

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA

Eija Ala-Toppiari-Peltola

KOLME DISKURSSIIVISTA NÄKÖKULMAA
SOSIAALIALAN OSAAMISEEN

Johtaminen
Pro gradu – tutkielma

VAASA 2015

SISÄLLYSLUETTELO

sivu

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

TIIVISTELMÄ

1. JOHDANTO	9
1.1. Tutkimuksen lähtökohdat ja tarkoitus	9
1.2. Sosiaaliala tutkimuskohteena	10
1.2.1. Sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävä ja sosiaalialan työ	10
1.2.2. Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksen lähtökohdat ja eteneminen	12
1.2.3. Sosiaalialan kehittämisen säädösperusta	13
1.2.4. Sosiaalialan työntekijöiden osaamiskvalifikaatiot	14
1.3. Tutkimuksen taustoitus	16
1.3.1. Tutkimuksen taustaoletukset ja keskeiset käsitteet	16
1.3.2. Tutkimuksen rajaukset	21
1.3.3. Tutkimusasetelma ja tutkimustehtävän määrittely	22
1.3.4. Tutkimusraportin rakenne	23
 2. ORGANISAATION TOIMINNAN DYNAMIIKKA JA ORGANISATORINEN OPPIMINEN	 24
2.1. Osaaminen ja sen uudistuminen organisaation toiminnan keskiössä	24
2.1.1. Systeemiajattelun paradigmat	24
2.1.2. Kaaos ja kompleksisuusajattelu	27

2.1.3. Organisatorisen oppimisen tutkimusperinne	29
2.1.4. Uuden tiedon syntyminen prosessi	30
2.2. Osaaminen resurssina ja sen organisaatiolle tuottama hyöty	33
2.3. Osaamisen johtaminen	37
2.3.1. Johdon ja esimiesten rooli osaamisen johtamisessa	37
2.3.2. Kvalifikaation ja kompetenssin käsitteet	39
2.4. Yhteenvetoa tutkimuksen taustoitukseen liittyvästä keskustelusta	41
3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	44
3.1. Diskurssianalyysi tutkimusmenetelmänä	44
3.1.1. Diskurssianalyyttisen tutkimuksen lähtökohdat	44
3.1.2. Katsaus diskurssianalyysin tutkimustraditioon	45
3.1.3. Diskurssianalyyttisen tutkimusprosessin eteneminen	47
3.2. Empiirinen aineisto	49
3.2.1. Tutkimusaineiston muodostuminen	49
3.2.2. Tutkimusaineiston analysointi	50
3.2.2.1. Laadullisen tutkimuksen analyysin erityispiirteitä	50
3.2.2.2. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi	51
3.2.3. Tutkimusaiheiston käsittely	52

4. TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	54
4.1 Tutkimuksen tulokset	54
4.1.1. Diskurssien avaamat näkökulmat sosiaalialan osaamiseen	54
4.1.2. Vaatimus sosiaalialan osaamisen aseman vahvistamisesta	55
4.1.3. Osaamisen vuorovaikutteinen uudistaminen	58
4.1.4. Sosiaalialan osaamiskvalifikaatioiden horjuttaminen	61
4.2. Johtopäätökset	67
4.2.1. Tutkimuksen tulokset suhteessa sen taustoitukseen	67
4.2.2. Sosiaalialan osaamisen uudistumisen erityispiirteitä	69
4.2.3. Avauksia aihetta koskevaan jatkotutkimukseen	73
LÄHDELUETTELO	76
KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO	
Kuvio 1. Tutkimuksen keskeiset käsitteet.	20
Kuvio 2. SECI – malli.	32
Kuvio 3. Sosiaalialan osaamisen kehittäminen eri toimijoiden yhteistyönä.	70
Kuvio 4. Uuden tiedon muodostumisen prosessin johtaminen.	71
Taulukko 1. Systeemiajattelun paradigmat.	26
Taulukko 2. Tiedon neljä hyötykategoriaa.	36
Taulukko 3. Käsitteiden kompetenssi ja kvalifikaatio vertailua.	40
Taulukko 4. Diskurssianalyysin vaiheet.	48
LIITTEET	
LIITE 1. Tutkimusaineiston muodostavat artikkelit ja raportit	82
LIITE 2. Tutkimusaineiston koodaukset lähteittäin	84
LIITE 3. Tutkimusaineiston koodaukset diskursseittain	87

VAASAN YLIOPISTO
Kauppateellinen tiedekunta

Tekijä:	Eija Ala-Toppari-Peltola	
pro gradu - tutkielma:	Kolme diskurssiivista näkökulmaa sosiaalialan osaamiseen	
Tutkinto:	Kauppateiden maisteri	
Oppiaine:	Johtaminen	
Työn ohjaaja:	Riitta Viitala	
Valmistumisvuosi:	2015	Sivumäärä: 90

TIIVISTELMÄ:

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata osaamisen merkitystä sosiaalialan työssä. Tutkimusmenetelmänä on käytetty diskurssianalyysiä. Tutkimusaineisto muodostuu asiantuntijoiden artikkeleista. Taustoituksen lähtökohtana ovat systeemiteoriat ja etenkin dynaamisten systeemien paradigmat, joiden tutkimusperinteestä nousee myös tutkimusaiheen kannalta keskeinen osaamisen käsite. Taustoituksessa käsitellään myös kaaos- ja kompleksisuusajattelua sekä organisatorista oppimista ja osaamisen uudistumista. Organisaatioiden toimintaympäristöä lähestytään kompleksisuuden käsitteen kautta.

Tutkimuksen tulokset on tiivistetty kolmen diskurssin muotoon. ”Vaatus sosiaalialan osaamisen aseman vahvistamisesta” diskurssi käsittelee osaamista resurssina sekä sosiaalialan toiminnan kehittämisen ja tutkimuksen näkökulmaa. ”Osaamisen vuorovaikutteinen uudistuminen” diskurssissa tarkastelun keskiöön nousee sosiaalialan osaamisen uudistuminen kokemuseräisen ja käsitteellisen tiedon vuorovaikutteisen prosessin tuloksena. Diskurssi tunnistaa myös reflektiivisen toimintatavan ja dialogin merkityksen sosiaalialan osaamisen uudistumisessa. ”Sosiaalialan osaamiskvalifikaatioiden horjuttaminen” diskurssi haastaa sisällöltään kahta edellistä. Sen lähestymistapa ohittaa perinteisen sosiaalialan ammattilaisten osaamiskvalifikaatioihin liittyvän puheen.

Tutkimuksen tulokset avaavat sosiaalialan osaamiseen näkymän, joka heijastelee ymmärrystä osaamisen merkityksestä toiminnan tuloksellisuuteen vaikuttavana tekijänä. Sosiaalialan työn sitoutuminen kansalaisten arkeen näyttäytyy puheena osaamisen uudistumisen toteutumisesta työn tekemisen ympäristöjen ja tutkimuksen tiiviissä vuorovaikutuksessa. Alan osaamiskvalifikaatioiden alentamiseen liittyvä puhe asettuu kontrastiksi edellisille. Sosiaalihuollon palvelujärjestelmä on tutkimuksen toteutuksen aikana ollut voimakkaiden uudistumispyrkimysten kohteena. Palvelurakenteiden muutos on vahvistanut vaatimusta sosiaalialan osaamisrakenteiden turvaamisesta, sillä uudistuvilta sosiaalihuollon palveluilta edellytetään hyvää laatua, vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta.

AVAINSANAT: osaaminen, sosiaaliala, kompleksisuus, diskurssianalyysi

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen lähtökohdat ja tarkoitus

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä on maassamme parhaillaan historiallisesti merkittävän uudistustyön kohteena. Sen ja muiden julkisen sektorin toimintojen muutostarpeen taustatekijänä nähdään Euroopan valtioiden talouden rakenteissa tapahtuva murros, jonka keskeisimpänä vaikuttimena pidetään niiden väestön demografisissa piirteissä toteutuvaa kehityssuuntaa, käytännössä ikääntyneimmän väestönosan kasvua, joka ilmenee erityisen voimakkaana Suomessa. Tämän lisäksi maamme on muiden Euroopan valtioiden tapaan entistä selkeämmin altis globaalien talouden vaihteluille. Myös julkisen sektorin toimintaa leimaavat tässä tilanteessa jatkuvat ja nopeatempoiset muutokset, joiden on yleisesti katsottu ilmentävän sen toimintaympäristön kompleksisuutta.

Suomen julkisen talouden kestävyysvaje ja siihen liittyvä heikentyvä kuntatalouden tilanne ovat herättäneet vilkasta keskustelua, johon on osin liitetty suoranaisia uhkakuvia kansalaisten hyvinvoinnin ja palvelujen vaarantumisesta. Toisaalta siinä ovat olleet vahvasti esillä hyvinvoinnin turvaamista ja sitä tukevien palvelujen toimivuutta puoltavat argumentit, joiden toteutumisen on kuitenkin katsottu edellyttävän merkittäviä muutoksia julkisen sektorin rakenteissa ja toimintatavoissa. Sosiaalialan ammattilaisten keskuudessa on kannettu erityistä huolta väestön laaja-alaiseen hyvinvointiin, kansalaisten tasa-arvoon ja yhteiskuntarauhan turvaamiseen liitetyn sosiaalihuollon toimintaedellytysten turvaamisesta (vrt. STM Raportteja ja muistioita 2012:21). Vallitseva tilanne on käynnistänyt alan toimijoiden piirissä keskustelun siitä, miten jatkuvien organisaatiomuutosten, budjettileikkausten, markkinaehtoisuuden ja henkilöstön lomautusuhkien keskellä on mahdollista taata sosiaalihuoltoon lukeutuvien palvelujen laatu ja saatavuus sekä toteuttaa alan pitkäjänteistä kehittämistyötä.

Vaativuudestaan huolimatta sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteiden muutoksen ennakoidaan käynnistävän monia myönteisiä kehityskulkuja. Sosiaalialan osalta erityisiä odotuksia on kohdistettu siihen, että rakennemuutoksen myötä muodostuisi riittävän vahva pohja alan osaamisen turvaamiselle, minkä on katsottu edellyttävän pysyvien

koulutus-, tutkimus- ja kehittämiskäytännöiden varmistamista. Entistä suurempaa huomiota halutaan kiinnittää myös osaamisen merkityksen tiedostamiseen ja sen uudistumiseen osana sosiaalialan työorganisaatioiden tavanomaista toimintaa. Sosiaalialan osaamiseen liittyvän keskustelun ajankohtaisuutta ja välttämättömyyttä korostaa erityisesti se, että uudistuvilta sosiaali- ja terveydenhuollon palveluilta on edellytetty hyvää laatua, vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta. (vrt. Hallituksen esitys laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 2014)

Tässä pro gradu tutkimuksessa käsitellään diskurssianalyysin keinoin sosiaalialan osaamiseen liittyviä teemoja meneillään olevassa ristikkäisten intressien sävyttämässä palvelurakenteiden murrosvaiheessa. Tarkastelun lähtökohtana on yleisesti hyväksytty näkemys siitä, että osaaminen muodostaa organisaatioiden toiminnan tuloksellisuuden kannalta merkittävän voimavaran. Tärkeään rooliin tutkimuksessa nousee osaamisen uudistumisen dynamiikkaan liittyvä keskustelu. Tutkimusmenetelmän osalta diskurssianalyysi on ollut luonteva valinta, koska se antaa mahdollisuuden kuvata tutkittavan ilmiön muotoutumista sitä koskevan puheen kautta. Tutkimuksen tuloksissa nostetaan esille sekä sosiaalialan osaamisen merkitystä korostavia, että sitä kyseenalaistavia puheenvuoroja. Tutkimuksen empiirisen aineiston muodostavat aiheita käsittelevät asiantuntijoiden artikkelit.

1.2. Sosiaaliala tutkimuskohteena

1.2.1. Sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävä ja sosiaalialan työ

Suomalaisen sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän tehtävää koskevat säädökset on kirjattu perustuslakiin (19 §). Sillä turvataan kansalaisille oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon sekä riittäviin sosiaali- ja terveystalouteen. Perustuslain velvoitteita on täsmennetty tehtäväkohtaisella sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ja palvelujen sisältöä koskevalla lainsäädännöllä. (Hallituksen esitys laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 2014: 5 – 8)

Terveydenhuollon palvelujärjestelmästä säädetään kansanterveys- ja erikoissairaanhoidolaissa. Palvelujen sisältö on määritelty terveydenhuoltolaissa ja muussa alaa koskevassa erityislainsäädännössä. Sosiaalihuollon palvelujen järjestämiseen liittyvistä velvoitteista säädetään sosiaalihuoltolailla ja sitä täydentävällä sosiaalihuollon erityislainsäädännöllä, jotka koskevat laajasti lapsille ja perheille, aikuisväestölle, vanhuksille ja vammaisille henkilöille suunnattuja palveluja. Kunta on vastuussa siitä, että sen asukkaat saavat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ja, että niiden toteuttamiseen on varattu riittävät määrärahat sen talousarviossa. (Hallituksen esitys laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 2014: 12 - 13)

Sosiaali- ja terveystaloudelliset palvelut kustannetaan Suomessa pääosin verovaroin. Tämän on katsottu olevan perusteltua tilanteessa, jossa myös palvelujen järjestämisvastuu on annettu julkiselle vallalle. Verorahoitukseen perustuvan järjestelmän on lisäksi katsottu parhaiten takaavan kansalaisten tasa-arvoisen mahdollisuuden käyttää palveluja ja sen avulla on pyritty hillitsemään myös niiden kustannusten nousua. Vuonna 2011 sosiaali- ja terveystoimen (ilman lasten päivähoitoa) osuus kuntien käyttötalouden menoista oli 18,8 miljardia euroa, mikä oli noin 45 prosenttia kuntien kaikista menoista. Valtio tukee kuntia palvelujen rahoituksessa sosiaali- ja terveydenhuollon valtionosuusjärjestelmän kautta. (Hallituksen esitys laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 2014: 28)

Sosiaalialalla tehtävän työn lähtökohtana on perustuslain (19 §) sisältämä kirjaus kansalaisten oikeudesta ihmisarvoisen elämän edellyttämään välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Sen työtehtävät sisältävät ohjausta, neuvontaa, tukea, huolenpitoa ja kasvatusta. Sosiaalialan työ on asiakaskohtaista ja sitä tehdään yhä yleisemmin moniammatillisissa verkostoissa. Ammattinimikkeiden tasolla sosiaalialan neuvontaa, ohjausta ja viranomaistehtäviä sisältävissä työtehtävissä toimivat yleisimmin sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat. Laajoja asiakasryhmiä tavoittavissa kotipalvelun, kotihoidon, vanhus- ja vammaispalvelujen työtehtävissä työskentelevät muun muassa sairaanhoitajat, lähihoitajat, geronomit, fysioterapeutit, kuntahoitajat ja toimintaterapeutit.

1.2.2. Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksen lähtökohdat ja eteneminen

Suomalaisen sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän uudistamisprosessi on tämän pro gradu tutkimuksen toteuttamisen aikana edennyt monivaiheisena ja osin myös yllätyksellisenä, minkä voi katsoa heijastelevan eri poliittisten ja muiden intressiryhmien tuntemaa suurta mielenkiintoa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmää kohtaan sekä käsillä olevien ratkaisujen merkittävyyttä ja historiallista laajuutta. Yhteisesti hyväksyttävissä olevien linjausten löytäminen on vaatinut ja vaatii edelleen ponnistelua. Seuraavassa yhteenvedossa esitellään uudistusprosessin etenemisestä ja sen sisältämiä keskeisimpiä tavoitteita ja näkökohtia:

- Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksen lähtökohdat linjattiin pääministeri Jyrki Kataisen II hallituksen ohjelmassa (22.6.2011: 56 - 57), jonka keskeisiksi tavoitteiksi asetettiin sosiaali- ja terveydenhuollon laadukkaiden, vaikuttavien ja oikea-aikaisten palvelujen yhdenvertaisen saatavuuden varmistaminen koko maassa.
- Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman Palvelurakenneuudistuksen selvityshenkilötyöryhmän tehtävänä oli tukea uudistuksen valmistelua selvittämällä alueellisesti parhaita sosiaali- ja terveydenhuollon ratkaisuja. Työryhmä esitti 19.3.2013 sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen järjestämisvastuun siirtämistä pääsääntöisesti maakuntien keskuskaupunkien ja vähintään noin 50 000 asukkaan kuntien pohjalle muodostuville sosiaali- ja terveystalueille sekä eräin osin vähintään noin 20 000 - 50 000 asukkaan pohjalle muodostuville perustason alueille. Maakuntien keskuskaupungeiksi määriteltiin yhteensä kahdeksantoista kaupunkia. Rakennemuutoksen laajuutta kuvaavana vertailutietona todettiin, että vuoden 2013 alussa Manner-Suomessa oli 304 sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä ja rahoittamisesta vastaavaa kuntaa. Valmistelutyöryhmä esitti vaahtavia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja varten muodostettavaksi viisi erityisvastuualuetta, jotka koordinoisivat koko perustason palvelujen järjestämistä. (STM raportteja ja muistioita 2013: 7 ja 2013: 45)

- Edellä esitelty valmistelutyöryhmän ehdotus joutui kuitenkin välittömän uudelleenarvioinnin kohteeksi, kun maan hallitus ja oppositiopuolueet tekivät kehysriihessä 25.3.2014 kirjauksen, jonka mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut tulisi toteuttaa viidellä sosiaali- ja terveystaloudella. Tavoitteeksi asetettiin sosiaali- ja terveydenhuollon täydellinen integraatio sekä tuottavuuden tason parantaminen ja tätä tukeva vahva kansallinen ohjaus.
- Pääministeri Alexander Stubbin hallitus sitoutui ohjelmassaan (24.6.2014: 1 - 2) pääministeri Jyrki Kataisen II hallituksen ohjelmaan sekä edellä todettuun hallituksen yhteistyössä oppositiopuolueiden kanssa tekemään linjaukseen.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusprosessi saavutti lakiesityksen muodon, kun hallitus antoi eduskunnalle esityksen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislaiksi 4.12.2014. Esitys perustui kaksitasoiseen kuntayhtymämalliin, jolloin sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuuta varten olisi tullut perustettavaksi viisi ja tuottamisvastuuta varten yhdeksäntoista kuntayhtymää. Uudistuksen keskeisiksi tavoitteiksi nostettiin palvelutuotannon tarvelähtöisyys ja kustannusvaikuttavuus, valtion talouden kestävyysvajeen supistaminen, palvelujen oikea-aikaisuus, laatu ja asiakkaiden yhdenvertaisuus sekä uudenlaisten toimintatapojen ja innovaatioiden käyttöönotto.
- Koska sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislakiesitykseen todettiin sisältyvän perustuslaillisia ongelmia, eduskunnan sosiaali- ja terveystaloudella teki 27.2.2015 esityksen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämis- ja tuottamisvastuun toteuttamista yksitasoisen kuntayhtymämallin pohjalta. Asiaan liittyneen jatkovalmistelun tuloksena sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus päätettiin jättää vuoden 2015 vaalien jälkeen kokoontuvan eduskunnan ja muodostettavan uuden hallituksen tehtäväksi.

1.2.3. Sosiaalialan kehittämisen säädösperusta

Sosiaalihuoltolain (17.9.1982/ 710) 13 §:n mukaan kunnan tulee sosiaalihuoltoon kuuluvana tehtävänä huolehtia sosiaalihuoltoa koskevan koulutus-, tutkimus-, kokeilu- ja

kehittämistoiminnan järjestämisestä. Kunnalla on niin ikään lain 53 §:n mukaan velvollisuus järjestää täydennyskoulutusta sosiaalihuollon henkilöstölle.

Sosiaalialan osaamiskeskukset tukevat alueellista sosiaalihuollon koulutus-, tutkimus-, kokeilu- ja kehittämistoimintaa. Niiden toiminnan tarkoituksena on luoda ja ylläpitää koko maan kattavaa alueellista yhteistyörakennetta sosiaalialan perus- ja erityisosaamisen edistämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimii valtioneuvoston neljäksi vuodeksi kerrallaan asettama sosiaalialan osaamiskeskustoiminnan neuvottelukunta. Neuvottelukunnan tehtävänä on muodostaa osaamiskeskustoiminnalle valtakunnalliset linjaukset, huolehtia kunkin osaamiskeskuksen toiminnan erityisistä tehtäväalueista sopimisesta sekä yhteen sovittaa ja tukea osaamiskeskusten toimintaa. (STM raportteja ja muistioita 2013: 45)

Sosiaalialan kehittämistoimintaa on tuettu myös Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisen kehittämisohjelman (KASTE) kautta. Kehittämisohjelma on perustunut Sosiaalili- ja terveydenhuollon suunnittelusta ja valtiosuudesta annettuun lakiin (733/1992). Ohjelmassa on määritelty alan uudistustyön tavoitteet ja niihin pohjautuvat toimenpiteet. Ohjelmaan on sisällytetty myös tavoitteiden saavuttamista tukevat keskeiset lainsäädäntöhankkeet, ohjelmat, suositukset ja valvonnan painopisteet. (STM julkaisuja 2012: 1) Kehittämisohjelman tuleva rooli tulee arvioitavaksi sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuksen yhteydessä.

1.2.4. Sosiaalialan osaamiskvalifikaatiot

Sosiaalialan työntekijöiden osaamisvaatimukset jäsenyvät kelpoisuuksien kautta. Laisa Sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehdoista (272/ 2005) määrittellään sosiaalityöntekijän kelpoisuuden lisäksi sosiaaliasiamiehen, lastenvalvojan, sosiaaliohjaajan, lastentarhanopettajan ja lähihoitajan kelpoisuudesta sekä edellytyksistä sosiaalihuollon johtotehtäviin.

Sosiaalialan näkökulmasta kelpoisuusehtoja säätelevää lakia on sen säätämisen aikaan pidetty merkittävänä edistysaskeleena muun muassa siitä syystä, että se on antanut sosi-

aalityön professiolle selkeän legitimitietin. Sosiaalityö on kuitenkin, huolimatta sen saavuttamasta yliopistollisesta pääainestatuksesta, huomattavasti nuorempi ja heikommin tunnettu, kuin sitä vanhemmat professiot. Sosiaalityöntekijän tutkinto antaa valmiudet sosiaalityön eettisten periaatteiden mukaisesti ymmärtää ja selvittää ihmisten moninaisten elämänongelmien syntyprosesseja, niiden ilmenemismuotoja ja vaikutuksia. Se orientoi kriittiseen ajatteluun ja antaa asiakkaisiin suuntautuvan työn lisäksi kompetenssin yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen sekä erilaisten kehittämishankkeiden suunnitteluun ja johtamiseen, moniammatilliseen yhteistoimintaan sekä alan juridiseen päättelyyn ja lain soveltamiseen. Siihen kuuluu edelleen kyky jäsentää muuttuvaa toimintaympäristöä ja ratkaista sen tuottamia yksilö- ja yhteisötason ongelmia, sekä seurata ja toteuttaa alan tutkimusta. (Volanto & Rinne & Toikko 2014: 4 – 5)

Sosiaalialan korkeakoulututkintoihin lukeutuvat myös sosionomi AMK, geronomi AMK ja kuntoutuksen ohjaaja AMK - tutkinnot. Sosionomi AMK koulutuksen käynnistymisen alkuvaiheeseen on sisällynyt erilaisten virka- ja palkkahierarkioiden aiheuttamia jännitteitä, koska sosionomeille ei ollut alan työ- ja tehtävärankenteissa selkeästi määriteltyä ammatillista tilaa. (STM julkaisuja 2007: 14) Nykyisellään sosionomi AMK – tutkinnon voi katsoa vakiinnuttaneen asemansa työmarkkinoilla. Tällä hetkellä keskustelua herättää sosionomin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (yAMK) asema. Koulutus tarjoaa mahdollisuuden osallistua sosiaalialan palvelujen sisällön suunnitteluun ja kehittämiseen, miltä osin yAMK - tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden osaamispotentiaalin on todettu toistaiseksi jääneen merkittävältä osin hyödyntämättä. (Volanto & Rinne & Toikko 2014: 4 – 5)

Sosiaali- ja terveydenhuollon vanhat kouluasteiset tutkinnot on vuonna 1993 yhdistetty yhdeksi laajaksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinnoksi eli lähihoitajan tutkinnoksi. Nykyiseen lähihoitajan tutkintoon on yhdistetty seitsemän aikaisempaa terveydenhuollon koulutusta ja kolme sosiaalihuollon koulutusta. Nykymuotoisessa lähihoitajan koulutuksessa on yhdeksän eri suuntautumisvaihtoehtoa, jotka syventävät lähihoitajan osaamista. (STM julkaisuja 2007: 14) Sosiaalialan perustason työtehtävissä toimii huomattava määrä lähihoitajan koulutuksen omaavia työntekijöitä.

1.3. Tutkimuksen taustoitus

1.3.1. Tutkimuksen taustaoletukset ja keskeiset käsitteet

Tutkimuksella pyritään aina kuvaamaan, selittämään, tulkitsemaan tai ymmärtämään tutkimuskohteeksi valittua ilmiötä. Tutkittavan ilmiön ymmärtäminen edellyttää paneutumista sen taustatekijöihin ja siihen liittyvään aikaisempaan tutkimukseen. (Puusa & Juuti 2011: 12) Leena Koski (2011: 128 - 129) kuvaa tutkimuksen teoriataustoitusta tilana, joka luodaan ilmiön ajattelemista varten ja, jonka tehtävänä on toimia tutkimuksen analyysivaiheen aktiivisena keskustelukumppanina. Hän näkee teoreettisen ajattelun tutkijan omana prosessina tiedeyhteisön mahdollistaman keskustelun kautta. Tutkimuksen tekijä peilaa läpikäymäänsä teoratietoa ja aikaisempia empiirisiä tutkimuksia omaan tutkimusongelmaansa. Tutkija hakee erityisesti näkökulmia, jotka avaavat hänen omaa ajatteluaan ja tuovat ymmärrystä valittuun tutkimusteemaan. Tutkimuksellisen luovuuden nähdään toteutuvan tiedeyhteisön mahdollistaman keskustelun kautta.

Taustaoletuksiksi valitut tieteenfilosofiat ovat osaltaan määrittämässä tutkimuksen tavoitteita, toteutustapoja ja tuloksia. Taustoitukseen nousevat paradigmat tulee nähdä sen toteutusta oleellisesti ohjaavina tekijöinä. Millekään tutkimukselle ei ole osoitettavissa yhtä ainoaa mahdollista taustoitusta. Tutkijan tuleekin paneutua tutkimuksen tarkoituksen kannalta mahdollisten taustaoletusten arviointiin, sekä tiedostaa niiden sisältämät rajoitukset ja merkitys sen toteutuksen kannalta. (Puusa & Juuti 2011: 13)

Systemiteoriat sekä kaaos- ja kompleksisuusajattelu

Tämän tutkimuksen aihepiiri asemoituu yhteiskunnallisen murroksen keskelle sijoittuvaan organisaatioiden toiminnan kuvaamiseen. Systemiteorioiden ja etenkin dynaamisten systemien paradigmojen on katsottu tarjoavan tutkimuksen taustoitukselle luonteavat lähtökohdat. Ne avaavat näkökulmia sekä organisaation toimintaan, että ympäristön sille aiheuttamiin muospaineisiin, minkä lisäksi ne tarjoavat lähtökohdat myös osamiseen liittyvälle keskustelulle. Systemiteorioihin liittyvään tarkasteluun ovat tässä tutkimuksessa keskeisimmin vaikuttaneet Jay Forrester (1991) ja Pirjo Stähle (2004).

Systeemiteorioiden rinnalla tutkimuksen taustoituksessa kulkee oman luonnontieteisiin pohjautuvan tutkimusperinteensä omaava kaaos- ja kompleksisuusajattelu. Siihen liittyvä keskustelu syventää ymmärrystä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat organisaation mahdollisuuteen uudistua ja vahvistaa asemaansa kompleksisuuden leimaamassa toimintaympäristössä. Tältä osin tutkimuksen taustoitukseen keskeisesti vaikuttaneita tutkijoita ovat Stähle (2004) ja Niklas Luhman (2004). Myös Ikujiro Nonaka, Ryoko Toyama ja Noburo Konno (2000) ovat lähestyneet kaaos- ja kompleksisuusajattelua sen tarjoaman luovuuden, osaamisen uudistumisen ja innovatiivisuuden näkökulmasta.

Osaamisen ja organisatorisen oppimisen käsitteet

Osaaminen nousee tutkimuksen aiheen näkökulmasta keskeiseksi käsitteeksi. Koska tutkimustehtävä liittyy yhteiskunnallisiin rakenteisiin, organisaatioihin ja verkostoihin, osaamisen käsitettä on haluttu lähestyä laajasta näkökulmasta, jolloin sen katsotaan muodostuvan tiedoista, taidoista, kokemuksista, asenteista, verkosto- ja vuorovaikutusyhteyksistä sekä organisaation prosesseista, toimintamalleista ja kulttuurista. (vrt. Sydänmaanlakka 2002: 1 - 2) Tähän lähestymistapaan on edelleen vaikuttanut japanilaisien tutkijoiden edustama tutkimusperinne, joka laajentaa perinteistä länsimaista osaamiseen liittyvää keskustelua nostamalla sen keskiöön uuden tiedon luomisen dynaamisen, organisaatorajat ylittävän prosessin. Tämän tutkimuksen taustoitukseen keskeisesti vaikuttaneita tutkijoita ja heidän julkaisemiaan artikkeleita ovat: Nonaka ja Konno (1998) ”The Concept of ”Ba” ”; Nonaka, Toyama ja Konno (2000) ”SECI, ”Ba” and Leadership: a Unified Model of Dynamic Knowledge Creation” sekä Nonaka ja Toyama (2003) ”The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process”.

Työn tekemisen ympäristöissä osaamisen käsite tulee sijoitettavaksi erilaisten organisaatioiden, niiden rakenteiden ja toimintakulttuurien muodostamaan kontekstiin. Oppivan organisaation käsite on noussut ydinkäsitteeksi etenkin osaamisen johtamista koskevassa keskustelussa 1970-luvulta alkaen. Sen lähtökohtana pidetään Chris Argyrisin ja Donald A. Schönin (1978) käynnistämää tutkimusperinnettä. Varsinaisen tunnettuutensa käsite saavutti 1990-luvulla, kun Peter Senge (1990) esitti määritelmän, joka

huomioi osaamisen merkityksen organisaation tulevan menestyksen kannalta. Määritelmässään Senge korostaa oppivan organisaation pyrkimystä laajentaa jatkuvasti kykyään luoda tulevaisuuttaan.

Mielenkiintoiseksi tämän pro gradu tutkimuksen tutkimustehtävän näkökulmasta on osoittautunut Taina Hanhisen (2010: 113) väitöskirjatutkimukseensa sisällyttämä pohdinta oppivan organisaation käsitteen (vrt. Senge 1990) suomenkielisestä täsmentämisestä. Tarkastelun keskiöön nousee pohdinta siitä, ilmentääkö käsite osaamisen kiinnittävän organisaatiossa toimiviin ihmisiin, sen rakenteisiin, vai huomioiko se nämä molemmat tekijät. Hanhinen on käyttänyt käsitteitä organisatorinen oppiminen tai lyhyempää muotoilua organisatorinen oppiminen. Näistä jälkimmäinen on sen kuvaavuuden perusteella valittu tässä tutkimuksessa käytettäväksi käsitteeksi.

Keskeistä Hanhisen (2010: 113) käsitelmäärittelyyn liittyvässä pohdinnassa on halu korostaa organisaatiossa toimivien yksilöiden kykyä kehittää systeemistä kokonaisuutta, eli olosuhteita, rakenteita ja ympäristöjä, joissa oppiminen ja uuden tiedon luominen on haluttavaa ja mahdollista. Käsite organisatorinen oppiminen sisältää ymmärryksen siitä, että organisaation ja sen tulosten kehitys on yhteydessä sen kaikkien työntekijöiden oppimiseen ja kehittymiseen. Keskeisenä nähdään se, oppivatko organisaation jäsenet saavuttaakseen sen päämääriä, auttaako organisaation rakenne, yksilöiden yhteistyö ja muut puitteet heidän oppimistaan, sekä kiinnittyvätkö oppimisen tulokset organisaation rakenteisiin ja sen kulttuuriin.

Parhaimmillaan organisatorisen oppimisen muodostama potentiaali on enemmän kuin organisaatiossa toimivien yksilöiden oppimisen summa. Se voidaan määritellä kokonaisvaltaiseksi organisaation toimintatavaksi, johon liittyy näkemys ihmisestä organisatorisena toimijana ja oppijana. Käsitteeseen voidaan sisällyttää myös näkemys organisaation vuorovaikutteisesta suhteesta toimintaympäristöönsä ja ymmärrys sen merkityksestä osaamisen uudistumisessa. (Hanhinen 2010: 113 – 114; vrt. Nonaka & Toyama 2003)

Tutkimusmenetelmänä käytetyn diskurssianalyysin lähestymistapa

Tutkimusmenetelmänä tässä pro gradu - tutkimuksessa on käytetty diskurssianalyysiä. Murroksen metodologiksi (vrt. Remes 2003; Jokinen & Juhila & Suoninen 1999) nime-
tyn diskurssianalyysin valinta on edellyttänyt paneutumista sen soveltamismahdolli-
suuksiin. Tältä osin keskeiseksi lähteeksi on muodostunut Liisa Remeksen (2003) väi-
töskirjatutkimukseensa ”Yrittäjyyskasvatuksen kolme diskurssia” sisällyttämä laaja dis-
kurssianalyysiä, sen eri koulukuntia ja menetelmän käytettävyyttä koskeva katsaus sekä
saman kirjoittajan myöhemmät artikkelit vuosilta 2004 ja 2006. Myös Anu Pynnösen
(2013) diskurssianalyysiä koskeva työpäpaperi ”Diskurssianalyysi: Tapa tutkia, tulkita ja
olla kriittinen”, on ollut tutkimusmenetelmään perehtymisen kannalta tärkeä.

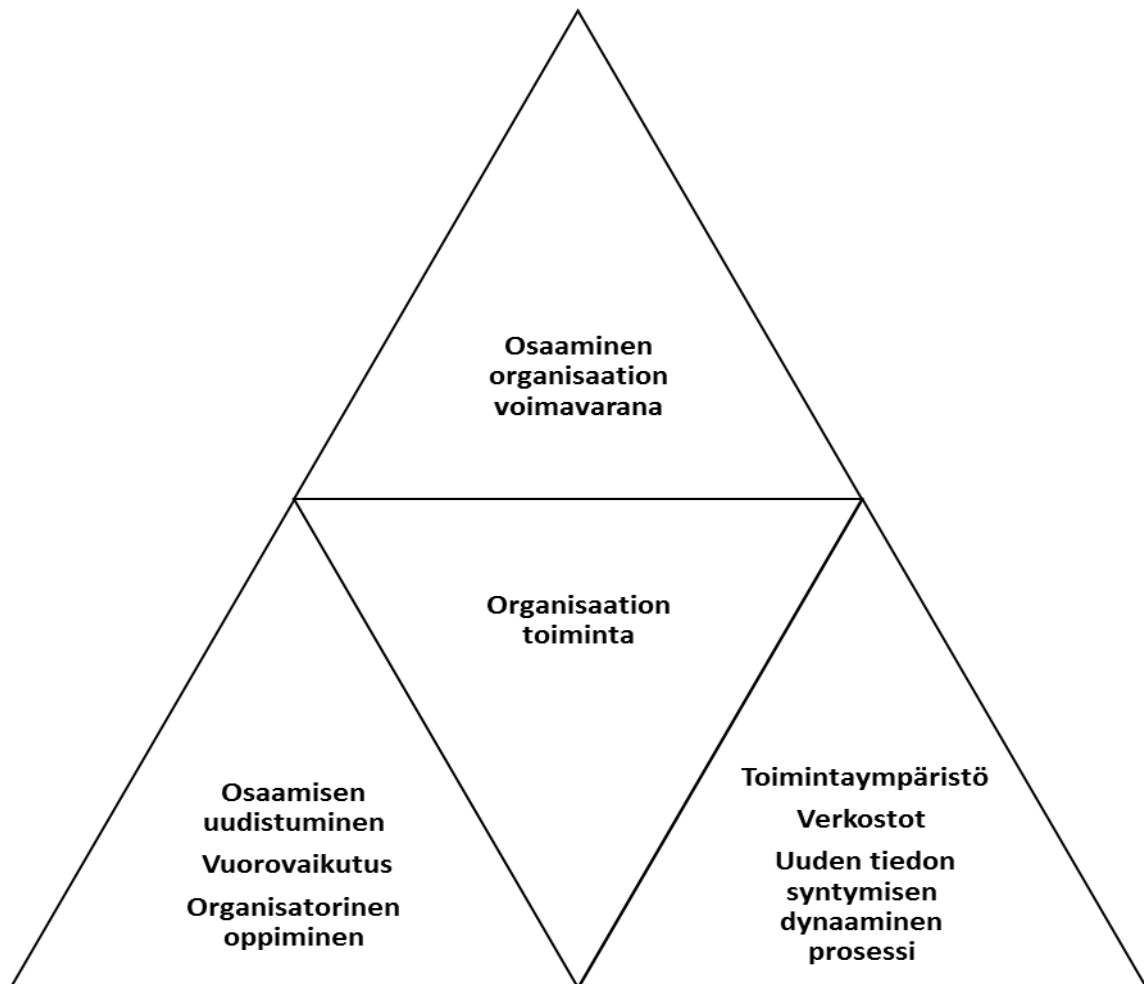
Diskurssianalyttisen tutkimuksen kautta voidaan kuvata sitä, millä tavalla ihmiset jä-
sentävät käsityksiään todellisuudesta. Se laajentaa näkemystämme siitä, miten ihmiset
ovat osallisina kulttuurin diskursseissa. Lyhykäisyydessään diskurssit tarkoittavat ilmi-
ön käsitteellistämistä. Diskurssien analyysi tapahtuu niiden identifioinnin kautta ja nii-
den sisältämä informaatio kuvaa sitä, millaisena todellisuus diskurssien valossa näyttäy-
tyy. Diskurssien analyysi ilmaisee ja perustelee sen, mistä ollaan yksimielisiä ja millä
tavoin tämä yksimielisyys ilmenee. Se auttaa lisäämään ymmärrystä todellisuuden muo-
toutumisen prosesseista ja antaa keinoja avata kompleksista maailmankäsitystä. (Remes
2004: 1)

Yhteenveto tutkimuksen keskeisistä näkökulmista

Tämän tutkimuksen aiheen kannalta keskeiset organisaation toimintaan liittyvät näkö-
kulmat on tiivistetty seuraavasti:

- Osaaminen organisaation voimavarana.
- Osaamisen uudistuminen, vuorovaikutus ja organisatorinen oppiminen.
- Toimintaympäristö, verkostot ja uuden tiedon syntymisen dynaaminen prosessi.

Näkökulmat esitetään yhdistettynä kuviossa 1, joka ilmentää niiden merkitystä toistensa suhteen. Organisaation tulee kaikissa tilanteissa pyrkiä turvaamaan riittävä osaamisen taso, koska se on ratkaiseva organisaation toiminnan tuloksellisuuden ja tulevan menestyksen näkökulmasta. Organisaation rakenteiden ja siinä toteutuvan vuorovaikutuksen tulee tukea sen jäsenten oppimista ja organisaatioon osaamispotentiaalain uudistumista. Organisaation toimintaympäristö näyttäytyy tekijänä, joka toisaalta luo sille muutospaineita ja toisaalta mahdollistaa verkostoja, jotka liittävät sen osaksi organisaatorajat ylittävää osaamisen uudistumisen dynaamista prosessia.



Kuvio 1. Tutkimuksen keskeiset näkökulmat.

1.3.2. Tutkimuksen rajaukset

Tutkimuksen taustoitukseen liittyvissä valinnoissa on tehty arviota New Public Management - ajattelun (NPM), systeemiteorioiden sekä kaaos- ja kompleksisuusajattelun sovellettavuuden välillä. Viimeksi mainittujen on todettu tavoittavan paremmin julkisen sektorin tämänhetkisen tilanteen, kuin 1980-luvulta alkaen sille muutospaineita luoneen New Public Management - ajattelun. Uudistushalukkuudesta huolimatta sen on nähty olevan liian vahvasti perinteistä strategiseen suunnitteluun perustuvaa toimintatapaa mukaileva. New Public Management - ajattelun ensisijaisena tavoitteena on ollut vaatimus julkisen sektorin aikaisempaa paremmasta kustannustehokkuudesta ja tulosvastuullisuudesta, jotka sinällään ovat tavoitteina edelleen ajankohtaisia. Sillä ei kuitenkaan ole riittäviä keinoja tavoittaa nykyisiä julkisen sektorin organisaatioiden uudelleen muotoutumiseen liittyviä kysymyksiä, eikä se systeemiteorioiden dynaamisten systeemien paradigmojen tapaan tarjoa yhtymäkohtia osaamiseen liittyvälle keskustelulle. (Virtanen & Stenvall 2010: 46 -47, 101; Boxall & Purcell 2011: 135 – 136; Haveri 2002)

Tutkimuksen aihepiiri sivuaa myös organisaatioiden muutokseen liittyvää laajaa tiedeyhteisön keskustelua. Aihealueen laajuuden vuoksi sen lähempää tarkastelua ei ole tässä yhteydessä nähty tarkoituksenmukaisena. Organisaatioiden muutokseen liittyvät teemat esiintyvät tutkimusraportissa joissakin kohdin liitettynä osaamisen uudistumista koskevaan keskusteluun, koska käytännössä nämä ilmiöt usein etenevät rinnakkaisina.

Myös varsinaisen sosiaalialaan liittyvän tutkimustehtävän määrittely on vaatinut käsitteelyn hallittavuuden ja tarkoituksenmukaisen kohdentamisen näkökulmasta rajaamista, koska palvelurakenteiden uudistamista käsittelevät raportit ja osin myös lainsäädäntö koskevat sekä sosiaali-, että terveydenhuoltoa. Tutkimusongelma on rajattu käsittelemään pelkästään sosiaalialaan liittyviä teemoja, koska sosiaali- ja terveydenhuollon osaamisrakenteisiin liittyvä kokonaisuus muodostuisi tämän pro gradu tutkimuksen näkökulmasta liian laajaksi. Sosiaali- ja terveydenhuolto tulee tutkimusraportissa kokonaisuutena esille vain johdantoluvussa niiden keskeisiä rakenteita ja lainsäädäntöpohjaa koskevassa tarkastelussa sekä joissakin kohdin tutkimustulosten ja johtopäätösten esittelyssä. Tutkimustehtävän rajaaminen pelkästään sosiaalialaa koskevaksi on perusteltua

myös siitä näkökulmasta, että juuri nykyisissä kuntaorganisaatioissa toimivat sosiaali- palvelut kohtaavat meneillään olevassa sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistuk- sessa merkittävän muutoksen, joka on julkisessa keskustelussa jäänyt varsin vähälle huomiolle. Tämä siitäkin huolimatta, että sosiaalihuollon palvelut ovat toimintavolyy- miltään suuret, mitä kautta ne koskettavat huomattavaa osaa kansalaisista ja ovat osa heidän arkeaan.

1.3.3. Tutkimusasetelma ja tutkimustehtävän määrittely

Tämän pro gradu tutkimuksen tutkimustehtävänä on kuvata:

1. Ymmärrystä osaamisen ja sen uudistumisen merkityksestä sosiaalialan työn tu- loksellisuuteen liittyvänä voimavarana.
2. Sosiaalialan osaamisen merkitystä horjuttavia näkökulmia.

Tutkimus sijoittuu laadullisen tutkimuksen perinteeseen ja se pyrkii antamaan syvem- män ymmärryksen tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimus on luonteeltaan kuvaileva. Sen em- piirinen aineisto koostuu sosiaalialaa koskevista asiantuntijoiden artikkeleista. Aineis- toon valitut artikkelit ovat peräisin Sosiaali- ja terveysministeriön (STM), Työ- ja elin- keinoministeriön (TEM), Kuntatyönantajan (KT), sosiaalialan osaamiskeskusten (Sos- NET) ja alan korkeakoulujen julkaisuista. Analyysimenetelmänä on käytetty diskurssi- analyysiä.

Laadullisen tutkimuksen etenemistä voidaan kuvata hermeneuttisen kehän avulla. Sen lähtökohtana on tutkijan tutkimusaiheeseen liittyvä esiymmärrys, jota hän syventää kir- jallisuuskatsauksen avulla. Tämä mahdollistaa myös tutkimuksen keskeisten käsitteiden jäsentämisen ja tutkimusaiheeseen liittyvän alkuperäisen näkemyksen asettamisen uu- delleen arvioitavaksi. Laaja-alainen perehtyminen tutkimuksen taustoitukseen mahdol- listaa poissulkemisen menetelmää käyttäen rajaamaan käsittelyn ulkopuolelle ne tieteel- liset keskustelut, joihin kyseisessä tutkimuksessa ei oteta osaa tai joita korkeintaan sivu- taan. Tutkimusaineiston keruun vaihe saa tutkijan toistuvasti palaamaan alkuun ja tar- kastelemaan uudesta näkökulmasta alustavasti asetettuja tutkimuskysymyksiä sekä poh-

timaan uudelleen tutkimukselle asetettuja tavoitteita. Myös tutkimuksen rajoituksia on mahdollista vielä tässä vaiheessa tarkentaa. (Puusa & Juuti 2011: 51 – 54)

Tutkimuksen lähestymistapa on konstruktivistinen. Kvalitatiivisen tutkimuksen perus-oletuksen mukaan todellisuus nähdään yleensä subjektiivisena ja moninaisena. Konstruktivistisessa lähestymistavassa sosiaaliset ilmiöt ja yhteiskunnalliset käytännöt tuotetaan kielessä puheena, teksteinä ja kertomuksina. Ne ovat pohjimmiltaan kielellisiä konstruktioita, joiden kuvaaminen johtaa dynaamiseen ja monia merkityksiä sisältävään tarkasteluun. Konstruktivismiin mukaan totuus ja tieto käsiteltävästä todellisuudesta muotoutuvat samalla, kun siitä puhutaan. Lähestymistapa on tilanne- ja kontekstisidonnainen. Kieltä ei tule pitää sosiaalisen todellisuuden neutraalina heijastajana. Kieli nähdään sosiaalisen todellisuuden tuotteena samalla, kun se itse tuottaa tätä todellisuutta. (Eskola & Suoranta 2008: 140; Raunio 1999: 81 – 82)

1.3.4. Tutkimusraportin rakenne

Tutkimusraportin johdantoluku sisältää tutkimuksen lähtökohtien ja tarkoituksen sekä sen taustoituksen, rajausten ja keskeisten käsitteiden tarkastelun. Johdantoluvussa esitellään lyhyesti myös sosiaaliala tutkimuskohteena sekä määrittellään tutkimusasetelma ja tutkimustehtävä.

Toisessa luvussa käsitellään tutkimuksen taustoituksen muodostavaa systeemiteorioiden tutkimusperinnettä, kaaos ja kompleksisuusajattelua sekä osaamiseen ja sen uudistumiseen liittyvää keskustelua. Luku kolme käsittää tutkimuksen toteutuksen, empiirisen aineiston muodostumisen ja diskurssianalyysin esittelyn. Tutkimuksen tulokset esitellään luvussa neljä. Tutkimustulokset on tiivistetty kolmen diskurssin muotoon, jotka ovat saaneet nimen Vaatimus sosiaalialan osaamisen aseman vahvistamisesta, Osaamisen vuorovaikutteinen uudistuminen ja Sosiaalialan osaamiskvalifikaatioiden horjuttaminen. Kunkin diskurssin sisältöä kuvataan sitä käsittelevässä erillisessä alaluvussa. Lukuun neljä sisältyy myös tutkimustulosten perusteella tehtyjen johtopäätösten esittely.

2. ORGANISAATION TOIMINNAN DYNAMIIKKA JA ORGANISATORINEN OPPIMINEN

2.1. Osaaminen ja sen uudistuminen organisaation toiminnan keskiössä

2.1.1. Systeemiajattelun paradigmat

Systeemien monimutkaisuus ja muuntautumiskyky ovat olleet tiedeyhteisön mielenkiinnon kohteena 1960-luvulta alkaen, jolloin nousi esiin uuden tyyppisiä systeemiajattelun malleja, kuten System Dynamics (Forrester), Soft Systems Methodology (Checkland) ja Learning Organisation (Senge). (Stähle 2004: 223)

Systeemiajattelu tarjoaa lähtökohtaiset välineet organisaatioiden toiminnan ymmärtämiselle ja siihen vaikuttamiselle. (Forrester 1991: 1) Forresterin 1956 perustama System Dynamics Group pyrki kyberneettisestä, systeemin ympäristön poissulkevasta taustastaan huolimatta tarkastelemaan systeemejä ympäristönsä kanssa kommunikoivina kokonaisuuksina. Peter Checklandin perustaman Soft System Methodologyn, eli pehmeiden systeemien metodologian ajatusmallin lähtökohtana oli ymmärtää laajoja ihmisten muodostamia systeemikokonaisuuksia palautesykliden avulla. Hänen mielenkiintonsa kohdistui ennen kaikkea systeemien muutosten tunnistamiseen. Checklandin ajattelun mukaan ihmiset tuottavat itse oman todellisuutensa ja toimivat systeemin sisällä aktiivisina ja orgaanisina systeemin osana. (Stähle 2004: 223)

Pirjo Stähle (2004: 225 - 226; vrt. Stähle 1998) on luokitellut systeemiajattelun perinteen seuraaviin kolmeen toisistaan erottuvaan paradigmaan:

- Suljetut systeemit, joiden toimintaa leimaa mekaanisuus, ennustettavuus ja lainalaisuudet. Perinteisten byrokraattisten organisaatioiden toimintamallien mieltään yleisesti noudattavan suljettujen systeemien toimintalogiikkaa.

- Avoimiin systeemeihin perustuva lähestymistapa näkee systeemin toiminnan ympäristönsä kanssa kommunikoivana ja jatkuvaan kehittymiseen pyrkivinä. Paradigmassa korostuu sekä systeemin ja sen ympäristön välinen vuorovaikutus, että sen omat valinnaiset kehityskulut. Avoimien systeemien muutos on hallittua ja jatkuvaa. Sitä leimaa pyrkimys kohti tasapainoa ja epätasapainon tilan nähdään vaarantavan sen olemassaolon.
- Dynaamiset systeemien ominaisuuksina nähdään epätasapaino, kompleksisuus ja kaottisuus. Niiden tutkimusintressi kohdistuu itseorganisoitumiseen, itseuudistumiseen ja systeemin sisäiseen dynamiikkaan, mikä mahdollistaa uudistumisen, innovaatiot ja radikaalit muutokset.

Huolimatta siitä, että dynaamisten systeemien paradigmat ovat nousseet systeemiteorioihin liittyvässä keskustelussa keskeiseen asemaan ja niitä on edelleen tukenut luvussa 2.1.2. esiteltävä kaaos- ja kompleksisuusajattelu, myös perinteisten suljettujen systeemien ajatusmalleja pidetään edelleen käyttökelpoisina etenkin yhteiskunnallisen päätöksenteon kontekstissa. Sotara (2004: 289, 293 – 310) on nostanut esille tätä tukevan näkemyksen todetessaan, että dynaamisten ja suljettujen systeemien paradigmojen tarjoamat näkökulmat jäävät erillisinä helposti vajavaisiksi. Hänen mukaansa dynaamisten systeemien näkökulma jättää liian helposti huomioimatta toimijoiden strategiat ja intellit, kun taas suljettujen systeemien paradigmaan nojautuva tutkimus saattaa ohittaa systeemien sisäisen dynamiikan vaikutuksen. Sotarauden mukaan eri näkemysten lähentäminen laajentaisi ymmärrystä organisaatioiden toiminnasta. Myös saksalainen sosiologi Niklas Luhman (2006: 37) on korostanut tarvetta ymmärtää perinteistä järjestäytyneen yhteiskunnan toimintaa ilman, että evoluutioteorioiden tarjoama näkökulma tulee pois-suljetuksi. Hän korostaa yhteiskuntarakenteiden lähtökohtaista kompleksisuutta, jonka hallitsemiseksi ne ovat organisoituneet tehtävälähtöisiin osajärjestelmiin.

Systeemiajattelun paradigmat on koottu Pirjo Ståhlen (2004: 223 - 225) luokittelua mukaillen taulukkoon 1. Siinä esitellään kootusti edellä kuvattuja eri lähestymistapojen ominaisuuksia, tutkimusintressejä ja tavoitteita.

Taulukko 1. Systemiajattelun paradigmat.

Paradigma	Alkuperä	Ominaisuus	Tutkimusintressit	Tavoitteet
Suljetut järjestelmät	Newton	Staattinen Deterministinen Mekaaninen	Perinteet Säänönmukaisuudet Lainalaisuudet	Ennustus Kontrollointi
Avoimet järjestelmät	von Bertalanffy	Tasapainoinen Itseohjautuva Elävä	Palauteprosessit, Muutokset, Adaptoituminen.	Ohjaus Ylläpito Kehitys
Dynaamiset järjestelmät	Lorenz Prigogine Maturana Varela	Epätasapaino Kompleksisuus Kaoottisuus	Itseorganisoituminen Itseuudistuminen Systeemin sisäinen dynamiikka.	Systeemin oman dynamiikan ymmärtäminen Radikaali muutos Innovaatio

2.1.2. Kaaos- ja kompleksisuusajattelu

Systemiteorioiden rinnalla kulkeva kaaos- ja kompleksisuusajattelu muodostaa oman, vahvasti luonnontieteisiin perustuvan tutkimusperinteensä, jonka keskeisimpänä alkuunpanijana on amerikkalainen meteorologi Lorenz (1963). Hän totesi kaotisuuden ja epäjatkuvuuden olevan systeemin normaalitila, eikä sen häiriö, kuten siihen saakka oli oletettu. Kaaosteoriassa korostuu satunnaisuusnäkökulma ja pysyvät, ei kontrolloitavissa olevat lainalaisuudet. Kaotisten systeemien muutosalttiutta lisää se, että ne muodostuvat hyvin suuresta määrästä interaktioita ja ovat siten jatkuvassa liikkeessä. Pienikin muutos systeemin alkutilassa saa aikaan dramaattisen heijastusvaikutuksen koko systeemiin. (Stähle 2004: 226; vrt. Juuti & Luoma 2009; Juuti 2008; Van de Ven & Poole 1995)

Kompleksisuuden käsitteellä kuvatus, järjestyksen ja kaaoksen rajamaastoon sijoittuvan toimintaympäristön on nähty olevan organisaation toiminnan kannalta tärkeä luovuuden ja innovatiivisuuden lähde. Myös organisaation sisäinen, sen ympäristön kompleksisuutta vastaava monimuotoisuus nousee tärkeään asemaan, koska sen avulla organisaatio pystyy vastaamaan toimintaympäristöstä nouseviin haasteisiin. Joustavuus ja toimiva kommunikaatio tukevat osaltaan organisaation uudistumiskykyä. (Nonaka & Toyama & Konno 2000: 28; vrt. Luhman 2004)

Kun hyvin stabiili systeemi joutuu ympäristön paineiden kohteeksi, se saattaa ajautua hajaantumisen tilaan kykenemättä järjestäytymään uudelleen. Kompleksisuustutkimukseen sisältyvät tärkeänä osana organisaation sisäsyntyisten muutosprosessien hallintamekanismit. Itseorganisoitumisella (self-organizational) on ratkaiseva merkitys, kun arvioidaan organisaation mahdollisuutta selviytyä kompleksisessa toimintaympäristössä. Sillä tarkoitetaan systeemin taipumusta luoda sisäsyntyisesti toiminnan tehokkuutta ja järjestäytyneisyyttä ilman ulkopuolista kontrollia, mikä voi toteutua vain systeemeissä, jotka kykenevät olemaan kaukana tasapainotilasta. Itseorganisoituva systeemi elää kaaoksen ja järjestyksen vuorottelevassa rytmisessä, jossa kaaos nähdään uudistumisen ja uuden järjestyksen lähteenä. (Stähle 2004: 227; Juuti & Luoma 2009: 128)

Entropian ja iteraation käsitteet sekä systeemin uudelleen muotoutumiseen liittyvä bifurkaatiopiste auttavat ymmärtämään organisaation itseorganisoitumisen prosessia. Niiden keskeiset tunnuspiirteet voidaan tiivistää seuraavasti:

- Korkea entropia-aste viittaa epävakauteen systeemin sisällä ja sen aiheuttama hämmennys ajaa organisaatiota kohti uudelleen organisoitumista. Entropialla tarkoitetaan energiaa tai informaatiota, jota systeemi tuottaa, mutta jota se ei voi käyttää hyödykseen. Entropian syntymistä edistää se, että systeemi vaihtaa energiaa tai informaatiota yli oman tarpeen. Informaatio voi olla myös järjestäytymättömyyttä, luokittelematonta tai huonosti arvostettua. Kaikkien suljettujen systeemien on katsottu pyrkivän kohti suurempaa entropiaa. (Stähle 2004: 227; Juuti & Luoma 2009: 128).
- Rungas vuorovaikutus on kaikkien itseorganisoituvien systeemien perusta. Systeemin sisäiseen vuorovaikutukseen viitataan iteraation käsitteellä, jota pidetään entropian ohella systeemin itseorganisoitumisen keskeisenä edellytyksenä. Iteraatiolla tarkoitetaan jatkuvaa ja nopeasti reagoivaa palauteprosessia tai muuta tiedon välittämisen järjestelmää, jonka kautta systeemin tuottama informaatio välittyy koko systeemiin. Tämä mahdollistaa sisäisten toimintamallien kopioimisen organisaation mikro- ja makrotason välillä. Iteraation toteutuminen asettaa organisaation vuorovaikutusjärjestelmälle kaksi vaatimusta: Sen on oltava epälineaarinen ja perustuttava palautteeseen. (Stähle 2004: 228; Juuti & Luoma 2009: 116 - 131).
- Itseorganisoituva systeemi voi saavuttaa ns. bifurkaatiopisteen, joka merkitsee systeemin ratkaisevaa uudelleen muotoutumista. Tätä edeltää systeemin ajautuminen kauaksi alkuperäisestä tasapainosta tilanteeseen, jossa sen ainoaksi vaihtoehdoksi jää tehdä valinta käytettävissä olevien uusien mahdollisuuksien välillä, mikä tekee paluun vanhaan mahdottomaksi. Organisaatioiden muutosprosesseissa keskeistä on tunnistaa bifurkaatiopisteet ja kyetä reagoimaan niihin oikea-aikaisesti. Tämä kuvastaa myös osaltaan toimijoiden luottamusta systeemin itseorganisoitumisen voimaan. (Stähle 2004: 229 - 230)

2.1.3. Organisatorisen oppimisen tutkimusperinne

Sengen (1990: 14) esille nostama oppivan organisaation käsite on tullut tunnetuksi 1990-luvulta alkaen, mitä aikaisemmin aihetta olivat käsitelleet Argyris ja Schön (1978). Senge näkee organisaation kokonaisuutena, joka pyrkii jatkuvasti lisäämään mahdollisuuksiaan luoda omaa tulevaisuuttaan. Hän viitoitti tietä myöhemmälle organisatorista oppimista koskevalle tutkimukselle todetessaan, että organisaatio tavoittelee sellaista oppimista ja muutosta, jonka seurauksena sen kyky uuden luomiseen voi kehittyä jatkuvasti.

Oppimisen on perinteisesti nähty kulminoituvan organisaation tarpeeseen pitää koordinoitusti yllä osaamisresurssiaan siten, että se saavuttaa tavoitteensa. Organisaation toiminnan kannalta välttämättömänä on nähty sen kyky hallita tietoa (know-how), joka tulkitsee sen järjestelmien ja prosessien toimintaa. Organisaation tulee myös pystyä käsittelemään tietoa (knowing-why) siitä, miksi jokin järjestelmä tai prosessi toimii. Näiden soveltamisen edellytyksenä on pidetty ymmärrystä (knowing-what) siitä, miten organisaatiossa olevaa tietoa voidaan soveltaa. (Sanchez & Heene 2004: 7, 84 – 85)

Edellä esitellyt tiedon muodot voidaan tämän hetkisen osaamista koskevan käsityksen mukaan ymmärtää organisaation toimintaan vaikuttavana informaationa. Organisaation tulevan menestyksen on kuitenkin todettu kulminoituvan sen innovatiivisuuteen ja kykyyn uudistaa osaamistaan. Nonaka ja Toyama (2003: 4; vrt. Laurila 2010: 236) ovat todenneet, että organisaatiot ovat perinteisesti pitäytyneet liiaksi olemassa olevan osaamispotentiaalin tarkastelussa ja sen tuottamassa kilpailuedussa. Tärkeämpänä he näkevät huomion kiinnittämisen niihin prosesseihin, joiden kautta organisaatio uudistaa osaamistaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa toimintaympäristönsä kanssa. Nonaka, Toyama ja Konno (2000: 6 – 8; vrt. Sanchez & Heene 2004) ovat kritisoineet perinteistä länsimaista ajattelutapaa siitä, että se ei riittävällä tavalla tunnista organisaatioiden toimintaan sisältyvää uuden tiedon muodostumisen dynaamista prosessia. Organisaatioiden ei tule nähdä pelkästään ratkaisevan ongelmia, vaan muodostavan ja muotoilevan niitä, mikä pakottaa ne kehittämään ja soveltamaan uusien ratkaisuvaihtoehtojen edellyttämää tietoa.

2.1.4. Uuden tiedon syntymisen prosessi

”Ba” ja SECI-malli uuden tiedon muodostumisen kontekstina

Uuden tiedon luomisen prosessia on kuvattu spiraalina, joka muodostuu hiljaisen ja täsmällisen tiedon vuorovaikutuksessa. Tiedon nähdään syntyvän sosialisatian, artikulaation, yhdistämisen ja sisäistämisen vaiheiden kautta. Tämän prosessin myötä yksilön tieto tulee liitettyksi koko organisaation tietovarantoon. Prosessin jatkuvuuteen perustuva malli kuvaa hiljaisen (tacit) ja täsmällisen (explicit) tiedon laajentumista yksilöstä ryhmälle ja edelleen koko organisaatioon. (Nonaka & Konno 1998: 42 – 48; Nonaka & Toyama & Konno 2000: 5)

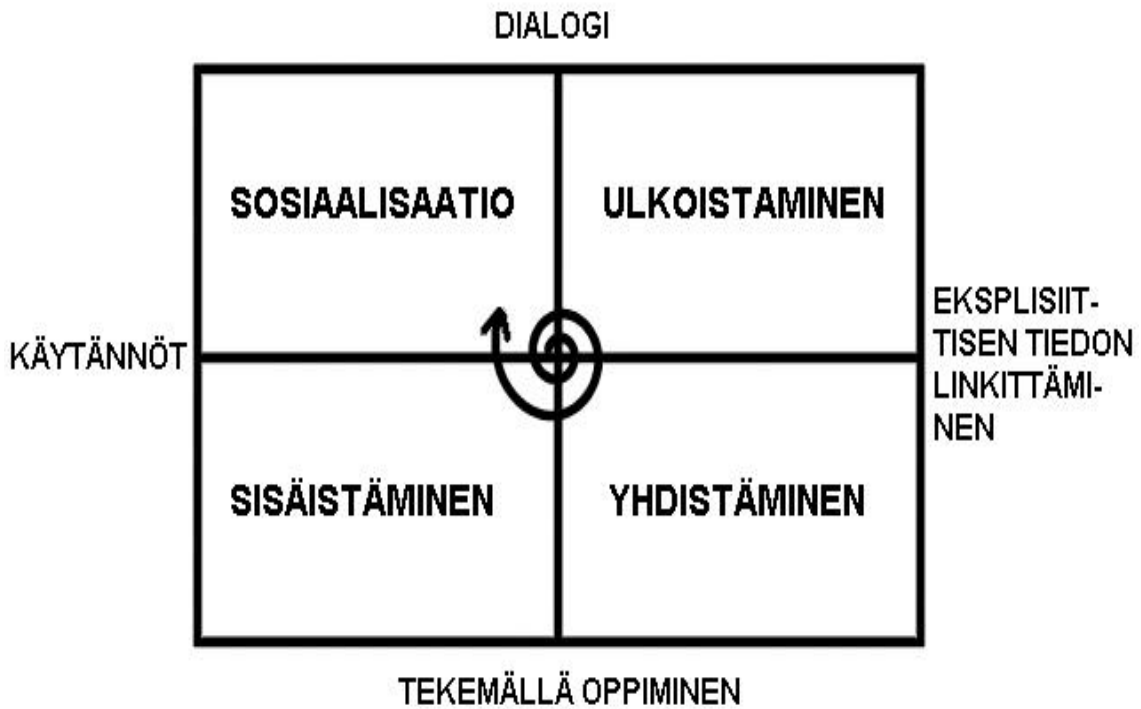
Nonaka, Toyama ja Konno (2000: 14 - 15) näkevät uuden tiedon muodostumisen tilan (”ba”) kontekstina, joka mahdollistaa tiedon jakamisen, luomisen ja hyödyntämisen. Kontekstisidonnaisena uuden tiedon luomisen prosessi huomioi sen, ketkä ovat osallisina prosessissa ja millä tavoilla. ”Ba:n” rajat ovat joustavat ja avoimet, koska se mahdollistaa osallistujien liittymisen yhteisöön ja irtaantumisen siitä. Tällöin toiminnan konteksti vaihtelee osallistujien mukaan, mitä kautta prosessi on jatkuvasti myös itsessään kehittyvä. ”Ba” ei välttämättä merkitse fyysistä tilaa, vaan se voi toimia myös virtuaalisessa ympäristössä. Keskeistä on siihen sitoutuva vuorovaikutus. Uuden tiedon muodostumisen prosessissa eivät toimi pelkästään yksittäiset siihen osallistuvat henkilöt, vaan eri toimijoiden kautta myös heidän lähiympäristönsä, kokonaiset tiimit ja työyhteisöt.

Uuden tiedon luomisen prosessin erityisyys tulee esille, kun sitä verrataan käytäntöyhteisöjä koskevaan teoriaan. Jälkimmäisen on lähtökohtaisesti katsottu käsittelevän uuden tiedon muodostumista mikrotason tilanteessa, jossa organisaation jäsenet oppivat ja saavat haltuunsa olemassa olevaa tietoa. Uuden tiedon luomisen tila (”ba”) puolestaan nostaa keskeisesti esille tiedon uudistumisen vuorovaikutteisen ja organisaatorajat ylittävän prosessin. Käytäntöyhteisöllä on oma identiteetti, jota määrittävät sen tehtävä, kulttuuri ja historia ja sen jäsenyys nähdään suhteellisen pysyvänä. Sitä vastoin uuden tiedon muodostumisen tila (”ba”) muodostuu tarpeen mukaan ja sen toiminta voi muuttua tai lakata. Jokaisessa käytäntöyhteisössä tapahtuu oppimista, mutta uuden tiedon

luomisen tila ("ba") tarvitsee sisäsyntyistä energiaa ja voimaantumista kehittyäkseen tietoa tuottavaksi fyysiseksi tai virtuaaliseksi toimintaympäristöksi. (Nonaka & Toyama 2003: 7)

Nonaka, Toyama ja Konno (2000: 16 - 17) ovat eritelleet uuden tiedon syntymisen tilan ("ba") malleja, joilla kullakin on oma tehtävänsä. Alkuun panevan uuden tiedon luomisen kontekstin ("originating ba") he ovat määritelleet yksilöiden kasvokkain tapahtuvan kohtaamisen paikaksi. Se on paikka, jossa yksilöt jakavat kokemuksia, tunteita, emootioita ja mentaalisia malleja. Keskusteleva tiedon kehittämisen ympäristö ("interacting ba") nähdään kollektiivisena kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen tilanteena, jossa voidaan jakaa yksilöiden mentaalisia malleja ja kyvykkyyksiä sekä muodostaa niistä käsitteellisiä ja artikuloitavissa olevia malleja. Tiedon systematisoinnin ("systemising ba") vaiheessa toteutuu kollektiivista ja virtuaalista vuorovaikutusta. Lähtökohteisesti se tarjoaa foorumin olemassa olevan täsmällisen tiedon käsittelemiselle ja jakamiselle. Toteuttava tiedon sisäistämisen vaihe ("exercising ba") perustuu toimijoiden henkilökohtaiseen ja virtuaaliseen vuorovaikutukseen ja mahdollistaa täsmällisen tiedon käsittelyn, sen muotoilemisen ja käytännön sovellusten luomisen. (Nonaka & Toyama & Konno 2000: 16 - 17)

Nonakan ja Toyaman (2003: 4 - 5) esittelemä SECI-malli laajentaa uuden tiedon muodostumisen prosessia edelleen. Se nähdään uuden tiedon muodostumisen ympäristön ("ba"), eli täsmällisen ja hiljaisen tiedon spiraalimaisesti etenevänä konversiona, joka laajentuu huomioimaan organisaation mikro- ja makrotason, toimintaympäristön ja toimijoiden emootiot ja kognitiiviset prosessit. Uuden tiedon muodostumista on haluttu kuvata nimenomaisesti spiraalina, eikä ympyränä. Hiljaisen ja täsmällisen tiedon vuorovaikutus kulkee neljän tiedon muodostumisen kehän, eli sosialisoinnin, ulkoistamisen, yhdistämisen ja sisäistämisen kautta. (Kuvio 2) Edetessään spiraali laajenee, jolloin se voi saada aikaan heijastusvaikutuksia myös toimintaympäristössään. Sen on mahdollista synnyttää uusia, horisontaalisesti ja vertikaalisesti eteneviä spiraaleja.



Kuvio 2. SECI – malli. Lähde Nonaka & Toyama 2003: 4 -5.

Dialogisuus ja reflektiivisyys uuden tiedon luomisen prosessissa

Nonaka ja Toyama (2003: 8; vrt. Varela & Shear 1999) korostavat uuden tiedon luomisen prosessiin sisältyvän dialogin ja reflektiivisen toimintatavan merkitystä. Uuden tiedon nähdään muodostuvan ristiriitaisuuksien (contradictions) kautta. Siinä hiljainen tieto (tacit knowledge) liittyy osaksi organisaation tietovarantoa mobilisoinnin ja muuntamisen (conversion) kautta. Lähtökohtaisesti jo uuden tiedon muodostumisen tila (”ba”) antaa osallistujille mahdollisuuden lähestyä reflektiivisesti omia näkökantojaan, kun ne tulevat vastavuoroisesti (”trans-subjectivity”) jaetuiksi.

Reflektiiviseen vuorovaikutukseen osallistuvien henkilöiden voi nähdä toimivan eri rooleissa. Ensimmäisen henkilön roolin Nonaka ja Toyama (2003: 8) näkevät innovaattorina, koska hän tunnistaa uuden todellisuuden ensimmäisenä. Toisen henkilön he ovat nimenneet valmentajaksi, jonka rooliin kuuluu oman näkemyksensä esittämisen kautta

tuoda tilanteeseen vastavuoroisuutta. Kolmannen henkilön tehtävänä on toimia aktivoijana ja katsoa etäämmältä sekä ensimmäisen, että toisen henkilön esittämiä mielipiteitä, jolloin hän pystyy konkretisoimaan uuden näkemyksen ja tekemään sen ymmärrettäväksi myös muille henkilöille. Hänen toisena roolinaan on suojata ensimmäistä ja toista henkilöä ulkopuolisilta paineilta siten, että he voivat säilyttää näkemyksensä ja paneutua sen kehittämiseen. Edellä kuvatun dialogisen prosessin ei tarvitse rajoittua vain yhteen tilanteeseen tai organisaatioon, sillä uuden tiedon muodostumisen tilan ("ba") liittyessä toiseen mahdollistuu dialogin syntyminen kahden tai jopa useamman uutta tietoa luovan organisaation välille. Nämä organisaatiot voivat olla lähtökohdiltaan ja tehtäviltään hyvin erityyppisiä, kuten yrityksiä, niiden asiakkaita, kilpailijoita tai rahoittajia, julkisen hallinnon organisaatioita tai koulutusorganisaatioita.

Nonaka ja Toyama (2003: 4 - 5) ovat todenneet hiljaisen tiedon (tacit) kehittyvän paremmin käytäntöön sitoutuvan tietoisuuden kautta ja täsmällisen (explicit) tiedon kiinnittyvän herkemmin dialogiseen toimintatapaan. (vrt. Kuvio 2) He jatkavat edelleen, että rutiini ja teoria, eli hiljainen ja täsmällinen tieto toimivat dialogissa, mikäli ne muodostavat keskenään luontaisen kontrastin. Dialogi tekee vastakkaiset näkemykset havaittaviksi, mikä mahdollistaa niiden systematisoinnin ja saattamisen täsmällisen tiedon muotoon.

2.2. Osaaminen resurssina ja sen organisaatiolle tuottama hyöty

Organisaatiossa olevaa osaamista on perinteisesti lähestytty resurssinäkökulmasta. Osaaminen on nähty organisaation ominaisuutena, jolla sen toimintaa on voitu suunnata vastaamaan toimintaympäristön asettamiin haasteisiin ja organisaatiolle asetettuihin tavoitteisiin. (Lehtonen 2002: 4; Huotari 2009: 19) Nonaka, Toyama ja Konno (2000: 5 – 6; 20 -22) ovat todenneet, että osaamista ja organisaation kykyä hyödyntää ja luoda uutta tietoa voidaan pitää kaikkein tärkeimpänä organisaation tulevaa menestystä ennakoivana tekijänä. Reijo Väärälä (1995: 101) on lähestynyt sekä osaamisen voimavara-lähtöisyyttä, että siihen liittyvää uuden tiedon luomisen näkökulmaa todetessaan käyttäytymisen, josta seuraa oppimista, ja käyttäytymisen, josta seuraa tuottavuutta, olevan yksi ja sama asia. Hän liittää oppimisen tuottavan toiminnan ytimeen.

Nonaka ja Toyama (2003: 4; vrt. Nonaka ja Konno 1998: 41; Nonaka & Toyama & Konno 2000: 20 - 22) ovat määritelleet uuden tiedon muodostumisen ja siihen liittyvät hankkeet keskeisiksi tekijöiksi organisaation arvon muodostuksessa. Siitä huolimatta, että osaamisen on todettu olevan ratkaisevan tärkeä tekijä organisaation menestyksellisen toiminnan kannalta, käytettävissä olevin laskentajärjestelmin ei toistaiseksi ole pystytty toteuttamaan sen täsmällistä mittaamista. Osaaminen on nähty kullekin organisaatiolle ainutkertaisena voimavarana, jolle on mahdotonta laskea osto- tai myyntihintaa. Tämä aiheutuu tiedon dynaamisuudesta ja kokemusperäisen hiljaisen tiedon luonteesta. Nonaka, Toyama ja Konno (2000) ovat päätyneet tarkastelemaan tietoa ja osaamista sen organisaatiolle tuottaman hyödyn näkökulmasta ja kuvaamaan hyötyjä niiden organisaatiolle tuottamina syötteinä ja impulsseina. He ovat jaotelleet hyödyt neljään kategoriaan, jotka he ovat nimenneet kokemusperäisen-, käsitteellisen-, rutiini- ja systeemisen tiedon hyödyiksi.

Kokemusperäisen hiljaisen tiedon hyödyt koostuvat organisaation jäsenten jakamasta käytännön tiedosta. Kokemusperäistä tietoa jaetaan paitsi organisaation jäsenten välillä, myös suhteessa asiakkaisiin, omistajiin ja eri sidosryhmiin. Se muodostuu kyvyistä ja tieto-aidosta, jota syntyy ja joka kumuloituu käytännön työstä sekä organisaation jäsenten keskinäisestä luottamuksesta ja yhteishengestä, tavasta kommunikoida, eleistä, kokeilunhalusta, innostumisen ja sitoutumisen asteesta. Organisaatiokohtaisena ja vaikeasti kopioitavana kokemusperäinen hiljainen tieto muodostaa organisaatiolle ainutkertaisen, vain sen hyödynnettävissä olevan kilpailuedun. Yhtenä esimerkkinä osaamisen tuottamasta hyödystä on kuvattu luottamuksen ilmapiirin vahvistumista organisaatiossa, jota tukee uuden tiedon muodostumiseen liittyvä vuorovaikutukseen motivoiva ja innostava prosessi. Luottamus edistää toimijoiden keskinäisen yhteistyön todennäköisyyttä ja laatua. Mikäli kohtaamista ei tapahdu, kysymys luottamuksen asteesta jää puhtaasti hypoteettiseksi tai tarpeettomaksi. (Nonaka & Toyama & Konno 2000: 21 – 22; vrt. Harisalo & Stenvall 2002: 33)

Käsitteellinen tieto nähdään täsmällisenä mallein, symbolein ja kielen avulla ilmaistuna tietona. Se ilmenee organisaatiolle tunnusomaisina toimintamalleina, muotoiluna tai brändinä. Koska käsitteellinen tieto perustuu hahmotettavissa oleviin ilmaisumuotoihin,

se on helpommin ymmärrettävissä ja myös jäljiteltävissä, kuin kokemusperäinen hiljainen tieto.

Rutiinitieto koostuu hiljaisesta tiedosta, joka on jäsentynyt osaksi organisaation toimintakäytänteitä ja kulttuuria. Se vahvistuu organisaation jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa ja sitä saattavat elävöittää erilaiset organisaation historiaan liittyvät ”tarinat”, joiden kautta organisaation toimintaan liittyvät käsitykset siirtyvät eteenpäin.

Systeemisen tiedon hyötyjen nähdään muodostuvat systematisoidusta täsmällisestä tiedosta, joka koostuu asiakkaita ja toimittajia koskevasta tiedosta, teknologiasta, erikoistuotteista, manuaaleista, lisensseistä ja patenteista. Systeeminen tieto on kaikista tiedon muodoista selkeimmin modifioitua ja ”näkyvintä”, minkä vuoksi sitä on muihin tiedon hyödyn kategorioihin nähden helpompi siirtää. (Nonaka & Toyama & Konno 2000: 21 - 22).

Nonaka & Toyama & Konno (2000: 6 - 8, 22) ovat todenneet organisaation paitsi pyrkivän vastaamaan toimintaympäristön sille asettamiin haasteisiin, myös vaikuttavan toimintaympäristöönsä. He näkevät tiedon dynaamisena, koska sitä syntyy sekä yksilöiden, että organisaatioiden välisen vuorovaikutuksen tuloksena, mikä tuo tietoon myös humanistisen ulottuvuuden. Tämän lisäksi tieto on kontekstisidonnaista, koska ilman kontekstia se menettää tiedon luonteensa ja palautuu pelkäksi informaatioksi. Tutkijat ovat esittäneet luokituksen organisaation toiminnalle hyötyjä tuottavista tiedon kategorioista ja niiden ilmentymismuodoista (Tauluko 2). Samalla he kuitenkin muistuttavat uuden tiedon muodostumisen prosessin dynaamisuudesta. Taulukossa 2 esitettyjä olemassa olevan tiedon hyödyn kategorioita ei voi pitää riittävän kattavina, sillä uuden tiedon luomisen prosessi voi dynaamisuudessaan saada aikaan ennakoitua laajempia vaikutuksia. Parhaimmillaan se voi johtaa kokonaan uusien tiedon kategorioiden syntymiseen.

Taulukko 2. Tiedon neljä hyötykategoriaa.

<p>Kokemusperäisen tiedon hyödyt</p> <p>Yhteisesti jaettu kokemusperäinen tieto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yksilöiden taidot ja osaaminen • Välittäminen, luottamus ja turvallisuus • Työilmapiiri, energisyys, työn imu ja innostuminen 	<p>Käsitteellisen tiedon hyödyt</p> <p>Symbolein ja kielen avulla ilmaistu käsitteellinen tieto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tuotekonseptit • Muotoilu • Brändin erityisyys
<p>Rutiinitiedon hyödyt</p> <p>Toimintakäytänteisiin liitetty rutinoitunut hiljainen tieto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tieto-taito päivittäisissä toiminnoissa • Organisaationaaliset rutiinit • Organisaatiokulttuuri 	<p>Systeemisen tiedon hyödyt</p> <p>Muotoiltu ja systematisoitu täsmällinen tieto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentit • Toimintamallit ja -prosessit • Tekniset tiedot, manuaalit • Tietokannat • Patentit ja lisenssit

2.3. Osaamisen johtaminen

2.3.1. Johdon ja esimiesten rooli osaamisen johtamisessa

Organisaation johdolla on keskeinen rooli organisaatiossa olevan tiedon käsittelyssä ja uuden tiedon muodostumisen prosessissa. Johtamisen ja etenkin osaamisen johtamisen käsitteen on todettu olevan vaikeasti määriteltävissä, mikä aiheutuu sekä toimintaympäristön muutoksista, että ihmisten ja organisaatioiden toimintaan liittyvistä jatkuvasti muuttuvista näkemyksistä. Nykyisin johtajat nähdään lähtökohtaisesti mahdollistajina eli fasilitaattoreina, joiden keskeisenä tehtävänä on suotuisien olosuhteiden luominen työntekijöille. Tämä korostuu erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa, joissa eri professioita edustavien asiantuntijoiden osaaminen on ratkaiseva tekijä organisaation asiakkailleen tarjoaman lisäarvon näkökulmasta. Esimiestyöhön on liitetty myös termi valmentaminen, joka korostaa johtajan kannustavaa ja ohjaavaa roolia suhteessa henkilöstöön. Valmentajan voi parhaimmillaan katsoa edistävän henkilöstön oppimista omalla esimerkillään, eli selkeyttämällä ja jäsentelemällä asiakokonaisuuksia sekä luomalla oppimista tukevaa toimintaympäristöä. (Viitala 2005: 309 – 311, 333; Kivinen 2008: 203)

Hanhinen (2010: 47; vrt. Ståhle & Wilenius 2006; Virtanen & Stenvall 2010) näkee organisaation johdon toiminnassa korostuvan entistä selkeämmin yhteistoiminnallisuuden, vuorovaikutustaitojen ja informaation käsittelyn. Totuttujen ongelmien ratkaisemisen ohella ja sen sijasta, johtotehtävissä toimivat kohtaavat yhä useammin vaihtelevia ja yllättäviä tilanteita, joihin ei ole saatavissa valmiita ratkaisumalleja. Kompleksisuuden säilyttämässä toimintaympäristössä johtamisen ja esimiestyön on todettu vaativan uudenlaista älykkyyttä, herkkyyttä ja havainnointikykyä.

Nonaka, Toyama ja Konno (2000: 5, 22 – 23, 26 – 27; vrt. Ulrich & Allen & Brockbank & Younger & Nyman 2009: 129 - 13) korostavat organisaation johdon roolin tärkeyttä toimintaympäristön muutosten havainnoimisen sekä organisaation oikean ja riittävän osaamispotentiaalain säilyttämisen näkökulmasta. He korostavat erityisesti ylimmän ja keskijohdon toiminnan merkitystä. Keskijohdon he sijoittavat uuden tiedon luomisen ("ba") ytimeen, koska sen asemaan kuuluu sekä työntekijöiden toimintaresurssien tur-

vaaminen, että toimiminen omasta asemastaan lähtien myös tiedon tuottajana. Keski-johdon position tekee erityisen mielenkiintoiseksi se, että se on suorassa kontaktissa sekä ylimpään johtoon ja sen asettamiin tavoitteisiin, että käytännön työn tekijöihin. Näin keskijohto käsittelee sekä organisaation horisontaalista, että vertikaalista tietovirtaa. Ylimmän johdon keskeisenä tehtävänä on ilmaista visio organisaation toiminnan ja menestyksen kannalta riittävästä ja oikeasta osaamispotentialista, mikä ohjaa organisaation tietopääoman kehittämistä.

Osana osaamisen johtamista organisaatioiden esimies- ja johtotehtävissä toimivien agendalle nousee nykyisin väistämättä kysymys kyvykkyyksien johtamisesta. Viime vuosina on kohdistettu runsasta huomiota siihen, miten kyvykkyys ja sen organisaatiolle tarjoama potentiaali olisi määriteltävissä siten, että määrittely tukisi myös johto ja esimiestehtävissä toimivien työtä. Ulrich, Allen, Brockbank, Younger ja Nyman (2009: 80 – 83) ovat saattaneet kyvykkyyden määrittelyn yhtälön muotoon:

$Kyvykkyys = kompetenssi \times sitoutuminen \times panos.$

He ovat päätyneet tähän esitystapaan siitä huolimatta, että se saattaa vaikuttaa asian liialliselta yksinkertaistamiselta, koska kaava nostaa tiivistetysti esille ne tekijät, jotka johdon tulee huomioida määritellessään organisaation toimintaa suhteessa kyvykkyyksien johtamiseen. Yleisemmällä tasolla malli on sovellettavissa myös osaamisen johtamiseen. Sitoutuminen on nostettu mallissa kompetenssin rinnalle kuvaamaan henkilön halukkuutta toimia organisaation tavoitteiden suuntaisesti. Panoksen osalta kirjoittajat viittaavat erityisesti nuoriin työelämään tuleviin ikäluokkiin. Hyvän koulutuksen ansioista nuorten työntekijöiden tiedot ja taidot nähdään usein aikaisempia työntekijäikäluokkia parempina ja he ovat valmiita sitoutumaan organisaatioon ja antamaan täyden työpanoksensa, mikäli he kokevat työn vastaavan henkilökohtaisia tarpeitaan ja tarjoavan heille riittäviä kasvun ja kehittymisen mahdollisuuksia.

2.3.2. Kvalifikaation ja kompetenssin käsitteet

Kvalifikaation ja kompetenssin käsitteet tarjoavat organisaation johdolle välineitä käsitellä kootusti organisaatiossa olevaa osaamista. Kompetenssin nähdään muodostuvan työntekijän tiedoista, taidoista ja valmiuksista. Se voidaan nähdä kontekstisidonnaisena potentiaalisena kapasiteettina ja toiminnan mahdollistavana voimavarana. Kompetenssi saa merkityksensä, kun se liitetään organisaation tavoitteeseen, strategiaan ja tehtävään. Käsitteenä kompetenssi on luonteeltaan dynaaminen, ajan myötä kehittyvä ja muuttuva. (Ulrich & Allen & Brockbank & Younger & Nyman 2009: 82 – 84; Hanhinen 2010: 70 – 74, 82 – 84)

Kompetenssin käsitettä pidetään tämän päivän henkilöstöjohtamisen keskeisenä työkaluna. Se on helposti muotoiltavissa ja kommunikoitavissa. Se antaa luontevan tavan ilmentää organisaation monimuotoisuutta ja tarjoaa mahdollisuuden mitata tuottavuutta suhteessa osaamiseen. Kompetenssien kautta voidaan hahmottaa organisaation pitkän aikavälin vakautta ja mahdollisuutta joustavuuteen. Sen aseman johtamisen työkaluna uskotaan vahvistuvan. (Ulrich, D. & Younger & Brockbank & Ulrich, M. 2012: 30 – 34)

Kvalifikaation käsitettä pidetään lähtökohdiltaan kompetenssia institutionaalisempana ja yhteiskunnallisempana. Juuri tästä syystä sen avulla on mahdollista lähestyä työtä, työorganisaatioita ja työmarkkinoita koskevia muutostrendejä. Kvalifikaation käsitteellä tarkoitetaan työntekijöiltä edellytettäviä ammatin tai organisaation asettamia osaamisvaatimuksia. Kvalifikaatiot esitetään tavallisimmin yksilön valmiuksien ja työn vaatimuksien välisenä suhteena. Muodoltaan ne voidaan ilmaista tutkintoina tai oppiarvoina. Kvalifikaatiot ovat luonteeltaan dynaamisia ja alttiita yhteiskunnallisten, teknisten ja taloudellisten tekijöiden aiheuttamille muutospainelle. (Hanhinen 2010: 77, 82 – 84)

Hanhinen (2010: 93) on luokitellut käsitteiden kompetenssi ja kvalifikaatio merkityksiä ja seurauksia eri näkökulmista. Hanhisen kehittämästä luokittelusta on taulukkoon kolme valittu teemoja, jotka konkretisoivat ja ilmentävät työyhteisön tasolla luvussa kaksi käsiteltyjä osaamisen voimavaralähtöisyyteen ja uudistamiseen liittyviä teemoja.

Taulukko 3. Käsitteiden kompetenssi ja kvalifikaatio vertailua.

Vertailun näkökulma	Ennakoehdo	Seuraus
<p>Toiminnan tehokkuus, mielekkyys</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikaatio Työorganisaation toiminnan määrittely, strategia. • Kompetenssi Tiedotus halutusta työsuorituksesta sekä organisaation että työntekijän näkökulmasta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikaatio Työntekijälle/ työyhteisölle määritellyt tehtävät • Kompetenssi Tavoitteiden mukainen työsuoritus. Työn mielekkyyden lisääntyminen.
<p>Organisaation osaamista koskevan tiedon käytettävyys ja hallittavuus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikaatio Organisaation osaamistarpeiden määrittely. • Kompetenssi Työntekijöiden osaamisprofiilien määrittely 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikaatio Perusta työyhteisön ja toiminnan kehittämiseksi ja osaamisen uudistumiselle. • Kompetenssi Panostaminen osaamisen johtamiseen.
<p>Koulutus ja osaamisen uudistaminen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikaatio Informaatio työorganisaatioiden kehittämistarpeista koulutuksen järjestäjille. • Kompetenssi Motivaatio itsensä kehittämiseen ja omien kehittämistarpeiden tunnistaminen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikaatio Työelämälähtöinen koulutus- suunnittelu. Vuorovaikutuksen lisääntyminen työorganisaatioiden ja koulutuksen kesken. • Kompetenssi Reflektiivinen oppiminen. Organisaatioiden tarpeiden mukainen kehittyminen. Henkilökohtaisten kehittämissuunnitelmien laatiminen ja koulutuksen henkilökohtaistaminen.

2.4. Yhteenvedoa tutkimuksen taustoitukseen liittyvästä keskustelusta

Tutkimuksen teoriataustoituksen lähtökohtana on systeemiteorioiden paradigmat sekä kaaos- ja kompleksisuusajattelu. Ståhle (2004: 224 – 225) näkee systeemiteorioiden kanssa osin yhteneviä alueita käsittelevän kaaos- ja kompleksisuusajattelun muuttaneen kolmesta ratkaisevasta näkökulmasta systeemien toimintaan liittyvää tutkimusta. Ensikkin systeemin perusedellytyksenä pidetyn tasapainon tilalle on noussut sen kehittymisen mahdollistava kaaos. Toisena merkittävänä muutoksena on ymmärrys siitä, miten systeemiin voi vaikuttaa. Lähtökohdaksi ei muodostu objektiiviseen havainnointiin perustuva systeemin ulkopuolinen kontrollointi tai manipulointi, vaan systeemin tarkastelun sisältä käsin. Kolmantena muutostekijänä voidaan nähdä tutkimusintressissä ja sen fokuksessa tapahtunut muutos. Aikaisemman yleisten lakien, periaatteiden, symmetrian ja harmonian tavoittelun sijasta halutaan nyt ymmärtää ilmiönä muutoksen luonnetta, kehittymistä ja radikaaleja uudistumisprosesseja.

Huolimatta kaaos- ja kompleksisuusajattelun tarjoamasta aikaisempaa syvemmästä mahdollisuudesta ymmärtää organisaatioiden itseorganisoitumista ja muutosprosessien dynamiikkaa, myös perinteiset suljettujen systeemien toimintamallit ovat edelleen ajankohtaisia. Markku Sotarauta (2004: 289, 293 - 310) katsoo evoluutioteorioihin ja suljettujen systeemien toimintalogiikkaan perustuvien näkemysten lähentämisen olevan erityisen tärkeää, kun käsitellään yhteiskunnallista päätöksentekoa, jonka lähtökohtana on yhteisten toimintaresurssien allokointi ja byrokraattisille organisaatiolle tunnusomaiset päätöksentekotavat.

Myös saksalaisen sosiologi Luhmanin (2006: 37) ajattelu avaa näkökulmia, jotka syventävät ymmärrystä järjestäytyneen yhteiskunnan toimintaperiaatteista. Luhman näkee yhteiskunnat jo lähtökohtaisesti erityisen monimutkaisina järjestelminä, mikä saa hänet lähestymään modernia yhteiskuntaa kompleksisuusajattelun kautta. Hallitakseen kompleksisuutta yhteiskuntien on täytynyt organisoida osajärjestelmiin, joiden tehtävälähtöisyys on kasvattanut yhteiskunnallisten toimintojen suorituskykyä. Samalla nämä osajärjestelmät ovat kuitenkin lisänneet yhteiskunnan kompleksisuutta ja nostaneet esille toimintojen integraation haasteen.

Luhman (2004: 42, 47 – 53) jatkaa ajatteluaan toteamalla organisaation toimintaympäristön olevan aina sitä itseään kompleksisempi. Toimintaympäristö ei ole organisaatiolle harmonisen sopusoinnun lähde, vaan ennen kaikkea muutosta liikkeelle paneva resonanssi. Kyse on organisaation tai järjestelmän kyvystä säilyä ja uusiutua sitä huomattavasti kompleksisemmän ympäristön mukana. Toimintaympäristön aiheuttamaan resonanssiin Luhman liittää kommunikaation, jonka merkitystä hän korostaa yhteiskunnallisen informaation esille nostajana ja järjestelmän perustana. Yhteiskunnan olemassaolon voi katsoa perustuvan kommunikaatioon, joka erottaa sen ympäristöstään.

Organisaation näkökulmasta osaamisen tekee mielenkiintoiseksi sen tarjoama potentiaali. Osaaminen nähdään organisaation tavoitteiden toteutumisen kannalta välttämättömänä voimavarana ja sen uudistuminen organisaation tulevaan menestykseen ratkaisevasti vaikuttavana tekijänä. Ståhle ja Grönroos (2000: 191 - 198) ovat nähneet organisaatiossa olevan osaamisen ilmenevän:

- kehittyvänä osaamisena,
- aineettomana pääomana ja
- organisaation uudistumiskyynä.

Kehittyvä osaaminen sisältää Ståhlen ja Grönroosin (2000: 191 – 198) jaottelussa yksilöiden osaamisen lisäksi organisaation suorituskyvyn ja osaamisen. Aineeton pääoma muodostaa organisaatiolle vain potentiaalin siihen saakka, kunnes se pystyy muuttamaan pääoman taloudelliseksi tulokseksi. Uudistumiskyvyllä he tarkoittavat organisaation joustavuutta, kykyä muutoksiin ja nopeisiin strategisiin valintoihin, mikä turvaa organisaation menestystä suhteessa toimintaympäristön aiheuttamiin muutoksiin.

Vahvoja osaamiseen liittyviä puheenvuoroja ovat viime vuosina käyttävät japanilaiset tutkijat Nonaka, Toyama ja Konno (1998, 2000, 2003). He ovat nostaneet perinteisen länsimaisen osaamisen voimavaralähtöisen tutkimuksen rinnalle sen uudistumisen näkökulman. Organisaatioiden nähdään paitsi ratkaisevat ongelmia, myös synnyttävät uusia, mikä stimuloi uuden tiedon syntymisen prosessia. Keskeistä tässä prosessissa on

toimijoiden kyky reflektiiviseen toimintatapaan ja dialogiin sekä verkostoituminen. Uuden tiedon muodostumisen tila (*"ba"*) ymmärretään näissä prosesseissa fyysisenä, virtuaalisena tai mentaalisenä tilana. Siinä yksilö hahmottaa itsensä osana sitä toimintakokonaisuutta, josta hän on riippuvainen. Vuorovaikutteinen uuden tiedon muodostumisen tila (*"ba"*) avaa yksilölle mahdollisuuden aikaisempien ajatusmalliensa ylittämiseen ja verkostoitumiseen yli organisaatorajojen.

3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1. Diskurssianalyysi tutkimusmenetelmänä

3.1.1. Diskurssianalyttisen tutkimuksen lähtökohdat

Yksikkömuodossa ilmaistu sana ”diskurssi” tarkoittaa kielen käyttöä sosiaalisena toimintana, jossa kieli muodostuu toiminnan resurssiksi. Kielen käytöllä on erilaisia vuorovaikutuksellisia ja sosiaalisia ehtoja ja seurauksia. Monikkomuotoinen ilmaisu ”diskurssit” ovat tiettyyn näkökulmaan ja tapaan liittyviä keinoja merkityksellistää ja kuvata asioita, ilmiöitä ja tapahtumia. Diskurssien käsitemaailman moniselitteisyys velvoittaa tutkijaa valitsemaan ja perustelevaan oman merkityksellistämisen tapansa ja paikantamaan valintansa alan tutkimuskentässä. (Pietikäinen & Mäntynen 2009: 26 – 27)

Diskurssianalyysin kiinnostus kohdistuu siihen, miten ihmiset vuorovaikutteisina sosiaalisina olentoina tuottavat itsensä, olemisensa ja maailmansa. Merkittävää on se, että tekstit ja puhe eivät pelkästään heijasta olemassa olevaa maailmaa, vaan myös muokkaavat ja uudistavat sitä. Diskurssianalyysissä yhdistyy kielen käytön mikro- ja makrotaso. Sen taustalla on funktionaalinen kielikäsitelmä, jossa kielelliset merkitykset ovat tilannesidonnaisia ja syntyvät sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Diskurssien tutkija etsii kielen käytön ja sosiaalisen toiminnan säännönmukaisuuden ja vaihtelun välistä suhdetta. Hänen mielenkiintonsa kohteena ovat sekä kielen käytön ja sosiaalisen toiminnan samankaltaisuus ja järjestäytyneisyys, että tämän toiminnan muuttuminen, uudistuminen ja innovaatiot. Kieltä tutkimalla huomion kohteeksi nousee myös ympäröivä yhteiskunta, kulttuuri, aika ja paikka. Kielen käyttö on sosiaalista toimintaa, jossa kieli on toiminnan resurssi. (Remes 2006: 288 – 289; Pietikäinen ja Mäntynen 2009: 13 – 20; 26 – 27)

Sosiaalinen konstruktionismi muodostaa diskurssianalyysin ja retoriikan teoreettisen metodologisen viitekehyksen. Sen lähtökohdista kielen ja kielen käytön nähdään merkityksellistävän, järjestävän, rakentavan, uusintavan ja muuttavan sosiaalista todellisuutta. Kielen käyttäminen tekee ilmennetyt kohteet näkyviksi ja todentaa niiden olemassaolon,

jolloin tutkijan positio voidaan nähdä tulkitsijan positiona. Marjo Siltaojan ja Meri Vehkaperän (2011: 216, vrt. Juhila 1999; Ruohotie 2005; Juuti 2006) mukaan sosiaalinen konstruktionismi korostuu erityisesti diskurssianalyysin tulkitsevassa lähestymistavassa, jota käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa 3.1.2. Kriittisen diskurssianalyysin he katsovat lähtökohtaisesti tukeutuvan kriittisen realismin tematiikkaan.

3.1.2. Katsaus diskurssianalyysin tutkimustraditioon

Remes (2004: 1, 31; 2003: 23) on jaotellut diskurssianalyysin brittiläiseen, ranskalaiseen ja saksalaiseen tutkimustraditioon, joita hän nimittää diskurssianalyysin kolmeksi koulukunnaksi. Remeksen mukaan nämä koulukunnat avaavat tutkimukseen toisistaan poikkeavat lähtökohdat: Brittiläinen tutkimusperinne perustuu lingvistiseen, ranskalainen kulttuurin tutkimukseen ja saksalainen sosiaalisen toiminnan tutkimukseen. Ne tuottavat erilaisia oletuksia maailmasta ja ihmisten toiminnan suhteesta siihen. Tämän lisäksi ne muokkaavat käsityksiä siitä, miten näistä oletuksista voidaan saada tietoa. Tiedeyhteisön piirissä näitä ilmiöiden taustalla olevia käsityksiä nimitetään ontologiaksi (ilmiön suhde todellisuuteen) sekä epistemologiaksi (ilmiön suhde tietoon).

Diskurssianalyysin mielenkiinnon kohteena on sosiaalinen ihminen, joka kommunikoidessaan toisten ihmisten ja ympäröivän todellisuuden kanssa ilmentää diskursseja. Ranskalainen tutkimustraditio nostaa todellisuuden luonteen tutkimuskohteeksi ennen sosiaalista ihmistä. Sen kiinnostus kohdistuu siihen, mitä on tapahtunut ennen sitä, kun ihmiset alkavat toimia vuorovaikutuksessa diskurssien maailmassa. Brittiläinen traditio puolestaan keskittyy ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Sille diskurssi näkyy ihmisten välisessä puheessa. Saksalainen tutkimustraditio kiinnittyy voimakkaasti toimijoiden todellisuudestaan tuottamiin käsityksiin tavoitteenaan tarkastella maailmaa ja olla mukana muuttamassa sitä. Saksalainen tutkimusperinne antaa toimivalle subjektille mahdollisuuden nousta kulttuurin yläpuolelle ja muokata kulttuuria omiin ja yhteisönsä tarpeisiin. (Remes 2004: 32, 47- 48; vrt. Siltaoja & Vehkaperä 2011)

Diskurssianalyysin tehtävänä on kaikissa edellä kerrotuissa tilanteissa osoittaa todellisuuden luonteen vaikutus inhimilliseen toimintaan ja kanssakäymiseen. Menetelmän käyttämisessä erottelevaksi tekijäksi muodostuu se, määritelläänkö maailma olemassa olevaksi vai muuttuvaksi, jolloin diskurssit kuvaavat joko sitä, millainen maailma on tai sitä, miten maailmasta saatava tieto välittyy diskurssien kautta. Brittiläisestä traditiosta lähtien tämä tarkoittaa passiivista maailmaan sopeutumista, kun taas diskurssianalyysin ranskalaisen lähestymistavan mukaan se merkitsee muuttuvassa maailmassa toimivaa ihmistä. Saksalaisen tutkimusperinteen mukaan ihminen voi aktiivisesti pyrkiä hallitsemaan diskurssien muotoutumista. Se korostaa muutoksen mahdollistumista ihmisten tietoisuuden lisääntymisen kautta. Organisaatioiden valta nähdään tällöin otettavan ihmisten itsensä haltuun. (Remes 2004: 32)

Tutkimusmenetelmänä diskurssianalyysin on nähty syntyneen nimenomaan yhteiskunnallisen murrosajan tarpeisiin ja sen uskotaan voivan parantaa tieteen ja kulttuurin kykyä seurata aikaansa. Murroksen metodologiaksi nimettyyn diskurssianalyysiin liitetään piirteitä, joiden avulla voidaan avata kompleksista maailmankäsitystä. Sen on nähty lisäävän ymmärrystä todellisuuden muotoutumisen prosesseista, koska sen avulla voidaan selittää vaikeasti ymmärrettävän ajan risteileviä ja ristiriitaisia ilmiöitä. Diskurssianalyysi tarjoaa välineitä vaihtoehtoihin kokeiluihin pyrittäessä ymmärtämään ja hallitsemaan muuttuvaa maailmaa. (Remes 2003: 20, 46 - 47; Jokinen & Juhila & Suoninen 1999: 9 - 10)

3.1.3. Diskurssianalyttisen tutkimusprosessin eteneminen

Anu Pynnönen (2013: 25 - 33) on tiivistänyt diskurssianalyttisen lähestymistavan vaiheet sen lähtöoletusten, tavoitteiden, tutkimusotteen ja tutkijan valitseman position mukaisesti tekstuaaliseen eli lingvistiseen, tulkitsevaan ja kriittiseen diskurssianalyysiin. (vrt. Taulukko 4.)

Diskurssianalyysiä voidaan lähestyä syvenevästi etenevänä prosessina, joka käynnistyy tekstuaalisella analyysillä, jossa hyödynnetään empirististä, havainnoivaa otetta. Tutkija perehtyy aineistoon lukemalla ja tekemällä huomioita sen sisällöstä, rakenteesta, järjes-

tyksestä ja lingvivistisistä tekijöistä. Huomio kiinnittyy sanoihin, ilmauksiin, lauseisiin, virkkeisiin, metaforiin ja kokonaisiin selontekoihin. Analyysi tapahtuu mikrotasolla ja sen konteksti on tilanteinen, paikallinen ja tekstuaalinen. Tutkijan analyysissään tekemät johtopäätökset tuovat analyysiin tulkinnallisuutta. Analyysin tuloksena syntyy tekstin perusrakenteen, sen keskeisten teemojen ja ominaisuuksien luokittelu. Tähän perustuen voidaan kuvata sitä, mitä ilmiöstä sanotaan ja miten siitä puhutaan. (Pynnönen 2013: 25 – 33)

Analyysin toisen, tulkitsevan vaiheen tavoitteena on tekstin ja diskurssin laajempi ymmärrys. Kiinnostus kohdistuu niihin merkityksiin, joita tekstillä ja sen edustamalla diskurssilla on kontekstissaan. Tulkitsevan analyysin tuloksena synnytetään representaatioita, jotka kertovat siitä, millaiseksi jokin ilmiö tekstin ja diskurssin kautta tehdään. Myös tutkijan omat valinnat vaikuttavat siihen, millainen tulkinta syntyy monien vaihtoehtojen joukosta. Tutkimuskysymyksen ja tutkijan intressin perusteella tulkitsevasta vaiheesta voidaan edetä kriittiseen diskurssianalyysiin, jossa representaatiot kyseenalaistetaan ja asetetaan vallan ja vaikuttamisen viitekehyksiin. Tutkijan ote muodostuu kriittiseksi ja emansipatoriseksi ja hänen tavoitteenaan on vähintään diskurssin muuttaminen tai jopa sosiaalinen muutos. (Pynnönen 2013: 33)

Diskurssianalyysin vaiheittainen toteutustapa tuottaa siihen systemaattisuutta. Analyysin edeltävä vaihe antaa aina perusteet seuraavalle vaiheelle. Tätä mallia ei kuitenkaan voi pitää normatiivisena, vaan analyysin toteutustapa määräytyy tilannekohtaisesti tutkimusaiheen ja sen tekijän intressien mukaisesti. (Pynnönen 2013: 33) Diskurssianalyysin vaiheittain etenevä prosessi ja kuhunkin vaiheeseen liittyvät tunnuspiirteet esitellään yhteenvedona taulukossa neljä.

Taulukko 4. Diskurssianalyysin vaiheet.

Tekstuaalinen →	Tulkitseva →	Kriittinen
<p>Liike tekstin tasossa ”me- kaaninen”</p> <p>Analyyttinen tutkimusote.</p> <p>Kontekstin merkitys on pienehkö.</p> <p>Tekstianalyysi, tekstin jär- jestys ja rakenne, sisäl- lönanalyysi, teemoittelu, tyypittely, lingvistinen analyysi.</p> <p>Mitä ilmiöstä sanotaan ja miten?</p> <p><i>Yhtymäkohdat anglo - amerikkalaiseen tutki- musperinteeseen.</i></p>	<p>Liike tulkitsemisen tasos- sa, ymmärtäminen, merki- tykset.</p> <p>Tulkitseva tutkimusote.</p> <p>Kontekstin merkitys on tulkinnessa suuri.</p> <p>Representaatiot, valinnat, tulkinnat.</p> <p>Miten ja millaisena ilmiö kuvataan? Millaisia merki- tyksiä ilmiö tätä kautta saa?</p> <p><i>Yhtymäkohdat saksalai- seen tutkimusperintee- seen.</i></p>	<p>Liike tekstin takana ja alla, liike tekstin ja takana ole- van välillä, merkityksien merkitykset.</p> <p>Kriittinen, emansipatori- nen tutkimusote.</p> <p>Yhteiskunnallisen kon- tekstin merkitys on kes- keinen.</p> <p>Valta, ideologiat, arvot, emansipaatio, vaihtoehtoi- set representaatiot ja dis- kurssit, legitimointi, insti- tuutiot.</p> <p>Miksi ilmiö kuvataan sel- laisena kuin kuvataan? Mitä merkityksiä sen saa- milla merkityksillä on?</p> <p><i>Yhtymäkohdat ranskalai- seen tutkimusperintee- seen.</i></p>

Tämän pro gradu tutkimuksen analyysi etenee Pynnösen (2013) ajattelua mukaillen diskurssianalyysin tekstuaalisen vaiheen kautta analyysin painopisteeksi muodostuvaan tulkitsevaan vaiheeseen, jossa on keskitytty tutkimustehtävän mukaisesti tutkittavan ilmiön kuvaamiseen. Tulkinnessa heijastuu myös Remeksen (2003: 51) diskurssianalyysin saksalaiseen tutkimustraditioon liittämä näkemys, jonka mukaan analyysin funktiona on todellisuudessa esiintyvän tiedon analysoiminen ja tiedon hyödyntäminen todellisuuden muovaamisessa. Tiedon tehtävänä nähdään käytännön palveleminen, tieteen ja käytännön yhdistäminen sekä uusien todellisuuksien luominen ja selittäminen.

Diskurssianalyysin kriittinen vaihe (vrt. Pynnönen 2013) ilmenee tähän tutkimukseen sisältyvissä keskusteluissa, joiden keskiöön nousee sosiaalialan tutkimusta ja koulutusta sekä niiden resurssien oikeutusta koskevat teemat. Näiden teemojen voi katsoa ilmentävän myös niitä merkityksiä, jotka liittyvät koko sosiaalialan yhteiskunnalliseen asemaan ja heijastelevan niitä intressejä, joita eri toimijat tähän kohdistavat.

3.2. Empiirinen aineisto

3.2.1. Tutkimusaineiston muodostuminen

Tutkimusaineistoksi on valittu valmis kirjallinen materiaali, joka koostuu Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (STM), Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) sosiaalialan osaamiskeskusten (SosNET), Kuntatyönantajan (KT) sekä sosiaalialan korkeakoulujen tuottamista artikkeleista ja raporteista. Aineiston haku on toteutettu internetin hakutoimintojen avulla siten, että ensivaiheessa on käytetty hakusanoja ”osaaminen” ja ”sosiaaliala”. Tästä aineistosta on valittu asiantuntijälähteisiin perustuneet uusimmat julkaisut ja artikkelit. Tarkennettua aineistohakua on toteutettu käymällä lävitse alan keskeisimpien toimijoiden, eli Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön ja sosiaalialan osaamiskeskusten internet sivustoilla olevia julkaisuluetteloita, minkä perusteella aineistoa on täydennetty muutamilla artikkeleilla.

Koska tutkimuksen aihe liittyy julkisen hallinnon järjestämisvastuun piirissä olevaan sosiaalialaan, aineisto on haluttu rajata asiantuntijoiden kirjoittamiin artikkeleihin, ra-

portteihin ja kannanottoihin. Henkilökohtaiset mielipidekirjoitukset on rajattu aineiston ulkopuolelle. Tämän rajauksen tarkoituksenmukaisuutta on edelleen tukenut se, että hakutulosten perusteella yksityisten kannanottojen määrä olisi joka tapauksessa jäänyt johtopäätösten tekemisen kannalta liian vähäiseksi.

Tutkimusaineistoon sisältyy yhdeksän artikkelia ja yksi asiantuntija tahon kannanotto sekä kaksi tutkimus- tai muuta raporttia, jotka käsittävät yhteensä 225 sivua kirjoitettua tekstiä. Artikkelit on julkaistu koottuina kahdessa erillisessä raportissa, joista toisen julkaisija on koulutus- ja toisen julkisen hallinnon organisaatio. Asiantuntija tahon kannanotto edustaa sosiaali-alan osaamiskeskustoimintaa. Jokaisen artikkelin tai kannanoton on aineiston analyysivaiheessa katsottu muodostavan oman kokonaisuutensa. Yhteenve-to tutkimusaineistosta on esitetty tutkimusraportin liitteenä 1.

3.2.2. Tutkimusaineiston analysointi

3.2.2.1. Laadullisen tutkimuksen analyysin erityispiirteitä

Tutkimusaineiston analysointi tarkoittaa aineiston erittelemistä, tiivistämistä ja luokitte-lua, joka mahdollistaa aineiston tulkinnan ja johtopäätösten tekemisen. Laadullisen tut-kimusaineiston analysointivaiheessa tutkija pilkkoo kerätyn aineiston osiin valittua tut-kimusmenetelmää hyödyntäen. Seuraavassa vaiheessa hän muodostaa aineiston pohjalta synteesejä ja kokoaa tutkimusaineistosta nousevat kysymykset uudelleen. Synteesi mahdollistaa tieteelliseen tutkimukseen perustuvien johtopäätösten tekemisen ja niiden raportoinnin. (Puusa 2011: 115 - 116)

Anu Puusa (2011: 116) on kiteyttänyt laadullisen tutkimuksen avainsanoiksi systemaati-suuden, avoimuuden, tarkistettavuuden ja perusteltavuuden. Hän toteaa, että tieteellis-ten johtopäätösten tekeminen saattaa olla laadullisessa tutkimuksessa hankalaa, eikä sen tueksi ole muodostunut selkeitä ohjeita. Tutkimustulosten luotettavuutta vahvistaa to-teutetun analyysin systemaattisuus. Käytetty metodi tulee kuvata ja sen täytyy olla myöhemmin jäljiteltävissä.

3.2.2.2. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Subjektiiivisuus ja reflektiivisyys ovat näkyvä osa laadullista tutkimusta. Tästä huolimatta myös laadullisen tutkimuksen tulee vastata vaatimukseen tutkimuksen toteutuksen ja sen tulosten avoimesta ulkopuolisesta tarkastelusta. Laadullista tutkimusta tulee voida lukea ymmärtäen sen perusteena olevat tutkijan ratkaisut. Tutkimuksen raportoinnin tulee ilmentää sen totuuden tavoittelun luonnetta sekä vakuuttaa lukija tutkijan vilpittömyydestä suhteessa tiedon hankintaan ja tehtyihin tulkintoihin. (Aalto & Puusa 2011: 154; Puusa & Kuittinen 2011: 168)

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käytetään perinteisesti käsitteitä validiteetti ja reabiliteetti. Tutkimuksen reabiliteetin kautta arvioidaan sitä, onko kohdeilmiön arviointi valituilla mittareilla luotettavaa. Tutkimuksen validiteetin arvioimisessa huomion kohteena on se, tutkitaanko juuri sitä ilmiötä, jota on tarkoituskin tutkia ja onko satunnaisten tekijöiden vaikutus mittaamisen tuloksiin kyetty poissulkemaan. (Aalto & Puusa 2011: 155)

Reabiliteetin ja validiteetin käyttämisestä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimisessa pidetään monesti vaikeana, jopa mahdottomana. Tämä käsitys ei kuitenkaan ole saavuttanut yleistä hyväksyntää. Validiteetin kautta on laadullisessa tutkimuksessa haluttu arvioida esimerkiksi sitä, miten eheä tutkimuksen kohteeksi valittu ilmiö on. Reabiliteetin osalta on viitattu muun muassa historian tutkimukseen, jossa tutkimustulos ei voi perustua toistettavissa olevaan mittaamiseen, tai ylipäätään kokeelliseen tutkimusasetelmaan, vaan siihen laadullisen tutkimuksen lähtökohtaan, jossa kohdeilmiöt tulee hyväksyä ainutkertaisina tutkimustapahtumina. Näitä ilmiöitä kuvaavan tutkimusaineiston läpinäkyvä analyysin eteneminen muodostaa tutkimukselle tieteellisesti hyväksyttävän lähtökohdan. (Aalto & Puusa 2011: 155 - 156)

Tutkijan interaktiivinen suhde tutkimuskohteeseen on hyväksytty osa kvalitatiivista tutkimusperinnettä. Sen todentamiseksi tutkijan tulee tehdä oma päättelypolkunsa näkyväksi läpi tutkimusprosessin siten, että tehdyt ratkaisut avautuvat myös tutkimuksen arvioijalle. Tämän lisäksi huomiota tulee kiinnittää valittujen tutkimusmenetelmien toimi-

vuuteen ja mahdollisuuteen tutkimuksen toistettavuudesta. Tutkimus lisää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja se voi muodostua oppimistapahtumaksi myös tutkijalle itselleen. Tämä korostaa tutkimuksen uutuusarvoa ja siinä toteutetun päättelyketjun pätevyyden merkitystä. (Aalto & Puusa 2011: 156 – 159; Puusa & Kuittinen 2011: 168 - 172)

3.2.3. Tutkimusaineiston käsittely

Tämän pro gradu tutkimuksen kirjallisen tutkimusaineiston (vrt. Liite 1.) käsittely ja analyysin vaiheet noudattavat edellä luvussa 3.1.3. esiteltyä diskurssianalyysin systemaattisesti etenevää prosessia. (vrt. Pynnönen 2013) Tutkimusaineiston käsittely on käynnistynyt tekstin perusrakenteen, sen keskeisten teemojen ja ominaisuuksien luokittelun käsittäneellä tekstuaalisella vaiheella, mistä se on edennyt analyysin painopisteeksi muodostuneeseen tulkitsevaan vaiheeseen, jossa on haettu tekstiin sisältyviä merkityksiä ja representaatioita. Muodostetut kolme diskurssia edustavat näistä merkityksistä ja representaatioista tehtyjä luokituksia. Kriittisen diskurssianalyysin piirteet ilmenevät tilanteissa, joita leimaavat tutkittavaan aiheeseen liittyvien yhteiskunnallisten merkityksien esille nouseminen, valta, arvot ja vaihtoehdotiset representaatiot.

Analyysin tekstuaalinen vaihe on käsittänyt tutkijan perehtymisen aineistoon lukemalla sen lävitse kahteen kertaan. Ensimmäisen lukukerran tavoitteena on ollut tutkimusaineiston muodostaman kokonaisuuden ja siinä käytetyn käsitteistön hahmottaminen. Toisella lukukerralla aineistosta on merkitty korostuskynällä tutkimustehtävän näkökulmasta mielenkiintoisiksi nousevat ilmaisut, lauseet ja kannanotot. Korostetut kohdat on käyty lävitse vielä kahteen kertaan, minkä tuloksena niissä toistuvat, kokoavat ja hallitsevat ilmaisut ja käsitteet on merkitty tarkemmin ja koodattu. Käytetty koodi on kaksiosainen: Jokainen artikkeli, kannanotto tai raportti on saanut aakkosten mukaisen kirjainmerkin A – L ja koodatut kohdat on merkitty artikkeli- tai raporttikohtaisesti juoksevilla numerolla alkaen numerosta yksi. Näin jokainen koodattu kohta on paikannettavissa tutkimusaineistosta. Koodattuja ilmaisuja tai käsitteitä on noussut esille noin puolesta niistä tekstikohdista, jotka olivat tulleet merkityiksi korostuskynällä aineiston toisella lukukerralla.

Ensivaiheessa tutkimusaineiston koodaukset on kerätty luettelon muotoon artikkeleittain siinä järjestyksessä, jossa ne esiintyvät tekstissä. (Liite 2) Analyysin seuraavassa vaiheessa niille on haettu yhteisesti tunnusomaisia ja erottavia piirteitä. Analyysin perusteella tutkimusaineiston koodatut kohdat on jaettu niiden ilmentämien representaatioiden mukaan kolmeen ”luokkaan”, jotka on tiivistetty kolmen diskurssin muotoon. (Liite 3) Analyysin edessä ensimmäisen diskurssin sisältöön valikoituneet aineiston koodaukset on jaettu edelleen kahteen teemaan. Teemojen on katsottu kuvaavan samaa ilmiötä eri näkökulmista, joten niiden jakamista kahteen erilliseen diskurssiin ei ole nähty tarpeellisena. Tutkimusraportin lukuun neljä sisältyvässä diskurssien esittelyssä aineistosta on nostettu tekstiin lainauksia, jotka ovat niiden kuvaavuuden ja asiayhteyden ilmentämiseksi esitetty koodattua kohtaa laajempina, jolloin tutkimusaineiston koodaus on merkitty lihavoinnilla erotuksena lainauksen muusta sisällöstä.

Tutkimuksen tulosten perusteella sosiaalialan osaamiseen avautuu näkymä, joka heijastelee ymmärrystä osaamisen merkityksestä toiminnan tuloksellisuuteen vaikuttavana tekijänä. Ihmisten arkeen sitoutuvan sosiaalialan käytännönläheisyys näyttäytyy vaatimuksena sen työn tekemisen ympäristöjen ja tutkimuksen tiiviistä vuorovaikutuksesta. Asiantuntijoiden puheessa heijastuu osin suoranainen kamppailu sosiaalialan tutkimukseen kohdistuvien resurssien vahvistamisesta, mitä voi samalla pitää vaatimuksena alan yhteiskunnallisen merkityksen täysimääräisestä tunnustamisesta. Kontrastiksi tälle asetuvat puheenvuorot, jotka puoltavat mahdollisuutta madaltaa sosiaalialan asiakasrajapinnoilla tehtävän työn osaamiskvalifikaatioita. Ristikkäisten tavoitteiden voi katsoa kuvastavan sosiaalialan toimintaympäristön tämänhetkistä kompleksisuutta ja sen rakenteita kohdannutta voimakasta muutosvaihetta.

4. TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

4.1 Tutkimuksen tulokset

4.1.1. Diskurssien avaamat näkökulmat sosiaalialan osaamiseen

Tämän tutkimuksen mielenkiinnon kohteena on osaamisen merkitys sosiaalialan organisaatioiden toiminnan tuloksellisuuteen ja uudistumiseen vaikuttavana tekijänä. (vrt. Nonaka & Toyama & Konno 2000; Huotari 2009; Väärälä 1995) Julkisen sektorin toiminnan tehostamista peräänkuuluttavissa argumenteissa korostuvat usein organisaatiomuutoksiin perustuvat ratkaisut, joiden toivotaan johtavan välittömiin kustannussäästöihin. Keskusteluun nousee toistuvasti myös toimintatapojen uudistamisen tarve, mutta sen edellytyksenä oleva pitkäjänteinen organisaation osaamispotentiaalin kartuttamisen näkökulma jää toistuvasti taka-alalle. Tutkimuksen tuloksissa tästä tekevät poikkeuksen Kuntatyönantajaa (KT) ja sosiaalialan koulutusorganisaatiota edustavat osaamisen merkitystä ja sen voimavaraluonteisuutta korostavat puheenvuorot.

Sosiaalihuollon tutkimukseen ja kehittämiseen käytettävissä olevien voimavarojen vähäisyys on yleisesti tunnustettu. Toistuvaksi vertailukohtaksi arvioinnissa nousevat terveydenhuollon vastaavat resurssit, joiden on todettu olevan sosiaalihuoltoon nähden moninkertaiset. Tämän tutkimuksen tuloksissa huomio kiinnittyy siihen, miten systemaattisesti alan ammattilaiset peräänkuuluttavat lainsäädännöllä turvattuja riittäviä resursseja sosiaalialan tutkimuksen ja kehittämisen turvaamiseksi. Nämä näkökulmat nousevat esille sekä sosiaalialan osaamiskeskusten, että koulutusorganisaatioiden puheenvuoroissa ”Vaatus sosiaalialan osaamisen aseman vahvistamisesta” diskurssissa. Osaamisrakenteisiin liittyvän puheen taustalta voi tunnistaa sekä kompleksisen toimintaympäristön aiheuttamat vaatimukset, että sosiaalialan organisaatioiden sisäsyntyisen toimintojen ja käytänteiden uudistamiseen tähtäävän dynamiikan (vrt. Stähle 2004). Julkisen sektorin kontekstissa osaamisresurssien turvaamiseen liittyvä puhe palautuu kuitenkin nopeasti suljettujen systeemien toimintalogiikkaa mukaileviin, perinteisiin toimintamalleihin. (vrt. Sotarauta 2004, Luhman 2004)

Sosiaalialan käytännön toiminnan, tutkimuksen ja koulutuksen keskinäinen yhteys nousee tutkimuksen tuloksissa toistuvasti esille. Alan työntekijöiden osaamiskvalifikaatioihin on liitetty vaatimus kyvystä tutkivaan työotteeseen ja reflektioon. Tutkimustulosten perusteella muodostettu toinen diskurssi ”Osaamisen vuorovaikutteinen uudistuminen” kuvaa kokemuseräisen ja käsitteellisen tiedon vuoropuhelua sosiaalialan osaamisen uudistumiseen liittyvissä organisaatorajat ylittävissä prosesseissa, joissa keskeiseen rooliin nousee reflektiivinen toimintatapa ja dialogisuus.

Tutkimuksen tuloksena muodostettu kolmas diskurssi ”Sosiaalialan osaamiskvalifikaatioiden horjuttaminen” asettuu edellisiin nähden vastakkaiseksi nostaessaan esille uuden, toisiin diskursseihin nähden ristiriitaisemman ja heikommin jäsentyneet käsitemaailman. Diskurssin sisältö ohittaa perinteisen sosiaalialan osaamiskvalifikaatioihin liittyvän puheen. Tilanteen voi liittää diskurssianalyysin yhteydessä käytettyyn hybryiden käsitteeseen, jolla on kuvattu tekstissä tai tilanteessa samaan aikaan kilpailevia useampia erisuuntaisia toimintoja ja päämääriä, joita kaikkia pyritään toteuttamaan. Hybryiden taustalla tunnustetaan usein uudenlainen sosiaalinen tai yhteiskunnallinen tilanne tai toiminta, joka ei vielä ole saavuttanut vakiintuneita kielenkäytön tapoja. (Pietikäinen & Mäntynen 2009: 134 – 135) Hybryiden piirteet nousevat esille niissä käytännön ongelmatilanteisiin ja ristiriitaisuuksiin liittyvissä puheenvuoroissa, joihin uuden sosiaalialan työtä korvaavan tai sen rinnalle asettuvan hoiva-avustaja koulutuksen käynnistäminen on aiheuttanut tilanteessa, jossa hoiva-avustajien työn sisältöä ja ammatillista asemaa koskeva käsitteistö on ollut vielä täysin selkiytymätön.

4.1.2. Vaatimus sosiaalialan osaamisen aseman vahvistamisesta

Osaaminen voimavarana

Osaaminen on nostettu esille organisaation toiminnan tuloksellisuutta tukevana voimavarana (vrt. Nonaka & Konno 1998; Nonaka & Toyama & Konno 2000) Kuntatyöntäjän (KT) puheenvuoroissa, joissa sen merkitystä kuvataan perinteisin investoinnin ja pääoman käsittein. Puheenvuoroissa näyttäytyy myös ymmärrys osaamisen johtamisen merkittävydestä.

*”Nykyisessä työelämässä jokaisen on **uudistettava osaamistaan koko työuransa ajan**. Myös työpaikkojen **tuloksellisuus edellyttää osaavaa henkilöstöä, jonka vuoksi osaamiseen panostaminen on nähtävä investointina**” G10*

*”Osaamisen johtamisella turvataan **osaamispääoman kartuttaminen työyhteisössä**.” G2*

*”Osaamiseen ja henkilöstöjohtamiseen liittyvät organisaation toimintatavat ovat niitä tekijöitä, joilla voidaan **erottua muista, kehittää hyvää työnantajakuvaa ja onnistua tuloksellisuudessa**...” G3*

Koulutusorganisaatiota edustavassa puheenvuorossa osaaminen näyttäytyy toiminnan tuloksellisuutta tukevana resurssina. Erityisen mielenkiintoisen näkemyksestä tekee se, että osaamisen vahvistamiseen tähtäävä kehittäminen nostetaan esille vaihtoehtona toiminnan laajentamiselle. Tämän voi katsoa ilmentävän ymmärrystä osaamispotentiaalnin merkityksestä toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta lisäävänä tekijänä.

*”Sosiaalialalla on keskitytty **järjestelmän laajentamisen sijaan yhä enemmän käytäntöjen ja toimintatapojen kehittämiseen**. **Kehittämistyö on ollut viimeisen kymmenen vuoden aikana eräs voimakkaimmin laajenevista sosiaalialan tehtävistä**.” H2*

Sosiaalialan osaamiskeskuksia edustavassa puheenvuorossa osaamista lähestytään asiakkaan oikeuksien ja palvelun laadun näkökulmasta. Mahdollisimman laadukas palvelu voidaan liittää asiakkaan palvelusta kokemaan hyötyyn.

*”...**asiakkaalla on oikeus parasta osaamista omaavan henkilöstön antamaan tukeen, joka perustuu todennettuun tietoon**.” A4*

Toimintojen kehittämisen ja tutkimuksen näkökulma

Sosiaalialan kehittämiselle on 2000 – luvulla ollut ominaista kehittämisprojekteihin sitoutunut toimintatapa, mistä johtuen myös kehittämistoimintaan käytettävissä olleet varat ovat pitkälti ohjautuneet hankerahoituksen kautta. Tilanne on herättänyt pohdintaa siitä, voiko hankemuotoinen kehittämistoiminta täyttää tutkimukselle asetettavia vaatimuksia. Seuraava esimerkki heittää asian päälle epäilyksen varjon.

*”Kehittämistyötä on pidetty osoituksena dynaamisesta ammattikunnasta ja organisaatiosta. Voidaan jopa sanoa, että sosiaali- ja terveysalan kentällä on nähtävissä eräänlainen **projekteollisuuden lohko**, jolla vastataan ajankohtaisiin kehittämisvaatimuksiin.” K1*

Koska hankkeet ovat joka tapauksessa nousseet merkittävään asemaan sosiaalialan kehittämisessä, niille on ryhdytty asettamaan myös tutkimuksellisia vaatimuksia. Tämän lisäksi on peräänkuulutettu sosiaalihuollon tutkimuksen ja koulutuksen yliopistollisuuden vahvistamista, mikä ilmenee erityisesti sosiaalialan osaamiskeskusten ja koulutusorganisaatioiden puheenvuoroissa:

*”Kehittämistyön tutkimuksellisuus voidaan hahmottaa kolmessa tasossa: Toiminnan **dokumentaationa**, toiminnan **jäsentämisenä** ja toiminnan **käsitteellistämisenä**.” K2*

*”Uudistuvassa ja eheytyvässä sote – järjestelmässä haasteena on **sosiaalihuollon koulutuksen ja tutkimuksen yliopistollisuuden vahvistaminen**...” A2*

Tutkimuksellisen otteen merkitys heijastuu myös esimerkeissä, jotka voi liittää osaamisen uudistumiseen ja toimintamallien muuttumiseen. Puheessa tunnistetaan kompleksisuuden leimaamalle toimintaympäristölle tyypilliset solmukohdat ja rajapinnat. Esimerkki liittyy palvelurakenteita ja palvelujen sisällöllistä kehittämistä koskevaan keskusteluun:

*”Muutos lähtee ristiriitatilanteista, rajapinnoilta tai erilaisista solmukohdista, joissa aletaan kysellä ja ihmetellä. Niissä on mahdollisuus edetä yhteisölliseen tarkasteluun ja edelleen kollektiiviseen muutokseen. **Ekspansiivinen muutos on hyväksytty, kun työn kohde ja toiminnan motiivi on käsitteellistetty uudelleen aiempaa toimintamallia huomattavasti laajempaan.**” I7*

Sosiaalialan tutkimukseen, koulutukseen ja kehittämiseen liittyvien resurssien on katsottu vaativan vahvistamista, mikä on erityisesti haluttu nostaa esille meneillään olevassa palvelurakenteiden murrosvaiheessa. Sosiaalialan osaamiskeskukset ovat tässä tilanteessa joutuneet omaksumaan varsinaisesta perustehtävästään erottuvan osaamisresurssien oikeutusta ja merkitystä perustelevan ”edunvalvojan” roolin.

*”Avainasemassa ovat varsinaisen palvelujärjestelmän organisoimisen ohella **työn tutkimuksellisen tietoperustaan, koulutukseen sekä kehittämiseen liittyvien järjestelmien, rahoituksen ja yhteistyökysymysten ratkaiseminen**” A1*

*”**Sosiaalialan tutkimuksen vahvistamiseksi tarvitaan sekä valtakunnallisesti vahvistettavaa, että erityisvastuualueet kattavia tutkimusohjelmia sekä niiden alueilla kanavoitavaa rahoitusjärjestelmää.**” A6*

4.1.3. Osaamisen vuorovaikutteinen uudistuminen

Sosiaalialan työntekijöille on esitetty vaatimus kyvystä tutkivaan työotteeseen, toimintojen kehittämiseen ja reflektiiviseen toimintatapaan. Tutkimusaineistossa tämä ilmenee erityisesti alan korkeakouluja edustavien asiantuntijoiden puheenvuoroissa. Vaatimusta on perusteltu paitsi sosiaalialan ammattilaisten osaamiskvalifikaatioiden korostamisen näkökulmasta, myös ymmärtäen sosiaalialan työn luonne osana ihmisten arkea tilanteissa, joissa toimintaympäristön muutosten ja yhteiskunnallisten ilmiöiden heijastusvaikutukset ovat välittömimmin havaittavissa. Tiedon tuottamisen tulisi olla osa sosiaalialan ammattilaisten työtä ja kertynyttä tietoa tulisi kyetä hyödyntämään yhteiskunnalliseen päätöksentekoon ja palvelujen kehittämiseen.

”Tapahtuipa sosiaalityön olennaisten piirteiden hahmottaminen millaisesta näkökulmasta tahansa, niin kaikissa tilanteissa keskiöön nousee sosiaalialan ammattilaisten uudet kvalifikaatiot. Ammatillaiset joutuvat ottamaan yhä enemmän kantaa tiedontuottamiseen, he toimivat kehittäjinä erilaisissa ympäristöissä ja erilaisissa strategisissa lähestymistavoissa.” H9

”Asiantuntijatyön ongelmalähtöisyys antaa viitteen myös siitä, että oppimisteoreettisena jäsenyyksenä konstruktivismi on riittämätön. Lisäksi tarvitaan sosio-konstruktivistista ja kontekstuaalista näkemystä, jolloin oppimisen ja tiedon kontekstin halutaan siirtyvän osaksi työelämää sekä sen kehittymistä.” I6

”Opiskelijat nähdään tulevaisuuden kehittäjinä, joten kehittämistyön kvalifikaatiot korostuvat koulutuksessa.” H1

”Seuraa oman sektorinsa uudistuksia ja keskustelua.” L1

”Omaa monipuoliset tiedonhankintataidot.” L11

Sosiaalialan osaamisen uudistuminen nostaa vahvasti esille tarpeen käytännön kokemusperäisen tiedon ja käsitteellisen tiedon vuoropuhelusta. Ajatusmalli noudattelee tutkimuksen taustoituksessa esiteltyä uuden tiedon syntymisen prosessia. Esimerkit nostavat esille myös tiedon kontekstisidonnaisuuden ja uuden tiedon luomisen prosessin organisaatorajat ylittävän luonteen. (vrt. Nonaka, Toyama, Konno 2000)

”Tieto nousee tutkijan ja tutkimuskohteen vuorovaikutuksesta.” H8

”...tieto syntyy pääosin sovelluskohteensa yhteydessä.” H6

”...tieto on luonteeltaan raja-aidat ylittävää eli transdisiplinaarista.” H7

Sosiaalityön luonnetta kuvataan lähtökohtaisesti kompleksisena ja sen käytännöt nähdään monimuotoisina ja osin ristiriitaisina. Käytännön työyhteisöissä tapahtuvan tiedon-

tuotannon merkitys sosiaalityön tutkimuksen näkökulmasta ilmenee myös tiedekorkeakouluja edustavissa puheenvuoroissa:

”Sosiaalityö on luonteeltaan kompleksista, jota on vaikea hahmottaa sosiaalialan kentän ulkopuolelta. H4

Sosiaalityön ymmärrys voidaan toteuttaa vain vahvasti käytäntöön suuntautuvan tutkivan asenteen avulla, jossa olennaisempaa lienee kehittäminen kuin tutkimus.” H5

Sosiaalialan osaamisen uudistumiseen liittyvässä keskustelussa ovat keskeisesti esillä reflektion ja dialogin käsitteet. Esimerkeissä reflektiivinen toimintatapa nostaa ajattelun pelkän tiedon soveltamisen yläpuolelle ja liittää kokemuseräisen tiedon uuden tiedon liomisen prosessiin. Dialogi nähdään sekä toiminnan välineenä, että itsessään uutta tietoa synnyttävänä. (vrt. Nonaka, Toyama 2003)

”Kysyminen aktivoi reflektiivisen prosessin, joka yhtäältä kyseenalaistaa pelkästään tiedon teknisen soveltamisen. Asiantuntijatiedon näkökulmasta tekninen ongelmanratkaisu korvautuu reflektiivisellä ajattelulla ja toiminnalla. Toiminnan reflektiojasta tulee samalla käytännön toiminnan tutkija.” I12

” Reflektiossa ihminen kohtaa itsensä ajattelevana.” I5

”Reflektion avulla pyritään uuteen ymmärrykseen ja ylittämään nykyiset toimintakäytännöt. Prosessi edellyttää toimivaa dialogia osallistujien välillä. Lähestymistavan tuloksena kehitetään tutkimuskohteena olevaa käytäntöä, samalla tuotetaan käytännönläheistä teoriaa eli uutta tietoa.” I8

”Teoria ja käytäntö kohtaavat siten jokapäiväisessä kielessä” I9

”Vuoropuhelu tai täsmällisemmin dialogi on asia, jonka tulisi olla käytössä kaikissa viestintää sisältävissä oppimistilanteissa.” G12

*”Dialogin käsite pitää sisällään ajatuksen siitä, että vuorovaikutus itsessään tuottaa vastauksen kysymyksiin ja ongelmiin. Kehittäjän ei tarvitse tietää vastausta kehittämiskysymykseen, **olennaista on synnyttää dialogia ja vuorovaikutusta.**” K8*

4.1.4. Sosiaalialan osaamiskvalifikaatioiden horjuttaminen

Huolimatta edellä esitellyissä diskursseissa ”Vaatus sosiaalialan osaamisen aseman vahvistamisesta” (luku 4.1.2) ja ”Osaamisen vuorovaikutteinen uudistuminen” (luku 4.1.3) esille nostetuista sosiaalialan osaamisen merkitystä korostavista näkökohdista, on sosiaalialaan liittyvään työhön varsin lyhyen valmistelun perusteella ryhdytty kouluttamaan uutta hoiva-avustajien työntekijäryhmää. Hoiva-avustajien on nähty sijoittuvan lähinnä vanhustenhuollon ja vammaispalvelujen avustaviin tehtäviin, joissa heille on ennakoitu siirtyvän osan tämän hetkisestä lähihoitajien tehtäväkuvasta. Ajatusmalli eroaa ratkaisevasti aikaisemmasta sosiaalialan osaamiskvalifikaatioita korostavasta puheesta ja tilannetta kärjistää edelleen se, että hoiva-avustajille ei ole määritelty selkeää ammatillista kelpoisuutta. Koulutuksen pakollisiksi osioiksi on valittu lähihoitajatutkintoon sisältyvät ”Kasvun tukeminen ja ohjaus” ja ”Kuntoutuksen tukeminen”, jotka eivät tutkimusaineistossa esiintyvien sosiaalialan käytännön työhön perustuvien kokemuksen perusteella kuitenkaan näytä parhaiten vastaavan hoiva-avustajan työn vaatimuksia. Työvoimapolitiittisena koulutuksena toteutuvaksi suunnitellun hoiva-avustaja tutkinnon suorittaminen perustuu käytännön työtehtävissä annettuihin näyttöihin.

Hoiva-avustajatarpeen pääasiallisena perusteluna on esitetty ennakoitua työvoiman vajetta, jonka vaikuttimina ovat hoiva-alan henkilöstön eläkepoistuma ja väestön ikääntymisestä aiheutuva kasvava palvelutarve. Alla oleva sitaatti antaa kuitenkin viitteen siitä, että arvio uuden työvoiman tarpeesta ei ole täysin kiistaton.

”Vaikka lähihoitajien vajaus ei olekaan välttämättä prosentuaalisesti suurinvaje tulee määrällisesti olemaan merkittävä.” B5

Hoiva-avustajakoulutukseen liittyvässä keskustelussa on nostettu esille myös muita mahdollisuuksia riittävän työvoiman turvaamiseksi. Yhtenä esimerkkinä esitetään mahdollisuutta parantaa lähihoitajan työn houkuttavuutta alan työoloja kehittämällä. Toisaalta voitaneen kysyä, eikö myös hoiva-avustajien kohdalla ole tarpeen edellyttää hyviä työoloja ja työn houkuttelevuutta.

*”Alan houkuttelevuuteen ja työntekijöiden alanvaihtoaikaisiin **voidaan vaikuttaa myönteisesti työolosuhteita kehittämällä** ja mahdollisesti sosiaali- ja terveyden huollon rakenneuudistuksella”.* B7

Vaihtoehtona hoiva-avustajakoulutukselle on viitattu kansainvälisen rekrytoinnin mahdollisuuteen. Sen eettisyys on herättänyt keskustelua, koska koulutetun työvoiman tarve on ilmeinen myös työntekijöiden lähtömaissa. Toisaalta on kuitenkin viitattu lääkäreiden rekrytointitilanteeseen. Merkittävä osa Suomessa työskentelevistä lääkäreistä on jo tällä hetkellä taustaltaan ulkomaalaisia.

Koska hoiva-avustajana toimivalle henkilöstölle ei ole asetettu selkeitä ammatillisia osaamiskvalifikaatioita, työn sisältöä joudutaan kuvaamaan hyvin väljästi. Varsinaisen ammatillisen kelpoisuuden puuttuminen pakottaa rajaamaan työntekijän työtehtäviä. Alla olevissa puheenvuoroissa heijastuu pikemminkin hoiva-avustajan ammatillista identiteettiä heikentävä, kuin sitä tukeva puhe, koska vertailukohtana on toistuvasti varsinaisen ammatillisen tutkinnon suorittanut henkilöstö.

*”Hoiva-avustaja koulutus **ei johda tutkintoon**, mutta se antaa valmiuksia vanhus- ja vammaispalvelujen avustaviin tehtäviin, jotka liittyvät **asiakkaiden perustarpeista huolehtimiseen**. Sen vuoksi on tärkeää, että opiskelijat osoittavat lähihoitajatutkinnon osien osaamisensa niihin kuuluvien **näyttökokein**. Näyttökoe suoritetaan työelämässä...”* C1

”*Hoiva-avustajan valmistava koulutus muodostuu lähihoitajatutkinnon kahdesta tutkinnon osasta, joka **tukee koulutettavan työskentelyä** joko vanhus tai vammaispalveluissa.*” B1

”*...**varmistaa vähimmäisosaamisen** avustavissa tehtävissä toimiville...*” B4.

”*Eri toimintaympäristöissä avustava henkilöstö **tukee tavoitteellista ammatillista työtä.***” B2

”*...**tuntee sosiaali- ja terveydenhuollon muiden ammattihenkilöiden osaamis- ja tehtäväalueet** niin, että hän **osaa tarvittaessa ottaa yhteyttä ja raportoida** asiakkaan tilanteesta tapahtuneista muutoksista*” B3

Edellä oleva kuvaus hoiva-avustajilta edellytetyistä osaamisalueista näyttäytyy jyrkän ristiriitaisena sosiaalialan ammattilaisten osaamiskvalifikaatioita koskevalle sosiaalialan koulutusorganisaatiota edustavalle puheenvuorolle.

”*Tapahtuipa sosiaalityön olennaisten piirteiden hahmottaminen millaisesta näkökulmasta tahansa, niin kaikissa tilanteissa keskiöön nousee **sosiaalialan ammattilaisten uudet kvalifikaatiot**. Ammatillaiset joutuvat **ottamaan ... kantaa tiedontuottamiseen, he toimivat kehittäjinä erilaisissa ympäristöissä ja erilaisissa strategisissa lähestymistavoissa.***” H9

Jo hoiva-avustaja koulutuksen sisäänajovaiheessa on noussut esille kysymys siitä, miten on mahdollista tulla sosiaalialan työhön ilman alan ammatilliset osaamiskvalifikaatiot täyttävää tutkintoa. Syntyneen tilanteen ongelmallisuus ilmenee työhallinnon edustajan puheenvuorosta.

”*Jostain syystä koulutusten organisoinnissa ja niiden tiedottamisessa on ollut ongelmia. ... on jouduttu tekemään **luovia ratkaisuja hallinnollisissa merkinöissä**. Lisäksi koulutusten suoritusten merkintätavoissa on ollut usean näyttökokeen vuoksi **epäselvyyttä**, vaikka tämä on tuttua lähihoitajakoulutuksista. Kir*

jaamista voi sekoittaa seikin, ettei koulutuksesta valmistu mihinkään ammattiin ja avustavat tehtävät voivat vaihdella työpaikan mukaan.” C4

Vailla varsinaista ammatillista kelpoisuuta olevan avustavan henkilöstöryhmän tuleminen sosiaalialan työhön, on ollut omiaan herättämään hämmennystä, joka on keskeisimmin kulminoitunut lääkehoidon toteuttamiseen ja potilastietojen kirjaamisoikeuksiin. Esimerkit herättävät entistä voimakkaammin kysymyksen siitä, eikö välittömässä asiakaskontaktissa tapahtuvan ja asiakkaan muuttuviin yksilöllisiin tarpeisiin perustuvan sosiaalialan työn tulisi kaikissa tilanteissa perustua työntekijän ammatilliseen osaamiseen.

”Työllistymisen kannalta koulutukseen kaivattiin lääkelaskennan oppeja tai lupaa jakaa lääkkeitä, jotta avustava henkilöstö voisi tehdä esimerkiksi itsenäisiä kotikäyntejä..” C2.

”Läkehoidon katsottiin olevan suurin yksittäinen tekijä, joka erottaa hoivaavustajien toimenkuvan lähihoitajien toimenkuvasta.....Osa työnantajista koki, että lääkehoitoa lukuun ottamatta hoiva-avustajat tekevät käytännössä lähes samaa työtä kuin lähihoitajat.” E7

”...hoitotapahtumien kirjaamisoikeudet potilasjärjestelmiin koettiin epäselvänä.” E4

Lääkehoitoon ja myös muuhun hoitotyöhön liittyvän osaamisen tarve tulee esille myös hoiva-avustajina toimineiden henkilöiden omissa puheenvuoroissa. Kommentit on sisällytetty suorina sitaatteina tämän tutkimuksen aineistoon sisältyvään hoiva-avustajina toimineiden henkilöiden koulutusta ja työelämään sijoittumista käsittelevään artikkeliin. Hoiva-avustajien puheessa ilmenee heidän kokemansa osaamisen vaje suhteessa työn vaatimuksiin. Työn tekemisen taidot ovat kehittyneet pitkälti käytännön työssä. Tutkimusraportin edellisissä luvuissa käyty keskustelu huomioiden, on välttämätöntä kysyä, mikä on sosiaalialan osaamiskvalifikaatioiden todellinen merkitys. Kysymyksiä herättää

myös se, vastaako esimerkeistä ilmenevä tehtäväkuva hoiva-avustajille lähtökohtaisesti tarkoitettuja tehtäviä ja työn palkkausta.

” ”Hoito ja huolenpito olisi saanut olla koska annan kuitenkin päivittäin lääkkeitä asiakkaille ja välillä on myös haavan hoitoa. Nämä kaikki olen oppinut työn sekä työharjoittelun aikana” ” D1

” ”Yksi työnantaja sanoi, että minusta ei ole mitään apua heille, kun ei ole lääkehoitokoulutusta. Muuten olisin kelvannut, kun ei tarvitse maksaa niin suurta palkkaa kuin lähihoitajille” ” D2.

Hoiva-avustajien työ alentaa sosiaalialan työn hintaa. Tätä voinee pitää yhtenä julkilausumattomana vaikuttimena koulutuksen järjestämiselle. Tutkimusaineistossa mahdollisuus kustannussäästöihin tuli esille lähinnä yksityisen sektorin työnantajien puheenvuoroissa.

”Suurin osa vastaajista ei kokenut hoiva-avustajien rekrytoinnilla saavutettavan kustannussäästöjä, mutta osa yksityisten yritysten vastaajista näki kuitenkin mahdollisuuden myös säästää kustannuksissa, sillä hoiva-avustajien palkkaus on alhaisempi kuin lähihoitajilla.” E5

*”Hoiva-avustajat nähdään joissakin yhteyksissä **matalapalkka-ammattina, jolla korvataan** lähihoitajan työtä.....Toisaalta silloin, kun hoiva-avustaja korvaa laitospulaisen, koulutustaso nousee.” F1*

Hämmennystä ja suoranaista vastakkainasettelua on herättänyt tilanne, jossa hoiva-avustajan ja lähihoitajan työnjaossa ei ole pystytty löytämään yksiselitteistä ratkaisua, vaan työnjakokysymys on tullut ratkaistavaksi tilannekohtaisesti. Hoiva-avustajien kokemuksen mukaan ammattiliitot ovat suhtautuneet heidän toimintaansa kriittisesti. Joissakin työnantajien puheenvuoroissa on puolestaan herätetty ajatus siitä, että vastaisuudessa hoivatyö perustuisi säännölliseen lähihoitajan ja hoiva-avustajan muodostaman työparin tekemään työhön.

*”Tyytyväisyys on suurinta niissä organisaatioissa, joissa hoiva-avustajien **toimenkuva, tehtävät ja vastuut on selkeästi määritelty.**” E3*

*”Hoiva-avustajien pääasiallinen työskentelytapa on **toimia työparina** yhdessä lähihoitajan kanssa.” E2*

Hoiva-avustajien mahdollisuuden toimia asiakastyössä ainoastaan koulutettujen työntekijöiden työparina, todettiin rajoittavan merkittävästi heidän edellytyksiään toimia kotihoidossa. Suhteessa hoiva-avustajakoulutuksen työvoimapolitiittisiin perusteluihin tämä tuntuu ristiriitaiselta, sillä vanhuspalvelujen suurimmat työvoimatarpeet kohdistuvat tulevina vuosina juuri kotihoitoon.

*”Kotihoitoon he eivät kuitenkaan sijoittuneet, mikä johtui pitkälti siitä, että **kotihoidossa on pystyttävä työskentelemään yksin.**” F3*

Käsiteltäessä hoiva-avustajan ja lähihoitajan työtä, työnantajien käsitykset poikkesivat merkittävästi toisistaan. Osa työnantajista koki hoiva-avustajan ja lähihoitajan tehtävien vastaavan lääkehoitoa lukuun ottamatta toisiaan, kun taas osa työnantajista näki niiden eroavan selkeästi toisistaan. Työtehtävien eroavuuden toivat esille ne työnantajat, joiden palveluksessa toimivilla lähihoitajilla ja hoiva-avustajilla oli selkeästi erillisiksi määritellyt tehtäväkuvat.

Tutkimusaineistoon sisältyy myös puheenvuoroja, joiden perusteella hoiva-avustajien työn voi katsoa tukevan muun, enemmän koulutusta omaavan henkilöstön tyytyväisyyttä. Samalla se tukee henkilöstön tarkoituksenmukaista käyttöä.

*”Osa haastateltavista painotti, että koulutettujen sairaanhoitajien ja lähihoitajien tulisi saada tehdä **ydinosaamiseensa** kuuluvia tehtäviä, sillä tyytymättömyys työhön lisääntyy, jos korkeammin koulutetut joutuvat tekemään vähemmän koulutusta vaativia työtehtäviä.” E6,*

Edellä olevaa näkemystä voi sosiaalialan osaamiskvalifikaatiot huomioiden pitää perusteltuna, mutta sen toteutuminen edellyttäisi hoiva-avustajan tehtävien selkeämpää määrittelemistä, mikä estäisi ristiriidan muodostumisen hoiva-avustajan ja lähihoitajan työn välille.

4.2. Johtopäätökset

4.2.1. Tutkimuksen tulokset suhteessa sen taustoitukseen

Tutkimuksen tuloksissa sosiaalialan osaamista on lähestytty kolmen diskurssiivisen näkökulman kautta. Ensimmäinen näistä on saanut nimen ”Vaatus sosiaalialan osaamisen aseman vahvistamisesta”. Diskurssissa lähestytään osaamisen teemaa sekä siihen sisältyvien voimavarojen, että toimintojen kehittämisen ja tutkimuksen näkökulmasta. Toinen diskurssi on nimeltään ”Osaamisen vuorovaikutteinen uudistuminen”. Siinä tarkasteluun nousee kokemusperäisen ja käsitteellisen tiedon vuorovaikutuksen, reflektiivisen toimintatavan ja dialogin merkitys sosiaalialan osaamisen uudistumisessa. ”Sosiaalialan osaamiskvalifikaatioiden horjuttaminen” on tutkimustulosten perusteella muodostettu kolmas diskurssi, joka sisällöltään haastaa kahta edellistä. Sen teemat nousevat uuden sosiaalialan työtehtäviin suuntaavan hoiva-avustaja koulutuksen käynnistymiseen liittyvästä keskustelusta. Tilanteen aiheuttamaa hämmennystä on kuvattu niin hoiva-avustaja koulutuksen suorittaneiden henkilöiden, työnantajien kuin viranomaisten tuottaman puheen kautta.

Tämän pro gradu tutkimuksen taustoituksen perustana ovat systeemiteorioiden paradigmat, dynaamisten systeemien tutkimusperinteestä kumpuava organisatoriseen oppimiseen liittyvä keskustelu sekä kaaos- ja kompleksisuusajattelu. Tutkimuksen tulokset sitoutuvat monissa kohdin myös näitä uudempaan, japanilaisten tutkijoiden käynnistämään tutkimusperinteeseen, johon tämän tutkimuksen taustoituksessa ovat vaikuttaneet Nonakan, Toyaman ja Konnon (1998; 2000; 2003) esille nostamat osaamiseen ja sen uudistumiseen liittyvät näkökulmat. Keskeisenä tuloksissa näyttäytyy osaamisen uudistumisen organisaatorajat ylittävä dynaaminen prosessi sekä osaamiset merkitys ja hyödyt organisaation toiminnan näkökulmasta.

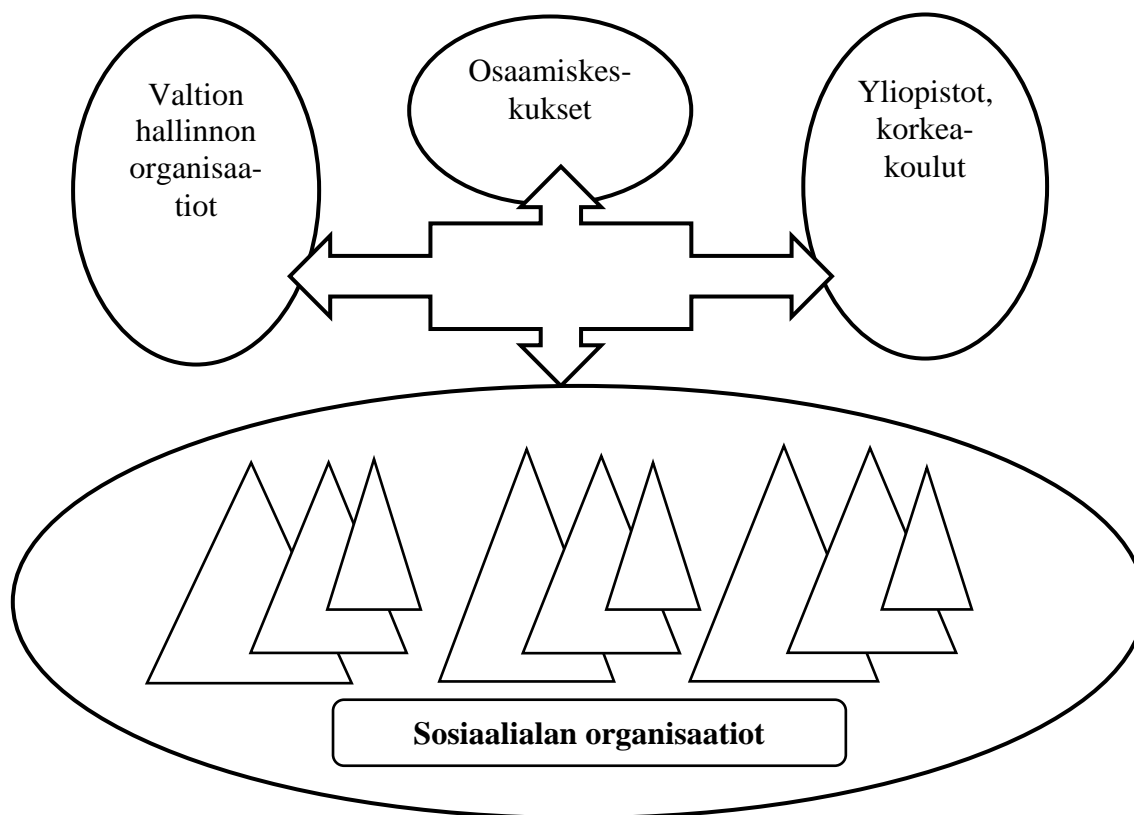
Systeemiteorioiden dynaamisten systeemien tutkimusperinne ymmärtää muutoksen ja kehittymisen lähtökohdaksi organisaation itseorganisoitumisen ja itseuudistumisen logiikan sekä toimintaympäristöstä nousevat muutospainet. Säännönmukaisuudet ja lainalaisuudet tunnistava suljettujen systeemien toimintamalli on dynaamisten systeemien näkökulmasta väistytävä. Systeemiteorioiden rinnalla kulkeva kaaos- ja kompleksisuusajattelu on vahvistanut näkemystä organisaatioiden muuntumiskyvyn välttämättömyydestä. Evoluutioteoriaan tukeutuvana se tunnistaa muuntautumisen ja variaatiot sekä kehittämistyön keskiössä syntyvät ristiriidat. Kun dynaamisten systeemien toimintamalli sekä kaaos- ja kompleksisuusajattelu tuodaan suljettujen systeemien leimaaman julkisen sektorin kontekstiin, herää kysymys siitä, antaako tämä riittävästi tilaa uusille näkemyksille, koska mallien on tuloksiltaan ja toimintatavoiltaan yleisesti mielletty olevan hyvin erilaisia. Mieluiten evoluutioteoriaan ja suljettujen systeemien toimintalogiikkaan perustuvat lähestymistavat nähdään toistensa poissulkemisen sijasta toisiaan täydentävinä. (Sotarauta 2004; vrt. Stähle 2004; Stähle & Grönroos 2000)

Sotarauta (2004: 289, 293 - 310) on todennut perinteisten julkisen sektorin toimintojen uudistumisen perustuneen hallinnollisilla päätöksillä ohjattuun kehittämistyöhön, joka huomioi evoluutioteorian toimintamallia mukaillen organisaation toimintaympäristön muutoksesta kumpuavan tyytymättömyyden ja pyrkii uudistamaan toimintatapoja sen vaatimusten mukaisesti. Sotaraudan tulkinnan mukaan evoluutioteoria ei velvoita sulkemaan pois johtajuuden ja tietoisien kehittämistoiminnan myönteistä merkitystä, kun arvioidaan yhteiskunnallisen kehityksen suuntaa. Hän päätyy tähän johtopäätökseen sitäkkin huolimatta, että evoluutioteoria näkee kehityksen emergenttinä, eikä suorana seurauksena erilaisten toimijoiden ratkaisuksista. Tällä hetkellä yksi dynaamisten systeemien paradigmojen sekä kaaos- ja kompleksisuusajattelun keskeisistä eduista suhteessa julkisen sektorin toimijoihin on siinä, että ne tarjoavat välineitä ymmärtää ja käsitellä meillä olevaa voimakasta rakenteellista uudistusta. Tutkimustuloksissa suljettujen systeemien näkökulmat nousevat esille keskusteluissa, joiden keskiöön nousee sosiaalialan osaamisen merkitystä ja turvaamista koskevat näkökulmat.

4.2.2. Sosiaalialan osaamisen uudistumisen erityispiirteitä

Systeemiteorioiden dynaamisten systeemien paradigmat ovat tarjonneet lähtökohdat myös osaamiseen (vrt. Senge 1990) ja myöhempään organisatoriseen oppimiseen liittyvälle tutkimukselle. Osaamisen merkityksen tiedostaminen organisaatioiden toiminnan tuloksellisuuteen vaikuttavana tekijänä ei julkisen sektorin toiminnassa tällä hetkellä näyttäyty siinä laajuudessa, kuin erilaisten palvelujen järjestämisestä ja tuottamisesta vastaavilta asiantuntijaorganisaatioilta voisi olettaa. Esimerkkinä tilanteesta voi pitää sosiaalialaa, joka suuresta toimintavolyymistään ja yhteiskunnallisesta merkittävydestään huolimatta joutuu perustelemaan ja hakemaan oikeutusta osaamisresurssiensa ylläpitämisen edellyttämille resursseille.

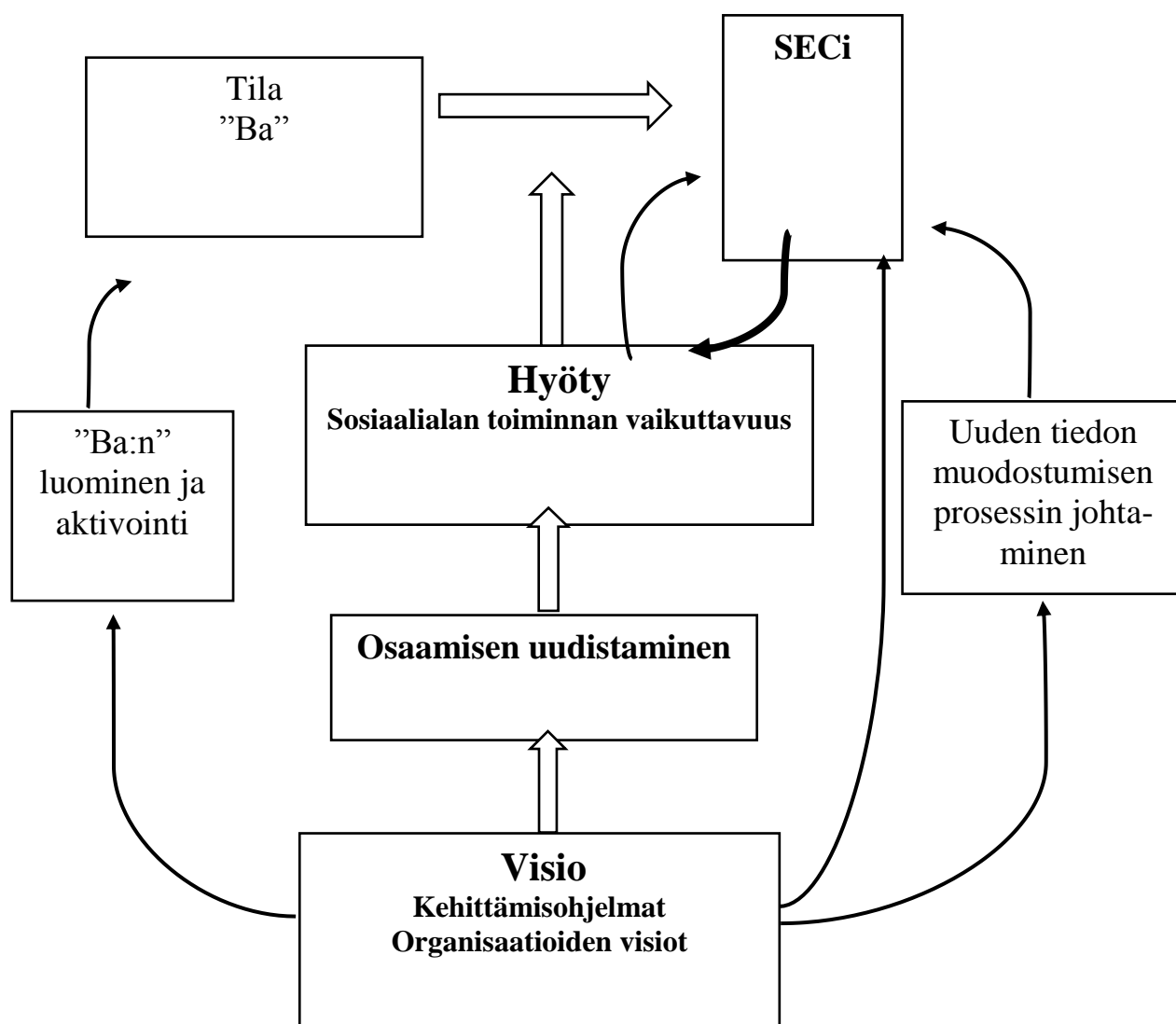
Viimeaikaiset kompleksisuuden käsitteellä kuvatun toimintaympäristön aikaansaamat muutospaineet ajavat myös julkista sektoria kohti uudistumista, mikä edellyttää erilaisen asiantuntemuksen, intressiryhmien, ihmisten ja organisaatioiden entistä tiiviimpää vuorovaikutusta. Kuviossa kolme esitetty jäsentely mukailee Nonakan ja Toyaman (2003: 8) näkemystä uuden tiedon muodostumisen prosessin organisaatorajat ylittävästä luonteesta. He ovat todenneet, että prosessin ei tarvitse rajoittua vain yhteen organisaatioon, vaan dialogi voi laajeta kahden tai useamman uutta tietoa luovan organisaation väliseksi. Organisaatiot voivat olla lähtökohdiltaan ja tehtäviltään hyvin erityyppisiä, kunhan niillä on yhtenevä intressi tietopääoman ja toimintojen kehittämiseen. Nonakan ja Toyaman esimerkissä verkostoon kuului yrityksiä, niiden asiakkaita, kilpailijoita, rahoittajia, julkisen hallinnon- ja koulutusorganisaatioita. Sosiaalialan kontekstissa verkoston keskeisiksi toimijoiksi nousevat palvelujen järjestämisestä ja tuottamisesta vastaavat valtion ja kuntien organisaatiot, sekä koulutuksesta ja kehittämistoiminnasta vastaavat toimijat. Erilaisten kumppanuuksien kautta yhteistyörakenteeseen liittyvät myös yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat. Kunkin toimijan saaman hyödyn näkökulmasta ratkaisevana pidetään sen omaa sitoutumista kehittämistoimintaan.



Kuvio 3. Sosiaalialan osaamisen uudistuminen eri toimijoiden yhteistyönä. (Mukaiillen Nonakan & Toyama 2003: 8)

Verkostoissa tapahtuva kehittämistyö velvoittaa kiinnittämään huomiota sen tavoiteisiin ja johtamiseen. Julkisen hallinnon kontekstissa johtamista tapahtuu eri organisaatiota-soilla. Valtioneuvosto ja ministeriöt määrittelevät keskeiset tutkimusta, koulutusta ja kehittämistä koskevat linjaukset, jotka ohjaavat niitä alemman organisaatorakenteen tavoitteiden muodostumista. Moniportainen johtajuus edellyttää toimivaa yhteistyötä sekä horisontaalisen ja vertikaalisen tiedonkulun varmistamista. Nykyistä enemmän tulee kiinnittää huomiota siihen, miten käytännön työssä saatava kansalaisten hyvinvointia koskeva tieto voi ohjautua alan tutkimuksen käyttöön ja muodostua palvelujen uudistumista tukevaksi voimavaraksi. Sosiaalialan käytännön työyhteisöissä toimivien työntekijöiden mahdollisuus toimia tutkivan ja reflektiivisen työtteen edellyttämällä tavalla,

tulisi nostaa tarkastelun keskiöön. Yksittäisten työntekijöiden ja tiimien toimintaa tulee tukea siten, että tutkivalle työotteelle syntyy käytännön mahdollisuuksia. Ratkaisevaksi muodostuu eri organisaatiotasolla toimivan johdon sitoutuminen tiedontuotantoon. Osaaminen ja tutkimukseen perustuva tieto tulee nähdä sosiaalialan resurssina, sen toimintaa ohjaavana ja tuloksellisuuteen vaikuttavana tekijänä. Uuden tiedon muodostumisen prosessia on johtamisen näkökulmasta kuvattu kuviossa neljä.



Kuvio 4. Uuden tiedon muodostumisen prosessin johtaminen. (Mukaillen Nonaka & Toyama & Konno 2000: 23)

Ylimmän johdon toiminta näyttäytyy organisaation osaamispääomaan liittyvän vision määrittelijänä. Eri organisaatiotasolla johto- ja esimiestehtävissä toimivat vastaavat tiedon hyödynäkökulman varmistamisesta ja uuden tiedon muodostumisen prosessin aktivoimisesta. Johtamisen näkökulmasta uuden tiedon luomisen prosessin eteneminen, sen tavoitteet ja siihen panostaminen tulee tiedostaa sekä koko alan kehittämisen, että paikallisen toiminnan näkökulmasta.

Reflektion ja dialogin merkitys korostuu luvussa 4.1.3 esitellyssä ”Osaamisen vuorovaikutteinen uudistuminen” diskurssissa. Reflektion ja dialogin tavoitteena on yhdessä muiden kanssa konstruoitu tieto ja ymmärrys, johon kukin osallistuja tuo mukanaan omat kokemuksensa. Dialogin erityinen merkitys on siinä, että se mahdollistaa hiljaisen tiedon käsittelyn. Oppimisen on nähty tulevan mahdolliseksi, kun oppija on mukana uudennlaisia näkökulmia avaavassa dialogissa, jossa hän voi turvallisesti mielin neuvotella yhteisistä ja uudennlaisia näkymiä avaavista merkityssisällöistä ja tulkinnoista. Tavoitteena on dialogisen keskustelun kautta peilatuista vastakkaisista näkemyksistä syntynyt yhteinen näkemys. Uuden tiedon syntyminen vaatii nimenomaan vastakkaisten näkemysten synteisiä, eikä niiden välille haettavaa balanssia. Reflektio voidaan nähdä koettuna peilaamisena, jossa toimintaa ja sen seurauksia tutkitaan uuden tiedon luomisen näkökulmasta. (vrt. Nonaka & Toyama 2003; Juuti 2006; Ruohotie 2005)

”Sosiaalialan osaamiskvalifikaatioiden horjuttaminen” diskurssissa on hylätty lähes kokonaan edellä esitetty sosiaalialan osaamisen vahvistamisen ja osaamisen uudistumisen näkökulma. Tutkimusaineistosta nousi esille vain yksi viittaus (E6), jossa hoivaavustajien toimintaa perusteltiin sosiaalialan ammatillisen työn vahvistamisen ja työhyvinvoinnin lähtökohdista, kun hoivaavustajien työpanoksen nähtiin antavan ammatillisen tutkinnon suorittaneille työntekijöille mahdollisuuden keskittyä alan ydinosaamista vaativiin työtehtäviin.

Diskurssin voi lähtökohdiltaan katsoa kuvastavan nykyisen kompleksisuuden sävyttämän ympäristön nopeatempoista ja ailahtelevaa toimintatapaa. Huolimatta voimakkaista sosiaalialan osaamisen merkitystä tukevista puheenvuoroista, niiden rinnalle voi samanaikaisesti nousta vastakkaiseen toimintalogiikkaan perustuva malli. Hoivaavustaja kou-

lutuksen käynnistämisen perustelut osoittautuvat tutkimusaineistossa jo lähtökohtaisesti varsin ohuiksi ja ristiriitaisiksi, eikä heille ole osoitettavissa selkeää ammatillista asemaa työyhteisöissä. Paradoksaaliselta tuntuu tilanne, jossa samanaikaisesti, kun sosiaali- ja terveydenhuollon kenttää ravisuttavat alalla väärin perustein vailla varsinaista kelpoisuutta toimineita henkilöitä koskevat oikeusprosessit, sille ollaan kouluttamassa uutta työntekijäryhmää, jonka osalta esimerkiksi potilasturvallisuuteen liittyvien vastuukysymysten tiedetään olevan jo lähtökohtaisesti puutteelliset. Hoiva-avustaja koulutuksen perusteluissa ei mainita tavoitetta alemmalla palkkatasolla toimivan työntekijäryhmän saamisesta alalle. Tehtävässä toimineiden henkilöiden puheenvuoroissa tämä näkökulma kuitenkin välittyi jo varsin lyhyen työkokemuksen jälkeen.

4.2.3. Avauksia aihetta koskevaan jatkotutkimukseen

Laadullisen tutkimuksen keskeisenä tunnuspiirteenä pidetään sen todellisuutta ja siitä saatavan tiedon subjektiivista luonnetta korostavaa lähestymistapaa. Laadullinen tutkimus keskittyy yksittäisiin tilanteisiin ja siihen osallistuvien ihmisten näkökulman korostamiseen ja tutkijan vuorovaikutukseen yksittäisten havaintojen kanssa. Tutkimuksen tekijän tavoitteeksi on yleisesti asetettu uuden tiedon ja oivallusten löytäminen. Tutkimusraportin kautta nämä tulevat välitettäväksi edelleen tiedeyhteisölle ja liitettäväksi sen yhteiseen keskusteluun. (Puusa & Juuti 2011: 47; Aalto & Puusa 2011: 153)

Tämä pro gradu tutkimus on ollut sen tekijälle paitsi mielenkiintoinen matka tiedeyhteisöissä käytävään keskusteluun, myös mitä suurimmassa määrin henkilökohtainen ja käytännön työhön voimavaroja antava oppimisprosessi. Se on vahvistanut ymmärrystä osaamisen merkityksestä organisaation toiminnan tuloksellisuuteen vaikuttavana tekijänä. Tämän lisäksi se on antanut välineitä ymmärtää uuden tiedon syntymisen dynaamista prosessia ja sen verkostorajat ylittävää luonnetta. Syvyyttä tarkasteluun on tuonut perehtyminen systeemiteorioiden paradigmoihin sekä kaaos- ja kompleksisuusajattelun lähtökohtiin. Tältä osin tutkimuksen taustoitusta antaa välineitä myös omaan työhön liittyvän julkisen sektorin uudelleen organisoitumisen kohtaamiselle ja ymmärtämiselle.

Ennen kaikkea pro gradu tutkimuksen tekeminen on ollut mielenkiintoinen matka tutkimuksen maailmaan. Laadullisen tutkimuksen kokonaisuus ja tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytetyn diskurssianalyysin tarjoamat mahdollisuudet ovat avautuneet tutkimuksen analysointivaiheen etenemisen myötä. Tutkimusraporttiin on tietoisesti sisällytetty diskurssianalyysin tarjoamiin mahdollisuuksiin liittyvää kuvausta ja tähän tutkimukseen liittyneitä valintoja. Analyysin eri vaiheet ja siihen sisältyvä päättelyketju on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti. Saadun kokemuksen perusteella diskurssianalyysin voi katsoa soveltuvan hyvin sosiaalialan työn luonteeseen, koska alan tietosisältö ja käytännöt muotoutuvat ja tulevat ymmärretyiksi puheen kautta. Alan tutkimuksessa menetelmä voi katsoa soveltuvan paitsi kirjallisen materiaalin muodossa olevaan, myös haastattelujen tai käytännön toiminnasta taltioidun puheen kautta syntyneen aineiston tutkimisen.

Tämän tutkimuksen tuloksissa tulee vahvasti esille alan asiantuntijoiden vaatimus sosiaalialan koulutuksen ja tutkimuksen riittävien resurssien turvaamisesta. Vaatimus on perusteltu, sillä alan osaamispääoman kehittyminen ei voi tapahtua ilman siihen pitkäjänteisesti suunnattuja voimavaroja. Sosiaalialan toimintojen kehittämistä on viime vuosina leimannut hankemuotoinen kehittämistoiminta, jonka rooli tulee uudelleen arvioitavaksi osana sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteellista uudistamista. Tämän tutkimuksen näkökulmasta hankemuotoista kehittämistä voi kritisoida paitsi tutkimuksellisen otteen riittävyden, myös sen tulosten yleisen hyödynnettävyyden näkökulmasta. Kehittämishankkeisiin liittyy yleisesti niiden tulosten juurruttamiseen liittyvä puhe. Tämä antaa vaikutelman tulosten siirrettävyydestä sellaisenaan eri toimintaympäristöihin, mikä saattaa sulkea pois näkemyksen tiedon kontekstisidonnaisuudesta ja uuden tiedon syntyemisestä dynaamisen ja vuorovaikutteisen prosessin kautta osana työyhteisöjen toimintaa.

Sosiaalialan käytännön toimijoiden äänen esille tuleminen on alan tulevassa tutkimustoiminnassa tärkeää. Tiedontuotantoon, tutkimukseen ja kehittämistoimintaan suunnattuja voimavaroja tulee aikaisempaa selkeämmin suunnata siten, että käytännön työyhteisöissä tapahtuva kehittäminen ja tiedontuotanto nousee toiminnan keskiöön, sillä juuri asiakasrajapinnalla tapahtuvissa kontakteissa ja vuorovaikutuksessa välittyy sosiaalialan

palvelujen kehittämisen näkökulmasta arvokasta, kansalaisten hyvinvoinnin tilaa ja yhteiskunnallisia muutostrendejä heijastelevaa tietoa. Tämän tiedon merkityksen korostaminen vahvistaa myös ymmärrystä sosiaalialan organisaatioista kontekstina, joissa syn-tyvällä tiedolla on laajempaa yhteiskunnallista merkitystä. Erityisen tärkeänä tulee näh-dä se, että tämä kansalaisten hyvinvointia koskeva tieto välittyy yhteiskunnalliseen pää-töksentekoon. Keskeiseen asemaan tulee nostaa toiminnan vaikutuksien ja vaikuttavuuden tarkastelu.

LÄHDELUETTELO

- Aalto, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto (JTO), sivut 153 - 166.
- Argyris, C & Schön, D. A. 1978. Organizational learning: A theory of action Perspective. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Boxall, P. & Purcell, P 2011. Staretegy and Human Resource Management. Thrid Edition. Palgrave MacMillan UK.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos, Tampere, Vastapaino.
- Harisalo, R. & Stenvall, J. 2002. Luottamus ja epäluottamus kunnanhallituksen päätöksenteossa. Acta nro 151. Suomen Kuntaliitto, Helsinki.
- Haveri, A. 2002. Uusi julkisjohtaminen kunnallishallinnon reformeissa. Hallinnon tutkimus 1. Sivut 4 – 19.
- Helsilä, M. 2008. Henkilöstöjohtamisen paradoksit. Teoksessa Juuti, P. (toim.) Menestyksen tiet – Vaellatko valtavyylää vai kuljetko omia polkujasi. JTO – Palvelut Oy. Tampere. Sivut 44 – 59.
- Juhila, K. 1999. Tutkijan positiot. Teoksessa Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. 2009. Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino. Tampere. Sivut 201 – 232.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Edita.
- Juuti, P. 2008. Organisoitumisen paradoksit. Teoksessa Juuti, P. (toim.) Menestyksen tiet – Vaellatko valtavyylää vai kuljetko omia polkujasi. JTO – Palvelut Oy. Tampere. Sivut 13 – 23.
- Juuti, P. (toim.) 2008. Menestyksen tiet – Vaellatko valtavyylää vai kuljetko omia polkujasi. JTO – Palvelut Oy. Tampere. Sivut 76 – 90.
- Juuti, P. & Luoma, M. 2009. Strateginen johtaminen. Miten vastata kompleksisen ja postmodernin ajan haasteisiin? Otava.
- Korpelainen, K. & Ruohotie, P. 2008: Ammatillisen kasvun paradokseja. Teoksessa Lengnick – Hall, C.A. & Lengnick – Hall, M.L. 2006. HR, EKP and knowledge for corporative advantage. Human Resource Management 45 (2), 179 - 194.

- Koski, L. 2011. Tekstistä teemoiksi – dialoginen tematisointi. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimus lähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto (JTO), sivut 126 - 149.
- Laurila, M. 2010. Organisaation systeemiteoreettinen mallintaminen osaamisen johtamisen ja muutoksen näkökulmasta. Teoksessa Timo-Pekka Uotila (toim.) Ik-kunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 293. Liiketaloustiede 106. Johtaminen ja organisaatiot. Vaasa 2010. sivut 235 – 267
- Lorenz, E. 1963. Deterministic nonperiodic flow. *Journal of Atmosphere Science*, 20, Sivut 130 – 141.
- Luhman, N. 2004. *Ekologinen kommunikaatio*. Tammer-Paino. Tampere.
- Luhman, N. 2006. Systems as a difference. *Organisation*, vol 13 (1). Thousand Oaks. Lontoo. Sivut 37 – 40.
- Luoma, M. 2006. Lyhyt historia, värikäs nykyisyys ja lupava tulevaisuus – katsaus henkilöstöjohtamiseen osana liiketoiminnan kokonaisuutta. Kirjassa: Juuti Pauli: Johtaminen eilen, tänään, huomenna. WSOY 2006, sivut 71 - 87.
- Määttä, S. & Virtanen, P. 2000. Tietoa, osaamista, hallinnollisia rakenteita ja asiakaslähtöisyyttä? Aineeton pääoma julkisella sektorilla. *Hallinnon tutkimus* 19 (2), 130 – 148.
- Nonaka, I. & Konno, R. 1998. The Concept of "Ba": Building a Foundation For Knowledge Creation. *California Management Review* VOL 40, No 3 Spring 1998.
- Nonaka, I. & Toyama, R. 2003. The Knowledge-creating Theory Revisited: Knowledge Creation As a Synthesizing Process. *Knowledge Management Research & Practice* (2003) 1, 2-10. Palgrave Macmillan Ltd.
- Nonaka, I. & Toyama, R. & Konno, N. 2000. SECI, Ba and Leadership: a United Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*, vol 33, 2000 5 -34.
- Nonaka, I. & Toyama, R. 2002. A firm as a dialectical being: towards a dynamic theory of a firm. *Industrial and Corporate Change* 11 (5), 995 – 1009.
- Peltonen, T. 2008. *Johtaminen ja organisointi*. KY-Palvelu Oy. Keuruu.
- Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. 2009. *Kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino. Tampere.
- Puusa, A. 2011. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto (JTO), sivut 114 – 125.

- Puusa, A. & Kuittinen, M. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus- ja arviointikysymyksistä. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto (JTO), sivut 167 – 189.
- Puusa, A & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto (JTO), sivut 47 – 57.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Tieteenfilosofisista kysymyksistä laadullisen tutkimuksen näkökulmasta. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto (JTO), sivut 11 – 27.
- Raunio, K. 1999. Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perusteet ja käytännöt. Tammerpaino Oy. Tampere.
- Remes, L. 2006. Diskurssianalyysin perusteet. Teoksessa Metsämuuronen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Gummerus. Jyväskylä, sivut 288 – 297.
- Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Ruohotie P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Edita. Helsinki.
- Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Edita. Helsinki.
- Salojärvi, S. 2008. Teoksessa Juuti, P. (toim.) Menestyksen tiet – Vaellatko valtavyölää vai kuljetko omia polkujasi. JTO – Palvelut Oy. Tampere. Sivut 65 – 75.
- Sanchez, R. & Heene, A. 2004: The New Strategic Management. Organisation, Competition and Competence. John & Wiley & Sons, Inc, New York.
- Senge, P. M. 1990. The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. London: Century Business.
- Sillaoja, M. & Vehkaperä, M. Diskurssianalyysi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Johtamistaidon opisto (JTO), sivut 206 – 231.
- Stenvall, J. & Virtanen, P. 2007. Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita.
- Sotarauta, M. 2004. Muutoksen viiden ulottuvuus: Evolutionaarinen tutkimusote ja yhteisevoluutio aluekehityksen tutkimuksessa. Teoksessa Markku Sotarauta &

- Kati - Jasmin Kosonen (toim.) Yksilö, kulttuuri, innovaatioympäristö. Avauksia aluekehityksen näkymättömään dynamiikkaan. Tampere: University Prtess. Sivut 283 – 312.
- Ståhle, P. 1998. Supporting a System`s Capasity for Self-reneval. Helsinki. Yliopistopaino.
- Ståle, P. & Grönroos, M. 2000. Dynamic Intellectual Capital Knowledge Management in Theory and Practice. WSOY, Helsinki.
- Ståhle, P. 2004. Itseuudistumisen dynamiikka – systeemiajattelu kehitysprosessien ymmärtämisen perustana. Teoksessa Markku Sotarauta & Kati - Jasmin Kosonen (toim.) Yksilö, kulttuuri, innovaatioympäristö. Avauksia aluekehityksen näkymättömään dynamiikkaan. Tampere: University Prtess.
- Ståhle, P. Wilenius, M. 2006. Luova tietopääoma. Tulevaisuuden kestävä kilpailuetu. Edita. Helsinki.
- Sydänmaanlakka, P. 2002. An Intelligent Organizaton – Integrating performance, competence and knowledge management. Capstone Publishing limited, Cornwall.
- Ulrich,D. & Allen, J. & Brockbank, W. & Younger, J. & Nyman, M. 2009. HR Transformation. Building Human Resources from the Outside In. RBL Institute. Mc Graw Hill. United Sates of America.
- Ulrich, D. & Younger, J. & Brockbank, W. & Ulrich, M. 2012. HR From the Outside In. Six Competencies for the Future of Human Resources..Mc Graw Hill. United States of America.
- van de Ven, A.H. & Poole, M.S. 1995. Explaining development and change in organizations. Academic Management Rewiev, Vol 20. No 3. Sivut 510 – 540.
- Varela, FJ. & Shear, J. 1999. First person methodologies: what, why, how? Teoksessa Varela FJ. .& Shear J. (toim.) The View from Within. First Person Approaches to the Study of Consciousness. Imprint Academic, Thorverton.
- Viitala, R. 2009. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu.
- Virtanen, P.& Stenvall,J. 2010. Julkinen johtaminen. Tietosanoma Oy. Helsinki.
- Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lappomiensis 9.

Elektroniset lähteet:

Forrester, J. W. 1991. System dynamics and the Lessons of 35 years 1. <http://www.rtpnet.org/gotwals/stela/sdg/sdlessons.txt>

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. 2014. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=12312181&name=DLFE-32724.pdf

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän kostruointi. Acta Universitatis Tampereensis 1571. Tampere. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8290-8>

Huotari, P. 2009. Strateginen osaamisen johtaminen kuntien sosiaali- ja terveys-toimessa. Neljän kunnan sosiaali- ja terveystoimen esimiesten käsityksiä strategisen osaamisen johtamisesta. Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7596-2>

Kivinen, T. 2008. Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Kuopion yliopisto, Julkaisuja E. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-27-1068-3>

Laki sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/ 272. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272>

Laki sosiaalialan osaamiskeskustoiminnasta 13.12.2001/ 1236. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011230>

Pynnönen, A. 2013. Diskurssianalyysi: Tapa tutkia, tulkita ja olla kriittinen. N:o 379/2013. Working paper. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Jyväskylän yliopisto. ISBN 978-951-39-5471-0 ISSN 1799-3040. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42412/978-951-39-5471-0.pdf?sequence=1>

Pääministeri Jyrki Kataisen II hallituksen hallitusohjelma. <http://valtioneuvosto.fi/tietoarkisto/aiemmat-hallitukset/katainen/hallitusohjelma/fi.jsp>

Pääministeri Alexander Stubbin I hallituksen hallitusohjelma. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf-stubb/fi.pdf>

Remes, Liisa 2004. Diskurssianalyysin kolme traditiota. <http://www.metodix.com>

Remes, L. Yrittäjyyskasvatuksen kolme diskurssia. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 213. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13332/9513914267.pdf>

Selvityshenkilötyöryhmän ehdotukset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteen uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013: 7. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-26005.pdf

Sosiaalialan työ. Ammattinetti. http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/12/23_ammattiala.

Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen. Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012: 21. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-22206.pdf

Sote-uudistus. Monikanavarahoitus. <http://www.stm.fi/sote-uudistus-monikanavarahoitus>

Sote-uudistus. Sote-järjestämislain keskeisistä pykälästä ja jatkotoimenpiteistä päästiin 25.6.2014 ratkaisuun. http://www.stm.fi/vireilla/kehittamisohjelmat_ja_hankkeet/palvelurakennemuutos

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain valmisteluryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö raportteja ja muistioita 2013: 45. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9642429&name=DLFE-28190.pdf

Sosiaali- ja terveysvaliokunta ehdottaa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen perustaksi yksitasoista kuntayhtymämallia. Artikkelit. Sosiaali- ja terveysvaliokunta. Eduskunta. <http://web.eduskunta.fi/Resource.phx/pubman/templates/40.htx?id=7301>

LIITTEET

LIITE 1. Tutkimusaineiston muodostavat artikkelit ja raportit

Sosiaalialan osaamiskeskukset ja Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet 2014. Sosiaalihuollon tutkimuksen, koulutuksen ja kehittämisen tarpeet. Sosiaalialan osaamiskeskusjohtajien ja Valtakunnallisen sosiaalityön yliopistoverkoston johtoryhmän kannanotto. Koodit A1 – A8.

Sinervo, T. & Koponen, E – L. & Syrjä, V. Hietapakka, L. 2013. Taustaa. Artikkeliteoksessa Sinervo, T. & Koponen, E – L. & Syrjä, V. Hietapakka, L. 2013. Hoiva-avustajaselvitys. Joustava koulutus- ja työllistymisväylä sosiaali- ja terveyspalveluiden avustaviin tehtäviin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013: 40. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Koodit B1 – B7.

Koponen E – L. 2013. Hoiva-avustajien kokemukset koulutuksesta sekä työelämään sijoittuminen URA – ja OPAL – tietojen perusteella. Artikkeliteoksessa Sinervo, T. & Koponen, E – L. & Syrjä, V. Hietapakka, L. 2013. Hoiva-avustajaselvitys. Joustava koulutus- ja työllistymisväylä sosiaali- ja terveyspalveluiden avustaviin tehtäviin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013: 40. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Sivut 12 – 20. Koodit C1 – C4.

Hietapakka, L. & Sinervo, T. 2013. Valmentavan koulutuksen suorittaneille toteutetun kyselyn tulokset. Artikkeliteoksessa Sinervo, T. & Koponen, E – L. & Syrjä, V. Hietapakka, L. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013: 40. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Sivut 21 – 35. Koodit D1 – D3.

Syrjä, V. 2013. Työnantajien näkemykset hoiva-avustajan koulutuksesta. Artikkeliteoksessa Sinervo, T. & Koponen, E – L. & Syrjä, V. Hietapakka, L. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013: 40. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Sivut 36 – 39. Koodit E1 – E7.

Sinervo, T. & Koponen, E – L. & Hietapakka, L. & Syrjä V. 2013. Yhteenveto ja pohdintaa. Artikkeliteoksessa Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013: 40. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Sivut 40 - 48. Koodit F1 – F3.

Osaamista kehittämään! Periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen 2011. KT Kuntatyöntajat. Suomen Kuntaliitto. Helsinki. Koodit G1 – G15.

Toikko, T. 2005. Kehittämistyö koulutuksen ja työelämän yhteisenä tavoitteena. Artikkeliteoksessa Toikko, Timo (toim.) Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohtia. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 20. Seinäjoki. Sivut 10 – 17. Koodit H1 – H9.

Palomäki, S – L. 2005. Tutkivaa työtettä jäljittämässä. Artikkeliteoksessa Toikko, Timo (toim.) Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohtia. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 20. Seinäjoki. Sivut 18 – 31. Koodit I1 – I12.

Kivipelto, M. 2005. Kriittisen arvioinnin toteuttaminen toimintatutkimuksellisesti. Artikkeliteoksessa Toikko, Timo (toim.) Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohtia. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 20. Seinäjoki. Sivut 54 – 79. Koodit J1 – J3.

Toikko, T. 2005. Kehittämistyön tutkimuksellisuuden haaste. Artikkeliteoksessa Toikko, Timo (toim.) Sosiaalialan kehittämistyön lähtökohtia. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 20. Seinäjoki. Sivut 84 – 105. Koodit K1 – K9.

Keskinen, M. 2006. Sosiaalialan osaamisselvitys kuntatyönantajille. Ristiin rastiin – projektin ja SONet BOTNIAN yhteistyössä teettämän selvityksen loppuraportti. Seinäjoen Ammattikorkeakoulun rekrytointipalvelut. www.ristiintastiin.net. Koodit L1 – L11.

LIITE 2. Tutkimusaineiston koodaukset lähteittäin

...työn tutkimuksellisen tietoperustaan, koulutukseen sekä kehittämiseen liittyvien järjestelmien, rahoituksen ja yhteistyökysymysten ratkaiseminen... A1

...sosiaalihuollon koulutuksen ja tutkimuksen yliopistollisuuden vahvistaminen... A2

...asiakkaalla on oikeus parasta osaamista omaavan henkilöstön antamaan tukeen... A4

...tiedontuotannon vahvistaminen... A5

Sosiaalialan tutkimuksen vahvistamiseksi...tutkimusohjelmia...rahoitusjärjestelmää... A6

Tutkimustiedon systemaattinen tuottaminen... A7

...miten sosiaalihuollon...perus- ja erityistason palvelut ja niiden kehittäminen sekä alan yliopistolisen koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämisen toimijat saadaan parhaalla mahdollisella tavalla verkotettua...A8

...tukee koulutettavan työskentelyä... B1

...tukee tavoitteellista ammatillista työtä... B2

...osaa tarvittaessa ottaa yhteyttä ja raportoida...B3

...varmistaa vähimmäisosaamisen... B4.

...lähihoitajien vajaus ei olekaan välttämättä prosentuaalisesti suurin... B5

...vaje tulisi olemaan määrällisesti merkittävä.... B6

...voidaan vaikuttaa myönteisesti työolosuhteita kehittämällä... B7

...ei johda tutkintoon... antaa valmiuksia...asiakkaiden perustarpeista huolehtimiseen... näyttökokein... C1

Työllistymisen kannalta koulutukseen kaivattiin... C2

...avustavalla henkilökunnalla ei ole nimikettä... C3

...luovia ratkaisuja hallinnollisissa merkinnöissä... epäselvyyttä... ettei koulutuksesta valmistu mihinkään ammattiin... C4

...oppinut työn sekä työharjoittelun aikana... D1

...ei tarvitse maksaa niin isoa palkkaa... D2

Puutteet olivat vaikuttaneet joidenkin työnantajien suhtautumiseen... D3

...ovat joissakin paikoissa korvanneet...hoito- tai osastoapulaisen toimenkuvalla... E1

...toimia työparina... E2

...toimenkuva, tehtävät ja vastuut on selkeästi määritelty... E3

...kirjaamisoikeudet ...koettiin epäselvinä... E4

...säästää kustannuksissa... E5

...ydinosaamiseensa... E6

Lääkehoidon katsottiin olevan suurin yksittäinen tekijä, joka erottaa... E7

...matalapalkka-ammattina, jolla korvataan... F1
 ...tekevät enemmän avustavia tehtäviä...muut ammattiryhmät...vaativampia...koetaan motivoivana... F2
 ...työskentelemään yksin... F3

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan... G1

...osaamispääoman kartuttaminen... G2
 ...erottua muista, kehittää hyvää työnantajakuvaa ja onnistua tuloksellisuudessa... G3
 ...mikä on tavoiteltava ydinosaaminen... G4
 ...osaamisen kehittämiseksi...suunnitelmallisuutta ja keskustelua... G5
 ...osallistuminen...osaamisen arviointiin on tärkeää johtamistyötä... G6
 ...osa henkilöstöstrategiaa... G7
 ...johtamisella, rakenteilla ja toimintamalleilla... G8
 ...organisaation oppimista...dialogia ja osaamisen arvostusta... G9
 ...uudistettava osaamistaan koko työuransa ajan...tuloksellisuus...investointina... G10
 ...työn tuloksellisuus...muutosten mahdollistaminen...laadun varmistaminen...luovuuden ja innovatiivisuuden ruokkiminen...suoriutumisen, motivaation, sitoutumisen... G11
 Vuoropuhelu tai täsmällisemmin dialogi... G12
 Dialogisesti toteutetut tulos ja kehityskeskustelut... G13
 ...yhdessä ajattelemisen taito...G14
 Osaamispääoman kehittämiseksi...G15

...kehittämistyön kvalifikaatiot korostuvat koulutuksessa... H1
 ...järjestelmän laajentamisen sijaan yhä enemmän käytäntöjen ja toimintatapojen kehittämiseen. Kehittämistyö... H2
 Uusi tiedon tuottaminen... H3
 Sosiaalityö on luonteeltaan kompleksista... H4
 Sosiaalityön ymmärrys ... vahvasti käytäntöön suuntautuvan tutkivan asenteen avulla... H5
 ...tieto syntyy pääosin sovelluskohteensa yhteydessä... H6
 ...tieto on luonteeltaan raja-aidat ylittävää eli transdisiplinaarista... H7
 Tieto nousee tutkijan ja tutkimuskohteen vuorovaikutuksesta... H8
 ...sosiaalialan ammattilaisten uudet kvalifikaatiot...ottamaan...kantaa tiedontuottamiseen, he toimivat kehittäjinä erilaisissa ympäristöissä ja erilaisissa strategisissa lähestymistavoissa... H9

Tutkivaa työotetta... I1
 Oppiminen alkaa kokemuksesta...subjektiivinen tapahtuma... I2
 ...oppimisen ja tiedon konteksti siirtyy osaksi työelämää... I3

Kyky kokemuksen muunteluun reflektiivisen toiminnan...hyvin lähellä tutkivan työtavan ydintä... I4

Reflektiossa ihminen kohtaa itsensä ajattelevana... I5

...ihmettelemään kokeneen työntekijän osaamista...I6

Muutos ... ristiriitatilanteista, rajapinnoilta ... solmukohdista ... kysellä ja ihmetellä...Ekspansiivinen muutos...toiminnan motiivi on käsitteellistetty uudelleen aiempaa toimintamallia huomattavasti laajempaan... I7

Reflektion avulla ... uuteen ymmärrykseen ... toimivaa dialogia ... tuotetaan käytännönläheistä teoriaa eli uutta tietoa... I8

Teoria ja käytäntö kohtaavat siten jokapäiväisessä kielessä... I9

Reflektio on...nostettu tutkivan työtavan ydinsisällöksi... I10

...tutkiva työtapa kehittyi...reflektiota ja kriittistä ajattelua kehittämällä... I11

"Kysyminen aktivoi reflektiivisen prosessin...kyseenalaistaa...tiedon teknisen soveltamisen...tekninen ongelmanratkaisu korvautuu reflektiivisellä ajattelulla ...reflektoijasta tulee ... käytännön toiminnan tutkija... I12

...arviointia...osana käytännön sosiaalityötä... J1

...vallitsevien käytäntöjen muuttamiseen...arviointitiedon tuottamiseen... J2

...ei ole vain tutkiminen...myös toiminnan samanaikainen kehittäminen... J3

...projektiteollisuuden lohko... K1

...dokumentaationa...jäsentämisenä...käsitteellistämisenä... K2

...pystyttävä representoimaan...vakuuttavasti... K3

Kysymys on argumentaatiosta... K4

...tutkimuksellinen dokumentaatio... K5

...jäsentämistä, luokittelua...tyypittelyä...minimutkaisen toiminnan pelkistämistä. K6

...tutkimuksellisen ajattelun eli reflektion... K7

...olennaista on synnyttää dialogia ja vuorovaikutusta... K8

...kehittäminen tapahtuu itse vuorovaikutuksessa...asiantuntijoita ei välttämättä tarvita... K9

...Seuraa oman alansa uudistuksia ja keskustelua... L1

Tuntee...hallinnon ja talouden rakenteen... L2

...taloudelliset seuraamukset... L3

...työyhteisön toimivana ja hyvinvoivana... L4

...ryhmytyön taitoja... L5

...osallistumaan palvelujen kehittämiseen... L6

...toimimaan...arvoristiriitoja sisältävissä tilanteissa...L7

...monikulttuuristuvan yhteiskunnan... L8

...vuorovaikutteiset tekijät... L9

...yhteisön voimavaroja... L10

... monipuoliset tiedonhankintataidot... L11

LIITE 3. Tutkimusaineiston koodaukset diskursseittain

Diskurssi I: Vaatimus sosiaalialan osaamisen aseman vahvistamisestaOsaaminen voimavarana

...asiakkaalla on oikeus parasta osaamista omaavan henkilöstön antamaan tukeen... A4

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan... G1

...osaamispääoman kartuttaminen... G2

...erottua muista, kehittää hyvää työnantajakuvaa ja onnistua tuloksellisuudessa... G3

...mikä on tavoiteltava ydinosaaminen... G4

...osaamisen kehittämiseksi...suunnitelmallisuutta... G5

...osallistuminen...osaamisen arviointiin on tärkeää johtamistyötä... G6

...osa henkilöstöstrategiaa... G7

...johtamisella, rakenteilla ja toimintamalleilla... G8

...uudistettava osaamistaan koko työuransa ajan...tuloksellisuus...investointina... G10

...työn tuloksellisuus...muutosten mahdollistaminen...laadun varmistaminen...luovuuden ja innovatiivisuuden ruokkiminen...suoriutumisen, motivaation, sitoutumisen... G11

Osaamispääoman kehittämiseksi... G15

...järjestelmän laajentamisen sijaan yhä enemmän käytäntöjen ja toimintatapojen kehittämiseen. Kehittämistyö... H2

Tuntee...hallinnon ja talouden rakenteen... L2

...taloudelliset seuraamukset... L3

...työyhteisön toimivana ja hyvinvoivana... L4

...yhteisön voimavaroja... L10

Toimintojen kehittämisen ja tutkimuksen näkökulma

...työn tutkimuksellisen tietoperustaan, koulutukseen sekä kehittämiseen liittyvien järjestelmien, rahoituksen ja yhteistyökysymysten ratkaiseminen... A1

...sosiaalihuollon koulutuksen ja tutkimuksen yliopistollisuuden vahvistaminen... A2

...tiedontuotannon vahvistaminen... A5

Sosiaalialan tutkimuksen vahvistamiseksi...tutkimusohjelmia ... rahoitusjärjestelmää... A6

Tutkimustiedon systemaattinen tuottaminen... A7

...miten sosiaalihuollon...perus- ja erityistason palvelut ja niiden kehittäminen sekä alan yliopistolisen koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämisen toimijat saadaan parhaalla mahdollisella tavalla verkotettua... A8

...projektiteollisuuden lohko... K1

...dokumentaationa... jäsentämisenä... käsitteellistämisenä... K2

...pystyttävä representoimaan...vakuuttavasti... K3

Kysymys on argumentaatiosta... K4

...tutkimuksellinen dokumentaatio... K5

...jäsentämistä, luokittelua...tyypittelyä...monimutkaisen toiminnan pelkistämistä... K6

Diskurssi II: Osaamisen vuorovaikutteinen uudistuminen

...organisaation oppimista...dialogia ja osaamisen arvostusta... G9

Vuoropuhelu tai täsmällisemmin dialogi... G12

Dialogisesti toteutetut tulos ja kehityskeskustelut... G13

...yhdessä ajattelemisen taito... G14

...kehittämistyön kvalifikaatiot korostuvat koulutuksessa... H1

Uusi tiedon tuottaminen... H3

Sosiaalityötä...vaikea hahmottaa sosiaalialan kentän ulkopuolelta... H4

Sosiaalityön ymmärrys ... vahvasti käytäntöön suuntautuvan tutkivan asenteen avulla... H5

...tieto syntyy pääosin sovelluskohteensa yhteydessä... H6

...tieto on luonteeltaan raja-aidat ylittävää eli transdisiplinaarista... H7

Tieto nousee tutkijan ja tutkimuskohteen vuorovaikutuksesta... H8

...sosiaalialan ammattilaisten uudet kvalifikaatiot...ottamaan...kantaa tiedon-

tuottamiseen, he toimivat kehittäjinä erilaisissa ympäristöissä ja erilaisissa strategisissa lähestymistavoissa... H9

Tutkivaa työtettä... I1

Oppiminen alkaa kokemuksesta...subjektiivinen tapahtuma... I2

...oppimisen ja tiedon konteksti siirtyy osaksi työelämää... I3

Kyky kokemuksen muunteluun reflektiivisen toiminnan...hyvin lähellä tutkivan työtavan ydintä... I4

Reflektiossa ihminen kohtaa itsensä ajattelevana... I5

Reflektion avulla ... uuteen ymmärrykseen ... toimivaa dialogia ... tuotetaan

...ihmettelemään kokeneen työntekijän osaamista... I6

Muutos ... ristiriitatilanteista, rajapinnoilta ... solmukohdista ... kysellä ja ihmetellä...Ekspanstiivinen muutos...toiminnan motiivi on käsitteellistetty uudelleen aiempaa toimintamallia huomattavasti laajempana... I7

käytännönläheistä teoriaa eli uutta tietoa... I8

Teoria ja käytäntö kohtaavat siten jokapäiväisessä kielessä... I9

Reflektio on...nostettu tutkivan työtavan ydinsisällöksi... I10

...tutkiva työtapo kehittyy...reflektiota ja kriittistä ajattelua kehittämällä... I11

"Kysyminen aktivoi reflektiivisen prosessin...kyseenalaistaa...tiedon teknisen soveltamisen...tekninen ongelmanratkaisu korvautuu reflektiivisellä ajattelulla ...reflektioijasta tulee ... käytännön toiminnan tutkija... I12

...arviointia...osana käytännön sosiaalityötä... J1

...vallitsevien käytäntöjen muuttamiseen...arviointitiedon tuottamiseen... J2

...ei ole vain tutkiminen...myös toiminnan samanaikainen kehittäminen... J3

...tutkimuksellisen ajattelun eli reflektion... K7

...olennaista on synnyttää dialogia ja vuorovaikutusta... K8

...kehittäminen tapahtuu itse vuorovaikutuksessa...asiantuntijoita ei välttämättä tarvita... K9

...Seuraa oman alansa uudistuksia ja keskustelua... L1

...ryhmätyön taitoja... L5

...osallistumaan palvelujen kehittämiseen... L6

...toimimaan...arvoristiriitoja sisältävissä tilanteissa... L7

...monikulttuuristuvan yhteiskunnan... L8

...vuorovaikutteiset tekijät... L9

... monipuoliset tiedonhankintataidot... L11

Diskurssi III: Sosiaali-alan osaamiskvalifikaatioiden horjuttaminen

...tukee koulutettavan työskentelyä... B1

...tukee tavoitteellista ammatillista työtä... B2

...osaa tarvittaessa ottaa yhteyttä ja raportoida... B3

...varmistaa vähimmäisosaamisen... B4.

...lähihoitajien vajeus ei olekaan välttämättä prosentuaalisesti suurin... B5

...vaje tulisi olemaan määrällisesti merkittävä... B6

...voidaan vaikuttaa myönteisesti työolosuhteita kehittämällä... B7

...ei johda tutkintoon... antaa valmiuksia...asiakkaiden perustarpeista huolehtimiseen... näyttökokein... C1

Työllistymisen kannalta koulutukseen kaivattiin... C2

...avustavalla henkilökunnalla ei ole nimikettä... C3

...luovia ratkaisuja hallinnollisissa merkinnöissä... epäselvyyttä... ettei koulutuksesta valmistu mihinkään ammattiin... C4

...oppinut työn sekä työharjoittelun aikana... D1

...ei tarvitse maksaa niin isoa palkkaa... D2

Puutteet olivat vaikuttaneet joidenkin työnantajien suhtautumiseen... D3

...ovat joissakin paikoissa korvanneet...hoito- tai osastoapulaisen toimenkuvala... E1

...toimia työparina... E2

...toimenkuva, tehtävät ja vastuut on selkeästi määritelty... E3

...kirjaamisoikeudet ...koettiin epäselvinä... E4

...säästää kustannuksissa... E5

...ydinosaamiseensa... E6

Lääkehoidon katsottiin olevan suurin yksittäinen tekijä, joka erottaa... E7

...matalapalkka-ammattina, jolla korvataan... F1

...tekevät enemmän avustavia tehtäviä...muut ammattiryhmät...vaativampia...koetaan motivoivana... F2

...työskentelemään yksin... F3