

Pätevyyttä etsimässä

**Hallintotieteellinen tutkimus pätevyydestä luvanvaraisen yksityisen
sosiaalihuollon toimintayksikön vastuuhenkilön tehtävissä**

**Tampereen yliopisto
Johtamistieteiden laitos
Hallintotiede
Pro gradu - tutkielma**

Mika Paavilainen 76365

Paavilainen, Mika. PÄTEVYYTTÄ ETSIMÄSSÄ. HALLINTOTIETEELLINEN TUTKIMUS PÄTEVYYDESTÄ LUVANVARAISEN YKSITYISEN SOSIAALIHUOLLON TOIMINTAYKSIKÖN VASTUUHENKILÖN TEHTÄVISSÄ. Hallintotieteen pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos, 2006. 88 tekstisivua. 3 liitettä.

Tutkimus käsittelee pätevyyttä luvanvaraisen yksityisen sosiaalihuollon toimintayksikön vastuuhenkilön tehtävissä. Tutkimukseen sisältyy teoriaosan lisäksi kvantitatiivisena kyselytutkimuksena toteutettu empiirinen osa. Kysely on toteutettu Etelä-Suomen läänin alueella alkuvuodesta 2006. Sen puitteissa tiedusteltiin vastuuhenkilöiden pätevyyttä koskevia arvostuksia ja ihanteita.

Yksityisen sosiaalihuollon toimintayksiköllä tulee olla palveluista vastaava henkilö. Tällaisen vastuuhenkilön tehtävien keskeinen sisältö koostuu yksikön toiminnallisesta johtamisesta. Useimmat vastuuhenkilöt tekevät kuitenkin myös käytännön asiakastyötä osana tehtävänkuvaansa. Vastuuhenkilön tehtävänkuvaan liittyvät jännitteet syntyvät mm. johtamisen ja etulinjan asiakastyön sekä toiminnallisen johtamisen mahdollisuuden ja omistajaohjauksen välille. Näillä jännitteillä on olennainen merkitys vastuuhenkilön konkreettisiin työtehtäviin ja vastuisiin perustuvalla pätevyydelle asetettavien sisällöllisten vaatimusten, vastuuhenkilön pätevyyden tunnistamiskriteerien, kannalta.

Sosiaalisest jaettavat merkitykset ovat moniselitteisiä ja alttiita toisistaan poikkeaville tulkinnoille. Toisen yksilön välitön kokemus jää ikuisiksi ajoiksi kaikkien muiden tavoittamattomiin, eikä luonnollisen kielen käsitteillä ei ole yhtä ainoaa oikeaa merkitystä. Sosiaalisen toiminnan ja kommunikaation luonteesta inhimillisenä kommunikaationa seuraa, että käsitys pätevyydestä saattaa perustua enemmän pinnallisiin vaikutelmiin, hiljaisiin ja tiedostamattomiin taustaoletuksiin sekä väärinkäsityksiin kuin tosiasialliseen kykyyn suoriutua konkreettisista työtehtävistä niihin liittyvine vastuineen.

Virallisenormit asettavat eräitä vaatimuksia vastuuhenkilön muodolliselle kelpoisuudelle ja määrittävät vastuuhenkilön tehtävänkuvan vähimmäissisällön. Muodollinen kelpoisuus kuvaa kelvollisuutta norminmukaisuutena. Kelpoisuus kuvaa yleisten tietyltä henkilöryhmältä virallisesti edellytettyjen kriteerien mukaisuutta. Pätevyys ei tyhjenny muodolliseen kelpoisuuteen. Kelpoisuus asettaa kuitenkin normatiivisen minimitason, jota vastuuhenkilön pätevyys ei saa lähtökohtaisesti alittaa. Siirtymäsäännökset muodostavat poikkeuksen tästä lähtökohdasta.

Tässä tutkimuksessa pyritään korostamaan pätevyyden määrittelyä ja pätevyyden tunnistamiskriteerien asettamista nimenomaisesti ja tietoisesti suhteessa tiettyihin tehtäviin ja vastuisiin. Tällöin pätevyyden määrittelyn lähtökohdana on oltava tämä vastuuhenkilö tässä yksikössä tässä ja nyt, tällaisen tehtävänkuvan puitteissa. Tutkimuksen perusteella hahmotellaan mallia vastuuhenkilön kirjallisen tehtävänkuvan laatimisesta työtehtäviin liittyvän pätevyyden yksittäistapauksellisen tietoiseksi tekemisen ja kehittämisen välineenä. Tällöin jännitteisiin ja taustaoletuksiin voidaan pyrkiä ottamaan kantaa samalla, kun konkreettisiin tehtäviin ja vastuisiin liittymättömien tekijöiden merkitystä voidaan pyrkiä vähentämään. Tavoitteena on vastuuhenkilön pätevyyden tunnistamiskriteerien määrittäminen sanallisessa muodossa siten, että niitä on mielekästä tarkastella suhteessa vastuuhenkilön tosiasiallisiin tehtäviin ja vastuisiin.

Asiasanat: hallintotieteet, pätevyys, kelpoisuus

Sisällys:

1. Johdanto.....	1
2. Tutkimuksen perusvalinnat.....	3
3. Teoreettinen viitekehys	6
4. Pätevyyden luonnehdinta.....	17
5. Kyselyaineistoa koskevia perustietoja	26
5.1. Tutkijan ja vastaajan vuorovaikutuksesta postikyselyssä.....	26
5.2. Kyselyn toteuttamisesta.....	27
5.3. Vastaajia koskevia perustietoja.....	27
5.4. Vastaajien edustamia luvanvaraisen yksityisen sosiaalihuollon toimintayksiköitä koskevia perustietoja.....	36
6. Vastuuhenkilön tehtävät ja vastuut	41
6.1. Tarkastelun taustaa	41
6.2. Vastuuhenkilön tehtävät	44
6.3. Vastuuhenkilön vastuut	48
7. Pätevyyden tunnistamiskriteereistä luvanvaraisen yksityisen sosiaalihuollon toimintayksikön vastuuhenkilön tehtävissä.....	52
7.1. Yleisiä huomioita pätevyyden tunnistamiskriteereistä toteutetussa kyselyssä	52
7.2. Koulutus.....	53
7.3. Käytännön valmiudet työtehtävissä.....	59
7.4. Sosiaaliset taidot.....	62
7.5. Henkilökohtaiset ominaisuudet	68
7.6. Täydentävät valmiudet	70
7.7. Ammattietiikka.....	73
8. Vastuuhenkilö johtajana ja käytännön ammattilaisena	75
9. Kohti työtehtäviin liittyvää pätevyyttä.....	84
Lähteet.....	89
Liite 1 – Faktorianalyysi – vastuuhenkilön tehtävien sisällöt ja pätevyyden osatekijät	92
Liite 2 – Tilastollisesti merkitsevät yhteydet pätevyyden osatekijöiden välillä	95
Liite 3 – Tutkimuksessa käytetty kyselylomake.....	97

“A multitude of myopias limit the glimpse we get of our subject matter. (...) So we have an undiminished opportunity to overlook the relevant facts with our very own eyes.”

(Erving Goffman: The Interaction Order. American Sociological Association, 1982 Presidential Address. American Sociological Review, Vol. 48, No. 1 (February, 1983), p. 1-17.)

1. Johdanto

Mitä pätevyys on? Minkälainen henkilö on pätevä ja millä reunaehdoilla? Minkälaisia merkityksiä pätevyuden käsitteelle voidaan antaa? Minkälaisia merkityksiä sille pitäisi antaa ja millä perusteella? Onko olemassa pätevyyttä yleisessä merkityksessä vai onko olemassa epälukuinen joukko erilaisia pätevyksiä? Pätevyuden määritelmään ja pätevyuden sisältöön liittyen voidaan esittää koko joukko kysymyksiä. Tutkimuksen kysymyksenasettelusta riippuen etsitään vastausta erityisesti johonkin tai joihinkin rajattuihin kysymyksiin. Pätevyyttä etsittäessä voidaan valita monia polkuja. Seuraavassa käsitellään lyhyesti sitä polkua, jota tätä tutkimusta tehtäessä ollaan pyritty seuraamaan.

Tämä tutkimus käsittelee pätevyyttä yksityisen sosiaalihuollon luvanvaraisen toimintayksikön vastuuhenkilön tehtävissä. Näin ollaan tekemisissä tietyn, tietynlaisessa asemassa organisaatioissaan olevan ihmisjoukon kanssa. Tutkimuksen aluksi pohditaan sitä, millaisella tutkimusasetelmalla vastuuhenkilön pätevyyttä olisi mielekästä tutkia ja tehdään eräitä alustavia rajoituksia. Tämän jälkeen luonnostellaan taustateoriaa, josta käsin vastuuhenkilön pätevyyttä pyritään tarkastelemaan. Keskeinen kysymys liittyy siihen, miten pätevyys rakentuu. Teorian puitteissa muodostetaan kuva siitä, kuinka käsitys pätevyydestä rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

Pätevyuden sosiaalista rakentumista tarkasteltaessa huomataan, että käsitys pätevyydestä ei mitenkään välttämättömästi liity konkreettisiin työtehtäviin ja vastuisiin. Käsitteen muodostaminen henkilön ominaisuuksien ja työtehtävien asettamien vaatimusten välisenä suhteena ymmärretystä pätevyydestä edellyttää erityistä vaivannäköä ja tietoista irrottautumista arkiteorioista. Teoreettisen viitekehyksen puitteissa pyritään esittämään pätevyuden rajattu ja muodollinen määritelmä. Määritelmää tarkennetaan asteittain siten, että liikutaan askel kerrallaan kohti tietoisemmin ja avoimemmin määriteltyä, enemmän tosiasiallisiin tehtäviin ja vastuisiin pohjautuvaa käsitystä vastuuhenkilön pätevyydestä.

Seuraavaksi paneudutaan tutkimuksen empirian yleisiin piirteisiin tutkimuksen yhteydessä toteutetun kyselytutkimuksen tulosten ja rekisteriaineiston tarkastelun pohjalta. Tällöin mielenkiinto kohdistuu siihen, minkälaisia vastuuhenkilöitä on näiden lähteiden mukaan

olemassa ja minkälaisissa organisaatioissa he toimivat. Tarkastelu rajoittuu tietyllä maantieteellisellä alueella toimivien yksityisen sosiaalihuollon luvanvaraisten toimintayksiköiden ominaisuuksien ja kyselyyn vastanneiden vastuuhenkilöiden kyselyvastausten yleispiirteiseen kuvailuun.

Seuraavan asiakokonaisuuden puitteissa hahmotellaan vastuuhenkilön tehtävien ja vastuiden sisältöä ja ulottuvuutta. Jotta voitaisiin tarkastella työtehtäviin liittyvää pätevyyttä, on tunnettava ne tehtävät, joiden perusteella pätevyyden kriteerit asetetaan. Tästä lähtökohdasta käsin tarkastellaan sitä, minkälaisissa tehtävissä vastuuhenkilöt empiirisen tutkimuksen tulosten perusteella toimivat. Huomiota kiinnitetään myös siihen, minkälaiseksi virallisenormit määrittävät vastuuhenkilön tehtävänkuvan ja vastuiden minimitason. Tässä on kysymys siitä, millainen vastuuhenkilön tehtävänkuvan tulisi vähimmäissisällöltään olla.

Tehtävien ja vastuiden kuvailun jälkeen paneudutaan empiirisen tutkimuksen tulosten valossa siihen, minkälaiseksi vastuuhenkilöt näkevät omat tehtävänsä ja vastuunsa, samoin kuin siihen, minkälaisia ominaisuuksia he arvostavat pätevyytensä osana. Huomiota kiinnitetään niin vastuuhenkilöille pitkälti yhteisiin arvostuksiin kuin näihin arvostuksiin liittyviin eroihinkin.

Tutkimuksen tulosten perusteella käsitellään vastuuhenkilön rooleja. Tässä yhteydessä on kysymys siitä, minkälaisia yhtäläisyyksiä ja eroja voidaan nostaa esille tutkimusaineistosta ja minkälaisiin vastuuhenkilön rooleihin nämä piirteet liittyvät.

Teorian ja empirian perusteella otetaan tutkimuksen lopuksi kantaa siihen, mitä pitäisi tehdä, jotta vastuuhenkilön pätevyys olisi mahdollista tuoda lähemmäksi työtehtävien ja vastuiden asettamia vaatimuksia, tätä vastuuhenkilöä tässä nyt, tässä organisaatiossa ja tässä toimintaympäristössä.

2. Tutkimuksen perusvalinnat

Tutkimusongelma

Pätevyyden käsite on epäselvä ja tulkinnanvarainen. Sillä on lukuisa joukko lähi- ja rinnakkaiskäsitteitä, joille annettu merkityssisältö vaihtelee tutkimuskohteen ja tutkijan mukaan. Jotta tutkimuksen tavoitteisiin voitaisiin mielekkäästi pyrkiä, on oltava selvillä siitä, mitä ylipäätään ollaan tutkimassa, miksi ja minkälaisessa viitekehyksessä, minkälaisen taustaoletusten ja esiyymmärryksen vallitessa. Teoreettiseen viitekehukseen liittyvien sitoumusten ja oletusten lausuminen julki on ensiarvoisen tärkeää tutkimuksen toteuttamisen kannalta. Näitä tekijöitä tarkastellaan tutkimuksen teoriaosassa ja ne vaikuttavat empiirisen osan kysymyksenasettelun ja analyysin taustalla.

Pätevyyttä voidaan lähestyä erilaisten viitekehysten puitteissa. Nämä viitekehukset liittyvät erilaisiin tutkimustraditioihin ja niillä on omat vahvuutensa, heikkoutensa ja teoreettiset sitoumuksensa. Tässä tutkimuksessa omaksuttua lähestymistapaa voitaisiin lyhyesti luonnehtia toteamalla, että tämä tutkimus käsittelee *pätevyyden sosiaalista rakentumista*. Tämän viitekehysten puitteissa pätevyyttä tarkastellaan osana inhimillisessä vuorovaikutuksessa rakennettavaa ja uusinnettavaa, perusluonteeltaan sosiaalista todellisuutta. Lähestymistapa perustuu oletukselle tiedon tietynasteisesta sosiaalisesta jaettavuudesta ja vastavuoroisista odotuksista sosiaalisessa toiminnassa. Sosiaalisesti rakentuvat pätevydet ovat selitettävissä ainoastaan paikallisesti, suhteessa tilannekohtaisiin ehtoihinsa.

Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen teoreettisen osan tavoitteena on selvittää sitä, miten pätevyys rakentuu samoin kuin sitä, minkälaisia merkityksiä pätevyydelle on annettu ja voidaan perustellusti antaa. Pätevyyden rakentumisen tarkastelun ja käsiteanalyysin pohjalta muotoillaan tutkimuksessa sovellettava pätevyyskäsitteistö. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella yksityisen sosiaalihuollon toimintayksikön vastuuhenkilön pätevyyttä muodollis-juridisia seikkoja laajemmin. Viime kädessä tämän tutkimuksen tavoitteena on soveltaa teoreettista mallia pätevyyden rakentumisesta tietystä näkökulmasta käsin, ennalta rajattuun tietyyssä tehtävässä toimivaan henkilökuntaan.

Tutkimuksen käytännön toteutusta pohdittaessa päädyttiin tutkimuksen toteuttamiseen kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Tavoitteena on kyselyn tulosten perusteella hahmottaa vastuuhenkilöiden pätevyyttä koskevien arvostusten ja ihanteiden yleispiirteitä, joita voidaan käyttää tiettyyn tilanteeseen liittyvän pätevyyden tarkastelun taustana. Tutkimus koskee nimenomaan pätevyyttä koskevia arvostuksia ja ihanteita tietyissä vastuuhenkilön tehtävissä. Tutkimuksessa ei etsitä vastausta niinkään kysymykseen ”minkälaista pätevyyttä yksityisen sosiaalihuollon luvanvaraisten toimintayksiköiden vastuuhenkilöillä on” vaan pikemminkin (hyvin karkeasti yksinkertaistettuna) kysymykseen ”minkälaisia arvostuksia ja ihanteita yksityisen luvanvaraisten toimintayksiköiden vastuuhenkilöt tässä tutkimuksessa ilmaisevat pätevyyden yhteydessä”.¹ Vastuuhenkilöiden ja heidän edustamiensa toimintayksiköiden ominaisuuksia sekä tehtäviä ja vastuita koskevia vastauksia käytetään pätevyyttä koskevien arvostusten yhteydessä taustamuuttujina. Tällöin erilaisia arvostuksia voidaan pyrkiä ryhmittelemään taustamuuttujien mukaan. Samoin voidaan tarkastella pätevyyden osatekijöiden keskinäisiä yhteyksiä.

Tutkimuksen perusteella ei aineiston pienuudesta johtuen ole aiheellista tehdä pitemmälle meneviä yleistyksiä. Tutkimuksen tulosten kuvailun kautta voidaan kuitenkin hahmottaa tutkimuskohteen keskeisiä piirteitä ja asettaa uusia teoreettisesti perusteltuja kysymyksiä. Pätevyydestä vastuuhenkilön tehtävissä ei ole olemassa aikaisempaa tutkimusta, joten yleispiirteissä pysyttelevää tarkastelua voidaan pitää perusteltuna. Kvantitatiivisen kartoituksen perusteella voidaan tarkentaa kysymyksenasettelua siten, että mielekäs jatkotutkimus olisi mahdollista. Tällöin olisi mahdollista edelleen konkretisoida pätevyyden sisältöä vastuuhenkilön tehtävissä ja tarkastella sen laadullisia piirteitä kvalitatiivisen tutkimuksen avulla sekä hahmotella pätevyyden kriteereitä juuri tietyn vastuuhenkilön tiettyihin tehtäviin käyttäen hyväksi tutkimuksen tulosten pohjalta tehtyjä yleisemmän tason huomioita.

Tutkimuksen näkökulma

Pätevyyttä voidaan tutkia monista eri tavoin, sitä voidaan tarkastella eri näkökulmista ja erilaisista viitekehysistä käsin. Erilaiset näkökulmat ja viitekehykset liittyvät tutkijoihin ja

¹ Arvostukset eivät siten välttämättä vastaa ”objektiivista” todellisuutta. Samankaltaisen lähestymistavan puitteissa pätevyyttä on tarkastellut Stenvall (2000, erit. s. 15-16), jonka tutkimus liittyy valtion virkamiesten pätevyyden arvostuksiin ja pätevyyden arvostusten hallintohistoriallisiin kehityslinjoihin.

heidän tutkimusintresseihinsä, heidän sidosryhmiensä intresseihin sekä yleisemmällä tasolla niihin tieteenaloihin, joiden kehyksissä pätevyyttä tarkastellaan.

Tämä tutkimus liittyy hallintotieteiden yhteyteen. Tästä syystä keskeisimmät mielenkiinnon kohteet liittyvät organisaatioihin ja niiden toimintaan sekä organisaatioissa toimiviin ihmisiin. Vastuuhenkilöllä on laissa määritellyn johtajan asemansa perusteella ainakin periaatteessa merkittävä rooli yksityisen sosiaalihuollon toimintayksikön toiminnan kannalta. Tutkimuksen empiirisessä osassa keskitytään tarkastelemaan vastuuhenkilöiden käsityksiä pätevyydestä omissa tehtävissään. Tällöin vastuuhenkilöt nähdään omien tehtäviensä asiantuntijoina. Tutkijan asema suhteessa vastuuhenkilöihin on suhteellisen ulkopuolisen selontekojen tulkitsijan ja systematisoijan asema.

Eräillä organisaatioilla on merkittävää vaikutusta vastuuhenkilön toiminnan kannalta. Tämä tutkimus koskee nimenomaisesti luvanvaraisten yksityisen sosiaalihuollon toimintayksiköiden vastuuhenkilöiden pätevyyttä. Tällöin virallisenormien kautta yleiset puitteet asettavan lainsäätäjän ohella myös lupa- ja valvontaviranomaisten vaikutus on syytä huomioida tutkimuksen näkökulman asettamisen yhteydessä. Tällaiset viranomaistehtävät kuuluvat yksityisen sosiaalihuollon osalta lain nojalla lääninhallituksille. Myös toimintayksikön sijaintikunnan viranomaisilla on valvontatehtäviä suhteessa yksityisen sosiaalihuollon toimintayksiköihin. Lisäksi toimintayksikön eräillä muilla sidosryhmillä, kuten asiakaskunnalla omaisineen ja läheisineen sekä toimintayksikön omistajilla ja taustaorganisaatioilla on vaikutusta siihen, minkälainen näkökulma on mielekästä valita suhteessa vastuuhenkilön pätevyyteen.

Tutkimuksen näkökulma voidaan pelkistää seuraavasti. Painokkaimmin tutkimuksen näkökulmaa määrittää tutkimuskohteeseensa nähden suhteellisen ulkopuolisen tutkijan näkökulma, joka liittyy hallintotieteiden viitekehykseen. Tutkija kokoaa ja systematisoi tutkimusaineiston, joka koostuu vastuuhenkilöiden omaan pätevyyteensä liittyvistä kirjallisista selonteista. Valtion ja kuntien viranomaiset ja toimintayksikön lukuisat sidosryhmät määrittävät osaltaan näiden selontekojen sisältöä.

3. Teoreettinen viitekehys

Yksilö todellisuuden tarkastelun lähtökohtana

Todellisuuden tarkastelussa lähdetään tässä tutkimuksessa liikkeelle yksilöstä, joka on olemassa aikaansa ja paikkaansa sidottuna, *tässä ja nyt*. (Ks. Berger & Luckmann 1994; Heiskala 1994b, s. 150.) Menneisyys edeltää yksilön ajattelua *tässä ja nyt*. Kun ”*tässä ja nyt*” päättyy, edessä on tulevaisuus, jonka lopussa on kuolema. (Ks. Heiskala 1994b, s. 150.) Menneisyys ja tulevaisuus konstruoidaan jatkumoksi nykyhetkessä. Menneisyys on yhtä hypoteettinen kuin tulevaisuuskin. Inhimillinen tajunta on olemassa ihmisruumiissa, joka on tajunnan tavoin sekä ainutlaatuinen yksilö että tiettyjen ryhmien jäsen. Ruumiillisuus asettaa rajansa yksilön potentiaalille ja sitoo hänet aikaan ja kuolevaisuuteen. Ihmisyksilön toiminta ja sen rajat selittyvät tietyssä määrin biologisilla tekijöillä. Ruumiillisena olentona yksilö on kausaalilakien alainen. (Ks. Berger & Luckmann 1994; Goffman 1983.)

Yksilön kokemus *tässä ja nyt* on sellaisenaan olemassa ainoastaan hänelle itselleen. Toisen välittömään kokemukseen sellaisenaan ei voi päästä tulematta toiseksi. Merkitykset ovat ainoastaan rajallisesti jaettavissa sosiaalisesti. Osa yksilön tiedosta jää vääjäämättä hiljaiseksi. Wittgensteinia lainaten voidaan sanoa, että siitä, mistä ei puhua, on vaiettava. Vääjäämättä vaiettu yksilön tieto muodostaa *yksityisen* alueen yksilön subjektiivisessa todellisuudessa.

Subjektiivinen ja objektiivinen todellisuus

Yksilön *subjektiivinen* todellisuus rakentuu vuorovaikutussuhteessa yksilön ulkopuoliseen *objektiiviseen* todellisuuteen. (Ks. Berger & Luckmann 1994; Heiskala 1994b, s. 155-156.) Yksilön havaitsemisen, tietämisen, päättelyn ja tuntemisen sekä kokemisen tavat ovat sidoksissa ruumiillisuuteen ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tahallisesti ja tahattomasti, tietoisesti ja tiedostamattomasti välittyviin merkityksiin. Tiedon sosiaalinen jaettavuus perustuu ihmisyhteisöjen jäsenyyteen ja läsnä olemiseen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Ks. erityisesti Goffman 1959; Goffman 1983.) *Yhteisen* ja *yksityisen* rajat määritellään sosiaalisen vuorovaikutuksen kuluessa uudelleen ja uudelleen.

Tieto yksilöön nähden ulkoisesta objektiivisesta todellisuudesta edellyttää luottamusta

tällaisen todellisuuden ainakin suhteelliseen riippumattomuuteen yksilön toiveista (ks. Berger & Luckmann 1994, s. 11). Tieto todellisuudesta on aina jonkin tietyn yksilön tietoa ja sellaisena valikoitunutta. Ainutlaatuinen yksilö joutuu luottamaan yhteisen objektiivisen todellisuuden ja yhteisten sosiaalisesti jaettavien merkitysten olemassaoloon, jotta sosiaalinen toiminta olisi mahdollista. Sosiaaliset suhteet ovat todellisuuskäsityksen ilmauksia (Winch 1979, s. 29).

Luottamus sosiaalisen vuorovaikutuksen edellytyksenä

Luottamus voidaan Harisalon (2003) mukaan yleisesti määritellä inhimillisen vuorovaikutuksen tuloksena syntyväksi vakaumukseksi yhdessäolon hyödyllisyydestä, yhteisten etujen merkittävydestä ja tuen saamisen varmuudesta. Luottamus vahvistuu tai heikkenee sosiaalisen vuorovaikutuksen myötä. Luottamus ja epäluottamus ovat jotakin yhteiseen kokemukseen perustuvaa syvällistä, vahvaa ja pysyvää vakaumusta, jonka muodostamisessa rationaalisella harkinnalla ja tunneperäisellä varmuudella on keskeinen merkitys. (Harisalo 2003, s. 160-161.) Luottamus voi perustua niin tietoiisiin kuin tiedostamattomiin kriteereihin, yhtä hyvin perusteelliseen ja tietoiseen harkintaan kuin ohikiitävässä hetkessä välittyviin pinnallisiin vaikutelmiin, joiden aukkopaidat täytetään arvopitoisilla taustaoletuksilla.

Luottamus on sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvä käsite, joka edellyttää oletusta *yhteisen*, sosiaalisesti jaettavissa olevan objektiivisen todellisuuden olemassaolosta, samoin kuin oletusta *yhteisistä* kokemuksista. Luottamus objektiivisen todellisuuden yhteisyyteen, sen suhteelliseen riippumattomuuteen yksittäisen sosiaalisen yksilön toiveista puolestaan edellyttää sitä, että roolit ja rooliodotukset ovat suhteellisessa mielessä yksittäisestä roolin esittäjästä riippumattomia.

Yhteisyyden ulkoraja kulloisessakin vuorovaikutustilanteessa kulkee samassa kohdassa kuin sosiaalisesti jaettavissa olevan todellisuuden ja yksilön subjektiiviseen todellisuuteen kuuluvan yksityisen todellisuuden rajakin. Luottamuksen mahdollisuus vuorovaikutuksessa perustuu yhteiseksi oletetun todellisuuskäsityksen vastavuoroiseen ylläpitämiseen sosiaalisessa toiminnassa. Tällöin yhteisiksi konstruoituja normeja pidetään itsestäänselvinä tilanteen määrittelyinä, jotka oletetaan vastavuoroisesti velvoittaviksi sosiaalisissa suhteissa. (Ks. Garfinkel 1963, erit. s. 191-192.) Luottamukseen pohjautuvat

yhteiseksi oletettua todellisuutta koskevat odotukset joustavat tiettyyn rajaan saakka. Kukin sosiaalinen tilanne ymmärretään suhteellisen vakaana kokonaisuutena, jota koskeva käsitys kestää tietyn määrän vastaeviensä ja rikkomuksia. (Ks. Garfinkel 1963; Garfinkel 1967; Goffman 1983, s. 5-6.)

Todellisuustulkintojen sosiaalinen jaettavuus

Sosiaalisen yksilön on luotettava siihen, että toiset yksilöt ja objektiivinen todellisuus ovat todella olemassa ja että näitä koskevat vaikutelmat ovat suhteellisessa mielessä luotettavia, jotta merkitykset voisivat olla sosiaalisesti jaettavissa. Mitä välittömämpää ja ruumiillisempaa sosiaalinen vuorovaikutus on, sitä suuremmat ovat mahdollisuudet vaikutelmien tarkoitukselliseen välittämiseen taikka tahattomaan välittymiseen (ks. Heiskala 1994b, s. 150-156; Berger & Luckmann 1994, s. 39-44; Goffman 1959; Goffman 1983²).

Vaikutelma edeltää ajallisesti *arvostelmaa*. Arvostelmat ovat luonteeltaan moraalisia kannanottoja, jotka ovat suhteessa johonkin tietoiseen tai tiedostamattomaan mittapuuhun, *normiin*. Yhteiseksi oletettujen normatiivisten odotusten ja niitä koskevan luottamuksen rikkomiseen liittyy ahdistusta. Odotusten rikkojalla on suhteessa toisiin sosiaalisiin toimijoihin sosiaalisesti sanktioitu velvollisuus tehdä selkoa siitä, miksi hän poikkeaa vakiintuneista odotuksista. Tahallisen rikkomusten lisäksi myös viattomat väärinkäsitykset ovat omiaan tuottamaan ahdistusta ja tarpeen tehdä selkoa "itsestäänselvästä" toimintatavasta poikkeamisesta. (Ks. tarkemmin Garfinkel 1967.)

Sosiaalisesti rakentunut todellisuus on olemassa *tulkittuna*. Toimijoiden todellisuuskäsityksestään antamia selontekoja voidaan käsitellä pelkkinä selontekoina, joita käsitellään sellaisinaan ottamatta kantaa siihen, vastaavatko ne objektiivista todellisuutta. Niillä on kuitenkin subjektiivinen totuusarvo toiminnan osallistujien näkökulmasta. Selontekojen puutteellisuus informaation lähteenä perustuu mm. vaikutelmanhallinnan (Goffman 1959) ja emotionaalisen työn (Hochschild 1983) samoin kuin viattomien väärinkäsitysten mahdollisuuteen sosiaalisessa toiminnassa sekä siihen,

² "Through costume, gesture, and bodily alignment we can depict and represent a heterogenous list of immaterial things, sharing only the fact that they have a significance in our lives and yet do not cast a shadow: notable events in the past, beliefs about the cosmos and our place in it, ideals regarding our various categories of persons, and of course social relationships and larger social structures." (Goffman 1983, s. 9.)

että kaikki tekijän tieto ei ole ilmaistavissa sanallisesti eikä muutenkaan jaettavissa sellaisenaan (ks. Schön 1983, erit. s. 54; Simon 1987).

Sosiaaliset roolit koostuvat yksilössä henkilöityvistä ryhmäjäsenyyksistä. Sosiaalinen rooli voidaan Mintzbergin (1980) mukaan määritellä organisoitujen käyttäytymistaipumusten joukoksi, joka liittyy tiettyyn asemaan tai tehtävään. Yksilö voi vaikuttaa siihen, kuinka hän esittää tiettyä roolia, mutta ei siihen, että sitä on esitettävä. Siten roolit ovat yksilön ulkopuolelta ennalta määrättyjä, mutta niitä voidaan tulkita eri tavoin. (Mintzberg 1980, s. 54, ks. myös Berger & Luckmann 1994, s. 85-93; Goffman 1959.)³ Yksilö kykenee ottamaan etäisyyttä rooleihinsa ja tarkastelemaan niitä tietoisesti ja reflektiivisesti. Sosiaaliset toimijat kykenevät *tietoisesti* ottamaan tietynlaisia rooleja suhteessa toisiinsa. Persoonat voidaan määritellä sosiaalisiksi naamioiksi, yksilön tilanteittain vaihtuviksi ”kasvoiksi”, jotka hän omaksuu erilaisissa sosiaalisissa suhteissa (ks. Goffman 1959). Kasvokkaisen vuorovaikutuksen lisäksi rooleihin ja persooniin liittyviä vaikutelmia voidaan välittää esimerkiksi visuaalisen materiaalin (staattinen tai liikkuva kuva) taikka kirjoitetun tekstin tai muun median välityksellä. Tällöin vaikutelma roolista ryhmäjäsenyyksien kokonaisuutena välittyy epäsuorasti.

Kieli on keskeinen jaettavissa olevien merkitysten sosiaalisen välittämisen ja käsittelyn keino, jolla on merkitystä paitsi sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, myös sisäisenä puheena⁴ (ks. Berger & Luckmann 1994; Goffman 1983, s. 6). Winchin (1979) mukaan käsitteet luovat pohjan käsitykselle todellisuudesta. Niiden käyttö edellyttää sitä, että useimmat yleistyksemme maailmasta, jossa elämme ovat pysyvästi tosia (Winch 1979, s. 24). Tämä merkitsee luottamusta todellisuuden objektiivisuuteen. Käsitteet eivät ole

³ Rooliteoria on useimmiten kytkeyty rakennefunktionalismin yhteyteen. Garfinkel (1967) kritisoi Parsonsien rakennefunktionalismin ihmiskuvaa todeten, että Parsonsien teoria päättyy voluntaristisesta lähtökohdastaan huolimatta determinismiin. Funktionalistisen teorian mukainen yksilö on kritikoiden mukaan alitajuisiksi sisäistettyjä normejaan seuraava, todellisiin valintoihin kykenemätön idiotti. Rakennefunktionalismin ihmiskuvasta ja sen kritiikistä tarkemmin Ellström 1997; Garfinkel 1967; Heiskala 1994a, s. 90-95 ja 108-117; Heritage 1996, s. 36-44. Simon (1997, s. 24-25) pitää päätöspremisseihin perustuvaa päätöksentekoteoreettista toiminnan kuvaamisen tapaa rooliteoriaa parempana lähestymistapana. Hän toteaa, että ellei sosiaalinen rooli jätä esittäjälleen riittävästi liikkumavaraa, rationaalinen toiminta ei ole ollenkaan mahdollista. Tällöin yksilö näyttäytyy *ylisosiaalistuneena* idiottina. Toisaalta esimerkiksi Goffmanin rooliteoriaan liittyviä ajatuksia on arvosteltu *alisosiaalistuneesta* toimijakuvasta, jossa yksilö näyttäytyy kyynisenä ja manipuloivana huijarina. Goffmania on tämän eron estämättä pidetty myös mikrofunktionalistina. (Ks. tarkemmin Chriss 2003, s. 181-193.) Rooliteorialla on omat rajoitteensa ja ongelmansa, joihin on lyhyesti viitattu yllä. Roolin käsitteen etuna voidaan pitää sen suhteellista yksinkertaisuutta, joka tekee siitä käyttökelpoisen työkalun sosiaalisen toiminnan käsitteellisessä kuvaamisessa. Tässä tutkimuksessa nojaututaan pitkälti rooliteoriaan tutkimuksen lähteissä esitetystä muodostaan.

⁴ Goffman (1983, s. 6) käyttää sosiaalisesta yksilöstä ilmausta ”a party of one”, joka kuvaa hyvin yksilön ja yhteisön välistä keskinäistä riippuvuutta.

niinkään todellisuuden kuvia, vaan pikemminkin empiirisesti havainnoitavaan todellisuuteen nähden suhteellisen itsenäisiä abstraktioita. Luonnollisen kielen käsitteillä ei ole yhtä ainoaa oikeaa merkitystä.

Tiedolla, joka ei ole sellaisenaan sanallisesti jaettavissa, voi olla merkitystä yksilölle itselleen hänen omassa toiminnassaan. Se on myös havainnoitavissa tässä toiminnassa ulkoiseen käyttäytymiseen perustuvina vaikutelmina. Aistihavaintoihin perustuva toiminnan tarkastelu on kuitenkin rajallista siten, että osa aistien tuottamasta informaatiosta jää väijäämättä tiedostamattomaksi. Intentionaalinen suhtautuminen todellisuuteen valikoi osan havainnoista tarkemman huomion kohteeksi. Muu aisti-informaatio on Garfinkelin (1967) näköaistia koskevan huomautuksen mukaan olemassa toimijalle ”nähtynä, mutta ei havaittuna” (seen but unnoticed). Lisäksi vaikutelmien yhteydessä on aina olemassa erilaisten tulkintojen mahdollisuus.

Arkitieto ja reflektio

Yksilön elämänsä historiaan pohjautuvat tiedostamisen relevanssirakenteet ja ajallisuus tuottavat lähtökohtaisesti hyvin käytännönläheisen, rutiineihin nojautuvan orientaation suhteessa todellisuuteen. (Ks. Berger & Luckmann 1994; Heiskala 1994b.) Arki ajattelu perustuu pitkälti induktiivisen päättelyn varaan: se, mikä toimii tällaisessa tilanteessa nyt, toiminee vastaavassa tilanteessa tulevaisuudessakin. Sosiaalinen yksilö kykenee kuitenkin myös reflektioon, ottamaan etäisyyttä itseensä ja omaan toimintaansa ja antamaan tulkitsemaan kokemaansa uudelleen ja uudelleen. Reflektion mahdollisuus liittyy käsitykseen ajan subjektiivisesta merkityksestä. Vain välitön kokemus tässä ja nyt on olemassa sellaisenaan, mennyt ja tuleva ovat konstruktioita, joita on sosiaalisen yksilön on mahdollista tarkastella reflektiivisesti.

Nykyhetkessä tapahtuvaa toimintaa voidaan tukea menneisyyden konstruktiolla, jonka avulla nykyhetki näyttäytyy osana tässä ja nyt sisäisesti loogiseksi selitettävää kokonaisuutta. (Ks. Maines, Sugrue & Katovich 1983, s. 161-165.) Menneisyyden rekonstruktio nykyhetkessä sisältää valtaa, jota käytetään ja uusinnetaan toimijoiden välisissä suhteissa. Vaikutelma jatkuvuudesta mahdollistaa tavoitteiden asettamisen tulevaisuutta varten (ks. Maines, Sugrue & Katovich 1983, s. 163). Tavoitteiden konstruktio ilmaisee tässä ja nyt tavoitellun tulevaisuuden.

Sosiaalisen yksilön ajattelu on suurelta osin teoriapitoista ja käsitteellistä. Arkiteoriat eivät laadullisesti eroa tieteellisistä teorioista. Arkitoiminnan sisäinen logiikka ja rationaalisuus rakentuvat itsestäänselvien totuuksien muodostamalle perustukselle (ks. esim. Shrivastava, Mitroff & Alvesson 1987, s. 97 ja 102-104). Suuri osa sosiaalisen yksikön toiminnasta tapahtuu arkipäivän rutiineina, jotka hoituvat totunnaisella tavalla erikseen refleктоimatta⁵. (Ks. Heiskala 1994b, s. 151; Schön 1983, s. 49-50 ja 53-54.) Arkitieto tuottaa kuvan todellisuudesta itsestäänselvänä. Arjen maailmassa totta on se, mikä toimii. (Berger & Luckmann 1994; Habermas 1994, s. 33; Heiskala 1994b). Pelkästään arkitiedon perusteella toimivaa ihmistä voidaan kuvata sisäistettyjä normeja seuraavana ja alitajuisille motiiveille alttiina⁶. Toisaalta arkitieto ylläpitää todellisuutta yksilölle suhteellisen vakaana ja ennakoitavana. Siten se on välttämätön edellytys järkevälle ja *norminmukaiselle* arkitoiminnalle. Arjen kyseenalaistamattomat säännöt koetaan yleensä riittävän oikeudenmukaisiksi. Lisäksi jaetun ymmärryksen mahdollisuus sosiaalisessa toiminnassa on sidoksissa niihin. Tämä selittää osaltaan sitä, miksi arkisia sääntöjä ei yleisesti aseteta kyseenalaisiksi toistuvista, dokumentoiduista ja tietoisistakin rikkomuksista huolimatta. Arkitoiminta on perusluonteeltaan moraalista (tai *moralistista*). (Ks. Garfinkel 1967; Goffman 1983, s. 5.)

Yksilö kykenee suorittamaan toimintoja, havaintoja ja arvostelmia, joita ei tarvitse ajatella ennen toimintaa eikä sen aikana. Joissakin tapauksissa hän on aikoinaan ollut tietoinen tällaisen toiminnan perusteista, mutta on ajan myötä *sisäistänyt* ne. Yksilö ei kykene kuvailemaan tekijän tietoaan sellaisena kuin se ilmenee hänen toiminnassaan. (Ks. Schön 1983, s. 54; ks. myös Simon 1987.) Sisäistetty tekijän tieto mahdollistaa nopean toiminnan, koska asiaa ei tarvitse joka kerta tietäntyyppiseksi tunnistetussa tilanteessa pysähtyä miettimään uudelleen. (Ks. Simon 1987, s. 60-61.) Tällainen tieto kuitenkin kerrostuu vähitellen tiedostamattomiksi taustaoletuksiksi, jotka mahdollistavat nopean toiminnan, mutta rajoittavat tehokkaasti vaihtoehtoja. (Ks. myös Shrivastava, Mitroff & Alvesson 1987, s. 91 ja 96).

⁵ Kaiken arkitiedon systemaattinen problematisointi tekisi yksilön viittä vaille toimintakyvyttömäksi. Ajatellaan vaikkapa oven käytön problematisointia siten, että se, mitä arkisesti tavataan kutsua ”oveksi” ymmärretään ”monitoimisena aukonhallintajärjestelmänä”, johon voidaan yhdistää ”kulunhallintaosajärjestelmä” (lukko) ja ”vetoisuudenhallinnan alarajoitin” (kynnys). Ovea ja sen käyttöä riittävästi problematisoiva yksilö päätyisi luultavimmin lopulta pohtimaan, miksi ovet eivät aukene hänelle...

⁶ Tällaista ylisosiaalistunutta ihmiskuvaa täydentää kuva (rajallisesti) reflektiivisestä toimijasta. Täydennys on tarpeellinen tilanteissa, joissa yksilö silkan tiedostamattomiin motiiveihin perustuvan reagoimisen sijasta alkaa problematisoida tilannettaan. Ks. Garfinkel 1967; Heiskala 1994a; Heiskala 1994b.

Vasta arkitiedon kyseenalaistaminen voi johtaa reflektioon. Johtaakseen reflektioon yhteistä todellisuutta murentavaksi koetun kyseenalaisuuden on oltava niin voimakas, että odotusten joustavuus ei enää riitä pitämään tilannetta sosiaalisissa kehyksissään. Vasta reflektio mahdollistaa hiljaisten taustaoletusten tekemisen tietoisiksi. Sisäistetty tekijän tieto ja reflektio ovat toisiaan täydentäviä. Ilman sisäistämistä yksilö muuttuu kykenemättömäksi nopeaan toimintaan toistuvissa tilanteissa. Ilman reflektiota yksilö urautuu alitajuisille kiskoilleen kadottaen potentiaalinsa kehittyä ja reagoida muutoksiin sekä toimia ennakoivasti suhteessa mahdollisiin tulevaisuuksiinsa. (Ks. Simon 1987.) Todellinen valinnan mahdollisuus edellyttää vaihtoehtojen *tietoista* ymmärtämistä (ks. Winch 1979, s. 91). Alitajuisten sisäistettyjen normiensä ohjaama yksilö ei kykene reflektioon eikä todellisiin valintoihin.

Ideaalinen ja inhimillinen kommunikaatio

Shrivastava, Mitroff ja Alvesson (1987, s. 106) hahmottelevat vahvasti Habermasin kommunikaativista rationaalisuutta koskeviin ajatuksiin pohjautuvaa mallia sosiaalisesta rationaalisuudesta. Myös Mumbyn ja Putnamin (1992) ajatus rajoitetusta emotionaalisuudesta perustuu suurelta osin Habermasin ajatuksiin. Rajoitettu emotionaalisuus merkitsee tunteiden itsekontrollia, jolla on kommunikatiivinen rooli toiminnassa. Rajoitetun emotionaalisuuden käsitteistössä vapaaehtoinen ja lähtökohdiltaan spontaani sekä emergentti kommunikatiivinen tunneilmaisuus rohkaisee tilannekohtaista yhteenkuuluvuutta (interrelatedness) ja yhteistä ymmärrystä (mutual understanding)⁷.

Kannisto (2002) kuvaa pelkistetysti ideaalisen kommunikaation normatiivisia edellytyksiä Habermasin (ks. myös Habermas 1994, s. 82) ja Apelin ajattelussa seuraavasti. Ideaalisen kommunikaation osanottajat tunnustavat oikeutetuiksi vastavuoroiset vaateet, joiden ilmaisujen tulisi olla:

- 1) kieliopillisesti ymmärrettäviä,
- 2) subjektin asiaankuuluvia sisäisiä tiloja vääristelemättä esiintuovia,
- 3) väitteinä tosia ja
- 4) vain yleisen hyväksymisen ansaitseviin normeihin vetoavia.

⁷ Mumbyn ja Putnamin (1992, s. 478) termi ”mutual understanding” on *tässä* käännetty ”yhteiseksi ymmärrykseksi” eikä esim. ”yhteisymmärrykseksi”. Ei ole selvää, minkä merkityksen kirjoittajat itse ovat halunneet käsitteelle antaa. On mahdollista, että toimijat ovat samaa mieltä siitä, millainen tilanne on (deskriptio), mutta tästä huolimatta arvottavat tilannetta eri tavalla (preskriptio). Yhteinen ymmärrys ei takaa yhteisymmärrystä.

Täydellinen kommunikatiivinen rationaalisuus ideaalisen kommunikaation lopputulemana edellyttäisi täydellisen vapaata kommunikaatioyhteisöä, Habermasin (1994, s. 44) sanoin "herruudettomuutta".⁸ Se edellyttäisi myös täydellisesti tiedostavia osanottajia, yksilöitä ilman alitajuntaa⁹. Näiden yksilöiden tulisi olla vilpittömässä mielessä, tarkoittaa mitä sanovat ja sanoa, mitä tarkoittavat.

Kommunikatiivisen rationaalisuuden malli on perusoletuksiltaan idealistinen ja utopistinen. Tosin Habermas (1994) itse ei muuta väitäkään. Pyrittäessä soveltamaan kommunikatiivisen rationaalisuuden mallia tosiasialiseen toimintaan luonteeltaan inhimillinen kommunikaatio *oletetaan* hiljaisesti luonteeltaan ideaaliseksi kommunikaatioksi. Inhimillinen kommunikaatio ei kuitenkaan voi milloinkaan täyttää ideaalisen kommunikaation käsitteellisiä minimiehtoja. (ks. Kannisto 2002, erit. s. 393-395). Suuri osa viestinnästä on luonteeltaan implisiittistä sekä merkitykseltään parhaimmillaankin viitteellistä ja tulkinnanvaraista. Yhteisöllisyys ja konsensus voivat lisäksi perustua varsin heterogeenisiin motiiveihin (Goffman 1983, s. 5). Pinnallinen yksimielisyys kätkee sisäänsä hajanaisen joukon subjektiivisia tulkintoja.

Tunteiden aktiivinen itsekontrolli ja spontaani sekä emergentti tunneilmaisu ovat keskenään ristiriitaisia. Tunneilmaisun vapaaehtoisuus on puolestaan voimakkaasti sosiaalisten normien rajoittamaa. Mumbyn ja Putnamin vapaaseen ja tasavertaiseen kommunikaatioon liittyviin ajatuksiin sisältyy paradoksi kommunikaatioyhteisön sisällä tosiasialisesti kiellettyjen tai itsestäänselvästi irrelevanteiksi katsottujen keskustelunaiheiden muodossa¹⁰.

⁸ Habermas on melko tyylipuhdas funktionalisti. Hän toteaa (Habermas 1994, s. 79) luopuvansa tarkastelussaan toimijan näkökulmasta ja keskittyy tarkastelemaan kommunikatiivisen toiminnan *funktioita*. Funktionalistisen ihmiskuvan kritiikkiä voitaneen soveltaa myös Habermasin ajatusten yhteydessä. Näin voidaan väittää, että habermasilaisessa toiminnan tarkastelussa sovelletaan sellaista yksilökäistystä, joka tekee todelliset valinnat ja reflektion käsitteellisiksi mahdottomuuksiksi. Tämä puolestaan tekee ajatuksen "vapaasta" kommunikaatioyhteisöstä lähinnä absurdiksi. (Ks. Habermas 1994; Kangas 1994; Kannisto 2002.)

⁹ Tässä on kyse rakennefunktioliteisen ihmiskuvan mukaisen tiedostamattomia normejaan seuraavan tahdottoman idiootin käsitteellisestä vastakohtasta, *täydellisen tiedostavasta yksilöstä*.

¹⁰ Mumbyn ja Putnamin (1992, s. 475) mukaan paradoksit rajoitettuun emotionaalisuuteen perustuvassa kommunikaatiossa ja toiminnassa ovat mahdollisia. Niitä ei kuitenkaan heidän mukaansa ole tarvetta pyrkiä ratkaisemaan, vaan riittää, että niiden olemassaolo myönnetään. Näin niistä tulee asioita, joista ei "voida" puhua. Tämä on omiaan tuhoamaan kommunikatiivisen rationaalisuuden edellytykset melko perusteellisesti, koska mahdollisia keskustelunaiheita on jo lähtökohtaisesti rajattu eikä perusteluja tulkintojen tueksi sovi esittää. Habermasin (1994, s. 29) mukaan moraalii liittyy nimenomaan perusteluihin. Moraali liittyy Habermasin mukaan käytännöllisiin kysymyksiin, jotka ovat ratkaistavissa perusteluihin – toiminnallisiin ristiriitoihin joissa on mahdollista saavuttaa konsensus. Konsensuksen mahdollisuus puolestaan pohjautuu järjellisesti motivoituneen vakaumuksen mahdollisuuteen, joka edellyttää kommunikaatiolta tiukkojen reunaehtojen täyttämistä (ks. sama, s. 96 ja 98-158).

Inhimillisen kommunikaation puitteissa konsensus voidaan saavuttaa toisinajattelijoiden sulkemisella keskustelun piiristä ja vain olemassaolevaan konsensukseen alistuvien tai siihen alistumista uskottavasti esittävien yksilöiden ottamiselle osaksi kommunikaatioyhteisöä (valikoiva inklusiivisuus jota vastaa valikoiva eksklusiivisuus). Tämä on melko kaukana ideaalisen kommunikaation ihanteesta. Konsensus-yhteisö muodostuu toisinajattelijoiden poissulkemisen kautta ainakin pinnallisesti suhteellisen homogeeniseksi. Tuloksena on defensiivinen kommunikaatioyhteisö.

Ideaalisessa kommunikaatiossa arvostelmia muodostetaan ja keskustelua käydään ainoastaan eksplisiittisistä tiukat reunaehdot täyttävistä argumenteista. Inhimillisessä kommunikaatiossa myös keskustelun osanottajien valikoiminen tai valikoituminen sekä osanottajien ominaisuudet tulevat tietoisien tai tiedostamattoman arvostelman kohteeksi. Lisäksi keskustelussa esitettävien argumenttien rajat asettuvat enemmänkin sosiaalisten normien kuin moraalifilosofisten mallien puitteissa.

Esimerkki

Mikäli se todellisuus, jossa sosiaalinen vuorovaikutus tapahtuu, oletetaan virheellisesti yhteiseksi, keskustelun osanottajat puhuvat toistensa ohi. Kaikki voivat pyrkiä välittämään viestejä toisilleen vilpittömässä mielessä, ilman että yksikään vastaanottaja ottaa vastaan sitä viestiä, jonka lähettäjä kuvittelee lähettäneensä. Virheellisesti yhteiseksi oletetussa todellisuudessa jokainen voi pyrkiä perustamaan kannanottonsa siihen, mikä oletetaan yhteiseksi, minkä ”kaikki tietävät”. Siitä, mitä kaikki tietävät, on kuitenkin olemassa toisistaan poikkeavia ja keskenään yhteensopimattomia käsityksiä. Oletetaan keskustelijat a, b ja c, joista:

- a olettaa, että A
- a olettaa myös, että b ja c olettavat, että A
- b olettaa, että B
- b olettaa myös, että a ja c olettavat, että B
- c olettaa, että C
- c olettaa myös, että a ja b olettavat, että C

Oletetaan, että kaikki keskustelijat (a, b ja c) puhuvat keskenään ”pätevyydestä”. Oletetaan vielä, että a:lle pätevyys A on sitä ja vain sitä, että osaa pitkiä ja vaikeita sanoja, että b:lle pätevyys B on sitä ja vain sitä, että puristaa kättelytilanteessa voimakkaasti, ja että c:lle pätevyys C on sitä ja vain sitä, että suoriutuu määrättyistä työtehtävistä

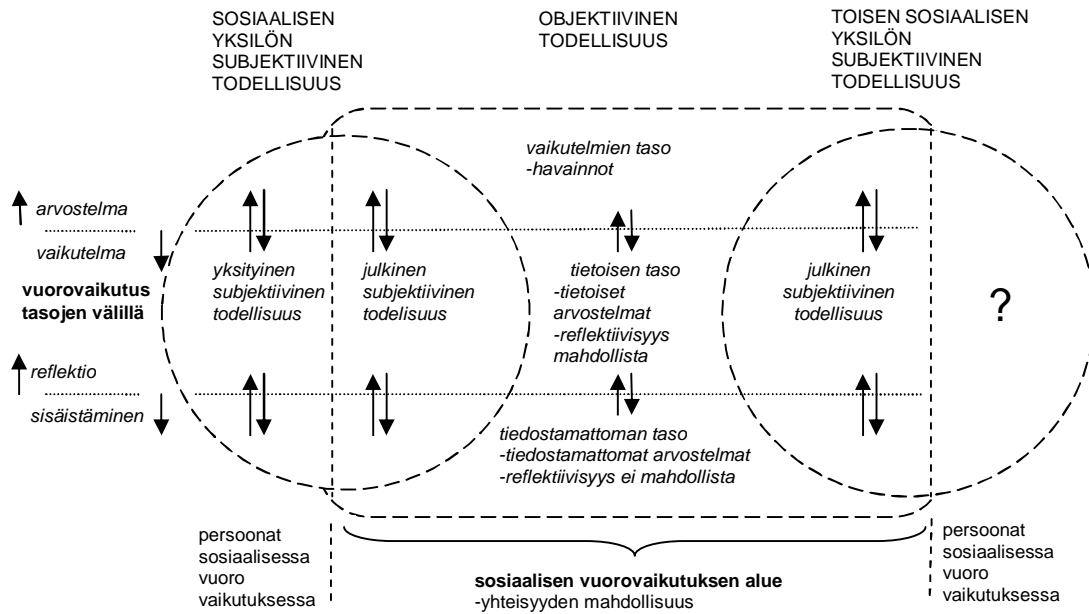
määrätyssä ajassa. Kaikki puhuvat pätevydestä, mutta jokainen tarkoittaa sillä eri asiaa. Tällöin pätevyuden käsitteen määritelmä ei ole osa keskustelijoiden jakamaa yhteistä todellisuutta. Vasta, kun joku keskustelun osanottajista havahtuu siihen, että keskustelijat puhuvat samoilla käsitteillä aivan eri asioista, on reflektiivisesti mahdollista pyrkiä kohti sosiaalisesti jaettua ymmärrystä yhteiseksi oletetun todellisuuden luonteesta.

Pohdintaa

Sosiaalinen yksilö on oman ainutlaatuisuutensa estämättä olemassa suhteessa itsensä ulkopuoliseen sosiaalisesti ylläpidettyyn todellisuuden konstruktion, joka on olemassa hänelle tässä ja nyt. Sosiaalisen maailman rakentaminen ja ylläpitäminen perustuvat luottamukselle yhteisen objektiivisen todellisuuden olemassaolosta. Sosiaalinen yksilö on olemassa kahden maailman kansalaisena. Hänen kahden maailmansa rajaa käydään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

Yksilön toiminta ja sosiaalinen vuorovaikutus perustuvat vaihtelevassa määrin tietoihin ja tiedostamattomiin motiiveihin, järkeen ja tunteeseen, vapaaehtoisuuteen ja sosiaaliseen paineeseen, joskus suoranaiseen pakkoon. Yhteisiksi oletetut ja sosiaalisesti sanktioidut normit kohdistavat durkheimilaisina sosiaalisina faktoina pakottavaa voimaansa yksilöön tämän ulkopuolisten voimien toimesta. Mikäli tällainen objektiivinen todellisuus hyväksytään kriitikittä ja sellaisenaan, siihen sisältyvät taustaoletukset ja normit jäävät hiljaisiksi. Siitä, mistä ei voi puhua, on vaiettava.

Ainoastaan silloin, kun tietoisesti pyritään pinnalliset vaikutelmat ja sisäistetyt taustaoletukset ylittävään reflektiivisyyteen, on mahdollista *sosiaalisesti* reflektoida toiminnan taustaoletuksia ja tavoitella edes suhteellisessa mielessä yhteistä ymmärrystä. Arkitodellisuuden problematisointi mahdollistaa reflektion suhteessa hiljaisiin oletuksiin. Reflektiivisyys tekee mahdolliseksi taustaoletusten vähittäisen tiedostamisen. Tiedostaminen mahdollistaa sanallisten selontekojen antamisen. Vasta sanallisessa muodossa olevat selonteot mahdollistavat edes rajallisesti *eksplisiittisen* keskustelun, jonka puitteissa voidaan pyrkiä tarkastamaan niitäkin asioita, jotka itsestäänselvyyksien objektiivisessa todellisuudessa vaietaan tavan mukaan kuoliaiksi.



KUVIO 1 – Sosiaalisen yksilön todellisuudet suhteessa sosiaaliseen vuorovaikutukseen

4. Pätevyyden luonnehdinta

Alustavia huomioita pätevyyden käsitteestä tässä tutkimuksessa

Pätevyyden käsitteen sisältöä on hankala hahmottaa tarkasti (ks. Stenvall 2000, s. 15-16; ks. myös Ellström 1997, s. 266). Pätevyyden käsitteen käyttämisen sijasta samaa tai lähes samaa asiaa tarkoittaen voitaisiin puhua vaikkapa kvalifikaatio(i)sta, kelpoisuudesta, kompetenssista, ansioituneisuudesta, ammattitaidosta, asiantuntijuudesta, osaamisesta, valmiuksista, soveltuvuudesta taikka sopivuudesta. Tutkimusta varten hahmoteltu käsitys pätevydestä on nimenomaan *tutkimuksellinen käsite, jota tutkija arvioi omasta viitekehksestään käsin* (ks. Stenvall 2000, s. 56, kursivointi tässä). Tutkimusta varten luodut käsitteet ovat analyyttisiä työkaluja eivätkä objektiivisten tosiasioiden kuvauksia.

Pätevyys on olemassa suhteessa niihin kriteereihin, jotka kulloinkin ovat päteväksi tunnistamisen edellytyksenä (ks. Stenvall 2000, s. 15). Pätevyyden tunnistamiskriteerien sisältönä on kannanotto siihen, mitä vaaditaan, että toimija tunnistettaisiin ”päteväksi”. Näin kyse on preskription deskriptiosta, normatiivisten vaatimusten kuvauksesta. Pätevyyden tunnistamiskriteerit voivat olla *positiivisia*. Tällöin ne kuvaavat ominaisuuksia, jotka yksilöllä on oltava, jotta hänet tunnistettaisiin tai voitaisiin tunnistaa päteväksi. Positiiviset tunnistamiskriteerit kuvaavat tekijöitä, jotka luetaan hyväksi pätevyyden yhteydessä, niillä on plus-merkkinen vaikutus. Tunnistamiskriteerit voivat olla myös negatiivisia ja kuvata jotakin, jota yksilöllä ei saa olla, jotakin, joka muodostuu ”päteväksi” tunnistamisen esteeksi muista ominaisuuksista riippumatta (esim. rikosrekisteri tietyissä tehtävissä). Negatiivinen tunnistamiskriteeri voi olla myös lievempi siten, että se ei sellaisenaan estä päteväksi tunnistamista. Tällöin kriteerin painoarvo rakentumisessa on kuitenkin miinus-merkkinen.

Pätevyyden tunnistamiskriteerit voivat olla *julkilausuttuja* (eksplisiittisiä) tai *hiljaisia* (implisiittisiä). Selon ottaminen eksplisiittisistä kriteereistä on lähtökohtaisesti mahdollista kenelle tahansa, niitä koskeva informaatio on julkista. Implisiittisiä tunnistamiskriteereitä koskeva tieto on ainoastaan tietyn sisäryhmän saatavilla ja sitä ei välttämättä edes voida ilmaista sanallisessa muodossa ilman aktiivista problematisointia ja reflektiota. Negatiivinen ja implisiittinen tunnistamiskriteeri voi olla tosiasiallisesti positiivista ja eksplisiittistä kriteeriä painavampi.

Karkeimmillaan pätevyyden tunnistamiskriteerit näyttäytyvät esimerkiksi juridisessa ansiovertailussa virkavalintaa koskevan asian tuomioistuinkäsittelyssä. Tällöin tarkastelu pyritään redusoimaan ns. yleiseisiin virkanimitysperusteisiin, jotka ovat ”taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto”. (Virkanimitysperusteista ks. tarkemmin esim. Bruun & Koskinen 1997, s. 103; Bruun, Mäenpää & Tuori 1995, s. 88; Koskinen & Kulla 2001, s. 52-54.) Hienojakoisimmillaan tunnistamiskriteerit ovat esimerkiksi etnometodologisessa työn tutkimuksessa, jossa tarkastellaan tiheiden laadullisten kuvausten kautta ”ammattilaisten” omassa toiminnassaan asettamia pätevyyden kriteereitä. (Ks. työn tutkimuksesta esim. Heritage 1996, s. 293-303.)

Karkeissa kuvauksissa suurempi osa tunnistamiskriteereistä jää implisiittisiksi. Jos myös päteväksi tunnistamisen näkökulma on implisiittinen (esimerkiksi päätöksentekijä tarkastelee tietyn henkilön pätevyyttä ”vapaamuurarina” eikä ”henkilöstöpäällikkönä”), ulkopuolisen arvioijan on vaikea saada edes rajallisesti luotettavaa kuvaa niiden kriteereiden sisällöstä, joita on tosiasiallisesti sovellettu. ”Hiljainen tieto” ja tietyn sisäryhmän julkiset salaisuudet sisältävät valtaa suhteessa ulkopuolisiin.

Pätevyyden tunnistamiskriteerit eivät välttämättä liity konkreettisiin työtehtäviin. Ne eivät mitenkään vääjäämättä kuvaa yksilön kykyä suoriutua hänelle kuuluviksi katsotuista tehtävistä niihin liittyvine vastuineen.¹¹ Pätevyyden tunnistamiskriteerit ovat kuitenkin aina sisällöltään arvopitoisia ja moraalisesti latautuneita. Niiden sisältämistä odotuksista poikkeaminen synnyttää etenkin sisäryhmässä moraalista närkästystä ja selontekovelvollisuuden. Se, joka saa määritellä pätevyyden tunnistamiskriteerit, käyttää määrittelyvaltaa suhteessa sekä niihin joiden pätevyyttä tarkastellaan että tämän tarkastelun tosiasiallisiin suorittajiin. Konkreettisempaa valtaa käyttää se, joka saa määritellä, miten kriteereitä on käytännössä sovellettava.

Yksilö on tietyssä tilanteessa tunnistettavissa päteväksi, kun hän täyttää vähintään tunnistamiskriteerien tässä tilanteessa asettaman pätevyyden *minimitason*. Tässä on

¹¹ Yksityisellä sektorilla toimiva työnantaja on mitä luultavimmin ensisijaisesti kiinnostunut siitä, että työntekijästä koituisi enemmän tuottoja kuin kuluja (ja että tuotot ovat riittäviä työnantajan omaksumalla tarkasteluvälillä). (Ks. myös Harisalo & Miettinen 1997, s. 116.) Julkisen sektorin ja kolmannen sektorin työnantajan eivät voine keskittyä pelkästään taloudellisten tekijöiden tarkasteluun, vaan työntekijästä työnantajalle koituvaa hyötyä on arvioitava muiden kuin taloudellisten tekijöiden kautta. Luvanvaraisen toiminnan harjoittajille lupia myöntävä viranomaisen puolestaan on kiinnostunut siitä, täyttääkö hakija luvan myöntämisen ehdot.

kysymys siitä, kuka on oikeutettu tulemaan tunnistetuksi päteväksi¹². Minimitason pätevydessä on kysymys norminmukaisuudesta kelvollisuutena. Pätevyydelle voidaan alarajan ohella pyrkiä asettamaan myös teoreettinen *tavoitetaso*. Tavoitetason pätevydessä on kyse erinomaisuudesta. Pätevyyden tavoitetasona, *ihanteena*, voidaan pitää parasta mahdollista yhteensopivuutta henkilön ja häneen kulloinkin sovellettavien tunnistamiskriteerien välillä. Tavoitearvon pätevyden tietoinen tarkastelu edellyttää kriteereitä, jotka asettavat minimitason ohella eksplisiittisesti myös tavoitetason.

Pätevyyden tunnistamiskriteerit määrittävät sitä, minkälaisella pätevyydellä on vaihtoarvoa tietyssä tilanteessa. Pätevyys liittyy *tästä näkökulmasta* työtehtäviin silloin, kun tarkastellaan sitä, minkälaisen tehtävien suorittamisesta työnantaja on valmis maksamaan. Sekä työnantajan edellyttämä että työntekijöillä oleva pätevyys on Ellströmin (1997, s. 268) mukaan tietyllä tavalla sosiaalisesti rakentunutta. Yksilöllä voi olla pätevyyttä, jota ei edellytetä ja jolla ei ole vaihtoarvoa tietyssä tilanteessa. Vastaavasti tietyssä tilanteessa voidaan edellyttää pätevyyttä, jollaista yksilöllä ei ole (ks. Ellström 1997, s. 267). Voidaan pohtia, miten työntekijällä oleva ”ylimääräinen” pätevyys vaikuttaa pätevyden tavoitearvoon. Tällaisella pätevyydellä ei ole vaihtoarvoa, joten voidaan perustellusti väittää, että sillä ei ole vaikutusta suhteessa tavoitearvoon. ”Ylikoulutus” ja ”väärä” kokemus voivat kuitenkin tosiasiallisesti vaikuttaa työn saamisen ja tekemisen edellytyksiin sosiaalisesti rakentuvassa todellisuudessa. Normista poikkeamista *kumpaan tahansa suuntaan* on mahdollista käsitellä *negatiivisena* pätevyden tunnistamiskriteerinä.

Pätevyyden tunnistamiskriteerien oikeuttamisesta

Pätevyyden tunnistamiskriteerit oikeutetaan suhteessa toiminnan tavoitteisiin (kriteerien oikeuttamisesta ks. Virtanen 1991, s. 4-7). Tavoitteet eivät aina ole tiedostettuja. Niiden oikeutus ja rationaalisuus perustuvat toiminnan sisäiseen logiikkaan ja tilanteen tarkasteluun tietystä näkökulmasta. (Ks. esim. Shrivastava, Mitroff & Alvesson 1987, s. 90-91 ja 101-106.) Menneisyyden rekonstruktio nykyhetkessä luo vaikutelman jatkuvuudesta ja mahdollistaa tavoitteiden asettamisen tulevaisuutta varten (ks. Maines, Sugrue & Katovich 1983, s. 163). Tavoitteiden konstruktio sisältää konstruktion tässä ja nyt tavoitellusta tulevaisuudesta. Sekä tulevaisuus että menneisyys ovat olemassa vain tietyn

¹² Tietyt ryhmät on suljettu jo lähtökohtaisesti pätevyden ulkopuolelle. ”Alaikäiseksi”, ”vajaamieliseksi” tai ”tuomitukseksi rikolliseksi” tunnistaminen voi estää päteväksi tunnistamisen tietyssä kontekstissa. Goffman (1983) käsittelee tunnistamiskriteereitä palvelutuotannon kontekstissa. Esimerkeistä ks. Goffman 1983, s. 15.

näkökulman kautta tulkittuina ja uudelleen tulkittuina, tässä ja nyt, tässä tilanteessa rakennettavina. Tänäpä on huomisen eilinen.

Tavoitteet voivat olla eksplisiittisiä tai implisiittisiä. Eksplisiittiset tavoitteet ovat julkisia, implisiittiset tavoitteet perustuvat sisäryhmän hiljaiseen tietoon ja arkikäytäntöihin. Implisiittisiä tavoitteita voidaan ulkopuolisen näkökulmasta havainnoida lähinnä vain näkyvissä olevan käyttäytymisen ja tilanteen sekä ympäristön tarkkailun avulla. Toiminnan tavoitteet ovat sidoksissa näkökulmaan. Tällöin ”pätevän” toiminnan tavoitteena on tietyn tavoitteen saavuttaminen. Tällainen näkökulma on suhteellisessa mielessä ulkoinen suhteessa siihen yksilöön, jonka pätevyyttä tarkastellaan. Tästä huolimatta yksilöä ei välttämättä tarvitse käsitteellistää vailla omaa tahtoa sisäistettyjä normejaan seuraavaksi ylisosiaalistununeeksi idiootiksi. Yksilön reflektiivisyyden *mahdollisuuden* huomioiminen osoittaa lähinnä tervettä varovaisuutta.

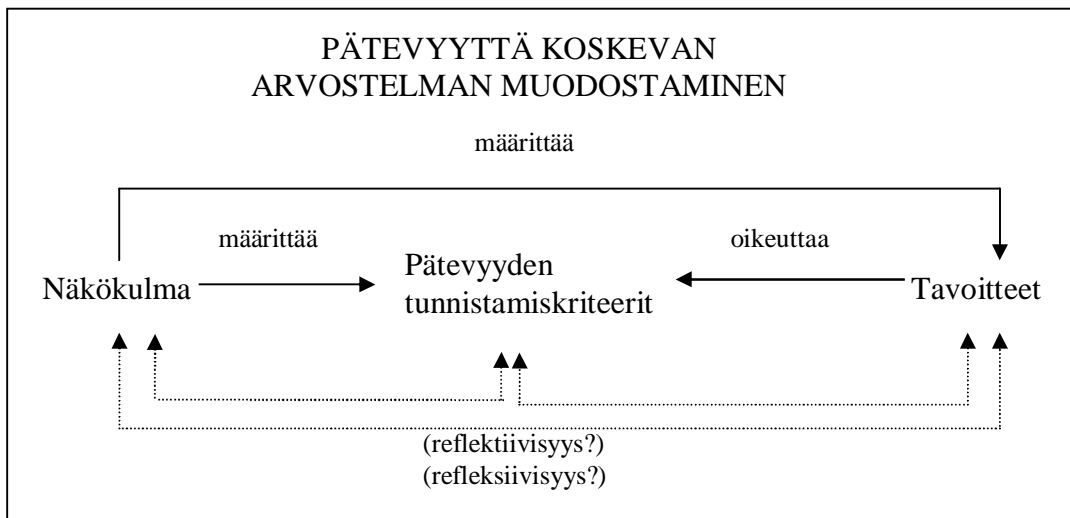
Pätevyyden tunnistamiskriteerien oikeuttaminen suhteessa organisaation toiminnan tavoitteisiin liittyy yleensä ainakin pinnallisesti työtehtäviin. Silloin, kun toiminnan tavoitteeksi on asetettu tiettyjen työtehtäviksi määriteltyjen toimien tietyt hyvyyden kriteerit täyttävä suorittaminen, pätevyys liittyy tältä osin työtehtäviin. Tällaisia tavoitteita voivat olla esimerkiksi toiminnan tehokkuus ja työn laatu. Toiminnan tavoitteena voi työtehtäviin liittyvien tavoitteiden ohella tai sijasta olla myös esimerkiksi hierarkian uusintaminen, tietyn ryhmän etujen ajaminen, kulujen karsiminen¹³ taikka defensiivinen pyrkimys inhimillisen turvallisuuden tunteen ylläpitämiseen¹⁴. Myös norminmukaisuus sinänsä voi olla toiminnan tavoitteena. Tällöin normin vaativuus määrittää sitä, onko pyrittävä olemaan paras vai riittääkö keskinkertaisuus normin mukaisuuden tavoitteen saavuttamiseen.¹⁵

¹³ Kulujen karsiminen tavoitteena on omiaan johtamaan kapeaan teknis-taloudelliseen käsitykseen toiminnan rationaalisuudesta. Tällöin toiminnan hyvyyden kriteerinä on taloudellisten tavoitteiden asettajan näkökulmasta ensisijassa halpuus. Ellström (1997, s. 266) kritisoi pätevyyttä koskevaa tutkimusta kapeasta teknis-taloudellisesta näkökulmasta. Tällainen tutkimus voi toimia teknis-taloudellisten tavoitteiden oikeuttamisen ja niiden mukaisten käytäntöjen uusintamisen välineenä.

¹⁴ Argyris kuvaa tällaista defensiivistä organisaatiota siten, että sen implisiittiseksi ja pitkälti tiedostamattomaksi päämääräksi muodostuu tyytyväisyys (contentment). Defensiiviselle organisaatiolle on tyypillistä pyrkimys konsensukseen ja ongelmien hiljaiseen hautaamiseen sekä pinnalliseen positiivisuuteen. Johtajat ovat tällaisessa organisaatiossa ainoat, joille reflektiivinen toiminta on sallittu ja ainoat, joilta sitä edellytetään. (Ks. Argyris 1994, s. 85. Defensiivisyydestä ja tunneperusteisesta toiminnasta ks. myös Shrivastava, Mitroff & Alvesson 1987, s. 102-103; Simon 1987, s. 62. Vrt. Mumby & Putnam 1992.)

¹⁵ Keskinkertaisuusnormi on tyypillinen pehmeitä arvoja ja yhteisyyttä vaaliville feminiinisille ja kollektivistisille kulttureille, joita luonnehtii pieni valtaetäisyys ja suuri epävarmuuden välttäminen. Suomi sijoittuu näillä ulottuvuuksilla kuvattuna lähemmäs keskinkertaisuusnormin kuin erinomaisuusnormin määrittämää kulttuurista ääripäätä. Ks. tarkemmin Hofstede 1993. Asiaan palataan myös myöhemmin tässä tutkimuksessa.

Organisaation sidosryhmillä on erilaisia tavoitteita suhteessa organisaation toimintaan. Tietyn ryhmän "päteväksi" tunnistamisen kriteereiksi asettamat olemisen ja toimimisen tavat saattavat olla jonkin toisen ryhmän tai koko organisaation näkökulmasta hyvinkin haitallisia. Hyödyllisyys tai haitallisuuskin on siten riippuvaista näkökulmasta (ks. Goffman 1983, s. 5; Shrivastava, Mitroff & Alvesson 1987, s. 101).



KUVIO 2 – Näkökulman, pätevyyden tunnistamiskriteerien ja tavoitteiden keskinäiset suhteet

Pätevyyden määritelmästä tässä tutkimuksessa

Pätevyyden yleinen sisällöllinen määritelmä ei ole mielekäs. On tuskin mahdollista tarkastella jotakin yleistä ja yhtäläistä, kaikille ja kaikkialla samanlaisten kriteerien kautta sisältönsä saavaa pätevyyttä sinänsä. Pätevyyden empiirisen tarkastelun mahdollistamiseksi on mielekkäämpää pyrkiä laatimaan muodollinen ja rajattu pätevyyden määritelmä. Tällainen määritelmä voidaan esittää alustavasti esimerkiksi seuraavassa muodossa.

Henkilö a on pätevä tilanteessa s , jos ja vain jos hän täyttää tässä tilanteessa pätevyyden tunnistamisen tyhjentäviksi edellytyksiksi asetetut kriteerit $c_1, c_2, c_3 \dots c_n$.

Edellä olevassa määritelmässä pätevyyden tunnistamiskriteereitä ei ole sidottu konkreettisiin työtehtäviin eikä vastuisiin. Tällöin ollaan pitkälti pinnallisten vaikutelmien ja tiedostamattomien taustaoletusten varassa, koska sovellettavat kriteerit eivät mahdollista tietyn henkilön pätevyyden ja tiettyjen tehtävien asettamien vaatimusten välisen

vastaavuuden arviointia.¹⁶ Määritelmää onkin syytä täydentää.

Henkilö a on pätevä tehtävään p tilanteessa s, jos ja vain jos hän täyttää tässä tilanteessa tehtävään p liittyvän pätevyyden tunnistamisen tyhjentyviksi edellytyksiksi asetetut kriteerit $C_1, C_2, C_3, \dots, C_n$.

Täydennyksessä määritelmässä pätevyyden tunnistamiskriteerit on asetettu ainakin nimellisesti suhteessa tiettyyn tehtävään. Mikään ei kuitenkaan takaa, että pelkästään tällaisten kriteerien perusteella päteväksi tunnistettu henkilö tosiasiallisesti kykenisi suoriutumaan konkreettisista työtehtävistään. Jos esimerkiksi vastuuhenkilön pätevyyden yksinomaisiksi eksplisiittisiksi tunnistamiskriteereiksi asetetaan tietyn tutkinnon suorittaminen ja tietty määrä johtamiskokemusta, ei pelkästään näiden kriteerien avulla ole mahdollista arvioida tietyn henkilön pätevyyden ja vastuuhenkilön konkreettisten tehtävien välistä vastaavuutta.

Pätevyys on tässä tutkimuksessa tarpeellista erottaa käsitteellisesti *kelpoisuudesta*. Pätevyydelle virallisesti asetetut vaatimukset poikkeavat Koivuniemen (2004, s. 77) mukaan työn asettamista todellisista vaatimuksista. Tällaisen kelpoisuusvaatimukset kuvaavat niiden pätevyyden tunnistamiskriteerien joukkoa, jotka virallisenormit asettavat suhteessa tiettyyn tehtävään tai asemaan. Kyse on kaikille tietyssä tehtävässä tai asemassa toimiville yhteisistä kriteereistä, jotka liittyvät tietynlaiseen tehtäväkokonaisuuteen, mutta joiden liittyminen tiettyihin konkreettisiin työtehtäviin niihin kytkeytyvine vastuineen on parhaimmillaankin välillistä. Kelpoisuusvaatimukset kuvaavat esimerkiksi kaikille pääasiallisesti luonteeltaan sosiaalityön ammatillisiksi johtotehtäviksi katsottavissa tehtävissä toimiville yhteisten pätevyyden tunnistamiskriteerien joukkoa. Kelpoisuusvaatimukset ovat minimitason kriteereitä, ne kuvaavat *riittävää* kelpoisuutta norminmukaisuutena.

Kaikki kelpoisuusvaatimukset ovat tämän tutkimuksen käsitteistössä pätevyyden tunnistamiskriteereitä, mutta kaikki pätevyyden tunnistamiskriteerit eivät ole kelpoisuusvaatimuksia. Ollakseen kelpoinen, yksilön on täytettävä muodolliset kelpoisuusvaatimukset, ollakseen pätevä, yksilön on suoriuduttava konkreettisista työtehtävistä niihin liittyvine vastuineen. Muodollisen kelpoisuuden puuttuminen

¹⁶ Tämänkaltaisen pätevyyden määritelmä sisältää implisiittisen oletuksen siitä, että yksilön arvoista ja asenteista samoin kuin hänen kyvystään suoriutua työtehtävistä voidaan saada paikkansapitävää tietoa esimerkiksi aikaisempia suorituksia kuvaavasta tekstiaineistosta ja kasvokkaisuudesta vuorovaikutuksesta haastattelutilanteessa. Tällöin *inhimillinen* kommunikaatio oletetaan hiljaisesti luonteeltaan *ideaaliseksi*.

sellaisenaan ei estä yksilöä suoriutumasta tehtävistä ja vastuista. Muodollinen kelvottomuus ja tosiasiallinen epäpätevyys tietyissä tehtävissä eivät ole sama asia. Pätevyyden määritelmä vaatiikin yhä jatkokehittelyä, mikäli halutaan tarkastella pätevyyttä nimenomaan kykyä suoriutua mahdollisimman hyvin konkreettisista työtehtävistä niihin liittyvine vastuineen.

Henkilö a on pätevä tehtävään p tilanteessa s , jos ja vain jos hän täyttää tässä tilanteessa tehtävään p liittyvän pätevyyden tunnistamisen tyhjentyviksi edellytyksiksi asetetut kriteerit $c_1, c_2, c_3, \dots, c_n$, jotka on määriteltä suhteessa tehtävään p liittyviin konkreettisiin työtehtäviin $t_1, t_2, t_3, \dots, t_n$ ja niihin liittyviin vastuisiin $r_1, r_2, r_3, \dots, r_n$.

Viimeksi esitetty määritelmä kuvaa henkilöllä olevan pätevyyden suhdetta tiettyihin konkreettisiin työtehtäviin ja niihin liittyviin vastuisiin. Vasta tällöin ”pätevyys viittaa käsitteenä kykyyn suoriutua työtehtävistä” (Stenvall 2000, s. 14) ja ”pätevyys on henkilöstön osaamista työtehtävissä” (Koivuniemi 2004, s. 77). Tällaisen määritelmän käytännön soveltamisen edellytyksenä on, että pätevyyden tunnistamiskriteerit määritellään eksplisiittisesti ja tietoisesti suhteessa juuri tiettyihin tosiasiallisiin tehtäviin niihin liittyvine vastuineen. Tällöin on tunnettava nämä työtehtävät ja vastuut sekä kyettävä määrittelemään, millainen henkilön on oltava ollakseen pätevä juuri näihin tiettyihin tehtäviin.

Pätevyyden sisällön hahmottamisessa pätevyyden ja työtehtävien suhteena voidaan hyödyntää Vartolan (2004) esittämää käsitystä pätevyydestä. Pätevyyden tarkastelu sisältää Vartolan (2004, s. 187) mukaan periaatteessa aina kolme ulottuvuutta, jotka voidaan ilmaista seuraavan kolmen kysymyksen muodossa:

- 1) Mitkä ovat pätevyysvaatimukset tietyissä organisaatioissa niiden tiettyä tehtävää toteuttavalle henkilöstölle?
- 2) Millaisia kvalifikaatioita¹⁷ henkilöstöllä todellisuudessa on suhteessa vaatimuksiin?
- 3) Millaisia ovat ko. tehtävän sisällöt ja niiden asettamat vaatimukset sekä millainen suhde vallitsee asetettujen, todellisten sekä työn sisällön antamien kvalifikaatioiden välillä?

Pätevyydelle asetettavat vaatimukset ovat Vartolan (2004, s. 188-189) esittämällä tavalla informatiivisia vasta, kun määritellään ja ymmärretään se konteksti ja tehtävä, jossa niitä sovelletaan. Vartola kuvaa pätevyyden suhdetta työtehtäviin, ts. pätevyys käsittää Vartolan (2004, s. 186) mukaan kaikki yleiset ja erityiset, systemaattisesti toisiinsa liittyvät ja potentiaalisesti käytettävissä olevat tiedot, valmiudet ja kyvyt, jotka vaaditaan toimintojen

¹⁷ Vartola (2004, s. 186) käyttää ”pätevyyttä” ja ”kvalifikaatiota” synonyymeinä.

suorittamiseksi. Vartolan esittämää mallia pätevydestä on mielekästä soveltaa vasta tilanteessa, jossa pätevyyden tunnistamiskriteerit on eksplisiittisesti määritelty suhteessa tiettyihin konkreettisiin työtehtäviin ja vastuisiin sekä oikeutettu suhteessa toiminnan ekplisiittisiin tavoitteisiin.

Työtehtäviin liittyvän pätevyyden määrittely on haastavampaa kuin pätevyyden kytkeminen pelkästään muodolliseen kelpoisuuteen taikka sen ohella tai sijasta pinnallisiin vaikutelmiin ja hiljaisiin taustaoletuksiin. Vaativamman määritelmän kautta on kuitenkin mahdollista tietoisesti ja järjestelmällisesti pyrkiä minimitason kelvollisuudesta kohti tavoitetason pätevyyttä erinomaisuutena.

Normi ja ihanne

Tämän tutkimuksen lähteinä on käytetty suhteellisen laajasti amerikkalaista tutkimusta. Sosiaalisesti rakentuvan pätevyyden yhteydessä on syytä kiinnittää huomiota kulttuurierojen mahdolliseen merkitykseen. Suomalainen kulttuuri on yhdysvaltalaisesta kulttuurista melko paljon kollektivistisempi ja huomattavasti feminiisempi. Lisäksi suomalaiselle kulttuurille on ominaista amerikkalaista kulttuuria jonkin verran suurempi pyrkimys epävarmuuden välttämiseen. Molempia kulttuureita luonnehtii suhteellisen pieni valtaetäisyys, mutta Suomi on näistä kahdesta pienemmän valtaetäisyyden kulttuuri. (ks. Hofstede 1993).¹⁸ Kaikki edellä mainitut tekijät ovat omiaan korostamaan konsensuksen ja ryhmään kuulumisen merkitystä. Yksilön ominaisuudet ovat samalla ryhmäjäsenyyksiä. On kuitenkin mahdollista painottaa yksilöllisyyttä ja yhteisöllisyyttä eri tavoin. Tällä painotuksella on merkitystä myös pätevyyden yhteydessä. Suomalaisessa kulttuurissa pätevyyden tunnistamiskriteerien yhteydessä painottuneen niiden merkitys ryhmäjäsenyyksinä suuremmissa määrin kuin individualistisemmassa amerikkalaisessa kulttuuriympäristössä, jossa vastaavasti korostuneen niiden merkitys yksilön ominaisuuksina.

¹⁸ Suomi asettuu individualismi-kollektivismi –dikotomian puitteissa individualistisempaan puolikkaaseen, vertailun sijalle 17 kaikkiaan 53:sta. Yhdysvallat on vertailun kaikista individualistisin valtio, joten eroa voidaan tällä ulottuvuudella pitää merkittävänä. Ks. tarkemmin Hofstede 1993, s. 78-82. Maskuliinisuus – feminiinisyys –dikotomia kuvaa kulttuuristen arvojen miehiseksi miellettyä kovuutta tai naiselliseksi miellettyä pehmeyttä. Epävarmuuden välttämisen –indeksi kertoo puolestaan siitä, miten kulttuurissa tyypillisesti suhtaudutaan uusiin ja outoihin asioihin (ks. Hofstede 1992, erit. s. 165). Suuri epävarmuuden välttäminen viestii tällaisten asioiden kokemisesta uhkaaviksi. Valtaetäisyys kuvaa vallan jakautumisen suhteellista tasaisuutta tai epätasaisuutta kulttuurissa. Suuren valtaetäisyyden kulttuureita luonnehtii hierarkkisuus ja vallan keskittyminen harvoille, pieni valtaetäisyys puolestaan kertoo vallan jakautumisesta tasaisemmin kulttuurin sisällä. Ks. tarkemmin Hofstede 1993, erit. s. 48.

Tarkasteltaessa pätevyyden tunnistamiskriteereitä ryhmäjäsenyyksinä korostuu norminmukaisuus, minimitason kelpoisuus kelvollisuutena. Tällöin on kysymys feminiiniselle kulttuurille tyypillisestä keskinkertaisuusihanteesta, keskivertosuoriutumisesta normina. (Ks. Hofstede 1993, s. 117-155, erit. s. 142.) Erityisesti kollektivismi yhdessä suomalaisen legalistisen perinteen kanssa on omiaan korostamaan kaikille tiettyyn ryhmään kuuluville samoja kriteereitä ja niiden täyttämistä norminmukaisuutena pätevyyden yhteydessä. Tällöin pätevyyden tavoitetaso asettuu pitkälti normin vaativuuden mukaan. Suhteellisen helposti täytettäviin tunnistamiskriteereihin pohjautuva kelpoisuus johtaa kultaiseen keskinkertaisuuteen. Ankara ja vaativa normi puolestaan johtaa siihen, että suuri osa yksilöistä jää ikuisiksi ajoiksi epäpäteviksi, tällaisen normin täyttävien pätevien yksilöiden pienen piirin ulkopuolelle. Normin täyttävillä päteviksi tunnistetuilla yksilöillä ei puolestaan ole juuri tarvetta pyrkiä kyllä-ei -tyyppisen normin tason ylittämiseen. He pysyvät pätevinä, kunnes toisin todistetaan.

5. Kyselyaineistoa koskevia perustietoja

5.1. Tutkijan ja vastaajan vuorovaikutuksesta postikyselyssä

Tämän tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin postikyselynä. Postikyselyssä tutkija ja vastaaja eivät ole toistensa välittömästi havainnoitavissa, eikä heillä ole mahdollisuutta tehdä päätelmiä ruumiillisesti läsnäolevan toisen ulkoisesti havaittavista ominaisuuksista. Postikyselyssä ei ole myöskään mahdollista esittää kasvokkain kysymyksiä epäselviksi jääneistä asioista. Vastaajan mahdollisuus viestittää tutkijalle siitä, että tutkija ei ole ymmärtänyt kysyä jotakin vastaajan mielestä olennaista, on postikyselyssä hyvin rajallinen. Mahdollisuudet rajoittuvat lähinnä avovastauksiin ja kyselylomakkeen marginaaliin raapustettuihin huomautuksiin.

Kielelliset käsitteet luovat pohjan käsitykselle todellisuudesta. Käsitteet eivät ole niinkään todellisuuden kuvia, vaan pikemminkin havainnoitavissa olevaan todellisuuteen nähden suhteellisen itsenäisiä pelkistyksiä. Postikyselyssä tutkija laatii käsitteistön, johon liittyvistä merkityksistä hänellä on oma tulkintansa. Vastaaja on pitkälti sidoksissa tutkijan käyttämään käsitteistöön ja jäsenyyksiin. Hän tulkitsee kyselylomakkeella käytetyt moniselitteiset luonnollisen kielen käsitteet omalla tavallaan ilman mahdollisuutta kysyä tutkijalta, mitä tämä niillä tarkoittaa. Tutkijalla ei puolestaan ole mahdollisuutta selvittää sitä, mihin vastaaja oikeastaan on vastannut, koska hänen tulkintansa esimerkiksi jonkin käsitteen sisällöstä saattaa poiketa vastaajan käsityksestä. Tutkija tulkitsee saamiaan kyselyvastauksia omien tietoisten ja tiedostamattomien taustaoletustensa puitteissa.

Postikyselyn tulosten analyysi ja tulkinta perustuvat luottamukselle sellaisen ainakin suhteellisessa mielessä jaetun objektiivisen todellisuuden olemassaolosta, jossa merkitysten välittäminen ja ymmärrettäväksi tekeminen on ainakin tiettyyn rajaan saakka mahdollista. Toisaalta kaikki tutkimus ja laajemmin kaikki sosiaalinen vuorovaikutus perustuvat viime kädessä tällaiselle luottamukselle. Toisen ihmisen tajuntaan ei ole mahdollista päästä tarkistamaan, mitä tämä oikeasti tarkoittaa. Tutkimuskohteeseensa nähden suhteellisessa mielessä ulkopuolinen tutkija joutuu pitkälti luottamaan siihen, että vastaajat ovat sellaisia kuin ovat vastauksissaan ilmoittaneet ja että he muutenkin vastaavat rehellisesti ja parhaan ymmärryksensä mukaan. Itse asiassa tutkijalla ei ole postikyselyssä todellista mahdollisuutta varmistua edes siitä, kuka kyselyyn on tosiasias-

vastannut. Vastaajat joutuvat puolestaan luottamaan siihen, että tutkija käsittelee heidän vastauksiaan siten, että heidän oikeutensa vastata nimettömästi turvataan ja että heidän vastauksensa otetaan vakavasti ja niihin suhtaudutaan muutenkin asiallisesti.

5.2. Kyselyn toteuttamisesta

Tutkimuksen perusjoukko muodostuu Etelä-Suomen läänin alueella toimivien luvanvaraisten yksityisen sosiaalihuollon toimintayksiköiden lääninhallituksen yksityisten sosiaalipalveluntuottajien rekisteriin joulukuussa 2005 – tammikuussa 2006 merkittyinä olleista vastuuhenkilöistä. Yksityisiä sosiaalipalveluja tuottavalla toimintayksiköllä tulee olla palveluista vastaava henkilö, joka vastaa siitä, että palvelutoiminta täyttää sille asetetut vaatimukset. Tämä *vastuuhenkilö* nimetään luvanvaraisten yksiköiden osalta lupamenettelyn yhteydessä.

Rekisteriin oli tutkimusajankohtana merkitty yli 700 luvanvaraista yksityisen sosiaalihuollon toimintayksikköä, joista kullekin on rekisteröity yksi vastuuhenkilö. Tutkimusta varten suoritettiin tasavälinen otanta ja tutkimusta suunniteltaessa päätettiin, että otokseen valikoituisi yksi neljästä rekisteriin merkitystä toimintayksiköstä. Otanta tehtiin nimenomaan toimintayksiköittäin. Sama henkilö voi kuitenkin toimia useamman kuin yhden otokseen valikoituneen yksikön vastuuhenkilönä. Tällöin vastaukset koskevat hänen kulloisenkin *toimintayksikön* vastuuhenkilön tehtäviään. Otokseen valikoitui 184 vastuuhenkilöä. Kyselytutkimus toteutettiin alueella tammi-helmikuussa 2006. Tutkimuksen yhteydessä suoritettiin kaksi kyselykierrosta siten, että ensimmäisen kierroksen päätyttyä kyselylomake lähetettiin uudelleen niille vastuuhenkilöille, jotka eivät palautettujen lomakkeiden juoksevista numeroista päätelleen olleet vielä vastanneet kyselyyn. Vastauksia saatiin yhteensä 126 kappaletta. Lopullinen otoskoko oli 182 ja vastausprosentti hieman yli 69.¹⁹ Käytetty kyselylomake on tämän tutkimuksen liitteenä 3.

5.3. Vastaajia koskevia perustietoja

Sukupuoli, ikä ja koulutustausta

Kyselyyn vastanneista (N=126) vajaat 80% oli naisia, vastaavasti miehiä oli vastaajien

¹⁹ Kaksi alkuperäisen otoksen yksiköistä oli lakannut olemasta luvanvaraisia yksityisen sosiaalihuollon palveluyksiköitä. Muutoksia koskevat tiedot saatiin vasta kyselyn toteuttamisen jälkeen. Niitä ei näin ollen ollut ollut mahdollista huomioida kyselyä valmisteltaessa.

joukossa hieman yli 20 %. Hieman yli puolella niistä 109 vastaajasta, jotka ilmoittivat koulutusalaansa, oli terveydenhuollon alan tutkinto. Sosiaalialan tutkinto oli vajaalla kolmanneksella vastaajista. Koulutusala koskevassa kysymyksessä oli annettu valmiina vaihtoehtoina myös kasvatustieteellinen ala ja ”muu yhteiskuntatieteellinen ala” sekä kaatoluokkana ”muu, mikä” –vaihtoehto. Kasvatustieteellisen alan osuus oli viitisen prosenttia, ”muun yhteiskuntatieteellisen alan nelisen prosenttia ja kaatoluokkaan sijoittui noin seitsemän prosenttia vastaajista. Noin 2 % vastanneista (N=125) ilmoitti koulutuksen tasoa kysyttäessä, että heillä ei ollut alan koulutusta. Kouluasteen tutkinto oli vajaalla 10%:lla vastaajista. Hieman alle 65%:lla koulutuksensa ilmoittaneista vastaajista oli opistotutkinto. Ammattikorkeakoulututkinto oli vajaalla 15%:lla. Noin 7 %:lla vastaajista oli alempi ja 5 %:lla ylempi korkeakoulututkinto.

Vastaaajan sukupuoli	(N=126)	%
mies	26	21
nainen	100	79
Korkein vastaajalla oleva alan koulutus	(N=125)	%
ei alan koulutusta	3	2
kouluasteen tutkinto	10	8
opistoasteen tutkinto	79	63
amk-tutkinto	18	14
alempi korkeakoulututkinto	9	7
ylempi korkeakoulututkinto	6	5
Korkeimman vastaajalla olevan alan koulutuksen opintoala	(N=109)	%
sosiaaliala	34	31
terveydenhuollon ala	58	53
kasvatustieteellinen ala	5	5
muu yhteiskuntatieteellinen ala	4	4
muu ala	8	7

TAULUKKO 1 – Vastaajia koskevia perustietoja

Eräät vastaajat kertoivat kokeneensa koulutusta koskevat kysymykset hankaliksi vastattaviksi. Kysymyksillä tavoiteltiin tietoa nimenomaan yhdestä vastaajilla olevan alan koulutuksen tasosta ja opintoalasta pitäen silmällä tilastollisen tutkimuksen tarpeita. Useiden koulutusmuuttujien pyörittely analyysissä olisi tuottanut vaikeita ongelmia.²⁰

²⁰ Vain yhden koulutuksen kysyminen johti saatavissa olevan vastaajien koulutusta koskevan informaation kaventumiseen. Tutkimusta suunniteltaessa pyrittiin valitsemaan kahdesta pahasta pienempi ja päätettiin tyytyä yhtä tutkintoa koskevaan informaatioon. Eräät vastaajat olivat listanneet koulutustaan koskevia tietoja palauteosioon. Nämä tiedot otettiin mahdollisuuksien mukaan huomioon tulosten analyysissä. Jotkut vastaajista olivat puolestaan merkinneet useamman vaihtoehdon lomakkeelle. Tällöin tuloksena oli opintoalan osalta puuttuva tieto kvantitatiivisessa analyysissä, koska vastaaja ei ollut luokiteltavissa yhden tietyn alan koulutuksen saaneeksi. Opintojen tason osalta vastaaja luettiin tiettyyn ryhmään ylimmän tasoisen ilmoittamansa koulutuksensa perusteella.

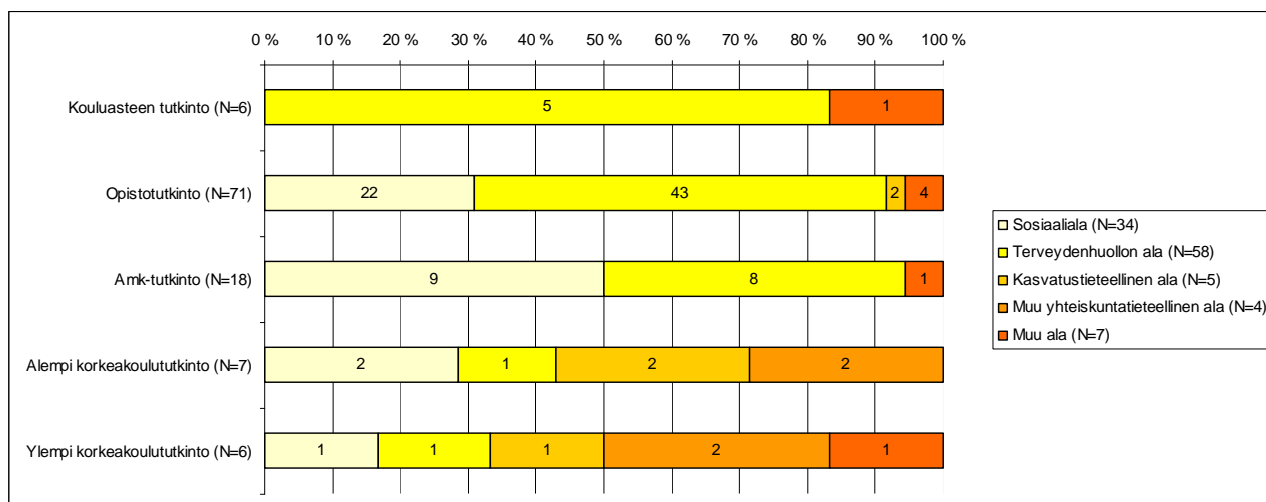
N	124
Keskiarvo	47,0
Tyyppiarvo	43
Keskihajonta	9,3
Minimi	27
Maksimi	63
Kvartiilit	
<i>alakvartili</i>	41
<i>mediaani</i>	48
<i>yläkvartili</i>	54

TAULUKKO 2 – Vastaajien iän tunnusluvut

Vastaajan ikä laskettiin aineistosta kaavamaisesti vähentämällä vastaajan ilmoittama syntymävuosi kuluvan vuoden vuosiluvusta. Näin esimerkiksi kaikki 1969 syntyneet kirjautuivat tutkimuksessa 37-vuotiaiksi. Syntymävuotensa ilmoittaneiden vastaajien (N=124) ikä vaihteli 27:stä 63:en. Iän keskiarvo oli yli 45 vuotta ja muut tunnusluvut olivat melko lähellä keskiarvoa. Miesten iän keskiarvo on noin 45 vuotta naisten iän keskiarvon ollessa tätä korkeampi, vajaat 47 vuotta. Mediaanit olivat melko lähellä keskiarvoja. Naisten iän keskihajonta oli hieman miesten iän keskihajontaa suurempi. Sekä vanhimmat että nuorimmat vastaajat ovat naisia.

Vastaajan sukupuolella oli tilastollisesti erittäin merkitsevä²¹ yhteys opintoalaan, kun opintoala-muuttuja luokiteltiin uudelleen kolmiluokkaiseksi. Tällöin muuttujan luokat olivat sosiaaliala, terveydenhuollon ala ja ”muu kuin sosiaaliala tai terveydenhuollon ala”. Miesten osuus on sekä lukumääräisesti että suhteellisesti pienimmillään terveydenhuollon alalla. Terveydenhuollon alan koulutuksen saaneista vastaajista lähes 95 % on naisia ja vain runsaat 5 % miehiä. Sosiaalialan sukupuolijakauma on terveydenhuollon alaa tasaisempi. Naisten osuus on sosiaalialaa edustavien vastaajien joukossa vajaat 75 % ja miesten osuus vastaavasti runsaat 25 %. Miesten osuus muun kuin sosiaalialan tai terveydenhuollon alan koulutuksen saaneista on hieman yli puolet ja naisten tätä vastaavasti hieman alle puolet. Muun kuin sosiaalialan tai terveydenhuollon alan ryhmän sisällä kaksi miestä ja kolme naista edustaa kasvatustieteellistä alaa, kaksi miestä ja kaksi naista muuta yhteiskuntatieteellistä alaa ja viisi miestä sekä kolme naista ”muuta” alaa.

²¹ Tässä tutkimuksessa käytettiin seuraavia tilastollisia merkitsevyystasoja. *Tilastollisesti erittäin merkitsevä* $p \leq 0,001$ ja *tilastollisesti merkitsevä* $0,001 < p \leq 0,05$. Eräissä kohdissa on mainittu myös *tilastollisesti suuntaa antavia* yhteyksiä, jolloin $0,05 < p \leq 0,10$.



KUVIO 3 – Vastaajan opintoala korkeimman alan koulutuksen mukaan (N=108)²²

Kouluasteen tutkinnoista valtaosa oli suoritettu terveydenhuollon alalla. Tyypillinen nimike näiden tutkintojen osalta oli perushoitaja. Terveystieteellisen alan tutkintojen lisäksi lisäksi kouluasteen tutkintoja oli ainoastaan yksi kappale ”muulta” alalta.

Runsas 60 % opistoasteen tutkinnoista oli terveydenhuollon alalta. Nämä olivat tyypillisesti sairaanhoitajan, terveydenhoitajan tai erikoissairanhoitajan tutkintoja. Sosiaalialan opistoasteinen tutkinto oli hieman alle kolmanneksella opistoasteen koulutuksensa tasoksi ilmoittaneista vastaajista. Tyypillisiä nimikkeitä olivat esimerkiksi sosiaaliohjaaja, kehitysvammaisten hoitaja, sosiaalihuoltaja, sosiaalikasvattaja, nuorisohjaaja ja lähikasvattaja. Sosiaalialan tutkinnoissa erilaisia koulutusnimikkeitä oli paljon verrattuna terveydenhuollon alaan. Vastaajien joukossa oli myös pieni määrä kasvatustieteellisen alan ja ”muun alan” opistotasoisien koulutuksen suorittaneita.

Niistä vastaajista, joilla oli ammattikorkeakoulututkinto, puolet oli suorittanut tutkintonsa sosiaalialalla ja vajaat 45% terveydenhuollon alalla. Yksi vastaaja ilmoitti suorittaneensa amk-tutkinnon ”muulla alalla”. Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnoista voidaan mainita tyypillisenä nimikkeenä sosionomi amk ja terveydenhuollon alan tutkinnoista oli amk-sairanhoitaja.

Korkeakoulututkinnon suorittaneita vastaajia oli valmistunut sosiaalialalta, terveydenhuollon alalta, kasvatustieteelliseltä alalta sekä ”muulta yhteiskuntatieteelliseltä

²² Palkkeihin merkityt numerot kuvaavat tiettyyn luokkaan sijoittuvien vastaajien määrää. Samaa merkintätapaa on noudatettu johdonmukaisesti tästä eteenpäin.

alalta”. Sosiaalialan alemmina korkeakoulututkintoina tulivat mainituiksi vanhat sosionomin ja sosiaalihuoltajan tutkinnot. Ylempänä tutkintona mainittiin yhteiskuntatieteen maisterin tutkinto sosiaalityön oppiaineessa. Terveystieteiden alan alempana korkeakoulututkintona mainittiin terveystieteissä suoritettu tutkinto. Lisäksi vastaajien joukossa oli alemman tai ylemmän tutkinnon kasvatustieteissä suorittaneita henkilöitä. ”Muun yhteiskuntatieteellisen alan” korkeakoulututkinnoissa oli erikseen mainittuna kaupan alan tutkinto sekä eräitä yhteiskunnallisen alan koulutuksia.

Aktiivisuus

Vastaajille esitettiin sarja kysymyksiä heidän ammatilliseen ja aatteelliseen aktiivisuuteensa liittyen. Aktiivisuusmuuttujilla oli keskenään selviä tilastollisia yhteyksiä. Vajaat 65% vastaajista (N=126) ilmoitti käyvänsä oman alansa koulutustilaisuuksissa vuosittain, reilut 20% kertoi käyvänsä tällaisissa tilaisuuksissa kuukausittain ja viitisen prosenttia usemmin kuin kuukausittain. Vajaat 10% totesi käyvänsä koulutustilaisuuksissa harvemmin kuin vuosittain ja alle yksi prosentti vastanneista mainitsi, ettei käy em. tilaisuuksissa koskaan. Lähes 85% vastaajista on suorittanut korkeimman asteisen tutkintonsa joko sosiaali- tai terveystieteillä. Suurin osa vastaajista käy siis oman alansa tilaisuuksissa käydessään nimenomaan sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksissa.

Vastaajilta tiedusteltiin myös heidän lukemiensa oman alansa ammattilehtien lukumäärää sekä sitä, kuinka usein he lukevat tällaisia lehtiä. Lähes 45% vastaajista (N=126) ilmoitti lukevansa ammattilehtiä kuukausittain, runsaat 40% viikoittain ja reilut viisi prosenttia päivittäin. Harvemmin kuin kuukausittain ammattilehtiä luki runsaat viisi prosenttia vastaajista. Alle prosentti vastaajista ilmoitti, että ei lue oman alansa ammattilehtiä koskaan. Vastaajien säännöllisesti lukemien oman alansa ammattilehtien lukumäärä vaihteli nolasta kymmeneen. Yhtä lehteä ilmoitti lukevansa säännöllisesti vajaat 20% vastaajista, kahta reilut 35% vastaajista, kolmea noin joka neljäs ja neljää tai useampaa runsaat 15% vastanneista. Lehtien lukumäärän keskiarvo oli noin 2,6. Mediaani ja tyyppi-arvo olivat kumpikin kaksi.

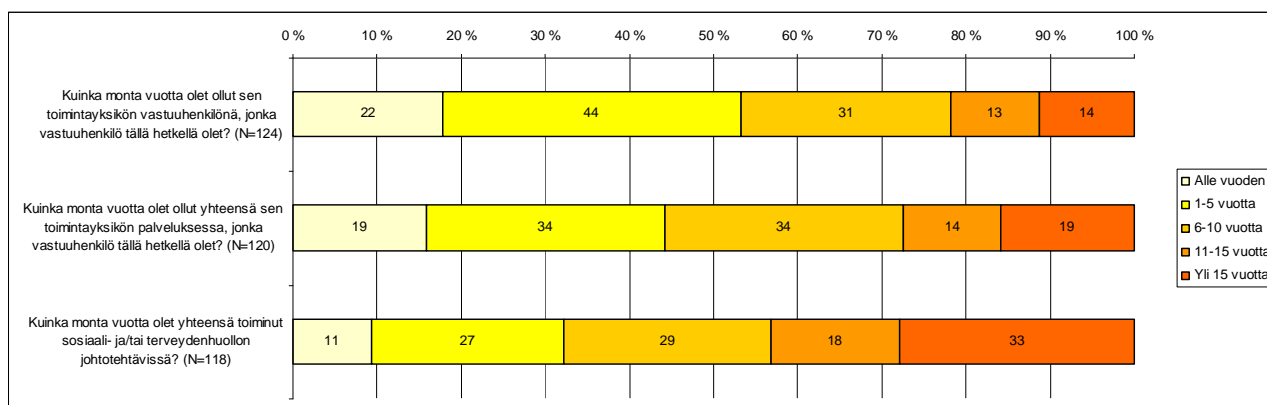
Vastaajilta kysyttiin lisäksi heidän ammatilliseen järjestäytymiseensä ja yhteiskunnalliseen tai aatteelliseen toimintaansa liittyvästä aktiivisuudesta. Lähes kolme neljästä vastaajasta (N=126) ilmoitti, että ei toimi aktiivisesti missään oman alansa ammatillisessa järjestössä.

Vastaavasti runsas neljännes ilmoitti ottavansa aktiivisesti osaa tällaiseen toimintaan. Hieman vajaat kaksi kolmannesta vastanneista (N=126) kertoi, ettei toimi aktiivisesti minkään aatteellisen järjestön piirissä. Aatteellisessa järjestössä aktiivisesti toimivien vastaajien osuudeksi muodostui reilu kolmannes. Vastaajien aatteellinen aktiivisuus näyttää edellä olevan perusteella olevan heidän ammatillista aktiivisuuttaan suurempi. Tätä eroa selittää osaltaan se, että merkittävä osa yksityisen sosiaalihuollon palveluyksiköistä on nimenomaan taloudellista voittoa tavoittelemattomien aatteellisten yhdistysten ja säätiöiden ylläpitämiä.

Aktiivisuusmuuttujien välillä oli eräitä tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Useimmin ammatillisissa koulutustilaisuuksissa käyvät vastaajat lukivat ammattilehtiä sekä useimmin että määrällisesti eniten. Useimmin ammattilehtiä lukevat vastanneista lukivat niitä myös määrällisesti eniten. Määrällisesti paljon ammattilehtiä lukevat vastaajat olivat aatteellisesti ja ammatillisesti keskimääräistä aktiivisempia. Tätä voidaan selittää ainakin ammatillisten järjestöjen jäsenlehtien lukeutumisella ammattilehtien luokkaan. Ammatillisesti aktiiviset vastaajat olivat usein samalla aatteellisesti aktiivisia. Sillä, kuinka usein vastaaja kävi ammatillisissa koulutustilaisuuksissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ammatilliseen tai aatteelliseen aktiivisuuteen, kuten ei myöskään sillä, kuinka usein vastaaja luki ammattilehtiä.

Kokemus

Vastaajilta kysyttiin kuinka kauan he ovat toimineet vastuuhenkilönä nykyisessä yksikössään (N=124), kuinka kauan he ovat kokonaisuudessaan olleet nykyisen yksikkönsä palveluksessa (N=120) ja kuinka kauan he ovat yhteensä toimineet sosiaali- ja/tai terveydenhuollon johtotehtävissä (N=118). Muuttujilla havaittiin olevan keskenään voimakas positiivinen korrelaatio. Kaikilla kolmella tehtävissä toimimisen kestoa koskevalla muuttujalla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys vastaajan ikään. Nuoremmat vastaajat olivat keskimäärin vanhempia vastaajia vähemmän kokeneita kysytyjen tehtävien osalta. Tätä voidaan tuskin pitää yllättävänä. Suurta osaa vastaajista voidaan luonnehtia kokeneiksi kaikkien kysytyjen tehtävien osalta.



KUVIO 4 – Vastajien palvelusaikoja koskevia tietoja

Vastanneiden joukossa oli hieman yli puolet sellaisia vastuuhenkilöitä, jotka olivat toimineet nykyisissä tehtävissään vähemmän kuin kuusi vuotta²³. Vajaa puolet vastaajista oli toiminut tehtävissään tätä kauemmin. Vajaat 45 % vastanneista oli ollut nykyisen toimintayksikkönsä palveluksessa alle kuusi vuotta. Näin runsaat 65 % oli toiminut yksikössään kuusi vuotta tai kauemmin. Vain runsaat 30 % oli ollut sosiaali- ja/tai terveydenhuollon johtotehtävissä vähemmän kuin kuusi vuotta. Lähes 70 % vastanneista oli toiminut tällaisissa tehtävissä tätä kauemmin.

Tutkimuksen yhteydessä tiedusteltiin avokysymyksellä, minkälainen kokemus olisi ihanteellinen vastaajan vastaushetken aikaisten vastuuhenkilön tehtävien kannalta. Vain 24 vastaaja otti kantaa vastuuhenkilön kokemuksen määrään avovastauksissaan. Kannanotot koskivat kysymyksenasettelusta huolimatta lähinnä *riittävää* kokemusta. Vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti siten, että seitsemän vastaajaa katsoi riittäväksi alle kolmen vuoden pituisen työkokemuksen ja samoin seitsemän vastanneista asetti riittävän kokemuksen kriteeriksi yli kymmenen vuoden työkokemuksen. Loput kymmenen vastaajaa sijoittuivat näiden ääripäiden välille. Useimmat vastanneista olivat kaikkien paitsi vaativimman tulkinnan mukaan ”riittävän” kokeneita.

Vastuuhenkilön ihanteellisen²⁴ kokemuksen sisältöä luonnehdittiin useissa vastauksissa

²³ Palvelusaikoja koskevien kysymysten asteikot eivät mahdollistaneet tunnuslukujen laskemista mielekkäästi. Tässä muuttujien arvoja kuvataan pelkistetysti pitäen rajana kuutta vuotta siten, että tämän rajan alapuolelle jäävät ”alle vuoden” tai ”1-5 vuotta” -vaihtoehdon valinneet vastaajat.

²⁴ Vastuuhenkilön ominaisuuksien ihanteita koskevat tutkimuslomakkeella esitetyt avokysymykset olivat kaikki muotoa ”Millaisia olisivat sen kaltaisessa toimintayksikössä, jonka vastuuhenkilö olet, vastuuhenkilön tehtävien kannalta **ihanteellisesti...**” (lihavointi kuten lomakkeella). Erikseen tiedusteltiin vastaajien käsityksiä vastuuhenkilön ihanteellisista henkilökohtaisista ominaisuuksista, ihanteellisesta koulutuksesta ja ihanteellisesta kokemuksesta sellaisissa vastuuhenkilön tehtävissä, joissa vastaaja toimi vastaushetkellä.

monipuoliseksi. Kokemusta koskevinä ihanteina pidettiin kokemusta sekä johto- että asiakastyön tehtävistä, eri yksiköistä, erilaisista yksiköistä ja jopa eri aloilta. Ihanteelliseksi katsottiin kokemus sekä kolmannelta sektorilta että yritysmaailmasta. Monipuolisuusihanteesta poiketen (tai sitä täydentäen) eräät vastaajista pitivät tärkeänä nimenomaan nykyisen toimintayksikön ja sen sidosryhmien hyvää tuntemusta.

Omistussuhteet

Vajaat 40 % vastanneista (N=123) oli omistajan asemassa toimintayksikössään. Reilut 60 % vastanneista sijoittui ei-omistajien ryhmään. Omistajuuden ja taloudellisen voiton tavoittelun välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys. Tämä selittyy sillä, että henkilöomistajia on vain yhtiöillä ja toiminimillä, jotka ovat puolestaan tyypillisesti taloudellista voittoa tavoittelevia. Omistaja-asemalla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys yksikön asiakaspaikkojen lukumäärään ja tilastollisesti merkitsevä yhteys henkilöstömäärään. Pienten yksiköiden vastuuhenkilöt olivat omistajan asemassa suhteellisesti useammin kuin suurten yksiköiden vastuuhenkilöt. Erot ovat selkeimmillään verrattaessa suurimpaan neljännekseen asiakaspaikkojen ja henkilöstön lukumäärällä mitattuna kuuluvia yksiköitä muihin yksiköihin.

Lähes joka kolmannessa tapauksessa, jossa vastuuhenkilö oli yksikössä omistajan asemassa, hän oli yksikön ainoa omistaja. Toimintayksikkönsä ainoaksi omistajaksi itsensä ilmoitti kaikkiaan 19 vastaajaa. Yli kahdessa kolmasosassa tapauksista yksiköllä oli omistaja-vastuuhenkilön lisäksi myös muita omistajia.

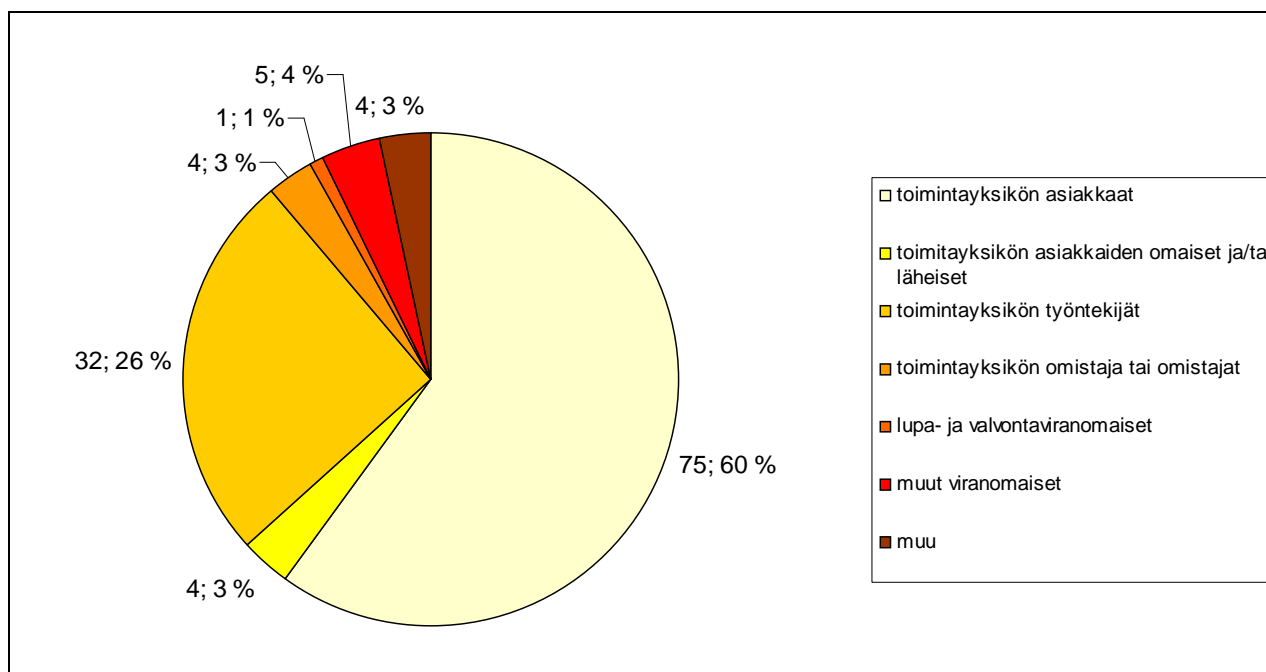
Niille vastaajille, jotka eivät ilmoittaneet olevansa toimintayksikkönsä ainoita omistajia, esitettiin sarja kysymyksiä vastuunjaosta vastuuhenkilön ja omistajan välillä (N=107). Lähes puolet kysymykseen vastanneista piti vastuunjaon onnistumista erittäin hyvänä ja reilut 40 % hyvänä²⁵. Vajaat viisi prosenttia valitsi neutraalin vaihtoehdon, jonka mukaan vastuunjaoko ei toimi huonosti, jos ei hyvinkään. Vielä hieman pienempi osuus katosi vastuunjaon toimivan melko huonosti. Alle prosentti vastanneista tulkitis vastuunjaon toimivuuden erittäin huonoksi. Vajaa prosentti ei osannut sanoa mielipidettään. Eräät kysymykseen vas-

²⁵ Tämän kysymyksen asteikko oli tutkimuslomakkeella erilainen kuin muissa kysymyksissä. ”Erittäin hyvin” ja ”ei paljon eikä vähän” –vaihtoehtojen väliin oli sijoitettu vaihtoehto ”hyvin” toisaalla käytetyn ”melko hyvin” –vaihtoehtojen sijasta. Poikkeavasta ilmaisutavasta johtuen tuloksiin on aihetta suhtautua vielä hieman keskimääräistä varovaisemmin.

tanneista ovat palkatun vastuuhenkilön asemassa toisten ollessa osaomistajia. Näin osa vastaajista ilmaisee tässä yhteydessä näkemystään vastuunjaon onnistumisesta suhteessa työnantajatahoonsa ja osa suhteessa toimintayksikön muihin osaomistajiin.

Toiminnan sidosryhmiä koskevat arvostukset ja vastuuhenkilön sidosryhmäsuhteet

Vastuuhenkilön roolit hahmottuvat suhteessa toimintayksikköön organisaationa sekä tämän organisaation sisäisiin ja ulkoisiin sidosryhmiin. Vastaajilta tiedusteltiin lomakkeella heidän käsitystään siitä, mikä sidosryhmä oli kyselyyn vastattaessa tärkein heidän vastuuhenkilön tehtävässä toimimisensa kannalta. Noin 60 % vastaajista valitsi toimintayksikön asiakkaat ja runsaat 25 % toimintayksikön työntekijät vastuuhenkilön kannalta tärkeimmäksi sidosryhmäksi. Muun sisältöisten vastausten osuus jäi vähäiseksi. ”Muita viranomaisia” (tässä: lähinnä kunnan viranomaisia) piti tärkeimpänä sidosryhmänä reilut 4 % vastaajista. Toimintayksikön asiakkaiden omaiset ja/tai läheiset, toimintayksikön omistaja tai omistajat ja ”muu” saivat kukin runsaan 3 % osuuden vastauksista. ”Muiden” ryhmään sisältyi vastauksia, joissa kerrottiin tärkeimmäksi sidosryhmäksi kunnan viranomaiset. Tällöin vastaaja ei ollut samaistanut ”muita viranomaisia” kunnan viranomaisten kanssa. Lupa- ja valvontaviranomaisten osuus jäi alle yhteen prosenttiin.



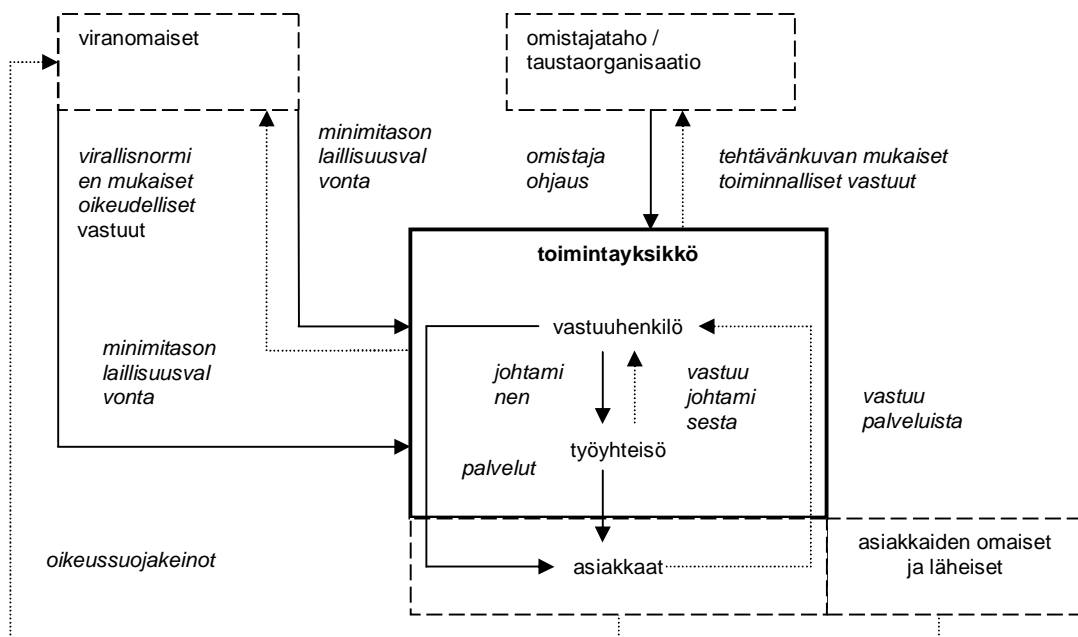
KUVIO 5 – Vastuuhenkilön kannalta tärkein sidosryhmä

Vastuuhenkilö on vastuussa omistajataholle tai muulle taustaorganisaatiolle tällaisen tahon asettamien tavoitteiden toteutumisesta. Ainoan poikkeuksen tästä säännöstä muodostavat

ne vastuuhenkilöt, jotka ovat asemaltaan ainoita omistajia (yrittäjävastuuhenkilöt). Yrittäjävastuuhenkilöiden osuus aineistossa on melko vähäinen. Vastuuhenkilö on vallan alainen myös suhteissaan yksikön toimintaa valvoviin valtion ja kunnan viranomaisiin.

Suhteessa asiakkaisiin vastuuhenkilö on palveluista vastaavan henkilön asemansa puolesta samoin kuin käytännön asiakastyössä toimiessaan. Useimmat vastuuhenkilöt tekevät tutkimuksen tulosten perusteella osana tehtäviään myös tällaista asiakastyötä.

Vastuuhenkilön suhde työyhteisönsä on määritelmällisesti luonteeltaan vertikaalisuhde johtuen vastuuhenkilön asemasta johtajana. Tässä suhteessa on kuitenkin myös horisontaalisia piirteitä. Näitä esiintyy teoriassa vähemmän ja käytännössä enemmän. Kaikki vastuuhenkilöt eivät mieltäneet itseään ollenkaan johtajiksi. Eräässä tutkimusta varten saadussa kirjallisessa tehtäväkuvassa oli lisäksi katsottu, ettei vastuuhenkilö olisi esimiesasemassa suhteessa toimintayksikön muuhun henkilöstöön.



KUVIO 6 – Vastuuhenkilön suhde eräisiin sisäisiin ja ulkoisiin sidosryhmiin

5.4. Vastaaajien edustamia luvanvaraisen yksityisen sosiaalihuollon toimintayksiköitä koskevia perustietoja

Hieman yli puolet vastaajien edustamista yksiköistä (N=125) tavoittelee taloudellista voittoa. Vastaavasti hieman vajaa puolet on taloudellista voittoa tavoittelemattomia. Runsas neljännes vastanneiden edustamista toimintayksiköistä (N=125) tuottaa palveluja

ensisijaisesti lapsille ja nuorille. Lapsiperheiden palveluja tuottavien yksiköiden osuus on noin yhden prosentin luokkaa. Ensisijaisesti kehitysvammaisille palveluja tuottavien yksiköiden osuus vastanneiden edustamista toimintayksiköistä on noin kymmenen prosenttia ja muille vammaisille palveluja tuottavien yksiköiden osuus reilut viisi prosenttia. Ensi sijassa vanhuspalveluita tuottavia yksiköitä on noin kolmannes vastanneiden edustamista toimintayksiköistä. Päihdeongelmaisten palveluja tuottaa ensisijaisesti vajaat kymmenen prosenttia ja mielenterveysongelmaisten palveluja vajaat 15 % vastaajien edustamista yksiköistä.

Hieman runsaat kymmenen prosenttia vastanneiden edustamista toimintayksiköistä tuottaa pääasiallisen asiakasryhmänsä lisäksi myös jollekin toiselle asiakasryhmälle suunnattuja palveluita. Vanhuspalvelujen ohessa saatetaan esimerkiksi tuottaa vammaispalveluita. Pienellä osuudella vastanneiden edustamista yksiköistä on kahta useampia asiakasryhmiä, enimmillään kaikkiaan neljä.

Yksikön pääasiallinen asiakasryhmä	(N=125)	%
lapset ja nuoret	34	27
lapsiperheet	1	1
kehitysvammaiset	12	10
muut vammaiset	8	6
vanhukset	41	33
päihdeongelmaiset	11	9
mielenterveysongelmaiset	18	14
Tavoitteleeeko yksikkö taloudellista voittoa?	(N=125)	%
kyllä	65	52
ei	60	48
Yksikön organisaatiomuoto	(N=121)	%
osakeyhtiö	56	46
kommandiittiyhtiö	5	4
avoin yhtiö	6	5
toiminimi	3	2
rekisteröity yhdistys	27	22
säätiö	23	19
muu	1	1

TAULUKKO 3 - Vastaajien edustamia toimintayksiköitä koskevia taustatietoja

Yksityisen sosiaalihuollon toimintayksiköt voivat toimia erilaisten organisaatiomuotojen puitteissa. Yleisin organisaatiomuoto tämän tutkimuksen vastaajien edustamien yksiköiden joukossa oli osakeyhtiö (N=121). Osakeyhtiömuotoisia oli yli 45 % vastaajien edustamista yksiköistä. Avoimien yhtiöiden ja kommandiittiyhtiöiden yhteenlaskettu osuus jäi alle

kymmeneen prosenttiin. Toiminimien osuus oli noin kaksi ja puoli prosenttia. Rekisteröityjen yhdistysten ylläpitämiä oli runsaat 20 % ja säätiöiden ylläpitämiä vajaat 20 % vastaajien edustamista toimintayksiköistä. Ryhmään ”muut” sijoittui alle yksi prosentti yksiköistä.

Vastaajien edustamien yksiköiden (N=125) asiakaspaikkojen lukumäärä vaihteli kahdesta 179:än. Tässä on kysymys ns. rakenteellisesta paikkaluvusta, eli siitä asiakkaiden lukumäärästä, jolle palveluja saadaan luvan perusteella tuottaa. Asiakkaiden määrä yksikössä ei saa ylittää rakenteellista paikkalukua, mutta sen alittaminen on sallittua. Asiakaspaikkojen lukumäärän keskiarvo oli noin 26 asiakaspaikkaa. Mediaani oli kuitenkin vain 12 paikkaa. Alakvartiili oli kahdeksan ja yläkvartiili 31. Tästä voidaan päätellä, että erittäin suuret yksiköt nostavat keskiarvoa siten, että kvartiilit antavat paremman kuvan yksiköiden keskimääräisestä asiakaspaikkojen määrästä. Asiakaspaikkamäärän keskihajonta oli yli 30, lähes yläkvartiilin suuruinen.

Vastaajien edustamien toimintayksiköiden (N=124) kaikkien koko- ja osa-aikaiset työntekijöiden lukumäärällä mitattu henkilöstömäärä vaihteli kahden ja 134:n välillä. Henkilöstömäärän keskiarvo oli vajaat 14, sen alakvartiili oli viisi, mediaani kahdeksan ja yläkvartiilikin vain kolmetoista. Henkilöstön määrällä mitattuna yksiköt olivat siis joitakin poikkeuksia lukuunottamatta suhteellisen pieniä. Henkilöstömäärän keskihajonta on yläkvartiilia suurempi, joka kertoo osuvasti siitä, että joukossa on henkilöstömäärällä mitattuna joitakin hyvin suuria yksiköitä.

	Rakenteellinen paikkaluku	Henkilöstön määrä
N	125	124
Keskiarvo	25,6	13,6
Tyyppiarvo	7*	6
Keskihajonta	32,7	19,2
Minimi	2	2
Maksimi	179	134
Kvartiilit		
<i>alakvartiili</i>	12	5
<i>mediaani</i>	31	8
<i>yläkvartiili</i>	75	13

* useita tyyppiarvoja, joista taulukossa on esitetty pienin arvo

TAULUKKO 4 – Vastaajien edustamien toimintayksiköiden asiakaspaikkamäärän ja henkilöstömäärän tunnusluvut

Rakenteellisen paikkaluvun ja henkilöstömäärän välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä

yhteys. Henkilöstön määrä pääsääntöisesti kasvaa rakenteellisen paikkaluvun kasvaessa. Säännöstä on eräitä poikkeuksia, joissakin yksiköissä on poikkeuksellisen vähän tai poikkeuksellisen paljon henkilökuntaa suhteessa rakenteelliseen paikkalukuun. Tämä selittyy pitkälti toimintayksikköjen erilaisella asiakaskunnalla. Asiakkaiden määrällinen ja laadullinen palvelujen tarve vaihtelee merkittävästi asiakaskunnan ja toiminnan luonteen mukaan. Vaikeasti dementoituneiden vanhusten laitoshoidon poikkeaa määrälliseltä ja laadulliselta henkilöstötarpeeltaan merkittävästi esimerkiksi avohuoltona toteutettavasta päihdehuollosta.

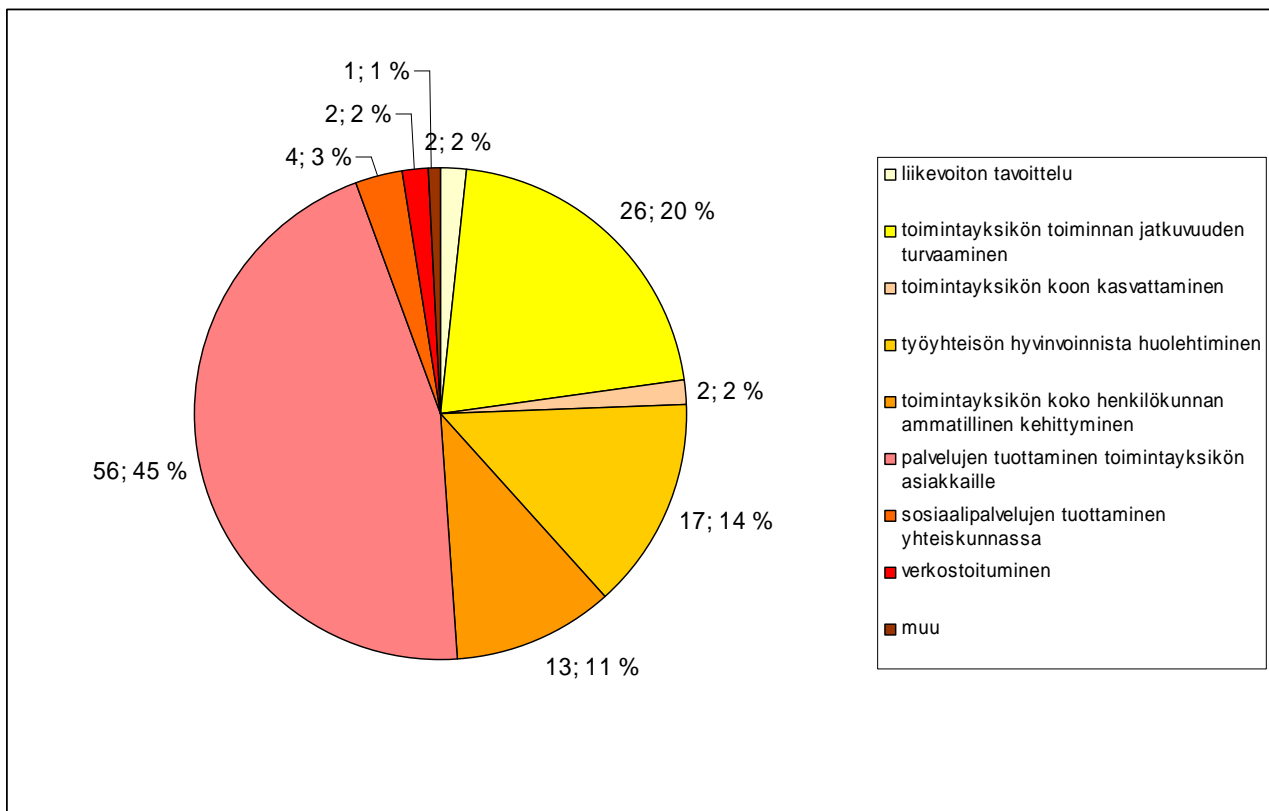
Voittoa tavoittelevat yksiköt olivat keskimäärin sekä asiakaspaikkaluvulla että henkilöstömäärällä mitattuna keskimäärin pienempiä kuin voittoa tavoittelemattomat. Voittoa tavoittelevat toimintayksiköt ovat organisaatiomuodoltaan tyypillisesti yhtiöitä tai toiminimiä, voittoa tavoittelemattomat puolestaan yhdistysten ja säätiöiden sekä muiden yleishyödyllisten organisaatioiden ylläpitämiä. Toiminnan muodolla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys rakenteelliseen paikkalukuun, kun tilannetta tarkasteltiin yhtiöiden ja toiminimien muodostaman kokonaisuuden ja muiden organisaatiomuotojen välisenä vertailuna.

Vastuuhenkilöidensä omistamat yksiköt olivat sekä rakenteellisella paikkaluvulla että henkilöstömäärällä mitattuna keskimäärin pienempiä kuin sellaiset yksiköt, joiden vastuuhenkilöt eivät olleet omistajan asemassa. Ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä rakenteellisen paikkaluvun suhteen ja tilastollisesti merkitsevä henkilöstömäärän osalta.

Kyselylomakkeella tiedusteltiin vastaajien käsityksiä yksikkönsä toiminnan tärkeimmästä tavoitteesta. Lähes puolet vastaajista (N=123) piti palvelujen tuottamista toimintayksikön asiakkaille toimintayksikkönsä keskeisimpänä tavoitteena. Asiakkaat olivat myös enemmistön valinta toimintayksikön tärkeimmäksi sidosryhmäksi. Ne vastaajat, jotka valitsivat palvelujen tuottamisen asiakkaille toiminnan tärkeimmäksi tavoitteeksi, olivat taipuvaisia valitsemaan toimintayksikön asiakkaat vastuuhenkilön kannalta tärkeimmäksi sidosryhmäksi. Yhteys oli tilastollisesti erittäin merkitsevä.²⁶ Toimintayksikön toiminnan

²⁶ Tämä tilastollinen yhteys tuli esille, kun tavoite- ja sidosryhmäpreferenssit koodattiin dikotomioiksi siten, että kysymykset olivat muotoa ”onko a tärkein tavoite/sidosryhmä” ja vastausvaihtoehdoiksi asetettiin ainoastaan ”kyllä” ja ”ei”.

jatkuvuuden turvaaminen keräsi yli 20 % keskeisintä tavoitetta koskevista vastauksista.²⁷ Työyhteisön hyvinvoinnista huolehtimisen valitsi toimintayksikkönsä tärkeimmäksi tavoitteeksi vajaat 15 % prosenttia vastaajista. Toimintayksikön koko henkilökunnan ammatillinen kehittyminen sai reilun 10%:n osuuden. Sosiaalipalvelujen tuottamisen yhteiskunnassa näki yksikkönsä tärkeimmäksi tavoitteeksi alle 5 % vastaajista, verkostoitumisen vajaat 2 % ja liikevoiton tavoittelun sekä ”muun” alle yksi prosentti vastaajista. Yksikään vastaaja ei valinnut vastausvaihtona niin ikään tarjottua omaa ammatillista kehittymistään yksikkönsä tärkeimmäksi tavoitteeksi.



KUVIO 7 – Toimintayksikön tärkein tavoite

²⁷ Mikäli olisi kysytty toimintayksikön toiminnan *jatkumisen* turvaamisesta, olisi voitu varmemmin olettaa vastaajan tarkoittavan toimintayksiköstä huolehtimista siten, että sen toiminta ei ainakaan kokonaan lakkaa. Toimintayksikön toiminnan *jatkuvuuden* turvaaminen voidaan puolestaan ymmärtää myös siten, että siinä on kysymys toiminnan säilymisestä identtisenä tai ainakin selvästi samankaltaiseksi tunnistettavana. Näin jatkuvuus voidaan liittää mm. organisaatiomuodon pysymiseen samana ja henkilökunnan pysymiseen tehtävissään. Mahdollinen kaksoismerkitys on otettu huomioon vastauksia tulkittaessa.

6. Vastuuhenkilön tehtävät ja vastuut

6.1. Tarkastelun taustaa

Yksityiset sosiaalipalvelut

Yksityisissä sosiaalipalveluissa on kyse funktionaalisesta yksityistämisestä, julkisyhteisön (kunnan) tehtävän siirtämisestä sopimuksen perusteella yksityisen sektorin toimesta tuotettavaksi. Järjestämis-, rahoitus- ja valvontavastuu jäävät tällaisessa tilanteessa kunnalle, joka ei voi sopimuksella luopua sille laissa säädetyistä velvollisuuksista. Tästä seuraa, että yksityisten sosiaalipalveluiden tulee täyttää palvelun ja henkilöstön osalta kunnalliselle palvelulle ja henkilöstölle asetetut kriteerit. (Rasinmäki 1997, s. 40-51)²⁸

Rajanveto julkisen ja yksityisen toiminnan välillä on usein vaikeaa. Yksityisiä palveluja tuotetaan usein osin julkisen rahoituksen avulla esimerkiksi kunnan ostopalvelutoimintana, osin puhtaasti liiketoimintaperiaatteella. Sosiaalipalveluissa esimerkiksi yleishyödyllisten yhteisöjen tuottamat palvelut, joiden toiminnan rahoitus on osin julkista, muodostavat merkittävän osan yksityisistä palveluista. Tällaiset toimintamuodot kuuluvat valvontalain (Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 9.8.1996/603) soveltamisalan piiriin. (Ks. HE 22/1996, 1 §:n yksityiskohtaiset perustelut.)

Yksityisillä sosiaalipalveluilla tarkoitetaan valvontalaissa yksityisen henkilön tai yhteisön tuottamia lasten ja nuorten huollon, lasten päivähoiton, vammaisten, kehitysvammaisten, vanhusten tai päihdehuollon palveluja tai muita vastaavia sosiaalihuollon palveluja. *Toimintayksiköllä* puolestaan tarkoitetaan toiminnallista kokonaisuutta, jossa annetaan asiakkaan oman kodin ulkopuolella valvontalaissa tarkoitettuja palveluja. Hallituksen esityksen mukaan myös yksityiskoti, jossa annetaan perhehoitoa, voi kuitenkin olla laissa tarkoitettu toimintayksikkö (ks. HE 22/1996, 1 §:n yksityiskohtaiset perustelut). Tämän tutkimuksen otos koostuu luvanvaraisten toimintayksiköiden vastuuhenkilöistä.

²⁸ Sosiaalipalveluiden järjestämisvelvollisuus kuuluu lain nojalla pääsääntöisesti kunnalle. Kunta voi ostaa sosiaalipalveluita yksityiseltä palveluntuottajalta järjestämisvelvollisuutensa täyttämiseksi tai muu taho ostaa yksityiseltä palveluntuottajalta sellaisia sosiaalipalveluita, joita kunta ei ole velvollinen järjestämään. Kyseessä saattaa olla myös tilanne, jossa kunta *ei tosiasiallisesti järjestä* palveluita. Normatiivisen velvollisuuden olemassaolosta (siitä, miten asioiden tulisi olla) ei voida päätellä, onko velvollisuus tosiasiallisesti täytetty (sitä, miten asiat ovat). Kunnat voivat järjestää palveluita yhteistoiminnassa esimerkiksi kuntayhtymän muodossa. Järjestämisvastuu kuuluu kuitenkin peruskunnalle, joten kuntayhtymänkin ostamat yksityiset sosiaalipalvelut ovat viime kädessä peruskuntien vastuulla. Tästä syystä tässä puhutaan ainoastaan kunnasta.

Luvanvaraisuuden keskeisenä kriteerinä on yksikön toiminnan ympärivuorokautisuus.

Vastuuhenkilön tehtäväkuvan vähimmäissisältö

Vastuuhenkilö on suoraan lain nojalla vastuussa siitä, että esimerkiksi laissa, sopimuksissa ja lupaehdoissa määritellyt vaatimukset kyetään käytännössä täyttämään, samoin kuin siitä, että sosiaalipalvelujen antamiseen on palvelujen tarpeeseen ja asiakkaiden lukumäärään nähden sekä määrällisesti että laadullisesti riittävä henkilöstö. Vastuuhenkilö vastaa myös siitä, että toiminnan edellytykset muiltakin osin täyttyvät.

Vastuuhenkilön tehtävien sisällölle voidaan asettaa kolme yleistä kriteeriä. Nämä kriteerit määrittävät vastuuhenkilön tehtäväkuvan vähimmäissisällön. Kaikkien kriteerien on täytyttävä yhtä aikaa, jotta vastuuhenkilö olisi paitsi muodollisesti, myös tosiasiallisesti laissa määritellyssä vastuuhenkilön asemassa.

- 1) Vastuuhenkilön on oltava paitsi muodollisesti, myös tosiasiallisesti johtajan asemassa toimintayksikössään.
- 2) Vastuuhenkilön on oltava suhteellisessa mielessä itsenäisessä asemassa suhteessa toimintayksikkönsä sidosryhmiin.
- 3) Vastuuhenkilöllä on oltava valta ja vastuu koko toimintayksiköstään.

Vastuuhenkilöllä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa yksikkönsä toiminnalliseen johtamiseen. Vastuuhenkilön tulee myös käytännössä toimia johtajana yksikössään. Vastuuhenkilön tulee olla sellaisessa yhteydessä palvelutoiminnan toteuttamiseen, että hän voi *tosiasiallisesti* huolehtia toiminnalle asetetuista velvoitteista ottaen huomioon toiminnan laatu ja laajuus. Nimellinen vastuuhenkilö ei täytä vastuuhenkilölle asetettavia vaatimuksia. (Ks. HE 22/1996 vp., 4 §:n yksityiskohtaiset perustelut.)

Vastuuhenkilön on oltava suhteellisessa mielessä itsenäinen suhteessa toimintayksikkönsä sidosryhmiin. Omistajaohjauksella ei ole luvallista ottaa pois vastuuhenkilön itsenäistä ratkaisuvalltaa yksikön toimintaa koskevista asioista. Päivittäiseen toimintaan kuuluvien asioiden järjestelmällinen hyväksyttäminen omistajataholla ei ole lain mukaista. Omistajataho tai taustaorganisaatio voi kuitenkin määritellä yleiset puitteet vastuuhenkilön toiminnalle.

Vastuuhenkilöllä on oltava tosiasiallinen valta ja vastuu koko toimintayksiköstään. Vastuuhenkilöllä ei yksikön toiminnallisen johtamisen osalta saa olla esimiestä yksikössä.

Saman tahon omistaessa useamman toimintayksikön suhteellisen itsenäisessä asemassa olevine vastuuhenkilöineen, voidaan toiminnalliseen johtamiseen kuulumattomat asiat antaa jonkin muun tahon tehtäväksi. ”Yhteiset” asiat eivät kuitenkaan saa rajoittaa liiaksi vastuuhenkilön toimivaltaa yksikkönsä toiminnallisen johtamisen osalta.

Vastuuhenkilön kelpoisuus

Yksityisen sosiaalihuollon henkilöstön on täytettävä samat kelpoisuudet kuin mitä kunnan tai kuntayhtymän sosiaalihuollon ammatilliselta henkilöstöltä vastaavissa tehtävissä vaaditaan. Tämä edellytys koskee myös vastuuhenkilöä. Lupaviranomainen (läänihallitus) ja valvontaviranomaiset (läänihallitus ja kunnan viranomainen) asettavat lakia täydentäviä vaatimuksia pätevyydelle yksityisessä sosiaalihuollossa.

Kelpoisuuslaki (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005) edellyttää, että sosiaalihuollon ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys. Perehtyneisyys viittaa tässä yhteydessä lähinnä käytännöllisiin valmiuksiin ja työkokemuksen kautta hankittuun ammattitaitoon. Lain mukaiselle kelpoisuudelle vastuuhenkilön tehtävissä asetetut vaatimukset vaihtelevat tehtävien pääasiallisen luonteen mukaan. Vaatimukset liittyvät suoritettuihin opintoihin, alan tuntemukseen ja ”riittävään” johtamistaitoon. Vastuuhenkilön kelpoisuudelle laissa asetetut tunnistamiskriteerit riippuvat siitä, milloin hän on saavuttanut kelpoisuutensa tai aloittanut tehtävässään. Lakiin liittyy siirtymäsäännöksiä, joiden mukaan uuden säädöksen voimaantullessa kelpoiset säilyttävät kelpoisuutensa toimia nykyisissä tehtävissään, mutta he eivät ole kelpoisia aloittamaan vastaavissa tehtävissä enää uuden säädökseen voimaantulon jälkeen²⁹. Eri henkilöitä voivat koskea samankin tehtävän osalta erilaiset kelpoisuusvaatimukset.

²⁹ Kelpoisuuksien laajamittaisempi sääntely sosiaalihuollossa sai Suomessa alkunsa vuonna 1950, jolloin tuli voimaan laki sosiaalihuollon hallinnosta (34/1950) ja samanniminen asetus (144/1950). Kelpoisuussäännöksiä tiukennettiin vuoden 1981 alusta asetuksen muutoksella (945/1980), jolla myös laajennettiin kelpoisuussäännösten soveltamisalaa. Vuoden 1984 alusta tuli voimaan asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista (888/1983). Siihen koottiin aikaisemmin eri laeissa ja asetuksissa olleet sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuutta koskevat säännökset, joita samalla täydennettiin. Asetus koski kunnan tai kuntainliiton (nykyisin kuntayhtymän) järjestämää sosiaalihuoltoa. Valtionosuusuudistuksen yhteydessä uudistettiin myös sosiaalihuollon kelpoisuussäännökset sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetulla asetuksella (804/1992). Valtionosuusuudistuksen tavoitteiden mukaisesti asetuksella väljennettiin sosiaalihuollon kelpoisuuksien sääntelyä. Vuoden 1993 kelpoisuusasetuksen soveltamisalaan eivät pääsääntöisesti kuuluneet sellaiset sosiaalihuollon tehtävät, jotka sijoittuivat kunnan sosiaalitoimen ulkopuolelle. Uusi kelpoisuuslaki tuli voimaan 1.8.2005. Tällä säädöksellä kelpoisuutta koskevat normit tuotiin eduskuntalain tasolle sekä nimenomaisesti laajennettiin kelpoisuusnormien soveltamisalaa. Ks. tarkemmin HE 272/2004 vp. Siirtymäsäännösten nojalla kelpoisia henkilöitä, jotka täyttävät vain ennen 1.1.1993 voimassa olleet kelpoisuusehdot toimii yhä tehtävissään.

6.2. Vastuuhenkilön tehtävät

Vastuuhenkilön kirjallinen tehtäväkuva

Vain runsaalle neljännekselle eli kaikkiaan 32:lle vastanneista (N=119) oli vastaushetkellä laadittu kirjallinen tehtäväkuva, jossa vastuuhenkilön tehtävät ja vastuut oli nimenomaisesti ilmaistu. Tehtäväkuvia oli laadittu suhteellisesti eniten asiakaspaikkamäärältään suurissa toimintayksiköissä. Eräät vastaajat ilmoittivat tällaisen tehtäväkuvan olevan tekeillä. Yhdeksässätoista tapauksessa saatiin kirjallista selvitystä siitä, mitä vastaajan tehtäväkuva pitää sisällään. Kirjallisia tehtäväkuvia toimitettiin tutkimusta varten sellaisenaan 17 kappaletta. Kaksi vastaajaa selvitti tehtäväkuvansa sisältöä lomakkeella. Näiden lisäksi saatiin eräitä muita asiaan liittyviä kirjallisia selvityksiä.

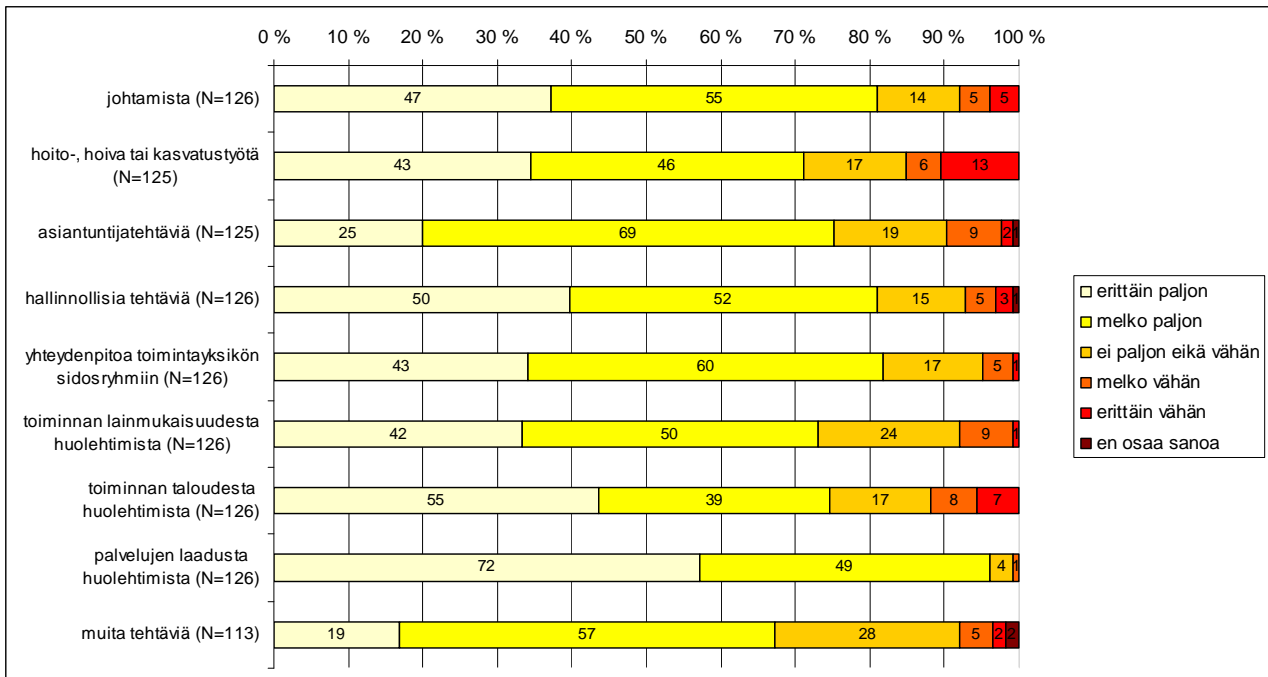
Kirjallista tehtäväkuvaa koskevalla kysymyksellä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys omistaja-asemaan. Vain neljälle omistajan asemassa olevalle vastuuhenkilölle eli alle 10%:lle tällaisista vastuuhenkilöistä on laadittu kirjallinen tehtäväkuva. Näistä ainoastaan yksi on ainoan omistajan asemassa, muut kolme ovat osaomistajia. Muista kuin omistajan asemassa olevista vastuuhenkilöistä 28:lle, eli lähes 40 %:lle tällaisista vastuuhenkilöistä, on laadittu kirjallinen tehtäväkuva. Eräät omistajan asemassa olevat vastuuhenkilöt ihmettelivät kirjallista tehtäväkuvaa koskevaa kysymystä ja pitivät tehtäväkuvan laatimista tarpeettomana tilanteessa, jossa omistaja toimii itse yksikkönsä vastuuhenkilönä. Tehtäväkuva nähtiin monessa tapauksessa keinona kontrolloida vastuuhenkilön toimintaa omistajan tai muun taustaorganisaation toimesta.

Vastuuhenkilön tehtävien sisältö

Kyselylomakkeelle esitettiin sarja kysymyksiä vastuuhenkilön vastaushetken aikaisten tehtävien sisällöstä. Vastausten perusteella vastuuhenkilöt mieltävät suorittavansa sekä määrällisesti *paljon* tehtäviä että *paljon* erilaisia tehtäviä. Vastuuhenkilöiden kiireitä on dokumentoitu myös eräissä avovastauksissa³⁰. Vastuuhenkilön tehtävien moninaisuutta voidaan tarkastella johtotehtävissä toimivien ajankäyttöä koskevan aikaisemman tutkimuksen valossa. Mintzberg (1980) kuvaa johtavassa asemassa olevien henkilöiden työtehtäviä luonteeltaan tyypillisesti kestoaltaan lyhyiksi, vaihteleviksi ja pirstaleisiksi

³⁰ Eräät vastaaja kertoivat mm. tekevänsä ajoittain paperitöitä yötä myöten. Jotkut vastanneista kommentoivat myös turhanpäiväisten kyselytutkimusten vievän aikaa oikeiden töiden tekemiseltä.

(Mintzberg 1980, s. 29-35)³¹.



KUVIO 8 – Vastuuhenkilön tehtävät: ”Kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät...”

Johtaminen

Yli 35 % vastaajista ilmoitti tehtäviensä sisältävän erittäin paljon ja lähes 45 % melko paljon johtamista. Runsaat kymmenen prosenttia valitsi tämän kysymyksen osalta neutraalin vaihtoehdon ”ei paljon eikä vähän” alle viiden prosentin vastatessa tehtäviinsä kuuluvan johtamista joko melko vähän tai erittäin vähän. Kun yhdistetään vaihtoehdot ”erittäin paljon” ja ”melko paljon” sekä vastaavasti ”erittäin vähän” ja ”melko vähän”, saadaan tulokseksi, että yhteensä yli 80 % katsoi tehtäviinsä kuuluvan paljon ja vain alle 10 % vähän johtamista. Avovastauksissa johtamisen merkitystä painottaneet vastaajat katsoivat keskimääräistä useammin tehtäviinsä kuuluvan erittäin paljon johtamista.

Johtotehtävien määrää koskevilla vastauksilla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys hallinnollisten tehtävien määrää koskeviin vastauksiin ja tilastollisesti merkitsevä yhteys

³¹ Mintzbergin mukaan johtajat organisatorisesta asemastaan riippumatta työssä ollessaan suorittavat lyhytkestoisia, vaihtelevia ja pirstaleisia työtehtäviä. Hän kytkee johtajien työn luonteen heidän toiminnalliseen vastuuseensa organisaation selviytymisestä ja menestyksestä. ”The manager must always keep going, never sure when he has succeeded, never sure when his whole organization may come down around him because of some miscalculation. (...) Most work in society involves specialization and concentration. (...) The manager can expect no such concentration of efforts. Rather, his activities are characterized by brevity, variety and fragmentation.” (Mintzberg 1980, s. 30-31.)

toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimisen määrää koskeviin vastauksiin. Ne vastaajat, jotka ilmoittivat tehtäviinsä kuuluvan erittäin paljon johtamista arvostivat johtamiskokemusta ja ammattiin liittyvää tietopuolista osaamista keskimäärin muita vastaajia enemmän. Yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä.

Hoiva-, hoito- ja kasvatustyö

Hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osalta hieman vajaat 35 % vastaajista kertoi tehtäviinsä kuuluvan erittäin paljon ja runsaat 35 % melko paljon tällaisia tehtäviä. Alle 15 % valitsi neutraalin vastausvaihtoehdon. Vajaat 5 % vastaajista mainitsi tehtäviinsä kuuluvan melko vähän hoiva-, hoito- tai kasvatustyötä. Erittäin vähän tällaisia tehtäviä ilmoitti tehtäviinsä kuuluvan noin kymmenen prosenttia vastaajista. Vastuuhenkilön hoiva-, hoito- tai kasvatustyöhön osallistuminen vähenee yksikön koon kasvaessa. Yhteys henkilöstömäärään on tilastollisesti merkitsevä.

Asiantuntijatehtävät

Tarkalleen 20 % vastaajista katsoi tehtäviinsä kuuluvan erittäin paljon asiantuntijatehtäviä. Noin 55 % vastanneista valitsi tämän kysymyksen osalta vaihtoehdon ”melko paljon”, neutraalin vaihtoehdon kannalle päätyi runsaat 15 %. Runsaat 5 % ilmoitti tehtäviinsä kuuluvan ”melko vähän” asiantuntijatehtäviä. Vaihtoehto ”erittäin vähän” sai alle kahden prosentin ja ”en osaa sanoa” alle yhden prosentin osuuden vastauksista.

Hallinnolliset tehtävät

Hieman alle 40 % vastaajista ilmoitti tehtäviinsä kuuluvan erittäin paljon hallinnollisia tehtäviä, melko paljon tällaisia tehtäviä kertoi toimenkuvaansa kuuluvan yli 40 % vastanneista. Neutraalin vaihtoehdon osuudeksi muodostui vajaat 15 %. ”Melko vähän” hallinnollisia tehtäviä katsoi tehtävänkuvaansa lukeutuvan 4 % ja ”erittäin vähän” noin kaksi ja puoli prosenttia vastaajista. ”En osaa sanoa” vaihtoehto sai alle prosentin osuuden vastauksista. Hallinnollisten tehtävien määrää koskevat vastaukset liittyvät tilastollisesti johtamisen merkitykseen osana tehtäviä. Tähän on viitattu edellä. Lisäksi se liittyy toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimisen määrää koskeviin vastauksiin. Yhteys on tilastollisesti merkitsevä.

Yhteydenpito toimintayksikön sidosryhmiin

Yhteydenpitoa toimintayksikön sidosryhmiin koskevassa kysymyksessä hieman runsas kolmannes vastaajista kertoi tehtäviinsä kuuluvan ”erittäin paljon” tällaista toimintaa. Lähes puolet valitsi vaihtoehdon ”melko paljon” vajaan viidentoista prosentin valitessa neutraalin vastausvaihtoehdon. Ainoastaan nelisen prosenttia katsoi tehtäviinsä kuuluvan ”melko vähän” yhteydenpitoa sidosryhmiin. Alle prosentti valitsi vaihtoehdon ”erittäin vähän”. Yhteydenpitoa sidosryhmiin koskevilla vastauksilla ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä mihinkään tiettyyn sidosryhmäpreferenssiin. Sen sijaan vastauksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys kykyä moniammatillisen ryhmän osana toimimiseen koskeviin vastauksiin. Näin yhteydenpito liittyy moniammatillisuuteen. Yhteyttä voidaan selittää ammattikuntarajat ylittävän verkostoitumisen ja projektiluonteisen tiimityön merkityksellä.

Toiminnan lainmukaisuudesta huolehtiminen

Kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että heidän tehtävänsä sisältävät erittäin paljon ja lähes 40 % melko paljon toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimista. ”Ei paljon eikä vähän” vaihtoehto saavutti lähes 20 %:n osuuden vastauksista. Reilut seitsemän prosenttia valitsi vaihtoehdon, jonka mukaan tehtäviin sisältyy melko vähän lainmukaisuudesta huolehtimista ja vain alle prosentti katsoi, että tehtäviin sisältyy erittäin vähän tällaista huolehtimista. Toiminnan lain mukaisuudesta huolehtimisen määrää osana tehtäviä koskevilla vastauksilla oli tilastollisia yhteyksiä johtamisen, asiantuntijatehtävien ja hallinnollisten tehtävien määrään. Näihin yhteyksiin on viitattu edellä. Lisäksi se liittyi tilastollisesti merkitsevällä tavalla toiminnan taloudesta huolehtimiseen ja tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla asiakkaiden saamien palvelujen laadusta huolehtimisen määrään. Se liittyi tilastollisesti merkitsevällä tavalla myös johtamiskokemuksen arvostuksiin. Lainmukaisuudesta huolehtimisella oli voimakas positiivinen korrelaatio lähes kaikkien muiden tehtävien sisältöä koskevien muuttujien kanssa. Vastuhenkilö suorittaa tehtäviään virallisenormeilla voimakkaasti säännellyssä ympäristössä, jossa huoli lainmukaisuudesta kytkeytyy osaksi työtehtävien muodostamaa kokonaisuutta.

Toiminnan taloudesta huolehtiminen

Vajaat 45 % vastanneista ilmoitti tehtäviinsä sisältyvän erittäin paljon toiminnan taloudesta huolehtimista. Runsaat 30 % valitsi vaihtoehdon ”melko paljon” tämän kysymyksen osalta.

Hieman alle 15 % päätyi neutraaliin vaihtoehtoon. Vähemmän kuin 7 % katsoi tehtäviinsä kuuluvan melko vähän ja vajaat 6 % erittäin vähän taloudesta huolehtimista. Toiminnan taloudesta huolehtimisen määrää koskevilla vastauksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimista koskeviin vastauksiin.

Pisimpään nykyisen toimintayksikkönsä palveluksessa olleet vastaajat katsoivat tehtäviinsä kuuluvan eniten toiminnan taloudesta huolehtimista. Yhteys oli tilastollisesti merkitsevä.

Asiakkaiden saamien palveluiden laadusta huolehtiminen

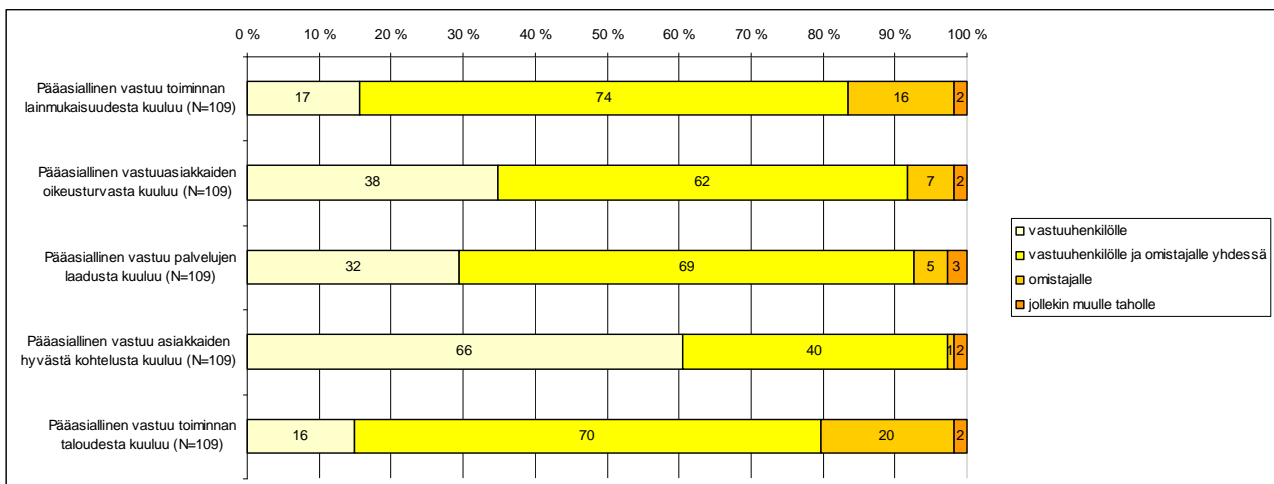
Asiakkaiden saamien palvelujen laadusta huolehtimisen osalta yli 55 % vastanneista ilmoitti tehtäviinsä kuuluva erittäin paljon ja vajaat 40 % melko paljon tällaisia tehtäviä. ”Paljon” vaihtoehtojen summa oli 96 % vastauksista. ”Ei paljon eikä vähän” vaihtoehdon valitsi runsas kolme prosenttia vastaajista. ”Melko vähän” vaihtoehdon osuus jäi alle yhteen prosenttiin ja yksikään vastaaja ei tämän kysymyksen osalta valinnut vaihtoehtoa ”erittäin vähän”. Asiakkaiden saamien palvelujen laadusta huolehtiminen liittyy tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimisen määrään osana työtehtäviä. Lisäksi se liittyy tilastollisesti merkitsevällä tavalla ongelmanratkaisukykyä pätevyyden osatekijänä koskeviin arvostuksiin. Palvelujen laadusta huolehtimista voidaanakin lähestyä ongelmanratkaisuna, johon liittyy lain minimitason täyttämistä koskevien pulmien ratkaisemisen lisäksi muiden hankaluuksien käsittelyä osana päivittäistä toimintaa.

6.3. Vastuuhenkilön vastuut

Kyselylomakkeella esitettiin sarja kysymyksiä siitä, kenelle vastaajat katsovat pääasiallisen vastuun kuuluvan eräiden yksikön toimintaan liittyvien asiaryhmien osalta. Kysymykset koskivat vastuuta yksikön toiminnan lainmukaisuudesta, asiakkaiden oikeusturvasta ja hyvästä kohtelusta, yksikön tuottamien palveluiden laadusta, sekä yksikön toiminnan taloudesta. Vastuut voitiin vastausvaihtoehtojen puitteissa säilyttää vastuuhenkilölle yksinään, omistajataholle yksinään, vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä taikka ”jollekin muulle taholle”. Tällaisina tahoina tulivat esille mm. toimintayksikön taustaorganisaation päättävät toimielimet sekä erilaiset johtoryhmät.

Omistajan käsitettä ei erikseen määritelty kysymyksen yhteydessä. Vastaajilta saadun palautteen perusteella on syytä olettaa, että suurin osa vastanneista on mieltänyt yleishyödyllisenkin taustaorganisaation yksikön omistajatahoksi. Tämä oli oletuksena myös kysymystä laadittaessa, koska esimerkiksi rekisteröidyt yhdistykset ja säätiöt ovat itsenäisiä oikeushenkilöitä, joilla voi olla omaa omaisuutta.

Osa kysymyssarjaan vastanneista on paitsi vastuuhenkilön, myös omistajan asemassa. Tästä on saattanut aiheutua vaikeuksia vastaamisen osalta. Eräät vastaajat ovat tarkentaneet vastauksiaan sanallisesti kyselylomakkeen marginaaleihin. On mahdollista, että vastausvaihtoehtoa, jonka mukaan pääasiallinen vastuu kuuluu vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä, on suosittu tilanteissa, jossa vastaaja itse on sekä vastuuhenkilö että osaomistaja. Tällä on saattanut olla vaikutusta vastausten jakaumiin.



KUVIO 9 – Vastaajien käsitykset yksikön toimintaan liittyvien vastuiden jakaantumisesta eri tahojen kesken

Vastuu toiminnan lainmukaisuudesta

Vajaat 70 % vastanneista ilmoitti, että pääasiallinen vastuu yksikön toiminnan lainmukaisuudesta kuuluu vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä. Runsaat 15 % vastanneista katsoo pääasiallisen vastuun lainmukaisuuden osalta kuuluvan vastuuhenkilölle ja vajaat 15 % omistajalle. Vajaat 2 % vastanneista ilmoittaa vastuun kuuluvan ”jollekin muulle taholle”. Vastuu toiminnan lainmukaisuudesta liittyy tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla asiakkaiden oikeusturvaa koskevaan vastuuseen, palvelujen laatua koskevaan vastuuseen sekä toiminnan taloutta koskevaan vastuuseen.

Vastuu asiakkaiden oikeusturvasta

Asiakkaiden oikeusturvan osalta pääasiallinen vastuu säilytettiin niin ikään vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä. Tämän sisältöisen vastauksen antoi reilut 55 % vastanneista. Yli kolmannes katsoi puolestaan vastuun kuuluvan tässä asiassa pääasiallisesti vastuuhenkilölle ja vain alle 7 % omistajalle. Jälleen alle 2 % vastanneista nimesi vastuunkantajaksi ”jonkun muun tahon”. Vastuu asiakkaiden oikeusturvasta liittyy tilastollisesti toiminnan lainmukaisuutta, palvelujen laatua ja asiakkaiden hyvää kohtelua koskeviin vastuisiin. Sillä on lisäksi tilastollisesti merkitsevä liityntä taloudellista vastuuta koskeviin vastauksiin.

Vastuu palveluiden laadusta

Vastuu yksikön tuottamien palveluiden laadusta kuului vastaajien enemmistön, yli 60 %:n, mukaan vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä. Lähes 30 % asetti päävastuun tältä osin vastuuhenkilön kannettavaksi, kun alle 5 % piti omistajaa pääasiallisesti vastuullisena. Noin 3 % ilmoitti pääasiallisesti vastuulliseksi ”jonkun muun tahon”. Vastuu palveluiden laadusta liittyy tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla kaikkiin muihin vastuunjako koskeviin muuttujiin.

Vastuu asiakkaiden hyvästä kohtelusta

Vastaajien enemmistö asetti päävastuun yksikön asiakkaiden hyvästä kohtelusta yksin vastuuhenkilölle. Näin vastanneita oli noin 60 % kaikkia vastaajista. Vajaat 40 % katsoi vastuun tässäkin asiassa kuuluvan vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä. Omistajalle päävastuun asetti ainoastaan 1 % vastaajista parin prosentin pitäessä vastuullisena ”jotakin muuta tahoja”. Vastuu asiakkaiden hyvästä kohtelusta liittyy asiakkaiden oikeusturvaa koskevaan vastuuseen ja palvelujen laatua koskevaan vastuuseen. Nämä yhteydet ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

Vastuuhenkilön omistaja-asemalla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys asiakkaiden hyvää kohtelua koskevaan vastuunjakoon liittyviin arvostuksiin. Omistajan asemassa olevat katsoivat muita vastaajia useammin vastuun asiakkaiden hyvästä kohtelusta kuuluvan vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä. Ne vastuuhenkilöt, jotka eivät olleet toimintayksikkönsä omistajia, säilyttivät omistaja-vastuuhenkilöistä poiketen vastuun asiakkaiden hyvästä kohtelusta pääsääntöisesti vastuuhenkilön yksin kannattavaksi.

Suurin osa omistajan asemassa olevista vastuuhenkilöistä on toimintayksikön osaomistajia. Näin ollen yhteisvastuu saattaa sisältää myös vastauksia, joissa vastuuhenkilö toimii yksikössä sekä lain mukaisen vastuuhenkilön että osaomistajan roolissa, suhteessa yksikön muihin omistajiin. Se, että ei-omistajat katsoivat vastuun kuuluvan yksin vastuuhenkilölle, voidaan nähdä myös siten, että katsotaan heidän pitävän vastuuta asiakkaiden hyvästä kohtelusta yksikön toiminnalliseen johtamiseen kuuluvana asiana, jossa vastuuhenkilön toimivaltaa ei saa kaventaa omistajaohjauksella.

Vastuu toiminnan taloudesta

Vastuu toiminnan taloudesta asetettiin vastaajien enemmistön toimesta vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä lähes 65 %:n osuudella kaikista vastanneista. Vajaat 20 % asetti taloudellisen vastuun ensi sijassa omistajalle ja vajaat 15 % vastuuhenkilölle. ”Jonkun muun tahon” osuus jäi jälleen vajaaseen kahteen prosenttiin. Taloudellista vastuuta koskeva kysymys oli ainoa, jonka osalta omistaja katsottiin vastuuhenkilöä useampien vastaajien toimesta pääasiallisesti vastuulliseksi. Omistajan taloudellinen vastuu voidaan nähdä yhteydessä yksikön toiminnan resurssointiin. Ongelmia voi tältä osin aiheuttaa se, että nimenomaan vastuuhenkilö on lain nojalla vastuussa siitä, että toimintayksikön henkilökuntaa on määrällisesti ja laadullisesti riittävästi. Taloudellisella ohjauksella voi olla tosiasiallista vaikutusta yksikön toiminnallisen johtamisen mahdollisuuksiin.

Vastuu toiminnan taloudesta liittyy tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla toiminnan lainmukaisuutta ja yksikön tuottamien palvelujen laatua koskeviin vastuisiin. Sillä on tämän ohella tilastollisesti merkitsevä yhteys asiakkaiden oikeusturvaan liittyvään vastuuseen.

7. Pätevyyden tunnistamiskriteereistä luvanvaraisen yksityisen sosiaalihuollon toimintayksikön vastuuhenkilön tehtävissä

7.1. Yleisiä huomioita pätevyden tunnistamiskriteereistä toteutetussa kyselyssä

Kyselylomakkeella pyrittiin keräämään tietoa vastaajien ilmaisemista arvostuksista suhteessa erilaisiin pätevyden osatekijöihin. Vastuuhenkilöt ovat omien konkreettisten tehtäviensä ja vastuidensa parhaita asiantuntijoita, tutkijan ollessa suhteellisen ulkopuolinen tutkimuskohteeseensa nähden. Tutkimuksessa pyrittiin keräämään tietoa vastuuhenkilöiden pätevyyttä koskevista arvostuksista ja ihanteista, positiivisista ja eksplisiittisistä pätevyden tunnistamiskriteereistä. Vastauksia käsiteltiin motivoituneina selontekoina, sellaisenaan, eikä todellisuuden kuvina. Kaikki pätevyden osatekijöitä koskevat kysymykset olivat muotoa ”kuinka paljon seuraavilla seikoilla on mielestäsi merkitystä osana pätevyyttä nykyisissä tehtävissäsi vastuuhenkilönä?”

Tutkimuksessa käytetyt pätevyden osatekijät olivat tutkijan teoriavetoisesti ennalta määrittelmiä. Vastauksia analysoitiin pääasiassa kvantitatiivisesti. Vastaajien ”oma ääni” tuli kuuluville lähinnä kyselyyn liittyvien avovastausten yhteydessä samoin kuin vastaajien oma-aloitteisesti lomakkeelle kirjoittamissa kommentteissa. Yksittäiset pätevyden osatekijät oli kyselylomakkeella ryhmitelty laajemmiksi kokonaisuuksiksi, joita voidaan kutsua pätevyden osa-alueiksi. Näistä osa-alueista laadittiin analyysiä varten summamuuttujia.³² Tämän ohella pätevyden tärkeintä osa-aluetta kysyttiin vielä erikseen. Tällöin nekin vastaajat, joiden mielestä valtaosalla kaikista pätevyden osa-alueista ja niihin sijoitetuista yksittäisistä pätevyden osatekijöistä oli ”erittäin paljon merkitystä” osana tehtäviään, joutuivat valitsemaan yhden osatekijän ylitse muiden.

Vastausvaihtoehdot ”erittäin paljon merkitystä” ja ”melko paljon merkitystä” keräsivät valtaosan pätevyden osatekijöiden merkitystä koskevista vastauksista. Tilastollisen testaamisen mahdollistamiseksi jäljempänä raportoidut osatekijöiden väliset tilastolliset

³² Summamuuttujat muodostettiin kääntämällä muuttujien asteikot siten, että ”erittäin vähän” vaihtoehdon arvo oli yksi ja vastaavasti toisessa ääripäässä ”erittäin paljon” vaihtoehdon arvo oli viisi. ”En osaa sanoa” koodattiin puuttuvaksi tiedoksi. Asteikkojen kääntämisen jälkeen kunkin osa-alueen muuttujien ”pisteet” laskettiin yhteen ja summamuuttujat luokiteltiin siten, että pistemäärät olivat keskenään vertailtavia. Jos ryhmässä oli esimerkiksi viisi muuttujaa, 1-5 pistettä koodattiin ”erittäin vähäksi”, 6-10 ”melko vähäksi” ja niin edelleen aina ylimpiin pistemääriin asti siten, että 21-25 koodattiin ”erittäin paljoksi”. Vastaavasti jos ryhmässä oli kolme muuttujaa, 1-3 pistettä koodattiin ”erittäin vähäksi” ja 4-6 ”melko vähäksi” ja lopulta 13-15 ”erittäin paljoksi”.

merkitsevyydet perustuvat ainoastaan muuttujien näiden kahden arvon välisiin vertailuihin, ellei muuta ole erikseen mainittu.³³

7.2. Koulutus

Pätevyyden ensimmäistä osa-aluetta käsiteltiin kyselylomakkeella koulutuksen otsikon alla. Tähän ryhmään luettiin laissa kelpoisuuden edellytykseksi asetetun tutkinnon suorittaminen, yleissivistys, ammattiin liittyvä tietopuolinen osaaminen, johtamiskoulutus ja tietopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen.

Koulutus liittyy pätevyyden osa-alueena tietyn koulutuksen myötä saavutettuun tietopuoliseen osaamiseen sekä tietyn tutkinnon hyväksytyyn suorittamiseen kelvollisuuden symbolina ja norminmukaisen kelpoisuuden muodollisena kriteerinä. (Ks. Stenvall 2000, s. 14 viitteineen.) Kelpoisuusvaatimusten tiukentaminen samoin kuin kelpoisuuden sääntelyn soveltamisalan laajentaminen on ollut omiaan korostamaan tutkinnon kelvollisen suorittamisen merkitystä pätevyyden osatekijänä. Koulutuksen ohella muodolliset kelpoisuusvaatimukset liittyvät uudessa kelpoisuuslaissa myös mm. alan tuntemukseen ja ”riittävään” johtamistaitoon. Koulutus on paitsi muodollisen kelpoisuuden, myös tietopuolisen osaamisen, lähde.

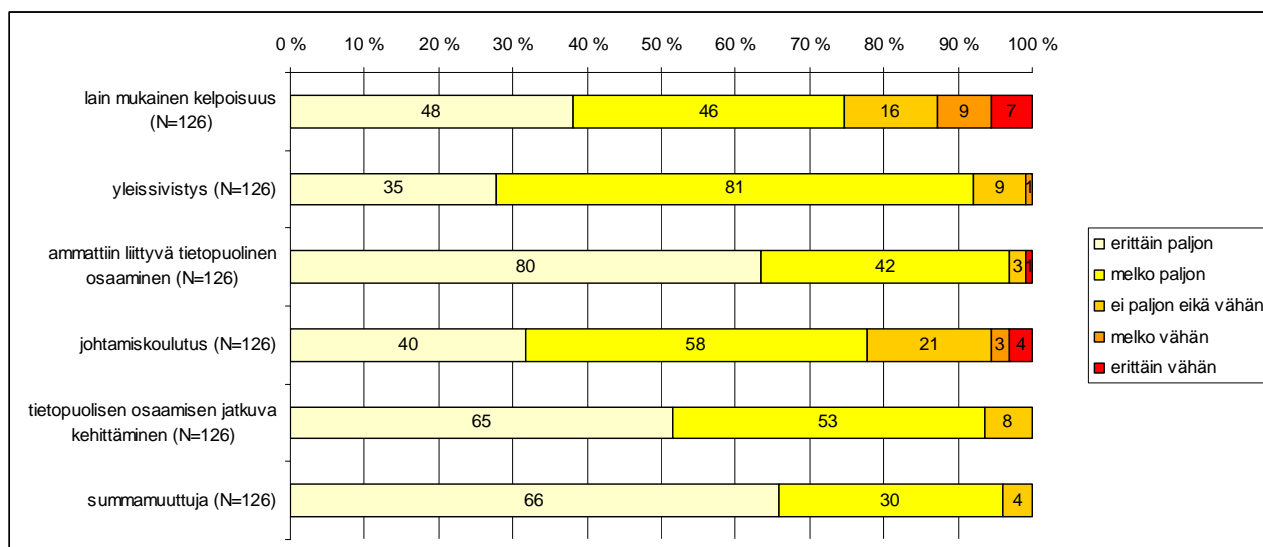
Suuri osa vastuuhenkilön ihanteellista koulutusta koskevaan kysymykseen vastanneista ei kertonut niinkään ihanteellisesta, vaan pikemminkin *riittävästä* koulutuksesta vastuuhenkilön tehtäviinsä. Tämä viittaa voimakkaasti koulutukseen perustuvan pätevyyden minimitasoon kelpoisuutena, normin mukaisuutena ja kelvollisuutena. Kolmekymmentä kaikkiaan 54:stä riittävän koulutuksen avovastauksessaan maininneesta vastaajasta piti opistotason tutkintoa riittävänä sellaisissa vastuuhenkilön tehtävissä, joissa itse toimi vastaushetkellä. Yksitoista vastaajaa katsoi ammattikorkeakoulututkinnon riittäväksi vain yhdeksän vastaajan mainitessa korkeakoulututkinnon riittävänä kelpoisuuden perustana vastuuhenkilön tehtäviinsä. Kouluasteen tutkintoa piti riittävänä yksi vastaaja. Kolme katsoi elämäkoulun riittäväksi. Kokonaisuutena vastaajien käsitykset riittävästä koulutuksen tasosta vastuuhenkilön tehtävissä poikkeavat merkittävästi lainsäätäjän esittämästä käsityksestä.

³³ Tilastollisten ttestien tulokset on raportoitu liitteessä 2 sivuilla 94-95. Pääasiassa on käytetty khiin neliö –testiä. Tämän sijasta on eräissä tapauksissa turvaututtu Mann-Whitneyn U-testiin.

Viisikymmentä vastaajaa otti kantaa siihen, minkä alan koulutus olisi ihanteellinen hänen vastaushetken aikaisten vastuuhenkilön tehtäviensä kannalta. Yhdeksätoista vastaajaa piti parhaana terveydenhuollon alan tutkintoa. Sairaanhoidajan ja erikoissairaanhoidajan tutkinnot mainittiin useissa vastauksissa ideaalisina. Kolmesta vastaajaa katsoi parhaaksi sosiaalialan tutkinnon. Sosiaali- tai terveydenhuollon alan koulutuksen yhtenä kokonaisuutena mainitsi vastauksissaan neljätoista vastaajaa. Loput neljä vastaajaa pitivät parhaana koulutusalan yhteiskuntatieteellistä alaa. Suuri osa ihanteellisiksi katsotuista tutkinnoista on nimenomaan sosiaalialan tai terveydenalan ammattiin valmistavia tutkintoja. Tämä on omiaan korostamaan käytännön ammattilaisen roolin merkitystä vastuuhenkilön tehtävien yhteydessä.

Yli 65 % vastanneista (N=126) katsoi koulutus-summamuuttujan arvojen perusteella tällä pätevyyden osa-alueella olevan erittäin paljon merkitystä osana pätevyyttään. Hieman yli 30 % vastauksista sijoittui ”melko paljon merkitystä” –luokkaan. Loput vajaat 5 % vastauksista sijoittuivat luokkaan ”ei paljon eikä vähän”. Runsaat 10 % kaikista vastanneista piti koulutusta pätevyyden kaikista tärkeimpänä osa-alueena.

Koulutusta arvostivat erityisesti aineiston keski-ikää vanhemmat naispuoliset vastaajat. Sukupuolten välinen ero koulutusta koskevien arvostusten osalta oli tilastollisesti erittäin merkitsevä (N=126). Valtaosa naisista antoi koulutukselle *erittäin* paljon merkitystä miesten enemmistön katsoessa sillä olevan *melko* paljon merkitystä. Käytettäessä dikotomista ikämuuttujaa väliintulevana muuttujana tilastollisesti merkitsevä ero aineistossa säilyi vain aineiston nuorempaan puolikkaaseen sijoittuvien vastaajien (47 vuotta tai alle) ryhmässä. Tätä voidaan tulkita siten, että nuorten ryhmässä ero selittyy nimenomaan sukupuolella, mutta ikä on sukupuolta merkittävämpi selittävä tekijä vanhojen ryhmässä. Noin 12 % naisista, mutta vain nelisen prosenttia miehistä piti koulutusta kaikista tärkeimpänä pätevyyden osa-alueena.



KUVIO 10 – Pätevyyden osatekijät: koulutus

Lain mukainen kelpoisuus

Vajaat 40 % kaikista vastaajista (N=126) piti lain mukaista kelpoisuutta erittäin tärkeänä osana pätevyyttä runsaan 35 %:n katsoessa sen melko tärkeäksi. Alle 15 % valitsi neutraalin vastausvaihtoehdon. Noin seitsemän prosenttia vastanneista ilmoitti, että lain mukaisella kelpoisuudella on melko vähän merkitystä osana pätevyyttä. Runsaat viisi prosenttia piti tällaisen kelpoisuuden merkitystä erittäin vähäisenä. Vaikka suuri osa vastanneista piti kelpoisuutta merkittävänä, se keräsi kolmanneksi eniten ”vähän” – vastauksia kun kaikki pätevyyden osatekijät otetaan huomioon. Monet vastaajat katsoivat lainmukaisella kelpoisuudella olevan joko erittäin vähän tai melko vähän merkitystä pätevyyden yhteydessä.

Lain mukaisella kelpoisuudella pätevyyden osatekijänä havaittiin olevan tilastollisesti merkitsevä yhteys vastaajan sukupuoleen. Käytettäessä dikotomista ikää väliintulevana muuttujana sukupuolten välinen ero säilytti tilastollisen merkitsevyytensä ainoastaan ”nuorten” vastaajien osalta. Näin sukupuoli oli keskeinen eroa selittävä tekijä nuorten ryhmässä ja ikä vanhojen ryhmässä.

Naisten suhteellinen osuus terveydenhuollon alalla on suurempi kuin sosiaalihuollon alalla. Tarkasteltaessa opintoalan merkitystä lain mukaisen kelpoisuuden arvostuksen yhteydessä tilastollinen merkitsevyys oli testattavissa ainoastaan sosiaalialan ja terveydenhuollon alan välisenä vertailuna. Alakohtainen ero oli tilastollisesti merkitsevä. Terveydenhuollon koulutuksen saaneet vastaajat katsoivat muodollisella kelpoisuudella

olevan keskimäärin enemmän merkitystä osana pätevyyttä kuin sosiaaalialalle koulutetut vastaajat. Terveystieteiden alalla ammattihenkilöiden laillistamiseen ja nimikesuojaukseen liittyvät käytännöt ovat omiaan korostamaan muodollisen tutkintoon perustuvan kelpoisuuden merkitystä osana pätevyyttä. (Ks. HE 33/1994 vp ja HE 272/2004 vp.)

Lain mukainen kelpoisuus liittyi tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla ammattiin liittyvään tietopuoliseen osaamiseen. Kelpoisuuden saavuttamisen mahdollistava tutkinto nähtiin tässä yhteydessä myös tietopuolisen osaamisen lähteeksi.

Yleissivistys

Vajaat 30 % vastaajista (N=126) ilmoitti, että yleissivistyksellä oli erittäin paljon merkitystä osana pätevyyttä. Lähes 65 % vastanneista katsoi, että yleissivistyksellä on pätevyyden osana melko paljon merkitystä. ”Ei paljon eikä vähän” –vaihtoehto sai runsaan viiden prosentin osuuden vastauksista. Alle yksi prosentti ilmoitti yleissivistyksellä olevan melko vähän merkitystä. Yksikään vastaaja ei pitänyt yleissivistyksen merkitystä erittäin vähäisenä. Yleissivistys ja hyvä yleissivistys mainittiin vastuuhenkilön ihanteellisina henkilökohtaisina ominaisuuksina avovastauksissa.

Yleissivistystä koskevat vastaukset kytkeytyivät tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla ammattiin liittyvän tietopuolisen osaamisen ja tietopuolisen osaamisen jatkuvan kehittämisen arvostukseen. Yleissivistys nähtiin yhteydessä ammatilliseen tietopuoliseen osaamiseen siten, että yleissivistystä eniten arvossa pitävät vastaajat arvostivat myös tietopuolista osaamista ja sen kehittämistä keskimääräistä enemmän.

Ammattiin liittyvä tietopuolinen osaaminen

Vajaat 65 % vastanneista (N=126) katsoi ammattiin liittyvällä tietopuolisella osaamisella olevan erittäin paljon merkitystä osana pätevyyttä. Kolmannes tulkitsevi tietopuolisella osaamisella olevan melko paljon merkitystä. Neutraaliin vastausvaihtoehtoon tukeutui runsaat kaksi prosenttia vastaajista. Yksikään vastaaja ei katsonut tietopuolisen osaamisen merkitystä melko vähäiseksi, alle yksi prosentti katsoi kuitenkin sen merkityksen olevan erittäin vähäinen.

Tietopuoliseen osaamiseen liittyvillä arvostuksilla oli tässä tutkimuksessa tilastollisesti merkitsevä yhteys vastaajan sukupuoleen. Naiset pitivät tällaista osaamista keskimäärin merkityksellisempänä kuin miehet. Ero kadotti tilastollisen merkitsevyytensä, kun dikotomista ikää käytettiin väliintulevana muuttujana. Tällöin ero sukupuolten välillä hävisi kokonaan vanhojen ryhmässä ja oli enää tilastollisesti suuntaa-antava ”nuorten” ryhmässä. Ikä oli sekä nuorten että vanhojen osalta eroa selittävä tekijä. Nuorten ryhmässä sukupuoli on kuitenkin iän ohella merkittävä arvostusten ilmauksia selittävä tekijä.

Eniten tietopuolista osaamista arvostavat vastaajat arvostivat erityisesti myös tällaisen osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Keskimääräistä enemmän tietopuolista osaamista arvostavat vastaajat arvostivat käytännön osaamista yksittäisissä työtehtävissä keskimääräistä enemmän. Yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä. Tietopuolisen osaamisen arvostukset liittyvät tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla myös lain mukaiseen kelpoisuuteen ja yleissivistykseen. Näitä yhteyksiä on jo käsitelty edellä.

Eniten tietopuolista osaamista arvostavat vastaajat antoivat myös kutsumukselle keskimääräistä enemmän merkitystä osana pätevyyttään. Kun tilannetta tarkasteltiin molempien muuttujien osalta ainoastaan luokissa ”erittäin paljon merkitystä” ja ”melko paljon merkitystä”. Tämä yhteys on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Kutsumusta koskevissa vastauksissa oli paljon enemmän hajontaa kuin pätevyyden osatekijöitä koskevissa vastauksissa keskimäärin. Kun kutsumus -muuttuja luokiteltiin siten, että muuttujan luokat ”erittäin vähän merkitystä” ja ”melko vähän merkitystä” yhdistettiin luokaksi ”vähän merkitystä” ja uudelleen luokitellun muuttujan arvoja verrattiin tietopuolisen osaamisen muuttujan luokkiin ”erittäin paljon merkitystä” ja ”melko paljon merkitystä”, havaittiin, että yhteys muuttujien välillä oli edelleen tilastollisesti merkitsevä.

Minkään väliintulevan muuttujan ei havaittu selittävän ammattiin liittyvän tietopuolisen osaamisen ja kutsumuksen arvostusten välistä yhteyttä sitä. Olisi mahdollista väittää, että sosiaali- ja terveydenhuollon ala on vastaajien enemmistön toimesta katsottu kutsumusammateiksi, joihin valmistavassa koulutuksessa arvojen välittämällä on tietopuolisen osaamisen ohessa paljon merkitystä. Asia on kuitenkin vähemmän yksiselitteinen ja jopa tulenarka. Aiheeseen palataan jäljempänä kutsumuksen arvostusten yhteydessä.

Johtamiskoulutus

Reilut 30 % vastaajista (N=126) valitsi vastausvaihtoehdon, jonka mukaan johtamiskoulutuksella on erittäin paljon merkitystä osana pätevyyttä. Yli 45 % ilmoitti sillä olevan melko paljon merkitystä. Runsaat 15 % valitsi neutraalin vaihtoehdon, jonka mukaan johtamiskoulutuksella ei ole paljon, jos ei vähänkään merkitystä pätevyyden osatekijänä. Vähän yli kaksi prosenttia katsoi, että johtamiskoulutuksella on melko vähän ja runsaat kolme prosenttia, että sillä on erittäin vähän merkitystä. Johtamiskoulutuksen merkitystä korostettiin myös avovastauksissa osana vastuuhenkilön ihanteellista koulutusta. Erikseen mainittiin johtamisen erikoisammattitutkinto. Johtamiskoulutuksen arvostuksilla oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys johtamiskokemukseen liittyviin arvostuksiin.

Tietopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen

Yli puolet vastaajista (N=126) katsoi, että tietopuolisen osaamisen jatkuvalla kehittämisellä on erittäin paljon merkitystä pätevyyden yhteydessä. Reilut 40 % vastasi, että tällaisella kehittämisellä on melko paljon merkitystä. Runsaat kuusi prosenttia päätyi neutraaliin vastausvaihtoehtoon. Yksikään vastaaja ei ilmoittanut pitävänsä tietopuolisen osaamisen jatkuvaa kehittämistä merkitykseltään melko vähäisenä tai erittäin vähäisenä.

Tietopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen olisi vastausten perusteella tärkeämpää kuin se, onko vastuuhenkilöllä tällaista osaamista juuri nyt. Kehittämistä ja kehittymistä koskevia teemoja tuli esille myös avovastauksissa sekä vastuuhenkilön että tehtävänkuvan ihanteellisten ominaisuuksien yhteydessä. Erityisesti tietopuolisen osaamisen kehittämiseen liittyy useiden vastuuhenkilöiden ilmaisema ihanne jatkuvan kouluttautumisen mahdollisuudesta osana ihanteellista tehtävänkuvaa. Vastuuhenkilön pätevyyttä ei ole mielekästä tarkastella staattisena ja muuttumattomana kokonaisuutena. Kerran saavutettu muodollinen kelpoisuus ei yksinään tee päteväksi suhteessa muuttuviin tehtäviin ja vastuisiin.

Tietopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen liittyy tilastollisesti käytännön valmiuksiin luokiteltuun kykyyn hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena. Ero on tilastollisesti merkitsevä. Muuttujien välillä vallitsee positiivinen korrelaatio. Yhteys kuvaa ammattiin liittyvän tietopuolisen osaamisen merkitystä osana käytännön tason työtehtävien

kokonaisuutta. Ammattiin valmistavan koulutuksen puitteissa hankittujen tietopuolisten valmiuksien hyödyntäminen ja kehittäminen asettuu konkreettisten työtehtävien yhteyteen. Tietopuolisen osaamisen jatkuvan kehittämisen yhteyksiä yleissivistyksen ja ammattiin liittyvän tietopuolisen osaamisen arvostuksiin on käsitelty edellä.

7.3. Käytännön valmiudet työtehtävissä

Toista kyselylomakkeella käytettyä pätevyyden osatekijöiden muodostamaa ryhmää kutsuttiin nimellä ”käytännön valmiudet työtehtävissä”. Kysytys osatekijät olivat käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä, kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena, johtamiskokemus, hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaaminen sekä käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen. Johtamiskokemusta koskevilla vastauksilla ei ollut mainittavaa tilastollista yhteyttä muihin ryhmään kuuluviin muuttujiin.

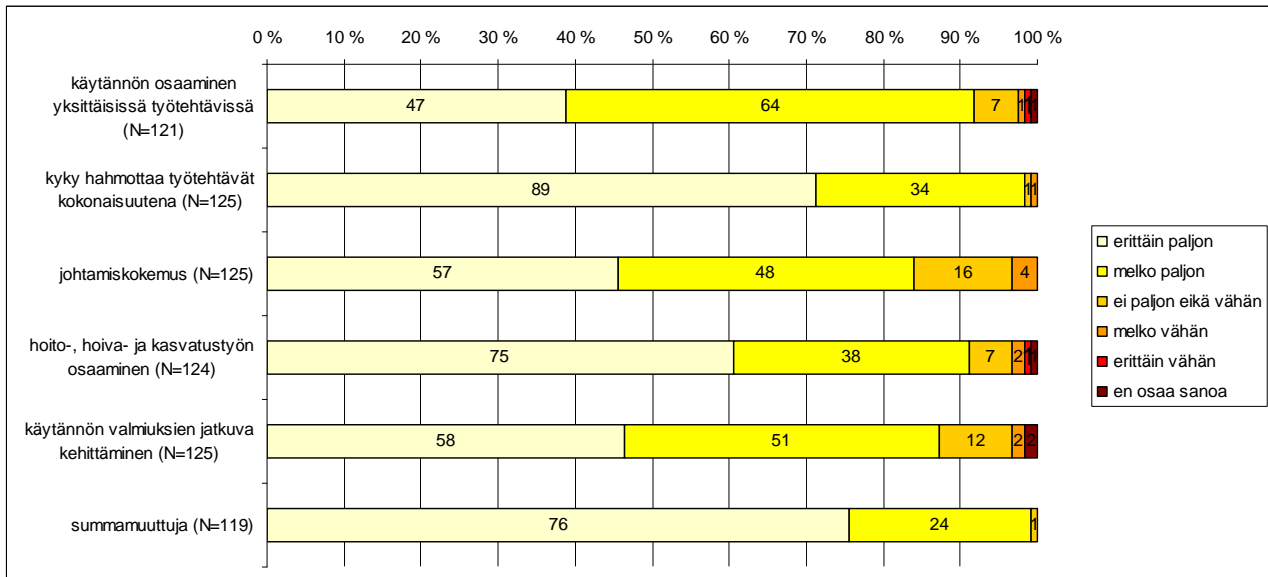
Käytännön valmiudet pätevyyden osa-alueena kuvaavat työ- ja ammattikokemuksen kautta hankittuja valmiuksia suoritua työtehtävistä. Tämä pätevyyden osa-alue liittyy teemana erityisesti käytännön ammattilaisuuden yhteyteen. Tieteellinen ja teoreettinen tieto saattaa olla käytännön toiminnan kannalta liian yleispiirteistä ja abstraktia. Tällöin elämäkoulun merkitys korostuu osana pätevyyttä suhteessa muodolliseen tutkintoon perustuvaan kelpoisuuteen.³⁴ Sosiaalialan kokemus mainittiin yhdeksässätoista ja terveydenhuollon alan kokemus kolmessatoista vastuuhenkilön ihanteellista kokemusta koskevassa vastauksessa.

Ammatillisuus tuli vastuuhenkilön ihanteellisten henkilökohtaisten ominaisuuksien yhteydessä esille 22:ssa vastauksessa kaikkiaan 90:stä. Ammatillisuuteen liittyvinä tekijöinä mainittiin ammatillinen osaaminen, ammatillinen asennoituminen työhön, ammatilliset tiedot ja taidot, alan asiantuntijuus, kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena, käytännöllisyys, kyky ja halu tarttua erilaisiin töihin sekä eräitä koulutukseen ja kokemukseen liittyviä tekijöitä, joita käsitellään jäljempänä näissä yhteyksissä.

Yli 40 % kaikista vastanneista (N=122) katsoi käytännön valmiudet työtehtävissä

³⁴ Kokemuksesta pätevyyden osa-alueena ks. Stenvall 2000, s. 14. Arkiteorioista ja sisäistetystä ammatitiedosta ks. Schön 1983.

tärkeimmäksi pätevyyden osa-alueeksi. Osuus oli huomattavasti suurempi kuin millään toisella osa-alueella. Käytännön valmiuksien merkitystä pätevyyden osa-alueena on omiaan korostamaan myös se, että osa-alueen summamuuttujan arvojen perusteella enemmän kuin 99 % vastanneista piti sitä joko erittäin tai melko tärkeänä (N=119).



KUVIO 11 – Pätevyyden osatekijät: käytännön valmiudet työtehtävissä

Käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä

Vajaat 40 % vastaajista (N=121) katsoi, että yksittäisiin työtehtäviin liittyvällä käytännöllisellä osaamisella on erittäin paljon merkitystä osana pätevyyttä. Yli 50 % vastasi tällä osatekijällä olevan melko paljon merkitystä. Kuutisen prosenttia päätyi neutraalin vastausvaihtoehdon kannalle. Melko vähän merkitystä yksittäisten työtehtävien käytännölliselle osaamiselle antoi alle yksi prosentti. Erittäin vähän merkitystä –vaihtoehto sai niin ikään alle yhden prosentin osuuden, kuten myös vaihtoehto ”en osaa sanoa”.

Käytännöllistä osaamista yksittäisissä työtehtävissä koskevilla vastauksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaamiseen sekä tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys käytännöllisten valmiuksien jatkuvaan kehittämiseen. Se liittyy myös ammattiin liittyvään tietopuoliseen osaamiseen. Muuttujien välinen yhteisvaihtelu on positiivista.

Kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena

Vastaajien enemmistö, yli 70 % vastanneista (N=125), ilmoitti kyvyllä hahmottaa

työtehtävät kokonaisuutena olevan erittäin paljon merkitystä pätevyyden osa-alueena. Reilut 25 % antoi sille melko paljon merkitystä. Neutraali vaihtoehto ja ”melko vähän merkitystä” –vaihtoehto jäivät kukin osuudeltaan alle yhteen prosenttiin. Yksikään vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa, jonka mukaan kokonaisuuksien hahmottamiskyvyllä olisi ollut erittäin vähän merkitystä. Kymmenkunta vastaajaa toi avovastauksissaan esille kokonaisuuksien hahmottamiseen liittyviä seikkoja vastuuhenkilön ihanteellisten henkilökohtaisten ominaisuuksien yhteydessä.

Kyvyllä hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys vastaajan sukupuoleen. Naiset pitivät kykyä hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena merkittävämpänä osana pätevyyttään kuin miehet. Kykyä hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena koskevat arvostukset liittyivät myös kykyyn tehdä päätöksiä itsenäisesti. Kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena oli vastausten perusteella tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä myös ammattiin liittyvään tietopuoliseen osaamiseen sekä tietopuolisen osaamisen jatkuvaan kehittämiseen.

Johtamiskokemus

Reilut 45 % vastaajista (N=125) antoi johtamiskokemukselle erittäin paljon ja vajaat 40 % melko paljon merkitystä pätevyyden osa-alueena. Alle 15 % valitsi neutraalin vastausvaihtoehdon. Runsaat kolme prosenttia vastaajista piti johtamiskokemusta merkitykseltään melko vähäisenä. Yhdenkään vastaajan mukaan johtamiskokemuksen merkitys ei ollut erittäin vähäinen. Kaksitoista vastaajaa mainitsi johtamiskokemuksen avovastauksissaan vastuuhenkilön ihanteellisen kokemuksen yhteydessä.

Johtamiskokemuksella oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys johtamiskoulutukseen ja tilastollisesti merkitsevä yhteys johtotehtävien määrää, hallinnollisten tehtävien määrää ja yksikön toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimiseen liittyvien tehtävien määrää koskeviin vastauksiin. Näiden kesken vallitsi positiivinen korrelaatio.

Hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaaminen

Noin 60 % vastaajista (N=124) ilmoitti hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaamisella olevan erittäin paljon ja hieman yli 30 % melko paljon merkitystä pätevyyden osana. Neutraali vaihtoehto sai hieman yli viisi prosenttia vastauksista tämän kysymyksen osalta. Alle kaksi

prosenttia piti hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaamisen merkitystä melko vähäisenä ja vähemmän kuin yksi prosentti erittäin vähäisenä. ”En osaa sanoa” –vaihtoehdon valitsi vajaa prosentti vastanneista. Hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaaminen liittyi edellä viitatuilla tavalla tilastollisesti osaamiseen yksittäisissä työtehtävissä. Lisäksi sillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys käytännön valmiuksien jatkuvaan kehittämiseen. Molemmat yhteydet perustuivat positiiviseen yhteisvaihteluun.

Käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen

Kysyttäessä käytännön valmiuksien jatkuvan kehittämisen merkitystä runsaat 45 % vastanneista (N=125) katsoi sillä olevan erittäin paljon ja reilut 40 % melko paljon merkitystä. Hieman vajaat kymmenen prosenttia vastanneista valitsi neutraalin vaihtoehdon. Vähemmän kuin kaksi prosenttia ilmoitti käytännön valmiuksien jatkuvan kehittämisen merkityksen melko vähäiseksi. Ainutkaan vastaaja ei pitänyt sen merkitystä erittäin vähäisenä. ”En osaa sanoa” –vaihtoehdon valitsi alle kaksi prosenttia vastanneista. Edellä jo mainitulla tavalla käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen liittyi tilastollisesti käytännön osaamiseen yksittäisissä työtehtävissä samoin kuin hoiva, hoito- tai kasvatustyön osaamiseen. Muuttujien välillä oli positiivinen korrelaatio.

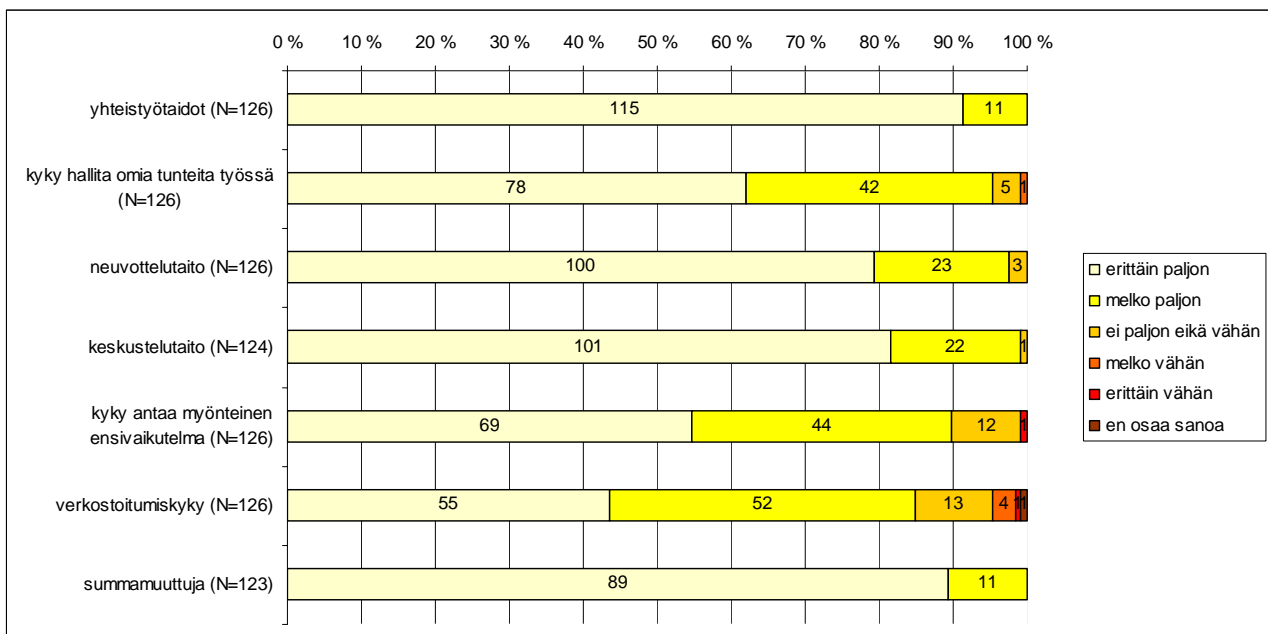
7.4. Sosiaaliset taidot

Sosiaalisten taitojen merkitystä osana pätevyyttä vastuuhenkilön tehtävissä pyrittiin kartoittamaan kysymyssarjalla, jossa tiedusteltiin yhteistyötaitojen, tunteidenhallintakyvyn, neuvottelutaidon, keskustelutaidon, hyvän ensivaikutelman antamiskyvyn sekä verkostoitumiskyvyn merkitystä pätevyyden osatekijöinä.

Lähes 90 % vastanneista on sosiaalisten taitojen summamuuttujan arvojen mukaan antanut sosiaalisten taitojen kokonaisuudelle ”erittäin paljon merkitystä” osana pätevyyttä vastuuhenkilön tehtävissään. Osuus oli niin suuri, että se aiheutti ongelmia tilastollisessa analyysissä. Loput runsaat kymmenen prosenttia vastanneista on päätenyt sosiaalisten taitojen osalta vaihtoehtoon ”melko paljon merkitystä”. Kaikki vastaajat (N=123) ovat katsoneet, että sosiaalisilla taidoilla on joko erittäin tai melko paljon merkitystä osana pätevyyttä. Sosiaalisten taitojen merkitystä korostettiin myös avovastauksissa. Sosiaalisuus teemana esiintyi 66:ssä vastauksessa 90:stä, lähes kolmessa neljänneksessä vastuuhenkilön henkilökohtaisten ominaisuuksien ihanteita koskevista

vastauksista. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot mainittiin toistuvasti juuri näitä nimenomaisia ilmauksia käyttäen.

Toisaalta sosiaalisia taitoja piti pätevyiden tärkeimpänä osa-alueena vain vajaat 20 % vastaajista. Käytännön valmiuksien ja henkilökohtaisten ominaisuuksien saamat osuudet olivat tätä suurempia. Vaikka vastaajat pitivät sosiaalisten taitojen merkitystä suurena, useimmat vastanneista eivät kuitenkaan pitäneet niitä kaikista tärkeimpänä pätevyiden osa-alueena.



KUVIO 12 – Pätevyiden osatekijät: sosiaaliset taidot

Yhteistyötaidot

Yli 90 % vastanneista (N=126) ilmaisi kantanaan, että yhteistyötaidoilla on erittäin paljon merkitystä vastuuhenkilön tehtävissä. Vajaat kymmenen prosenttia katsoi niillä olevan melko paljon merkitystä. Jokainen vastaaja oli siis sitä mieltä, että yhteistyötaidoilla oli joko erittäin tai melko paljon merkitystä. Yhteistyötaidot tuotiin esille myös lukuisissa avovastauksissa, niin sellaisenaan kuin erityisesti johtamisen tai sidosryhmäsuhteiden yhteydessä.

Yhteistyötaitojen osalta ”erittäin paljon merkitystä” –vastausten osuus oli niin suuri, että khiin neliö –testin edellytykset eivät täyttyneet muuttujaa uudelleenluokittelemallakaan. Tilastollisen merkitsevyyden testaamiseksi käytettiin Mann-Whitneyn U-testiä. Testin

perusteella yhteistyötaidoilla on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys kykyyn hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena ja kykyyn toimia osana moniammatillista ryhmää. Moniammatillisuuden yhteydessä yhteistyötaidot liittyvät kykyyn toimia erilaisilla ammatillisilla taustoilla varustettujen ihmisten kanssa niin, että esimerkiksi ammattikieli tai alakohtaisesti vaihtelevat käytännöt eivät muodostu yhteistyön esteiksi.

Yhteistyötaidoissa on kyse kyvystä toimia yhteisessä jaetussa todellisuudessa toisten sosiaalisten yksilöiden ja sosiaalisen vuorovaikutuksen myötä muodostuneiden instituutioiden kanssa niin, että vaikutelma jaetusta todellisuudesta säilyy. Jaetun todellisuuden hahmottamiskyky liittyy kokonaisuuksien hahmottamiseen. Siinä on kysymys myös yhteisyydestä ja jaettavissa olevista merkityksistä, yhtä hyvin niiden tietoisesta ymmärrettäväksi tekemisestä kuin hiljaisten ja monesti tiedostamattomien sääntöjen seuraamisesta ja sekä näkymättömien rajojen tuntemisesta ja kunnioittamisesta (tai ainakin niiden kunnioittamisen uskottavasta esittämisestä). Vaikutelma yhteistyökyvystä murtuu tyypillisesti silloin, kun yksi tai useampi yksilö rohkenee olla eri mieltä jostakin ”yhteisestä” merkityksestä. Yhteisen todellisuuden kyseenalaiseksi asettaminen on sanktioitu vähintään moraalaisella närkästyksellä. Toisaalta voidaan perustellusti väittää, että yhteistyötaidossa on kysymys myös kyvystä kohdata erilaisuutta ja sietää tunneperusteista epävarmuutta. Yhteistyötaidot liittyvätkin kaiken kaikkiaan enemmän toisten sietämiseen ja kunnioittamiseen kuin heistä pitämiseen.

Kyky hallita omia tunteita työssä

Runsas 60 % vastanneista (N=126) antoi kyvylle hallita omia tunteita työssä erittäin paljon merkitystä pätevyuden osatekijänä. Kolmannes valitsi tämän kysymyksen osalta vaihtoehdon, jonka mukaan kyvyllä hallita tunteita on melko paljon merkitystä. Neutraalin vaihtoehdon kannalle päätyi alle viisi prosenttia vastaajista ja melko vähän merkitystä tunteidenhallintakyvylle antoi alle yksi prosentti. Yksikään vastaajista ei valinnut ”erittäin vähän” –vaihtoehtoa. Kyky hallita omia tunteita työssä liittyi tilastollisesti merkitsevällä tavalla neuvottelutaitoon, ongelmanratkaisukykyyn ja kykyyn tehdä päätöksiä itsenäisesti. Kaikki yhteydet perustuivat positiiviseen yhteisvaihteluun.

Kyselylomakkeella kysyttiin nimenomaan kyvystä hallita *omia* tunteita *työssä*. Tällöin kyky hallita muiden tunteita samoin kuin kyky hallita tunteita muualla kuin työssä on jo

lähtökohtaisesti rajattu kysymyksen ulkopuolelle. Kyky hallita omia tunteita työssä liittyy mm. johtamiseen, kykyyn antaa myönteinen ensivaikutelma sekä keskustelu- ja neuvottelutaitoon. Avovastauksissa tällaiseen tunteidenhallintakykyyn liittyen mainittiin mm. maltillisuus, rauhallisuus ja harkitsevuus vastuuhenkilön ihanteellisina ominaisuuksina. Ihanteellinen vastuuhenkilö myös sietää epävarmuutta, ei mene tunteella asiakkaiden tilanteeseen eikä näytä liiemmästi tunteitaan. Nämä tekijät liittyvät erityisesti vastuuhenkilön rooliin käytännön ammattilaisena. Johtamiseen liittyen mainittiin vastuuhenkilön kyky pitää henkisesti etäisyyttä suhteessa työyhteisöön.

Omia tunteita ja niistä välittyviä vaikutelmia on mahdollista pyrkiä hallitsemaan aktiivisesti. Tunteiden hallinta työssä liittyy muun ohessa ammatti-identiteettiin ja sen ylläpitämiseen, hallitulta ammattilaiselta vaikuttamiseen. Ammattiin liittyvä tietynlainen pukeutuminen yhdistettynä tietynlaiseen käyttäytymismalliin voi toimia paitsi ulkopuolisille tarkoitettuna persoonan ilmaisuna, myös tunneviheiden lähteenä, joka edistää ammattiroolin rajoissa pysymistä.³⁵

Neuvottelutaito ja keskustelutaito

Melkein 80 % vastanneista (N=126) katsoi, että neuvottelutaidolla on erittäin paljon merkitystä pätevyyden osana. Vajaat 20 % valitsi ”melko paljon merkitystä” –vaihtoehdon. Neutraalin vaihtoehdon osuus oli runsaat kaksi prosenttia. Ainutkaan vastaaja ei valinnut vaihtoehtoa jonka mukaan neuvottelutaidon merkitys oli ollut melko vähäinen tai erittäin vähäinen. Neuvottelutaito tuotiin toistuvasti esille avovastauksissa vastuuhenkilön ihanteellisten henkilökohtaisten ominaisuuksien yhteydessä.

Yli 80 % vastaajista (N=124) valitsi vaihtoehdon, jonka mukaan keskustelutaidolla on erittäin paljon merkitystä pätevyyden osatekijänä. Alle 20 % antoi sille melko paljon merkitystä. Neutraalin vastausvaihtoehdon kannalle päätyi alle yksi prosentti vastanneista. Yksikään vastaajista ei pitänyt keskustelutaidon merkitystä melko vähäisenä taikka erittäin vähäisenä.

³⁵ Yksilön oman ilmiänsun ohella myös lavastuksella voidaan tukea roolisuoritusta. Ikopuolisten havainnoitavissa oleva näyttämö voidaan lavastaa tavalla, joka tukee tietynlaisten roolien esittämistä ja antaa informaatiota eri roolien suhteesta toisiinsa tietyssä sosiaalisessa näytelmässä. (Ks. Goffman 1959.) Lavastus voidaan nähdä paitsi ulkopuolisille tarkoitettuna havaintomateriaalina, myös osanottajien suorituksia tukevana tunneviheiden lähteenä. Hochschild selittää lavastuksen tunnemuistia aktivoivaksi tekijäksi, jota voidaan hyödyntää syvänyyttelemisessä, rooliin eläytymisessä pintatason vaikutelmanhallintaa syvällisemmällä tasolla. (Ks. Hochschild 1983, s. 35-55 ja 211-222.)

Neuvottelutaidon merkitystä koskevilla vastauksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys kykyyn hallita omia tunteita työssä. Sillä oli voimakas positiivinen korrelaatio keskustelutaidon kanssa. Neuvottelu- ja keskustelutaidon välisen yhteyden osalta khii toiseen -testin ehdot eivät kuitenkaan täytyneet edes muuttujia uudelleen luokittelemalla. Tämä johtui molempien kysymysten poikkeuksellisen vinoista vastausjakaumista. Muuttujien välistä yhteyttä tarkasteltiin Mann-Whitneyn U-testillä. Testin perusteella niiden välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys.

Neuvottelutaidossa on kysymys paitsi argumentaatiosta, myös vallasta. Ideaalinen ”herruudeton” kommunikaatio on ihanneolosuhteiden kuvaus, jolla ei ole vastinetta arkitodellisuudessa. Eri osapuolten intressissä on keskustelun rajoittaminen eri tavalla. Määrittelyvallan kautta rajataan keskustelun ehdot. Määrittelyvalta kohdistuu siihen mistä keskustellaan, miten keskustellaan ja ketkä saavat ottaa osaa keskusteluun. Keskustelu on käsitteellisesti neuvottelua konsensushakuisempaa ja siten määrittelyvallan merkitys on sen suhteen lähtökohtaisesti pienempi. Joskus on kuitenkin käytännössä vaikeaa tai mahdotonta vetää rajaa keskustelun ja neuvottelun välille. Virallinen neuvottelutilanne saattaa muuttua luonteeltaan keskusteluksi ja avoimeksi tarkoitettu keskustelutilanne neuvotteluksi.

Kyky antaa myönteinen ensivaikutelma

Vajaat 55 % vastanneista (N=126) katsoi, että kyvyllä antaa myönteinen ensivaikutelma on erittäin paljon merkitystä vastuuhenkilön pätevyyden yhteydessä. Hieman alle 35 % tulkitsi sillä olevan melko paljon merkitystä tässä yhteydessä. Neutraalin vaihtoehdon osuus oli niukasti alle kymmenen prosenttia. Yksikään vastaaja ei valinnut ”melko vähän merkitystä” -vaihtoehtoa. Alle prosentti vastanneista piti kuitenkin myönteisen vaikutelman antamiskyvyn merkitystä erittäin vähäisenä.

Mitä välittömämpää ja ruumiillisempaa toimijoiden vuorovaikutus on, sitä suuremmat ovat mahdollisuudet vaikutelmien tarkoitukselliseen välittämiseen taikka tahattomaan välittymiseen. Ensivaikutelma ei kuitenkaan aina välttämättä välity kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa, vaan vaikutelmat voivat yhtäläillä välittyä puhelimitse tai kirjoitetun tekstin välityksellä taikka muuten välillisesti. Tällöin vuorovaikutus tarjoaa vaikutelman muodostamisen tueksi vähemmän ja yksipuolisempia vihjeitä. Tiedostamattomien

taustaoletusten ja hiljaisten normien merkitys on tällöin omiaan korostumaan entisestään. Kun yksilön todellisesta suorituskyvystä ja kehittymispotentiaalista ei voida saada kuin parhaimmillaankin puutteellisia tietoja, on tiedolliset aukko paikat täytettävä vaikutelmilla. Taito halutun kaltaisten vaikutelmien välittämiseen on arvokas ja käyttökelpoinen työelämän rituaalinomaisissa vuorovaikutustilanteissa, joissa vastavuoroisiksi oletetut odotukset ovat tyypillisesti suhteellisen ennalta-arvattavia.

Naiivi taipumus kohdella muita niinkuin toivoo itseään kohdeltavan on omiaan lisäämään mahdollisuutta toisiaan vastaamattomiin tulkintoihin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Kaikki eivät pidä samoista asioista eivätkä ymmärrä asioita samalla tavalla. Vaikutelmat "valehtelevat", tuotettiinpa niitä tarkoituksellisesti tai tahattomasti. Kun affektiivisten tekijöiden merkitys korostuu, on kyvyllä aktiivisesti tuottaa tunnetiloja itsessä ja toisissa on arvoa vaihdannassa. Tässä on organisatorisesti säännellyn tai vakiintuneisiin rooleihin liittyvän käyttäytymisen osalta kysymys Hochschildin (1983) käsitettä käyttäen emotionaalista työstä (emotional labour). (Vrt. Mumbyn & Putnamin (1992) "työfiiliksen" (work feelings) käsite).

Mahdollisuus yhteisyyden vaikutelman luomiseen ja ylläpitämiseen edellyttää ainakin joitakin jaettuja ryhmäjäsenyyksiä. Kyse on nimenomaan yhteisyyden *vaikutelmasta* eikä yhteisyydestä sinänsä. Edelläkin monesti viitatulla tavalla toisen ihmisen tajunnansisäiseen yksityiseen todellisuuteen ei sellaisenaan ole mahdollista päästä tutustumaan. Yksityisen ja yhteisen todellisuuden raja on kuitenkin sosiaalisessa vuorovaikutuksessa jatkuvassa liikkeessä.

Sosiaaliset toimijat kykenevät *tietoisesti* ottamaan tietynlaisia rooleja suhteessa toisiinsa ja suhtautumaan vaikutelmiinsa ja tunteisiinsa reflektiivisesti. (Ks. Goffman 1959; Hochschild 1983, s. 35-55 ja 211-222.) Tietoisuus tai oletus vaikutelmanhallinnan ja tunteiden *aktiivisen* tuottamisen mahdollisuudesta asettaa rajoja luottamukselle sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

Verkostoitumiskyky

Vähän alle 45 % vastaajista (N=126) valitsi vaihtoehdon, jonka mukaan verkostoitumiskyvyllä on erittäin paljon merkitystä pätevyiden komponenttina. Runsaat 40

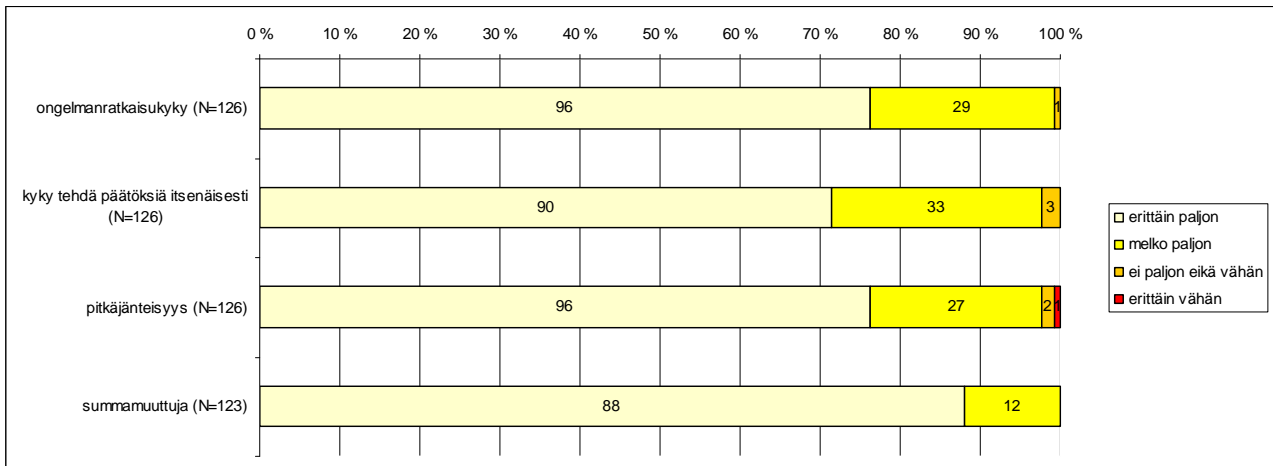
% päätyi ”melko paljon merkitystä” –vaihtoehdon kannalle. Neutraali vaihtoehto sai hiukan yli kymmenen prosentin osuuden vastauksista. Melko vähän merkitystä verkostoitumiskyvylle antoi kolmisen prosenttia ja erittäin vähän merkitystä alle yksi prosenti vastaajista. Alle prosentin osuuden keräsi myös ”en osaa sanoa” –vaihtoehto.

Verkostoitumiskyky liittyy vastuuhenkilön pätevyyden yhteydessä pitkälti kykyyn saavuttaa ja ylläpitää erilaisia verkostoasemia suhteessa erityisesti toimintayksikön ulkoisiin sidosryhmiin ja muihin organisaatioihin. Vajaat kaksi prosenttia vastanneista (N=123) katsoi verkostoitumisen toimintayksikkönsä tärkeimmäksi tavoitteeksi.

7.5. Henkilökohtaiset ominaisuudet

Henkilökohtaisten ominaisuuksien otsikon alla lomakkeella kysyttiin vastaajien käsitystä ongelmanratkaisukyvyyn, itsenäisen päätöksentekokyvyyn ja pitkäjänteisyyden merkityksestä osana pätevyyttä vastuuhenkilön tehtävissä. Lähes kaikki vastaajat katsoivat näillä tekijöillä olevan erittäin paljon tai ainakin melko paljon merkitystä pätevyyden kannalta. Ryhmään kuuluvat muuttujat korreloivat positiivisesti keskenään. Niiden välillä oli voimakkuudeltaan vaihtelevia tilastollisia yhteyksiä. Lisäksi ne mainittiin monesti avovastauksissa samassa yhteydessä.

Henkilökohtaisten ominaisuuksien summamuuttujan arvot vaihtelivat siten, että vajaat 90 % vastanneista (N=123) katsoi henkilökohtaisilla ominaisuuksilla olevan kokonaisuutena erittäin paljon merkitystä. Loput runsaat 10 % vastanneista sijoituivat ryhmään, joka mukaa tällä pätevyyden osa-alueella on kokonaisuutena melko paljon merkitystä osana pätevyyttä heidän vastuuhenkilön tehtävissään. Runsas neljännes vastaajista (N=122) piti henkilökohtaisia ominaisuuksia kaikista tärkeimpänä pätevyyden osa-alueena. Ainoastaan käytännön valmiudet työtehtävissä keräsi henkilökohtaisia ominaisuuksia suuremman osuuden tämän kysymyksen osalta. Yksikään alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut vastaaja ei valinnut henkilökohtaisia ominaisuuksia pätevyyden tärkeimmäksi osa-alueeksi.



KUVIO 13 - Pätevyyden osatekijät: henkilökohtaiset ominaisuudet

Ongelmanratkaisukyky

Yli kolme neljännestä vastaajista (N=126) katsoi, että ongelmanratkaisukyvyllä on erittäin paljon merkitystä pätevyyden osatekijänä. Vajaat 25 % tulkitseivät sillä olevan melko paljon merkitystä. Neutraalin vastausvaihtoehdon valitsi alle yksi prosentti vastanneista. Kukaan vastaajista ei pitänyt ongelmanratkaisukyvyyn merkitystä melko vähäisenä tai erittäin vähäisenä. Ongelmanratkaisukyvyyn merkitystä korostettiin myös lukuisissa avovastauksissa. Tällainen kyky liitettiin useimmiten kykyyn tehdä päätöksiä itsenäisesti sekä toisinaan pitkäjänteisyyteen.

Ongelmanratkaisukyky liittyy tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla kykyyn hallita omia tunteita työssä samoin kuin kykyyn tehdä päätöksiä itsenäisesti. Sillä on lisäksi tilastollisesti merkitsevä liityntä pitkäjänteisyyteen.

Kyky tehdä päätöksiä itsenäisesti

Runsaat 70 % vastanneista (N=126) valitsi vaihtoehdon, jonka mukaan kyvyllä tehdä päätöksiä itsenäisesti on erittäin paljon merkitystä osana vastuuhenkilön pätevyyttä. Enemmän kuin neljännes katsoi sillä olevan melko paljon merkitystä. Neutraalin vastausvaihtoehdon kannalle asettui reilut kaksi prosenttia vastanneista. "Erittäin vähän" tai "melko vähän" merkitystä sillä ei ollut yhdenkään vastaajan mukaan. Päätöksentekokyky mainittiin avovastauksissa toistuvasti vastuuhenkilön ihanteellisena ominaisuutena. Erityisesti korostettiin itsenäisen ja nopean päätöksentekokyvyn merkitystä. Kyky liittyi useissa vastauksissa erityisesti muuttuviin tilanteisiin sopeutumiseen, ongelmanratkaisuun ja pitkäjänteisyyteen.

Kyky tehdä päätöksiä liittyi tilastollisesti kykyyn hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena ja kykyyn hallita omia tunteita työssä. Nämä yhteydet olivat tilastollisesti merkitseviä. Lisäksi päätöksentekokyky liittyi tilastollisesti erittäin merkitsevällä tavalla ongelmanratkaisukykyyn.

Pitkäjänteisyys

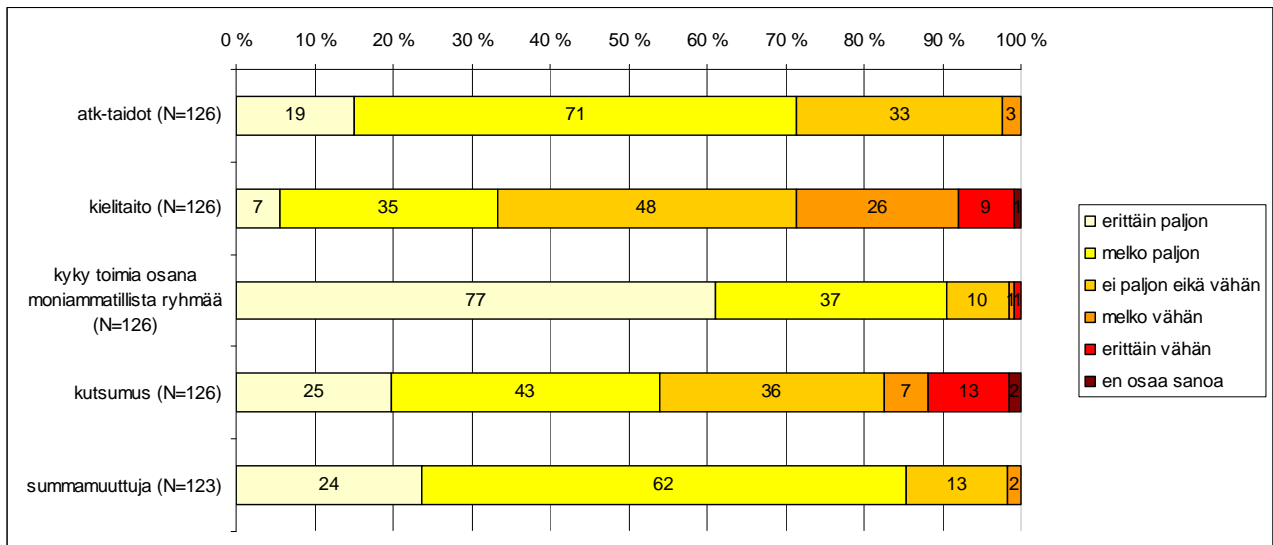
Noin kolme neljännestä vastanneista (N=126) katsoi pitkäjänteisyydellä olevan erittäin paljon merkitystä vastuuhenkilön pätevyyden osana. Runsaat 20 % vastaajista antoi sille puolestaan melko paljon merkitystä. Neutraalin vaihtoehdon osuus vastauksista oli alle kaksi prosenttia. Yksikään vastaaja ei valinnut "melko vähän merkitystä" -vaihtoehtoa, mutta "erittäin vähän merkitystä" -vaihtoehto sai osalleen alle yhden prosentin osuuden vastauksista. Pitkäjänteisyys otettiin lukuisissa avovastauksissa esille vastuuhenkilön ihanteellisena henkilökohtaisena ominaisuutena. Se liittyi useimmiten sosiaalisuuteen, päätöksentekoon sekä toisinaan eettisyyteen ja ongelmanratkaisuun sekä johtamiseen.

Pitkäjänteisyyden arvostuksia koskevilla vastauksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ongelmanratkaisukykyyn. Sen yhteys itsenäiseen päätöksentekokykyyn oli ainoastaan tilastollisesti suuntaa-antava.

7.6. Täydentävät valmiudet

Lomakkeella tiedusteltiin täydentävien valmiuksien otsikon alla vielä eräiden sekalaisten tekijöiden merkitystä vastuuhenkilön pätevyyden osatekijöinä. Täydentävinä valmiuksina mainittiin atk-taidot, kielitaito, kyky toimia osana moniammatillista ryhmää ja kutsumus. Lisäksi tarjottiin kolme "joku muu, mikä" -kohtaa siltä varalta, että vastaaja haluaisi painottaa jotakin sellaista pätevyyden osatekijää, jota ei ollut lomakkeella erikseen kysytty. Täydentävien valmiuksien ryhmä oli hajanainen eikä ryhmään kuuluvilla muuttujilla ollut mainittavaa yhteisvaihtelua. Täydentävien valmiuksien muodostamaa kokonaisuutta piti summamuuttujan arvojen perusteella erittäin tärkeänä vajaa neljännes ja melko tärkeänä runsaat 60 % vastanneista (N=123). Neutraali vaihtoehto keräsi vajaat 15 % vastauksista. Noin kaksi prosenttia vastanneista katsoi, että täydentävien valmiuksien kokonaisuudella on melko vähän merkitystä heidän vastuuhenkilön tehtävissään. Alle yksi prosentti piti

täydentäviä valmiuksia kaikista tärkeimpänä pätevyyden osa-alueena.³⁶



KUVIO 14 - Pätevyyden osatekijät: täydentävät valmiudet

Atk-taidot

Hieman yli 15 % vastanneista (N=126) antoi atk-taidoille erittäin paljon merkitystä pätevyyden osatekijänä vastuuhenkilön tehtävissä. Runsaat 55 % katsoi niillä olevan melko paljon merkitystä. Enemmän kuin neljännes vastaajista valitsi neutraalin vaihtoehdon. Reilut kaksi prosenttia vastanneista piti atk-taitojen merkitystä melko vähäisenä, yksikään vastanneista ei kuitenkaan tulkinut niiden merkitystä erittäin vähäiseksi.

Kallion ja Kontion (2006) kuntien sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön atk-taitoja koskevasta kartoituksesta voidaan löytää eräitä yhtäläisyyksiä tämän tutkimuksen tulosten kanssa. Heidän aineistonsa muistuttaa ikä-, sukupuoli- ja koulutusjakaumiensa osalta melko pitkälti tämän tutkimuksen aineistoa. Kallio ja Kontio (2006, s. 13) toteavat, että tietokoneen käytön perusasiat näyttävät tuottavat vaikeuksia kaikissa heidän tutkimissaan ammattiryhmissä. Erityisesti tiedonhallinta tuottaa ongelmia. Suurin osa, selvästi yli 80 prosenttia, Kallion ja Kontion tutkimuksen vastaajista haluaisi lisää tietoteknistä koulutusta. Työnkuvan mukaan tarkasteltuna eniten koulutusta toivovat hallinto- ja esimiestyössä työskentelevät sekä asiakastyötä tekevät. (Kallio & Kontio 2006, s. 37.) Edellä mainitut tehtävät ovat olennainen osa myös yksityisen sosiaalihuollon toimintayksikön vastuuhenkilön tehtävänkuvaa.

³⁶ Kyselyvastauksissa oli täydentävien valmiuksien osalta riittävästi hajontaa, jotta tilastollisia testejä voitiin tehdä muutenkin kuin ”erittäin paljon merkitystä” ja ”melko paljon merkitystä” –vastausten välisenä vertailuna.

Kielitaito

Hieman yli viisi prosenttia vastaajista (N=126) kertoi kielitaidolla olevan erittäin paljon merkitystä pätevyyden osana. Runsas neljännes valitsi vaihtoehdon, jonka mukaan sillä on melko paljon merkitystä. Lähes 40 % päätyi neutraaliin vastausvaihtoehtoon. Reilut 20 % antoi kielitaidolle melko vähän ja hieman yli seitsemän prosenttia erittäin vähän merkitystä. Alle yksi prosentti vastanneista ei osannut sanoa kantaansa. Kielitaito keräsi kaikista pätevyyden osatekijöistä toiseksi eniten ”vähän” –vastauksia. Kielitaito ja vieraiden kulttuurien tuntemus tuotiin esille vastuuhenkilön ihanteellisina ominaisuuksina muutamissa avovastauksissa.

Kyky toimia osana moniammatillista ryhmää

Reilut 60 % vastaajista (N=126) tulkitsi kyvyllä toimia osana moniammatillista ryhmää olevan erittäin paljon merkitystä vastuuhenkilön pätevyyden komponenttina. Hieman alle 30 % katsoi sillä olevan melko paljon merkitystä. Neutraalin vastausvaihtoehdon kannalle asettui vajaat kahdeksan prosenttia vastanneista. Vaihtoehdot ”melko vähän” ja ”erittäin vähän” merkitystä saivat kukin alle prosentin osuuden vastauksista. Tiimi- ja ryhmätyötaidot sekä moniammatillinen yhteistyö mainittiin avovastauksissa vastuuhenkilön ihanteiden yhteydessä. Kyvyllä toimia osana moniammatillista ryhmää oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys yhteistyötaitoihin. Tätä on käsitelty edellä.

Kutsumus

Hieman alle 20 % vastanneista (N=126) antoi kutsumukselle erittäin paljon merkitystä pätevyyden osatekijänä. Noin 35 % kertoi sillä olevan melko paljon merkitystä. Neutraalin vaihtoehdon valitsi lähes 30 % vastaajista. Vajaat kuusi prosenttia katsoi kutsumuksella olevan melko vähän ja reilut kymmenen prosenttia erittäin vähän merkitystä. Alle kaksi prosenttia vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Kutsumuksen arvostuksilla oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ammattiin liittyvän tietopuolisen osaamisen arvostuksiin. Tätä yhteyttä on käsitelty edellä tietopuolisen osaamisen yhteydessä.

Kutsumusta koskeva kysymys keräsi kaikista pätevyyden osatekijöistä eniten ”vähän merkitystä” vastauksia. Vastausten hajonta oli kutsumuksen osalta paljon keskimääräistä suurempaa, kun sitä verrattiin muiden pätevyyden osatekijöitä arvostuksia koskeviin vastauksiin. Kutsumus herätti voimakkaita negatiivisia tunteita joissakin vastaajissa. Erään

vastaaajan mukaan pelkästään kutsumuksen merkityksen kysyminen tekee koko tutkimuksesta ”narrin pilaa”. Sama vastaaja epäili tässä yhteydessä myös, että tutkija ei arvosta hänen alaansa. Moraalinen närkästys viestii tässä yhteydessä hiljaisen normin rikkomisesta: pelkkä kutsumuksen merkityksen tiedusteleminen on tulkittavissa loukkaukseksi ammattilaisen statusta kohtaan. Implisiittiset normit tulevat näkyviksi, kun niitä rikotaan (vaikkapa tahdittoman tutkijan toimesta).

Muut täydentävät valmiudet

Täydentävien valmiuksien yhteydessä vastaajille annettiin mahdollisuus mainita korkeintaan kolme sellaista pätevyiden osatekijää, joita ei oltu kysytty muualla tutkimuslomakkeella. Vastauksia kertyi yhteensä 39 kappaletta. Sellaisina seikkoina, joilla on erittäin paljon merkitystä mainittiin yrittäjäyys, monitaitoisuus ja kädentaidot, organisointikyky, nopea organisointikyky, taloudellinen tuntemus, kantti vastuunkantoon, se, että on persoonana³⁷ soveltuva alalle, jaksavuus ja vahvuus persoonana³⁸, sitoutuminen, avoimuus, rehellisyys, positiivinen asenne ja arvoihin sitoutuminen. Melko tärkeinä tuotiin esille organisointikyky, ajanhallinta, musiikkitaito, laulu ja soitto, huumori, aloitekyky, terapeuttiset taidot ja erityistaidot. Innovatiivisuus mainittiin seikkana, jolla ei ole paljon eikä vähän merkitystä. Edellä mainitut ”muut” seikat tulivat pääsääntöisesti esille myös vastuuhenkilön ihanteellisia ominaisuuksia koskevissa avovastauksissa.

Organisointikyky mainittiin vastauksissa sekä erittäin tärkeiden että melko tärkeiden tekijöiden ryhmässä ja vielä erikseen erittäin tärkeänä nopeana organisointikyknä. Henkilökohtainen soveltuvuus tuotiin esille ”persoonan” ominaisuuksien yhteydessä. Lisäksi on syytä huomata, että eettisiksi ymmärrettäviä tekijöitä (sitoutuminen, arvoihin sitoutuminen, avoimuus, rehellisyys) mainittiin toistuvasti. Eettiset teemat tulivat vahvasti esille myös vastuuhenkilön ihanteita koskevien avovastausten yhteydessä.

7.7. Ammattietiikka

Yli kolmannes, kaikkiaan 31 vastaajaa, vastuuhenkilön henkilökohtaisia ominaisuuksia

³⁷ ”Persoonana” merkitsee aiemmin viitatulla tavalla naamiota. Tässä yhteydessä ei ole selvää, onko vastaaja tarkoittanut alalle sopivan ammattiroolin omaksumista vai alalle sopivaa persoonallisuutta, ts. onko tässä kontekstissa kysymys joltakin vaikuttamisesta vai jonakin olemisesta.

³⁸ Tässä on ilmeisesti kysymys persoonallisuudesta eikä persoonasta siinä merkityksessä, jossa persoonan käsitettä on käytetty tässä tutkimuksessa. Ks. myös edellinen alaviite.

koskevaan avokysymykseen vastanneista toi esille ammattietiikkaan liittyviä vastuuhenkilön ihanteellisia ominaisuuksia. Tämä oli sikäli merkittävää, että nimenomaisesti etiikkaan liittyviä kysymyksiä ei ollut lomakkeella esitetty lainkaan. Suuri osa vastaajista oli kokenut etiikan vastuuhenkilön tehtävien yhteydessä niin merkittäväksi aihealueeksi, että oli ottanut sen oma-aloitteisesti esille avovastauksissa. Rehellisyys, avoimuus, luotettavuus, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus olivat vastauksissa toistuvia ilmauksia. Etiikkaan liittyvinä vastuuhenkilön ihanteellisina ominaisuuksina tuotiin esille myös mm. vahva oikeudenmukaisuuden tunto, yhteiskunnallinen valveutuneisuus, kunnossa oleva arvomaailma ja toisten arvostaminen ihmisinä.

8. Vastuuhenkilö johtajana ja käytännön ammattilaisena

Eräs vastuuhenkilön tehtävien kannalta keskeisimmistä jännitteistä syntyy johtamisen ja hoito-, hoiva- ja kasvatustyön välille. Kaikki vastuuhenkilöt ovat määritelmällisesti johtajan asemassa. Tämä asema on ainakin periaatteessa itsenäinen suhteessa vastuuhenkilön muihin tehtäviin. Vastuuhenkilön tehtävänkuvaan ei ole mitään periaatteellista pakkoa sisällyttää käytännön asiakastyötä, vaan vastuuhenkilö voi olla asemaltaan puhtaasti johtaja.

Vastaaajien enemmistö katsoo kuitenkin tehtävänkuvaansa kuuluvan paljon sekä johtamista että käytännön asiakastyöhön lukeutuvia tehtäviä. Vastuuhenkilöiden keskuudessa esiintyy painotuseroja siinä, ovatko tehtävät ensisijaisesti luonteeltaan johtotehtäviä vai käytännön asiakastyön tehtäviä. Osa vastuuhenkilöistä pyrkii johtajan asemaan ja ottamaan ainakin hieman etäisyyttä etulinjan asiakastyöhön toisen ryhmän mieltäessä itsensä enemmänkin käytännön työn ammattilaisiksi, joiden tehtäviin kuuluu hoiva-, hoito- ja kasvatustyön ohessa myös jonkin verran johtamista. Aineistossa esiintyy jonkin verran melko tyylipuhtaita johtajatyyppejä, joiden osuus etulinjan työhön on olematon tai vähäinen.

Faktorianalyysi tukee jakoa johtamisen ja käytännön ammattilaisuuden välillä. Kahden faktorin ratkaisuna saatiin voimakkaasti tällaista jakoa tukeva tulos.³⁹ Analyysin tuloksia käsitellään alla vastuuhenkilön roolien yhteydessä. Analyysissä otettiin huomioon ne muuttujat, joiden lataus oli yli 0,5. Näitä muuttujia käytettiin tulkintojen muodostamiseen niiden latausten voimakkuuden asettamassa järjestyksessä.

Vastuuhenkilön rooleja määrittävät johtamisen ja käytännön ammattilaisuuden ohella myös eräät muut tekijät. Sosiaalisuus ja vastuuhenkilön henkilökohtaiset ominaisuudet painottuvat vastauksissa vaihtelevassa määrin. Niiden luonne osana vastuuhenkilön pätevyyttä voidaan nähdä suhteessa johtamiseen ja käytännön ammattilaisuuteen.

³⁹ Analyysin tuloksena saadut kommunaliteetit ja faktorien lataukset on esitetty tämän tutkimuksen liitteenä 1 sivuilla 92-93. Itse asiassa kyseessä on varsinaisen faktorianalyysin sijasta pääkomponenttianalyysi. Analyysissä käytettiin vastuuhenkilön tehtävien sisältöjä ja pätevyyden osatekijöitä koskevia muuttujia. Muuttujien asteikot olivat samanlaiset. Analyysin tuloksina saatujen kärkimuuttujien kommunaliteetit olivat riittäviä tulkintojen tekoon.

Vastuuhenkilö johtajana

Johtaminen korostui teemana erityisesti suurissa toimintayksiköissä. Nämä olivat tyypillisesti voittoa tavoittelemattomia ja yleishyödyllisen yhteisön omistamia. Johtaminen ja yrittäjäyys poikkesivat teemoina toisistaan. Yrittäjäyys tuli esille erityisesti pienten voittoa tavoittelevien toimintayksiköiden vastuuhenkilöiden tehtävien yhteydessä. Yrittäjäyden yhteydessä korostui vastuuhenkilön oman käytännön asiakastyöhön ja pienyksen hallintoon sekä talouteen liittyvän työpanoksen rooli, johtamisen yhteydessä puolestaan vastuuhenkilön yksikön toimintaa ohjaava ja jäsentävä rooli. Johtamiseen liittyvillä pätevyyden osatekijöillä oli selvä positiivinen korrelaatio keskenään. Lisäksi ne liittyivät johtamisen sekä talouden ja hallinnon samoin kuin toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimisen merkitykseen työtehtävien osana.

Yli 80 % vastanneista katsoi tehtäviinsä kuuluvan erittäin paljon tai melko paljon johtamista. Ainoastaan alle 5 % vastaajista ilmoitti tehtäviinsä kuuluvan erittäin vähän johtamista. Kolmekymmentäseitsemän kaikkiaan 90:stä vastuuhenkilön ihanteellisia henkilökohtaisia ominaisuuksia koskevaan avokysymykseen vastanneesta otti esille johtamiseen liittyviä ominaisuuksia. Vastaajat nimesivät toistuvasti johtajuuden, johtamistaidon, auktoriteetin ja jämäkkyuden vastuuhenkilön ihanteellisten ominaisuuksien yhteydessä. Organisoitaitaidon tai -kyvyn sekä päämäärä- ja tavoitehakuisuuden merkitystä korostettiin useissa vastauksissa. Kyky visioida ja johtaa harkiten sekä pitkäjänteisyys mainittiin niin ikään. Esille tulivat myös aloitekyky, kyky tarttua asioihin ja kyky sietää painetta sekä ottaa vastuuta samoin kuin kyky delegoida ja vastuuttaa alaisia sekä kyky antaa ja vaatia palautetta.

Kuusitoista vastaajaa otti esille johtamiskoulutuksen merkityksen osana vastuuhenkilön ihanteellista koulutusta. Erikseen mainittiin johtamisen erikoisammattitutkinto. Yksitoista vastaajaa mainitsi ihanteellisen koulutuksen osana kaupallisen, hallinnollisen tai oikeudellisen koulutuksen. Esille otettiin mm. erilaiset yrittäjäyyskoulutukset sekä hallintotieteen opinnot. Kaksitoista vastaajaa mainitsi johtamiskokemuksen vastuuhenkilön ihanteellisen kokemuksen yhteydessä. Hallinnollinen kokemus mainittiin kolmesti.

Johtaminen tuli lähes järjestelmällisesti esille vastuuhenkilön ihanteellista tehtävänkuvaa koskevien avovastausten yhteydessä. Teemoina ihanteellisen tehtävänkuvan sisältöä

kuvailevissa vastauksissa esiintyivät erityisesti esimiestyö ja henkilöstön johtaminen. Teemana ihanteellisen tehtävänkuvan sisältöä kuvailevissa vastauksissa esiintyi myös yhteydenpito yksikön sidosryhmiin. Tämä voidaan kytkeä johtajan rooleihin informaation välittäjänä (Mintzberg 1980). Yrittäjyyteen liittyvänä teemana mainittiin itsenäinen yrittäjyys.

Faktorianalyysin tuloksena saaduista kahdesta faktorista toinen oli melko suoraviivaisesti nimettävissä ”johtajiksi”. Johtajien faktorin kärkimuuttujat koostuivat tehtäväsisällöistä sekä johtamiskoulutuksesta ja –kokemuksesta. Voimakkain lataus oli johtamistehtävien määrää osana vastuuhenkilön tehtäviä koskevalla muuttujalla, seuraavaksi voimakkain hallinnollisten tehtävien ja kolmanneksi voimakkain toiminnan taloudesta huolehtimista koskevalla muuttujalla. Näiden jälkeen tulivat järjestyksessä johtamiskokemus, toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimisen määrä ja johtamiskoulutus.

Johtajien ryhmä määrittyy voimakkaammin tehtäväsisältöjen kuin yksittäisten pätevyyden osatekijöiden perusteella. Tämä korostaa johtajan muodollista asemaa ja tämän aseman merkitystä yksittäisestä esittäjästä suhteellisen riippumattomana roolina. Johtajan asemaa luonnehtivat tehtävät liittyvät paitsi itse johtamiseen, myös toimintayksikön hallinnon ja talouden hoitamiseen sekä toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimiseen. Näissä tehtävissä johtamiskokemus tulee pätevyyden osatekijänä tärkeysjärjestyksessä ennen johtamiskoulutusta.

Vastuuhenkilön erilaisia johtajan rooleja suhteissa yksikkönsä toiminnan sidosryhmiin voidaan tarkastella Mintzbergin (1980) esittämän jaottelun mukaisesti. Mintzberg jakaa johtajan roolit kolmeen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä liittyy sosiaalisiin suhteisiin, toinen ryhmä informaation välitykseen ja kolmas päätöksentekoon.⁴⁰

Roolien kolme ryhmää muodostavat kokonaisuuden, jossa muodollinen ja tosiasiallinen johtajan asema antaa johtajalle mahdollisuuden toimia sosiaalisten suhteiden rooleissa, nämä puolestaan antavat johtajalle mahdollisuuden informaatioon liittyvissä rooleissa toimimiseen, joissa toimimisen kautta johtaja voi lopulta ottaa päätöksentekijän rooleja ja toimia niiden puitteissa. (Ks. tarkemmin Mintzberg 1980, s. 54-59.)

⁴⁰ Tässä käytetyt suomennokset perustuvat osittain Salmisen (2002, 108-109) esittämiin.

Sosiaalisiin suhteisiin liittyvät roolit	Keulakuva (Figurehead)
	Henkilöstön johtaja (Leader)
	Yhdyshenkilö (Liaison)
Tiedonvälitykseen liittyvät roolit	Tiedon kokoaja (Monitor)
	Tiedon välittäjä (Disseminator)
	Puhemies (Spokesman)
Päätöksentekoon liittyvät roolit	Yrittäjä (Entrepreneur)
	Häiriöiden käsittelijä (Disturbance handler)
	Voimavarojen jakaja (Resource allocator)
	Neuvottelija (Negotiator)

TAULUKKO 5 – Johtajan kymmenen roolia Mintzbergin (1980) mukaan

Vastuuhenkilön johtajan roolien yhteydessä käytetyt esimerkit on otettu tutkimusta varten saaduista vastuuhenkilöiden kirjallisista tehtävänkuvista ja avovastauksista. Näin niillä on kytkentä vastuuhenkilöiden tehtävänkuviin ja arvostuksiin. Tehtävänkuvisa vastuuhenkilön valta ja vastuu suhteessa sidosryhmiin vaihtelivat suuresti, joten kaikki roolit eivät esiintyneet jokaisessa tehtävänkuvassa tai vastauksessa. Vastaajat toimivat lisäksi hyvin erilaisissa organisaatioissa ja työyhteisöissä. Yleishyödyllisen yhteisön ylläpitämisen suuren ja laitospäiväisen toimintayksikön johtajan tehtävissä korostuvat erilaiset roolit kuin pienen yhtiömuotoisen yksikön johtajan tehtävissä. Molemmat eroavat puolestaan vertaistukeen perustuvan kyläyhteisömuotoisen yksikön vastuuhenkilön tehtävissä painottuvista rooleista.

Keulakuvana vastuuhenkilö on symbolinen johtaja, joka muodollisesti edustaa toimintayksikköään. Tässä roolissa vastuuhenkilö on lupamenettelyn yhteydessä erityisesti nimettynä vastuuhenkilönä. Keulakuvana vastuuhenkilö toimii myös esimerkiksi allekirjoittaessaan asiakirjoja yksikkönsä nimissä.

Henkilöstön johtajan roolissa vastuuhenkilö on toimiessaan yksikkönsä muun henkilökunnan johtajana. Tämän roolin piiriin kuuluvat tyypillisesti henkilöstöhallinnon tehtävät, kuten henkilöstön rekrytointi, kehittäminen ja arviointi sekä yksikön päivittäisen toiminnan tosiasiallinen johtaminen.

Yhdyshenkilön roolissa vastuuhenkilö esiintyy hoitaessaan suhteita toimintayksikön ulkoisiin sidosryhmiin. Mintzbergin käsitteistössä tässä yhteydessä on kysymys nimenomaisesti epävirallisten ja horisontaalisten suhteiden hoitamisesta.

Tiedon kokoajana vastuuhenkilö kerää ja systematisoi informaatiota yksikkönsä toimintaympäristöstä mahdollisten tulevaisuuksien suunnittelua ja päätöksentekoa varten. Tiedon kokoaminen tapahtuu niin päivittäisen toiminnan tarkastelun, epävirallisen sosiaalisen vuorovaikutuksen kuin itse laadittujen tai hankittujen tietoaineistojen avulla. Vastuuhenkilö voi esimerkiksi tarkastella virallisenormien ja viranomaiskäytäntöjen kehitystä ja normien tulkintalinjoja sekä seurata yksikkönsä toimintaa pyrkiessään hahmottamaan mahdollisuuksia ja uhkia.

Tiedon välittäjän roolissa vastuuhenkilö toimii suhteissaan omistajatahoon ja yksikkönsä henkilökuntaan. Mintzberg (1980, s. 71-72) huomauttaa, että tiedon välittäjänä johtaja jakaa tietoa paitsi tosiasioista, myös arvoista. Vastuuhenkilö voi esimerkiksi laatia erilaisia yksikön toimintaa kuvaavia kertomuksia ja selvityksiä, perehdyttää uutta henkilökuntaa yksikön toimintaan tausta-arvoineen tai välittää viestejä henkilöstöltä omistajataholla taikka omistajataholta henkilöstölle.

Puhemiehen ominaisuudessa vastuuhenkilö puhuu toimintayksikkönsä puolesta edustaessaan yksikköään suhteessa ulkoisiin sidosryhmiin. Näistä keskeisimmät ovat Mintzbergin (1980, s. 76) mukaan omistajataho ja ”suuri yleisö”. Vastuuhenkilö toimii puhemiehen roolissa esimerkiksi huolehtiessaan ulkoisesta tiedottamisesta ja yksikön tuottamien palveluiden markkinoinnista. Puhemiehen roolissa vastuuhenkilö on niin ikään edustaessaan toimintayksikköään suhteessa viranomaisiin⁴¹.

Yrittäjänä vastuuhenkilö toimii aloitteentekijänä ja organisaation tarkoituksellisen muutoksen suuntaajana. Yrittäjyys tarkoittakin Mintzbergin käsitteistössä muutakin kuin pelkästään henkilöyrittäjänä toimimista taloudellista voittoa tavoittelevassa organisaatiossa. Yrittäjän roolissa johtaja toimii delegoidessaan valtaa ja vastuuta sekä

⁴¹ Mintzberg (1980) ei tuo viranomaisuuksia erikseen esille minkään kuvaamansa roolin yhteydessä. Kyse lienee pitkälti kulttuurierosta. Suomessa yksityisten palveluntuottajien toiminta on kiinteämmin viranomaisvalvonnan piirissä kuin Yhdysvalloissa. Tässä esityksessä viranomaisyhteistyö on sijoitettu puhemiehen roolin yhteyteen. Tätä voidaan perustella sillä, että kyse on vertikaalisuhteesta, eikä vuorovaikutus viranomaisten kanssa läheskään aina perustu vapaaehtoisuuteen. Näin viranomaiskontaktit soveltuvat paremmin puhemiehen kuin horisontaalisuhteeseen perustuvan yhdyshenkilön roolin osaksi.

valvoessaan organisaation kehittämistä. (Ks. Mintzberg 1980, s. 78.) Vastuuhenkilö toimii yrittäjänä esimerkiksi tehdessään organisaation kehittämistä ja laatupolitiikkaa koskevia päätöksiä, päättäessään merkittävistä hankinnoista tai osallistuessaan niitä koskevaan päätöksentekoon, seuratessaan tavoitteiden toteutumista, tehdessään aloitteita toiminnan kehittämiseksi ja osallistuessaan uusien käytäntöjen luomiseen.

Häiriöiden käsittelijän roolissa vastuuhenkilö tekee päätöksiä asioissa, joissa on kysymys ei-toivotuista tilanteista ja muutoksista organisaatiossa tai sen toimintaympäristössä (ks. tarkemmin Mintzberg 1980, s. 81-85). Vastuuhenkilö toimii häiriöiden käsittelijänä käyttäessään kurinpitovaltaa, selvitellessään ja ratkaistessaan erilaisia ongelma- ja konfliktitilanteita ja toimiessaan työyhteisön sisäisenä konsulttina.

Voimavarojen jakajana vastuuhenkilö esiintyy jakaessaan aineellisia voimavaroja ja henkilöstöresursseja organisaatiossaan. Mintbergin (1980, s. 85-90) mukaan voimavarojen jakajana johtaja aikatauluttaa toimintaa, järjesteele työtä ja hyväksyy toimintoja niihin liittyvine voimavaroineen. Voimavarojen jakajan roolissa vastuuhenkilö toimii budjetointiin osallistuessaan, työvuorolistoja laatiessaan, jakaessaan tehtäviä yksikkönsä henkilökunnalle ja huolehtiessaan esimerkiksi hoitohenkilöstön sekä toimisto- ja hoitotarvikkeiden riittävydestä.

Neuvottelijana vastuuhenkilö edustaa toimintayksikköään erilaisissa neuvotteluissa. Mintzberg (1980, s. 91) kuvaa neuvottelijan roolia suhteessa eräisiin muihin rooleihin. Keulakuvana johtajan läsnäololla neuvotteluissa on symbolista merkitystä. Puhemiehenä hän on puolestaan organisaationsa edustaja suhteessa ulkoisiin sidosryhmiin. Voimavarojen jakajana johtajalla puolestaan on tosiasiallista valtaa neuvotella organisaation resurssien käyttämisestä tiettyyn sovittavaan tarkoitukseen. Erona edellä käsitellyn yhteyshenkilön rooliin on neuvottelutilanteen ainakin suhteellisessa mielessä suurempi virallisuus sekä neuvottelun luonne päätöksentekoon tähtäävänä tapahtumana. Puhemiehen roolista neuvottelijan rooli eroaa sikäli, että neuvottelussa on enemmän kyse päätöksenteosta kuin edustamisesta. Neuvottelijan roolissa vastuuhenkilö toimii tyypillisesti neuvotellessaan toimintayksikkönsä asiakaspaikkojen täyttämistä viranomaisten ja muiden tahojen kanssa sekä neuvotellessaan yhteistyöstä muiden organisaatioiden kanssa.

Vastuuhenkilö käytännön ammattilaisena

Käytännön ammattilaisen rooli ei johtajan asemasta poiketen ole virallisinormeilla asetettu pakollinen osa vastuuhenkilön tehtäväkuvaa. Yli 70 % kyselyyn vastanneista vastuuhenkilöistä kertoi tehtäviinsä sisältyvän erittäin tai melko paljon hoito-, hoiva- tai kasvatustyötä. Vain runsaat 10 % vastasi, että heidän tehtäviinsä sisältyy erittäin vähän tällaista työtä.⁴² Valtaosa vastaajista teki siis osana tehtäviään myös käytännön asiakastyötä. Sitä pidettiin useissa avovastauksissa myös tärkeänä osana ihanteellista vastuuhenkilön tehtäväkuvaa, koska sen kautta katsottiin mahdolliseksi ylläpitää kosketusta yksikön arkeen. Asiakastyö ei kuitenkaan esiintynyt kaikissa ideaaleissa, sen sijaan niiden yhteydessä lähes poikkeuksetta viitattiin johtamiseen ja hallintoon.

Ammatillisuus tuli avovastauksissa verrattain usein esille vastuuhenkilön ihanteellisten henkilökohtaisten ominaisuuksien yhteydessä. Suuri osa vastaajien avovastauksissaan vastuuhenkilön tehtäviinsä ihanteellisiksi katsomista tutkinnoista, samoin kuin vastaajien suorittamukseen ilmoittamista tutkinnoista, on sosiaalialan tai terveydenhuollon alan ammattiin valmistavia tutkintoja. Tämä on omiaan korostamaan käytännön ammattilaisen roolin merkitystä vastuuhenkilön tehtävien yhteydessä. Erityisesti on syytä huomata, että yli puolella vastaajista on nimenomaan terveydenhuollon alan tutkinto. Tässä yhteydessä voidaan perustellusti puhua ainakin tietynasteisesta medikalisoitumisesta yksityisen sosiaalihuollon osalta. Sosiaalialan kokemus mainittiin yhdeksässätoista ja terveydenhuollon alan kokemus kolmessatoista kaikkiaan 50:stä vastuuhenkilön ihanteellista kokemusta koskevasta vastauksesta.

Vastuuhenkilön käytännön ammattilaisen rooliin liittyvinä teemoina ihanteellisen tehtäväkuvan osana vastauksissa esiintyivät yksikön arjesta vastaaminen ja asiakastyö sekä hoidon kehittäminen. Monet vastaajista pitivät ammattilaisen asemaansa niin tärkeänä, että pelkästään kutsumuksen merkityksen tiedusteleminen vastuuhenkilön pätevyyden yhteydessä oli omiaan herättämään moraalista närkästystä. Ammattilaisen statusta puolustettiin kiivaasti uhkaksi koettua hiljaisen normin rikkojaa vastaan.

Faktorianalyysin tuloksena saatu toinen faktori oli perustellusti nimettävissä ”käytännön

⁴² Tässä yhteydessä on syytä huomata, että tehtävien sisältöä koskevissa kysymyksissä ei ollut vastausvaihtoehtoa, jolla vastaaja olisi voinut ilmoittaa, ettei hänen tehtäviinsä sisälly lainkaan jotakin tehtäväryhmää. Tämä on aiheellista ottaa huomioon vastauksia tulkittaessa.

ammattilaisiksi”. Faktorin kärkimuuttajat liittyivät poikkeuksitta käytännön valmiuksia työtehtävissä koskeviin pätevyyden osatekijöihin. Faktorin luonne määrittyi nimenomaan pätevyyden osatekijöiden eikä tehtäväsisältöjen kautta. Tehtäväsisällöistä faktori liittyi kiinteämmin asiakkaiden saamien palveluiden laadusta huolehtimiseen kuin hoiva- hoito- tai kasvatustyön tehtäviin. Voimakkaimmin latautuneet muuttajat tällä faktorilla olivat järjestyksessä käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen, käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä, kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena ja hoiva-, hoito tai kasvatustyön osaaminen. Kaikki edellä mainitut muuttajat on tässä tutkimuksessa luokiteltu käytännön valmiuksien ryhmään. Näiden lisäksi käytännön ammattilaisuus liittyy kykyyn toimia osana moniammatillista ryhmää samoin kuin lain mukaiseen kelpoisuuteen.

Käytännön ammattilaisuus liittyy niin yksittäisiin työtehtäviin kuin työtehtävien muodostamaan kokonaisuuteenkin. Se liittyy myös voimakkaasti käytännöllisten valmiuksien jatkuvaan kehittämiseen ja moniammatillisuuteen. Työtehtävät, joiden kautta vastuuhenkilön pätevyys käytännön ammattilaisen roolissa määrittyy, ovat luonteeltaan erityisesti hoiva-, hoito- ja kasvatustyön tehtäviä. Tällaiset tehtävät muodostavat johtamisten kanssa jännitteisessä suhteessa olevan kokonaisuuden. Virallisenormien asettaman vastuuhenkilön tehtävänkuvan minimisisällön mukaisesti konfliktin tulisi ratketa johtamisen hyväksi. Vastuuhenkilön käytännön ammattilaisen roolille on tilaa osana tehtävänkuvaa toiminnallisen johtamisen asettamissa rajoissa. Käytännön toiminnassa vastuuhenkilö voi kuitenkin olla tosiasiallisten tehtäviensä ja vastuidensa osalta enemmän käytännön ammattilainen kuin johtaja. Tällainen tilanne on omiaan saamaan aikaan johtamisvajeen organisaatiossa ja johtamaan toiminnallisen vastuun hämärtymiseen.

Johtajuus ja käytännön ammattilaisuus osana vastuuhenkilön ihanteellista tehtävänkuvaa

Ihanteellisen tehtävänkuvan sisältöä kuvailevissa vastauksissa esiintyivät johtajan rooliin liittyvinä teemoina erityisesti esimiestyö ja henkilöstön johtaminen sekä yhteydenpito yksikön sidosryhmiin. Mintzbergin johtajan rooleista korostuivat vastuuhenkilön roolit yrittäjänä, henkilöstön johtajana ja puhemiehenä. Johtamisen ohella esille nousi vastuuhenkilön asema käytännön ammattilaisena. Käytännön asiakastyötä pidettiin tärkeänä osana ihanteellista tehtävänkuvaa, koska sen kautta katsottiin mahdolliseksi ylläpitää kosketusta yksikön arkeen. Asiakastyö ei kuitenkaan esiintynyt kaikissa ideaaleissa, sen sijaan niiden yhteydessä lähes poikkeuksetta viitattiin johtamiseen ja

hallintoon. Erityisesti tuotiin ihanteellisen tehtävänkuvan osina esille yksikön arjesta vastaaminen ja asiakastyö sekä hoidon kehittäminen, jotka voidaan liittää vastuuhenkilön rooliin käytännön ammattilaisena. Myös itsenäinen yrittäjyys tuotiin esille osana ihanteellista tehtävänkuvaa.

Muissakin kuin toteutuneita ideaaleja koskevissa vastauksissa käsiteltiin ihanteellisen tehtävänkuvan sisältöä. Monesti ei kuitenkaan ollut selvää, kuvasivatko vastaajat omaa nykyistä tehtävänkuvansa vai tehtävänkuvaa koskevaa ihannettaan. Useat vastaajat kuvasivat vastauksissaan sitä, kuinka etenkin pienissä toimintayksiköissä vastuuhenkilön on osallistuttava kaikkiin yksikön töihin. Aina vastauksista ei ollut selvitettävissä, nähtiinkö tämä hyvänä vai huonona asiana vaiko vain tosiasioiden kuvauksena.

Ihanteellinen tehtäväkuva olisi vastaajien enemmistön mukaan sekä riittävän selkeä että riittävän monipuolinen. Erityisesti vastuiden selkeä määrittely ja jakaminen nähtiin tärkeäksi, samoin kuin se, että määritellyistä vastuista suoriutumiseen olisi käytettävissä riittävästi aikaa. Eräät vastaajista toivoivat myös säännöllisempiä työaikoja. Ihanteellisen tehtävänkuvan monipuolisuutta korostavat vastaajat näkivät tyypillisesti vastuuhenkilön tehtävänkuvan ihanteen siten, että vastuuhenkilö voisi johtamisen ohella osallistua myös käytännön asiakastyöhön. Asiakastyöhön osallistuminen koettiin tärkeäksi ammattitaidon ylläpitämisen kannalta. Eräät vastaajat kertoivat myös haluavansa ottaa osaa sellaisiin asioihin kuin sisustukseen, puutarhanhoitoon jne. Toiset puolestaan halusivat eron kiinteistöhoitovastuusta.

Jotkut vastaajista halusivat vähentää tehtävänkuvan monipuolisuutta suuremman selkeyden saavuttamiseksi. Vastaajien joukossa esiintyi erilaisia painotuksia sen suhteen, haluttiinko vähentää asiakastyötä johtamisen ja hallinnon vai johtamista ja hallintoa asiakastyön hyväksi. Osa halusi kokonaan eroon etulinjan asiakastyöstä keskittyäkseen hallintoon ja johtamiseen. Kehittäminen nostettiin esille useiden vastaajien toimesta. Monet vastaajista korostivat myös haluaan osallistua koulutukseen ja kehittää valmiuksiaan edelleen.

9. Kohti työtehtäviin liittyvää pätevyyttä

Tämän tutkimuksen aineisto on suhteellisen pieni eivätkä sen tulokset ole ongelmitta yleistettävissä. Niiden perusteella voidaan kuitenkin vetää varovaisia johtopäätöksiä. Tutkimuksen lopuksi hahmotellaan eräitä keskeisiä kehittämistarpeita vastuuhenkilön tehtävien ja vastuiden osalta. Tässä yhteydessä otetaan kantaa siihen, mitä tulisi ja voitaisiin tehdä, jotta vastuuhenkilön pätevyyden tunnistamiskriteerit liittyisivät mahdollisimman hyvin vastuuhenkilön tosiasiallisiin tehtäviin ja vastuisiin. On kuitenkin syytä huomata, että tosiasiallisten työtehtävien ja vastuiden tulee myös täyttää virallisenormien asettamat yleiset ja muodolliset vaatimukset.

Vastuuhenkilön vallan ja vastuun minimi

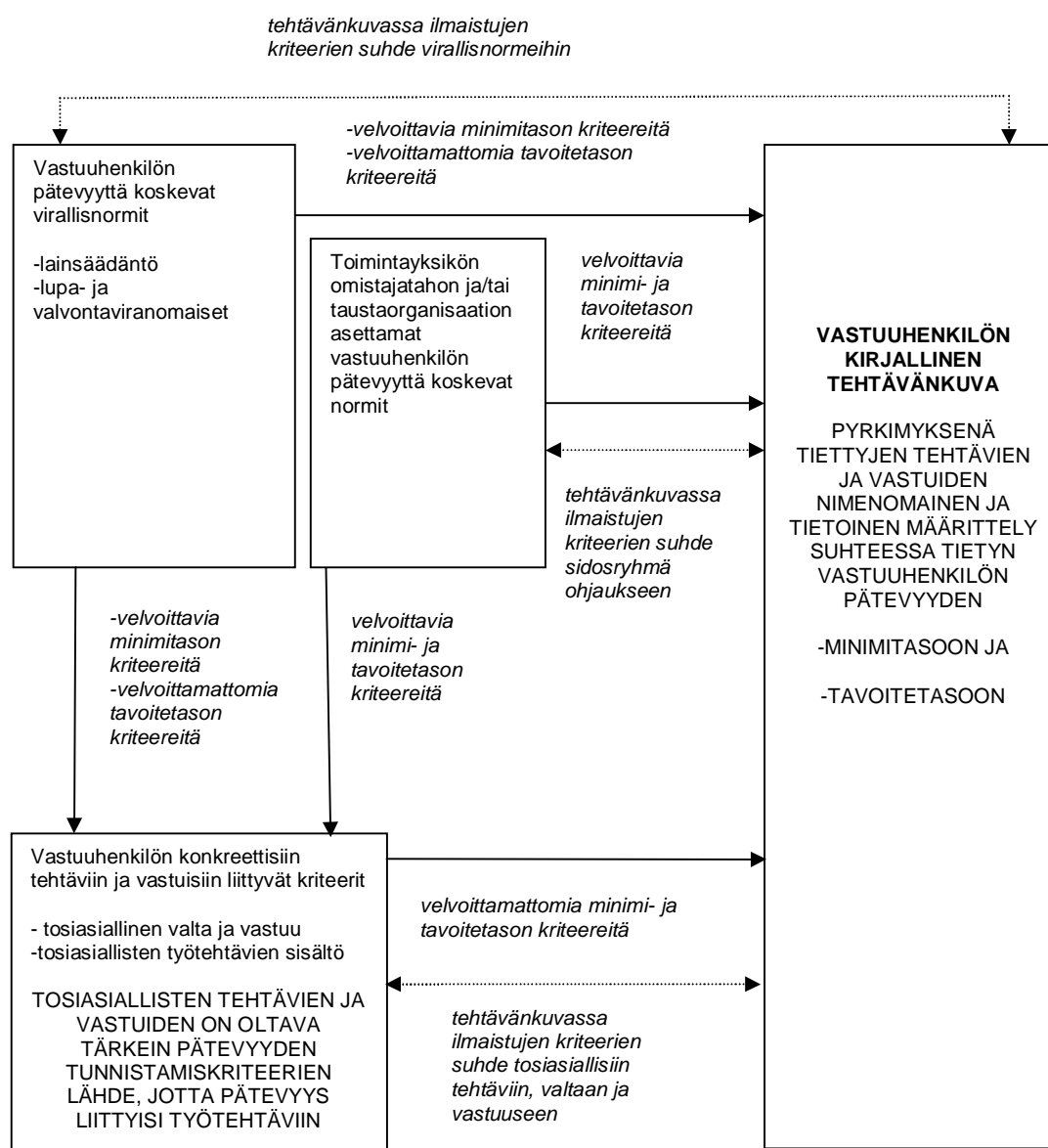
Vastuuhenkilön pätevyyden yhteydessä on aihetta kiinnittää huomiota muihinkin seikkoihin kuin muodollisten kelpoisuusvaatimusten täyttämiseen ja vastuuhenkilön tehtävänkuvan virallisenormien asetetun minimitaso mukaisuuteen. Kelpoisuusvaatimusten ja tehtävänkuvan minimikriteereiden täyttäminen ei sellaisenaan takaa vastuuhenkilön kykyä suoriutua konkreettisista työtehtävistään.

Vastuuhenkilön tehtävien sisällön kolme yleistä kriteeriä määrittävät vastuuhenkilön tehtävänkuvan vähimmäisisällön. Kaikkien kriteerien on täytyttävä yhtä aikaa, jotta vastuuhenkilö olisi paitsi muodollisesti, myös tosiasiallisesti laissa määritellyssä vastuuhenkilön asemassa. Vastuuhenkilön on oltava paitsi muodollisesti, myös tosiasiallisesti johtajan asemassa toimintayksikössään. Hänellä tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa yksikkönsä toiminnalliseen johtamiseen. Hänen tulee myös käytännössä toimia johtajana yksikössään. Vastuuhenkilön on tämän ohella oltava suhteellisessa mielessä itsenäisessä asemassa suhteessa toimintayksikkönsä sidosryhmiin. Omistajaohjauksella ei ole luvallista ottaa pois vastuuhenkilön itsenäistä ratkaisovaltaa yksikön toiminnallista johtamista koskevissa asioissa. Lisäksi vastuuhenkilöllä on oltava valta ja vastuu koko toimintayksiköstään. Vastuuhenkilöllä ei yksikön toiminnallisen johtamisen osalta saa olla esimiestä yksikössä.

Kirjallinen tehtävänkuvan kehittämisen välineenä

Vain suhteellisen harvoilla tutkimukseen osallistuneilla vastuuhenkilöillä on kirjallinen

tehtäväkuva, jossa vastuuhenkilön konkreettiset tehtävät ja vastuut on eksplisiittisesti määritelty. Kirjallisen tehtäväkuvan laatiminen ei ole itsetarkoitus. Vastuuhenkilön kirjallista tehtäväkuvaa voidaan käyttää välineellisesti selkeyttämään vastuuhenkilön toiminnallista valtaa ja vastuuta suhteessa toimintayksikköön ja sen sidosryhmiin. Tällöin on kysymys pitkälti *instrumentaalista* rationaalisuudesta. Tehtäväkuva on syytä laatia nimenomaan kirjallisesti. Tällöin sen pätevyyden sisältö on kaikkien tarkasteltavissa samojen kielellisten ilmausten kautta. Näiden ilmausten merkityksistä on mahdollista käydä keskustelua. Tällöin voidaan pyrkiä kohti *sosiaalisen* rationaalisuuden likiarvoa inhimillisen kommunikaation rajoissa.



KUVIO 15 – Eksplisiittisten pätevyyden tunnistamiskriteerien lähteet ja vastuuhenkilön kirjallinen tehtäväkuva

Vastuuhenkilön pätevyyden tunnistamiskriteerien lähteitä ovat viralliset normit ja viranomaiskäytännöt, omistajatahon tai muun taustaorganisaation asettamat tavoitteet ja suuntaviivat sekä tosiasialliset työtehtävät ja vastuut. Konkreettisten tehtävien ja vastuiden merkitys unohtuu helposti normiviidakon kätköihin ja jää omistajaohjauksen jalkoihin. Työtehtäviin ja niihin liittyviin vastuisiin kytkeytyvät pätevyyden tunnistamiskriteerit eivät ole sinänsä juridisesti tai tosiasiallisesti velvoittavia, vaikka niillä onkin liityntä myös velvoittaviin tunnistamiskriteerien lähteisiin. Velvoittavista lähteistä poiketen niillä on konkreettinen ja välitön liityntä tosiasialliseen toimintaan.

Kun pätevyyden tunnistamiskriteerit voivat olla keskustelun kohteena ja kun niiden lain- ja tarkoituksenmukaisuutta on mahdollista arvioida suhteessa tiettyihin erikseen määriteltäviin työtehtäviin ja vastuisiin, on mahdollisuus reagoida toimintaympäristön muutoksiin ja parhaimmillaan mahdollisuus ennakoita muutoksia turvattu paremmin kuin oltaessa pinnallisten vaikutelmien ja syvälle kerrostuneiden piilotajujen oletusten varassa. Pätevyyden tarkastelun painopisteeksi on tosiasiallisista tehtävistä ja vastuista suoriutumisen näkökulmasta perusteltua asettaa pikemminkin yksilön ominaisuudet kuin hänen kantamansa ryhmäjäsenyydet. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että tiettyihin työtehtäviin ja vastuisiin liittyvät pätevyyden tunnistamiskriteerit on asetettu reflektiivisesti.

Kirjallista tehtäväkuvaa laadittaessa joudutaan *tietoisesti* ja perustellusti ottamaan kantaa siihen, kuin laaja ja minkälainen on vastuuhenkilön tehtäväkenttä ja mitkä ovat ne vastuut, jotka lain mukaan kuuluvat tai voivat kuulua hänen kannettavakseen. Samassa yhteydessä joudutaan pohtimaan sitä, mihin sidosryhmiin ja minkälaisiin tavoitteisiin nämä tehtävät ja vastuut liittyvät. Mikäli toiminnan tärkeimmäksi tavoitteeksi asetetaan erikseen määritellyistä tehtävistä ja vastuista suoriutuminen parhaalla mahdollisella tavalla, ovat pätevyyden tunnistamiskriteerit oikeutettavissa nimenomaan tästä tavoitteesta käsin. Tällöin tehtävät ja vastuut toimivat kriteerien pääasiallisena lähteenä.

Kirjallisen tehtäväkuvan avulla voidaan pyrkiä selkeyttämään tehtävien ja vastuun jakoa toimintayksikössä. Ilman nimenomaisesti ilmaistuja tehtäviä ja vastuita uhkana on se, että tehtävien ja vastuiden jako jää epäselväksi ja viitteelliseksi. Tällaisessa tilanteessa on mahdollista, että kaikki osapuolet katsovat jonkin tehtävän tai vastuun kuuluvan ”jollekin muulle”. Toiminnallinen johtaminen kuuluu nimenomaisesti vastuuhenkilölle. Niiden tehtävien osalta, joista ei ole erikseen säädetty pakottavilla virallisnormeilla, voidaan

soveltaa myös yhteisvastuuta omistajatahon taikka jonkin muun tahon kanssa.

Pätevyydelle asetettavat vaatimukset ovat informatiivisia vasta, kun määritellään ja ymmärretään se konteksti ja tehtävä, jossa niitä sovelletaan (Vartola 2004, s. 186-189). Ei ole mielekästä määritellä yhtä ja yleistä vastuuhenkilön pätevyyttä eikä yksittäisten tunnistamiskriteerin yleisiä ja yhtäläisiä mittapuita, esimerkiksi sitä, minkälainen johtamistaito olisi aina ja kaikkialla ”riittävä”. Sen sijaan tällaisen taidon riittävyttä on mielekästä tarkastella eksplisiittisesti määriteltyjen ja käytännössä suoritettavien työtehtävien kannalta. Tällöin tarkastellaan *tämän* tietyn vastuuhenkilön johtamistaidon riittävyttä *tässä* tietyssä yksikössä *tässä* ja *nyt* vallitsevassa tilanteessa. Kriteerit tulee määritellä ja niiden täyttymistä tulee arvioida suhteessa nimenomaisiin konkreettisiin työtehtäviin ja vastuisiin. Vastuuhenkilöä voidaan perustellusti pitää sanan *tässä* tutkimuksessa käytetyssä merkityksessä pätevänä silloin ja vain silloin, kun hän kykenee suoriutumaan hänelle määritellyistä tehtävistä ja vastuista, jotka liittyvät konkreettisten työtehtävien asettamiin vaatimuksiin. Vastuuhenkilön vaihtuessa tai organisaation ominaisuuksien muuttuessa merkittävästi on aihetta pohtia pätevyyden sisältöä ja vastuuhenkilön toimintaedellytyksiä uudelleen.

Pätevyyden tunnistamiskriteerien sisällön hahmottamisessa *työtehtäviin liittyvänä pätevyytenä* voidaan hyödyntää Vartolan (2004) esittämää käsitystä pätevyydestä. Vastuuhenkilöön sovellettuna kysymys on ensinnä siitä, mitkä ovat ne pätevyyden tunnistamiskriteerit, jotka on yksikön toimintaympäristön vaatimukset huomioon ottaen on pakko asettaa taikka perusteltua asettaa tälle vastuuhenkilölle siinä tilanteessa, jossa tehtävänkuvaa ollaan laatimassa. Kriteereitä tulee pohtia suhteessa yksikön toiminnan tavoitteisiin. Toiseksi on kyse siitä, millainen on vastuuhenkilöllä tosiasiallisesti oleva pätevyys suhteessa asetettuihin kriteereihin, ts. kuinka vastuuhenkilö täyttää asetetut kriteerit. Toinen kysymys voidaan jakaa alakysymyksiksi siten, että otetaan erikseen tarkastelun kohteeksi minimitaso ja tavoitetason kriteerit. Ollakseen pätevä suhteessa asetettuihin pätevyyden tunnistamiskriteereihin vastuuhenkilön on täytettävä vähintään pätevyydelle asetettu minimitaso. Kolmas kysymys, johon on etsittävä vastausta, liittyy siihen, millaisia ovat vastuuhenkilön konkreettisten työtehtävien asettamat vaatimukset ja minkälainen suhde vallitsee asetettujen pätevyyden tunnistamiskriteereiden, käytännössä vaadittavien pätevyyden tunnistamiskriteereiden ja työn sisältöön liittyvien pätevyyden tunnistamiskriteereiden välillä.

Määrittely ja käytännöt

Vanhan kansan sanonnan mukaan hyvin suunniteltu on jo puoliksi tehty. Toisaalta vaikeudet liittyvät useammin toimeenpanoon kuin suunnitteluun. Ongelmat työtehtäviin liittyvän pätevyyden osalta kytkeytyvät paitsi tällaisen pätevyyden määrittelyyn, myös konkreettisiin toimintakäytäntöihin. Hyväkin kirjallinen tehtävänkuva, joka ei vastaa konkreettista käytäntöä, on pelkkä paperi, jolla on korkeintaan symboliarvoa. Kirjallisen tehtävänkuvan ja kunkin hetken tosiasiallisen tilanteen asettamien konkreettisten vaatimusten vastaavuutta on kuitenkin mahdollista tarkastella ja siitä on mahdollista pyrkiä käymään keskustelua. Vaikeneminen ei aina ole kultaa.

Lähteet:

Argyris, Chris: Good Communication That Blocks Learning. Harvard Business Review Vol. 72 Issue 4, p. 77-85.

Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas: Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Helsinki: Gaudeamus, 1994.

Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko K.: Tasa-arvolaki. 3. tarkistettu painos. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus, 1997.

Bruun, Niklas; Mäenpää, Olli & Tuori, Kaarlo: Virkamiesten oikeusasema. Helsinki: Otava, 1995.

Chriss, James J.: Goffman as Microfunctionalist. In Treviño, A. Javier (ed.): Goffman's Legacy. Lanham : Rowman & Littlefield, cop. 2003, p. 181-196.

Ellström, Per-Erik: The many meanings of occupational competence and qualification. Journal of European Industrial Training 21/6/7 [1997], s. 266-273.

Garfinkel, Harold: A Conception of, and Experiments with "Trust" as a Condition of Stable Concerted Actions. Teoksessa Harvey, O.J. (ed.): Motivation and Social Interaction. Cognitive Determinants. The Ronald Press Company, New York 1963.

Garfinkel, Harold: Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, cop. 1967.

Goffman, Erving: The Presentation of Self in Everyday Life. Garden City (N.Y.): Doubleday, 1959.

Goffman, Erving: The Interaction Order. American Sociological Association, 1982 Presidential Address. American Sociological Review, Vol. 48, No. 1 (February, 1983), p. 1-17.

Habermas, Jürgen: Järki ja kommunikaatio. Tekstejä 1981-1989. Helsinki : Gaudeamus, 1994.

Harisalo, Risto & Miettinen, Ensio: Klassinen liberalismi. Tampere: Tampere University Press, 1997.

Harisalo, Risto: Kilpailuttaminen ja luottamus. Teoksessa Haatainen, Jaana: Bussiliikenteen kilpailuttamisen henkilöstövaikutukset. Tutkimuskohteena pääkaupunkiseudun bussiliikenne. Tampere: Tampereen yliopisto, hallintotieteen laitos, 2003.

HE 33/1994 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle terveydenhuollon ammattihenkilöitä koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 272/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista

Heiskala, Risto: Talcott Parsons ja rakennefunktionalismi. Teoksessa Heiskala, Risto (toim.): Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Helsinki: Gaudeamus, 1994, s. 88-120. Heiskala 1994a.

Heiskala, Risto: Sosiaalinen konstruktionismi. Teoksessa Heiskala, Risto (toim.): Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Helsinki: Gaudeamus, 1994, s. 146-172. Heiskala 1994b.

Heritage, John: Harold Garfinkel ja etnometodologia. Jyväskylä: Gaudeamus, 1996.

Hochschild, Arlie Russell: The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling. Berkeley : University of California Press, cop. 1983.

Hofstede, Geert: Kulttuurit ja organisaatiot. Mielen ohjelmointi. Helsinki : WSOY, 1993.

Kallio, Johanna & Kontio, Tuula: Sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön tietotekninen osaaminen seitsemässä kaakkoissuomalaisessa kunnassa. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Oy, 2006. Saatavissa verkkojulkaisuna osoitteesta www.sosiaaliportti.fi/File/b084e142-326f-a814-7e28077808b3/Osaamiskartoitus.pdf

Kangas, Risto: Jürgen Habermas ja modernin projektin puolustuksen vaikeus. Teoksessa Heiskala, Risto (toim.): Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Helsinki: Gaudeamus, 1994, s. 192-222.

Kannisto, Heikki: Ymmärtäminen, kritiikki ja hermeneutiikka. Teoksessa Niiniluoto, Ilkka & Saarinen, Esa (toim.): Nykyajan filosofia. Helsinki : WSOY, 2002, s. 303-435.

Koivuniemi, Tiina: Henkilöstövoimavarojen moninaisuus, muutos ja johtaminen kuntasektorilla. Henkilöstötilinpäätöksillä ja kehittämishankkeilla hyvää henkilöstötyötä. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis, Tampere University Press, 2004.

Koskinen, Seppo & Kulla, Heikki: Virkamiesoikeuden perusteet. 3 uudistettu painos. Helsinki: Kauppakaari, Lakimiesliiton kustannus, 2001.

Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 9.8.1996/603.

Maines, David R.; Sugrue, Noreen M. & Katovich, Michael A.: The Sociological Import of G.H. Mead's Theory of The Past. American Sociological Review, Vol. 48, No. 2 (April 1983), p. 161-173.

Mintzberg, Henry: The Nature of Managerial Work. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1980.

Mumby, Dennis K. & Putnam, Linda L.: The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality. Academy of Management Review 1992, Vol. 17, No. 3, p. 465-486.

Rasinmäki, Jorma: Yksityistäminen kunnallishallinnossa. Hallinto-oikeudellinen tutkimus yksityistämisen oikeudellisista taustoista, edellytyksistä, rajoituksista, muodoista ja vaikutuksista. Helsinki : Lakimiesliiton kustannus, 1997.

Schön, Donald A.: *The Reflective Practitioner. How Professionals Think In Action.* New York: Basic Books, 1983.

Salminen, Ari: *Hallintotiede : organisaatioiden hallinnolliset perusteet.* 5. painos. Helsinki : Painatuskeskus, 2002.

Shrivastava, Paul; Mitroff, Ian I. & Alvesson, Mats: *Nonrationality in Organizational Actions.* *International Studies of Management and Organization*, vol. XVII, No. 3, p. 90-109.

Simon, Herbert A.: *Administrative behavior : a study of decision-making processes in administrative organizations.* New York : The Free Press, cop. 1997.

Simon, Herbert A.: *Making Management Decisions. The Role of Intuition and Emotion.* *Academy of Management Executive*. Vol. 1 Issue 1 (February 1987), p. 57-64.

Vartola, Juha: *Näkökulmia byrokraatiaan.* Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 2004.

Virtanen, Turo: *Välineellinen virkamiespätevyys ja virkamiesten koulutus: virkamiesten välineellistä pätevyyttä ja sen riittävyttä koskevien käsitysten suhteesta peruskoulutukseen valtion ja kunnan hallintovirkamiehillä.* Tampere: Tampereen yliopisto, julkishallinnon julkaisusarja N:o 1/1991 A.

Winch, Peter: *Yhteiskuntatieteet ja filosofia.* Jyväskylä : Gummerus, 1979.

Liite 1 – Faktorianalyysi – vastuuhenkilön tehtävien sisällöt ja pätevyyden osatekijät

Alla on esitetty vastuuhenkilön tehtäväsistältöjä ja pätevyyden osatekijöitä kuvaavien muuttujien (pääkomponentti)analyysi. Yli ,500 lataukset on tummennettu.

Communalities			Rotated Component Matrix(a)		
	Initial	Extraction		Component	
				1	2
q23 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät johtamista	1,000	0,587	q23 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät johtamista	0,133	0,754
q24 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät hoito-, hoiva tai kasvatustyötä	1,000	0,513	q24 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät hoito-, hoiva tai kasvatustyötä	0,353	-0,623
q25 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät asiantuntijatehtäviä	1,000	0,329	q25 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät asiantuntijatehtäviä	0,339	0,463
q26 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät hallinnollisia tehtäviä	1,000	0,531	q26 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät hallinnollisia tehtäviä	-0,03	0,728
q27 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi sisältävät yhteydenpitoa toimintayksikön sidosryhmiin	1,000	0,257	q27 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi sisältävät yhteydenpitoa toimintayksikön sidosryhmiin	0,397	0,315
q28 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimista	1,000	0,419	q28 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimista	0,320	0,562
q29 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät toiminnan taloudesta huolehtimista	1,000	0,441	q29 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät toiminnan taloudesta huolehtimista	-0,06	0,662
q30 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät asiakkaiden saamisen palvelujen laadusta huolehtimista	1,000	0,284	q30 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät asiakkaiden saamisen palvelujen laadusta huolehtimista	0,484	0,223
q31 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät muita tehtäviä	1,000	0,008	q31 kuinka paljon nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä sisältävät muita tehtäviä	0,086	0,018
q34 pätevyyden osatekijät: lain mukainen kelpoisuus	1,000	0,332	q34 pätevyyden osatekijät: lain mukainen kelpoisuus	0,571	-0,077
q35 pätevyyden osatekijät: yleissivistys	1,000	0,165	q35 pätevyyden osatekijät: yleissivistys	0,384	0,133
q36 pätevyyden osatekijät: ammattiin liittyvä tietopuolinen osaaminen	1,000	0,203	q36 pätevyyden osatekijät: ammattiin liittyvä tietopuolinen osaaminen	0,432	0,128

q37 pätevyyden osatekijät: johtamiskoulutus	1,000	0,462
q38 pätevyyden osatekijät: tietuopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen	1,000	0,366
q39 pätevyyden osatekijät: käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä	1,000	0,550
q40 pätevyyden osatekijät: kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena	1,000	0,441
q41 pätevyyden osatekijät: johtamiskokemus	1,000	0,515
q42 pätevyyden osatekijät: hoiva-, hoito- ja kasvatustyön osaaminen	1,000	0,629
q43 pätevyyden osatekijät: käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen	1,000	0,657
q44 pätevyyden osatekijät: yhteistyötaidot	1,000	0,202
q45 pätevyyden osatekijät: kyky hallita omia tunteita työssä	1,000	0,200
q46 pätevyyden osatekijät: neuvottelutaito	1,000	0,275
q47 pätevyyden osatekijät: keskustelutaito	1,000	0,160
q48 pätevyyden osatekijät: kyky antaa myönteinen ensivaikutelma	1,000	0,387
q49 pätevyyden osatekijät: verkostoitumiskyky	1,000	0,192
q50 pätevyyden osatekijät: ongelmanratkaisukyky	1,000	0,185
q51 pätevyyden osatekijät: kyky tehdä päätöksiä itsenäisesti	1,000	0,125
q52 pätevyyden osatekijät: pitkäjänteisyys	1,000	0,279
q53 pätevyyden osatekijät: atk-taidot	1,000	0,024
q54 pätevyyden osatekijät: kielitaito	1,000	0,225
q55 pätevyyden osatekijät: kyky toimia osana moniammatillista ryhmää	1,000	0,358
q56 pätevyyden osatekijät: kutsumus	1,000	0,167

Extraction Method: Principal Component Analysis.

q37 pätevyyden osatekijät: johtamiskoulutus	0,429	0,527
q38 pätevyyden osatekijät: tietuopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen	0,561	0,226
q39 pätevyyden osatekijät: käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä	0,666	-0,326
q40 pätevyyden osatekijät: kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena	0,662	0,060
q41 pätevyyden osatekijät: johtamiskokemus	0,405	0,593
q42 pätevyyden osatekijät: hoiva-, hoito- ja kasvatustyön osaaminen	0,603	-0,515
q43 pätevyyden osatekijät: käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen	0,785	-0,201
q44 pätevyyden osatekijät: yhteistyötaidot	0,443	0,072
q45 pätevyyden osatekijät: kyky hallita omia tunteita työssä	0,427	0,135
q46 pätevyyden osatekijät: neuvottelutaito	0,415	0,320
q47 pätevyyden osatekijät: keskustelutaito	0,332	0,222
q48 pätevyyden osatekijät: kyky antaa myönteinen ensivaikutelma	0,544	0,302
q49 pätevyyden osatekijät: verkostoitumiskyky	0,386	0,206
q50 pätevyyden osatekijät: ongelmanratkaisukyky	0,430	0,003
q51 pätevyyden osatekijät: kyky tehdä päätöksiä itsenäisesti	0,346	0,076
q52 pätevyyden osatekijät: pitkäjänteisyys	0,527	0,040
q53 pätevyyden osatekijät: atk-taidot	-0	0,154
q54 pätevyyden osatekijät: kielitaito	0,310	0,359
q55 pätevyyden osatekijät: kyky toimia osana moniammatillista ryhmää	0,584	0,129
q56 pätevyyden osatekijät: kutsumus	0,405	-0,057

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 3 iterations.

Liite 2 – Tilastollisesti merkitsevät yhteydet pätevyyden osatekijöiden välillä

Seuraavassa taulukossa on esitetty pätevyyden osatekijöiden väliset tilastolliset yhteydet. Merkitsevyyksien suunta perustuu korrelaatiokertoimeen ja riippuvuuden voimakkuus khii toiseen testiin tai eräissä tapauksissa Mann-Whitneyn U-testiin muuttujan arvojen “erittäin paljon merkitystä” ja “melko paljon merkitystä” välillä.

		Koulutus					Käytännön valmiudet työtehtävissä				
		lain mukainen kelpoisuus	yleissivistys	ammattiin liittyvä tietopuolinen osaaminen	johtamiskoulutus	tietopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen	käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä	kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena	johtamiskokemus	hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaaminen	käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen
Koulutus	lain mukainen kelpoisuus			+++							
	yleissivistys			+++		+++					
	ammattiin liittyvä tietopuolinen osaaminen	+++	+++			+++	++				
	johtamiskoulutus							+++			
	tietopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen		+++	++			++			+	
Käytännön valmiudet työtehtävissä	käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä			++					++	+++	
	kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena					++			+		
	johtamiskokemus				+++						
	hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaaminen					++	+			+++	
	käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen					+	+++		+++		
Sosiaaliset taidot	yhteistyötaidot						+++				
	kyky hallita omia tunteita työssä										
	neuvottelutaito										
	keskustelutaito										
	kyky antaa myönteinen ensivaikutelma						+				
	verkostoitumiskyky										
Henkilökohtaiset ominaisuudet	ongelmanratkaisukyky										
	kyky tehdä päätöksiä itsenäisesti						++				
	pitkäjänteisyys										
Täydentävät valmiudet	atk-taidot										
	kielitaito										
	kyky toimia osana moniammatillista ryhmää						+		+		
	kutsumus			+++							

+++ tilastollisesti erittäin merkitsevä, positiivinen korrelaatio
 ++ tilastollisesti merkitsevä, positiivinen korrelaatio
 + tilastollisesti suuntaa-antava, positiivinen korrelaatio

		Sosiaaliset taidot						Henkilökohtaiset ominaisuudet			Täydentävät valmiudet			
		yhteistyötaidot	kyky hallita omia tunteita työssä	neuvottelutaito	keskustelutaito	kyky antaa myönteinen ensivaikutelma	verkostoitumiskyky	ongelmanratkaisukyky	kyky tehdä päätöksiä itsenäisesti	pitkäjänteisyys	atk-taidot	kielitaito	kyky toimia osana moniammatillista ryhmää	kutsumus
Koulutus	lain mukainen kelpoisuus													
	yleissivistys													
	ammattiin liittyvä tietopuolinen osaaminen												+++	
	johtamiskoulutus													
	tietopuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen													
Käytännön valmiudet työtehtävissä	käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä													
	kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena	+++				+			++			+		
	johtamiskokemus													
	hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaaminen											+		
	käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen													
Sosiaaliset taidot	yhteistyötaidot											+++		
	kyky hallita omia tunteita työssä			++				+++	++	+				
	neuvottelutaito		++		+++									
	keskustelutaito			+++										
	kyky antaa myönteinen ensivaikutelma								+					
	verkostoitumiskyky													
Henkilökohtaiset ominaisuudet	ongelmanratkaisukyky		+++						+++	++				
	kyky tehdä päätöksiä itsenäisesti		++			+		+++		+				
	pitkäjänteisyys		+					++	+					
Täydentävät valmiudet	atk-taidot													
	kielitaito													
	kyky toimia osana moniammatillista ryhmää	+++												
	kutsumus													

+++ tilastollisesti erittäin merkitsevä, positiivinen korrelaatio

++ tilastollisesti merkitsevä, positiivinen korrelaatio

+ tilastollisesti suuntaa-antava, positiivinen korrelaatio

Liite 3 – Tutkimuksessa käytetty kyselylomake

Kyselylomakkeeseen on kvantitatiivisten vastausvaihtoehtojen paikoille merkitty vastausten suorat jakaumat. Vastaajien määrä vaihtelee jonkin verran kysymysten välillä. Kuhunkin kysymykseen vastanneiden määrä on merkitty kysymysten yhteyteen.

Tarkemmat tiedot kyselyvastauksista sisältyvät tutkimuksen tekstiosaan.

Yksittäisten henkilöiden yhteystiedot on poistettu tässä käytetystä lomakkeesta.

Pätevyys yksityisen
sosiaalihuollon palveluyksikön
vastuuhenkilön tehtävissä

-vastuuhenkilön näkökulma-

Mika Paavilainen
pro gradu –tutkimus
Tampereen yliopisto
johtamistieteiden laitos
2006

yhteistyössä

Etelä-Suomen
lääninhallitus

Arvoisa vastaanottaja

Tämän kyselyn ensimmäinen kierros lähetettiin tammikuussa Etelä-Suomen läänin alueella toimivien luvanvaraisten yksityisen sosiaalihuollon palveluyksiköiden vastuuhenkilöistä koostuvalle otokselle (n=184). Ensimmäisen kierroksen vastausaika umpeutui 27.1.2006. Tutkijan pitämän kirjanpidon mukaan et ole vielä vastannut kyselyyn. **Mikäli kuitenkin olet jo vastannut, voit jättää tämän uuden kyselykierroksen huomiotta.**

Tiedämme, että tutkimukseen osallistumisesta on aina vaivaa. Pidämme tutkimuksen aihetta merkittävänä ja toivomme, että vastaisit tähän uusintakyselyyn. Vastauksesi on meille tärkeä. Ensimmäisen kierroksen saate (seuraavalla sivulla) sisältää tässä esitettyä yksityiskohtaisempia tietoja tutkimuksesta.

Kyselyvastauksia mahdollisine liitteineen käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Ne tulevat sellaisinaan ainoastaan tutkijan nähtäville. Tutkimusta toteutettaessa huolehditaan siitä, että yksittäiset vastaajat eivät ole tutkimusprosessin missään vaiheessa tunnistettavissa. Kyselyn tulokset käsitellään tilastollisesti. Lomakkeiden juoksevat numerot ovat ainoastaan mahdollisen uusintakyselyn lähettämistä varten. Numero poistetaan palautetuista lomakkeista.

Kyselylomake mahdollisine liitteineen pyydetään palauttamaan täytettynä **10.2.2006 mennessä oheisessa palautuskuoressa.**

Paljon kiitoksia vastauksestasi!

Tampereella, _____.2.2006

Helsingissä, _____.2.2006

Mika Paavilainen,
Hallintotieteiden yo
Tampereen yliopisto
Johtamistieteiden laitos
sähköposti
puhelin

Leena Kirmanen,
Sosiaalihuollon tulosjohtaja
Etelä-Suomen lääninhallitus

Tutkimusta koskeviin tiedusteluihin vastaa myös prof. Risto Harisalo (sähköposti, puh.)

Arvoisa vastaanottaja

Tämä kysely on lähetetty Etelä-Suomen läänin alueella toimivien luvanvaraisten yksityisen sosiaalihuollon palveluyksiköiden vastuuhenkilöistä koostuvalle otokselle (n=184). Kysely liittyy Tampereen yliopiston johtamistieteiden laitoksella laadittavaan pro graduun. Työn ohjaajana toimii hallintotieteen professori Risto Harisalo. Tutkija ja työn ohjaaja vastaavat tarvittaessa tutkimusta koskeviin tiedusteluihin. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Etelä-Suomen lääninhallituksen kanssa. Tutkimusaineisto tulee sellaisenaan kuitenkin ainoastaan tutkijan nähtäväksi. Lääninhallitukselle tutkimuksesta toimitetaan vain tuloksia koskeva yhteenvetoraportti.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa käsityksiä siitä, kuinka pätevyys rakentuu vastuuhenkilön tehtävässä yksityisen sosiaalihuollon palveluyksiköissä. Yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta annetun lain (valvontalaki) mukaan yksityisiä sosiaalipalveluja tuottavalla toimintayksiköllä tulee olla palveluista vastaava henkilö, joka vastaa siitä, että palvelutoiminta täyttää sille asetetut vaatimukset.

Uusi laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista astui voimaan elokuussa 2005. Sosiaalihuollon palvelujen tuottamisessa tarvittavat käytännölliset valmiudet eivät kuitenkaan sisälly kattavasti kelpoisuuslain asettamiin muodollisiin vaatimuksiin. Tämän vuoksi on tarpeen selvittää, minkälaisia ominaisuuksia pätevyyteen sisältyy yksityisen sosiaalihuollon palveluyksikössä toimivan vastuuhenkilön näkökulmasta.

Kyselyn yhteydessä pyydetään niitä vastuuhenkilöitä, joille on laadittu kirjallinen tehtäväkuva, liittämään tämä tehtäväkuvansa kyselyvastaukseensa. Pidämme vastaustasi kokonaisuudessaan tärkeänä ja arvokkaana. Toivomme, että osallistuisit tutkimukseen, vaikka siitä kieltämättä onkin vaivaa.

Kyselyvastauksia mahdollisine liitteineen käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Ne tulevat sellaisinaan ainoastaan tutkijan nähtäville. Tutkimusta toteutettaessa huolehditaan siitä, että yksittäiset vastaajat eivät ole tutkimusprosessin missään vaiheessa tunnistettavissa. Kyselyn tulokset käsitellään tilastollisesti. Lomakkeiden juoksevat numerot ovat ainoastaan mahdollisen uusintakyselyn lähettämistä varten. Numero poistetaan palautetuista lomakkeista.

Kyselylomake mahdollisine liitteineen pyydetään palauttamaan täytettynä **27.1.2006 mennessä oheisessa palautuskuoressa.**

Paljon kiitoksia vastauksestasi!

Tampereella, ____1.2006

Helsingissä, ____1.2006

Mika Paavilainen,
Hallintotieteiden yo
Tampereen yliopisto
Johtamistieteiden laitos
sähköposti
puhelin

Leena Kirmanen,
Sosiaalihuollon tulosjohtaja
Etelä-Suomen lääninhallitus

Tutkimusta koskeviin tiedusteluihin vastaa myös prof. Risto Harisalo (sähköposti, puh.)

I Taustatiedot

1. Sukupuolesi on (N=126)
 - 21% Mies
 - 79% Nainen

2. Syntymävuotesi on (N=124)
 - 1943-1979 (iän keskiarvo 47,0 v. , mediaani 48 v.)

3. **Korkeimman** asteinen alan koulutuksesi on (Valitse *yksi* vaihtoehdoista) (N=125)
 - 2% Ei alan koulutusta (*siirry kysymykseen 5, joka on alempana tällä palstalla*)
 - 8% Kouluasteen tutkinto
 - 63% Opistotutkinto
 - 14% Ammattikorkeakoulututkinto
 - 7% Alempi korkeakoulututkinto
 - 5% Ylempi korkeakoulututkinto

4. **Korkeimman** asteisen alan koulutuksesi **opintoala** on (Valitse *yksi* vaihtoehdoista) (N=109)
 - 31% Sosiaali-ala
 - 53% Terveystieteiden ala
 - 5% Kasvatustieteellinen ala
 - 4% Muu yhteiskuntatieteellinen ala
 - 7% Muu, mikä _____

5. Onko sinulle määritelty **kirjallinen tehtäväkuva** vastuhenkilön tehtäviesi osalta? (N=119)
 - 27% Kyllä (*Lähetä **tehtäväkuvasi** kyselyvastauksesi ohessa samassa palautuskuoressa. Paljon kiitoksia vaivannäöstäsi!*)
 - 73% Ei

6. Kuinka **usein** käyt oman alasi ammatillisissa koulutusilaisuuksissa? (Valitse *yksi* vaihtoehdoista) (N=126)
 - 5% Useammin kuin kuukausittain
 - 21% Kuukausittain
 - 64% Vuosittain
 - 9% Harvemmin kuin vuosittain
 - 1% En koskaan

7. Kuinka **usein** luet oman alasi ammattilehtiä? (Valitse *yksi* vaihtoehdoista) (N=126)
 - 6% Päivittäin
 - 44% Viikoittain
 - 43% Kuukausittain
 - 6% Harvemmin kuin kuukausittain
 - 1% En koskaan

8. Kuinka **montaa** oman alasi ammattilehteä luet säännöllisesti? (*Merkitse lehtien lukumäärä alla olevalle viivalle*) (N=119)
 - 0-10 (keskiarvo 2,6 kpl, mediaani 2 kpl)

9. Toimitko aktiivisesti ainakin yhdessä oman alasi ammatillisessa järjestössä? (N=126)
 - 26% Kyllä
 - 74% En

10. Toimitko aktiivisesti ainakin yhdessä ammatillisessa järjestössä? (N=126)
 - 35% Kyllä
 - 65% En

Kuinka monta vuotta olet (*Ympyröi valitsemasi vastausvaihtoehdon numero*)

		Alle vuoden	1-5 vuotta	6-10 vuotta	11-15 vuotta	Yli 15 vuotta
11.	Ollut sen toimintayksikön vastuuhenkilönä, jonka vastuuhenkilö tällä hetkellä olet? (N=124)	18%	36%	25%	11%	11%
12.	Ollut yhteensä sen toimintayksikön palveluksessa, jonka vastuuhenkilö tällä hetkellä olet? (N=120)	16%	28%	28%	12%	16%
13.	Yhteensä toiminut sosiaali- ja/tai terveydenhuollon johdotehtävissä? (N=118)	9%	23%	25%	15%	28%

14. Onko toimintayksikkösi taloudellista voittoa tavoitteleva? (N=125)

52% Kyllä

48% Ei

15. Oletko sen toimintayksikön omistaja, jonka vastuuhenkilönä toimit? (N=123)

39% Kyllä (*jatka vastaamista seuraavasta kysymyksestä*)

61% En (*siirry kysymykseen 17 viereiselle palstalle*)

16. Onko yksiköllä lisäksi muita omistajia? (N=52)

63% Kyllä (*jatka vastaamista seuraavasta kysymyksestä*)

37% Ei (*siirry seuraavalle sivulle kysymykseen 23*)

17. Kuinka vastuunjako omistajatahon ja vastuuhenkilön välillä on mielestäsi toiminut siinä yksikössä, jonka vastuuhenkilö olet tällä hetkellä? (*Valitse yksi vaihtoehdoista*) (N=107)

49% Erittäin hyvin

41% Hyvin

5% Ei hyvin eikä huonosti

4% Huonosti

1% Erittäin huonosti

1% En osaa sanoa

Seuraavassa esitetään joukko väittämiä vastuusuhteista toimintayksikön omistajan ja vastuuhenkilön välillä. (*Ympyröi valitsemasi vastausvaihtoehdon numero.*)

		vastuu henkilölle	vastuuhenkilölle ja omistajalle yhdessä	omistajalle	jollekin muulle taholle	en osaa sanoa
18.	Pääasiallinen vastuu yksikön toiminnan lainmukaisuudesta kuuluu (N=109)	16%	68%	15%	2%	0%
19.	Pääasiallinen vastuu yksikön asiakkaiden oikeusturvasta kuuluu (N=109)	35%	57%	6%	2%	0%
20.	Pääasiallinen vastuu yksikön tuottamien palvelujen laadusta kuuluu (N=109)	29%	63%	5%	3%	0%
21.	Pääasiallinen vastuu yksikön asiakkaiden hyvästä kohtelusta kuuluu (N=109)	61%	37%	1%	2%	0%
22.	Pääasiallinen vastuu yksikön toiminnan taloudesta kuuluu (N=109)	15%	65%	19%	2%	0%

Kuinka paljon **nykyiset tehtäväsi vastuuhenkilönä** sisältävät (*Ympyröi mielipidettäsi parhaiten kuvaavan vastausvaihtoehdon numero*)

		erittäin paljon	melko paljon	ei paljon eikä vähän	melko vähän	erittäin vähän	en osaa sanoa
23.	Johtamista (N=126)	37%	44%	11%	4%	4%	0%
24.	Hoiva-, hoito- tai kasvatustyötä (N=125)	34%	37%	14%	5%	10%	0%
25.	Asiantuntijatehtäviä (N=125)	20%	55%	15%	7%	2%	1%
26.	Hallinnollisia tehtäviä (N=126)	40%	41%	12%	4%	2%	1%
27.	Yhteydenpitoa toimintayksikön sidosryhmiin (N=126)	34%	48%	14%	4%	1%	0%
28.	Toiminnan lainmukaisuudesta huolehtimista (N=126)	33%	40%	19%	7%	1%	0%
29.	Toiminnan taloudesta huolehtimista (N=126)	44%	31%	14%	6%	6%	0%
30.	Asiakkaiden saamien palvelujen laadusta huolehtimista (N=126)	57%	39%	3%	1%	0%	0%
31.	Muita tehtäviä (N=113)	17%	50%	25%	4%	2%	2%

32. Mikä seuraavista tavoitteista on **tällä hetkellä tärkein** yksikkösi toiminnan kannalta? (*Valitse yksi vaihtoehdoista*) (N=123)

- 2% Liikevoiton tavoittelu
- 21% Toimintayksikön toiminnan jatkuvuuden turvaaminen
- 2% Toimintayksikön koon kasvattaminen
- 14% Työyhteisön hyvinvoinnista huolehtiminen
- 11% Toimintayksikön koko henkilökunnan ammatillinen kehittyminen
- 0% Oma ammatillinen kehittäminen
- 46% Palvelujen tuottaminen toimintayksikön asiakkaille
- 3% Sosiaalipalvelujen tuottaminen yhteiskunnassa
- 2% Verkostoituminen
- 1% Muu, mikä _____

33. Mikä seuraavista sidosryhmistä on mielestäsi tällä hetkellä **tärkein** vastuuhenkilön tehtävässä toimimisesi kannalta? (*Valitse yksi vaihtoehdoista*) (N=125)

- 60% Toimintayksikön asiakkaat
- 3% Toimintayksikön asukkaiden omaiset ja/tai läheiset
- 26% Toimintayksikön työntekijät
- 3% Toimintayksikön omistaja tai omistajat
- 1% Lupa- ja valvontaviranomaiset
- 4% Muut viranomaiset
- 3% Muu, mikä _____

II Pätevyyden osatekijät

Kuinka paljon seuraavilla seikoilla on mielestäsi merkitystä osana pätevyyttä **nykyisissä tehtävissäsi vastuuhenkilönä?** (Ympyröi mielipidettäsi parhaiten kuvaavaa vaihtoehtoa vastaava numero)

		erittäin paljon	melko paljon	ei paljon eikä vähän	melko vähän	erittäin vähän	en osaa sanoa
Koulutus							
34.	Laissa kelpoisuuden edellytykseksi asetetun tutkinnon suorittaminen (N=126)	38%	37%	13%	7%	6%	0%
35.	Yleissivistys (N=126)	28%	64%	7%	1%	0%	0%
36.	Ammattiin liittyvä tietuolinen osaaminen (N=126)	64%	33%	2%	0%	1%	0%
37.	Johtamiskoulutus (N=126)	32%	46%	17%	2%	3%	0%
38.	Tietuolisen osaamisen jatkuva kehittäminen (N=126)	52%	42%	6%	0%	0%	0%
Käytännön valmiudet työtehtävissä							
39.	Käytännöllinen osaaminen yksittäisissä työtehtävissä (N=121)	39%	53%	6%	1%	1%	1%
40.	Kyky hahmottaa työtehtävät kokonaisuutena (N=125)	71%	27%	1%	1%	0%	0%
41.	Johtamiskokemus (N=125)	46%	38%	13%	3%	0%	0%
42.	Hoiva-, hoito- tai kasvatustyön osaaminen (N=124)	61%	31%	6%	2%	1%	1%
43.	Käytännön valmiuksien jatkuva kehittäminen (N=125)	46%	41%	10%	2%	0%	2%
Sosiaaliset taidot							
44.	Yhteistyötaidot (N=126)	91%	9%	0%	0%	0%	0%
45.	Kyky hallita omia tunteita työssä (N=126)	62%	33%	4%	1%	0%	0%
46.	Neuvottelutaito (N=126)	79%	18%	2%	0%	0%	0%
47.	Keskustelutaito (N=124)	81%	18%	1%	0%	0%	0%
48.	Kyky antaa myönteinen ensivaikutelma (N=126)	55%	35%	9%	0%	1%	0%
49.	Verkostoitumiskyky (N=126)	44%	41%	10%	3%	1%	1%
Henkilökohtaiset ominaisuudet							
50.	Ongelmanratkaisukyky (N=126)	76%	23%	1%	0%	0%	0%
51.	Kyky tehdä päätöksiä itsenäisesti (N=126)	71%	26%	2%	0%	0%	0%
52.	Pitkäjänteisyys (N=126)	76%	21%	2%	0%	1%	0%

		erittäin paljon	melko paljon	ei paljon eikä vähän	melko vähän	erittäin vähän	en osaa sanoa
<i>Täydentävät valmiudet</i>							
53.	Atk-aidot (N=126)	15%	56%	26%	2%	0%	0%
54.	Kielitaito (N=126)	6%	28%	38%	21%	7%	1%
55.	Kyky toimia osana moniammatillista ryhmää (N=126)	61%	29%	8%	1%	1%	0%
56.	Kutsumus (N=126)	20%	34%	29%	6%	10%	2%
57.	Joku muu, mikä _____ (N=19)	52%	21%	11%	5%	0%	11%
58.	Joku muu, mikä _____ (N=11)	27%	27%	27%	0%	0%	18%
59.	Joku muu, mikä _____ (N=9)	56%	0%	22%	0%	0%	22%

60. Mikä seuraavista pätevyyden osa-alueista on mielestäsi **tärkein nykyisissä tehtävissäsi vastuuhenkilönä?** (Valitse yksi vaihtoehdoista) (N=122)

11% Koulutus

42% Käytännön valmiudet työtehtävissä

18% Sosiaaliset taidot

26% Henkilökohtaiset ominaisuudet

1% Täydentävät valmiudet

3% Muu, mikä _____

61. Millaisia olisivat sen kaltaisessa toimintayksikössä, jonka vastuuhenkilö olet, vastuuhenkilön tehtävien kannalta **ihanteellisesti** (Vastaa omin sanoin alla olevaan vastaustilaan)

a) henkilökohtaiset ominaisuudet

b) koulutus ja tutkinto

c) työkokemus

62. Millainen olisi sen kaltaisessa toimintayksikössä, jonka vastuhenkilö olet, vastuuhenkilön tehtävien kannalta **ihanteellinen** tehtävänk kuva? (Vastaa omin sanoin alla olevaan vastaustilaan)

63. Palautetta, kommentteja?

PALJON KIITOKSIA VASTAUKSESTASI!

Tämän tutkimuksen tuloksista laaditaan sen valmistuttua yhteenvetoraportti. Kiitokseksi tutkimuksen takia näkemästäsi vaivasta voit tilata raportin maksutta Etelä-Suomen lääninhallituksesta. Lisätietoja antavat:

Hämeenlinnan toimipaikka

*Helsingin alueellinen
palveluyksikkö*

*Kouvolan alueellinen
palveluyksikkö*