Osajulkaisu IV

Kemppainen, T., Arola, H., Helavirta, S., Martin, M., Niskala, A., Seppälä, L., Tiitinen, L., & Vuorijärvi, P. (2018). Sosiaalialan osaaminen Lapissa. Teoksessa T. Juvonen, J. Lindh, A. Pohjola, & M. Romakkaniemi (toim.), *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus* (s. 184–210). UNI*press*. ”Osaaminen -osatutkimus”

Artikkeli julkaistaan uudestaan väitöskirjan osana artikkelin alkuperäisten tekijänoikeuksien haltijan ystävällisellä luvalla.

Sosiaalialan osaaminen Lapissa

Tarja Kemppainen, Heli Arola, Susanna Helavirta, Maria Martin, Asta Niskala, Leena Seppälä, Laura Tiitinen, Petri Vuorijärvi

Johdanto

Sosiaalialan ammatillisen osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen kohdistuu tällä hetkellä odotuksia ja tarpeita eri suunnista. Sosiaalialan toimintaympäristön tulevat rakenteelliset muutokset ovat nostaneet tarpeen tehdä näkyväksi ja ennakoida sosiaalialan osaajien yhteiskunnallista paikkaa ja tehtävää. Sosiaali- ja terveysalan integraatiopaineet asettavat tarpeita sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen tunnistamiseen sekä sosiaalialan uuden asiantuntijuuden määrittymiseen. Muuttuvat yhteiskunnalliset ilmiöt ja sosiaaliset ongelmat luovat uusia ammatillisia vaatimuksia sosiaalialan osaamiselle ja koulutukselle. 1.3.2016 voimaan tullut laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (26.6.2015/817) korostaakin entisestään ammattitaidon ja osaamisen merkitystä sosiaalihuoltoa toteutettaessa. Paitsi että laki profiloi korkeakoulututkinnon suorittaneiden (sosiaalityöntekijä, sosionomi ja geronomi) osaajien paikkoja ja tehtäviä, se legitimoi osaajien aseman. Ammattihenkilöiden toimintaan määrittyy lain kautta suuremmat vaateet ja velvoitteet.

Määrällistä tietoa siitä, kuinka laaja sosiaalialan ammattihenkilöiden joukko on, ei meillä ole saatavilla kootusti ja ajantasaisesti. Käytettävissä oleva tieto on monella tapaa epätarkkaa ja tiedonkeruutavoista riippuvaista. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (Ailasmaa 2015, 3) mukaan vuonna 2013 sosiaalipalveluissa toimi

julkisella ja yksityisellä sektorilla 204 578 henkilöä. KT Kuntatyönantajien tilaston (2015) mukaan kunnallisen sosiaalihuollon palveluksessa oli vuonna 2015 yhteensä 65 086 henkilöä, joista sosiaalityöntekijöitä 1 423, ohjaajia 3 456 ja lähihoitajia 23 411. Hallituksen esityksessä eduskunnalle sosiaalihuoltolaiksi (HE 164/2014) arvioitiin, että vuonna 2012 kunta- ja kuntayhtymien sosiaalihuollossa työskenteli 3 300 sosiaalityöntekijää ja 9 050 sosiaaliohjaajaa. Vuonna 2013 Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen (Posken) tekemän selvityksen (Kostamo-Pääkkö 2013, 7–8) mukaan Lapin kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oli 135 sosiaalityöntekijää ja 105 sosionomia.

Artikkelimme tavoitteena on tarkastella, millaista on lappilaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaaminen heidän itsensä arvioimana. Artikkelin empiirinen aineisto koostuu Webropol -ohjelmalla kerätystä kvantitatiivisesta kyselyaineistosta (N=256). Se on kerätty pääosin 2016 kevään aikana ESR:n rahoittaman Sociopolis-hankkeen toteuttamilla kuntakäynneillä Lapissa. Hankkeen toteuttajina ovat Lapin ammattikorkeakoulu, Lapin yliopisto ja Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (Poske).

Lappi sosiaalialan toimintaympäristönä

Lapin maakunnassa on 21 kuntaa. Väestöstä yli puolet asuu kolmessa isossa kaupunkikunnassa (Rovaniemi, Kemi, Tornio, yli 20 000 asukasta), muutoin asutus on jakaantunut keskisuuriin (5 000–10 000 asukasta) ja pieniin kuntiin (alle 5 000 asukasta). Kaupunkikunnissa sosiaalialan palvelujärjestelmä on monipuolinen perus- ja erityispalveluiden verkosto, ja työntekijöillä on mahdollista erikoistua johonkin erityisosaamista vaativaan tehtävään. Pienemmissä kunnissa yksittäisten sosiaalialan työntekijöiden on hallittava laajempia tehtäväalueita.

Toimintaympäristön vaikutus sosiaalialan työntekijän toimintaan on moniulotteinen. Paikallinen toimintaympäristö, sosiaalitoimen rakenteet, johtamistavat ja työskentelykulttuuri vaikuttavat työntekijöiden työprosessin rakentumiseen. Sosiaalitoimen yhteisö, jossa työtä tehdään, asettaa reunaehtoja ja ohjaa arvovalintoja. Toimintakulttuuri, kollegiaalisuus, työtoveruus ja yhteisön perinteet heijastuvat olennaisesti toimintaan. (ks. myös Vanhala 2005, 31; Niskala 2008.)

Lapin hyvinvointipalvelujen rakenteita voidaan pitää pääsääntöisesti hyvin toimivina. Alueellisen terveys- ja hyvinvointitutkimuksen (Murto ym. 2017) mukaan Lapin aluehallintoviraston alueella luottamus julkiseen sosiaalihuoltoon on parempi

kuin maassa keskimäärin. Monista positiivisista kehityspiirteistä huolimatta, saamelaisten omakielisten ja kulttuurilähtöisten palvelujen tarjonta saamelaisten kotiseutualueella on rajallista ja satunnaista. Saamelaisten kokema palvelujen saatavuus ja tyytyväisyys palveluihin ovat alemmalla tasolla kuin keskimäärin Suomessa. (Heikkilä ym. 2013.)

Sosiaali- ja terveyspalveluiden kannalta olennaisimmat väestörakenteen muutokset Lapissa ovat väestön vanheneminen ja työikäisten suhteellisen osuuden pieneneminen. Lapin väestön terveystilanne ja sosiaalinen hyvinvointi on joiltakin osin huonompi kuin koko maassa. Sote-uudistuksen valmistelutyössä Lapissa mahdollisuuksina asiakaslähtöisyyden ja sosiaali- ja terveyspalvelujen integraation lisäämiselle nähdään olevan osaava henkilöstö ja alueen pitkälle verkostoitunut ja aktiivinen suunnittelu- ja kehittämistoiminta sekä digitaalinen osaaminen. (Niskala ym. 2016.)

Osaaminen sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien tehtävissä

Osaamisen käsite on moninainen, ja siitä käytetään vaihtelevasti käsitteitä osaaminen, kompetenssi, pätevyys, kvalifikaatio, tiedot ja taidot. Osaaminen voidaan laajasti määritellä tiedoiksi, taidoiksi, kyvyiksi ja ominaisuuksiksi sekä arvoiksi ja asenteiksi, joita ammattilainen tarvitsee suoriutuakseen työtehtävistään. Ammattitaidolla ymmärretään kykyä hallita koko työprosessi ja toimia oikein vaihtuvissa tilanteissa. Toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan muuttuessa siihen sisältyy vahva vaatimus kyetä oppimaan uutta. Yleisesti ammattitaitoon on liitetty muun muassa tietotaito-osaaminen, ammatillisuus ja persoonallisuus, yhteistyötaidot, arviointi- ja oppimistaidot, kehittämis- ja uusintamistaidot sekä ymmärrys yhteiskuntajärjestelmän toiminnasta. (ks. Rouhiainen-Valo ym. 2010, 10; Compton & Galaway 2005; Fook 2005; Filppa 2002; Holma ym. 1997, 73–74.)

Osaamisen käsitteessä yhdistyy koulutuksen ja työelämän näkökulma. Yksilön käytettävissä oleva osaaminen riippuu sekä koulutuksen kautta saavutetusta osaamisesta että työelämän osaamisvaatimuksista. Se on kiinteässä yhteydessä muodollisiin tutkintoihin ja työtehtävien sisältöihin. Yksilöt voivat hyödyntää osaamistaan niissä rajoissa, joita työtehtävät asettavat. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 10.) Kompetenssilla tarkoitetaan työntekijän omaamia valmiuksia, kykyjä, taitoja ja ominaisuuksia suoriutua tietyistä tehtävistä. Käsitteen ongelma on sen yksilöön kiinnittyvä ja

yksilöstä lähtevä tarkastelu, kun esimerkiksi kvalifikaatio ja osaaminen asettuvat enemmän suhteessa kontekstiin, tehtävään työhön. Osaaminen voi ja sen pitäisi olla myös kollektiivista. (Viinamäki & Pohjola 2016, 69.)

Sosiaalialan työ on sosiaalialan ammattihenkilöstön toimintaa, jolla pyritään myönteiseen muutokseen asiakkaan elämäntilanteessa, vahvistetaan ihmisten omia toimintaedellytyksiä sekä ratkaistaan ja torjutaan sosiaalisia ongelmia heidän elinympäristössään. Sosiaalialan ammattihenkilöstön työ jakautuu sosiaalityöhön, sosiaaliohjaukseen sekä hoiva- ja huolenpitotehtäviin. Nämä tuottavat toisiaan täydentävää osaamista sosiaalialan käytäntöihin. Sosiaalisella hoivalla ja huolenpidolla tarkoitetaan ammatillisessa oppilaitoksessa lähihoitajan tutkinnon suorittaneen ammattihenkilön toimintaa, joka jää tämän artikkelin tarkastelun ulkopuolelle. (Talentia 2013.)

Sosiaalialan osaamista määritellään myös lainsäädännön asettamien tehtävien kautta, erityisesti sosiaalihuoltolaissa (30.12.2014/1301) ja laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (26.6.2015/817). Sosiaalihuoltolain 15 §:n mukaan *sosiaalityöllä tarkoitetaan asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa rakennetaan yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita vastaava sosiaalisen tuen ja palvelujen kokonaisuus, sovitetaan se yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa sekä ohjataan ja seurataan sen toteutumista ja vaikuttavuutta. Sosiaalityö on luonteeltaan muutosta tukevaa työtä, jonka tavoitteena on yhdessä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa lieventää elämäntilanteen vaikeuksia, vahvistaa yksilöiden ja perheiden omia toimintaedellytyksiä ja osallisuutta sekä edistää yhteisöjen sosiaalista eheyttä*. Sosiaaliohjauksella laissa puolestaan tarkoitetaan *yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen neuvontaa, ohjausta ja tukea palvelujen käytössä sekä yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. Tavoitteena on yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen vahvistamalla elämänhallintaa ja toimintakykyä* (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301).

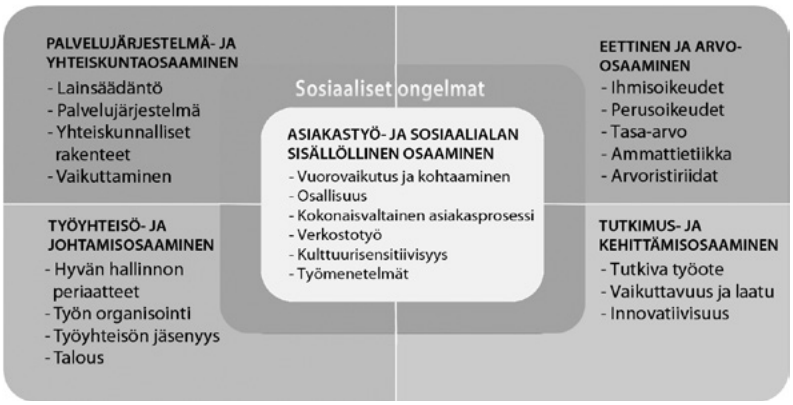
Uudistunut sosiaalihuoltolainsäädäntö asettaa muutospaineita sosiaalialan osaamiseen. Osaamisvaateet kohdistuvat muun muassa rakenteellisen sosiaalityön, sosiaalisen kuntoutuksen sekä omavalvonnalla toteutettavaan laadunvalvonnan osaamiseen. Lisäksi ammattihenkilölaki (26.6.2015/817) asettaa sosiaalityöntekijöille erityisiä velvollisuuksia liittyen muun muassa työn vaikuttavuuden arviointiin ja seurantaan sekä työn ammatilliseen johtamiseen ja päätöksentekoon.

Sosiaalialan korkeakoulujärjestelmän duaalimallin perustana on se, että ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen koulutukset profiloituvat erilaisina osaamistavoitteiltaan ja sisällöiltään, jolloin ne eivät tuota päällekkäistä, vaan toisiaan

täydentävää osaamista (Viinamäki & Pohjola 2016, 47). Sosionomikoulutuksen pituus ammattikorkeakoulussa on 3,5 vuotta (210 opintopistettä). Sosiaalityön koulutus yliopistossa kestää viisi vuotta (300 opintopistettä). Sanna Lähteinen ja Noora Tuohino (2013) ovat verranneet sosionomikoulutuksen ja sosiaalityön maisterikoulutuksen sisällöllisiä painotuksia. He toteavat tutkimuksessaan, että sosionomikoulutuksessa korostuvat erityisesti käytännön työssä tarvittavat asiakkaan kohtaamiseen ja arjen osaamiseen liittyvät valmiudet, kun taas sosiaalityön koulutuksessa opitaan ymmärtämään ihmistä osana yhteiskuntaa ja saadaan valmiuksia teoreettiseen, eettiseen ja kriittiseen pohdintaan.

Leena Viinamäen ja Anneli Pohjolan (2016, 54) mukaan sosiaalialan osaamista, koulutuksia ja ammatillisuutta on arvioitu sekä kehittämis- että tutkimushankkeiden avulla pitkäjänteisesti koko 2000-luvun ajan. Kattavaa, koko sosiaalialan eri koulutusasteet käsittävää osaamisen analyysiä ei kuitenkaan ole tehty, joten päädyimme käsitteellisessä jäsennyksessämme hyödyntämään Ulla-Maija Rantalaihon (2005) kuvaamaa sosiaalityön osaamista (ks. Kemppainen 2006, 258) ja ammattikorkeakouluverkoston yhteisesti luomia sosionomien kompetensseja (esim. Rouhiainen-Valo ym. 2010). Rantalaihon kanssa samansuuntaiseen jäsennykseen sosiaalityöntekijöiden osaamisalueista ovat päätyneet myös Lähteinen ym. (2017, 14–16). Näiden jäsennysten pohjalta laadimme kyselylomakkeen, jolla tämän tutkimuksen aineisto on kerätty. Ymmärryksemme koko sosiaalialalla tarvittavasta laajasta yleistason perusosaamisesta olemme kuvanneet tiivistetysti kuviossa 1. Huomioitavaa on, että kuvio häivyttää perusosaamisen pohjalle rakentuvan erityisosaamisen syvyyden sosiaalialan ammattikohtaisesta osaamisesta.

Asiakastyö- ja sosiaalialan sisällölliseen osaamiseen olemme sisällyttäneet muun muassa asiakastyössä tarvittavia vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja, työmenetelmien soveltamista, asiakasprosessien ja sähköisten toimintaympäristöjen hallintaa sekä kulttuurisensitiivistä työskentelyä. Näihin liittyy läheisesti *eettinen ja arvo-osaaminen*, joka on muun muassa ihmis- ja perusoikeussäädösten ja sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden mukaista toimintaa sekä arvoristiriitatilanteissa eettisesti perusteltua työskentelyä. *Palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisella* tarkoitamme muun muassa palvelujärjestelmän ja sitä ohjaavan lainsäädännön tuntemista, asiakkaiden ohjaamista palveluissa, monitasoisten yhteiskunnallisten yhteyksien ymmärtämistä esimerkiksi talouden, kulttuurin, muuttuvien järjestelmien ja yhteisöjen suhteen sekä niissä toimimista ja vaikuttamista. *Työyhteisö- ja johtamisosaaminen* rakentuvat työyhteisön yhteistyökykyisenä jäsenenä toimimisesta, johtamisen taidoista, työlainsäädännön tuntemisesta, työn laadun



Kuvio 1. Sosiaalialan osaaminen sosiaalityöntekijöiden osaamisalueita (Rantalaiho, 2005) ja sosionomien kompetensseja (Rouhiainen-Valo ym. 2010) mukaillen.

ja vaikutusten arvioinnista sekä itsensä ja verkostojen johtamisesta. *Tutkimus- ja kehittämisosaaminen* on valmiutta tiedontuotantoon omasta työskentelykentästä sekä menetelmien, työn ja sen rakenteiden kehittämiseen.

Aineiston keruu ja vastaajien kuvaus

Sosiaalialan osaamiskartoituksen aineisto on kerätty tekemällä kuntakäynnit kaikkiin Lapin läänin kuntiin lukuun ottamatta Simoa, jonka sosiaali- ja terveyspalvelut ovat osa Oulunkaaren kuntayhtymää. Aineisto kerättiin loppuvuoden 2015 ja alkusyksyn 2016 välisenä aikana. Lapin sairaanhoitopiirin alueen kunnissa osaamiskartoitusaineiston keräämisestä vastasivat Posken ja yliopiston työntekijät, Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin alueen kunnissa ammattikorkeakoulun työntekijät. Kuntien (20) lisäksi käynnit suunnattiin alueen kuntayhtymiin: Lapin ja Länsi-Pohjan sairaanhoitopiireihin sekä Kolpeneen palvelukeskuksen kuntayhtymään. Yhteensä aineistonkeruukäyntejä toteutettiin 37.

Sovittujen aineistonkeruukäyntien aikana sosiaalityöntekijät ja sosionomit (N=220) vastasivat kyselyyn, jossa heitä pyydettiin arvioimaan omaa osaamistaan. Lisäksi kysyttiin osaamistarpeiden tulevaisuudesta sekä perus- ja erityisosaamisesta. Kyselyyn vastaamiseen oli varattu aikaa 30–60 minuuttia. Niille työntekijöille, jotka eivät päässeet mukaan tapaamisiin (N=110), lähetettiin linkki kyselyyn. Sähköpostitse tavoitelluista sosiaalialan työntekijöistä vain 36 vastasi

kyselyyn. Tämä puoltaa valintaamme lähteä kuntiin keräämään aineistoa sen sijaan, että olisimme tavoitelleet työntekijöitä ainoastaan sähköpostitse. Tarkkaa kadon analyysiä on vaikeaa tehdä, mutta arviomme mukaan noin vajaa neljännes Lapissa työskentelevistä sosionomeista ja sosiaalityöntekijöistä jäi tavoittamatta. Kyselyn lisäksi sosiaalityöntekijät ja sosionomit osallistuivat kuntakäynneillä myös ryhmähaastatteluihin. Tässä artikkelissa hyödynnämme yksinomaan kyselyaineistoa.

Kyselylomake (www.luc.fi/sociopolis/osaamiskartoitus) sisälsi 45 kysymystä. Vastaajat arvioivat osaamisen tasoaan osaamisalueittain asteikolla en osaa lainkaan, osaan jonkin verran, osaan hyvin ja tarvitseeko osaamista nykyisessä työssään. Näiden lisäksi vastaajia pyydettiin avovastauksissa nostamaan esiin muita mahdollisia asioita kustakin osaamisalueesta. Avovastausten kautta piirtyi kuva siitä, millaisena kyseinen osaaminen kokonaisuudessaan koettiin, millaisia vahvuuksia ja haasteita tai huolia niihin liitettiin. Eettistä osaamista tarkasteltiin ainoastaan avovastauksissa, joissa vastaajia pyydettiin kuvaamaan, millaista eettistä osaamista työssä tarvittiin sekä millaisia ongelmia ja arvoristiriitoja työssä kohdattiin. Näin haluttiin saada selville se moninaisuus, joka eettiseen osaamiseen liittyy. Kyselylomakkeen avovastaukset teemoiteltiin ja kvantifioitiin. Aineistositaateissa tunnisteena on käytetty havaintotunnusta. Määrällisen aineiston analyysistä kerromme tarkemmin seuraavassa luvussa.

Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 256 henkilöä, joista 15:llä ei ollut sosiaalialan tutkintoa. Vastaajista sosionomi- tai ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita oli 110 henkilöä (43 %). Akateemisen maisteri-, lisensiaatti- tai tohtoritutkinnon suorittaneita oli 114 henkilöä (44 %). Näiden lisäksi 17 vastaajalla (7 %) oli sekä sosionomin että maisterin tutkinnot. Sosiaalialan tutkinnon suorittaneista lähes kaikilla (97–100 %) oli muodollinen pätevyys työtehtäväänsä. Vastaajista suurin osa (63 %) työskenteli joko sosiaalityöntekijän (89 vastaajaa) tai sosiaaliohjaajan tehtävissä (72 vastaajaa). Johto- ja asiantuntijatehtävissä työskenteli 37 henkilöä.

Vastaajista valtaosa oli naisia (95 %) ja vastanneiden ikä vaihteli 25–68 vuoden välillä keskiarvon ollessa 45 vuotta. Koulutusryhmistä hieman muita nuorempia olivat sosionomin tutkinnon suorittaneet. Vanhin ryhmä olivat sosionomi-maisterit, joiden keskimääräinen ikä oli 48 vuotta. Vastaajista hieman yli puolet työskenteli Lapin yli 20 000 asukkaan kaupungeissa. Sosiaalialan työkokemusta oli keskimäärin 16 vuotta ja sen määrä vaihteli selvästi sosiaalialan ydintutkinnon mukaan. Eniten työkokemusta oli sosionomi-maistereilla. Yleisin työpaikka oli sosiaalitoimisto, toiseksi yleisimpiä olivat asumispalvelut/kuntoutumisyksiköt ja kolmanneksi terveydenhuollon toimintayksiköt.

	Lukumäärä	Prosenttia
Sosiaalityöntekijä	89	35 %
Sosiaaliohjaaja	72	28 %
Sosiaalihuollon johto- ja asiantuntijatehtävät	37	15 %
Vastaava ohjaaja/esimies	18	7 %
Perhetyöntekijä	17	7 %
Koulukuraattori	16	6 %
Lastenvalvoja	6	2 %
Puuttuva tieto	1	0 %
Yhteensä	256	100 %

Taulukko 1. Vastanneiden tehtävänimikkeet.

	Ydintutkinto sosiaalialalla								
	ei tutkintoa		väh. sosionomi		väh. maisteri		sosionomi-maisteri		Yhteensä LKM (100 %)
Sosiaalitoimisto	5	4 %	46	37 %	66	53 %	8	6 %	125
Asumispalvelut /Kuntoutumisyksikkö	3	7 %	37	88 %	2	5 %	0	0 %	42
Terveyskeskus/LKS/ LSHP/Neuvola	2	9 %	2	9 %	14	64 %	4	18 %	22
Koulu/Päiväkoti	3	16 %	7	37 %	9	47 %	0	0 %	19
Perheneuvola/ -palvelukeskus	0	0 %	2	17 %	8	66 %	2	17 %	12
Asiantuntija-organisaatiot	0	0 %	0	0 %	9	90 %	1	10 %	10
Työllistämisyksikkö	1	10 %	8	80 %	1	10 %	0	0 %	10
Mielenterveystoimisto	0	0 %	2	50 %	2	50 %	0	0 %	4
Perhetyö/ Kotihoito/-palvelu	1	25 %	3	75 %	0	0 %	0	0 %	4
Palveluohjausyksikkö	0	0 %	2	67 %	0	0 %	1	33 %	3
A-klinikka	0	0 %	0	0 %	1	50 %	1	50 %	2
Yhteensä	15	6 %	109	43 %	112	44 %	17	7 %	253

Taulukko 2. Vastaajien sosiaalialan ydintutkinnot työpaikan mukaan tarkasteltuna.

Vastaajilla oli suoritettuna vähintään yksi ja enimmillään viisi tutkintoa. Eniten tutkintoja oli sosionomi-maistereilla, joista useammalla kuin joka kolmannella oli kolme tutkintoa. Valtaosalla (69 %) vastaajista on vähintään yksi pitkäkestoinen lisä- tai täydennyskoulutus, enimmillään niitä oli suoritettu 11. Myös menetelmäkoulutuksia oli yli 66 % vastaajista, jollakin niitä oli käytynä jopa 12. Eniten menetelmäkoulutuksia olivat suorittaneet maisterit. Käydyistä koulutuksista suosituimpia olivat perhe-, ryhmä- ja yhteisötyöhön liittyvät menetelmät.

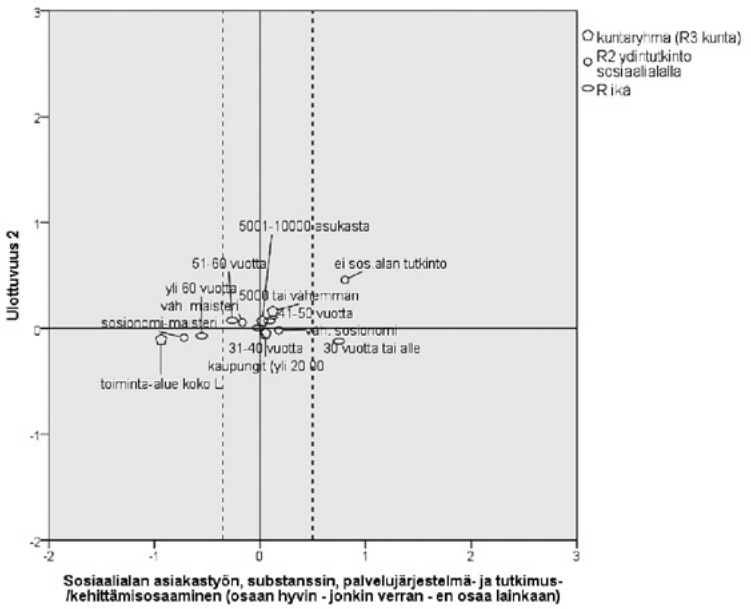
Osaaminen työntekijöiden arvioimana

Kyselyaineiston monivalintakysymyksiä ja muuttujien keskinäisiä suhteita tarkasteltiin ensin suorilla jakaumilla sekä laajoilla ja systemaattisilla ristiintaulukoinneilla. Tässä yhteydessä huomattiin, että osaamistasoja mittaamaan käytetty kolmiluokkainen asteikko olisi ollut hyvä toteuttaa viisiluokkaisena, perinteisenä Likertin asteikkona. Toisaalta karkea mittaustaso helpotti valitun monimuuttujamenetelmän, moniulotteisen korrespondenssianalyysin (Multiple Correspondence Analysis, MCA) käyttöä. Tällä analyysitavalla voidaan tarkastella useiden muuttujien keskinäisiä suhteita yhtä aikaa ja muuttujat voivat edustaa mitä mitta-asteikkoa tahansa. Muuttujien eri luokkien keskinäinen sijainti analyysin tuloksena syntyvässä kuviossa ilmaisee niiden välisiä yhteyksiä tai riippumattomuuksia. Eri muuttujien luokkien ollessa kuviossa lähellä toisiaan nämä luokat esiintyvät usein yhdessä aineiston tapauksissa. Jos kuviossa olevan muuttujan tai muuttujien luokkakeskipisteet asettuvat joko pysty- tai vaaka-akselin suuntaisesti selkeään suuruusjärjestykseen ja luokkakeskipisteiden hajonta on riittävä, voidaan akseli/ulottuvuus nimetä sisällöllisesti tämän vaihtelun mukaan. Tämän analyysitavan etuna on, että kun sisällöllisesti mielekäs kuvio on tietyillä muuttujilla saavutettu, voidaan tälle pohjalle heijastaa kyseisessä korrespondenssianalyysissä käyttämättä jätettyjä muuttujia. (Mamia 2009, 40, 46; Le Roux & Rouanet 2010; Kahma 2011, 44, 55–56.)

Tässä tutkimuksessa onnistuttiin moniulotteisen korrespondenssianalyysin kautta muotoilemaan sosiaalialan ammattilaisten osaamisen ”peruskenttä”, jossa oli mukana kysymyspatteristot: 1) asiakastyö-, 2) substanssi-, 3) palvelujärjestelmäsekä 4) tutkimus- ja kehittämisosaaminen. Kaikki edellä mainittujen patteristojen numeeriset muuttujat olivat mukana (35 yksittäistä muuttujaa + yksi pääkomponenttianalyysin avulla viidestä muuttujasta muodostettu summamuuttuja) paitsi substanssiosaamisen ulottuvuudesta kehitysvamma- ja vammaistyö sekä opiske-

lija- ja oppilastyö, jotka eivät asettuneet peruskenttään samanlaiseen järjestykseen vaaka-akselin mukaan kuten muut muuttujat. Näitä kahta muuttujaa lukuun ottamatta tarkasteltujen muuttujien luokkakeskipisteet asettuivat siten, että kentän oikeasta reunasta edeten vasemmalle niiden arvo muuttui luokka luokalta parempaa koettua osaamista kuvaavaksi. Sosiaalialan osaamista kuvaava MCA-kenttä jaettiin tutkijapäätöksellä vaaka-akselinsa suhteen kolmeen ryhmään: koettu osaaminen 1) keskivertoa korkeammalla tasolla, 2) keskivertotasolla ja 3) keskivertoa alemmalla tasolla. Sosiaalialan ammatillista osaamista kuvaavaan peruskenttään pystyttiin heijastamaan kentässä vielä ei-mukana olevia muuttujia, taustamuuttujien lisäksi myös avovastausten luokitteluja.

Kuviossa 2 olevaan MCA:lla muodostettuun ”peruskenttään” on heijastettu tutkimuksen kolme keskeistä taustamuuttujaa (kuntaryhmä, ydintutkinto, ikä). Kentän muodostavat vaaka-akselin mukaan järjestyksessä olevat 36 muuttujaa, jotka on kuviossa jätetty piiloon kuvan selkeyden vuoksi ja ainoastaan heijastettujen muuttujien luokkakeskipisteiden sijainnit on tuotu esille. Koordinaatiston origo (x=0, y=0) kuvaa keskimääräistä tilannetta kentän muodostavien 36:n muuttujan suhteen.



Kuvio 2. Koettua sosiaalialan ammatillista osaamista kuvaava moniulotteisen korrespondenssianalyysin (MCA) kenttään heijastetut kuntaryhmä-, ydintutkinto- ja ikäluokittelut.

Heijastetuista taustamuuttujista vaihteluväliltään laajimpana vaaka-akselin eli sosiaalialan koetun ammatillisen osaamisen suhteen on koulutustaso. Ilman sosiaalialan tutkintoa olevat sijoittuvat pääsääntöisesti koetun osaamisen keskivertoa alemmalle ja sosionomi-maisterit selkeästi keskivertoa korkeammalle tasolle. Sosionomit ja maisterit sijoittuvat arvioissaan pääsääntöisesti keskiverron osaamisen tasolle, kuitenkin niin, että maisterit sijoittuvat keskimääräisesti ryhmän osaavampaan reunaan ja sosionomit sen vähemmän osaavalle puoliskolle. Kunnan asukasluvun mukaisessa tarkastelussa erityisen merkittävää on, että erisuuruisten kuntaryhmien luokkakeskipisteet ovat hyvin lähellä toisiaan, mikä tarkoittaa, ettei niiden välillä ole havaittavissa eroja koetun osaamisen suhteen. Sen sijaan ne vastaajat, joilla on toiminta-alueenaan koko Lappi, arvioivat osaamisensa keskivertoa korkeammaksi.

Koulutuksen jälkeen suurimmalla vaihteluvälillä kuviossa erottuu työntekijöiden ikä. Mitä varttuneempia vastaajat ovat, sitä korkeammaksi he arvioivat oman osaamisensa. Vaikka ikäluokkien 31–40 vuotta ja 41–50 vuotta sijoittuminen rikkookin järjestystä, on yleinen trendi kuitenkin selkeä ja voimakas. Voidaankin todeta, että osaamistaan keskivertoa alemmaksi arvioineiden ryhmään kuuluvat alle 30-vuotiaat, joilla ei ole sosiaalialan tutkintoa. Keskivertoa korkeammaksi osaamisensa arvioivat koko Lapin alueella työskentelevät yli 60-vuotiaat, joilla on sekä sosionomin että maisterin tutkinnot. Tulos kuvaa sosiaalialan laaja-alaisen osaamisen merkitystä, jossa tarvitaan sekä vahvaa koulutusta että sen rinnalle kertyvää kokemusta.

Asiakastyöosaaminen

Asiakastyöosaaminen näyttäytyi vastauksissa vahvana osaamisalueena. Valtaosa koki osaavansa sen hyvin ja omaan osaamiseen luotettiin. Tätä sosiaalialan ytimessä olevaa osaamista tarvittiin työtehtävistä tai työskentelyalueesta riippumatta.

Erityisen vahvana koettiin asiakkaan kohtaamiseen liittyvä osaaminen, muun muassa kyky luoda luottamuksellinen asiakassuhde, vuorovaikutustaitojen hallitseminen, asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arvioiminen sekä osallisuuden huomioiminen. Kukaan vastaajista ei ilmoittanut, ettei hallitsisi edellä mainittuja sosiaalialan perustaitoja. Sosiaalialan työn keskiöön kuuluva asiakastyöosaaminen koettiin vahvana sekä sosionomien että sosiaalityöntekijöiden keskuudessa (myös Sipilä 2011, 138–140; Helminen 2013). Sosiaalialan tehtävissä keskeisesti läsnä oleva

	osaan hyvin %	osaan jonkin verran %	en osaa lainkaan %	en tarvitse tätä osaamista työssäni lukumäärä
	sosionomit/maisterit/sosionomi-maisterit			
Asiakkaan kokonaisvaltaisen elämäntilanteen arviointi	89/95/100 %	11/5/0 %	0 %	1/5/0
Asiakkaan osallisuuden huomioiminen	84/85/82 %	17/16/18 %	0 %	0/2/0
Asiakastyön vuorovaikutustaitojen hallitseminen	91/84/88 %	9/16/13 %	0 %	0/2/0
Luottamuksellisen asiakassuhteen luominen	92/93/94 %	8/7/6 %	0 %	0/4/0
Asiakastyön dokumentointi	61/76/71 %	38/23/29 %	1/1/0 %	0/4/0
Asiakastyön suunnitelmallinen toteuttaminen	74/80/77 %	26/10/24 %	0 %	0/11/0
Asiakasprosessien arviointi	56/69/59 %	44/31/41 %	1/0/0 %	1/6/0
Asiakasprosessin päättäminen	52/69/59 %	46/31/41 %	2/0/0 %	3/13/1
Asiakasprosessin kokonaisuuden hallinta	62/77/77 %	38/23/24 %	0 %	3/10/0
Sähköisten palveluiden hyödyntäminen	42/42/56 %	58/57/44 %	0/1/0 %	2/2/1
Moniammatillinen verkostotyö	79/78/88 %	21/22/12 %	0 %	0/1/0
Kulttuurisensitiivinen työ	27/27/31 %	66/67/69 %	7/7/0 %	8/6/1

Taulukko 3. Vastaajien arviot asiakastyöosaamisestaan (n=222–237).

moniammatillinen työskentely koettiin myös vahvana alueena, joskin viidennes vastaajista koki oman osaamisensa sen suhteen myös vajaaksi.

Sen sijaan vastaajat kokivat epävarmuutta asiakastyön dokumentoinnin sekä asiakasprosessien hallinnan (arviointi, päättäminen) osalta. Aiemmassa sosiaalitoimistojen työn vaikuttavuuden arvioinnin tutkimuksessa todettiin, että erityisesti asiakkuuksien päättäminen on työntekijöille haastavaa (Kemppainen ym. 2010, 79). Kaikkein varauksellisimmin arvioitiin sähköisten palveluiden hyödyntämistä ja kulttuurisensitiivistä työtä. Sähköisten palveluiden osalta alle puolet vastaajista

koki osaavansa hyödyntää niitä hyvin, mikä heijastaa näiden vielä suhteellisen heikkoa kehitystä sosiaalialalla. Kulttuurisensitiivistä työtä koki osaavansa hyvin alle kolmannes ja sen osalta oli eniten mainintoja siitä, ettei osaamista ole lainkaan tai ettei osaamista työssä tarvita, mikä selittynee Lapissa vielä toistaiseksi varsin pienellä maahanmuuttajien väestöosuudella. Vielä varovaisempia olivat vastaajien arviot monikulttuurisen ja saamelaiserityisen työn osaamisalueilla. Vastaajista 13 % koki osaamisensa monikulttuurisen työn suhteen hyväksi. Saamelaiserityisyyden kohdalla osaamisensa hyväksi koki vain kahdeksan vastaajaa, mikä selittyy sillä, että saamelaisten hyvinvointipalveluita tarjotaan Lapissa vain neljässä kunnassa ja osin Rovaniemellä maakunnan keskuskaupunkina (Heikkilä ym. 2013).

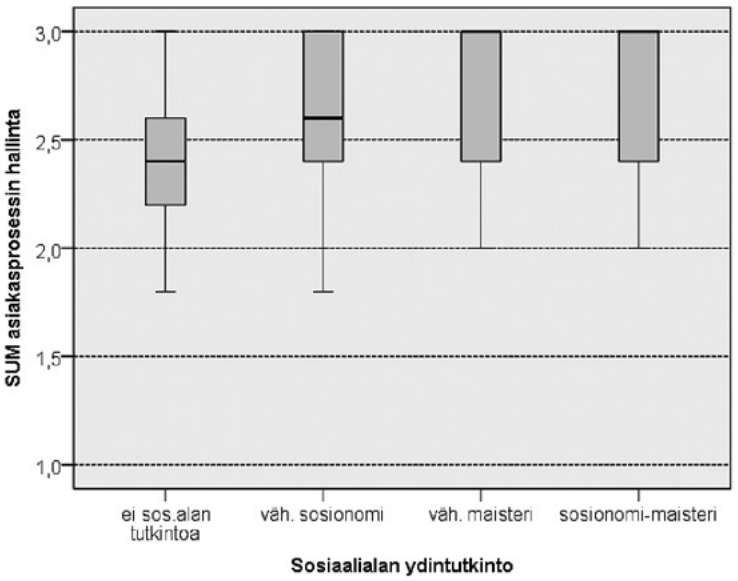
Myös avovastauksissa vastaajien vuorovaikutustaidot ja asiakkaan kohtaaminen korostuivat odotetusti sosiaalialan ammattilaisten vahvuutena. Vahvuuksia tuotiin esiin monin tavoin (62 % vastaajista) ja havainnollistettiin, miten moninaisista ja hienovireisistäkin taidoista asiakasosaaminen rakentuu.

> ”Taito löytää ihmisestä omia vahvuuksia ja saada tämä kokemaan olonsa arvokkaaksi. Taito osoittaa asiakkaalle (yksilö tai perhe) tässä esiintyvät puutteet ilman, että tämä kokisi itseään arvottomaksi. Kyky sovitella vaikeita asioita, kuitenkin niin, että asia otetaan vakavasti ja muutokseen sitoudutaan.” (195)

Vastaajista 15 % korosti koulutuksensa sekä työhistoriansa merkitystä vahvan asiakastyöosaamisen syntymiseen. Joka viides toi esiin menetelmällistä ja lainsäädännöllistä osaamistaan. Toisin kuin muiden osaamisalueiden kohdalla, asiakastyöosaamisen lisäämiseen tai vahvistamiseen liittyviä haasteita tai koulutustarpeita ei avovastauksissa mainittu.

> ”Olen psykoterapeutti, perheterapeutti mutta myös yksilöterapeutti. Pitkä työkokemus mielenterveystyössä, sosiaalityöntekijänä ja terapeuttina. Pystyn hallitsemaan isoja kokonaisuuksia. Teoreettista osaamista löytyy. Tulen hyvin toimeen asiakkaiden kanssa.” (223)

Pääkomponenttianalyysissä havaittiin, että 1) asiakastyön dokumentoinnin, 2) suunnitelmallisen toteuttamisen, 3) arvioinnin, 4) päättämisen ja 5) asiakasprosessin kokonaisuuden hallinnan osaamisen arviot yhteisvaihtelivat siten, että niistä voitiin muodostaa asiakasprosessien hallinta -summamuuttuja (kuvio 3).



Kuvio 3. Asiakasprosessien hallintaa kuvaavan summamuuttujan vaihtelu sosiaalialan ydintutkinnon mukaan. Laatikko-jana-kuvio. (3=osaan hyvin, 2=osaan jonkin verran, 1=en osaa lainkaan).

Summamuuttuja osoittaa sosiaalityöntekijöiden arvioivan osaamisensa asiakasprosessien hallinnassa korkeammaksi kuin sosionomien. Eroa selittäviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden työtehtävien tai koulutusten eroavaisuudet. Sosiaalityöntekijöillä on tyypillisesti vastuu asiakasprosessien kokonaisuudesta.

Palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaaminen

Toisena osaamisalueena vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamistaan. Arviointeja luonnehtii kokonaisuudessaan varovaisuus. Osaamista arvioitiin olevan, mutta oman osaamisensa hyväksi arvioivien määrä oli selvästi pienempi kuin asiakastyöosaamissa ja useampi koki myös osaamisen vajeita kysyttyjen sisältöjen suhteen.

	osaan hyvin %	osaan jonkin verran %	en osaa lainkaan %	en tarvitse tätä osaamista työssäni lukumäärä
	sosionomit/maisterit/sosionomi-maisterit			
Sosiaalipalvelujärjestelmän tunteminen	69/84/94 %	30/16/6 %	2/0/0 %	2/0/0
Sosiaaliturvaetuuksien tunteminen	53/61/71 %	45/40/29 %	2/0/0 %	5/3/0
Sosiaalialan lainsäädännön hallitseminen	32/62/77 %	68/38/24 %	0 %	1/1/0
Sosiaaliseen raportointiin liittyvä osaaminen	29/45/50 %	65/51/50 %	7/4/0 %	5/5/1
Terveydenhuollon palvelujärjestelmän tunteminen	22/37/47 %	68/60/53 %	11/3/0 %	6/4/0
Yksityisten sosiaalipalveluiden tunteminen	17/15/35 %	70/80/65 %	14/5/0 %	11/4/0
Kolmannen sektorin toiminnan ja palveluiden tunteminen	26/30/47 %	69/67/53 %	6/4/0 %	2/2/0
Omaa työtä ohjaavien taloudellisten reunaehtojen ymmärtäminen	63/66/82 %	34/33/18 %	3/2/0 %	1/1/0
Kunnalliseen ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vaikuttaminen sosiaalialan kysymyksissä	26/31/50 %	59/62/44 %	16/7/6 %	10/6/1

Taulukko 4. Vastaajien arviot palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisestaan (n=226–239).

Sosiaalipalvelujärjestelmän tuntemus oli vastaajien vahvinta osaamisaluetta, mutta senkin suhteen lähes viidennes koki osaamisvajeita. Sosiaaliturvaan liittyvien etuuksien, alan juridisen säädöspohjan tuntemiseen ja sosiaaliseen raportointiin liittyvät arviot osaamisesta olivat muita alueita varovaisempia. Arvioinnit erosivat sosionomien ja sosiaalityöntekijöiden kesken. Sosionomeista selvästi suurempi osa koki oman sosiaalipalvelujärjestelmän tuntemisen ja alan lainsäädännön hallitsemisen vajavaisemmaksi kuin sosiaalityöntekijät. Havainto on tärkeä, kun ajatellaan niitä odotuksia, joita lainsäädännössä sosiaalityölle ja sosiaaliohjaukselle asetetaan. Erityisesti kolmannen ja yksityisen sektorin sekä terveydenhuollon palvelujärjestelmän tunteminen koettiin puutteelliseksi.

Lähes 70 % vastaajista arvioi ymmärtävänsä hyvin omaa työtä ohjaavat taloudelliset reunaehdot. Kunnalliseen ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon vaikuttamisen suhteen oma osaaminen koettiin vajaaksi. Tätä osaamista vain kolmannes vastaajista arvioi hyväksi, 16 % sosionomeista ja 7 % sosiaalityöntekijöistä koki, ettei osaamista vaikuttamistyön suhteen ole lainkaan. Vastaajat arvioivat myös sosiaalisen raportoinnin osaamisen vähäiseksi. Eri osaamisalueita kuvaavissa vastauksissa sosionomeista ja sosiaalityöntekijöistä 64–66 % ilmoittaa osaavansa rakenteellista sosiaalityötä jonkin verran, kun sosionomeista 26 % ja sosiaalityöntekijöistä 12 % toteaa, ettei hallitse lainkaan rakenteellista sosiaalityötä.

Yli puolet vastaajista mainitsi avovastauksissaan vahvuuksia palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisessaan. Ne liittyivät etuuksien ja palvelujärjestelmän tuntemiseen ja yhteistyön sujumiseen verkostossa. Omaa työkokemusta ja koulutusta tuotiin esille vahvuutena ja osaamisen taustana.

> ”Palvelujärjestelmän tuntemus syntyy hyvin pitkälti ajan myötä ja kokemuksesta. Opinnot antavat pohjan ja mahdollistavat tiedon hankkimisen. Työ on jatkuvaa uuden oppimista, päivittämistä.” (54)

Palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamiseen liittyviä huolia mainitsi joka viides vastaaja. Ne liittyivät omaan osaamiseen, ajanpuutteeseen sekä yhteiskunnan palveluiden riittävyyteen ja niiden muutoksiin.

> ”…Arvioisin sen (palveluiden tuntemisen) olevan ihan hyvällä tolalla nytkin, mutta asioiden vyöry ja määrä lisää omaa riittämättömyyden tunnetta, joka stressaa…” (147)

Tutkittavat olivat huolissaan myös asiakkaistaan ja erityisesti siitä, saavatko he tarvitsemiaan palveluita tai etuuksia. Joka kymmenes sosiaalialan ammattilainen koki tarvitsevansa lisäkoulutusta vaikuttamistyöstä sekä lainsäädännöstä.

Tutkimus- ja kehittämisosaaminen

Kolmas kyselyssä arvioitava osaamisalue oli tutkimus ja kehittäminen. Vastauksia luonnehti halu tiedon tuottamiseen ja uuden tutkimustiedon hyödyntämiseen, mutta työaika ja -olosuhteet asettivat haasteita ja rajoitteita.

	osaan hyvin %	osaan jonkin verran %	en osaa lainkaan %	en tarvitse tätä osaamista työssäni lukumäärä
	sosionomit/maisterit/sosionomi-maisterit			
Tietojen tuottaminen omasta työstäni	45/56/56 %	55/44/44 %	0/1/0 %	5/2/1
Tutkimustiedon hyödyntäminen omassa työssäni	31/44/59 %	66/55/41 %	4/1/0 %	7/1/0
Tilastotietojen haku, luku ja tulkinta	27/44/56 %	67/50/44 %	6/6/0 %	11/6/1
Oman työn vaikuttavuuden arviointi	38/34/41 %	58/64/59 %	4/2/0 %	2/1/0
Oman työn kehittäminen	49/48/47 %	51/52/53 %	0 %	0

Taulukko 5. Vastaajien arviot tutkimus- ja kehittämisosaamisestaan (n=224–238).

Noin puolet vastaajista ilmoitti osaavansa tuottaa hyvin tietoa omasta työstään ja kehittää sitä. Tutkimukselliset taidot saavat kuitenkin harvoin ansaitsemaansa tilaa käytännön työelämässä. Vain joka kymmenes ammattilainen pystyy hyödyntämään ajankohtaista tutkimustietoa työssään hyvin ja 13 %:lla vastaajista tätä mahdollisuutta ei ollut lainkaan. Kolmella neljästä vastaajasta on mahdollisuus tutustua uuteen tutkimustietoon työajalla ja lopuilla ei lainkaan. Sosionomeilla tilanne on puolet parempi kuin sosiaalityöntekijöillä, joista 40 % ei pysty perehtymään uusiin tutkimustuloksiin työssään. Tilanne on ristiriitainen, kun tutkimusosaamisen koulutuksessaan hankkivat sosiaalityöntekijät eivät pysty päivittämään tietojaan, saati tuottamaan uutta tietoa. Alle puolet sosiaalityöntekijöistä arvioi osaavansa tutkimus- ja tilastotietojen hyödyntämisen hyvin. Vastaavat arviot sosionomien kohdalla olivat vaatimattomampia. Tutkimusosaamisen arvioinneissa on hyvä huomioida Leena Viinamäen ja Anneli Pohjolan (2016) toteamus siitä, että tutkimuksellisuus tarkoittaa eri asiaa ammattikorkeakoulussa kuin yliopistossa.

Oman työn vaikuttavuuden arviointi oli osaamisalue, jonka vahvaksi kokeneiden joukko oli kaikkein pienin tutkimus- ja kehittämisosaamisen alueella. Arviot tutkimus- ja tilastotiedon hyödyntämisen taidoista käytännön työssä olivat kaikkein varovaisempia ja siihen liittyivät myös lisäkoulutustarpeet. Helposti omaksutta-

valle ja ammatillisesti hyödynnettävässä muodossa olevalle tiedolle koettiin olevan tarvetta, mitä perusteltiin perehtymiseen käytettävissä olevan ajan vähyydellä.

Työyhteisö- ja johtamisosaaminen

Työyhteisö- ja johtamisosaamista koskevia arviointeja luonnehti kokonaisuudessaan se, että sosiaalialan ammattilaiset luottivat osaamiseensa ja kykyynsä toimia työyhteisöissä, mutta samanaikaisesti heillä oli runsaasti työhyvinvointiin ja omaan jaksamiseen liittyvää huolta (ks. Mänttäri-van der Kuip 2015; Sipilä 2011).

	osaan hyvin %	osaan jonkin verran %	en osaa lainkaan %	en tarvitse tätä osaamista työssäni lukumäärä
	sosionomit/maisterit/sosionomi-maisterit			
Tieto- ja viestintä-tekniikan hallitseminen	59/50/59 %	40/49/41 %	1/1/0 %	0/0/0
Oman työn organisointi ja koordinointi	78/69/77 %	21/32/24 %	1/0/0 %	1/0/0
Työyhteisön jäsenenä toimiminen	91/90/100 %	9/10/0 %	0 %	0/0/0
Omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen	65/62/88 %	35/35/12 %	1/3/0 %	0/0/0
Työelämän lainsäädännön tuntemus	44/47/65 %	54/52/35 %	2/1/0 %	0/0/0
Hyvän hallinnon periaatteiden tunteminen	33/57/75 %	62/38/25 %	5/5/0 %	14/4/1
Päätöksenteko-osaaminen	52/60/60 %	45/35/33 %	3/5/7 %	9/13/4
Työn laadun arvioiminen	39/34/47 %	57/59/40 %	4/7/13 %	5/8/4
Taloussuunnittelu ja budjetointi	25/29/43 %	50/43/43 %	25/28/14 %	31/35/4
Henkilöstöjohtaminen	39/25/57 %	46/55/14 %	15/20/29 %	47/42/6
Verkostojohtaminen	18/22/27 %	52/56/53 %	30/22/20 %	36/27/5

Taulukko 6. Vastaajien arviot työyhteisö- ja johtamisosaamisestaan (n=170–240).

Tieto- ja viestintäteknologiaosaamisen arvioi vahvaksi reilu puolet vastaajista ja lopuilla oli niissä puutteita. Tulos on kiinnostava, kun tiedetään, että palvelujärjestelmä tulee tulevaisuudessa entistä vahvemmin kehittymään erilaisten verkkopalveluiden suuntaan. Valtakunnallisesti tarkasteltuna sosiaalihuollon kuntaorganisaatiot tarjoavat verrattain vähän sähköisiä palveluita asiakkailleen (Kärki & Ryhänen 2015, 58–59). Lapin alueella sähköisiin palveluihin on panostettu ja kuntia on tuettu niiden käyttöönottoon esimerkiksi erilaisissa hankkeissa sekä Virtuaalisen sosiaali- ja terveyspalvelukeskuksen virtu.fi -alustalla (ks. Päykkönen 2014).

Oman työn organisointiin ja työyhteisön jäsenenä toimimiseen liittyvän osaamisen suuri osa vastaajista arvioi vahvaksi. Sen sijaan työlainsäädännön ja hyvän hallinnon periaatteiden tuntemisessa koettiin selvästi enemmän osaamisvajeita. Joka kymmenes vastaaja oli sitä mieltä, ettei edes tarvitse hyvän hallinnon periaatteiden tuntemista. Tulos on ristiriidassa erityisesti suhteessa hallintolakiin, jolla on viranomaistoimintaa yleisesti ohjaava luonne ja jolla pyritään turvaamaan ennen kaikkea yksilöiden oikeusturva (ks. esim. Niemivuo ym. 2010). Hyvän hallinnon periaatteiden tunteminen oli myös osaamisalue, jossa koulutuskohtaiset erot olivat selvät. Sosionomeista selvästi pienempi joukko arvioi tuntevansa sen hyvin. Erot voivat liittyä myös erilaisiin työtehtäviin. Toisaalta lainsäädäntöön liittyvä osaaminen näyttäytyy aineistossa kautta linjan alueena, jonka sosiaalityöntekijät kokevat vahvemmaksi kuin sosionomit.

Avovastauksissa työyhteisöosaamiseen liittyviä vahvuuksia mainittiin usein (41 %). Ne liittyivät kykyyn toimia työyhteisön jäsenenä, rakentaa ja kehittää työyhteisöä sekä alaistaitoihin, yhteistyökykyyn, tunnollisuuteen, tiimityöskentelyyn, kehittämisvalmiuteen ja -myönteisyyteen. Työyhteisöosaamiseen liittyviä haasteita mainitsi 17 % vastaajista. Työntekijöitä huolestuttivat oma jaksaminen, ajanpuute sekä tietotekniikan ja viestinnän osaamisvajeet. Heikentyneet toimintamahdollisuudet, työmäärän suuruus ja sen epätasainen jakaantuminen sekä kokemukset riittämättömistä resursseista kuormittavat sosiaalialan työntekijöitä.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa johtamiseen liittyvää osaamistaan, vaikka he eivät toimisikaan johtotehtävissä. Yli kolmannes vastaajista ei kokenut tarvitsevansa johtamisosaamista eikä taloussuunnittelu- ja budjetointiosaamista työssään. Sosionomit kokivat henkilöstöjohtamisosaamisensa vahvemmaksi kuin muut. Vahvimpia osaamisalueita olivat ne, joita tarvitaan yleisesti sosiaalialan asiakastyössä, kuten päätöksenteko ja työn laadun arviointi. Työn laadun arvioinnin osaaminen on merkityksellistä, sillä jokaisen sosiaalihuollon toimintayksikön työntekijän tulee toteuttaa omavalvontaa arkisessa työssään (Sosiaalihuoltolaki

30.12.2014/1301, 47–49 §). Kiinnostava tulos on se, että moniammatillisessa työssä tarvittavaa verkostojohtamista arvioitiin melko varovaisesti. Sen osaaminen liittyy monialaiseen yhteistyöhön ja moniammatillisen työn osaamiseen, johon liittyvää vajetta nousi esille myös aikaisemmin kyselyn tuloksissa.

Eettinen ja arvo-osaaminen

Vastaajia pyydettiin kyselylomakkeen avovastauksissa arvioimaan, millaista eettistä osaamista he työssään tarvitsevat ja millaisia eettisiä ongelmia ja arvoristiriitoja he kohtaavat. Eettinen osaaminen nähtiin keskeisenä, jopa lähtökohtaisena osaamisalueena niin sosionomien kuin sosiaalityöntekijöiden vastauksissa (myös Sipilä 2011, 146). Siihen liittyvää osaamista kuvattiin runsaasti, yhteensä erilaisia mainintoja aineistossa oli 437.

> ”Eettinen selkäranka pitäisi olla itsestäänselvyys ja vahva. Tarvitsen eettistä osaamista työssäni päivittäin.” (147)

Eettistä osaamista tarkasteltiin sekä normatiivisena ohjeiden, sääntöjen sekä lakien noudattamiseen liittyvänä toimintana (normietiikka) että asiakkaiden kohtaamista ja asiakassuhdetta korostavana näkökulmana (huolenpidon etiikka) (esim. Banks 2006). Työn normieettistä perustaa kuvasi 41 % vastaajista (sosionomeista 45 %, sosiaalityöntekijöistä 35 %) ja se liitettiin ennen kaikkea ammattieettisten periaatteiden ja salassapitosäännösten noudattamiseen sekä asiakkaan oikeuksien, kuten itsemääräämisoikeuden ja yksityisyyden kunnioittamiseen. Asiakassuhteeseen liittyvää eettistä osaamista pohdittiin normietiikkaa useammin, sillä 61 % vastaajista (sosionomeista 67 %, sosiaalityöntekijöistä 57 %) toi sen esiin. Sitä kuvattiin runsaasti ja monipuolisesti. Asiakkaiden kunnioittaminen ja arvostaminen nähtiin keskeisimpänä huolenpitoetiikan alueena. Asiakkaiden hyvää kohtaamista, johon liitettiin muun muassa asiakkaan kuunteleminen ja asiakkaan tilanteessa myötäeläminen, pidettiin myös tärkeänä. Sen lisäksi asiakkaiden tasa-arvoinen kohtelu, erilaisuuden hyväksyminen ja ymmärtäminen sekä luottamuksellisuus olivat asioita, joiden nähtiin liittyvän eettiseen osaamiseen.

> ”On erittäin tärkeää kohdata jokainen asiakas yksilönä ja taata kaikille tasavertainen palvelu. Tämä on jäänyt takaraivooni ammattikorkeasta ja sitä on todella tärkeää toteuttaa työssäni.” (131)

Eettinen osaaminen nähtiin normi- ja huolenpitoeettisten näkökulmien rinnalla myös työntekijään liittyvänä kyvykkyytenä ja herkkyytenä tunnistaa omia arvoja ja erilaisia eettisiä näkökulmia (ks. esim Juujärvi ym. 2007). Sitä tarkasteli 28 % vastaajista (sosionomeista 24 %, sosiaalityöntekijöistä 36 %). Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet kuten rehellisyys, empaattisuus, hienotunteisuus, avarakatseisuus ja ystävällisyys olivat eettiseen osaamiseen liittyviä kykyjä. Eettinen herkkyys puolestaan on jatkuvaa reflektointia, punnintaa ja tasapainoilua hyvien ja huonojen vaihtoehtojen välillä sekä omien tai toisten päätösten vaikutusten mietintää ja ennakointia. Tämä näkyi korostuneesti sosiaalityöntekijöiden vastauksissa. Voi olla, että tämä heijastaa sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien tehtävien erilaisia sisältöjä. Sosiaalityöntekijöiden työhön liittyy hyvin usein asiakkaita koskeva päätöksenteko ja se näyttäytyy monin tavoin eettistä osaamista vaativana alueena. Erityisen vaativana koettiin asiakkaan itsemääräämisoikeuteen puuttuminen, jonka nosti esille viidennes kaikista vastaajista. Sitä pohdittiin auttamisen ja kontrollin välisenä ristiriitana ja sen haastavuus liitettiin ennen kaikkea tilanteisiin, joissa jouduttiin toimimaan ja tekemään ratkaisuja asiakkaiden toiveiden vastaisesti.

Samalla kun sosiaalialan työ nähtiin vahvasti eettisenä työnä, vastaajat toivat esiin eettisen osaamisen vaativuuden ja siihen liittyvät monenlaiset arvoristiriidat. Joka viides vastaajista tunnisti työntekijän ja asiakkaan välisiä arvoristiriitoja. Ne liittyivät muun muassa työntekijän ja asiakkaan erilaisiin käsityksiin hyvästä vanhemmuudesta, lapsen edusta tai elämänarvoista. Myös verkostotyötä, eri viranomaisten kanssa toimimista, väritti osan kokemuksissa asiakkaan tilannetta ja asiakkaan parasta koskevat erilaiset ymmärrykset. Jotkut vastaajista toivat esiin myös ”puun ja kuoren välissä” tasapainoilun, kun hallinnon asettamat odotukset ja reunaehdot työlle eivät vastanneet työntekijän odotuksia hyvästä työn tekemisestä.

> ”Monesti sosiaalityöntekijänä on sellainen olo, että täytyy olla ”mieliksi” oman organisaation hallinnolle, mutta kuitenkin koen, että minun tulisi olla ensisijaisesti oman asiakkaan puolella.” (112)

Aiempien tutkimusten (ks. esim. Metteri & Hotari 2011) tapaan kunnan talouden asettamat niukat toimintamahdollisuudet koettiin myös eettisesti haastavina. Joka viidennen vastaajan mukaan talouden dominanssin nähtiin rajoittavan asiakkaiden tarpeiden mukaisten palvelujen tarjoamista.

> ”Johtamistyössä esim. talouden ja asiakkaiden tarpeiden välinen ristiriita → miten turvata asiakkaan palvelut, kun rahat ei riitä.” (145)

Talouden dominanssiin liittyivät läheisesti myös niukat työn tekemisen resurssit, jotka tuottivat kiirettä ja olivat vastaajien mielestä este laadukkaalle sosiaalialan työlle.

Johtopäätökset

Artikkelimme tavoitteena on tarkastella, millaista on lappilaisten sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaaminen heidän itsensä arvioimana. Tutkimusaineistomme vahvuutena on sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaamisen rinnakkainen tarkastelu. Tutkimustuloksemme osoittavat, että sosiaalialan työntekijöillä on vahvaa sosiaalialalle tyypillistä osaamista erityisesti asiakastyön, vuorovaikutuksen ja eettisen osaamisen alueilla. Osaamisen keskiössä ovat ihmisten kohtaaminen ja elämänhallinnan tukeminen. Tulosten mukaan osaamisen laaja-alaisuus luonnehtii sosiaalialaa ja toisaalta erottaa sen muista ammattiryhmistä. Lapissa työskentelevät sosiaalityöntekijät ja sosionomit ovat päteviä tehtäviinsä. Toisin kuin joillakin alueilla valtakunnallisesti, ei sosiaalityöntekijöiden epäpätevyysongelmaa ole (Keskinen ym. 2017).

Sosiaalialan ammatillista osaamista tarkasteltiin kokonaisvaltaisesti sekä määrällisesti että laadullisesti. MCA-menetelmä mahdollisti asiakastyö-, substanssi-, palvelujärjestelmä- sekä tutkimus- ja kehittämisosaamisen yhtäaikaisen tarkastelun. Erityisesti ilman sosiaalialan tutkintoa olevat, nuoremmat ja vähän työkokemusta omaavat vastaajat arvioivat osaamisensa kaikilla osaamisalueilla muita heikommiksi. Anneli Pohjolan (2003, 146) mukaan sosiaalialan asiantuntemusta on systemaattisesti kyseenalaistettu alan ulkopuolelta ja miltei kenellä tahansa on katsottu olevan kompetenssia sen määrittelemiseen ja tekemiseen. Tutkimustuloksemme osoittavat, ettei näin ole. Osaamisen vahvistumiseen näyttää vaikuttavan ennen kaikkea koulutus ja ikä. Keskivertoa korkeamman yleisen osaamisen tason tuottavat sosionomin tutkinnon lisäksi suoritettu maisterin tutkinto, yli 60 vuoden ikä ja koko maakunnan alueella toimiminen. Lisäksi keskivertoa korkeammaksi koettuun osaamiseen liittyi vahva menetelmäosaaminen. Sen sijaan kuntakoolla ei ole merkitystä koettuun yleiseen sosiaalialan osaamiseen. Sosionomi-maisterit (n=17) kokivat osaamisensa muita koulutusryhmiä paremmaksi lähes kaikissa

kartoitetuissa osaamisalueissa. Tämän erityisryhmän pienuuden ja yleisemminkin osaamisen kartoituksessa käytetyn karkean asteikon vuoksi tutkimus olisi hyvä toistaa laajempana ja herkemmillä mittareilla. Osaamisen tason muita vahvemmaksi arvioivat myös terveydenhuollon, mukaan lukien erikoissairaanhoidon, toimintayksiköissä toimivat työntekijät. Moniammatillinen toimintaympäristö vaatii työntekijöiltä vahvaa ammatillista identiteettiä ja osaamista.

Sosiaalityöntekijöiden osaamisen vahvuudet ovat yhteiskunnallinen ja rakenteellinen osaaminen sekä asiakasprosessin kokonaisuuden hallinta. Tulosten mukaan heidän osaamisensa on vahvempaa lainsäädännön-, sosiaalipalvelujärjestelmän- ja rakenteellisen työn alueilla. Sosionomien osaamisessa korostuvat vuorovaikutus- ja asiakastyöosaaminen. Tulokset heijastavat koulutusten tason, keston ja sisältöjen tuottamia eroja. Sosiaalialan ammattilaiset tunnistavat hyvin osaamiseensa liittyvät haasteet muuttuvan lainsäädännön, lappilaisen toimintaympäristön muutoksen sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistuksen näkökulmista. Nämä tulisi huomioida myös peruskoulutuksen sisältöjä suunniteltaessa, työkäytäntöjä uudistettaessa sekä täydennyskoulutuksessa. Asiakastyöhön liittyvä sähköisten palveluiden hyödyntäminen nähtiin osaamisvajeena, samalla kun siihen kohdistui odotuksia pitkien välimatkojen toimintaympäristössä. Lisäksi kulttuurisensitiivisessä, erityisesti saamelaiserityisessä osaamisessa koettiin puutteita. Yhdeksän kymmenestä sosiaalialan ammattilaisesta luottaa kykyynsä toimia työyhteisössä. Sen sijaan omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtimista ei koeta yhtä vahvana.

Tutkimus- ja kehittämisosaaminen nähtiin tärkeänä osaamisalueena, mutta sen hyödyntämiseen käytännön työssä liittyi monia rajoittavia reunaehtoja. Kuitenkin odotukset ovat lisääntyneet tätä osaamisaluetta kohtaan johtuen muun muassa sosiaalihuoltolain rakenteellisen sosiaalityön määritelmästä, joka sisältää myös tiedontuottamisen ja vaikuttavuuden arvioinnin. Vain harva pystyy hyödyntämään ajankohtaista tutkimustietoa työssään hyvin. Sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet tutkimustiedon hyödyntämiseen olivat puolet heikompia kuin sosionomien.

Tulevaisuudessa sosiaalipalvelut siirtyvät kunnilta maakunnan vastuulle ja niiden on tarkoitus toimia tiiviissä yhteistyössä perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kanssa. Julkisten sosiaali- ja terveyskeskusten lisäksi järjestöt ja yksityiset palveluntuottajat tulevat lisäämään asiakkaille valinnan vapautta. Vastauksena näihin kehittämishaasteisiin on nähty monialainen yhteistyö, tiedonkulun ja raja-aitojen madaltaminen sekä yhdessä tekemisen mahdollistavan palveluorganisaation luominen (Niskala ym. 2016). Monialaisessa yhteistyössä ja palveluohjauksessa tarvitaan hyvää ja laaja-alaista palvelujärjestelmän tuntemusta.

Tulostemme mukaan sosiaalialan ammattilaiset osaavat hyvin moniammatillisen työotteen ja tuntevat sosiaalialan oman palvelujärjestelmän. Palvelujärjestelmän tuntemus oli puutteellisempaa terveydenhuollon, kolmannen sektorin sekä erityisesti yksityisten sosiaalipalveluiden osalta. Huomioitavaa on, että yksityisiä sosiaalipalveluiden tuottajia on Lapissa vielä vähän. Nämä osaamisen vajeet asettavat erityisiä haasteita sosiaalialan työntekijöille sote-palvelujen uudelleenorganisoitumisessa. Sosiaali- ja terveyspalvelujen valinnanvapauden myötä lisääntyvä kilpailu voi nostaa myös julkisten palveluiden laadun ja kustannustehokkuuden vaatimuksia.

Sosiaalialan ammatillisen kasvun ja kehityksen tavoitteiksi on arvioitu ohjaukseen sekä palvelujen ja toiminnan organisointiin ja koordinointiin sekä neuvonnan ja tiedottamiseen liittyvät valmiudet (ks. Helminen 2013). On ehdotettu, että moniammatillisen toiminnan kehittäminen voisi tulevaisuudessa tapahtua sosiaalityölähtöisesti (Vaininen 2011, 267). Palveluiden laadun arviointi, verkostojohtaminen, palvelujärjestelmän tunteminen sekä tiedontuottamisosaaminen eivät tutkimuksessamme kuitenkaan näyttäydy erityisen vahvoina sosiaalialan ammattilaisten omissa arvioissa.

Sekä tämän että aikaisempien tutkimusten valossa sosiaalialan työntekijät ovat joutuneet usein tilanteisiin, joissa asiakkaan tarpeen tulkinta ei kunnan tiukasta taloudellisesta tilanteesta johtuen aina tapahdu asiakkaan tarpeen määrittämänä (Niskala 2008). Voisikin olettaa, että siirryttäessä maakunnalliseen palvelujärjestelmään sosiaalialan työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutteisesti tekemän tuen tarpeen tulkinta ja arviointi voidaan nähdä syntyvän vapaampana taloudellisista reunaehdoista. Toisaalta isossa ja sähköistyvässä palveluorganisaatiossa saattaa olla entistä vaikeampaa toteuttaa sosiaalialan ydinosaamistehtävää, ihmisen ja hänen yhteisönsä välisen vuorovaikutussuhteen tukemista. Tämä vaatii sosiaalialan osaajilta entistä enemmän rohkeutta ja vahvaa ammatti-identiteettiä toimia sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaisesti ja näin varmistaa lappilaisten hyvinvointi jatkossakin.

Tutkimuksemme perusteella Lapin kuntien ja kuntayhtymien sosiaalityöntekijöillä ja sosionomeilla on vahvaa sosiaalialan osaamista. He voivat kilpailla tulevaisuuden työmarkkinoilla monialaisina osaajina. Sote-uudistukseen liittyvässä epävarmuudessa työskentely vaatii sosiaalisen näkökulman esilläpitoa uusia rakenteita luovissa neuvottelupöydissä. Sote-muutoksessa työskentely on mahdollisuus, sillä muutoksessa vanhat toimintatavat voidaan kyseenalaistaa ja luoda uusia, vahvasti sosiaaliseen hyvinvointiin kiinnittyneitä tekemisen tapoja, jotka tukevat sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiota. Uudet organisoitumistavat vaativat

sosiaalialan osaajilta valmiuksia toimia oman alan lisäksi yhteisissä sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa ja laajemmin osana lappilaisen hyvinvoinnin turvaamista.

KIRJALLISUUS

Ailasmaa, Reijo (2015) Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2013. Suomen virallinen tilasto. Tilastoraportti 26. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Banks, Sarah (2006) Ethics and Values in Social Work. Third Edition. Hampshire & New York: Palgrave Macmillan.

Compton, Beulah Roberts & Galaway, Burt (2005) Social Work Processes. 7. painos. Belmont: Thompson Learning.

Filppa, Virpi (2002) Kansalaisten tarpeista sosiaalialan erityisosaamiseen. Osaamisen monimuotoisuutta jäsentämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 9. Helsinki: Edita Prima Oy.

Fook, Jan (2005) Social Work. Critical theory and Practice. London: Sage Publications.

Heikkilä, Lydia & Laiti-Hedemäki, Elsa & Pohjola, Anneli (2013) Saamelaisten hyvä elämä ja hyvinvointipalvelut. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Helminen, Jari (2013) Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus: Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuudesta. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 127. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Hallituksen esitys eduskunnalle sosiaalihuoltolaiksi (HE 164/2014)

Holma, Aulikki & Lappalainen, Katri & Pilkevaara, Sinikka (1997) Näkymätön näkyväksi – Tieto, osaaminen ja knowledge management. Koulutuskeskus Dipoli. Tietopalvelun ja tietoresurssien hallinnan koulutus 1996–1997. Espoo: Teknillinen korkeakoulu.

Juujärvi, Soile & Myyry, Liisa & Pesso, Kaija (2007) Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.

Kahma, Nina 2011: Yhteiskuntaluokka ja maku. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 8. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Kemppainen, Tarja (2006) Sosiaalityöntekijät 2015. Teoksessa Matti Vuorensyrjä & Merja Borgman & Tarja Kemppainen & Mikko Mäntysaari & Anneli Pohjola: Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti. Helsinki. Opetusministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Kuntaliitto, 230–284.

Kemppainen, Tarja & Kostamo-Pääkkö, Kaisa & Niskala, Asta & Ojaniemi, Pekka & Vesterinen, Kerttu (2010) Sosiaalityön vaikuttavuuden arvioinnin ensiaskeleet Lapista. Tutkimus sosiaalitoimistojen työn vaikuttavuudesta. Rovaniemi: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Keskinen, Elisa & Kiiski, Kati & Kuusinen-James, Kirsi & Vuorijärvi, Petri (2017) Selvitys sosiaalityöntekijän tehtävissä tilapäisesti toimimisen valtakunnallisesta tilanteesta. Sosiaalialan osaamiskeskukset. http://www.sosiaalikollega.fi/uutiset/sosiaalityontekijaselvitys_3-2017 Luettu 25.9.2017

Kostamo-Pääkkö, Kaisa (2013) Selvitys sosiaalihuollon henkilöstön nykyisestä määrästä ja kelpoisuudesta sekä työvoiman vaihtuvuudesta ja poistumasta vuoteen 2015 Lapin alueella. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. http://www.sosiaalikollega.fi/uutiset/poske/sosiaalityontekijat_ja_ohjaajat_lapissa2013.pdf Luettu 15.12.2016

KT Kuntatyönantajat (2015) Sosiaalihuollon henkilöstö. http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/kunta-tyonantajana/henkilosto/sosiaalihuolto/Sivut/default.aspx Luettu 21.4.2017.

Kärki, Jarmo & Ryhänen, Miia (2015) Tieto- ja viestintäteknologian käyttö sosiaalihuollossa vuonna 2014. Raportti nro 20/2015. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Le Roux, Brigitte & Rouanet, Henry (2010) Multiple Correspondence Analysis. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences 163. London: SAGE publications Ltd.

Lähteinen, Sanna & Raitakari, Suvi & Hänninen, Kaija & Kaittila, Anniina & Kekoni, Taru & Krok, Suvi & Skaffari, Pia (2017) Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. SOSNET julkaisuja 7. Rovaniemi: Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet.

Lähteinen, Sanna & Tuohino, Noora (2013) Kahden sosiaalialan korkeakoulututkinnon suorittaneiden käsitykset alan korkeakoulutusten tuottamasta osaamisesta. Janus 21 (1), 41–58.

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.): Työelämä muuttuu, joustaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Metteri, Anna & Hotari, Kaisa-Elina (2011) Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa. Teoksessa Aini Pehkonen & Marja Väänänen-Fomin (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus, 67–92.

Murto, Jukka & Kaikkonen, Risto & Pentala-Nikulainen, Oona & Koskela, Timo & Virtala, Esa & Härkänen, Tommi & Koskenniemi, Timo & Jussmäki, Teppo & Vartiainen, Erkki & Koskinen Seppo (2017) Alueellisen terveys- ja hyvinvointitutkimuksen perustulokset 2010–2016. www.thl.fi/ath Luettu 30.8.2017.

Mänttäri-van der Kuip, Maija (2015) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. Janus 23(3), 329–335.

Niemivuo, Matti & Kerävuori-Rusanen Marietta & Kuusikko, Kirsi (2010) Hallintolaki. Helsinki: Talentum.

Niskala, Asta (2008) Salatusta suhteesta kahden kimppaan – Analyysi sosiaalityön prosessin rakentumisesta. Acta Universitatis Lapponiensis 150. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Niskala, Asta & Räisänen, Rea & Martin, Maria (2016) Lapin sairaanhoitopiirin alueen sosiaali- ja terveydenhuollon tulevaisuuden palveluprosessit. Loppuraportti. http://www.sosiaalikollega.fi/poske/tyoryhmat/soteuudistus/poske/tyoryhmat/soteuudistus/lappi_tulevaisuudenpalveluprosessit Luettu 15.12.2016.

Pohjola, Anneli (2003) Sosiaalityön koulutuksen tila ja paikka. Teoksessa Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Jyväskylä: PS-Kustannus, 145–165.

Päykkönen, Kirsi (2014) ICT-Mediated Social Work in Northern Finland – a Scoping Study. Teoksessa Arja Kilpeläinen & Kirsi Päykkönen (Ed.) eCompetence for Social Work. Publications in the Social Sciences, B. Research Reports 64. Rovaniemi: University of Lapland, 91–107.

Rantalaiho, Ulla-Maija (2005) Sosiaalityössä tarvittava osaaminen. Valmistelupaperi Sosiaalialan käytännön harjoittelun kehittämistä suunnittelevan työryhmän käyttöön. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö ja opetusministeriö.

Rouhiainen-Valo, Tuula & Rantanen, Teemu & Hovi-Pulsa, Raija & Tietäväinen, Sirpa (2010) Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaajien avaajina. Teoksessa Leena Viinamäki (toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010–2015. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, 9–36.

Sipilä, Anita (2011) Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet – Tiedot, taidot ja etiikka sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 28. Kuopio: University of Eastern Finland.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

Talentia (2013) Määrittelyjä sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön työstä ja tehtävistä. http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalialan_tyo/tyon_maaritelmat Luettu 20.4.2017

Vaininen, Satu (2011) Sosiaalityöntekijät sosiaalisen ammattilaisina: Sosiaalityöntekijöiden ja yhteistyökumppanien käsitykset sosiaalityöntekijöiden ammatillisesta toiminnasta 2000-luvun alussa. Acta Universitatis Tamperensis 1664. Tampere: Tampereen yliopisto.

Vanhala, Anni (2005) Paikka ja asiakkuus, Etnografia naisten asuntolasta. Acta Universitatis Tamperensis 1075. Tampere: Tampereen yliopisto.

Viinamäki, Leena & Pohjola, Anneli (2016) Tutkimus sosionomi (ylempi AMK) -tutkinnon suorittaneiden koulutus- ja työmarkkina-asemasta. Sarja A. Tutkimukset 1. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu.