

# Uraansa aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta

Anniina Hopeala, Y26007995

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalityö

Lapin yliopisto

Syksy 2024

## Lapin yliopisto

Tiedekunta: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Uraansa aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta

Tekijä: Anniina Hopeala

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -tutkielma/Maisteritutkielma x Lisensiaatintutkimus\_\_

Sivumäärä 67 + 3

Vuosi: 2024

### TIIVISTELMÄ

Tässä pro gradu -tutkielmassa käsitellään aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta ja sitä millaisia merkityksiä nämä kokemukset saavat osana ammatillisen asiantuntijuuden ja ammatti-identiteetin kehittymisprosessia.

Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kahdeksaa aloittelevaa sosiaalityöntekijää, jotka olivat toimineet sosiaalityöntekijän tehtävissä alle kaksi vuotta. Yksilöhaastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä. Metodologisena lähtökohtana tutkielmassa käytetään fenomenologis-hermeneuttista tutkimusotetta ja aineisto on analysoitu tulkitsevaa fenomenologista analyysia (IPA) hyödyntäen.

Kokemukset ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta realisoituivat käytännön sosiaalityön sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa. Tunteena ja kokemuksena ne olivat vahvasti sidonnaisia aikaan, paikkaan ja tiettyihin tilanteisiin. Työyhteisön tuki tai sen puute koettiin hyvin merkityksellisenä ammatillisen identiteetin ja toimijuuden kehittymiselle. Haastateltavien kokemuksista välittyi kuva ammatti-identiteetin kehittymisestä dynaamisena prosessina, johon yhdistyivät kokeneempien työntekijöiden aktiivinen havainnointi, omat persoonalliset valinnat sekä omat ja sosiaalityölle keskeiset arvot. Tutkimuksessa käsiteltiin oman ammatillisen toimijuuden ja asiantuntijuuden kehittymistä ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemusten kautta. Epävarmuus yhdistettiin kokemukseen tiedon puutteesta. Ammatillinen varmuus välittyi kokemuksena siitä, että pystyy luottamaan omiin taitoihin ja kykyihin selviytyä työn haasteista. Käytännön sosiaalityössä saadut kokemukset vahvistivat haastateltavien osaamista ja tietopohjaa, mikä puolestaan lisäsi heidän varmuuttaan omasta toimijuudestaan.

Tutkimuksen yhteenvetona todetaan, että sosiaalityössä täydellisen varmuuden saavuttaminen näytetään mahdollisena ja epävarmuuden sietokyky on keskeinen osa ammatillisen toimijuuden kehittymistä. Ammatillinen epävarmuus nousi esiin myös positiivisena voimana, joka tuki haastateltavien aktiivista tiedonhakua ja ammatillista kasvua.

Avainsanat: aloitteleva sosiaalityöntekijä, ammatillinen varmuus, kokemus, kehittyminen

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	1
2. Tutkimuksen lähtökohdat ja keskeiset käsitteet .....	3
2.1. Uraansa aloittelevan sosiaalityöntekijän työelämävalmiudet ja haasteet.....	3
2.2. Ammatti-identiteetti ja sen kehittyminen .....	6
2.3. Asiantuntijuuden kehittyminen sosiaalityössä.....	8
2.4. Ammatillinen varmuus ja epävarmuus .....	11
3. Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat .....	14
3.1. Fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa tutkimuksen metodologisena valintana.....	14
3.2 Aineiston keruu ja esittely .....	17
3.3. Tulkitseva fenomenologinen analyysi (IPA) .....	20
3.4. Aineiston analyysiprosessi .....	22
3.5. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	24
4. Aloittelevan sosiaalityöntekijän ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemukset työyhteisön ja ammatillisen toimijuuden kontekstissa.....	27
4.1. Aloittaminen sosiaalityöntekijänä .....	27
4.2 Työyhteisön merkitys ammatillisen toimijuuden kehittymiselle.....	32
4.3 Kokemuksia oman työminän ja ammatillisen identiteetin kehittämisestä .....	37
4.4 Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia itsestä ammatillisena toimijana .....	42
4.4.1 Kokemuksia oman toimijuuden ja asiantuntijuuden kehittämisestä .....	43
4.4.2 Täydellisen varmuuden saavuttamattomuus ja epävarmuuden vääjäämättömyys .....	52
5. Johtopäätökset ja pohdinta .....	57
5.1. Tutkimustulosten yhteenveto.....	57
5.2. Oma tutkimusprosessi .....	60
Lähteet.....	63
Liite 1. Haastattelukutsu .....	
Liite 2. Infokirje .....	
Liite 3. Haastattelurunko.....	

## 1. Johdanto

Sosiaalityö on tietointensitiivistä ja vaativaa asiantuntijatyötä. Sosiaalityön akateeminen koulutus tarjoaa vankan tietopohjan ja erilaisia valmiuksia asiantuntija-ammattissa toimimiseen, mutta huomattava osuus käytännön sosiaalityössä vaadittavasta osaamisesta kehittyy vasta työkokemuksen kertyessä. Pyrkinessään vastaamaan sosiaalityön käytännön työn asettamiin osaamisvaatimuksiin uraansa aloitteleva sosiaalityöntekijä voi kohdata työelämään siirtyessään erilaisia henkilökohtaisia ja ammatillisia haasteita. Etenkin ensimmäistä työvuotta on pidetty tutkimuksissa erityisen merkityksellisenä työntekijän osaamisen, asiantuntijuuden ja ammatti-identiteetin kehittymisen kannalta (esim. Jack & Donnellan 2010; Bates ym. 2010; Moorhead 2019). Tätä siirtymävaihetta on kutsuttu ”tulikasteeksi” (Bates ym 2010), missä työn realiteettien kohtaaminen aiheuttaa ”shokin”(Jack & Donnellan 2010, 309) tai ”käytäntöshokin” (Saarnio 1993, 93).

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry (2019) on arvioinut, että Suomessa koulutetaan tarpeeksi sosiaalityöntekijöitä, mutta samalla julkisen sektorin eläkelaitos Kevan (2023a ja 2023b) työvoima-arvion mukaan Suomesta puuttuu jopa yli neljä tuhatta sosiaalityöntekijää ja työvoimaennusteen mukaan pula sosiaalityöntekijöistä tulee tulevaisuudessa kasvamaan. Sosiaalityötä pääaineena opiskelevien urasuunnitelmia kartoittavassa tutkimuksessa vain 45 % piti sosiaalityön asiakastyötä ensisijaisena uravaihtoehtona valmistumisensa jälkeen (af Ursin ym. 2023, 533). Talentia ry:n jäsenille tehdyssä tutkimuksessa peräti 32 % vastavalmistuneista sosiaalityöntekijöistä oli harkinnut alan vaihtoa (Landgrén 2023). On siten ensiarvoisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, kuinka työelämään siirtyvät sosiaalityöntekijät kiinnittyvät työhönsä. Mitä enemmän tiedetään siitä, mitkä tekijät vaikuttavat sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen, sitä paremmin nämä tekijät voidaan ottaa huomioon sosiaalityön koulutuksessa ja uusien työntekijöiden tukemisessa uran alkutaipeilla (Pösö & Forsman 2013, 651). Työuran alussa saatu riittävä myönteinen tuki ja ohjaus vaikuttavat myönteisesti ammatti-identiteetin, ammatillisen asiantuntijuuden ja varmuuden kehittymiseen sekä edistävät työhyvinvointia ja työhön sitoutumista.

Alkusysäyksen kiinnostukseeni tutkia aihetta antoivat omat ensimmäiset työkokemukseni sijaispäteväenä sosiaalityöntekijänä. Tietoisuus työn vastuista ja osaamiselle asetetut asiakkaiden, kollegoiden ja omatkin odotukset aiheuttivat ajoittain epävarmuuden kokemuksia, kun reflektoin sitä, miten hyvin osasin näihin odotuksiin vastata. Työyhteisöltä saatu tuki ja kannustus ja etenkin asiakkailta saatu positiivinen palaute tukivat kokemusta omasta ammatillisesta varmuudesta ja loivat luottamusta omaan osaamiseen haastavissakin asiakastilanteissa ja vaikeissa ratkaisuisissa.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, työhön sitoutumista ja sitä tukevia tekijöitä sekä toisaalta työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä on tutkittu hyvin moniulotteisesti ja kattavasti (esim. Meltti & Kara 2009; Salo ym. 2016; Mänttari-van der Kuip 2015; Baldschun 2018). Sen sijaan lyhyen aikaa sosiaalityöntekijänä toimineiden uran alkutaivalta, heidän työhyvinvointiaan ja siihen mahdollisesti liittyviä haasteita on käsitelty kotimaisessa tutkimuksessa hyvin vähän, tai ainakaan nämä teemat eivät ole olleet tutkimuksen ensisijainen kohde. Näin siitäkin huolimatta, että Työterveyslaitoksen tuottaman tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden todettiin olevan sitä kuormittuneempia, mitä vähemmän heillä oli sosiaalityön työkokemusta (Salo ym. 2016, 7).

Kansainvälistä tutkimusta uraansa aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksista sekä asiantuntijuuden ja ammatti-identiteetin kehittymisestä löytyy huomattavasti paremmin (esim. Tham & Lynch 2023; Moorhead 2019; Bogo ym. 2017; Carpenter ym. 2015; Bates ym. 2010; Jack & Donnellan 2010). Sosiaalityö on organisoitu eri maissa eri tavoin ja myös sosiaalityön koulutuksessa, sen sisällössä ja kestossa on eroja eri valtioiden välillä (Tham ym. 2023). Kansainvälisesti tarkasteltuna sosiaalityön ydinpiirteet ja päämäärät ovat kuitenkin varsin samankaltaisia kontekstista riippumatta (Kannanoja 2016, 25, 27–29). Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden uran alkutaipaleesta elettyä kokemuksesta on siten tavoitettavissa kansalliset rajat ylittäviä yhteneväisiä piirteitä.

Tutkimukseni tavoitteena on tuottaa lisää tietoa aloittelevien sosiaalityöntekijöiden ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemuksista ja siitä, kuinka kokemukset merkityksellistyvät heidän itsensä kuvailemana osana ammatillisen asiantuntijuuden ja ammatti-identiteetin kehittämisprosessia. Uran alkutaipaleen tarkastelu elettyä kokemuksesta kiinnittää tutkimukseni fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimussuuntaukseen (Perttula 2007 ja 2008; Laine 2018; Tökkäri 2018; Huhtinen & Tuominen 2020). Tutkimusaineiston muodostavat korkeintaan kaksi vuotta sosiaalityöntekijän tehtävissä toimineiden haastattelut. Haastattelujen analyysimenetelmänä hyödynnän tulkitsevaa fenomenologista analyysiä (Smith ym. 2009; Vicary & Ferguson 2024), joka keskittyy selvittämään yksilön kokemuksia ja niille annettuja merkityksiä erityisesti elämäntilanteissa, joihin liittyy muutos. Menetelmä on teoreettisilta lähtökohdiltaan sekä fenomenologinen että hermeneuttinen, koska tutkijana pyrin aktiivisesti tulkitsemaan sitä, miten tutkittavat merkityksellistävät kokemuksiaan.

Haluan omalla tutkimuksellani antaa äänen uraansa aloittaville sosiaalityöntekijöille ja heidän kokemuksilleen. Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksista kertyvää tietoa voidaan lisäksi hyödyntää koulutuksen ja työntekijöiden perehdytyksen kehittämisessä sekä henkilöstöhallinnon ja johtamisen tukena.

## 2. Tutkimuksen lähtökohdat ja keskeiset käsitteet

Sosiaalityöntekijän ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemukset kytkeytyvät siihen, kuinka hyvin sosiaalityöntekijä tuntee hallitsevansa työnsä vaatimukset, pystyy tekemään päätöksiä ja tuntee olonsa varmaksi ammatillisissa tilanteissa. Kokemuksena ne realisoituvat käytännön sosiaalityössä, missä sosiaalityöntekijältä edellytetään monipuolista osaamista, sopeutumiskykyä ja jatkuvaa oppimista muuttuvissa toimintaympäristöissä. Taustoitan aloittelevan sosiaalityöntekijän toimintamahdollisuuksia tarkastelemalla aluksi koulutuksen tuottamia työelämävalmiuksia. Tämän jälkeen käsittelen tutkimukseni keskeisiä käsitteitä ammatti-identiteetti ja asiantuntijuus sekä niiden kehittymistä tutkimuskirjallisuuden valossa sekä määrittelen ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden oman tutkimukseni kontekstissa.

### 2.1. Uraansa aloittelevan sosiaalityöntekijän työelämävalmiudet ja haasteet

Sosiaalityön tiede- ja tutkimusperustaisen akateemisen koulutuksen tarkoituksena on tuottaa valmiuksia työskennellä monipuolisesti erilaisten asiakkaiden ja yhteisöjen kanssa. Näihin valmiuksiin kuuluvat ammatillinen osaaminen, tutkimuksen edistäminen, vuorovaikutustaidot sekä kyky työskennellä monimutkaisten ja haastavien tilanteiden parissa. Koulutus tarjoaa vankan tietopohjan sosiaalityön peruskäsitteistä, teorioista, etiikasta, lainsäädännöstä sekä monista erilaisista sosiaalisista ja yhteiskunnallisista ilmiöistä. (Lähteinen ym. 2017, 8.)

Saavuttaakseen sosiaalityöntekijän pätevyyden henkilön on suoritettava ylempi korkeakoulututkinto pääaineena sosiaalityö, jonka jälkeen hän voi hakea Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valviralta oikeutta harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä (Laki sosiaali- ja terveystieteiden ammattihenkilöistä 2015/817 § 7). Sosiaalityön opiskelija voi toimia sijaispätevänä sosiaalityöntekijänä, kun hän on suorittanut hyväksytysti sosiaalityön perus- ja aineopinnot sekä käytännön harjoittelun (Laki sosiaali- ja terveystieteiden ammattihenkilöistä 2015/817 § 12). Tästä syystä moni sosiaalityön opiskelija hakeutuukin työelämään jo ennen varsinaista valmistumista. Tuoreimmasta Talentia ry:n (Landgrén 2023) tekemästä selvityksestä käy ilmi, että 96 % sosiaalityön opiskelijoista oli työskennellyt sosiaali- ja terveystieteiden opintojen ohella.

Opintoihin yhdistyy vahvasti työelämässä tapahtuva oppiminen. Työelämässä toteutettavista käytännön jaksoista on säädetty Valtioneuvoston asetuksessa yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista (794/2004 § 15), joskaan se ei säätele niiden pituutta. Työelämäsuhteissa tapahtuvat opintojaksot ovat laajuudeltaan yhteensä 30 opintopistettä ja ne ovat jakaantuneet yliopistokohtaisesti hiukan eri tavoin perus-, aine- ja syventäviin opintoihin. Sosiaalityön koulutusta vertailevan kansainvälisen tutkimuksen mukaan (Tham ym. 2023) pakolliset opintoihin sisältyvät työelämäjaksot ovat Suomessa, Ruotsissa ja Yhdysvalloissa huomattavasti lyhyempiä kuin kolmessa muussa verrokkimaassa Pohjois-Irlannissa, Australiassa ja Englannissa. Toisaalta tutkimuksessa tarkastelluista maista Suomessa sosiaalityöntekijät ovat korkeimmin koulutettuja. Tham ja kumppanit (mts., 502) pohtivat voiko koulutuksen pidemmällä kestolla kompensoida käytännön jaksoilla saatua kokemusta ja esittävät, että pidemmät työelämäjaksot tukisivat opiskelijoiden kykyä soveltaa teoreettista tietoa käytännön sosiaalityöhön.

Laillistetun sosiaalityöntekijän ohjauksessa toteutettavat käytännön jaksot ovat sosiaalityön opiskelijoille tärkeä osa ammatillisen osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittymisprosessia ja ne tarjoavat runsaasti erilaisia oppimismahdollisuuksia. Tampereen yliopiston sosiaalityön opiskelijoille toteutetussa tutkimuksessa (Kuusisto ym. 2022) opiskelijat arvostivat aine- ja syventävien opintojen aikana toteutetuissa käytännön jaksoissa erityisesti rakentavaa palautetta, toisten sosiaalityöntekijöiden havainnoimista työssään, ohjattua uusien taitojen oppimista sekä mahdollisuutta reflektoidaan keskusteluun koskien tunteita ja arvoja, omien taitojen kehittymistä ja sosiaalityöntekijän roolia. Nämä koettiin myös erityisen merkityksellisinä ammatti-identiteetin ja ammatillisen osaamisen kehittymisen kannalta.

Korkeatasoisesta akateemisesta koulutuksesta, sen tuottamasta tietopohjasta ja käytännön jaksoilla saaduista työelämävalmiuksista huolimatta, työelämään siirtyessään aloitteleva sosiaalityöntekijä voi kokea työn realiteetit haastavina. Työkokemuksen keston on todettu olevan yhteydessä koettuun työn aiheuttamaan stressin määrään sekä yleiseen tyytyväisyyteen (Salo ym. 2016, 7). Pohjoismaisessa vertailevassa tutkimuksessa (Blomberg ym. 2015) tarkasteltiin työmäärän kuormituksen sekä roolikonfliktien määrän koettua vaikutusta. Roolikonfliktilla tutkijat viittaavat tilanteisiin, joihin liittyy epävarmuutta omista vastuista ja roolista tai niihin liittyy ristiriitaisia odotuksia. Näiden stressitekijöiden todettiin olevan huomattavan suuria etenkin sosiaalityöntekijöillä, joilla oli verrattaen vähän työkokemusta ja jotka olivat julkisen sektorin palveluksessa (mts., 2100).

Englantilaisia uraansa aloittelevia sosiaalityöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa neljäsosa haastatelluista koki osaamisen puutteita käytännön työssä tarvittavissa taidoissa ja prosesseissa, minkä he yhdistivät siihen, että heillä ei ollut vielä riittävästi käytännön työssä kertyvää tietoa (Bates ym. 2010, 161). Onkin epärealistista odottaa, että aloitteleva sosiaalityöntekijä olisi valmiuksiltaan ja kyvyiltään täysin ”valmis” (Jack & Donnellan 2010, 306; myös Carpenter, ym. 2015, 171). Hän on ikään kuin liminaalisessa tilassa havainnoivan opiskelijan ja asiantuntijuutensa tunnistavan sosiaalityöntekijän välissä. Työn arjen haastavuus ja vastuu voivat silloin tuntua raskaalta.

Kattavalla ja systemaattisella perehdytyksellä voidaan vahvistaa yksilön toimintavalmiuksia, osaamista sekä sopeutumista ja sitoutumista työyhteisöön. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä § 5 velvoittaa työnantajaa luomaan riittävät edellytykset työntekijän asianmukaiselle perehdytykselle. Sosiaalityön perehdytyskäytäntöjä tai niiden riittävyttä on käsitelty kotimaisessa tutkimuksessa niukasti. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osaamista koskevasta kyselytutkimuksesta (Yliruka ym. 2020) käy kuitenkin ilmi, että perehdytyskäytännöt eivät ole systemaattisia ja kokeneemman kollegan tai lähiesimiehen tarjoaman perehdytyksen toteutuminen oli heikkoa. Noin 40 % sekä opiskelijoista että työuransa alkuvaiheessa olevista sosiaalityöntekijöistä koki, että perehdytys oli toteutunut huonosti tai erittäin huonosti. Yliruka ja kumppanit (mts. 37) esittävät tilanteen parantamiseksi ’urapolkumallia’, joka painottaa riittävän tuen tarjoamista ja perehdytyksen järjestämistä etenkin uuden työntekijän ensimmäisen työvuoden aikana. He esittävät esimerkiksi mentori-mallia, jossa aloittelevalla lastensuojelun työntekijällä olisi mahdollisuus säännölliseen ja systemaattiseen keskusteluun kokeneemman kollegan kanssa. Lisäksi he ehdottavat vertaisoppimisen mallia, jossa uudelle työntekijälle nimettäisiin työpari ensimmäisen työvuoden ajaksi. (Yliruka ym. 2020, 48.)

Työyhteisön tuella ja kokeneemmilta sosiaalityöntekijöiltä saatavalla käytännön viisaudella on aloittelevien työntekijöiden sopeutumisen kannalta huomattava merkitys (Pösö & Forsman 2013, 659). Kokeneiden sosiaalityöntekijöiden pitkä työkokemus tuo mukanaan monitasoista ymmärrystä erilaisia asiakastilanteita ja heidän elämäntilanteitansa kohtaan sekä taitoja käsitellä epävarmuutta (Pösö & Forsman 2013, 657). Työyhteisöllä ja kokeneemmillä kollegoilla on epäilemättä huomattava rooli aloittelevan sosiaalityöntekijän työn arjessa. Kollegiaalisen tuen saaminen on kuitenkin usein epävirallista ja voi pohjautua uuden työntekijän omaan aktiivisuuteen sekä rohkeuteen kysyä neuvoa ja tukea. Työyhteisön jäseniltä puolestaan edellytetään tarkkaavaisuutta tunnistaa aloittelevan työntekijän tuen ja ohjauksen tarpeita. Vertaisoppimisen ja mentori-mallin vakiinnuttaminen osaksi perehdytystä niin lastensuojelussa kuin muillakin sosiaalityön toimintasektoreilla helpottaisi uuden työntekijän sitoutumista ja sopeutumista työyhteisöön, koska tällöin kollegiaalinen tuki ja ohjaus olisi



julkilausuttua, suunnitelmallista ja ennen kaikkea säännöllistä. Ne lisäisivät mahdollisuutta saada enemmän palautetta omasta osaamisesta tukien ammatillisen varmuuden kehittymistä. Toisaalta ne lisäisivät myös luottamusta työyhteisön tukeen haastavissa ja epävarmuutta aiheuttavissa tilanteissa.

Perehdytykseen panostamisen hyödyt käyvät selvästi ilmi englantilaisessa Carpenter ym. (2015) tutkimuksessa, jossa riittävän tuen tarjoavalla perehdytysohjelmalla todettiin olevan huomattava vaikutus äskettäin työelämään siirtyneiden sosiaalityöntekijöiden työssä pärjäämiseen. Tutkimuksessa kolme neljäsosaa perehdytysohjelmaan osallistuneista aloittelevista sosiaalityöntekijöistä raportoi kokevansa itsensä varmaksi tai erittäin varmaksi omassa työssään ensimmäisen työvuoden jälkeen (Carpenter 2015, 171). Tässä yhteydessä varmuudella viitattiin nimen omaan työntekijän omaan minäpystyvyyden tunteeseen eli luottamukseen omiin taitoihin ja kykyyn suoriutua työtehtävistä. Myös oman roolin selkeys tuki työntekijän varmuuden kokemusta (mts. 172). Vastaavasti epävarmuus omasta roolista ja roolikonfliktit vähensivät työtyytyväisyyttä sekä lisäsivät stressiä (mts. 173).

## 2.2. Ammatti-identiteetti ja sen kehittyminen

Yksilön identiteettiä ja sen rakentumista on määritelty usean eri tieteen, kuten filosofian, psykologian, sosiologian tai historiantutkimuksen näkökulmasta Sosiologi ja postmoderni teoreetikko Zygmunt Baumanin (2001, 140) mukaan yksikään modernin elämän piirre ei ole ollut filosofien, psykologien ja yhteiskuntatieteilijöiden niin suuren huomion kohteena kuin identiteetti. Bauman kuvailee identiteettiä alati keskeneräisenä ja dynaamisena yksilön projektina, joka muovautuu ja muuttuu eri sosiaalisten, kulttuuristen ja taloudellisten tekijöiden vaikutuksesta. Identiteetti merkitsee myös identifiointumista - halua kuulua itselle ja omalle identiteetille merkityksellisiin sosiaalisiin ryhmiin, mikä tukee tunnetta turvallisuudesta ja jatkuvuudesta. (Mts. 152; katso myös Bauman 2004.)

Ammatti-identiteetti voidaan mieltää osaksi yksilön identiteettiä ja se perustuu niin yksilön elämänsä historiaan kuin ymmärrykseen siitä, kuka hän on ammatillisessa roolissaan ja millaiseksi hän haluaa ammatissaan kehittyä. Se muotoutuu yksilön ja työn välisessä suhteessa ja kuvastaa sitä, miten yksilö hahmottaa itsensä osana tiettyä ammattikuntaa ja kuinka hän sopeutuu ja suhtautuu työyhteisöönsä ja ammatillisiin käytäntöihin. Se heijastelee myös niitä arvoja ja periaatteita, joita yksilö noudattaa osana ammatillista toimintaa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 46; Eteläpelto 2007, 90.) Tämä korostuu etenkin sosiaalityössä, missä Aulikki Kananojan (2017, 170–172) mukaan sosiaalialalla vaikuttavat ristiriitaiset intressit nostavat usein esiin moraalisia ongelmia, jolloin eettiset kysymykset

siitä, mikä on oikea toimintapa kussakin tilanteessa, ovat usein läsnä. Sosiaalityöntekijän ymmärrys omasta ammatti-identiteetistä on merkityksellinen, koska se ohjaa edelleen hänen ammatillista toimijuuttansa, päätöksentekoa ja vuorovaikutusta työyhteisössä.

Kuten identiteetti, myös ammatti-identiteetti on dynaaminen kokonaisuus ja se kehittyy ja muokkautuu kokemuksen ja oppimisen myötä koko opiskelun ja työelämän ajan (Lundén & Salovaara 2016, 167). Identiteettiteoriat ovat vaihtelevasti painottaneet joko persoonallisten tai sosiaalisten tekijöiden ensisijaisuutta. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2010, 62) esittävät, että kahtiajako persoonalliseen ja sosiaaliseen ei ole toisensa poissulkevia. Muutospaineen alaisissa ja tietointensiivisissä työympäristöissä, kuten sosiaalityössä, työntekijöihin kohdentuu jatkuvia joustavuuden vaatimuksia. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2010, 62) näkevät, että tällaisissa työyhteisöissä työntekijä joutuu toistuvasti neuvottelemaan ja uudelleen määrittämään identiteettiään sopeutuakseen sosiaaliseen todellisuuteensa, ja ammatti-identiteetti rakentuu persoonallisen ja sosiaalisen vuoropuheluna. Työuran aikana persoonallinen ja sosiaalinen voivat painottua eri tavoin. Kirjoittajat (mt.) havainnoivat, että erityisesti työuran alussa yksilön tarve sosiaalistua uuteen toimintaympäristöön ja työyhteisöön korostavat sosiaalisten tekijöiden vaikutusta ammatti-identiteetin rakentumiseen. Myöhemmin, kun työntekijä kokee olevansa tasavertainen työyhteisön jäsen – sosiaalityöntekijä muiden sosiaalityöntekijöiden joukossa – ja jakaa yhteistä kulttuurista pääomaa, alkavat persoonalliset ja yksilölliset tekijät vaikuttaa ammatti-identiteettiin vahvemmin.

Persoonallisten ja sosiaalisten tekijöiden vuoropuhelu on todettavissa myös aloittelevien sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteetin kehittymistä käsittelevissä tutkimuksissa. Fran Wilesin (2013) tutkimuksessa englantilaiset sosiaalityön opiskelijat hahmottivat ammatti-identiteetin moniulotteisena kokonaisuutena. He yhdistivät ammatti-identiteettiin sosiaalityön toivottuja ominaisuuksia kuten arvot, professionaalisuus, vahva asiantuntijuus ja työntekijän autonomia. Ammatti-identiteetti nähtiin myös kollektiivisena ominaisuutena eli jaettuna identiteettinä toisten työntekijöiden kanssa. Näiden ohella identiteetin kehittyminen nähtiin myös yksilöllisenä kehitymisprosessina. (mt.).

Australialaisille vastavalmistuneille sosiaalityöntekijöille tehdyissä haastattelututkimuksissa (Moorhead 2019) haastateltavat kokivat, että ensimmäisen vuoden aikana käsitykset omasta ammatti-identiteetistä tulivat selvemmiä työkokemuksen kertyessä sekä osaamisen ja varmuuden kehittyessä. He kokivat, että he olivat sopeutuneet työympäristöönsä ja rooliinsa sosiaalityöntekijöinä. Heille oli muodostunut selkeä ja yksilöllinen käsitys siitä millainen sosiaalityöntekijä haluaa olla. Omaksuttu ammatti-identiteetti heijasteli myös heidän persoonallisia piirteitään. Kokeneemmat työtoverit

toimivat usein vertailukohteena sille kuinka aloittelevat työntekijät hahmottivat omaa toimijuuttaan ja identiteettiään. (Moorhead 2019, 211-213.) Kollegoilta saatu tuki ja riittävä ohjaus sekä positiivinen henki työyhteisössä koettiin erityisen merkityksellisenä ammatti-identiteetin kehittymiselle. Sosiaalisesti välittynyt toisten työntekijöiden tuki sekä heiltä saatu tunnustus omalle toimijuudelle vahvistivat käsitystä osaamisesta, taidoista ja työlle keskeisistä arvoista, mikä puolestaan myötävaikutti ammatti-identiteetin kehittymiseen ja vahvistumiseen.

Ammatti-identiteetin vahvistumisen on todettu tukevan työntekijän kykyä reflektoida kriittisesti omaa toimijuuttaan suhteessa sosiaalityön institutionaaliseen kontekstiin ja vallitseviin käytäntöihin (Long ym. 2018, 125). Yhtäällä sosiaalityö on muutos- ja auttamistyötä sekä sosiaalista asianajoa asiakkaiden aseman ja oikeuksien turvaamiseksi. Toisaalta sosiaalityö on osa yhteiskunnallista palvelujärjestelmää, jossa sosiaalityöntekijä on juridisella mandaatilla toimiva viranomainen, jolloin toimijuudessa ovat läsnä sosiaalinen kontrolli ja valta. Näiden rooliodotusten yhtensovittaminen voi olla haastavaa suhteessa aloittelevan sosiaalityöntekijän käsityksiin ja odotuksiin siitä, millaiseksi sosiaalityöntekijäksi hän haluaa kehittyä (Pullen Sansfaçon & Crête 2016, 771-772; Long 2018, 125). Vahvan ammatti-identiteetin muodostumiselle onkin olennaista, että sosiaalityöntekijä pystyy yhtensovittamaan jännitteiset henkilökohtaiset, professionaaliset ja organisatoriset arvot. Riittävä kollegiaalinen tuki ja avoimen työympäristön tuottama luottamus käsitellä näitä jännitteitä tukevat aloittelevan sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetin vahvistumista. Vastaavasti puutteelliset mahdollisuudet oman ammatti-identiteetin ja asiantuntijuuden kehittämiseen voivat lisätä työn henkistä kuormitusta, etenkin jos työntekijä jää vaille sosiaalista tukea ja muita työhyvinvointia tukevia tekijöitä, jolloin ammatti-identiteetti voi rapautua ja työhön sitoutuminen heikentyä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 47).

### 2.3. Asiantuntijuuden kehittyminen sosiaalityössä

Asiantuntijuuden kehittämisprosessissa keskeistä on ammatissa tapahtuvan oppimisen tuottamat muutokset työntekijän osaamiseen ja sen perusteena olevaan tietämykseen (Saarnio 1993, 89). Sosiaalityön käytännönkokemuksen kertyessä sosiaalityöntekijä oppii kokemastaan, mikä tuottaa muutoksia osaamiseen ja sen perustana olevaan tietämykseen. Kokemuksen määrä on yhteydessä asiantuntijuuden kehittämiseen, mutta se ei kuitenkaan yksinään ole taetta sille, että osaaminen tai

asiantuntijuus kehittyisivät ekspertin tasolle. (Saarnio 1993, 91; Fook ym. 2000, 179-180; Palonen & Gruber 2011, 42.)

Sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden kehitystä voidaan tarkastella hyödyntämällä Hubert ja Stuart Dreyfusin (1986) tieto- ja viestintäteknologian alalle kehittämää teoreettista mallia, joka kuvaa yksilön ammatillisten tietojen ja taitojen kehittymisprosessia noviisista eksperttitason osaajaksi. Mallin voi katsoa olevan sovellettavissa myös laajemmin asiantuntija-ammatteihin (Berliner 1988) ja siten myös sosiaalityöhön (Saarnio 1993, 89).

Ensimmäiselle *noviisi* -vaiheelle<sup>1</sup> tyypillistä on rationaalisuus, missä työntekijä pyrkii tiukasti noudattamaan annettuja sääntöjä ja käytäntöjä kontekstista riippumatta. Vaiheelle on keskeistä kokemuksen kerryttäminen ja tiedon keruu. Työntekijä arvioi osaamistaan ja suoriutumistaan työssään ensisijaisesti sen perusteella, miten hyvin hän pystyy noudattamaan sääntöjä. (Dreyfus & Dreyfus 1986, 21–22.)

Seuraava vaihe on *kehittynyt aloittelija*. Tässä vaiheessa formaalinen tieto alkaa yhdistyä käytännön tilanteisiin. Toimintaa alkaa ohjata enemmän kontekstisidonnaisuus, joka mahdollistaa paremman joustavuuden. Kokemuksen kertyessä kehittynyt aloittelija alkaa tunnistamaan samankaltaisuuksia kohdattujen tilanteiden välillä, mutta hän ei kuitenkaan vielä pysty hahmottamaan kokonaiskuvaa. Tällöin strateginen tieto eli tieto siitä, mikä on tärkeää ja mikä epäolennaista, jää puutteelliseksi. (mts 22-23.)

*Osaava suorittaja* -vaihe pitää sisällään kaksi merkittävää erityispiirrettä. Ensiksi tässä vaiheessa työntekijä pystyy jo priorisoimaan olennaisen ja epäolennaisen välillä ja laatimaan toimintasuunnitelman tämän pohjalta. Toiminta on rationaalista ja tarpeenmukaista. Toinen huomattava piirre tälle vaiheelle on lisääntynyt kontrollintunne, jonka myötä työntekijä kokee enemmän vastuuta tilanteesta ja sen hallinnasta kuin myös saavutetusta lopputuloksesta. Muutos voi vaikuttaa myös tunnetasolla ja työntekijä voi kokea aiempaa voimakkaampana niin onnistumisen kuin epäonnistumisenkin kokemukset. (mts. 23-27.)

Neljännelle, *taitava suorittaja* -vaiheelle on keskeistä intuition ja tietotaidon lisääntyminen. Sosiaalityön yhteydessä tästä voidaan käyttää nimitystä käytännön viisaus. Aiempien kokemusten karttuminen auttaa tunnistamaan samankaltaisuuksia kohdatuissa tilanteissa ja yhdistämään korkeamman

---

<sup>1</sup> Jäsennyksen eri vaiheiden suomennokset Saarnio 1993.

tason kokonaisvaltaiseksi tiedoksi. Tämä vaikuttaa edelleen yksilön kykyyn ennakoida erilaisia tilanteita ja mahdollisia lopputuloksia. Toiminta on edelleen analyttistä ja tiedostavaa, mikä erottaa tämän tason asiantuntijuuden ekspertistä. (Dreyfus & Dreyfus 1986, 27-30.)

*Ekspertti* -vaiheen työntekijöiden toiminnalle on ominaista vaivattoman intuitiivinen ja lähes tiedostamaton kyky osata toimia tilanteen edellyttämällä tavalla tai ilman, että he välttämättä osaavat kuvata tai perustella tehtyjä valintoja. Toiminta on arationaalista, koska sen ei voi nähdä perustuvan deduktiivisesti tai induktiivisesti johdettuun tietoon. Siihen ei tunnu vaikuttavan tietoinen päätöksenteko, vaikkakin toiminta on silti edelleen hyvin rationaalista. (mts. 30-35; Saarnio 1993, 90–91.)

Aloittelevan sosiaalityöntekijän alkutaival voi olla kokemuksena hyvin raskas. Saarnio (1993) käyttää ilmaisua 'käytäntöshokki', jota hän kuvailee epämiellyttäväksi kognitiivis-emotionaaliseksi oireyhtymäksi. Ominaista tälle on se, että aloitteleva työntekijä fokuoittuu helposti yhteen asiaan, joka vie huomion joltain muulta. Jos huomio kiinnittyy asiakastilanteessa vain omien reaktioiden tarkkailuun, voi kohtaamisen vuorovaikutuksellisuus jäädä heikoksi. Toisaalta taas keskittyminen vuorovaikutukseen voi jättää epäselväksi työskentelyn tavoitteet ja asiakkaan kohtaamien haasteiden luonteen. Käytännön kokemus tuottaa tiedostamattomia toimintavalmiuksia, joita aloittelevalla työntekijällä ei vielä ole. (1993, 93.) Keskeisin ero aloittelijan ja ekspertin välillä on se, että siinä missä työuransa alussa oleva sosiaalityöntekijä joutuu turvautumaan toiminnassaan formaaliin tietoon ja rationaalisuuteen, ekspertin toiminta ohjautuu intuitiivisesti ja tilanteita ennakoivasti, koska hänellä on kokemuksen kartuttamia tiedostamattomia toimintavalmiuksia. Saarnio esittääkin, että tiedostamattomien toimintavalmiuksien puute tekee 'käytäntöshokista' väistämätöntä (1993, 94).

Dreyfusin ja Dreyfusin (1986) teoreettista mallia soveltavissa kansainvälisissä pitkittäistutkimuksissa (Fook ym. 2000, Carpenter ym. 2015; Tham & Lynchin 2014, 2019, 2021) aloittelevien sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden kehittymisen huomattiin noudattavan pääpiirteittäin ehdotettuja kehitysvaiheita. Tutkimuksissa havaittiin, että yliopistokoulutus ei tuottanut suoraan käytännön työssä vaadittavaa asiantuntijuutta vaan se kehittyi monivaiheisesti käytännön sosiaalityössä saatavan kokemuksen kautta. Asiantuntijuuden kehittymiseen todettiin vaikuttavan niin yksilölliset kuin ulkoiset, toimintaympäristöön liittyvät tekijät, jotka voivat edistää tai hidastaa asiantuntijuuden kehittymistä. Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden toimijuus kehittyi asteittain tiukasta sääntöjen noudattamisesta kohti joustavampaa ja kontekstisidonnaista käytäntöä. He oppivat priorisoimaan ja asemoimaan itsensä vastuullisiksi toimijoiksi, ja samalla heidän päätöksentekonsa siirtyi harkitsevasta ja tietoisesta prosessista kohti intuitiivisempaa toimintaa. (Fook ym. 2000, 177).

Paloniemen ja Gruberin (2011, 42) mukaan asiantuntijuuden kehittymistä ei kuitenkaan tulisi tarkastella vain yksilöllisenä suoriutumisenä, koska vain harva pystyy tasokkaaseen osaamisen ilman toisten apua. Sen sijaan he näkevät, että asiantuntijuus tulisi nähdä myös kollektiivisena ominaisuutena. Työyhteisössä tapahtuva tiedon jakaminen liittyy työntekijät osaksi tiettyä kulttuuria, joka määrittelee edelleen mikä on tavoiteltavaa ja tasokasta (mts. 43). Myös Yliruka ja kumppanit (2020, 22) painottavat, että asiantuntijuus rakentuu sekä yksilöllisten kognitiivisten prosessien kautta että osallistamalla työyhteisön ja asiantuntijaverkostojen toimintaan.

## 2.4. Ammatillinen varmuus ja epävarmuus

Ammatillinen varmuus ja epävarmuus eivät ole kotimaisessa tutkimuskirjallisuudessa vakiintuneita ilmaisuja, joten on perusteltua määritellä, miten jäsennän ne käsitteinä tämän tutkimuksen kontekstissa. Varmuus herättää mielikuvan miellyttävästä ja positiivisesta kokemuksesta, johon yhdistyy tilanteen ennustettavuus ja suunniteltavuus. Sen sijaan epävarmuuden kokemus mielletään negatiivisena ja tunnetasolla siihen voi liittyä huolta ja ahdistusta. (Venkula 2011, 26.) Pirhonen ym. (2020, 54) toteavat, että *'Epävarmuus on aina läsnä tilanteissa, joissa toimitaan puutteellisen tiedon varassa'*. Aloitteleva sosiaalityöntekijä joutuu siten usein kohtaamaan epävarmuutta, koska hänelle ei vielä ole kertynyt riittävästi kokemukseen perustuvaa tietoa, joka tukisi tilanteiden ennakointia ja hallittavuutta.

Tiivistetysti ammatillinen varmuus merkitsee työntekijän luottamusta omiin taitoihinsa, kykyihinsä ja ammatilliseen osaamiseensa. Varmuus on uskoa siihen, että pystyy suoriutumaan hyvin omassa ammatissaan ja omaa riittävät tiedot ja taidot työhön sisältyvien tehtävien hoitamiseksi. Ammatillinen epävarmuus puolestaan ilmentää tämän luottamuksen puutetta – tunnetta, kokemusta tai huolta siitä, että ei pysty suoriutumaan työtehtävistä tilanteen tai ammatin edellyttämällä tavalla. (myös Holland ym. 2012.)

Ammatillisen varmuuden määrittelyssä voidaan hyödyntää englanninkielistä käsitettä *professional confidence*. Käsitteen määrittelyssä Jackson, Purdy ja Cooper-Thomas (2019) painottavat, että ammatillinen varmuus on ominaisuutena dynaaminen ja kehittyvä. Ammatillinen varmuus on myös kontekstisidonnaista eli se kiinnittyy siihen rooliin, joka henkilöllä kulloisessakin kontekstissa on. Ammatillisen varmuuden voidaan siten nähdä heijastelevan omia tai toisten rooliodotuksia. Kyse on ennen kaikkea subjektiivisesta eli yksilön omasta kokemuksesta. Ammatillisen varmuuden ja

epävarmuuden suhde työssä suoriutumiseen on hyvin kompleksinen. Liiallinen varmuus tai itseluottamus omiin taitoihin voi altistaa virheille. Toisaalta varmuuden puute voi rajoittaa omaa toimijuutta ja sen kehittymistä (Holland ym. 2012, 221)

Tutkimuskirjallisuudessa ammatillinen varmuuden kokemus yhdistyy monesti myös laajempaan minäpystyvyyden käsitteeseen (esim. Bogo ym. 2017; Carpenter ym. 2015). Minäpystyvyys (*self-efficacy*) pohjautuu Albert Banduran (1977) kehittämään sosiaalis-kognitiiviseen teoriaan ja viittaa yksilön uskoon omasta kyvystään saavuttaa tavoitteitaan ja vaikuttaa onnistumiseensa eri tilanteissa, ei vain ammatillisessa kontekstissa. Minäpystyvyys liittyy siihen, kuinka ihminen arvioi omat kykynsä toimia ja pärjätä erilaisissa tehtävissä tai haasteissa. Se perustuu omiin kokemuksiin, ympäristöstä saatuun palautteeseen ja muiden ihmisten esimerkkiin (mt.).

Ammatillisen varmuuden käsitteen voi nähdä liittyvän yksilön sosiaaliin ja professionaaliin kompetensseihin, mutta ammatillinen epävarmuus ei kuitenkaan tarkoita yksiselitteisesti kompetenssin puutetta. Bogon ja kumppanien (2017) kanadalaisessa tutkimuksessa sosiaalityöntekijän varmuuden tunteeseen vaikuttavina keskeisinä tekijöinä tunnistettiin tunteiden sääntely, tiedon omaksuminen ja soveltaminen sekä vuorovaikutustaidot. Maisterivaiheen sosiaalityön opiskelijat, jotka tunsivat itsensä epävarmaksi, kokivat simuloituissa asiakastilanteissa hyvin negatiivisia tunteita kuten hermostuneisuutta, huolta, ahdistuneisuutta, avuttomuutta, hämmennystä ja jopa paniikkia. Negatiiviset tunnetilat heikensivät kykyä hyödyntää asiakastilanteissa omia taitoja ja tietoja. Tunteiden sääntelyn ja oman osaamisen hyödyntämisen vaikeus yhdistyi haastateltujen käsityksissä kokemuksen puutteeseen. Tutkimuksessa havaittiin, että ammatillinen varmuus ei ole yksiselitteisesti yhteydessä kokemuksen määrään. Myös osa kokeneista sosiaalityöntekijöistä koki itsensä epävarmaksi, mihin yhdistyi huolestuneisuutta, jännittyneisyyttä, epämukavuuden ja paineen tunnetta. Heidän kokemuksistaan välittyi kuitenkin selkeästi varmuuden tai epävarmuuden kokemuksen tilanne- ja kontekstisidonnaisuus. Negatiiviset tunnekokemukset olivat seurausta siitä, että asiakasryhmä tai asiakastilanne ei ollut entuudestaan tuttu, mikä vaikeutti omaan ammatilliseen kokemukseen tukeutumista. (mts. 709–711.)

Kyky tunteiden sääntelyyn ja hallitsemiseen tunnustetaan kokeneen sosiaalityön ammattilaisen ominaisuutena. Kokemattoman noviisin kokemukset epävarmuudesta välittyvät vastakuvana toivotulle vahvuuden ja neutraaliuden ideaalille taitavasta ja osaavasta sosiaalityöntekijästä. Tunnekokemukset nähdään epäsovinnaisina, jopa kiellettyinä ja ne voidaan haluta piilottaa. Työyhteisön salliva ja luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa epävarmuuden kokemuksen käsittelyä ja reflektointia. Tällöin

epävarmuudenkin kokemukset ja tunteet muodostuvat luonnolliseksi osaksi oppimisprosessia (Forsberg 2002, 303).

Sosiaalityön arjessa kohdataan vaikeissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita ja tehdyillä interventioidilla ja ratkaisuilla voi olla hyvin kauaskantoisia vaikutuksia yksilöiden elämään. Työssä kohdattavien ihmisten elämän moninaisuus ja ongelmien kompleksisuus sekä sosiaalityöhön ja työympäristöön vaikuttavat muutosprosessit merkitsevät sitä, että jokainen sosiaalityöntekijä on työssään usein ja toistuvasti uusien haasteiden edessä. Entuudestaan vieraat ja ennakoimattomat tilanteet voivat aiheuttaa epävarmuuden tunnetta myös kokeneemmissa työntekijöissä. Epävarmuuden kokemukset on siten mahdollista nähdä hyvin luonnollisena, väistämättömänä ja pysyvänä osana sosiaalityön arkea. Ammatillinen varmuus haasteellisessa työssä ei tarkoita totaalista epävarmuuden puuttumista tai sitä, että työntekijä olisi varma itsestään tilanteesta riippumatta. Ennemmin se merkitsee valmiutta haasteiden ja epävarmuuden kohtaamiseen ja niistä oppimiseen.



### 3. Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Pro gradu -tutkimukseni keskiössä ovat uraansa aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemukset ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta sekä heidän niille antamansa merkitykset osana sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden ja ammatti-identiteetin kehittymisprosessia. Tutkimuksen metodologisena lähtökohtana on fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa, joka antaa tilaa haastateltavien yksilöllisyydelle ja työuran alkutaipaleen kokemusten ainutkertaisuudelle sekä näiden tulkinnalle. Tutkimuskysymykseni on: Millaisia kokemuksia aloittelevilla sosiaalityöntekijöillä on ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta ja kuinka ne merkityksellistyvät osana sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetin ja asiantuntijuuden kehittymisprosessia?

#### 3.1. Fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa tutkimuksen metodologisena valintana

Hahmotan ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemukset luonnollisena osana laajempaa ammatillista prosessia, jossa sosiaalityöntekijän asiantuntijuus ja käsitys itsestä työntekijänä kehittyy ja muokkautuu työkokemuksen kertyessä ajassa ja paikassa. Fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa on luonteva valinta omalle tutkimukselleni, sillä se tarjoaa syvällisen ja monipuolisen tavan ymmärtää ihmisten kokemuksia ja niiden merkityksiä. Tämä tutkimusote soveltuu erityisesti sellaisiin tilanteisiin, joissa halutaan ymmärtää kokemusten syvempää olemusta sekä niiden yhteyksiä laajempaan kontekstiin. Fenomenologiaa tai hermeneutiikkaa ei voi määritellä vain yhdellä tavalla, eivätkä ne muodosta yhtenäistä suuntausta (Tökkäri, 2018, 65). Tiivistetysti voidaan sanoa, että fenomenologian avulla voidaan tarkastella kokemusten ilmenemistä, kun taas hermeneutiikan avulla voidaan tulkita niiden merkityksiä. Fenomenologis-hermeneuttisesta metodista ei ole mahdollista antaa tarkkaa kuvausta, vaan tutkijan on aina käytettävä tilannekohtaista harkintaa tutkimukseen parhaiten soveltuvien toimintatapojen valitsemiseksi (Laine 2018, 30).

Huhtinen ja Tuominen hahmottavat fenomenologisen tutkimusotteen vastavoimana puhtaan luonnontieteelliselle ja positivistiselle lähestymistavalle, jossa tutkija pitää etäisyyttä tutkimuskohteeseen ja pyrkii siten tavoittamaan ilmiöstä tehtävissä olevia objektiivisia havaintoja (2020, 288). Fenomenologia pohjautuu Edmund Husserlin 1900-luvun alkupuolella kehittämään tieteenfilosofiseen

suuntaukseen. Husserlin iskulausemainen kehotus palata ”asioihin itseensä” (*zu den Sachen selbst*) merkitsee sitä, että fenomenologinen tutkimus pyrkii havainnoimaan tutkimuksen kohteena olevia ilmiöitä henkilöiden elämismaailman kautta (Huuhtinen & Tuominen 2020, 287.)

Fenomenologiassa korostetaan intentionaalisuutta, eli tietoisuus on aina suuntautunut tarkoituksellisesti kohti jotain, ja ajattelun seurauksena nämä havaintojen kohteet saavat merkityksiä ja samalla kaikki kokemamme merkitsee jotain (mt. 288; Laine 2018, 26). Yksilö on vuorovaikutuksessa ympäröivän elämismaailman kanssa ja yksilön kokemusten voidaan nähdä sisältävän tajuavan yksilön, hänen tajunnallisen toimintansa ja toiminnan kohteen. Perttula (2011, 116) nimittää tätä kokemuksen kokonaisuutta merkityssuhteeksi. Kokemukset merkityksellistyvät siinä todellisuudessa, johon yksilö on suhteessa ja tätä todellisuutta voidaan kutsua elämäntilanteeksi. Kokemuksella on siten elävä sidos arkeen, eikä sellaisenaan yksikään kokemus ole yksilölle vieras tai väärä. (mts. 116–117, 119.) Rakenteellinen elävä sidos elämismaailmaan merkitsee myös sitä, että tutkittavista kokemuksista voidaan käyttää nimitystä elävä kokemus (mt. 137). Fenomenologiassa korostetaan kokemusten yksilöllisyyttä, mutta tämä ei kuitenkaan sulje pois samankaltaisuuden mahdollisuutta. Yhteiskunnallisten ja kulttuuristen tekijöiden seurauksena samaan yhteisöön kuuluvilla jäsenillä voi olla yhteisiä piirteitä ja yhteisiä tapoja kokea ja jäsentää maailmaa. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoitteena ei kuitenkaan ole induktiivisten yleistysten tekeminen, mutta se antaa mahdollisuuden sille, että yksilöllinen kokemus voi paljastaa jotain yleistä. (Laine 2018, 27.)

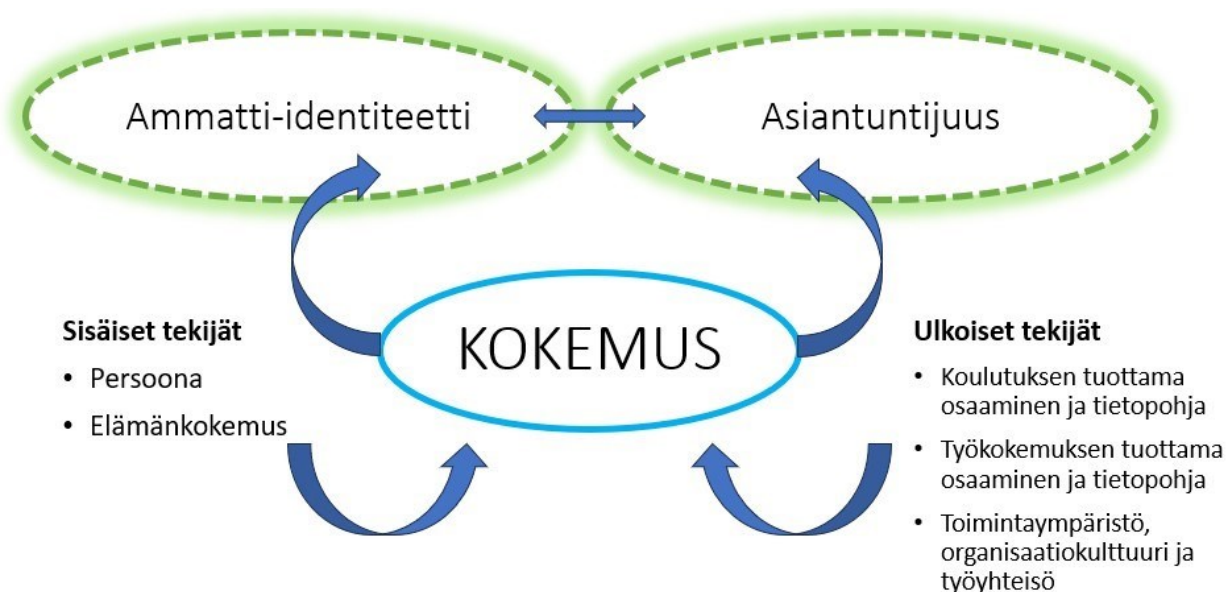
Fenomenologinen tutkimus pyrkii kuvailemaan kokemuksia sellaisina kuin tutkittavat itse ne kokevat (Huuhtinen & Tuominen 2020, 295). Kokemuksista muodostettujen käsitysten tulee olla joustavia ja niiden tulee antaa tilaa tutkimuksen edetessä esiin nousevalle uudelle tiedolle. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkija on vuorovaikutuksessa tutkimuskohteeseen, joka siten vaikuttaa myös siihen minkälaista tietoa tutkimus voi tuottaa. Huhtisen ja Tuomisen mukaan ”Ihmisen toimintaa ei voi koskaan täysin ymmärtää, mutta sitä voidaan tulkita.” ja juuri tulkitsemisen merkityksellisyys ja välttämättömyys tuo fenomenologiaan hermeneuttisen ulottuvuuden (2020, 296; myös Laine 2018, 28). Hermeneuttinen lähestymistapa painottaa kokemuksen sosiaalista ulottuvuutta ja olettaa, että yksilöt jäsentävät kokemuksiaan tulkitsemalla niitä aina uudelleen, jolloin tutkimuksessa on annettava tulkinnolle tilaa, eikä niitä tule rajoittaa (Perttula 2011, 142).

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tulee tiedostaa oma esiymmärrys tutkittavasta aiheesta, jotta se ei määrittele tai vääristä aineiston tuottamaa uutta tietoa tai sen tulkintaa. Hermeneutiikassa esiymmärryksellä tarkoitetaan sitä luontaista ymmärrystä (Laine 2018, 30), joka tutkijalla on tutkittavasta

aiheesta muodostunut aiemman kokemuksen ja tiedon perusteella. Minulla itselläni on elävä kokemus tutkimastani ilmiöstä. Minä persoonana ymmärrän kokemuksellisesti oman elämiseni perusteella jotain siitä, miltä tuntuu olla aloitteleva sosiaalityöntekijä astuessani tutkimuksen tekijäksi. (vrt. Perttula 2007, 21.) Olen toiminut sosiaalityöntekijän sijaisuudessa gerontologisessa ja nuorten sosiaalityössä. Oma käytännön sosiaalityöstä kumpuava tietouteni, kokemukseni ja ymmärrykseni sosiaalityön toimintaympäristöistä on ohjannut aiheeni valintaa ja muodostaa minulle yhteyden tutkimuskontekstiin ja haastateltaviin.

Tutkimukseni alkuvaiheessa koin tärkeänä selkiyttää itselleni sitä, mikä minun esiyymmärrykseni on ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemuksista sekä niiden merkityksestä oman ammatti-identiteetin ja asiantuntijuuden kehittymiselle. Jäsensin ajatteluani muodostamalla siitä havainnollistavan kaavion (Kaavio 1).

Kaavio 1. Aloittelevan sosiaalityöntekijän kokemukset ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta osana ammatti-identiteetin ja asiantuntijuuden kehittämisprosessia



Varmuuden ja epävarmuuden kokemuksiin vaikuttavat niin sisäiset ja yksilölliset tekijät kuin ulkoisetkin sosiaalityön käytännössä realisoituvat tekijät. Kokemukset vaikuttavat ammatti-identiteetin ja asiantuntijuuden muodostumiseen ja kehittymiseen, jotka kokonaisuutena ohjaavat edelleen sitä, millaiseksi oma toimijuus sosiaalityöntekijänä muodostuu. Ammatti-identiteetti ja asiantuntijuus ovat keskinäisessä vuorovaikutussuhteessa, eivätkä ne ole pysyviä tai tarkkarajaisia, sen enempää kuin sosiaalityöntekijän toimijuuskaan, koska fenomenologisesta näkökulmasta ne ovat jatkuvassa muutoksen tilassa (myös Huhtinen & Tuominen 2020, 292).

Ymmärtäminen on tulkintaa ja ymmärtämisen perusteena on aiemmin ymmärretty (Tuomi & Sara-järvi 2018, 31). Esiymmärrystäni kuvastava miellekartta ei ole definitiivinen käsitys tutkimuskoh-teena olevasta ilmiöstä vaan hahmotan sen ensiaskeleena hermeneutiikassa keskeiselle hermeneutti-sen kehän kulkemiselle. Laineen (2018, 32-33) mukaan hermeneuttinen kehä on tutkimuksellinen dialogi tutkimusaineiston kanssa. Omat subjektiiviset käsitykset ja esiymmärrys ovat koko tutkimuk-sen ajan kriittisen reflektion kohteena, mikä antaa tilaa uusien tulkintojen ja sitä kautta uuden tiedon muodostumiselle.

### 3.2 Aineiston keruu ja esittely

Tutkimustani varten haastattelin kahdeksaa aloittelevaa sosiaalityöntekijää (H1 – H8), joilla ei ollut sosiaalityön opintoja edeltävää työkokemusta julkisesta sosiaalihuollosta sosiaaliohjaajana ja joilla oli työkokemusta sosiaalityöntekijän tehtävistä korkeintaan kahden vuoden ajalta. Työkokemukselli-sen taustan rajausta selittää esiymmärrykseni siitä, että ammatillinen kehitys ja siihen liittyvä koke-mus ammatillisesta varmuudesta muotoutuu työkokemuksen myötä. Ammatillisen varmuuden koke-muksen ei voi olettaa olevan samankaltainen sosiaalityöntekijänä toimivalla henkilöllä, jolla ei ole aiempaa kokemusta sosiaalialasta verrattuna henkilöön, joka on toiminut esimerkiksi aikuissosiaali-työssä sosiaaliohjaajana ennen sosiaalityön opintoja.

Tutkimuskirjallisuudessa uran alkutaipaleen ensimmäinen vuosi korostuu aloittelevien sosiaalityön-tekijöiden kokemuksissa erityisen merkityksellisenä asiantuntijuuden ja ammatti-identiteetin kehitty-misen kannalta (Bates ym. 2010; Jack & Donnellan 2010, Carpenter ym. 2015, Glassburn 2020). Thamin ja Lynchin (2014; 2019; 2021) mukaan sosiaalityöntekijöiden uran alkutaipaleen kokemuksia käsittelevästä pitkittäistutkimuksesta ilmenee selkeästi se, kuinka tutkimuksessa haastateltujen käsi-tykset itsestään sosiaalityöntekijänä ja omasta osaamisestaan ovat muuttuneet kahdenkymmenen kuu-kauden aikana. Näiden muutosten vaiheisuus ilmenee myös Susan Glassburnin (2020) tutkimuksessa, jossa kartoitettiin aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ensimmäisen puolentoista vuoden aikana. Haastateltavien työkokemuksen keston rajaaminen kahteen vuoteen tässä tutkimuksessa oli siten perusteltua, koska se avasi mahdollisuuden yksilöllisten kokemusten tarkasteluun myös koetun muutoksen ja kehittymisen näkökulmasta.

Haastateltavien löytämiseksi julkaisin haastattelukutsun (liite 1) *Sosiaalityön Uraverkosto* -Facebook ryhmässä. Julkaisun liitteenä oli infokirje (liite 2), joka sisälsi lisätietoja haastattelujen toteutuksesta,

toivotusta aikataulusta sekä tietojen anonymisoinnista ja tutkimuksessa sovellettavista eettisistä periaatteista. Ilahduin aiheeni saamasta mielenkiinnosta. Toivottu määrä haastateltavia löytyi hyvin nopeasti ja toteutin haastattelut Teams -tapaamisina maaliskuussa 2024.

Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa on suositeltu käytettäväksi avointa haastattelua (Lehtomaa 2008,170), mutta valitsin haastattelumenetelmäksi puolistrukturoidun eli teemahaastattelun, koska se mahdollisti tutkimusaiheen lähestymisen ennalta valittujen teemojen kautta, jotka rakentuivat tutkimukselleni olennaisten käsitteiden perusteella. Lisäksi teemahaastattelu oli yhteen sopeva valitsemani analyysimenetelmän kanssa (Smith & Osborn 2007, 57). Olin valmistautunut haastatteluihin laatimalla haastattelurungon (Liite 3). Haastattelurungon muodostavien kysymysten oli tarkoitus olla vain keskustelua ohjaavia, ei niinkään sitä ennalta määrääviä, koska tavoitteena ei ollut pyrkiä tietämään etukäteen millaisia kokemuksia haastateltavat haluavat tutkijan kanssa jakaa (Lehtomaa 2008, 170).

Kokemuksen tutkijan tulisi pitää haastattelutilanteet mahdollisimman luonnollisena, avoimina ja keskustelunomaisuuteen pyrkivinä (Laine 2018, 34). Haastattelujen aluksi kerroin hiukan itsestäni, taustoistani ja tutkimuksestani niin, että haastateltavat saivat alustavan käsityksen siitä, miten haastattelu tulisi etenemään. Ensimmäinen haastattelu poikkesi muista siten, että haastateltava oli myös samassa pro gradu -seminaariryhmässä kuin minä, joten hänellä oli muita enemmän taustatietoja tutkimuksestani.<sup>2</sup> Muotoilemalla kysymykset etukäteen olin selventänyt ja jäsentänyt itselleni sitä, mistä haluan tietoa muodostaa ja millaisilla kysymyksillä. Tämä helpotti keskittymistä itse haastattelutilanteeseen ja pystyin reagoimaan siihen, mitä haastateltava sanoo. Siten haastattelurungon kysymysten järjestyks ja muoto saattoivat vaihtua (Smith & Osborn 2007, 64.) Näin tapahtui myös käytännössä.

Kysyin haastateltavilta aluksi tietoja koulutustaustasta, työhistoriasta sekä siitä, miksi he olivat hakenneet opiskelemaan sosiaalityötä. Kysymysten tavoitteena oli selvittää haastateltavan kiinnostusta sosiaalityötä kohtaan ja sisäistä motivaatiota hakeutua sosiaalialalle. Ensimmäisen haastattelun perusteella päädyin siihen, että kysymysten jatkaminen siitä, miltä tuntui aloittaa sosiaalityöntekijänä tarjosi parhaimman pohjan haastattelurungon muille kysymyksille. Pyysin haastateltavaa kertomaan millaisia kokemuksia hänelle oli erityisesti jäänyt mieleen tuosta ajasta. Nämä kokemukset osoittautuvat hyvin monimuotoisiksi ja haastateltavien kerronnassa painottuivat erilaiset asiat ja tilanteet. Osalle alku oli hyvinkin karikkoinen, osalle sopeutuminen työn haasteellisuuteen oli ollut helpompaa.

---

<sup>2</sup> Haastateltavat on numeroitu sattumanvaraisessa järjestyksessä. H1 ei siten ole sama kuin ensimmäinen haastattelu.

Ulkoisten tekijöiden kuten toimintaympäristön ja työyhteisön roolin ohella haastateltavan kokemuksiin vaikuttivat myös persoonalliset tekijät kuten ikä ja työ- tai elämäkokemus. Omaa toimijuutta, osaamista ja sen kehittymistä koskevat pohdinnat oli helpompi palauttaa mieleen tätä taustaa vasten.

Osa haastateltavista koki ammatti-identiteettiin liittyvät kysymykset liian abstraktina tai vaikeana. Tämä ei ollut täysin yllättävä havainto. Australialaisessa aloittelevien sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteettiä käsittelevässä tutkimuksessa (Long & ym. 2018) tutkijat havainnoivat, että haastateltavilla oli aluksi vaikeuksia kuvata selkeästi omaa ammatti-identiteettiään. Muokkasin kysymyksenasettelua siten, että pyysin haasteltavaa kuvailemaan esimerkkien kautta millaisena hän näkee oman roolinsa ja toimijuutensa sosiaalityöntekijänä. Myös kysymys siitä, millaiseksi hän haluaa työssään kehittyä, vaikutti tekevän aiheesta helpommin lähestyttävän.

Lähestymistavallani oli samoja piirteitä Tuula Juvosen (2017) kuvaileman sisäpiirihaastattelun kanssa, jossa tutkimuksen kohteena on se sosiaalinen todellisuus, jossa tutkija on itsekin osallisena. Toimintaympäristön tuttuus helpotti kysymyksenasettelua ja haastattelujen rakentumista, koska minulla oli 'yhteinen kieli' haastateltavien kanssa (Aaltio & Puusa 2020, 175). Tiedostin, että haastateltavien kokemukset ja heidän niille antamansa tulkinnat saattoivat poiketa huomattavasti omistani. Haastattelutilanteissa oli siten varottava sitä, ettei minun tai haastateltavan ymmärrys perustunut liialliselle oletukselle samankaltaisuudesta (Juvonen 2017, 347). Pyrin välttämään virhetulkintoja esittämällä tarkentavia kysymyksiä tai tarttumalla haastateltavan kerronnassa esiin tulleisiin aiheisiin omissa kommentteissani joko toistamalla tai toteamalla sen, mitä hän oli juuri tuonut ilmi sellaisena kuin olin itse sen käsittänyt. Haastateltava pystyi siten vahvistamaan olinko ymmärtänyt asian oikein. Halusin antaa tilaa haastateltavan kerronnalle, mutta haastattelut olivat loppujen lopuksi hyvin dialogisia kokonaisuuksia. Oma tuntemukseni esimerkiksi ikääntyneistä erityisenä asiakasryhmänä syvensi keskustelua ja pohdintaa haastateltavien kanssa, joiden oma työkokemus sijoittui terveys- ja gerontologiseen sosiaalityöhön ja gerontologiseen sosiaalityöhön. Koin, että haastateltavat kertoivat hyvin avoimesti ja rohkeasti omista kokemuksistaan. Saatoin myös itse jakaa lyhyesti kokemaani, etenkin jos se oli samankaltainen haastateltavan kokemuksen kanssa. Mielestäni tämä tuki hyvin rikkaan ja mielenkiintoisen haastatteluaineiston muodostumista.

Haastateltavien suostumuksella nauhoitin haastattelut puhelimen Nauhuri-sovelluksella. Tallenteiden kesto vaihteli 44 minuutista 98 minuuttiin. Tämän jälkeen litteroin haastattelut eli muutin äänitiedostot tekstimuotoon tekstinkäsittelyohjelmalla. Litteroinnin jälkeen poistin pysyvästi tallennetut äänitallenteet. Litterointiin ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta sen tarkkuudesta, vaan se riippuu

tutkimukselle asetetuista tavoitteista, valitusta analyysimenetelmästä ja tutkijan omista valinnoista. Valitsemassani analyysimenetelmässä ei vaadita erityisen tarkkaa litterointia, mutta Smith ym. (2009, 74) muistuttavat, että litterointi itsessään on tulkitsevaa toimintaa, johon liittyvät valinnat edellyttävät tutkijalta huolellista harkintaa. Pysin litteroimaan haastattelut sanasta sanaan ja säilytin haastateltavien puhekielen ja murreilmaukset. En sisällyttänyt litterointiin alun esittelyä tai lopussa mahdollisesti käytyä ajatusten vaihtoa haastattelun kulusta. Poistin tekstistä puhekielelle tyypillisiä täytesanoja kuten 'niin ku' tai 'semmonen' sekä niin omia kuin haastateltavien mikroilmauksia kuten 'hmm'. Tauot haastateltavien puheessa ilmaisoin kolmella pisteellä. Tässä vaiheessa anonymisoin myös kaikki mahdolliset tunnistetiedot ja merkitsin sulkumerkeillä [ ja ] kohdat, joista poistin tunnistetietoja sisältävää tekstiä. Äänitiedostojen konversio tekstinkäsittelyohjelmaan säilytti kunkin puheenvuoron aikaleiman ja säilytin nämä analyysin seuraavia vaiheita varten, jolloin esimerkkinä käytetty tekstiote oli helppo paikantaa haastattelun sisällä. Jätin litteroituihin haastatteluihin molemmin puolin leveät marginaalit analyysin ensimmäistä ja toista vaihetta varten, jossa toiseen laitetaan kirjataan aineistosta tutkijalle heräävät kommentit ja toiseen alustava teemoittelu. Näin auki kirjoitettuna, fonttina ollessa Arial 11 ja rivivälinä 1, litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 190 sivua.

### 3.3. Tulkitseva fenomenologinen analyysi (IPA)

Haastatteluaineiston analyysimenetelmänä hyödynsin tulkinnallista fenomenologista analyysia (IPA – Interpretative Phenomenological Analysis). Viittaa tähän menetelmään jatkossa lyhenteellä IPA. Jonathan A. Smithin 1990-luvulla kvalitatiivisen psykologian kehitystarpeisiin muotoilemaa IPA-menetelmää on hyödynnetty erityisesti terveystieteissä, mutta se soveltuu myös sosiaalitieteisiin ja sosiaalityöhön (esim. Vicary & Ferguson 2024). Teoreettisilta lähtökohdiltaan IPA on fenomenologinen, koska se painottaa tutkittavien kokemusten ja elämismaailman syvällistä tarkastelua. IPA:ssa korostuu myös hermeneuttinen näkökulma, koska tutkija pyrkii tulkitsemaan sitä, miten tutkittavat itse merkityksellistävät kokemuksiaan ja millaisia tulkintoja he niille antavat. Smith ym. (2009, 37) toteavat, että teoriat täydentävät toisiaan, koska ilman fenomenologiaa ei olisi mitään mitä tulkita ja ilman hermeneuttista ymmärrystä tutkittava ilmiö ei tulisi näkyväksi. Näiden lisäksi IPA on idiografinen, koska sen keskiössä on kokemusten ainutkertaisuus ja yksilöllisyys ja se keskittyy analysoimaan sitä, millainen kokemus oli juuri tälle henkilölle ja millaisia merkityksiä juuri tämä henkilö koetulle antaa (mts., 3).

Perustelen IPA:n valintaa sillä, että analyysimenetelmänä se soveltuu tutkimukseen, jossa haastatteluvien määrä on pieni ja he ovat suhteellisen homogeeninen joukko. Lisäksi IPA soveltuu erityisesti tutkimukseen, jossa tarkastelun kohteena ovat haastatteluvien kokemukset elämäntilanteeseen liittyvästä prosessista tai muutoksesta ja se, millaisia merkityksiä haastateltavat antavat näille kokemuksille (Smith & Osborn 2007, 55–56).

Analyysimenetelmänä IPA muistuttaa aineistolähtöistä sisällönanalyysiä (ks. Tuomi & Sarajärvi 2002). Lähestymistavassa painottuvat kokemuksellisuus, yksilöllisyys ja tulkinnallisuus vetosivat kuitenkin itseäni käsitteellisellä tasolla ja tukivat aiheeni käsittelyä. IPA-menetelmässä tavoitteena on teemojen ja teemataulukoiden muodostaminen. Virpi Tökkäri (2018, 75) tiivistää IPA:n analyysivaiheet seuraavasti: '1. aineistoon tutustuminen ja alustava kommentointi, 2. teemoittelu, 3. teemojen välisten yhteyksien etsiminen, 4. teemataulukoiden muodostaminen, 5. yhteisen teemataulukon muodostaminen ja 6. kirjoittaminen. Vaiheet 1–4 suoritetaan jokaisen haastateltavan kohdalla erikseen. Vaiheissa 5–6 aineistoa käsitellään kokonaisuutena.' Tutkimusvaiheet eivät ole absoluuttisen lineaarisia. Haastattelujen analyysin edetessä esiin voi nousta uusia teemoja, jotka eivät käyneet ilmi aiemmista haastatteluista. Tällöin on mahdollista palata aiempiin haastatteluihin.

IPA-menetelmää on kritisoitu tieteellisen täsmällisyyden ja tutkimuksellisen läpinäkyvyyden puutteesta (Giorgi 2010, 2011). Puhtaan fenomenologinen analyysi on luonteeltaan deskriptiivinen eli tarkoituksena on kuvata kokemus mahdollisimman tarkkaan sellaisena kuin se aineistossa ilmenee. Kritiikki kohdentuu tässä etenkin IPA- menetelmän ensimmäiseen vaiheeseen, missä kuvailun sijaan tavoitteena on tulkitseva kommentointi, jonka luonnetta tai eksaktiutta ei ole IPA:ssa tarkkaan määritetty. Giorgin kritiikki (mt.) ei kuitenkaan vaikuta ottavan huomioon IPA:n hermeneuttista ulottuvuutta, joka tuo mukaan tulkinnallisuuden analyysin ensimmäisestä vaiheesta lukien.

Tutkimuksellisen läpinäkyvyyden kritiikkiin voi vastata lisäämällä oman tutkimuksen tutkimuksellisten valintojen läpinäkyvyyttä. Tämän tukemiseksi olen sisällyttänyt käytetyn haastattelurungon lopullisen työn liiteisiin (Liite 3). Lisäksi haastatteluaineiston pohjalta kirjoitetussa analyysissä ja esiin nostetuissa tekstiotteissa olen pyrkinyt säilyttämään mahdollisimman tarkkaan sen asiayhteyden, jossa haastateltava on tuonut asian ilmi.



### 3.4. Aineiston analyysiprosessi

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa luin jokaisen litteroidun haastattelun kolmeen kertaan. Ensimmäisellä kerralla kirjasin vasempaan marginaaliin kommentteja. Smith ym. (2009, 83) mukaan tämän vaiheen tarkoituksena on muodostaa yksityiskohtaiset ja kattavat tutkimukselliset muistiinpanot ja kommentit aineistosta. Kommentit kuvailivat sisältöä ja aineistosta mieleeni tulleita ajatuksia, tulkintoja, kysymyksiä ja asiayhteyksiä. Alleviivasin samalla tekstistä kohdat, jotka vaikuttivat haastateltavalle merkitykseltä tai joita pidin tutkimukseni kannalta mielenkiintoisena tai olennaisena. Korostin tekstistä vielä erikseen haastateltavan tunnetta tai kielikuvia ilmaisevat sanat tunnistaakseni millaisia tunnetiloja tai tulkintoja haastateltava yhdisti kokemuksiin. Toisella lukukerralla merkitsin oikeaan marginaaliin sisältöön viittaavia alustavia teemoja. Alustavien teemojen tarkoituksena on luoda käsitteitä, jotka reflektoivat sekä haastateltavan puheenvuoron olennaista sisältöä että tutkijan omaa tulkintaa (Smith ym. 2009, 92). Kolmannella lukukerralla muodostin haastatteluista tiivistelmiä säilyttämällä kommentit, puheenvuorojen aikaleimat, korostukset, alleviivaukset ja alustavat teemat (Kaavio 2).

Kaavio 2. Esimerkki aineiston analyysistä

<p>kokemuksen puute</p> <p>oman toimijuuden keskeneräisyys</p> <p>omien kykyjen ja osaamisen tunnistaminen</p> <p>tuntea itsensä kokeemattomaksi</p> <p>tiedon / kokemuksen puute - ei kuitenkaan paina mieltä</p> <p>epävarmuus luonnollista</p> <p>tiedon lisääntyminen ja tietopohjan vahvistuminen yhteydessä varmuuden lisääntymiseen</p>	<p>H5 29:05</p> <p>... Just se erilaisten ihmisten kohtaaminen ja miten heidän kanssa on järkevintä toimia, niin <b><u>musta tuntuu, että on se vielä tosi kesken, et ihan vaan sen takia, että ei oo niin kuin mitenkään pystynyt kohtaamaan tarpeeksi ihmisiä, et ois pystynyt niin paljon sitä harjoittamaan ja uskon</u></b>, että se tulee olemaan vielä pitkään ennen kuin sitten, että vähän välillä aina niin kuin tulee semmonen vähän, että niin kuin mitähän mun tässä olisi järkevintä niin kuin sanoa tai miten mun tässä kannattaisi olla, että niin kuin päästään tästä nyt eteenpäin, mutta tuota...</p> <p>H5 29:46</p> <p>Mutta se on mun mielestä just semmonen <b><u>aika luontanen</u></b>. Ei se ole semmonen, mikä jotenkin painais mieltä tai mietityttäis, mutta tavallaan kun <b><u>koen itseni silleen aika kokeemattomaksi</u></b>, mut ehkä se niinku semmonen <b><u>tuntemus, palveluverkosta ja aihepiiristä ja asiakaskunnan semmosista tietyistä toistuvista piirteistä, niin ehkä se on semmonen missä, niin ku selkeä kasvu ja varmuuden lisääntyminen</u></b> tapahtuu.</p>	<p>osaamisen kehittyminen</p> <p>kokemuksen kertyminen</p> <p>tieto ja tiedon puute</p> <p>epävarmuus ja vuorovaikutustilanteet</p> <p>omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen</p> <p>varmuuden kehittyminen</p>
--	---	--

Tiivistelmien laatimisen jälkeen aineistoa oli yhteensä 65 sivua. Säilytin myös alkuperäiset versiot myöhempää käyttöä varten asiayhteyden tarkistamiseksi. Toimintatapani poikkesi tässä Smithin ym. (2009) esittämistä IPA:n analyysivaiheista. Koin vaiheen välttämättömänä aineiston hallittavuuden kannalta. Laadittuani tiivistelmät tulostin sivut ja levitin ne eteeni. Haastattelun näkeminen kokonaisuutena helpotti aineistossa painottuvien teemojen hahmottamista. Samalla teemojen yhdistäminen ja eri teemojen välisten yhteyksien löytäminen haastattelun sisällä helpottui. Tein edellä kuvatut vaiheet aina yksi haastattelu kerrallaan. Edetessäni seuraavaan haastattelun saatoin vielä palata aiempiin haastatteluihin. Haastattelussa saattoi nousta esiin jokin teema ja halusin tarkistaa, oliko tähän viitteitä aiemmissä haastatteluissa, jotka olivat jääneet huomaamatta. Tarkastellessani kaikkia haastatteluja kokonaisuutena palautin mieleeni aiemmin tekemäni kaavion omasta esiyymmärryksestäni (Kaavio 1). Vertasin sitä aineiston pohjalta tekemiini havaintoihin ja mielestäni siinä korostuneisiin teemoihin. Tämän pohjalta lähdin hahmottelemaan teemataulukkoa (Kaavio 3), joka muodostaisi pohjan itse analyysiluvulle.

Kaavio 3. Teemataulukko

Kokemukset aloittamisesta sosiaalityöntekijänä	Kokemukset työyhteisön merkityksestä omalle toimijuudelle	Kokemukset oman ammatillisen identiteetin kehitymisestä	Kokemukset oman toimijuuden ja asiantuntijuuden kehitymisestä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• tunteet</li> <li>• omat ennakkoodotukset</li> <li>• motivaatio</li> <li>• persoonalliset tekijät</li> <li>• elämäkokemus ja työkokemus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uuden työntekijän huomioiminen työyhteisössä</li> <li>• kollegiaalinen ja esimiehen tuki</li> <li>• sallivan ja avoimen työilmapiirin merkitys</li> <li>• palautteen saaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kokeneempien havainnointi ja vertaaminen itseeseen</li> <li>• toivotut ominaisuudet</li> <li>• kokemus itsestä työntekijänä</li> <li>• omat vahvuudet</li> <li>• omat ja sosiaalityön arvot</li> </ul>	<p>Ammatillinen varmuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• luottamusta itseensä ja omaan osaamiseen</li> </ul> <p>Ammatillinen epävarmuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tieto ja tiedon puute</li> <li>• epävarmuus positiivisena voimana</li> </ul> <p>Asiantuntijuuden kehittyminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kokemuksen kautta oppiminen</li> <li>• rooliodotuksiin vastaaminen</li> <li>• oman näkemyksen vahvistuminen</li> <li>• rajaaminen</li> <li>• kriittinen reflektio</li> </ul>

Haastateltavien sisäiset tekijät selittivät kokemusten kirjoa ja yksilöllisyyttä. Haastateltaville ammatillinen varmuus ja epävarmuus olivat sekä tunnetta että kokemusta, jotka realisoituivat käytännön sosiaalityön sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, jolloin ne olivat hyvin vahvasti kontekstisidonnaisia aikaan, paikkaan ja tiettyihin tilanteisiin. Ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemukset välittyivät siihen, millaisena haastateltavat kokivat oman ammatillisen identiteettinsä ja toimijuutensa. Ulkoisista tekijöistä etenkin työyhteisön rooli sekä käytännön sosiaalityössä kertyvä osaaminen ja tietopohja nousivat haastatteluissa esiin tekijöinä, jotka haastateltavat kokivat merkityksellisinä oman toimijuuden ja sen kehittymisen kannalta. Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemat ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden tunteet eivät välittyneet yksiselitteisesti vastakkaisina ilmiöinä, vaan ne muodostivat moniulotteisen kokonaisuuden. Näin ollen pääteemojen tuli tukea haastateltavien kokemusten ja esiin tuotujen näkökulmien monipuolista tarkastelua. Tämän perusteella muodostin pääteemoiksi kokemuksia työn aloittamisesta, kokemuksia työyhteisön tuen merkityksestä omalle toimijuudelle, kokemuksia ammatillisen identiteetin sekä asiantuntijuuden kehittymisestä.

### 3.5. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettiset kysymykset tulee ottaa huomioon tutkimuksen kaikissa vaiheissa, mikä tukee niin tutkimuksen eettisyyttä kuin tutkimuksen luotettavuutta (Rauhala & Virokannas 2011, 238; Aaltio & Puusa 2020, 173). Tämä edellyttää kaikissa eri tutkimusvaiheissa tehtyjen valintojen näkyväksi tekemistä ja selkeää perustelua.

Tutkimuseettisistä lähtökohdista on tärkeää ottaa huomioon haastateltavien itsensä ohella tutkimuksen vaikutus myös muihin toimijoihin (Rauhala & Virokannas 2011, 239). Ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemukset kiinnittyvät käytännön sosiaalityöhön, sen eri toimintaympäristöihin ja käytäntöihin. Haastattelut voivat tuottaa sensitiivistä tietoa organisaatiokulttuureista, toimintavoista, asiakastilanteista ja työyhteisöistä, mikä tulee ottaa huomioon aineistoa analysoidessa ja raportoinnissa sekä haastatteluista mahdollisesti poimittavien suorien lainauksien käytössä. Tutkimuksen eettisyyden varmistamiseksi tutkimuksessa ei identifioida haastateltavien nykyistä tai entistä työnantajaa eli kuntaa tai hyvinvointialuetta.

Sitä, onko haasteltava sijaispätevä vai laillistettu sosiaalityöntekijä, ei identifioida lopullisessa työssä henkilön anonymiteetin suojaamiseksi. Sijaispäteväenä sosiaalityöntekijänä kertynyt työkokemuksen

kesto ennen varsinaista ammatillista pätevyitymistä voi olla aiheena sensitiivinen ja myös tästä syystä olen rajannut sen käsittelyn tutkimukseni ulkopuolelle.

Heinäkuussa 2023 Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira tarkensi aiemmin annettua ohjeistusta sijaispätevänä sosiaalityöntekijänä toimimisesta. Uusi ohje rajoittaa avoimessa yliopistossa perus- ja aineopintonsa suorittaneiden mahdollisuutta toimia sijaisuudessa ja lisäksi sijaispätevän sosiaalityöntekijän työsuhteiden kokonaiskesto ei saa ylittää yhtä vuotta. Säädöstä oli aiemmin tulkittu siten, että yksittäinen sijaisuus oli voinut olla korkeintaan vuoden mittainen. Useamman sijaisuuden myötä työsuhteiden kokonaiskesto on voinut olla huomattavasti pidempi kuin yksi vuosi. Tilanne voi olla vaikea sijaispäteville sosiaalityön opiskelijoille, koska se rajoittaa mahdollisuuksia käydä töissä opintojen ohella. Oma positioni on tässä suhteessa neutraali, eikä tavoitteenani ole ottaa kantaa niihin vaikeisiin henkilökohtaisiin uraratkaisuihin, joihin haastateltava on päätenyt, eikä sen tarkastelu ole tutkimustehtäväni kannalta välttämätöntä.

Tutkimuskysymykset voivat positiivisten kokemusten ohella nostaa esiin myös vaikeita tai ikäviäkin kokemuksia. Tarkoitukseni ei ole painottaa epävarmuuden kokemuksia negatiivisena tai poikkeuksellisenä, vaan pyrkiä hahmottamaan niitä luonnollisena ja vääjäämättömänä osana sosiaalityöntekijän ammatillisuuden ja ammatti-identiteetin kehittymisprosessia. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) eettisten ohjeiden mukaisesti haastatelluilla tulee olla selkeä kuva tutkimuksen tavoitteista ja haastattelujen käyttötarkoituksesta. Lisäksi haastateltavien tulee olla tietoisia, että osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista, vastaamisesta voi myös kieltäytyä ja heillä on vapaus kertoa kokemuksistaan vain sen verran kuin he itse valitsevat. Heillä on oikeus keskeyttää haastattelu ja siten tutkimukseen osallistuminen. Eettisesti kestävä tutkimus on myös tutkimukseen osallistuvilla rakentavaa (Rauhala & Virokannas 2011, 238). Ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemuksista kertominen voi mahdollistaa omien kokemusten prosessointia sekä tukea ja syventää haastateltavien itseymmärrystä oman ammatti-identiteetin ja osaamisen kehittymisestä, mikäli tätä mahdollisuutta ei ole aiemmin ollut.

Tutkimuksen luotettavuus tukee tutkimuksen eettisyyttä. Tutkimuksen laadun ja luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkija kykenee refleктоimaan haastatteluja ja tuloksia suhteessa omaan esiymmärrykseen ja arvioimaan kriittisesti tehtyjä tulkintoja (Aaltio & Puusa 2019, 174). Kokonaisvaltainen refleктоiva tutkimusote eli kysymykset, miten minä vaikutan tutkimukseen ja miten tutkimus vaikuttaa tutkittaviin, tukevat lisäksi tutkimuksen eettisyyttä (Rauhala & Virokannas 2011, 245-246).

Haastattelujen ydintä ovat kokemukset ja tuntemukset, jotka ovat lähtökohtaisesti subjektiivisia. Tutkimusten tuloksia ei siten voida yleistää kaikkia uraansa aloittelevia sosiaalityöntekijöitä koskeviksi. Subjektiivisuus merkitsee myös sitä, ettei yksilöllisten kokemusten perusteella voi arvioida haastateltujen tosiasiallista suoriutumista työtehtävissä.

## 4. Aloittelevan sosiaalityöntekijän ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemukset työyhteisön ja ammatillisen toimijuuden kontekstissa

Ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden kokemukset nivoutuivat haastateltavien työuran alkuvaiheessa työyhteisöön ja ammatillisen toimijuuteen. Kokemukset vaihtelivat merkittävästi riippuen siitä, millaisena haastateltavat kokivat toimijuudelleen saamansa ohjauksen, palautteen ja kollegiaalisen tuen ja kuinka hyvin aloitteleva työntekijä pääsi rakentamaan omaa ammatillista identiteettiään ja toimijuuttaan. Työyhteisö ja käytännön sosiaalityö toimivat eräänlaisena kasvualustana, jossa kokemukset varmuudesta ja epävarmuudesta saivat merkityksensä ja muovasivat työntekijän ammatillista toimijuutta ja siten haastateltavan omaa asiantuntijuuden ja ammatti-identiteetin kehittymistä.

Analyysiluku rakentuu aineistosta muodostettujen pääteemojen mukaisesti seuraaviin alalukuihin: aloittaminen sosiaalityöntekijänä, työyhteisön merkitys ammatillisen toimijuuden kehittymiselle, kokemuksia oman ammatillisen identiteetin kehittymisestä sekä aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia itsestä ammatillisena toimijana.

### 4.1. Aloittaminen sosiaalityöntekijänä

Haastateltavat olivat taustoiltaan varsin erilaisia, mutta heitä yhdisti kokemus siitä, miltä tuntuu olla aloitteleva sosiaalityöntekijä. He olivat kaikki naisia ja iältään 26–49-vuotiaita. Kolmella haastateltavista oli ylempi korkeakoulututkinto (yliopisto tai YAMK), neljällä ammattitutkinto (AMK), joista kahdella sosionomin tutkinto, mutta kumpikaan heistä ei ollut toiminut virkasuhteisena sosiaaliohjaajana. Yhdellä haastateltavista ei ollut aiempaa ammattitutkintoa ennen sosiaalityön opintoja. Sosionomin tutkinnon suorittaneille haastateltaville sosiaalityön opinnot välittyivät ikään kuin luonnollisena jatkumona aiempiin opintoihin. Muun ammattitutkinnon tai aiemman korkeakoulututkinnon suorittaneet identifioituivat alanvaihtajiksi. Sosiaalityö saattoi merkitä huomattavaa muutosta aiempaan alan valintaan. Sosiaalityön vetovoimana tunnistettiin käytännönläheinen ja ihmiskeskeinen auttamistyö, työn haasteellisuus, hyvät työllistymismahdollisuudet ja mahdollisuus tehdä yhteiskunnallisesti merkittävää ja arvokasta työtä. Sosiaalityön opintoja edeltävässä työkokemuksen määrässä oli myös huomattavaa hajontaa ja se vaihteli alle parista vuodesta kahteenkymmeneen vuoteen. Työkokemuksesta sosiaalityöntekijänä haastateltaville oli kertynyt 4 – 20 kuukautta ja kokemus sijoittui

lastensuojelun päivystykseen ja avohuoltoon, vammaissosiaalityöhön, gerontologiseen sosiaalityöhön, terveysosiaalityöhön, perhesosiaalityöhön sekä perheoikeudellisiin palveluihin.

Sosiaalityöntekijän uran alkuun liittyi monenlaisia tunteita ja jokaisen haastateltavan kokemus siitä, miltä tuntui aloittaa sosiaalityöntekijänä, oli yksilöllinen. Haastateltavat määrittivät sosiaalityön erityisyyttä hyvin tietointensiivisenä, vastuullisena ja haasteellisena työnä. Osa koki siirtymävaiheen opiskelijasta sosiaalityöntekijäksi sujuvana sopeutumisenä, kun taas osalle alun haasteista selviytyminen oli ollut vaikea ja jopa raskas kokemus. Kukaan haastateltavista ei tuonut ilmi, että alun haasteet olisivat saaneet heitä harkitsemaan siirtymistä suorasta asiakastyöstä muihin sosiaalialan tehtäviin tai jopa alan vaihtoa (vrt. Landgrén 2023; af Ursin ym. 2023).

Uudessa työsuhteessa aloittamiseen saattoi luontaisesti liittyä jännitystä. Vanhemmilla haastateltavilla oma elämäkokemus helpotti jännittyneisyyden käsittelyä, koska heillä oli takanaan pitkä, yli kymmenen vuoden kokemus työelämästä ja aiempaa kokemusta siitä, miltä tuntuu olla uusi työntekijä.

H1: Ja kun mä aloitin, niin mä olin oikeasti aika lailla niin ku kauhistunut siitä, että mulle annetaan sellanen duuni ja sellanen vastuu. Siis yleisesti, mutta kuitenkin positii-visesti et kyllähän minä nyt ennenkin olen töissä käynyt, että niin ku kampaan naaman ja meen paikalle, niin sitten perehdytetään ja lähtee siitä.

H3: Niin tavallaan ei ollu silleen semmosta hirveätä, että toki kun miekin olen alottanut ja oon ollu monessa työpaikassa, niin mie tiedän sen et minkälaista on olla tyhmä siis sillä tavoin tyhmä, että et oikeestaan tiedä vielä mitään ja joudut hirveästi sitä tietoa hankkimaan ja muuta niin siitä toki oli hyötyä.

Ensimmäisessä otteessa haastateltava yhdistää sosiaalityöntekijyyteen työn vastuullisuuden, mutta aiempi kokemus työelämästä toi luottamusta siihen, että perehdytyksen myötä hän pystyisi suoriutumaan tehtävistään. Haastattelussa hän toi myöhemmin myös esiin, että ei olisi vielä 20-vuotiaana ollut valmis hakeutumaan sosiaalialalle. Hän kertoi, että elämäkokemus oli tuonut hänelle enemmän ymmärrystä erilaisista lapsista ja perheistä ja haastavista elämäntilanteista ja koki tämän näkemyksen olleen hänelle hyödyksi, kun hän aloitti työt lastensuojelussa. Toisen otteen vanhempi haastateltava puolestaan yhdisti uuden työn aloittamisen kokemukseen siitä, että tuntee itsensä tyhmäksi, mikä liitettiin aloittelijan tiedon puutteeseen. Tyhmä ei kuitenkaan saa tässä negatiivista merkitystä, vaan se välittyy luonnollisena osana uuteen tehtävään tai työpaikkaan sopeutumista. Haastateltavan kokemuksesta välittyi hänen oma ymmärryksensä aloittamisen hankaluudesta ja siitä, että tiedon puutteesta

aiheutuva tyhmyys on jotain, jonka kaikki uudet työntekijät joutuvat kohtaamaan. Molemmat haastateltavat kokivat, että aiempien vuosien työkokemus ja työelämään liittyvät aiemmat kokemukset auttoivat käsittelemään ja suhteuttamaan alun haasteita. Nuoremmilla haastateltavilla heidän ikänsä saattoi aiheuttaa epävarmuutta, kun he pohtivat millaisia odotuksia asiakkailla voi olla sosiaalityöntekijöistä. Yhdellä haastateltavalla hänen nuori ikänsä ja lapsettomuus aiheuttivat epävarmuutta hänen aloittaessaan lastenvalvojana.

H7: Sitä mää varsinkin kans mietin monesti, että kun ne asiakkaat oli monesti mua niin kuin paljon vanhempia. Ja sitten, vaikka siinä lastenvalvojana, niin just sitten, kun itse kuitenkin on nuori ja lapseton, niin sitten siinä tuli vähän itelle semmonen, että hankala löytää tässä, että mikä minä olen tässä niin ku sanomaan, että jotenkin semmosissa tuli silleen epävarma fiilis.

Haastateltava pohtii omaa asemaansa sosiaalityöntekijänä tilanteissa, joissa hän kohtasi itseään vanhempia asiakkaita. Nuoruus ja kokemattomuus vanhemmuudesta herättivät hänessä epävarmuutta ja saivat hänet kyseenalaistamaan oikeutensa neuvoa vanhempia. Hän pohti, miten nuoruus ja kokemattomuus vanhemmuudesta vaikuttavat hänen uskottavuuteensa asiantuntijana ja ammatillisena toimijana (myös Fook ym 2000, 159).

Aloittamiseen sosiaalityöntekijänä liittyi myös paljon positiivisia tunteita. Yksi haastateltavista kertoi suorittaneensa ennen työsuhteen alkua samassa paikassa myös käytännön työelämäjakson, joten toimintaympäristö ja työyhteisö olivat hänelle entuudestaan tuttuja. Työelämään siirtyessään hän koki pääsevänsä tekemään ihan oikeasti sitä, mitä oli vasta opiskellut.

H6: Olin kyllä innoissani, että oli kiva, kun sai ne omat asiakkaat ja omaa päätösvaltaa ja et tykkäsin kyllä ja odotin sitä kyl kovasti.

Työn aloittaminen ei aiheuttanut jännittyneisyyttä vaan innostusta ja iloa siitä, että pääsee työn konkretiaan kiinni. Tutut ihmiset ja toimintaympäristö loivat hyvän pohjan luottamukselle omaan pärjäämiseen. Suurimmalle osalle haastateltavista ensimmäinen työsuhte sosiaalityöntekijänä sijoittui toimintaympäristöön, joka ei ollut entuudestaan tuttu. Vähäsantasen (2022, 314) mukaan vieraassa sosiaalisessa ympäristössä aloittamiseen liittyy tiettyä epävarmuutta, koska tuntemattomien ihmisten kanssa voi epäröidä miten toimia tai miten avoimesti haluaa itseään ilmaista. Epävarmuus kuitenkin yleensä vähenee sitä mukaa kun yksilön kokemus osallisuudesta työyhteisössä vahvistuu.

Sosiaalityöntekijänä aloittaminen saattoi merkitä myös itselle asetettujen tärkeiden tavoitteiden saavuttamista.



H4: No jännittävältä siinä mielessä, että tiesi kuitenkin etukäteen, että työ on varmasti vaativaa, tulee paljon kaikkee uutta, mistä ei vielä käytännön konkretiassa tiedä. Mutta samalla tietysti tosi innokkaasti ja sellaisella ylpeydellä, että koin olevani semmoisessa kohdassa, mihin on pitkään pyrkinytki, että oli samalla ylpee et pääsee nyt vihdoinkin aloittamaan sen, mitä on tavoiteltu.

Haastateltavan odotuksissa välittyi oma sisäinen motivaatio alalle hakeutumiseen sekä halu oppia ja kehittyä työntekijänä. Hän näki sosiaalityön opinnot luonnollisena jatkumona aiempiin sosionomin opintoihin. Työssä aloittaminen merkitsi siten uralla etenemistä ja itselle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Tähän liittyvä ylpeyden tunne yhdistyi nimenomaan sosiaalityöntekijänä aloittamiseen, mikä kertoo haastateltavan omasta arvostuksesta sosiaalityön professiota kohtaan. Ammatillisten tavoitteiden saavuttaminen yhdistyi myös vilpittömään innostukseen, vaikka hän tunnistikin työn vaativuuden ja tiedon tarpeen. Sisäisen motivaation ohella innostuminen yhdistyi ennakkoluulottomaan asennoitumiseen.

H5: Ehkä jotenkin aika omituisen luottavainen ja semmonen, et sinne vaan meni sitten avoimin mielin. Siinä ehkä sanotaan nyt, et kun se eka sijaisuus, minkä mä tein oli neljä kuukautta, niin ehkä siinä puolessa välissä tuli vähän semmonen havahtuminen, että ihmeen vähillä tiedoilla ja taidoilla tähän tulin tekemään.

Haastateltava kuvailee omaa asennettaan työn aloittamiseen avoimeksi ja luottavaiseksi. Siihen ei liittynyt jännittyneisyyttä, mikä helpotti työhön sopeutumista. Haastateltava kertoo havahtuneensa työn haasteellisuuteen vasta myöhemmin.

Käsitykset työssä vaadittavasta osaamisesta saattoivat kuitenkin painottua odotuksissa enemmän kuin positiivinen suhtautuminen itse professiota kohtaan. Tämä saattoi aiheuttaa huolta omasta pärjäämisestä.

H2: Olihan se aika jännä .... Aika paljon minä olin itelleni kyllä paineita ainakin kasanut, että minä olin jotenkin kuvitellu, että sosiaalityöntekijät tietää kaikesta kaiken ja varsinkin vaikka tuolla vammaispalveluissa osaa kaiken maailman vaihtoehtoisia kommunikaatiotapoja ja tuota tietävät hirveesti ja osaavat hirveesti ja jotenki oli aika paljon epävarmuutta, kun mielti, että eihän ikinä tommoseen pysty, mutta eihän semmosta sosua ole olemassakaan, mitä minä olin jotenkin kuvitellu.

Haastateltava kuvailee ennakkokäsityksiään sosiaalityöntekijästä eräänlaisena kaiken tietävänä superosaajana, mikä sai hänet kyseenalaistamaan omia toimintavalmiuksiaan. Omat ennako-odotukset osoittautuivat kokemuksen myötä värittyneiksi ja epärealistisiksi, mutta osaamisvaatimuksista

etenkin työssä vaadittavan tiedon puute aiheutti hänelle vielä kuukausien työkokemuksen jälkeen edelleen huolta ja jopa ahdistuneisuutta.

Haastateltavien kokemaan tiedon puutteeseen liittyen haastatteluissa nousi esiin myös yliopistokoulutuksen tuottamien toimintavalmiuksien ja käytännön työssä vaadittavan osaamisen välinen kuilu.

H7: Musta tuntu siltä, että mä en osaa yhtään mitään. Tuntu, että olin ihan pihalla koko ajan ja musta tuntuu taas siltä tässä uudessa työssä, että mä oon ihan pihalla koko ajan.

Anniina: Mistä sie aattelet, että se tunne siitä tulee?

H7: Ehkä kun on niin paljon kaikkea uutta ja mä ehkä koen, että tuo yliopistokoulutus ei kuitenkaan anna siihen käytäntöön niin paljon valmiuksia, mitä se vois antaa, että siinä tulee niin paljon, mitä joutuu opettelemaan ja mistä ei ole mittään hajua.

Haastateltava koki, että yliopistokoulutus ei ollut antanut hänelle riittäviä toimintavalmiuksia ja tietopohjaa käytännön sosiaalityöhön. Tietämättömyys ja kokemattomuus tekivät sosiaalityöntekijän alkutaipaleesta haparoivaa, jolloin siirtymävaihe sosiaalityön opiskelijasta työelämään aiheutti ”käytäntöshokin” (Saarnio, 1993). Haastateltava kertoi, että oli myös äskettäin vaihtanut työpaikkaa ja hän koki olevansa jälleen ’ihan pihalla’. Hän koki, että aiemmassa sosiaalityöntekijän tehtävässä kertynyt käytännön osaaminen ja tietous ei sellaisenaan ollut riittävää tai täysin sovellettavissa uuteen tehtävään siirtyessä. Uusi työpaikka toi siten mukanaan myös uuden tiedon omaksumista ja uusien taitojen opettelua. Tulkitsen tämän siten, että sosiaalityössä tarvittava tieto ja osaaminen voi olla toimintasektorien rajat ylittävää ja yleistä sekä tehtäväkohtaista ja spesifiä (myös Fook ym. 2000, 104).

Yksi haastateltavista oli kokenut uransa alkutaipaleen erityisen raskaana. Hän kertoi, että hänelle annetuista lupauksista huolimatta hän koki jääneensä ilman ammatillista ohjausta ja työyhteisöltä saatavaa sosiaalista tukea.

H8: Kyllähän toi alku oli ihan kauhee, jos voin näin sanoa. Mä koen, että mut heitettiin niin sanotusti uimataidottomana altaan syvään päähän ja jengi kattoo, että selviänks mä hengissä sieltä vai en, et tää oli mun kokemus alusta, [...] mulla on hirveän epävarma olo tätä meidän alaa kohtaan, että miten mut uutena työntekijänä otetaan vastaan ja heitetäänkö mut uudestaan sinne syvään päätyyn.

Haastateltavan mukaan kokemukseen siitä, miltä tuntui aloittaa sosiaalityöntekijänä, eivät vaikuttaneet yksin sisäiset tekijät, kuten oma persoonallisuus, motivaatio tai aiempi kokemus työelämästä. Hänen kerronnassaan välittyy kokemus selviytymiskamppailusta tilanteesta, missä hän koki jääneensä yksin ja ilman tukea, joka välittyi myöhemmin epäluottamuksena koko sosiaalialaa kohtaan.

## 4.2 Työyhteisön merkitys ammatillisen toimijuuden kehittymiselle

Työyhteisöllä ja kokeneemilla työntekijöillä oli huomattava rooli siinä, millaiseksi kokemus uran alkutaipaleesta muodostui. Työyhteisö näyttäytyi aineistossa keskeisenä tekijänä aloittelevan sosiaalityöntekijän ammatillisen toimijuuden kehittymiselle. Ammatillinen toimijuus eli kyky vaikuttaa omaan työhön, toimia itsenäisesti ja rakentaa omaa ammatillista identiteettiä vahvistui työympäristössä, jossa aloittelevalla sosiaalityöntekijällä oli mahdollisuus saada tukea ja ohjausta sekä tuntee itsensä osaksi työyhteisöä. Negatiiviset kokemukset työyhteisöstä lisäsivät epävarmuuden tunnetta niin omasta toimijuudesta kuin omasta roolista.

Työyhteisön tuki tai sen puute nousivat esiin haastateltavien kokemuksissa siitä, miten he aloittelevana sosiaalityöntekijänä navigoivat ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden tunteiden välillä. Kaikki haastateltavat kokivat merkityksellisenä kokeneempien työntekijöiden kollegiaalisen tuen ja työilmapiirin avoimuuden. Nämä tekijät toivat luottamusta siihen, että tukea, apua ja neuvoja on saatavilla silloin kuin niitä tarvitsee. Luottamus työyhteisöön tuki ammatillisen varmuuden tunnetta ja sen kehittymistä sekä mahdollisti epävarmuuden kokemusten käsittelyä. Mikäli haastateltava koki, että työyhteisöltä saatava tuki ja ohjaus oli heikkoa, se heijastui epävarmuuden kokemuksina ja luottamuksen puutteena, joka kohdistui sekä omaan itseen että työyhteisöön. Parhaimmillaan työyhteisö toimi ikään kuin turvaverkkona ja jos sitä ei ollut, työ tuntui vastuisiin nähden hyvin raskaalta.

Viisi haastateltavaa koki saaneensa työhön hyvän tai kohtuullisen hyvän perehdytyksen. Heidän saapumiseensa oli varauduttu työyhteisössä hyvin, suunnitelmalliselle perehdytykselle oli varattu riittävästi aikaa ja työntekijälle annettiin mahdollisuus tutustua työhön ja omien asiakkaiden tilanteisiin rauhassa. Osalla oli alussa tukena työpari.

H5: No siis hyvää se ehdottomasti oli, että mie sain olla siellä, mie sain aloittaa ennen kuin se varsinainen sijaisuuden tarve alkoi, että mä pystyin olemaan sen, joka siihen asti siinä oli, niin hänen työparina ja ihan kädestä pitäen ja vieressä ensi seuraamaan ja sitten tavallaan ottaa ihan pikkuhiljaa sitä [työtä] haltuun.

Haastateltava piti hyvänä asiana sitä, että hän sai mahdollisuuden oppia kokeneemman rinnalla työskennellen. Kokeneemman työparin ammatillinen tuki, ohjaus ja mentorointi mahdollistivat asteittaisen ammatilliseen rooliin siirtymisen, mikä puolestaan vähensi uudessa työssä aloittamiseen liittyvää jännittyneisyyttä ja epävarmuutta. Ylirukan ja kumppanien (2020, 22) mukaan mahdollisuus työparityöskentelyyn uran alkuvaiheessa ja vertaismentorointi tukevat työroolin sisäistämistä ja vahvistavat

ammattillista kasvua. Haastateltava koki siirtymävaiheen opiskelijasta sosiaalityöntekijäksi hallittuna, mikä toi luottamusta omaan työyhteisöön ja siihen, että tukea oli saatavilla. Hän kertoi, että 'seinänaapureilta' sai tarvittaessa kysyä neuvoa ja ohjausta, mikä tuki edelleen haastateltavan työhyvinvointia ja ammatillista kehittymistä.

Työyhteisön avoin ja salliva ympäristö, missä rohkaistiin kysymiseen ja keskusteluun, auttoivat aloittelevaa sosiaalityöntekijää rakentamaan ammatillista varmuutta ja vähensivät työn aiheuttamaa epävarmuutta ja stressiä.

H2: No, mulla on ollut ihan tosi ihanat työkaverit, että aina on kyllä ollut semmoinen olo, että voi kenen kanssa vaan jutella ja pyytää apua, että se on kyllä se työporukka, mihinkä menin, niin siis sai tosiaan paljon tukea ja ikinä ei kyllä ollut sellainen olo, että jäis jotenki yksin niiden asioiden kanssa. Esihenkilöt ... meillä on ollut neljä eri esihenkilöä, niin niiltä nyt ehkä niin paljoo ole jotenkin saanut sitä tukea, mutta sitten on ollu onneksi just ne työkaverit.

Anniina: Mikä siinä sinulle oli tärkeintä niissä työkavereissa?

H2: Ihan vaan se semmonen tunne, että aina uskaltaa kysyä. Että jotenkin siis tuolla on ollut semmoinen tosi avoin ilmapiiri.

"Tosi ihanat työkaverit" mahdollistivat turvallisen ympäristön, jossa haastateltava on voinut pyytää apua ja keskustella asioista kenen tahansa kanssa. Koettu yhteisöllisyyden tunne auttoi vähentämään yksinäisyyden kokemusta ja antoi edelleen varmuutta omassa työssä. Haastateltava tuo esiin myös eron kollegoiden ja esihenkilöiden tarjoaman tuen välillä. Hän mainitsee, että esihenkilöiltä ei ole saanut niin paljon tukea, koska heitä on ollut useita, mutta kollegat ovat täyttäneet tämän aukon. Haastateltavan tapauksessa kollegojen tarjoama vertaistuki kompensoi esihenkilöiden tuen puutetta ja työyhteisö toimi keskeisenä ammatillisen kehityksen ja varmuuden lähteenä.

Kaikki haastateltavat yhtä (H6) lukuun ottamatta toivat esiin, että he kokivat esimiehen tuen heikkona tai sitä ei yksinkertaisesti ollut ollenkaan.

H1: Mä kysyn siinä kokouksessa, et hei mikä meidän jonoista toi on, mikä toi on toi neljäsataa tai mitä se oli. Näin. Se vastaus tuli sellaisella asenteella, että vitsi miten tyhmä kysymys. Ja mä lakkasin siinä vaiheessa kysymästä yhtään mitään, niin ku mikä ei oo täysin pakollista. Mä itkin sitä, sitten mun oma opettajalla ja näin, et jäänks mä tänne harkkaan. Se, että ei saa kysyä, on pahin asia ikinä uudelle ihmiselle... mutta musta sosiaalityössä tulee, niin ku se on kamalinta ikinä, että sä et voi kysyä tyhmiä kysymyksiä. Koska uutena sosiaalityöntekijänä sä et tiedä mikä on tyhmä kysymys ja mikä fiksu kysymys. Niin se, et sä pelkää kysyä, on huonoin juttu ikinä.

Haastateltava kuvailee otteessa kokemaansa epävarmuutta, joka heräsi esimieheltä saadun negatiivisen reaktion seurauksena. Esimiehen väheksyväksi ja halventavaksi koettu suhtautuminen määrittäytyi haastateltavan tekemälle päätökselle olla kysymättä muita kuin aivan välttämättömiä kysymyksiä. Kokemus "tyhmien kysymysten" esittämisen paheksumisesta näyttäytyy uudelle työntekijälle merkittävänä omaa toimintaa rajoittavana tekijänä. Haastateltavan mukaan perehdytysmateriaali ei ollut keskitetysti saatavilla vaan se oli hajallaan sähköposteissa, Teams-kansioissa ja sisäisillä verkkosivuilla. Hän toi esiin, että hänelle oli kertynyt aiemman työuran ajalta kokemusta myös uusien työntekijöiden perehdyttämisestä. Hän kertoi esittäneenä esihenkilölleen kehitysehdotuksen koota perehdytysmateriaali yhteen paikkaan niin, että se olisi helposti saatavilla. Hän ei kuitenkaan saanut esihenkilöltään tähän tukea. Haastateltavan kokemus esihenkilöltä saatavasta tuesta oli siten kokonaisuutena hyvin negatiivinen. Hän antoi kiitosta työyhteisön muille jäsenille, joilta hän koki saaneensa tukea ja apua, kun sitä tarvitsi. Hän koki jatkuvan tiedon kysymisen kuitenkin kuormittavana ja turhauttavana, koska jos tieto olisi ollut keskitetysti saatavilla se olisi edistänyt oppimisprosessia ja itseohjautuvuutta. Haastateltava reflektoi kriittisesti organisaation tehotonta toimintatapaa, jossa opetetaan yksi työntekijä tekemään työtä sen sijaan, että opetettaisiin organisaatiota, mihin hän oli tottunut aikaisemmin omalla työurallaan. Hän viittaa pohdinnassaan organisatoriseen oppimiseen, jossa organisaatio hankkii, jakaa ja hyödyntää tietoa ja taitoja parantaakseen toimintaansa (esim. Gould 2000). Tällöin esimerkiksi perehdytyksessä kiinnitettäisiin huomiota työssä tarvittavan tiedon jakamiseen ja siihen, kuinka helposti se on hyödynnettävissä.

Kolme haastateltavaa oli kokenut perehdytyksen hyvin heikkona ja heistä yksi koki jääneensä täysin yksin. Ensimmäiset työkuukaudet olivat tuntuneet tällöin hyvin raskailta ja haastavilta. Kokemus puutteellisesta perehdytyksestä heijastui edelleen epävarmuuden kokemuksiin ja oman toimijuuden kehittymiseen. Yksi haastateltava pohti, että hän olisi työparinsa kanssa päässyt työhön paljon nopeammin kiinni, jos perehdytyksestä olisi huolehdittu.

H3: Ihan itse me ollaan tässä saatu, ei meille kukaan silleen perehdyttämällä kertonu, mistään, ei yhtään, siis varmaan vieläkin on ihan hirveästi semmoisia, ihan itsestään selviä jotain yksinkertaisia asioita, mitä kukaan ei ole kertonut, et kukaan ei ole sinänsä jakanut sitä tietoa, että näin kun sinä teet, niin sinun pitää ja silloin muistaa toimii näin ja näin vaan se on ollut ihan sellaista, että lähden itse räpiköimään, huomaan, mitä muut on tehny, sit korjaillet aina, teet väärin, sit jossain vaiheessa selviää et oot tehny väärin, et kyllä siis se on herättäny hirveesti epävarmuutta. Tää oikeastaan on ollut tämmönen vähän naurettava soppa, että kyllä minusta tuntuu, että minä olisin niin paljon nopeammin päässyt ja olisin niin paljon varmeempi olo, jos siinä olisi ollut sellainen ihminen, joka kertoisi, vaikka nyt kun sinulle tulee tällainen tilanne, sinun pitää toimia tässä näin.

Haastateltava kuvailee otteessa perehdytyksen puutetta ja sen aiheuttamaa epävarmuutta, mikä vaikutti negatiivisesti ammatilliseen varmuuteen ja toimijuuteen. Hän tuo esiin, kuinka työssä tarvittavan tiedon siirtyminen työntekijöille oli heikkoa. Perehdytys on olennainen osa aloittelevan työntekijän ammatillisen varmuuden rakentumista ja sen puuttuessa hänen oli turvaututtava omaan yrityksen ja erehdyksen kautta tapahtuvaan oppimisprosessiin, mikä hidasti ammatillista kehittymistä ja lisäsi epävarmuuden tunnetta omasta toimijuudesta. Perehdytyksen ohella haastateltava arvioi myös työyhteisöltä saadun tuen heikkona. Esimerkkinä hän kuvaili tiimin Teams-kokouksia, joissa haastavien asiakastapausten käsittely tuntui hänestä vaikealta, koska hän koki muiden tiimin jäsenten olleen halluttomia kommentoimaan tai käymään läpi hänen kanssaan näitä tilanteita. Hän kertoi turhautuneensa, koska vastausten saaminen hänen esittämiinsä kysymyksiin tuntui vaikealta ja oli riippuvainen siitä, oliko toisella työntekijällä hänelle 'aikaa ja energiaa'. Emotionaalisen ja sosiaalisen tuen puute sekä passiivisuus vuorovaikutustilanteissa työyhteisön sisällä heikensivät haastateltavan tunnetta yhteisöllisyydestä ja osallisuudesta. Tämä heikensi myös haastateltavan omaa turvallisuuden tunnetta, koska hän ei kokenut voivansa luottaa vaikeassa tilanteessa avun saamiseen. Haastateltava oli kiitollinen siitä, että hänellä oli työpari. Myös työpari oli vasta äskettäin aloittanut työssään, mutta työskentelemällä yhdessä he pystyivät selviytymään haastavista tilanteista.

Yksi haastateltava koki jääneensä lähes täysin ilman työyhteisöllistä ja kollegiaalista tukea. Häntä yhdisti edellisen haastateltavan kanssa se, että työyhteisön tuen puute oli seurausta organisatorisista tekijöistä. Ensimmäisessä tapauksessa haastateltava aloitti työparinsa kanssa tehtävässä, joka oli vastikään perustettu sote-uudistuksen yhteydessä. Jälkimmäisessä tapauksessa puolestaan haastateltava hoiti ainoana omaa sosiaalityön tehtäväänsä osana laajempaa lapsiperheiden palvelujen tiimiä. Hänen kokemuksessaan uran alkutaipaleesta korostui yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden tunne.

H8: Kyl se tiedon ja käytännön kokemuksen puute oli ne isoimmat tekijät, mitkä vaikutti siihen omaan epävarmuuteen. Myös se, et ei ollut tukea ja apua saatavilla, sellasta ammatillista, et se oli kyllä niin ku kans tosi tosi iso tekijä. Parhaansa mukaan jokainen mua yritti auttaa, mut kun heillä on ne omat duunit ja he ei olleet mun tiimissä vaikka, et se esihenkilö sano, että nyt otatte koppia ja perehdyttämisestä, et kyl niin ku se tiedon puute, osaamisen puute ja se avun puute, se yksin oleminen. Et mä en haluu enää ikinä olla yksin ja mulla ei oo ketään kenen kanssa ... vaikka mä olisin tehny sata vuotta tätä duunii, niin mä haluan, et mulla on joku, jonka kanssa mä voin peilata niitä tilanteita ja kokemuksia. Just se kollegiaalisen tuen puute, niin se oli kyllä niin ku äärimmäisen surullista, jos voi näin sanoo - eka duunipaikka ja mulla ei ollu yhtään niin ku niin sanotusti työkaveria.

Haastateltavan kokemuksessa korostuu se, että ammatillinen varmuus rakentuu sekä yksilön osaamisen että työyhteisön sosiaalisen tuen kautta. Ilman riittävää tukea epävarmuus voi heikentää työntekijän hyvinvointia ja ammatillista kehitystä. Tunne ulkopuolisuudesta voi myös rajoittaa mahdollisuuksia kokemusten jakamiseen ja niistä oppimiseen (Vähäsantanen ym. 2022, 315). Ylirukan ja kumppanien (2020, 20) mukaan kuormittuneisuus voi olla erityisen suurta työuran alkuvaiheessa ja riittämätön tuki voi heikentää sitoutumista työhön ja ammatillisen identiteetin kehittymistä. Tulkin-tani mukaan haastateltavan kokemuksesta välittyi kuormittuneisuus ja vahva tunne siitä, että mikään ei ole niin raskasta kuin se, että jää yksin. Yksin jääminen heikensi hänen mahdollisuuksiaan kehittää itseään ammatillisesti sekä vähensi luottamusta omaan osaamiseen ja työyhteisöltä saatavaan tukeen.

Kollegiaalinen tuki oli olennainen osa haastateltavien kokemusta ammatillisen varmuuden kehittämisestä, sillä se tarjosi mahdollisuuksia jakaa kokemuksia, käydä läpi vaikeita ja haastavia tilanteita, kysyä neuvoa ja saada vahvistusta omalle toimijuudelle.

H5: Kun sit keskusteltiin niistä ihmisistä ja taustoista ja pohdittiin, et mikähän tässä nyt sitten tulee olemaan olennaista siinä työssä tämän ihmisen kanssa, niin siinä ne vähän vapaammat keskustelut, niin niissä mun mielestä just sitten tuli se, et huomasi, et näät ihmiset ja itsekin ajattelee just silleen laajasti ja ideoidaan ja huomioidaan sieltä niitä pikku juttuja ja se oli tavallaan se kokemus semmosesta, et se oli mulle itselle just aika luontasta ajattelua ja tuli semmonen fiilis, että joo, et mä osaan ajatella samalla tavalla, et vaikka toki kokemattomampi oon, mutta se ajatustapa on sama.

Vapaamuotoiset keskustelut kokeneempien työntekijöiden kanssa asiakkaiden taustoista, tilanteista ja tuen tarpeista auttoivat haastateltavaa ymmärtämään sosiaalityön ammatillista ajattelutapaa. Kokemuksen kautta haastateltava huomasi, että hänen oma tapansa hahmottaa asioita sopi hyvin sosiaalityöhön. Hän tunnisti itsessään kyvyn ajatella laajasti ja ottaa huomioon olennaisen ihmisten taustoissa. Tämä kokemus antoi haastateltavalle itsevarmuutta ja vahvisti kokemusta osallisuuden tunteesta työyhteisössä.

Myös työkavereilta saatavan palautteen koettiin vahvistavan omaa kokemusta ammatillisesta varmuudesta.

H4: No, toki palauteen myötä, aattelen, että varmuutta voisi saada enemmänkin, ihan rakentavaa sekä positiivista, mutta oon itse keskittynyt siihen, että kysyn myöskin kollegoilta palautetta. Tai usein meen juttelemaan jostakin asiasta sillä tavalla, että en missään nimessä toivo tai odota, enkä haluakaan valmista ratkaisua keneltäkään muulta, vaan ehkä menen enemmänki niin, että esitän sen oman ajatuksen ja ratkaisun johonkin asiaan. Ja kysyn sit muilta, että minkälaisia näkökulmia heille tästä tulee tai, että me neeks tää nyt sen mukaisesti niin ku täällä kuuluu toimia tai muuten ja sitten saa siitä

sen palautteen, että miltä se oma ratkaisu ja asian hoitaminen kuulostaa heille muille, niin se kehittää hyvin. ...jos saa sit sen palautteen, että juuri noin eteenpäin, niin se tietysti antaa varmuutta.

Haastateltavan kertomuksesta nousee esiin, kuinka hän pyrki aktiivisesti kehittämään ammatillista varmuuttaan työyhteisön tuen avulla. Hän hakeutui keskusteluihin kollegojen kanssa ja esitti oman näkemyksensä tai ratkaisunsa sen sijaan, että olisi odottanut valmiita vastauksia. Kollegiaalisen tuen merkitys välittyy reflektiivisenä ja dialogisena prosessina. Haastateltavan mukaan palaute, joka vahvisti hänen omaa näkemystään ja rohkaisi jatkamaan samalla linjalla, toimi varmuuden lähteenä tukien siten myös ammatillisen toimijuuden kehittymistä. Mahdollisuudet avoimeen vuorovaikutukseen tukivat myös tunnetta osallisuudesta. Osallisuuden ja työyhteisössä toimimisen kautta aloitteleva työntekijä sosiaalistuu työyhteisöön, minkä kautta hän omaksuu työyhteisön arvoja ja toimitapoja (myös Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 62-63; Wiles 2013, 862).

#### 4.3 Kokemuksia oman työminän ja ammatillisen identiteetin kehittämisestä

Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden työminän ja ammatillisen identiteetin rakentuminen on jatkuva, dynaaminen prosessi, missä he aktiivisesti havainnoivat, refleктоivat ja oppivat sekä omista kokemuksistaan että kokeneempien kollegoiden toiminnasta. Tämä prosessi vie aikaa ja on hyvin yksilöllinen. Prosessin aikana haastateltavat valitsivat ja sovelsivat käytäntöihinsä sellaisia toimintatapoja ja asenteita, joiden he kokevat sopivan parhaiten persoonalliseen työskentelytapansa. Identiteetin rakentumisessa kokeneempien työntekijöiden havainnoin ja persoonallisten tekijöiden ohella myös omat ja sosiaalityön eettiset arvot koettiin merkityksellisenä.

Kokeneemmat kollegat voivat toimia esimerkkeinä aloitteleville työntekijöille, johon peilata omaa toimijuuttaansa. Heidän työtapansa, asenteensa ja vuorovaikutustapansa asiakkaiden kanssa tarjoavat erilaisia malleja siitä, miten toimia ja olla ammatillisesti varma sosiaalityöntekijä. Aktiivisen havainnoinnin kautta aloitteleva sosiaalityöntekijä pystyy rakentamaan omaa näkemystään siitä, millaisia toimintatapoja ja käytäntöjä hän itse arvostaa tai pitää toivottavana ja refleктоimaan sitä millainen ammattilainen haluaa itse olla. Sosiaalityön opintoihin sisältyvät käytännön jaksot tarjosivat hyvän ensimmäisen mahdollisuuden havainnoida erilaisia sosiaalityöntekijän toimintatapoja.



H2: Silloin harjoittelussa pääs seuraamaan kaikkien niitten sosiaalityöntekijöiden, et niinku miten ne tekee työtä ja tosiaan erilaisia tapoja siellä on ja se kyllä alkuun vähän ahistikin kun sitä työtä voi tehdä, kun on erilaisia persoonia ja kaikki vähän eri tavalla kohtaa niitä ihmisiä ja tekee työtä muutenkin, niin se on vähän semmoista jotenkin, että otat palasen sieltä ja palasen täältä, ja ehkä mietit et tuo nyt ei ehkä jotenkin tunnu itselle ominaiselle tavalla, että sitten sen jättää pois.

Erilaisten työskentelytapojen havainnointi oli aluksi tuntunut haastateltavassa jopa ahdistavalta, koska se loi epävarmuutta siitä, mikä olisi oikea tai paras tapa toimia. Toisaalta erilaisten persoonien ja toimintatapojen havainnointi auttoi myös ymmärtämään, että ei ole olemassa vain yhtä ainoa toimintamallia. Haastateltava rakensi omaa toimijuuttaan ja identiteettiään valikoimalla ja soveltamalla toimintatapoja ja piirteitä, jotka tuntuivat itselle oikeilta ja luontevilta.

Itselle oikean ja luontevan ammatillisen mallin rakentumiseen yhdistyivät myös haastateltavien näkemykset omasta mielestä hyvästä sosiaalityöntekijästä.

H3: Olen kiinnittänyt huomiota toki näihin muihin sosiaalityöntekijöihin ja on tullu hyvin monenlaista vastaan, niin yks semmoinen aika tärkeä on, että jotenkin on semmonen .... tai mie ainakin tykkään, että on tavallaan semmonen luotettava kuin kallio niin ku niissä tilanteissa. Pystyy olemaan hyvin semmonen, että ei niin ku hätäänny, eikä lähde tilanteisiin mukaan, että tavallaan se ratkasee jo hyvin paljon ... jotenkin tuntuu, että siellä on joku semmonen toimija, johon voit muut tukeutua, oli se tilanne mikä vaan.

Haastateltava kuvailee millaisia piirteitä hän itse arvosti kokeneemmissa kollegoissa. Rauhallisuus ja luotettavuus välittyvät hänelle merkityksellisinä ominaisuuksina. Haastateltava havainnoi aktiivisesti kollegojen tapaa toimia ja kertoi pohtineensa hyvin analyttisesti sitä, mitkä ominaisuudet tekevät hänen mielestään hyvän sosiaalityöntekijän. Haastateltava rakensi omaa työminäänsä valikoimalla tietoisesti niitä toivottuja ominaisuuksia, jotka sopivat hänen omiin arvoihinsa ja näkemyksiinsä. Toivottujen ominaisuuksien valikointi havainnollistaa sitä, että sosiaalityöntekijän ammatillinen toimijuus tai identiteetti eivät ole staattinen tila, vaan se on jatkuvasti kehittyvä prosessi, jossa yksilö muokkaa itseään kokemusten ja havainnoinnin kautta.

Oman toimijuuden ja identiteetin kehittymiseen välittyivät myös haastateltavien persoonalliset elementit.

H6: Kyllä se välittyy mun mielestä tosi paljonkin ja kyllä se näkyy siinä työssä, ehkä siinä asiakkaan kohtaamisessa, mä ajattelen, että se näkyy siinä tosi paljon, että miten sä kohtaat sen asiakkaan. Ja kyllä sen huomaa mun mielestä, että jokainen tekee omalla persoonallaan sitä työtä, sitä opiskeluaikana jauhettiin ja kyllä se ihan totta on mun mielestäni, että jokainen sitä omalla persoonallaan tekee ja omalla tyylillään varmasti,

mutta sitten just itse yrittää oppii niitä semmosia tyylejä, mitä itse pitää hyvänä, niin itse yrittää niitä soveltaa.

Haastateltavan näkemyksen mukaan jokainen sosiaalityöntekijä tekee työtä omalla persoonallaan ja tyylillään. Hän kuvailee kuinka hän yritti oppia erilaisia hyviä toimintatapoja, mikä kertoo hänen halustaan oppia ja kehittyä työntekijänä itsereflektion kautta. Haastateltavan havainnot tuovat esiin sosiaalityön inhimillisen luonteen, missä ammatillisuus ei ole pelkkää objektiivisten toimintatapojen noudattamista vaan siitä välittyy työntekijän yksilöllisyys.

Oman työminän ja ammatti-identiteetin rakentumiselle voi olla tärkeää myös omien vahvuuksien tunnistaminen.

H3: Siinäkin ehkä ajattelen tätä omaa persoonaa, että miehän oon kans semmonen aika rauhallinen pohtija .... ja mie koen, että se on niin ku se miun semmoinen oma vahvuus, mie en tosiaan ihan helposti hätäänny tilanteissa. Olen ylipäätään aika semmonen analyttinen. Toki se voi olla heikkouskin, koska mie sit mietin hyvin vahvasti niitä tilanteita vielä, että päädyinkö mie oikeaan ratkaisuun ja oisinko mie voinut tässä löytää jonkun muun vaihtoehdon, että se on sekä hyvä että huono asia, riippuu vähän tilanteesta.

Otteessa haastateltava vertaa itseään toisiin työntekijöihin ja kuvailee omaa persoonallisuuttaan analyttiseksi, rauhalliseksi ja pohdiskelevaksi. Hän kokee analyttisyyden ja rauhallisuuden olevan hänelle ominaisia piirteitä, joita hän pitää omina vahvuuksinaan myös sosiaalityöntekijänä ja erityisesti tilanteissa, joissa vaaditaan harkintaa ja tilanteen hallintaa. Itseymmärryksen kautta hän on löytänyt omasta persoonallisuudestaan piirteitä, joita hän arvostaa ja joiden avulla hän rakentaa käsitystään itsestään työntekijänä. Hän punnitsi kuitenkin vielä omien piirteidensä hyötyjä ja haittoja ja mietti sitä, voiko liiallinen analyttisyys voi muodostua heikkoudeksi esimerkiksi silloin, kun hän pohtii liian pitkään tekemiensä ratkaisujen oikeellisuutta tai vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Kokonaisuutena tarkastellen haastateltaville oli muodostunut varsin selkeä käsitys siitä, millaisia ominaisuuksia he arvostivat sosiaalityöntekijässä ja millaiseksi he itse halusivat kehittyä. Usealle haastateltavista tuotti kuitenkin vaikeuksia kuvailla millaisena he näkevät oman ammatti-identiteetinsä.

H7: Musta tuntuu, et nyt mulla itellä on ehkä vasta muotoutumassa se ammatti-identiteetti ja se, että millanen mä oon.

H3: Varmaan se työ ehkä on se, mikä niinku semmonen työroolissa toimiminen, niin se varmaan kasvattaa sitä, että mie saan niitä kokemuksia siitä, että minä toimin tässä ihan

oikeesti sosiaalityöntekijänä, vaikka minä en ehkä lähtökohtaisesti osaisi ajatella itseäni sosiaalityöntekijänä. Vähän semmoinen, vähän ristiriitainen ehkä on tää miun alkava ammatti-identiteetti.

Molemmat haastateltavat kokivat, että oma ammatti-identiteetti oli keskeneräinen ja vasta muotoutumassa. Ensimmäisen otteen haastateltava koki etsivänsä vielä sitä millainen hän on itse ammattilaisena. Hänellä oli kuitenkin selkeä käsitys omasta työminästään, jota hän kuvaili tiedonhakuksena ja helposti lähestyttävänä. Jälkimmäisen otteen haastateltava oli toiminut haastatteluhetkellä sosiaalityöntekijän tehtävässä kymmenen kuukautta. Hän koki ristiriitaisia tunteita siitä, onko hän oikeasti sosiaalityöntekijä, koska hänestä tuntui, että hänelle ei ollut vielä kehittynyt vahvaa ammatti-identiteettiä. Haastateltavalle työroolissa toimiminen oli keskeinen tekijä ammatillisen identiteetin muotoutumisessa ja hän arvioi sen kehittyvän ja vahvistuvan käytännön kokemuksen kertyessä ja oman toimijuuden kautta. Molempien kokemuksesta välittyi näkemys ammatti-identiteetin kehitymisestä yksilöllisenä ja jatkuvana prosessina (myös Wiles 2013; Long ym 2018; Moorhead 2018, 214).

Persoonallisten ominaisuuksien ohella aineistoissa nousi esiin haastateltavien pyrkimys sovittaa yhteen henkilökohtaiset arvot.

H1: Mietin tiettyjä ihmisiä siellä tiimissä ja toivon, että voisin olla kuten he. Eli käyttäytyä rauhallisesti ja huumorintajuisesti ja ymmärtäväisesti ja olla kiva työkaveri, että heiltähän mä nyt katon sen, millainen mun pitäisi olla. Siellä on myös ihmisiä, joita mä katon, et mä en halua olla tollanen sosiaalityöntekijä. Hän tekee kyllä työnsä ihan hyvin ja saa tulosta aikaan ja näin, mutta mä en halua olla hän. Mut sitten mitä mä ite tuon itestäni siihen on se, että mä olen feministi, mä oon homo ja näin. Tommosia asioita ei voi niin ku unohtaa sen takia että laittaa sosiaalityöntekijän hatun päähän.

Anniina: Niin ajattelet, että se sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti, että sitä kuvais, et se on semmoinen niin kuin laittaa tietyn hatun päähän?

H1: Joo, kukkahatun.

Seksuaalivähemmistöön kuuluminen sekä feministiset arvot ovat haastateltavalle tärkeä osa hänen identiteettiään ja hän kokee, että hän ei voi sulkea näitä piirteitä työroolinsa ulkopuolelle. Sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti ei ole neutraali, vaan siinä korostuu tarve sovittaa yhteen henkilökohtaiset ja ammatilliset arvot. Haastateltava toi myöhemmin esiin kuvitteellisen tilanteen, missä joutuisi kohtaamaan esimerkiksi asiakkaan homofobisia käsityksiä ja kuinka hän toimisi tällaisessa tilanteessa.

H1: Mä ehkä mietin sitä myös sen kautta, että mulla on se kukkahattu päässä, kun minä olen jotain haastattelua vedän siinä tai haastelen isää tai äitiä. Siinä tilanteessa, jos ne

alkaa sanoa jotakin, vaikka homofobista asiaa, niin mun tehtävä ei oo alkaan korjata sitä...

Haastateltava arvioi, että hänen kuvailemansa haastava tilanne ei kuitenkaan vaikuttaisi häneen kykyinsä toimia sosiaalityöntekijänä. Se, että hän kuvaa omaa identiteettiään erillisenä päähän asetettava hattuna, kuvastaa myös pyrkimystä tehdä eroa tai antaa itselle välimatkaa oman siviilipersonan ja työminän välillä (myös Long ym. 2018). Osalle haastateltavista oli tärkeää tehdä tällaista eroa persoonallisen ja professionaalisen välillä, koska se toi etäisyyttä työhön ja toimi siten eräänlaisena itseä suojaavana mekanismina. Sosiaalisen välimatkan pitäminen voi olla tärkeää työssä jaksamisen ja selviytymisen kannalta (Forsberg 2002, 301). Yksi haastateltavista toikin esiin, että jos antaa itsestään liikaa työlle, se voi lisätä työn henkistä kuormittavuutta.

Persoonallisten piirteiden ja työyhteisössä omaksuttujen toimintatapojen ohella työminän ja oman ammatti-identiteetin kehittymiseen kytkeytyivät sosiaalityön arvot ja etiikka.

H2: Mulla ainakin tuossa ammatissa on ollut tosi tärkeitä se, että ... eihän se käytännössä aina ihan menekkään niin, mutta et ainaki paperilla vois tehdä omien arvojen mukaista työtä, että kaikki yhdenvertaisuus ja ihmisoikeudet ja niiden puolustaminen ja haavoittuvissa asemassa olevien ihmisten asioiden ajaminen on kyllä itelleni tärkeitä, [...] Jotenkin ite koen tärkeenä omalta osaltani, jotenkin toimia niin, että olis kaikilla ihmisillä jotenki arvokas olo.

Haastateltava korostaa eettisten arvojen merkitystä ammatti-identiteetissään - viitaten tasa-arvoon, ihmisoikeuksiin ja haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten auttamiseen. Hän koki ammatin yhteiskunnallisena vaikuttamisena, missä sosiaalityön perimmäiset arvot ja käytännön valinnat asettuivat yhteen hänelle itselle tärkeiden arvojen kanssa. Hänen tavoitteenaan on toteuttaa arvojensa mukaista työtä 'ainakin paperilla', minkä tulkitsen niin, että hän tiedosti myös työssä kohdattavat resurssien ja realiteettien asettamat rajat. Hän kertoi ajoittain miettivänsä onko hän hankala alainen tai työkaveri, koska oli valmis pitämään ääntä, jos hän kohtasi työssään jotain, joka oli ristiriidassa omien arvojen kanssa. Ammatti-identiteetin vahvistuessa hän pystyi siten myös kriittiseen reflektioon ja tarvittaessa kyseenalaisti toimintatapoja, jotka olivat ristiriidassa itselle tärkeiden arvojen kanssa (myös Long 2018, 125).

Sosiaalityö ei merkinnyt haastateltaville pelkästään yksittäisten asiakkaiden auttamista, vaan laajempaa mahdollisuutta vaikuttaa yhteiskuntaan, edistää oikeudenmukaisuutta ja parantaa ihmisten

elinoloja. Kokemus työn yhteiskunnallisesta merkityksellisyydestä vahvisti käsitystä omasta ammatillisesta identiteetistä.

H4: Mie ite koen olevani myöskin erityisesti, mitä vaikka tulee tähän taloudelliseen tukeen lastensuojelussa, niin koen olevani myös sellanen sosiaalityöntekijä, joka huomioi omien ratkaisujen myös ihan yhteiskunnalliset vaikutukset. Sillä on oikeasti merkitystä, mitä vaikka tuntuu ehkä joku yksittäinen asia, jos nyt ajatellaan vaikka tätä taloudellista tukea ja sitä, et jokunen kymppi johonkin asiaan myönnetään perheelle, niin joo - ehkä kuulostaa pieneltä asialta siinä arjessa - mutta sitten tämä kertyy, niin toki sillä on vaikutuksia. Ja sillä, että asiat menee sit tasapuolisesti, niin siinä näen tietynlaisia uhkia työntekijöiden välillä, koska joo, tapauskohtainen harkinta on hyvin merkityksellinen asia, joku taloudellinen tuki johonkin tiettyyn asiaan voi jollekin perheelle olla hyvinkin perusteltu, ja toiselle sitten taas ei oikein mitenkään. Siinäkin sitten se sosiaalityöntekijöiden henkilökohtainen ero, että kuka niissä on mitenkin tiukka ja kuka sitten höveli mpi, niin miten se sit vaarantaa miun mielestä sen tasalaatuisuuden.

Haastateltavan kuvauksesta välittyy työn vaikuttavuus, vastuullisuus ja yhdenvertaisuuden periaate hänelle itselleen tärkeinä arvoina. Hän arvioi työnsä merkitystä ei vain yksittäisten päätösten vaan yhteiskunnallisella tasolla. Hänen kokemukseensa ammatti-identiteettistä liittyi myös kriittinen pohdintaa työntekijöiden erilaisten ratkaisujen tasalaatuisuudesta ja niiden yhteiskunnallisista seurauksista. Tulkitsen, että hänelle ammatti-identiteetin vahvistuminen liittyi näin kriittiseen reflektioon ja työn eettisen vastuun tiedostamiseen.

#### 4.4 Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia itsestä ammatillisena toimijana

Uran alkuvaiheessa olevien sosiaalityöntekijöiden kokemukset tarjosivat näkökulmia siihen, miten ammatillinen toimijuus ja asiantuntijuus kehittyivät varmuuden ja epävarmuuden kokemusten kautta. Toimijuuden kehittyminen on monivaiheinen prosessi, jossa kohtaamiset asiakkaiden, kollegoiden ja muiden ammattilaisten kanssa rakensivat heidän ymmärrystään omasta roolistaan ja sen vaatimuksista. Kokemukset varmuudesta ja epävarmuudesta nivoutuvat aineistossa esiin nousseisiin keskeisiin teemoihin, kuten asiantuntijuuden rakentumiseen, ammatillisten rooli-odotusten täyttämiseen ja omien näkemysten vahvistumiseen. Kokemus toi parhaimmillaan mukanaan sekä varmuutta että itsereflektiota, joiden avulla haastateltavat oppivat kohtaamaan ennakoimattomia tilanteita, asettamaan omat rajansa ja reflektoimaan sekä omaa että työympäristön toimintaa. Tässä kehitysprosessissa korostui kokemuksen kautta oppiminen. Työtehtävien haasteet ja onnistumiset tukivat aloittelevan työntekijän ammatillista kasvua ja vahvistavat hänen kykyään hallita monimutkaisia ja haastavia

asiakastilanteita. Samalla itsenäisesti ja kriittisesti tarkastellut rooli-odotukset auttoivat heitä löytämään omaa ammatillista näkemystään ja luomaan tapoja vastata työn vaatimuksiin. Rajojen asettaminen ja tilanteiden hallinta nousivat keskeisiksi osiksi tätä prosessia.

#### 4.4.1 Kokemuksia oman toimijuuden ja asiantuntijuuden kehittymisestä

Kaikki haastateltavat tulkitsivat epävarmuuden yhdistyvän tunteeseen käytännön kokemuksen puutteesta. Yhden haastateltavan kertomus siitä, kuinka hän vertasi itseään aloittelevana työntekijänä kokenempiin kollegoihin kuvastaa hänen käsitystään omasta osaamisestaan aloittelevana sosiaalityöntekijänä.

H8: No kyllä täytyy sanoa, että varma sosiaalityöntekijä on vuosia työtä tehnyt ja hänellä on selkärangassa kaikki. Siellä tulee lakiosaaminen näin ku sormia napsauttaen. [...] Sitten mä huomasin, että se alkoi itselläkin kertymään se tietotaito ja osaaminen. Mutta kyllä se vuosien kokemus vaan näkyy siellä ja se tuo sitä helppoutta siihen työhön, että sun ei kaikkee tarvii selvittää, vaan sä voit vaan tehdä, kun sä tiedät, että se menee näin.

Anniina: Eli se kokemuksen kertyminen...

H8: Joo, ja sitten sekin, että niitä ei enää jännitä, kun niiden vaikka puhelin soi, tai ne menee kotikäynnille. Itsellä vaikka ekoi kertoja, kun puhelin soi, niin olin ihan, et apua, kuka mulle soittaa, mikäköhän sen ongelma on, tai kun menin ekoja kertoja kotikäynnille, niin mietin mitäköhän täällä seinien sisällä nyt on vastassa. Ne on jo nähneet niin paljon kaikkee, et niiden työenergiaa ei kulu semmoseen, et se on niillä arkipäivää ja osa sitä työtä.

Anniina: Onko se rutiinia vai?

H8: Se on rutiinia ja sellaista rutiininomaista osaamista. Sä tiedät siinä vaiheessa, että miten sä vaikka kohtaat ihmisen, jolla on tämmönen haaste, et miten sitä voi lähestyä. Itsehän joutu kaikki tollaset pohtimaan. Tottakai jokainen ihminen on yksilö siinä, miten kohdataan, mut ylipäätään ne on kohdanneet miljoona kertaa vaikka ihmisen, jonka lapsi on koulupudokas, tai jonka puoliso on päihdekierteessä, kun itselle oli joka kerta uus se tilanne.

Itsestään varman ja kokeneen sosiaalityöntekijän ammatillinen osaaminen vaikuttaa haastateltavan mielestä lähes vaivattomalta. Lakiosaaminen ja erilaisten ihmisten kohtaaminen ovat niin sisäistettyjä taitoja, että ne sujuivat vaistonvaraisesti. Haastateltava korostaa sitä, kuinka hänen mielestään kokeneiden sosiaalityöntekijöiden toimintaan ei yhdistynyt jännittyneisyyttä, koska heille oli muodostunut rutiini siihen, miten erilaisia tilanteita ja ihmisiä kohdataan (myös Fook ym 2000, 179; Palonen &

Gruber 2011, 45). Hän arvostaa kokeneempien työntekijöiden taitoa kohdata rutinoituneesta työskentelyotteesta riippumatta ihmisiä yksilöllisesti ja sopeutua erilaisten ihmisten tarpeisiin ja haasteisiin. Hän vertaa tätä omiin kokemuksiinsa, jolloin puhelimen sointi tai kotikäynti herättivät etenkin aivan alussa jännitystä ja epävarmuutta. Aloittelevana työntekijänä hänellä oli rajalliset mahdollisuudet ja taidot varautua siihen, mitä asiakastilanne saattaisi tuoda mukanaan. Hän oli kiinnittänyt huomiota oman osaamisensa kehittymiseen kymmenen kuukauden työkokemuksen aikana, mutta koki kuitenkin, että oma ammattitaito ja intuitio olivat vielä rakenteilla. Hän joutui edelleen pohtimaan sitä, miten kohtaa ja käsittelee erilaisia tilanteita. Haastateltavan kuvauksesta piirtyy selkeä kuva siitä, miten kokemus, rutiini ja tietoisuus yksittäisten tilanteiden erilaisuudesta muodostavat vahvan sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden peruspilarit, joita hän itse tavoittelee ja joita kohti pyrkiminen näyttäytyy hänelle merkityksellisenä.

Kokemattomuuden ohella kaikki haastateltavat toivat esiin tiedon puutteen merkittävänä epävarmuutta aiheuttavana tekijänä. Etenkin työuran alussa kokemus oman tietopohjan rajallisuudesta saattoi aiheuttaa jännittyneisyyttä vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden ja muiden toimijoiden kanssa.

H4: No, toki jännitti siinä mielessä, että pohdin ehkä eniten sitä, että osaanko vastata kaikkiin kysymyksiin, mitä asiakas mahdollisesti esittää tai muut siinä tapaamisessa olivat, että siitä koin epävarmuutta... Ja toki sitten sekin, että oli usein mielessä, että osaanko tuoda kaikki mahdolliset vaihtoehdot esille esimerkiksi, mitä siinä tilanteessa ois hyvä käydä läpi. Tiesinkö varmasti kaikki ja osasinko varmasti ottaa kaikki esille, jotta asiakaskin sitten tietää niin kuin hänellä oikeus onkin tietää kaikki mahdolliset vaihtoehdot, mitä siinä tilanteessa olis käytettävissä.

Haastateltavan kokemus epävarmuudesta liittyi huoleen siitä, osaako hän vastata asiakkaiden ja muiden ammattilaisten esittämiin kysymyksiin ja esittää kaikki olennaiset vaihtoehdot asiakkaalle. Kokemuksesta nousee esiin haastateltavan vastuullisuuden tunne, koska hän koki, että hänen tietonsa ja kyvykkyytensä vaikuttaa asiakkaan tilanteen käsittelyyn ja hänen oikeuksiensa toteutumiseen. Hän kertoi haastattelussa pitävänsä tärkeänä sitä, että pystyy tunnistamaan tilanteet, joissa oma tieto ei ole riittävää. Sekin on hänen mielestään ammatillista varmuutta, että uskaltaa tunnustaa, jos ei tiedä vastauksia asiakkaan kysymyksiin. Avoimuudella ja rehellisyydellä hän koki pystyvänsä saavuttamaan ja säilyttämään asiakkaiden luottamuksen itseensä työntekijänä. Eräs toinen haastateltava kertoi kokeneessa asiakastapaamisilla epävarmuutta siitä, mitä tulisi kysyä tavoittaakseen asiakastyön kannalta olennaisen tiedon.

Haastavien asiakkaiden kohtaaminen saattoi itsessään aiheuttaa epävarmuutta omasta toimijuudesta ja taidoista vaikeassa tilanteesta.

H6: No ehkä just semmoinen, jos on hankala asiakas sillä et tuntuu, että ei oikein niinko, jos se on ne hyökkäävä, aggressiivinen asiakas, niin tietenkin varsinkin semmoset hyökkäävät just niinko. En tarkoita väkivaltainen, mutta sillai verbaalisesti hyökkäävä. Ehkä niihin ja sitten just se tavallaan, että sitten pelkää, että jos tulee sanottuun väärin, niin sitten tästä joutuu nyt heti käräjille. Ehkä semmoset asiakkaat jotka valmiiksi jo suhtautuu tosi negatiivisesti esimerkiksi ja on lastensuojelu vastasia ja niissä tapauksesta tulee sitten se epävarmuus.

Anniina: Mistä siihen ajattelet, että se epävarmuus johtuu?

H6: Kyllä se varmaa se huono itseluottamus sit siinä kohtaa on. Aattelee, että ei vaan osaa tarpeeksi kuitenkaan vielä. Joo, kyl se varmaan on yksi asia, et jos ei ole vastaavanlaisesta kokemusta, ehkä semmonen joku pelkoki sit siinä just, että mitä siit tulee...

Haastateltavan kertomuksessa korostuu epävarmuus, joka liittyi aggressiivisesti tai negatiivisesti suhtautuviin asiakkaisiin. Hän oli huolissaan siitä, miten hänen ammatillinen osaamisensa riittäisi haastavan asiakastilanteen kohtaamiseen (myös Tham & Lynch 2017, 407). Epävarmuus liittyi myös kokemattomuuteen, sillä haastateltava mainitsee, että häneltä puuttui kokemusta vastaavanlaisista tilanteista. Haastateltava kertoi, että tunne siitä, että selvisi vaikeistakin tilanteista toi lisää varmuutta. Hän koki, että kokemuksen kertyessä ennakoimattomien ja vaikeiden tilanteiden kohtaaminen helpottui. Asiakkaiden ja tilanteiden moninaisuus toi kuitenkin eteen aina uusi tilanteita, joista ei ollut vielä kertynyt kokemusta, jolloin haastateltava koki tarvitsevansa edelleen vahvaa työyhteisöllistä tukea niiden käsittelyyn.

Haastateltavat joutuivat usein kohtaamaan asiakastyössä olosuhteita, joissa niin asiakkaan kuin ympäristönkin tilanteet olivat tuntemattomia.

H3: No, työ ylipäättään varmaan vaatii semmosta rohkeutta, koska mehän mennään sinne aina johonkin semmoseen ympäristöön, mistä ei tiedä oikeestaan etukäteen, mihinkä menen ja mikä se ihminen siellä on. Niin kylhän se vaatii ... tottakai vaatii rohkeutta, että pitää sitten mennä siihen tilanteeseen ja sitten mahdollisimman kuitenkin avoimesti siinä lähtee sitä viemään, että ei niin kuin... että pystyy siinä tilanteessa oli se nyt mikä vaan, olemaan itse luonteva ja jotenkin semmonen helposti lähestyttävä.

Haastateltava puhuu rohkeudesta astua tuntemattomaan tilanteeseen, mikä viittaa siihen, että hän koki joutuneensa omaksumaan joustavan asenteen työskennellessään alati muuttuvissa olosuhteissa. Ennakoimattomien tilanteiden aiheuttamasta epävarmuudesta huolimatta hän koki tärkeänä, että pystyi



kuitenkin kohtaamaan asiakkaan ammatillisesti. Kyky mukautua ja hallita sisäisiä epävarmuuden tunteita vahvistivat tunnetta omasta toimijuudesta.

Rohkeus ja kyky kohdata uusia, haastavia tilanteita olivat keskeisiä elementtejä, joita haastateltavat yhdistivät ammatillisen varmuuden tunteeseen. Rohkeus ei tarkoittanut pelkästään itsevarmaa toimijuutta vaan myös oman mielipiteen sanottamista ja selkeää kannanottoa.

Anniina: Mitä se rohkeus sitten voisi olla?

H6: No rohkeutta varmaan, ehkä olla semmoinen tuoda omii ajatuksia enemmän esiin ja suoremmin. Puhuttiin tästä hyssyttelystä, ja en periaatteessa kauheasti siitä hyssyttelystä tykkää. Mutta ehkä se rohkeus ottaa asioihin kantaa ja tarttuu niihin haasteisiin enemmän. Joo, se olis ehkä semmosta rohkeutta.

Haastateltava korostaa rohkeuden merkitystä ammatillisessa toiminnassa yhdistäen sen kykyyn ilmaista omia ajatuksia suoremmin ja aktiivisemmin. Hän viittaa aiemmin haastattelussa esiin nousseeseen hyssyttelyyn, jota ei itse arvosta. Hän esittää rohkeuden vastakohtana asioiden välttelylle tai liialliselle myötäilylle. Joskus on pakko niin sanotusti nostaa kissa pöydälle. Tulkitsen, että rohkeus merkitsi haastateltavalle avoimuutta ja valmiutta puuttua hankaliinkin tilanteisiin ja ammatillista vahvuutta tuoda esiin oma näkemys. Haastateltava toi esiin, että hänelle rohkeus merkitsi myös luottamusta asiakkaaseen, mikä mahdollisti vaikeista asioista puhumisen.

Tiedon lisääntymisen, palvelujärjestelmän tuntemuksen ja erilaisten asiakastilanteiden kohtaamisen kautta aloittelevan sosiaalityöntekijän ammatillinen varmuus alkoi vähitellen vahvistua.

H7: Hmm. Itsestään varma ... Varmaan just semmonen, että luottaa siihen omaan osaamiseen, että tietää, että osaa ja justiin ... Niin, kai se, mä luulen, et se kokemuksen kautta tulee justiin se, että kun on sitten kokemusta niistä asiakastilanteista ja sitten niistä mistäkin, tietää sen palvelujärjestelmän, niin kai se siitä. Luottaa siihen, että osaa ja tietää mitä tekee - vaikka kyllä sitä varmaan kaikille jossain vaiheessa tulee aina niitä uusia tilanteita.

Haastateltava kuvailee ammatillisen varmuuden rakentumista jatkuvana oppimisprosessina, missä luottamus omaan tietoon ja osaamiseen vahvistuu käytännön kokemuksen myötä. Luottamus omaan toimijuuteen tuki edelleen uusien tilanteiden kohtaamista. Haastateltavalle kokemukset asiakastilanteista ja palvelujärjestelmän tuntemus ovat tiedon ja varmuuden lähteitä, mutta samalla hän arvioi, että uusien tilanteiden kohtaaminen on väistämätön osa sosiaalityötä. Tulkitsen tämän siten, että haastateltavalle ammatillinen varmuus ei tarkoittanut haastateltavalle täydellistä varmuutta kaikissa tilanteissa, vaan kykyä luottaa omaan tietoon ja reagoida joustavasti uusiin haasteisiin.

Alkuvaiheen epävarmuuden jälkeen haastateltavien luottamus omaan tietopohjaan, arviointikykyyn ja ammatilliseen osaamiseen välittyi myös heidän valmiuteensa tuoda esiin oma näkemyksensä sosiaalityöntekijänä.

H5: Sanoin aika suoraan sen oman näkemykseni tästä. Niin kyl se siinäkin oli puhdasta luottoa kuitenkin siihen omaan arvioon siitä tilanteesta, että ei vain semmosta ystävällistä, että mä vaan komppaan sua tässä, vaan kyllä se oli tosi vahva näkemys. Kyllä mä koen, että olen kuitenkin ehkä just jos miettii sitä ihan alkua, niin nykyään mä olen kyllä paljon itsevarmempi, niissä omissa näkemyksissä.

Haastateltavan kuvailee tilannetta, jossa hän asettui puoltamaan terveydenhuollon edustajan näkemystä, että asiakkaalle haettaisiin asumispalvelua. Tilanne oli haastava, koska eräät toiset toimijat työyhteisössä olisivat olleet valmiita kotiuttamaan asiakkaan kotihoidon turvin. Hän halusi tuoda esiin oman näkökantansa, koska katsoi sen olevan asiakkaan edun mukainen. Hän painottaa sitä, kuinka tärkeää on uskaltaa esittää omat mielipiteensä selkeästi ja perustellusti, vaikka se ei aina olisikaan täysin yhteneväinen muiden mielipiteiden kanssa. Tämä osoittaa ammatillista rohkeutta ja luottamusta omaan arviointikykyyn. Haastattelussa hän kertoi oppineensa reilun vuoden aikana tarkastelemaan asiakkaiden tilanteita hyvin kokonaisvaltaisesti ja tunnistamaan niissä oman työskentelyn kannalta olennaisen. Hän havainnoi, että usein haastaviin tilanteisiin ei kuitenkaan ollut olemassa yhtä ja yksinkertaista ratkaisua. Haastateltavan kerronnasta välittyi niin kokemus ammatillisen toimijuuden vahvistumisesta kuin myös oman asiantuntijuuden kehittymisestä. Asiantuntijatyölle on ominaista integroiva ajattelu, missä yksilö pystyy muodostamaan perustellun mielipiteensä tilanteessa, jossa oli valittava erilaisista tai jopa ristiriitaisista ratkaisuvaihtoehdoista (Tynjälä 2016, 232).

Tiedollisten tarpeiden sekä kokemuksen kautta tapahtuvan oppimisen ohella haastateltavien kerronnassa korostuivat kokemukset ammatilliseen toimijuuteen liittyvistä sosiaalisista odotuksista siitä, millainen sosiaalityöntekijän pitäisi olla. Jokainen haastateltava oli joutunut kohtamaan heihin kohdistuvia rooli-odotuksia vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden ja yhteistyötahojen kanssa. Haastateltavien kertomuksista välittyi tunne siitä, että he kokivat tärkeänä antaa itsestään kuvan ammattitaitoisena ja osaavana sosiaalityöntekijänä. Aloitteleva sosiaalityöntekijä voi kokea jopa painetta todistaa omaa osaamistaan ja kyvykkyyttään (Rose & Palattiyil 2020, 33). Tämä aiheutti ristiriitaa ammatillisen ihannekuvan ja oman kokemuksen välillä, missä aloittelevat sosiaalityöntekijät olivat vielä epävarmoja sekä osaamisestaan että roolistaan. Työuran alussa etenkin moniammatilliseen yhteistyöhön kytkeytyvät tilanteet tuntuivat aluksi hyvin haastavilta.

H8: Eihän ne voi tietää, enkä mä voi aloittaa jotain moniammatillisessa kertomalla mun historiasta, et mulla ei ole mitään kokemusta, vaan siinä sun on pakko istua ja hypätä niihin saappaisiin ja ottaa se rooli ja tilanne haltuun. Kyl se oli aluks niin hurjaa. Et mä vedin ihan hyvin ne tilanteet, mutta sen jälkeen, et mä menen autoon, niin mä olin ihan, et huhhuh, että oliko mä just tossa?...

Otteessa haastateltava kuvailee kokemustaan moniammatillisesta verkostotapaamisesta. Kuvatussa tilanteesta nousee esiin aloittelevan sosiaalityöntekijän kokemus toimijuudesta ammatillisen varmuuden ja epävarmuuden rajapinnassa. Kertomuksesta nousee esiin, kuinka hän joutui astumaan sosiaalityöntekijän rooliin ja ottamaan tilanteen haltuun, vaikka koki, ettei omannut vielä riittävästi kokemusta. Hän viittaa siihen, että moniammatillisessa kontekstissa sosiaalityöntekijältä odotetaan ammattimaisuutta ja varmuutta. Hän koki, että ei voinut avata omaa kokemattomuuttaan muille vaan hänen täytyi omaksua sosiaalityöntekijän rooli ja "hypätä saappaisiin" — eli näyttää ulospäin varmalta, vaikka sisäisesti koki epävarmuutta. Pyrkinessään vastaamaan ulkoisiin odotuksiin tämä pakotettu heittäytyminen sosiaalityöntekijän rooliin herätti voimakkaita tunteita, jotka purkautuivat vasta myöhemmin, kun hän oli yksin ja pystyi käsittelemään tilannetta rauhassa. Tilanne oli intensiivinen ja uuvuttava, mutta samalla onnistuminen toi hänelle varmuutta. Haastateltavan kokemuksesta kuvastuu kuinka ammatillinen varmuus kehittyy usein tilanteiden kautta, missä on pakko luottaa omaan toimintaansa, vaikka se tuntuisi haastavalta.

Yhdellä toisella haastateltavalla oli samankaltainen kokemus monialaisista tapaamisista lastensuojelusta.

H4: No jotenkin hyvin pian muodostu jo se ymmärrys itselle siitä, että etenkin jos on tämmösiä just palavereja, missä on sit enemmän ihmisiä, asiakkaan ja perheen lisäksi mahdollisesti usein muitakin toimijoita joko sosiaalialalta tai sitten vaikka terveydenhuollon puolelta, niin tuota se sellainen puheenjohtajuuden rooli selvästi on, että tapaamisilla ootettiin, että se sosiaalityöntekijä sitä keskustelua vetää ja jotenkin ehkä just linjaa niitä asioita ja on semmonen, että miten sen nyt sanois tälleen puhekielisesti, että kun sosiaalityöntekijä tulee siihen tilaan, niin välillä tuntu, että viisaus astuu huoneeseen... Niin ajattelen, että sosiaalityöntekijään kohdistuu paljon odotuksia ja sellasta painetta, että se nyt tietää ja ratkoo sitten nämä asiat.

Haastateltavalle oli muodostunut hyvin varhaisessa vaiheessa käsitys siitä, että häneltä odotettiin monialaisissa tapaamisissa kykyä ottaa tilanne haltuun ja toimia puheenjohtajana, missä hän ohjasi keskustelua ja tapaamisen kulkua sekä teki linjanvetoa erilaisista toimintavaihtoehdoista. Lisäksi kokemuksesta välittyy odotus ratkaisukeskeisyydestä, missä sosiaalityöntekijä viisaudellaan ratkoo haastavatkin tilanteet. Hän kertoi, että tämä tuntui kuin olisi ollut 'paineekattilassa', jossa asiakkaat ja muut

toimijat saattoivat esittää ratkaisuehdotuksia, jotka eivät kuitenkaan olleet mahdollisia, jolloin hän joutui perustelemaan omaa ja lastensuojelun toimintaa. Hän koki, että hän joutui usein perustelemaan omaa toimintaansa etenkin toisille ammattilaisille. Riittämättömyyden tunteen sijaan hän kertoi, että hän halusi olla kuitenkin armollinen itseä kohtaan ja löysi oman varmuutensa siitä, että tunsivat toimivansa oikein ja perustellusti. Tällaiset tilanteet tuntuivat haastateltavassa kuitenkin ajoittain kuormittavilta, koska hänelle tuli tunne siitä, että hänen roolikseen tuli kieltäytyä kaikesta.

Anniina: Aa, pahiksen rooli?

H4: Niin, niin. Ehkä siinä kohtaa se epävarmuus siitä, et pystyykö, et onko se oma perustelu nyt riittävä, et itsestä säilyy se sellainen ammattitaitoinen vaikutelma ja kuvaa, mikä on todellistakin, mutta ettei näytä siltä, et en niinku itse tunne sitä alaa riittävän hyvin ajatellen sitä, mitä muita vaatimuksia tulee heiltä, jotka eivät sitten tunne meidän toimintaa tai meitä ohjaavia lakeja.

Anniina: Niin eli silloin tavallaan ne itse kohdistuvat odotukset ovat silleen ristiriitaisia sen kanssa, että mitä käytännössä pystyy tekemään.

H4: Kyllä, juuri näin.

Haastateltava kuvailee tilannetta, jossa hänen oli esitettävä vastakkaisia näkökulmia tai kieltäydyttävä ehdotuksista. Hän kertoi miettineensä sitä, kuinka hän pystyisi säilyttämään omat kasvonsa eli välittämään itsestään kuvan ammatillisena toimijana. Kokemuksesta välittyy hänen halunsa tulla nähdyksi pätevänä, asiantuntevana ja tasapuolisena ammattilaisena. Epävarmuus yhdistyi huoleen siitä, onko hänen perustelunsa riittävän vakuuttavaa ja voiko hän säilyttää ammatillisen uskottavuuden muiden silmissä. Tulkitsen, että haastateltava pyrki toimimaan eettisesti ja ammatillisesti perustellusti, mutta tunnisti, että muiden ammattilaisten ja asiakkaiden odotukset voivat luoda ristiriitoja, jotka haastavat hänen toimijuutensa.

Useat haastateltavista toivat esiin, että heiltä odotettiin varmuutta ja kykyä ratkaista monimutkaisia asiakastilanteita nopeasti ja tehokkaasti. Tämä saattoi ilmetä kokemuksena siitä, että heidän odotettiin olevan ammattitaitoisia ja itsevarmoja toimijoita jo heti uransa alusta lähtien, vaikka he eivät ole vielä ehtineet kehittää käytännön osaamista ja syvempää varmuutta omasta asiantuntijuudestaan (myös Rose & Pattayil 2020, 33).

H5: Entä jos en vastaa odotuksia, kun olen vielä kokematon, enkä tiedä? Mutta sit ehkä jos asiakkaiden ja sitten kun työskentelen siellä terveydenhuollossa ni hoitajien ja muiden terveyden ammattilaisten odotuksissa, niin ehkä joskus mä mietin, että odottaako ne multa jotain jotenkin jämäkämpää tai semmoista odotusta siitä, että mä meen sinne ja sitten mä jotenkin superammattitaidollani ja ihmissuhdetaidollani jotenkin saan ratkaistua helposti kaiken ja vaikka olis minkäläinen tilanne ja minkäläinen asiakas.

Otteessa kuvailtu kokemus sijoittuu terveystieteiden alaan. Haastateltava tuo esiin epävarmuuttaan siitä, pystyykö täyttämään odotukset, joita asiakkaat ja työtoverit, erityisesti terveydenhuollon ammattilaiset, asettavat hänen ammatilliselle roolilleen. Hän kokee, että muut saattavat odottaa hänen olevan jämäkkä ja osaava henkilö, joka kykenee ratkaisemaan taidokkaasti ja jopa vaivattomasti haastavatkin asiakastilanteet. Hän ymmärtää, että ympäristön odotukset kohdistuivat hänen roolinsa ammattitaitoon ja ihmissuhdetaitoihin, mutta samaan aikaan hän on tietoinen omasta kokemattomuudestaan. Tilanne herätti ristiriitaisia tunteita ja epävarmuutta ammatillisesta riittävydestä.

Omaan sosiaalityöntekijyyteen kohdistuvien odotusten käsittelyyn liittyivät myös haastateltavien kokemukset siitä, kuinka he joutuivat opettelemaan rajojen asettamista asiakastyössä.

H2: Se on kyllä yks, minkä ehkä yhistäsin kanssa siihenkin ammatilliseen varmuuteenkin, että uskaltaa myös sanoa ei. Ja olla jotenkin silleen kovana.

Anniina: Puhuit uskalluksesta, niin onko se sit kans sellasta niin ku rohkeutta?

H2: Kyllä, ja se varmaan kertyy vain tekemällä. Tai itse on tässä koko ajan pikkuhiljaa oppinut siihen semmoseen no ihan rajaamiseen, että just ei rupee .. tai ku itellä on ollut taipumuksena alkaa tehdä vaikka asiakkaiden puolesta asioita, joka ei ole hyvä aina niillekään, että se voi olla hyväksi, että itse hoitaa asioita eikä muut tee puolesta, mutta alussa on vaikea rajata, mitä on niitä töitä ja sitä, että mihinkä tarttuu ja mihin ei. Ja sitten koko ajan, mitä opetella lisää sitä vaikeitten asioiden puheeksi ottamista ja sitä ein sanomista, ja niin no varmaan siis asiakkaille.

Haastateltavan kuvauksesta välittyy ammatillisen varmuuden ja rohkeuden merkitys sosiaalityössä erityisesti siinä, että uskaltaa 'sanoa ei'. Tämä kyky rajata työtehtäviä ja omaa vastuuta oli haastateltavan mukaan jotain, joka kertyi kokemuksen myötä. Hän kertoi, että tämä oli erityisen haastavaa uran alkuvaiheessa, kun oman työn rajoja ei vielä itsekään täysin hahmottanut. Hän myös reflektoi, miten rajojen asettaminen hyödytti sekä asiakasta että häntä itseään, sillä se esti ottamasta liikaa vastuuta asioista, jotka asiakkaan tulisi hoitaa itse. Hän pyrki asemoimaan oman roolinsa tukemisen ja rajojen asettamisen välimaastoon ja samalla tukemaan asiakkaan omaa toimijuutta.

Rajojen asettamisen oppiminen välittyi haastateltavien kokemuksissa osana tilanteiden hallinnan tunteita, minkä he yhdistivät myös ammatillisen toimijuuden vahvistumiseen ja varmuuden kehittymiseen.

H4: Toki kyky sellaisen kokonaisuuden hallintaan täytyy olla ja kyky johtaa niin sanotusti sitä prosessia, huomioida siinä monia eri osa-alueita ja jotenkin pystyy yhdistämään useita eri osa-alueita. Sit taas tietyllä tavalla - täytyykö sen sosiaalityöntekijän pystyä siihen yksin? En tiedä, välillä tuntuu siltä, että täytyy.

Haastateltava kuvaa sosiaalityöntekijän työn laajuutta, jossa prosessien hallinta, kokonaisuuksien ymmärtäminen ja erilaisten osa-alueiden yhdistäminen ovat keskeisiä taitoja. Tämä hallinnan tarve tuntuu joskus kohdistuvan odotukseen, että sosiaalityöntekijä selviäisi kaikesta yksin, mikä voi olla kuormittavaa ja voi lisätä epävarmuuden tunnetta työssä. Haastateltavalle hallinnan tunne ja kyky rajata olivat osa ammatillista varmuutta, joskin rajan vetäminen omien vastuiden, yksilötyön sekä yhteistyön välillä tuntuivat hänestä haastavilta. Lisääntyneen kontrollin tunteen myötä työntekijä kokee enemmän vastuuta tilanteesta ja sen hallinnasta, kuin myös saavutetusta lopputuloksesta.

Yhdellä haastateltavista uran alkutaival sosiaalityöntekijänä oli ollut hänelle erityisen raskas, koska hän koki jääneensä yksin ja ilman tukea. Hänen kerronnastaan välittyi epävarmuus kokonaisvaltaisena tuntemuksena, jossa kaikki työn eri osa-alueet näyttäytyvät aluksi yhtä aikaa vieraana ja vaativana. Hän koki, että ei voinut luottaa omaan itseensä toimijana, koska työn vaatimukset ylittivät hänen oman kokemuksensa ja osaamisensa rajat. Myös hänelle hallinnan tunne välittyi merkityksellisenä oman toimijuuden ja varmuuden kannalta.

H8: Just se, et se paketti, se duuni oli mun hallussa, niin se just toi hallinnassa olemisen tunnetta ja mielihyvää itselle ja sellasta varmuutta, et mä pärjään tässä, et mä onnistun ja me saadaan tää asia hoitumaan. Mutta mä koin hyvin hyvin usein sitä, et mulla ei ollut se paketti hallussa, eikä tilanne hallussa, koska mä en tienny, miten sen tilanteen tai paketin sais haltuun ja sehän oli ihan hirvee tunne. Mä koin sellasta fyysistä, ihan ku joku istuis mun rintakehän päällä ja sellasta ahdistuneisuutta ja vähän sellasta lievää paniikkia, et mitä hitsii mä teen, mistä mä saan apuu ja kuka mua osais auttaa ja vois auttaa, ... Kenelle mä voin edes tästä tilanteesta kertoa, kun se liittyy asiakkaaseen ja en voi hänen tietojaan kertoa. Siis se oli niin valtavaa sellasta tunnemyräkkää ja ristiriitaa, mitä mä kävin mun pään sisällä.

Haastateltava kuvailee hallinnan tunteen vaihtelevuutta. Hetkittäin hän tunsi, että "paketti" oli hänen hallinnassaan, jolloin hän koki mielihyvää ja varmuutta omasta osaamisestaan. Kuitenkin usein hän tunsi, ettei hallinnut tilannetta eikä tiennyt, miten saavuttaisi tämän hallinnan tunteen. Tämä hallitsemattomuuden kokemus synnytti voimakkaita ahdistuksen ja paniikin tunteita. Haasteista huolimatta hän koki myös hyviä ja palkitsevia onnistumisen tunteita.

H8: Kyllähän siinä oli hyvä onnistumisen tunne. Ja ne liittyy sellasiin tilanteisiin, kun huomasi, et pystyy antamaan asiakkaalle tai vaikka moniammatilliselle ryhmälle osaaamista ja tietotaitoa ja sellasta, et mä selvitän, hoidan. Siitä tuli sitten sitä kiitosta myös itselle, et mahtavaa, jos sä otat tuosta koppia ja tuon asiaan haltuun. Se liittyy monesti niihin onnistumisen kokemuksiin ja siihen niin ku kiitokseen, mitä se muu yhteisö, asiakas ja muut kumppanit sit anto. Ja niitä tarvittiin. Ilman niitä en olis jaksanu jatkaa.

Onnistumisen tunteet yhdistyivät kokemukseen siitä, että pystyi vaikuttamaan positiivisesti asiakkaiden tilanteisiin ja jakamaan omaan osaamistaan. Tämä toi luottamusta omaan osaamiseen ja vahvisti haasteltavan tunnetta oman toimijuuden kehittymisestä. Kokemukset siitä, että saa aikaan muutosta ja näkee muutoksen realisoituvan asiakkaiden elämässä tukevat sosiaalityöntekijän halukkuutta jatkaa työssään (Pösö & Forsman 2013, 656; Glassburn 2020, 152-3).

#### 4.4.2 Täydellisen varmuuden saavuttamattomuus ja epävarmuuden vääjäämättömyys

Haastateltavien kokemuksissa oli aikasidonnaisuutta, missä ammatillinen epävarmuus oli aluksi voimakkaampaa ja vähitellen työkokemuksen karttuessa ammatillinen varmuus omasta toimijuudesta vahvistui. Ammatillisen varmuuden lisääntyminen ei kuitenkaan merkinnyt sitä, että epävarmuus täysin poistuisi. Epävarmuuden pysyvä luonne tuntui yhdestä haastateltavasta jopa pelottavalta.

H2: Kyllähän sitä aina jotenki pelkää, että entä jos ne jossain vaiheessa vaikka, tai jos se epävarmuus ei vaikka koskaan poistuisi tai vaan pahenis, että miten sitä pystyy vaikka töitä sitten tekemään.

Epävarmuus yhdistyi haastateltavan huoleen siitä, kuinka hän pystyy suoriutumaan työtehtävissään myös jatkossa, jolloin koettu epävarmuus heijastui myös tulevaisuuteen. Pelon ja huolen tunteiden ohella hän koki tiedon puutteesta aiheutuvan ammatillisen epävarmuuden tunteen myös hyvin ahdistavana. Epävarmuuteen saattoi siten yhdistyä hyvin voimakkaita ja negatiivisia tunteita.

Ihmiselämien kirjo ja asiakkaiden kompleksiset elämäntilanteet sekä sosiaalityön muuttuva toimintaympäristö tuovat esiin aina uusia tilanteita, joista ei ole aiempaa kokemusta.

H4: Pitää sietää sitten se epävarmuus ja ymmärtää, että sitä tää varmasti ihmiselämien parissa työskentely on, että kun nimenomaan tilanteet ja asiat on usein niin tapauskohtaisia ... kyllä ne ihmiset tekee niistä tilanteista aina yksilöllisiä, eikä voikaan olla kauheen selkeä semmosta prosessia, että miten asiat tulevat menemään.

Asiakkaiden yksilöllisyys ja tilanteiden tapauskohtaisuus tekivät täydellisestä ennakoinnista mahdollista. Sosiaalityöntekijällä ei ole kristallipalloa, jolla ennustaa tulevaa ja toimintaa määrittää se tieto, joka kullakin hetkellä on käytettävissä. Haastateltavat toivat esiin, että sosiaalityön epävarmuustekijöihin kuuluu tilanteiden arvaamattomuus. Tehdyt päätökset tai toimintasuunnitelmat eivät aina johda

toivottuun lopputulokseen. Tästä huolimatta työntekijä pystyy säilyttämään oman ammatillinen varmuutensa ja luottamuksensa omaan osaamiseen, jos hän kykenee hyväksymään työnsä epävarmuuden ja yllättävyyden.

H5: Että voi joutua toteamaan, että hupsista keikkaa et ei tää ihan tällä ratkennukkaan, palataan lähtöruutuun tai mentiin jopa huonompaan suuntaan. Ilman, että antaa sen jotenkin sitten siinä mielessä horjuttaa sitä omaa luottamusta, koska mun mielestä ei niitä oikein silleen pysty kuitenkaan aina täysin ennustamaan, miten niissä käy. Ei niin kuin itse, eikä asiakas ja joskus vaan sitten tulee joku täysin yllättävä juttu, että meteori tippuu taivaalta ja se laittaa suunnitelmat uusiks. Niin sen takia jotenkin se, mun mielestä, se niin kuin luottamus ja pätevyys ja osaaminen kytkeytyy samaa aikaan siihen, että pitää olla tosi sujut sen kanssa, et välttämättä sitä omaa osaamista tai sitä, että kannattiko itteensä luottaa, niin ei voi mitata siinä, että miten siinä lopulta kävi.

Ennakoimattomat ja haastavat tilanteet kuuluvat haastateltavan mukaan olennaisesti työhön ja hänelle ammatillinen varmuus ei perustu siihen, miten hyvin kaikki lopulta sujuu. Hänen näkemyksestään välittyy tarve joustavalle asenteelle ja epävarmuuden sietämiselle. Hän rakensi itseluottamustaan ensisijaisesti omien valmiuksiensa ja periaatteidensa pohjalta, ei niinkään lopputuloksien kautta. Vaikka hänen olisi pitänyt 'palata lähtöruutuun' asiakkaan tilanteessa, epäonnistuminen ei kuitenkaan merkinnyt hänelle sitä, että hänen osaamisensa olisi puutteellista. Sen sijaan hän piti epäonnistumisia osana työtä ja hyväksyi sen, että kaikki ei ole ennakoitavissa. Sosiaalityössä kasvaminen ja kehittyminen tapahtuvat myös virheiden ja epäonnistumisten kautta. Hänen asenteensa on armollinen sekä asiakasta että itseään kohtaan. Molempien osapuolten panoksesta huolimatta asiat voivat kääntyä yllättäen odottamattomaan suuntaan, mikä on vain opittava hyväksymään.

Epävarmuuden hyväksyntää saattoi helpottaa tieto siitä, että se ei ollutkaan vain seurausta omasta kokemattomuudesta tai tietämättömyydestä. Yksi haastateltava havainnoi, että myös kokeneemmat sosiaalityöntekijät kokevat ajoittain epävarmuutta.

H4 Monta kertaa myös tullut vastaan, että ei nää kollegat, jotka on pitkän aikaa tehny tätä työtä, niin hekään ei välttämättä muista kaikkia asioita ulkoa suinkaan mistään laista, tai eivät kerta kaikkiaan tiedä, miten jossakin kohtaa tulis toimia ja se on lohduttanut hyvin paljon, että okei, tolla on kymmenen vuoden kokemus, mutta sekään ei tiedä selkeästi, miten hän nyt tästä ajattelisi.

Haastateltavan näkemyksessä välittyy ajatus siitä, että epävarmuus on normaali osa sosiaalityötä, eikä sitä voi täysin välttää edes pitkän kokemuksen myötä (myös Bogo ym. 2017, 711). Tämä ymmärrys



voi lisätä ammattilaisten kykyä suhtautua omaan epävarmuuteensa armollisesti ja auttaa heitä hyväksymään oppimisen ja asiantuntijuuden kehittymisen jatkuvana prosessina.

Toisella haastateltavalla ammatilliseen toimijuuteen liittyvän epävarmuuden hyväksyntää helpotti myös oma ymmärrys siitä, että voi tehdä kaiken oikein ja silti epäonnistua esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa asiakkaan kanssa.

H5: Voi olla, että ei tuu jonkun asiakkaan kaa tavallaan toimeen, hän ei tykkää susta ja ilman, että sä oot tehnyt mitään väärin. Se ei välttämättä kerro mitään siitä, että jotenkin onko hyvä työssään, vaan joskus ei vaan henkilökemiat kohtaa.

Sosiaalityö on ihmiskeskeistä työtä, jossa henkilökemioilla on oma väistämätön merkityksensä. Joskus työntekijän ja asiakkaan välillä ei vain synkkaa. Haastateltava koki, että tämä ei hänen mielestään merkinnyt työntekijän asiantuntijuuden ja osaamisen puutetta. Epäonnistuneet asiakaskohtaukset ja niihin liittynyt ammatillinen epävarmuus välittyivät kuitenkin epämiellyttävänä kokemuksena ja haastateltavat olivat kehittäneet erilaisia tapoja kohdata ja käsitellä tätä tunnetta. Epävarmuuden tunteen hyväksymisen ohella haastateltavat pyrkivät oppimaan epäonnistumisistaan, virheistään ja epävarmuuden kokemuksistaan. Virheiden tekeminen nähtiin jopa välttämättömänä oppimisen kannalta. He reflektoivat omaa toimijuuttaan ja pyrkivät löytämään keinoja, joilla epävarmuuden kokemusta voisi vähentää tai jopa ehkäistä jatkossa.

H2: Mulla ainakin varmaan se epävarmuus on myös voinut olla ehkä ihan eteenpäin ajava tekijä myös, koska haluaa pois siitä epämukavuusalueelta. Kun itellä just paljon, kun sitä epävarmuutta tulee vaikka sitä tiedon puutteesta, niin sitten mä oon tehnyt ite tosi paljon töitä sen eteen, että hankin sitä tietoa ja haluan opiskella lisää ja haluan selvittää asioita.

Haastateltava koki, että epävarmuus oli seurausta tiedon tai tietämyksen puutteesta. Hän pyrki vähentämään tätä tunnetta esimerkiksi perehtymällä asiakkaiden tilanteisiin etukäteen silloin kuin se oli mahdollista. Hänelle tilanteiden ja tiedollisten tarpeiden ennakointi vahvisti tunnetta varmuudesta. Usealle haastateltavalle aktiivinen tiedon haku ja oman tietopohjan vahvistaminen välittyivät keskeisenä keinona vähentää epävarmuuden tunnetta. Tämä vaati aloittevalta sosiaalityöntekijältä omaa aktiivisuutta ja paljon työtä, mutta se oli lopulta palkitsevaa. Tiedonjano vei eteenpäin ja tuki omaa kehitystä sosiaalityöntekijänä. Fook ja kumppanit (2000, 101) havaitsivat tutkimuksessaan, että vastuun ottaminen omasta oppimisesta ja tilanteiden hallinnasta lisäsi aloittelevien sosiaalityöntekijöiden

työtyytyväisyyttä, koska se vähensi heidän kokemustaan siitä, että toimintaympäristö rajoitti heidän toimijuuttaan.

Ammatillisen epävarmuuden rooli näyttäytyi haastateltavien kokemuksissa myös eteenpäin kannustavana voimana, joka tuki ammatillista kasvua.

H8: Mutta pääsenkö minä tästä epävarmuuden kokemuksesta koskaan eroon? Tätä mä oon nyt pohtinut tässä meidän keskustelun aikana. Ja tarviiko siitä päästä? Ja olenko koskaan kuitenkaan niin varma, että olisin 100 prosenttisen varma kaikesta? Ja haluunko mä edes päästä semmoseen tilaan, kun mietin, että se epävarmuus myös lisää sitä haluaa tietää asioista enemmän? Kyllähän tämä epävarmuus vie mua myös eteenpäin tällä alalla, koska olen aktiivinen tiedonjanoinen työntekijä, joka tarvitsee sitä tietoa ja itsensä kehittämistä, jotta mä pärjään tässä työssä.

Haastateltava pohtii onko epävarmuudesta tarpeen päästä kokonaan eroon ja kyseenalaistaa, onko täydellinen varmuus edes mahdollinen tai tavoiteltava tila. Hän kokee, että epävarmuus voi lisätä tiedonjanoa ja edistää aktiivista oppimista ja itsensä kehittämistä. Hänen mielestään epävarmuus kannustaa häntä etsimään tietoa ja kehittämään ammattitaitoa, mikä auttaa häntä selviytymään työn haasteista. Haastateltavassa epävarmuus herätti halun syventää omaa osaamista ja kehittää uusia toimintatapoja. Hän hyväksyy epävarmuuden osana sosiaalityötä ja kääntää sen voimavaraksi, mikä heijastaa kykyä hyödyntää ammatillista epävarmuutta kehityksen ja reflektiivisyyden lähtökohtana. Ammatillinen kasvu ja sen myötä asiantuntijuuden kehittyminen voi syntyä myös epävarmuuden hyväksymisen ja sen kautta tapahtuvan kehittymisen kautta.

Täydellisen varmuuden saavuttamattomuus tuki myös sosiaalityön eettisiä lähtökohtia, koska epävarmuus ohjasi aloittelevaa työntekijää aktiivisesti pohtimaan omaa ammatillista toimijuuttaan ja päätöksentekoa sekä näiden mahdollisia seurauksia asiakkaille.

H3 Tavallaan semmoinen työn eettisyys, että ei ala kuvitella, että minä tässä olen Jumala, joka tietää parhaat vaihtoehdot. Mä en tiedä, menikö tämä hyvin vai ei. Tavallaan se joku semmonen kunnioitus sitä toisten ihmisten elämää kohtaan, että ei kuvittele itsestään, että minä se osaan sanoa, mikä on muille parhaaksi, niin se on aika tärkeä osa ja siihen liittyy aina se epävarmuus. Tavallaan myös kunnioitukseen, kuitenkin.

Sosiaalityössä työntekijä käyttää julkista valtaa, jolloin siinä ovat aina läsnä vallankäytön kysymykset. Haastateltavalle epävarmuus heijastui kriittisenä reflektiona omaan toimijuuteen. Hän ei näe itseään ”kaikkietävänä” auktoriteettina, vaan hän pyrkii asiakaslähtöiseen ja itsemääräämisoikeutta

kunnioittavaan tilanteiden ja toimintavaihtoehtojen tarkastelun monelta eri kantilta. Mielestäni tämä on keskeinen taito niin sosiaalityön eettisyyden kuin asiantuntijuuden kehittymisenkin kannalta.

## 5. Johtopäätökset ja pohdinta

Tutkielmani tavoitteena on ollut selvittää millaisia kokemuksia uraansa aloittelevilla sosiaalityöntekijöillä on ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta sekä millaisia merkityksiä nämä kokemukset saavat osana ammatillisen identiteetin ja asiantuntijuuden kehittymisprosessia. Tutkielmaani varten haastattelin kahdeksaa aloittelevaa sosiaalityöntekijää, joille oli kertynyt työkokemusta käytännön sosiaalityöstä alle kaksi vuotta. Haastateltavien kertomukset työuran alkuvaiheista ja ammatillisesta kehityksestä olivat hyvin yksilöllisiä, mutta niistä oli tavoitettavissa myös samanlaisia kokemuksia.

### 5.1. Tutkimustulosten yhteenveto

Varmuus ja epävarmuus tunteena ja kokemuksena liittyivät sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin käytännön sosiaalityössä ja ne olivat sidoksissa aikaan sekä tiettyihin tilanteisiin ja toimintaympäristöihin. Haastateltavat yhdistivät epävarmuuden kokemuksen tiedon puutteeseen, omaan kokemattomuuteen ja uusien tilanteiden kohtaamiseen. Epävarmuus koettiin myös positiivisena voimana, koska se motivoi oppimiseen ja reflektioon ja tuki siten haastateltavien ammatillista kasvua. Työkokemuksen kertyessä ja työyhteisön tuella ammatillinen varmuus vahvistui. Ammatillisen varmuuden kokemukseen haastateltavat yhdistivät luottamuksen omiin taitoihin ja osaamiseen, hallinnan tunteen, rohkeuden kohdata uusia tilanteita, esittää omia näkemyksiä ja asettaa rajoja. Ammatillisen varmuuden vahvistuessa käsitykset omasta ammatillisesta toimijuudesta vahvistuivat.

Osalle haastateltavista siirtymävaihe sosiaalityön opiskelijasta sosiaalityöntekijäksi oli ollut varsin haastavaa, kun taas osalle sopeutuminen uuteen rooliin oli ollut helpompaa. Työssä aloittamiseen liittyi haastateltavilla hyvin erilaisia tunteita kuten innostuneisuutta, ylpeyttä asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta, huolta omasta pärjäämisestä ja jännittyneisyyttä. Työuran alkuvaiheessa nuoremmilla haastateltavilla heidän ikänsä aiheutti epävarmuutta ja huolta uskottavuudesta ja auktoriteetista sosiaalityöntekijöinä etenkin heitä itseään vanhempien asiakkaiden kanssa. Vastaavasti vanhemmilla haastateltaville heidän elämäkokemuksensa saattoi toimia varmuuden lähteenä ja auttoi kohtaamaan haastavia tilanteita. (myös Fook ym. 2000, 159, 168.) Vaikka ikä tai elämäkokemus eivät itsessään määritä asiantuntijuuden kehittymistä, ne voivat osoittaa yksilöllisiä tarpeita, mitkä voidaan ottaa huomioon työntekijän perehdyttämisessä.

Haastateltavien kokemuksissa työhön perehdyttämisestä oli varsin huomattavia eroavaisuuksia. Yhdistän hyvin toteutettuun perehdytykseen haastateltavien kokemukset siitä, että heidät otettiin työyhteisössä huomioon uutena työntekijänä ja heidän saapumiseensa oli varauduttu varaamalla perehdytykseen aikaa. Parhaimmillaan työhön ja asiakkaisiin annettiin mahdollisuus tutustua vähitellen ja osalla oli tukena työpari. Positiivisissa kokemuksissa perehdytyksestä on havaittavissa samoja piirteitä kuin Ylirukan ja kumppanien (2020) laatimassa suunnitelmallisessa urapolkumallissa, jonka tavoitteena on tukea aloittelevan työntekijän ammatillista kasvua ja sitoutumista työhön. Kokemuksiin puutteellisesta perehdytyksestä yhdistän haastateltavien esiin nostamat esimerkit siitä, kuinka työyhteisön rakenne saattoi olla sellainen, että aloitteleva työntekijä koki itsensä ulkopuoliseksi, ja kuinka käytännön työssä tarvittava tieto oli hajallaan eri järjestelmissä, ja kuinka ohjaus tietojärjestelmien käyttöön ja päätöksien tekemiseen oli puutteellinen. Pösö ja Forsman (2013, 657) havaitsivat tutkimuksessaan, että aloittelevat sosiaalityöntekijät kiinnittävät kokeneempia työntekijöitä enemmän huomiota organisatorisiin normeihin ja toimintatapoihin. He esittävät, että panostamalla juridiseen ja proseduraalisen tiedon tukeen, aloittelevat sosiaalityöntekijät voisivat keskittyä enemmän asiakkaisiin ja heidän kohtaamiseensa. Kokemukset esihenkilön tuen puutteesta ja vaihtelevat kokemukset perehdytyksestä kielivät mielestäni systemaattisen perehdytys suunnitelman puutteesta. Sosiaalityöntekijöiden työuran alkutaivalta helpottaisi ennalta sovitut käytännöt työyhteisöllisestä tuesta ja perehdytyksestä. (ks. Yliruka ym. 2020.) Carpenterin ja kumppanien (2015, 171) tutkimuksessa perehdytysohjelmalla todettiin olevan positiivinen vaikutus aloittelevan sosiaalityöntekijän ammatillisen varmuuden ja minäpystyvyyden kokemukseen ensimmäisen työvuoden jälkeen.

Työyhteisön kollegiaalinen ja sosiaalinen tuki tai sen puute nousi esiin aineistossa merkittävänä tekijänä työuran alun kokemuksille epävarmuudesta ja varmuudesta ja se koettiin hyvin merkityksellisenä oman ammatillisen identiteetin ja toimijuuden kehittymisen kannalta. Haastateltavat arvostivat työyhteisöltä saatavaa kollegiaalista ja sosiaalista tukea sekä avointa työilmapiiriä. Aloittelevina sosiaalityöntekijöinä heille oli tärkeää, että heillä oli mahdollisuus luottaa siihen, että apua ja neuvoja oli saatavilla. Kokeneempien työkavereiden tuki mahdollisti vaikeiden asioiden ja epävarmuuden tuntemusten käsittelyä sekä oman toimijuuden aktiivista reflektointia. Mahdollisuus luottaa työyhteisöltä saatavaan tukeen vahvisti kokemusta ammatillisesta varmuudesta ja osallisuudesta työyhteisössä. Vastaavasti kokemus työyhteisöltä saadun tuen puutteesta heijastui epävarmuuden kokemukseen, heikensi tunnetta osallisuudesta ja saattoi horjuttaa luottamusta itseän ja työyhteisöön. Työyhteisön tuella voi siten olla hyvin huomattava merkitys aloittelevan sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnille ja ammatilliselle kehitykselle. (ks. Bates 2010; Pösö & Forsman 2013, Moorhead 2019.)

Haastateltavien kokemuksista välittyy kuva ammatti-identiteetin kehittymisestä dynaamisena prosessina, johon yhdistyivät kokeneempien työntekijöiden aktiivinen havainnointi, omat persoonalliset valinnat sekä omat ja sosiaalityölle keskeiset arvot. Ammatillisen identiteetin voi nähdä olevan sekä opittua, omaksuttua että tietoisesti luotua. Haastateltaville oli kehittynyt selkeä käsitys siitä, mitä ominaisuuksia he itse arvostavat, millaisena he näkevät oman työminänsä ja millaiseksi he haluavat työssään kehittyä. Oman ammatti-identiteetin kuvailu tuotti kuitenkin osalle haastateltavista vaikeuksia ja heidän kerronnastaan nousi esiin, että oma ammatti-identiteetti oli vasta muotoutumassa. Tässä suhteessa tutkimuksen tulokset eivät poikenneet kansainvälisestä aloittelevien sosiaalityöntekijöiden ammatti-identiteettiä käsittelevistä tutkimuksista (esim. Wiles 2013; Long ym 2018).

Aloittelevan sosiaalityöntekijän toimijuuden ja asiantuntijuuden kehittyminen on moniulotteinen prosessi, joka rakentui vuorovaikutuksessa työyhteisön, asiakkaiden ja ammatillisten käytäntöjen kanssa. Työuran alkuvaiheessa sosiaalityöntekijä kohtasi usein epävarmuutta, joka liittyi tiedon puutteeseen, haastaviin asiakastilanteisiin, moniammatilliseen yhteistyöhön ja ennakoimattomien tilanteiden kohtaamiseen. Tilanteet, joissa heiltä odotettiin toimijuutta, jonka he kokivat ylittävän sen hetkisen osaamisen ja tiedon tuntuivat kuormittavilta. Työssä saatujen kokemusten ja kollegiaalisen tuen kautta varmuus omasta toimijuudesta alkoi vähitellen vahvistua, minkä myötä he pystyivät käsittelemään heihin kohdistuvia osaamisvaatimuksia ja rooliodotuksia. Tietopohjan vahvistumisen ja työssä kertyvien kokemusten myötä kokemus hallinnan tunteesta vahvistui, mikä koettiin tärkeänä ammatillisesti varmalle toimijuudelle. Samalla näkemykset omasta toimijuudesta ja sen rajoista vahvistuivat. Ammatillisen varmuuden, kokemuksen tuottaman osaamisen ja oman toimijuuden vahvistumisen kautta haastateltavat alkoivat ottaa oman paikkansa asiantuntijana vuorovaikutustilanteissa. Tämä nousi esiin haastateltavien kokemuksissa siitä, kuinka he toivat esiin aiempaa rohkeammin ja vahvemmin omaa näkemystään niin asiakkaille, yhteistyötahoille kuin kollegoillekin ja kuinka he kokivat pystyvänsä perustelemaan oman näkökantansa. Ammatillinen kehitys tuki myös kriittistä reflektiota, joka tuki niin omien näkemysten ja hyväksytyjen toimintatapojen arviointia.

Tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien työkokemuksen määrä vaihteli neljästä kuukaudesta kahteenkymmeneen. Haastattelutilanteessa he tarkastelivat omaa kehitystään sosiaalityöntekijänä nykyhetkestä käsin. Dreyfusin ja Dreyfusin (1986) teoreettisen asiantuntijuuden kehitysmallin vaiheita ei ollut mahdollista tunnistaa tai paikantaa tiettyyn ajankohtaan. Carpenterin ja kumppanien (2015) tutkimuksessa suunnitelmalliseen perehdytysohjelmaan osallistuneet aloittelevat sosiaalityöntekijät arvioitiin edistyneen ensimmäisen työvuoden aikana kehittyneen aloittelijan tasolle. Fook ja kumppanit (2000) havainnoivat, että tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden

asiantuntijuudessa oli tunnistettavissa sekä osaavan suorittajan että taitavan suorittajan piirteitä. Arvioisin, että tähän tutkimukseen osallistuneiden aloittelevien sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuus on verrattavissa näihin tutkimustuloksiin. Haastateltavat, joille työkokemusta oli kertynyt yli vuosi, toivat esiin osaavan suorittajan piirteitä kuten kyky hahmottaa kokonaisuuksia, vastuuntunto ja kontrollin tunne omasta toimijuudesta, sekä kyky joustavuuteen.

Haastateltavat toivat esiin hyväksyneensä sen, että käytännön sosiaalityössä täydellistä varmuutta ei voi saavuttaa, jolloin epävarmuuden tunne oli opittava hyväksymään. Epävarmuuden kokemukset nähtiin mahdollisuuksina ammatilliseen kehittymiseen. Osa haastateltavista kertoi myös pyrkineensä vahvistamaan omaa tietopohjaansa lukemalla tutkimuskirjallisuutta ja osa halusi myös opiskella lisää syventääkseen omaa asiantuntijuuttansa. Epävarmuus välittyi merkityksellisenä myös kriittisen reflektion kannalta, koska se sai kyseenalaistamaan omia näkemyksiä ja tarkastelemaan asiakastilanteita useasta eri näkökulmasta. Ammatillinen epävarmuus sai tässä tutkimuksessa positiivisia merkityksiä ja muodostui luontevaksi osaksi haastateltavien kokemusta käytännön sosiaalityöstä.

## 5.2. Oma tutkimusprosessi

Pro gradu -tutkielmani teko on ollut prosessina hyvin monivaiheinen. Koen, että olen sen aikana tehnyt paljon valintoja, joita kuvailisin intuitiivisina. Valinnat ovat tapahtumahetkellä tuntuneet itselle oikeilta, mutta en ole pystynyt ennakoimaan niiden vaikutuksia itse prosessiin tai mahdollisia haasteita, joita niistä on seurannut.

Aiheeni valintaa ohjasi oma henkilökohtainen kokemukseni ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta ja siitä, miltä tuntuu olla aloitteleva sosiaalityöntekijä. Kuten tutkimukseni haastateltavakin, pyrin käsittelemään epävarmuuttani aktiivisella tiedonhaulla. Olin yllättynyt huomattavasti, että sosiaalityöntekijöiden työuran alkua on käsitelty hyvin vähän kotimaisessa tutkimuskirjallisuudessa. Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden uran alkutaival ja työhyvinvointi ovat aiheena mielestäni ajankohtaisia ja niitä on käsitelty kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa varsin kattavasti. Pohdin kuitenkin sitä, miten hyvin kansainvälinen tutkimustieto olisi sovellettavissa omaan tutkielmaani. Myöskään ammatillinen varmuus tai epävarmuus eivät olleet vakiintuneita käsitteitä, vaikka arvioinkin niiden olevan kokemuksena ja tunteena jotain, mikä on helposti tunnistettavissa. Tiedonhakuun liittyi siten haasteita ja jouduin etsimään vastauksia sosiaalityön ulkopuolelta, kuten aikuispedagogiikasta ja sosiologiasta. Koen kuitenkin onnistuneeni käsitteiden määrittelyssä siten, että ne ovat helposti

ymmärrettävissä. Ammatilliselle varmuudelle ja epävarmuudelle antamani määritelmät vastasivat myös haastateltavien käsityksiä näistä tunteista.

Tutkimukseni keskiössä ovat aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemukset, joten fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote ja tutkimuksen toteuttaminen yksilöhaastatteluina tuntuivat oikeilta valinnoilta. Ilahduin aiheeni herättämästä mielenkiinnosta, ja sopiva määrä haastateltavia löytyi Sosiaalityön Uraverkosto Facebook -sivun kautta hyvin nopeasti. Itse haastatteluvaihe oli hyvin intensiivinen. Haastattelut itsessään aiheuttivat minussa tiettyä jännittyneisyyttä. Kyse oli pohjimmiltaan epävarmuudelle ominaisesta tilanteesta, missä kohtasin jotain, josta minulla ei ollut aiempaa kokemusta. Haastattelut sujuivat mielestäni hyvin ja koin, että jokainen haastattelu toi minulle lisää tietoa ja ymmärrystä. Sainkin koottua hyvin rikkaan ja mielenkiintoisen aineiston. Toteutin ja litteroin kahdeksan haastattelua kahdessa viikossa ja havahtuin vasta tämän vaiheen lopussa aineistoni laajuuteen tuijottaessani lopullista sivulukua 190. Systemaattinen työskentelyote oli välttämätöntä aineiston käsittelemiseksi, mutta tästäkin huolimatta analyysin jäsenyminen oli hyvin haastavaa. Työstin aineistoa edelleen muodostamalla haastatteluista tiivistelmiä, jonka jälkeen kokonaissivumäärä oli 65. Tiivistelmien laatiminen poikkesi IPA:n analyysivaiheista, mutta koin sen välttämättömänä aineiston hallittavuuden kannalta.

Tutkimuksen keskeiset käsitteet kuten ammatti-identiteetti, asiantuntijuus tai toimijuus, eivät ole sellaisenaan tarkkarajaisia ja aineistossa ne kietoutuivat haastateltavien varmuuden ja epävarmuuden kokemuksissa toisiinsa. Tämä teki analyysin jäsennyksestä ja kirjoittamisesta kokonaisuutena tarkastellen haastavaa. Jokaisen haastateltavan kokemukset olivat sellaisenaan aitoja ja merkityksellisiä. Olen kiitollinen siitä, että haastateltavat osoittivat minuun luottamusta kertomalla kokemuksistaan hyvin avoimesti. Tutkimuksellisesti olin kuitenkin pakotettu tekemään valintoja siitä, mitä nostan aineistosta esiin. Tunsin solidaarisuutta haastateltavia kohtaan ja valinnat tuntuivat vaikeilta, vaikka ymmärsinkin, ettei kyse ole kokemusten arvottamisesta tiettyyn järjestykseen. Ehkä aineiston käsittely olisi tuntunut helpommalta, jos aihe ei olisi ollut niin omakohtainen. Toisaalta juuri aiheen henkilökohtaisuus on pitänyt yllä motivaatiani ja kiinnostustani silloinkin, kun kirjoittaminen on tuntunut vaikealta.

Kokonaisuutena tarkastellen tutkimusprosessi on ollut minulle palkitseva. Varmuuden ja epävarmuuden kokemusten tutkiminen on antanut minulle mahdollisuuden käsitellä omia kokemuksiani samalla kun ymmärrykseni ilmiöstä on syventynyt. Tutkimusprosessiani kuvaa parhaiten antiikin kreikasta johdettu sana katharsis (κάθαρσις) eli se on ollut minulle reflektoiva, puhdistava ja voimaannuttava



kokemus. Minulle on jäänyt erityisesti mieleen yhden tutkimukseen osallistuneen kokemus itse haastattelutilanteesta. Työuran alkutaival oli ollut hänelle raskas ja hän koki, että haastattelun aikana hän pystyi refleктоimaan kokemuksiaan tavalla, johon ei ollut aiemmin ollut mahdollisuutta. Hänen omia muistojaan olivat värittäneet negatiiviset kokemukset ja tuntemukset, mutta kokemusten jakamisen myötä hän löysi uran alkutaipaleesta ja omasta ammatillisesta kehityksestään positiivisiakin puolia, mitkä hän koki voimaannuttavana. Alun negatiiviset kokemukset vaihtuivatkin optimistiseen suhtautumiseen kohti tulevaa ja uusia haasteita.

Tutkimukseni kenties yllättävin havainto oli ammatillinen epävarmuus positiivisena ja ammatillista kehitystä tukevana voimana. Tutkimuskirjallisuudesta en löytänyt tähän selkeitä viitteitä ja mielestäni tämä olisi mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde. Kaikki haastateltavat yhtä lukuun ottamatta olivat kokeneet esihenkilön tuen heikkona. Haastateltavien näkemys tuen puutteesta on subjektiivinen, joten aineiston perusteella en voinut muodostaa johtopäätöksiä siitä, mistä mahdollinen tuen puute voi johtua. Batesin ja kumppanien (2010, 162) tutkimuksessa haastatellut esihenkilöt kertoivat, että he eivät olleet saaneet riittävästi tukea tai koulutusta perehdytyksen järjestämiseksi. Aiheeseen perehtymiseksi tarvittaisiin lisätutkimusta aloittelevien sosiaalityöntekijöiden uran alkuvaiheesta, missä integroitaisiin myös esihenkilöiden näkökulma. Tämä mahdollistaisi moniulotteisemman sosiaalityöntekijän työuran alkuvaiheen tarkastelun (esim. Bates ym. 2010; Jack & Donnellan 2010).

Aloittelevien sosiaalityöntekijöiden työuran alkutaivalta on käsitelty kotimaisessa tutkimuskirjallisuudessa hyvin niukasti. Aihetta on tutkittu monipuolisesti kansainvälisessä tutkimuksessa etenkin 2010-luvulta alkaen (esim. Bates ym 2010; Jack & Donnellan 2010; Carpenter 2015; Bogo ym. 2017; Glassburn 2020). Pro gradun -kaltaiset tutkimukset voivat parhaimmillaan herättää keskusteltua aiheesta, mutta olisi toivottavaa, että sosiaalityöntekijöiden urapolun alku saisi aiempaa laajempaa huomiota myös Suomessa. Oman tutkimukseni tutkimusasetelmasta johtuen, haastateltavien kokemuksista oli vaikea erottaa selkeitä kehitysvaiheita. Ammatti-identiteetin ja ammatillinen toimijuuden kehittyminen näyttäytyivät aineistossa prosessina ja eri vaiheiden tutkimiseksi tarvittaisiin seurantatutkimusta (esim. Fook ym. 2000; Tham & Lynch 2014; 2019; 2021).

## Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti, (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (169–180). Helsinki. Gaudeamus.
- Baldschun, A. (2018). The occupational well-being of child protection social workers: Theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. Kuopio. University of Eastern Finland.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84 (2), 191–215. doi: [10.1037/0033-295X.84.2.191](https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191)
- Bates, N. & Immins, T. & Parker, J. & Keen, S. & Rutter, L. & Brown, K. & Zsigo, S. (2010). 'Baptism of fire': The first year in the life of a newly qualified social worker. *Social Work Education* 29 (2), 152–170. doi: [10.1080/02615470902856697](https://doi.org/10.1080/02615470902856697)
- Bauman, Z. (2001). *The individualized society*. Cambridge. Polity Press.
- Bauman, Z. (2004). *Identity*. Cambridge. Polity Press.
- Berliner, D. (1988). *The development of expertise in pedagogy*. Washington. AACTE Publications.
- Blomberg, H & Kallio, J. & Christian Kroll, C. & Saarinen, A. (2015). Job stress among social workers: Determinants and attitude effects in the Nordic countries. *British Journal of Social Work* 45 (7), 2089–2105. doi: [10.1093/bjsw/bcu038](https://doi.org/10.1093/bjsw/bcu038)
- Bogo, M. & Regehr, C. & Baird, S. & Paterson, J. & LeBlanc, V. R. (2017). Cognitive and Affective elements of practice confidence in social work student and practitioners. *British Journal of Social Work* 47 (3), 701–718. doi: [10.1093/bjsw/bcw026](https://doi.org/10.1093/bjsw/bcw026)
- Carpenter, J. & Shardlow, S. M. & Patsios, D. & Wood, M. (2015). Developing the confidence and competence of newly qualified child and family social workers in England: Outcomes of a national programme. *British Journal of Social Work* 45 (1), 153–176. doi: [10.1093/bjsw/bct106](https://doi.org/10.1093/bjsw/bct106)
- Dreyfus, H. L. & Dreyfus, S. E. (1986). *Mind over Machine. The power of human intuition and expertise in the era of the computer*. New York. The Free Press.
- Eteläpelto, A. (2007) Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto & K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. (90–177). Helsinki. WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2010). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa T. Asunmaa & P. Räihä (toim.) *Samalta viivalta. Valtakunnallisen kasvatustieteiden valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010* (45–68). Jyväskylä. PS-Kustannus. Uudelleenjulkaisu. Alkuperäinen julkaisu (2008) teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillisuuden kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. (26–49). Helsinki. Kansanvalistusseura.
- Fook, J. & Ryan, M. & Hawkins, L. (2000). *Professional expertise. Practice, theory and education for working in uncertainty*. London. Whiting & Birch LTD.

- Forsberg, H. (2002). Tunteet – sosiaalityötä harjoittelevan häpeä? *Aikuiskasvatus* 4/2002, 295–305. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93437/52115>
- Giorgi, A. (2010). Phenomenology and the Practice of Science. *Existential Analysis: Journal of the Society for Existential Analysis* 21 (1), 3-22.
- Giorgi, A. & Giorgi, B. (2003). Phenomenology. Teoksessa J. A. Smith (toim.) *Qualitative psychology: A Practical guide to research methods.* (25–50). London. Sage Publications.
- Glassburn, S. (2020). Where’s the roadmap? The transition from student to professional for new Master of Social Work graduates. *Qualitative Social Work* 19 (1), 142–158. doi: [10.1177/1473325018807746](https://doi.org/10.1177/1473325018807746)
- Gould, N. (2000). Becoming a learning organisation: A social work example. *Social Work Education*, 19 (6), 585–596. doi: [10.1080/02615470020002317](https://doi.org/10.1080/02615470020002317)
- Holland, K. & Middleton, K. & Uys, L. (2012). Professional confidence: A concept analysis. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, (19), 214–224. doi:[10.3109/11038128.2011.583939](https://doi.org/10.3109/11038128.2011.583939)
- Huhtinen, A.-M. & Tuominen, J. (2020). Fenomenologia. Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.* (286–298). Helsinki. Gaudeamus.
- Hyvinvointialueiden kannanotto Valviran ohjeeseen sosiaalityön sijaiskelpoisuuden tiukennuksista ja ehdotus mitoitussäännöksen voimaantulon siirtämisestä 19.10.2023. <https://www.hel.fi/static/sote/ajankohtaista/Hyvinvointialueiden-kannanotto-tilapaisesti-sosiaalityoss%C3%A4-toimivat.pdf> (Viitattu 26.2.2024).
- Jack, G. & Donnellan, H. (2010). Recognising the person within the developing professional: Tracking the early careers of newly qualified child care social workers in three local authorities in England. *Social Work Education*, 29 (3), 305–318. doi: [10.1080/02615470902984663](https://doi.org/10.1080/02615470902984663)
- Jackson, B. M. & Purdy, Suzanne C. & Cooper-Thomas, H. D. (2019). Role of professional confidence in the development of expert allied health professionals. A narrative review. *Journal of Allied Health*, 48 (3), 226–232.
- Juvonen, T. (2017). Sisäpiirihaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen & P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja.* (344-355). Tampere. Vastapaino.
- Kananoja, A. (2017a). Sosiaalityö ammattina. Teoksessa K. Aho, A. Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.) *Sosiaalityön Käsikirja. 4., uudistettu laitos.* (25–31). Helsinki. Tietosanoma.
- Kananoja, A (2017b). Asiakastyön yleiset lähtökohdat sosiaalialalla. Teoksessa K. Aho, A. Kananoja, M. Lähteinen & P. Marjamäki (toim.) *Sosiaalityön Käsikirja. 4., uudistettu laitos.* (169–189). Helsinki. Tietosanoma.
- Kuusisto, K. & Cleak, H. & Roulston, A. & Korkiamäki, R. (2022). Learning activities during practice placements: developing professional competence and social work identity of social work students. *Nordic Social Work Research*. doi: [10.1080/2156857X.2022.2072942](https://doi.org/10.1080/2156857X.2022.2072942)
- Keva (2023a). Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/> (Viitattu 16.2.2024).

- Keva (2023b). Kuntasektorin työvoimaennuste. Aula research. <https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf> (Viitattu 29.10.2024).
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015
- Laine, T. (2018). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. (25–42). Jyväskylä. PS Kustannus.
- Landgrén, S. (2023). Vastavalmistuneiden urapolut 2023. Vuosina 2021–2022 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään sekä kokemukset saadusta koulutuksesta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/01/talentia\\_vastavalmistuneiden-urapolut-2023.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/01/talentia_vastavalmistuneiden-urapolut-2023.pdf) (Viitattu 22.2.2024).
- Lehto-Lundén, T. & Salovaara, P. (2017). Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki. Gaudeamus.
- Lehtomaa, M. (2008). Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus: merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. (163–194). Rovaniemi. Lapland University Press.
- Long, N. & Hodgkin, S. & Gardner, F. & Lehmann, J. (2018). The social work hat as a metaphor for social work professional identity. *Advances in Social Work & Welfare Education* 20 (2), 115–128. <https://journal.anzswwer.org/index.php/advances/article/view/139>
- Lähteinen, S. & Raitakari, S. & Hänninen, K. & Kaittila, A. & Kekoni, T. & Krok, S. & Skaffari, P. (2017). Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. SOSNET julkaisuja Nro 7. <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=198a1ca7-7692-4899-863d-154064f438b7>
- Meltti, T. & Kara, H. (2009). Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa L. Yliruka, J. Koivisto & S. Karvinen-Niimikoski (toim.). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6 (21–39). Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Moorhead, B. (2019). Transition and adjustment to professional identity as a newly qualified social worker. *Australian Social Work* 72 (2), 206–218. doi: [10.1080/0312407X.2018.1558271](https://doi.org/10.1080/0312407X.2018.1558271)
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015). Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. Jyväskylä. University of Jyväskylä.
- Palonen, T. & Gruber, H. (2011) Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi & H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. (41-56). Helsinki. WSOYpro Oy.
- Perttula, J. (2007) Kokemus objektiivinen, metodi subjektiivinen: Ajatuksia kokemuksen tutkimisen logiikasta. Teoksessa M. Laitinen & T. Kemppainen (toim.) Tutkiva sosiaalityö: näkökulmia tulevaisuuteen ja innovaatioihin. (19–23). Rovaniemi. Sosiaalityön tutkimuksen seura.
- Perttula, J. (2011). Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus: merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. (115–162). Rovaniemi. Lapland University Press.

- Pirhonen, M., Sajasalo, P., & Kovalainen, M. (2020). Epävarmuuden siedätyshoitoa opintojen osana. Teoksessa A. Virtanen & J. Helin, & P. Tynjälä (toim.), Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa. (54-57). Koulutuksen tutkimuslaitos.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8414-4> (Viitattu 28.2.2024).
- Pullen Sansfaçon, A. & Crête, J. (2016). Identity development among social workers, from training to practice: results from a three-year qualitative longitudinal study. *Social Work Education* 35 (7), 767–779. doi: [10.1080/02615479.2016.1211097](https://doi.org/10.1080/02615479.2016.1211097)
- Pösö, T. & Forsman, S. (2013). Messages to social work education: What makes social workers continue and cope in child welfare? *Social Work Education*, 32 (5), 650–661.  
doi: [10.1080/02615479.2012.694417](https://doi.org/10.1080/02615479.2012.694417)
- Rauhala, P.-L. & Virokannas E. (2011). Sosiaalityön tutkimuksen etiikka, opettaminen ja tietoarvo. Teoksessa: A. Pehkonen & M. Väänänen-Fomin (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka (235–256) Juva. Bookwell Oy.
- Rose, M & Palattiyil, G. (2020) Surviving or Thriving? Enhancing the emotional resilience of social workers in their organizational settings. *Journal of Social Work* 20 (1), 23-42.  
doi: [10.1177/1468017318793614](https://doi.org/10.1177/1468017318793614)
- Saarnio, P. (1993). Noviisista ekspertiksi. Sosiaalityön taitojen yksilöllinen kehittyminen. *Janus*, 1 (1), 89–98.
- Salo, P. & Rantonen, O. & Aalto, V. & Oksanen, T. & Vahtera, J. & Junnonen, S.-R. & Baldschun, A. & Väisänen, R. & Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. (2016). Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki. Juvenes Print.
- Smith, J.A. & Osborn, M. (2003) Interpretative phenomenological analysis. Teoksessa J. A. Smith (toim.) *Qualitative psychology: A Practical guide to research methods.* (51–80). London. Sage Publications.
- Smith, J.A. & Flowers, P. & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research.* London. Sage Publications.
- Talentia ry (2019). Sosiaalityöntekijöitä on riittävästi. – Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Tiedote 27.9.2019. <https://www.talentia.fi/uutiset/sosiaalityontekijoita-on-riittavasti/> (Viitattu 22.2.2024).
- Tham, P. & Lynch, D. (2014). Prepared for practice? Graduating social work students’ reflections on their education, competence and skills. *Social Work Education*, 33 (6), 704–717.  
doi: [10.1080/02615479.2014.881468](https://doi.org/10.1080/02615479.2014.881468)
- Tham, P. & Lynch, D. (2019). ‘Lost in transition?’ – Newly educated social workers’ reflections on their first months in practice. *European Journal of Social Work*, 22 (3), 400–411.  
doi: [10.1080/13691457.2017.1364701](https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1364701)
- Tham, P. & Lynch, D. (2021). ‘Perhaps I should be working with potted plants or standing at the fish counter instead?’: newly educated social workers’ reflections on their first years in practice. *European Journal of Social Work* 24 (3), 541–553. doi: [10.1080/13691457.2020.1760793](https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1760793)

- Tham, P. & McFadden, P. & Russ, E. & Baldschun, A. & Blakeman, P. & Griffiths, A. (2023). How do we prepare students for the challenges of social work? Examples from six countries around the world. *Social Work Education*, 42 (4), 494–510. doi: [10.1080/02615479.2021.1976135](https://doi.org/10.1080/02615479.2021.1976135)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tynjälä, P. (2016) *Asiantuntijan tieto ja ajattelu*. Teoksessa E. Kallio (toim.) *Ajattelun kehitys aikuisuudessa – kohti moninäkökulmaisuuutta*. Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatusalan tutkimuksia 71. (227–244). Jyväskylä. Jyväskylän yliopistopaino.
- Tökkäri, V. (2018). Fenomenologisen, hermeneuttis- fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö*. (64–84). Rovaniemi. Lapland University Press.
- af Ursin, P. & Kallio, J. & Blomberg, H. & Kroll, C. (2023). Sosiaalityön pääaineopiskelijoiden ammattiuraan liittyvät preferenssit ja niitä selittävät tekijät. *Yhteiskuntapolitiikka* 88 (5–6), 525–538.
- Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista ja erikoistumiskoulutuksista 794/2004.
- Venkula, J. (2011). *Epävarmuudesta ja varmuudesta*. 2. painos. Helsinki. Books on Demand.
- Vähäsantanen, K. & Paloniemi, Susanna & Hökkä, Päivi & Vasama, Teemu (2022). Tunteet ja työssä oppiminen – Rohkeus, turvallisuus, epävarmuus ja häpeä. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.) *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. SoPhi 150. (300–330). Jyväskylä. Jyväskylä University Press.
- Vicary, S. & Ferguson, G. (2024). *Social work using interpretative phenomenological analysis: a methodological approach for practice and research*. Maidenhead. Open University Press.
- Wiles, F. (2013). 'Not easily put into a box': constructing professional identity. *Social Work Education*, 32 (7), 854–866. doi: [10.1080/02615479.2012.705273](https://doi.org/10.1080/02615479.2012.705273)
- Yliruka, L. & Petrelius, P. & Alho, S. & Jaakola, A. & Lunabba, H. & Remes, S. & Keränen, S. & Teiro, S. & Terämä, A.-M. (2020). *Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä: Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista*. Työpaperi / Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 36/2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-571-1>

## Liite 1. Haastattelukutsu

### **Hyvä työuraasi aloitteleva sosiaalityöntekijä!**

Olen sosiaalityön maisterivaiheen opiskelija Lapin yliopistosta ja etsin haastateltavia pro gradu-tutkimukseeni, joka käsittelee aloittelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ammatillisesta varmuudesta ja epävarmuudesta. Toiveenani on, että sinulla on työkokemusta sosiaalityöntekijän tehtävistä joko sijaispätevänä tai laillistettuna sosiaalityöntekijänä korkeintaan kaksi vuotta ja, että sinulla ei ole sosiaalityön opintoja edeltävää työkokemusta julkisen sosiaalihuollon palveluista esimerkiksi sosiaaliohjaajana.

Käytännön sosiaalityössä tarvitaan hyvin laaja-alaista osaamista, mihin sosiaalityön koulutus antaa monipuoliset työelävalmiudet, mutta merkittävä osuus käytännön sosiaalityössä tarvittavasta osaamisesta kehittyy vasta työkokemuksen kertyessä. Aloittelevana sosiaalityöntekijänä kohtaat usein tilanteita, joista sinulla ei ole vielä aiempaa kokemusta ja samalla sinun on omaksuttava huomattavia määriä uutta tietoa. On siten ihan luontevaa tuntea itsensä ajoittain ammatillisesti epävarmaksi. Toisaalta työssä saatavat kokemukset ja positiivinen palaute vahvistavat varmuutta omasta osaamisesta

Olen kiinnostunut juuri näistä uran alkutaipaleen kokemuksista ja voit kertoa niistä juuri sen verran kuin itse haluat. Muita lisätietoja haastattelujen toteutuksesta ja anonymiteettisi turvaamisesta voit lukea oheisesta infokirjeestä.

Ystävällisin terveisin,

Anniina Hopeala, maisterivaiheen sosiaalityön opiskelija

[sähköpostiosoite]

## Liite 2. Infokirje

Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina, johon saat minulta TEAMS-linkin. Haastattelun kesto on noin tunti. Tutkimus noudattaa tutkimuseettisen neuvoston eettisiä periaatteita. Osallistuminen on vapaaehtoista ja voit perua tai keskeyttää osallistumisesi tutkimukseen aineiston analyysivaiheen alkuun saakka. Tallennetut haastattelut litteroidaan tekstimuotoon, joita hyödynnän omassa tutkimuksessani. Säilytän aineistoa omalla henkilökohtaisella tietokoneellani, johon kirjautuminen vaatii salasanan. Kellään ulkopuolisella ei ole pääsyä tallenteisiin tai aineistoon ennen kuin kaikki tunnistettavat tiedot ovat anonymisoitu. Tutkimuksessani ei identifioida entistä tai nykyistä työnantajaa eli kuntaa tai hyvinvointialuetta tai sitä oletko sijaispätevä vai laillistettu sosiaalityöntekijä. Haastateltavana et siten edusta työnantajaa vaan voit halutessasi kertoa omista mielipiteistäsi ja kokemuksistasi hyvin avoimesti.

Toteutan haastattelut maaliskuun-huhtikuun aikana. Jos kiinnostuit, ilmoittauduthan minulla mahdollisimman pian ja viimeistään 20.4.2024 mennessä, niin sovitaan yhdessä sinulle sopiva haastattelu-aika. Voit olla minuun yhteydessä joko yksityisviestillä Facebookin kautta tai sähköpostilla. Annan tarvittaessa myös lisätietoja, jos sinulla on kysyttävää tutkimuksestani ennen kuin päätät siihen osallistumisesta.

Yhteystiedot:

Anniina Hopeala, maisterivaiheen sosiaalityön opiskelija

Lapin yliopisto

[sähköpostiosoite]

Työn ohjaaja:

professori Elina Virokannas

[sähköpostiosoite]



## Liite 3. Haastattelurunko

### 1. Taustatiedot

Millainen koulutustausta sinulla oli ennen sosiaalityön opintoja?

Millaista työhistoriaa sinulle oli kertynyt ennen sosiaalityön opintoja?

Mikä sai sinut hakeutumaan sosiaalityön opintoihin?

Kuinka paljon sinulle on kertynyt työkokemusta sosiaalityöntekijänä?

### 2. Ammatti-identiteetti, työntekijyys

Mitä sinulle merkitsee sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti?

Millaisena sosiaalityöntekijänä näet itsesi?

Millaisena sinä näet hyvän sosiaalityöntekijän?

### 3. Asiantuntijuus, osaaminen

Miltä sinusta tuntui, kun aloitit sosiaalityöntekijänä?

Millaisia kokemuksia sinulle on jäänyt mieleen siitä ajasta, kun olit juuri aloittanut?

Millaisia mahdollisuuksia sinulla on ollut keskustella kokemuksistasi?

Millaisena koit työhön saamasi työyhteisön tuen?

Millaisena koet oman osaamisesi tällä hetkellä?

### 4. Ammatillinen varmuus ja epävarmuus

Millainen sinun mielestäsi on itsestään varma sosiaalityöntekijä?

Kuvaile millaisissa työssä kohdatuissa tilanteissa olet tuntenut itsesi varmaksi?

Millaisia tunteita näihin kokemuksiin liittyi?

Mitä koet oppineesi näistä varmuuden kokemuksista?

Millainen sinun mielestäsi on itsestään epävarma sosiaalityöntekijä?

Kuvaile millaisissa työssä kohdatuissa tilanteissa olet tuntenut itsesi epävarmaksi?

Millaiselta nämä kokemukset ovat sinussa tuntuneet?

Mitä koet oppineesi näistä epävarmuuden kokemuksista?