

Fin Soc

SOSIAALIALAN MENETELMIEN ARVIOINTI **I/2007**



Sosiaalisen ydintä etsimässä **s. 5**

Arviointiväitöskirjojen maihinnousu **s. 8**

Tulevaisuustietoa delfi-menetelmällä **s. 17**



Julkaisija:

FinSoc-sosiaalipalvelujen
arviointiryhmä, Stakes

Päätoimittaja:

Riitta Seppänen-Järvelä

Toimittaja:

Sirpa Andersson

Kannen kuva:

Päivi Tapiovaara

Ulkoasu:

Tiina Haavistola

Taitto:

Kajaanin Offsetpaino Oy
Nina Karjalainen

Paino:

Kainuun Sanomat Oy
Kajaani, 2007

ISSN 1458-1744

Ilmestyy toukokuussa
ja marraskuussa.

Tässä numerossa

■ **Riitta Seppänen-Järvelä**

FinSocin horisontista **s. 3**

■ **Sirpa Andersson ja Anu Muuri**

”Ollaan ihmisiksi!” **s. 5**

■ **Petri Virtanen**

Arviointiväitöskirjojen maiminnousu
– tapaukset Kivipelto ja Rajavaara **s. 8**

■ **Minna-Kaisa Järvinen**

Dialoginen arviointi **s. 11**

■ **Satu Korhonen**

Delfi: tulevaisuustietoa vaihtoehtojen tueksi **s. 17**

■ **Tero Meltti**

Sosiaalialan työoloja on tarpeen tutkia edelleen **s. 19**

■ **Riitta Seppänen-Järvelä**

Hankkeita, hankkeita, hankkeita
– näin kertoo raportti sosiaalihuollon kehittämisestä **s. 23**

■ **Kirjoja**

Tuija Kotiranta:
Arvioinnin oppikirja **s. 25**

■ **Pekka Karjalainen**

Arvioinnin intensiivikurssi Lahdessa **s. 26**

Verkkosivusto hyvakaytando.fi **s. 30**

FinSocin yhteystiedot **s. 32**

FinSocin horisontista

*Ajatukset eivät säily.
Niistä pitää tehdä jotakin.*

(Alfred North)

Arvoihin ankkuroituneet ajatukset, visiot, näkemykset ja kannanotot ovat näkymättömissä ihmisen tietoisuudessa. Toiminnan kautta ne realisoituvat ja saavat hahmon. Ne voivat konkretisoitua hyvinkin erilaisissa muodoissa, kuten erilaisissa esineissä, ohjelmissa, strategioissa tai ihmisten käyttäytymisessä. Uusi ajatusten kautta syntyy uudenlaista toimintaa. Toisaalta on myös sanottu, että ensin muuttuvat ajatukset ja puhe, niiden jälkeen – usein viipeellä – toiminta ja teot. Tulokset, vaikutukset ja seuraamukset ovat osa tätä jatkumoa. Tämänäyttöisiä ajatusketjuja löysin itseni pohdiskelemasta, kun mietin tällä hetkellä ajankohtaisia sosiaalipalveluihin ja arviointiin liittyviä asioita, erityisesti moninaisia kentällämme olevia ohjelmia. Ohjelmissa, joilla sosiaali- ja terveyspalveluita johdetaan, konkretisoituvat alan kehittämistä koskevat ajatukset ja käsitykset.

Ohjelmat ovat siis se ohjaus- ja kehittämisinstrumentti, johon tällä hetkellä vahvasti uskotaan. Tänä vuonna päättyvää kansallista sosiaalialan kehittämishanketta arvioidaan ja uutta yhteistä

ohjelmaa sosiaali- ja terveyspolitiikalle ollaan valmistelemassa. Rinnakkaisia kehittämissyöntejä on menossa monia, yhtenä keskeisimmistä kunta- ja palvelurakenteen uudistaminen.

Ohjelmien yhteydessä, erityisesti niiden päättyessä, keskustellaan vilkkaasti arvioinnista. Arviointitutkimukseen kuuluva käsite ohjelmateoria (program theory) olisikin hyödyllinen väline tehdä näkyväksi niitä oletuksia, joiden varassa kansallisten ohjelmien ohjausvaikutuksia hyvinvointipalveluihin ja viimekädessä kansalaisille ajatellaan saavutettavan. Tämänäyttöinen tarkastelu olisi hyödyllistä siinäkin mielessä, että huhtikuussa 2007 jaettu taloudellinen panostus 27,2 miljoona euroa sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämiseen on merkittävä summa.

Ohjelmat ovat siis varsin leimaava piirre tälle ajalle. Ilmiölähtöisyydessään ja laaja-alaisuudessaan ohjelmakonsepti vaikuttaa lupaavalta; ajatuksellisesti siihen voisi liittää myös rajojaylittävän horisontaalisuuden, joka rikkoisi perinteistä sektori- tai siilorakennetta. Ohjelmat sisältävät kuitenkin myös projektikonseptille ominaisia piirteitä, kuten suunnittelurationaalisuuden, tavoite- ja tehtävälähtöisyyden ja määräaikaisuuden. Nämä ovat jännitteitä prosessimaisesti ja usein tilanneehtoisesti etenevälle kehittämistoiminnalle.



Kuluva vuosi on FinSocin 10-vuotisjuhlavuosi. Seuraamme erityisellä kiinnostuksella liikettä sosiaalipalveluiden ja arvioinnin alueella: teemaan tarkentuva delfi -tutkimus on tekeillä ja tulokset raporttoimme syksyllä 2007. Tutkimuksesta hieman lisätietoa on jo tässä lehdessä Satu Korhosen kirjoittamassa artikkelissa. Juhlavuoteen liittyen

FinSoc järjestää ensi syksyllä myös kaksi korkeatasoista arviointiseminaaria. Sosiaalipalveluiden arviointi ja Hyvät käytännöt -ajattelu tulevat olemaan vahvasti esillä. Tiedotamme tapahtumista nettisivujemme ja sähköpostilistan kautta.

■ **Riitta Seppänen-Järvelä**

”Ollaan ihmisiksi!”

Mitä on sosiaalinen? Millaisia sosiaaliset tosiasiat ovat luonteeltaan? Mitä tarkoitetaan hengellä tai hyvyydellä? Mitä on affektiivinen työ ja miten se liittyy naiseen? Onko sosiaalista toimintaa mahdollista yleensä tutkia? Näitä ja monia muita mielenkiintoisia kysymyksiä käsiteltiin Sosiaalisen ydin -foorumissa Jyväskylässä 22-23.3.2007. Tavoitteena oli saada tutkijat ja käytännön ihmiset dialogiin. Ja saatiin myös! Esittelemme tässä artikkelissa paloja seminaarin kiinnostavasta annista.

Keskustelua käytiin sekä eri tieteenalojen että tutkijoiden ja käytännön ammattilaisten välillä. Tällainen keskustelu on parhaimmillaan hyvin hedelmällistä kaikkien osapuolten kannalta: tutkijat voivat luoda teoreettis-käytännöllisiä välineitä, joita ammattilaiset voivat hyödyntää omassa työssään. Sosiaalialan ammattilaiset tarvitsevat uusien yhteiskunnallisten haasteiden edessä arviointikykyä syventämistä – kykyä perustella näkemyksiään, jotta he pystyvät puolustamaan heikoimmassa asemassa olevia kansalaisia. Foorumissa tutkijat kohtasivat ja pohtivat niitä konkreettisia ongelmia, joiden kanssa sosiaalialan ammattilaiset painivat päivittäin. Foorumin tavoitteena oli lisätä

rohkeutta ja taitoa keskusteluun ja mahdollistaa oman työn eettisten perusteiden kirkastamista. Dekaanin Jarl Wahlströmin sanoin on hyödyllistä miettiä, mitä sosiaalinen ja sosiaalisuus ovat. Yhteisistä käsitteistä keskusteleminen antaa työkaluja yhteisille näkemyksille.

Sosiaalisen ontologiasta

Professori Eerik Lagerspetzin tarkastelukulmana oli sosiaalisen ontologia. Ontologia on oppi olevasta ja olemisesta. Sosiaalisen ontologia koskee siis niiden asioiden olemassaoloa, joita vaistonvaraisesti pidämme sosiaalisina. Esimerkiksi raha on sosiaalinen objekti, jonkin teon lainmukaisuus tai henkilön suomalaisuus ovat esimerkkejä sosiaalisista suhteista ja avioliiton solminen taas on sosiaalinen teko. Säännöt, normit, tavat, käytännöt ja sopimukset liittyvät sosiaalisen ei-sosiaaliseen (vrt. raha), mutta ne ovat myös itse sosiaalisia. Sosiaalisen todellisuuden perusteena ovat jaetut asenteet. Jaetut asenteet merkitsevät, että kaikki tai useimmat jakavat asenteen ja uskovat, että muillakin on tuo asenne. Jaetut asenteet tekevät toiminnasta mielekkään.

Foorumi jatkaa yhteistyötä, joka käynnistyi Jyväskylän yliopiston Sosiaalisten innovaatioiden foorumin (SIF) ja Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskusten (Koske) järjestämän Ideasta sosiaalisiksi innovaatioksi -kilpailun tuloksena. Foorumin järjestivät Jyväskylän yliopiston YFI-laitos, Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Koske ja Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakesin Jyväskylän alueyksikkö. Sosiaalisen ydin -foorumia edelsi seminaari Sosiaalityön normatiivinen perusta syksyllä 2005. Molempien tapahtumien esitysten pohjalta valmistuu julkaisu.

Arviointipäällikkö Petteri Paasio kommentoi ja ihmetteli, pitäisikö oikeasti olla kiinnostunut sosiaalisen ontologiasta? Ja hän totesi: kyllä pitää. Kun emme ymmärrä sosiaalista, saamme aikaan kärsimystä ja huonoja vaikutuksia. Paasion mukaan olemme huonoja selittämään, mistä onnistuminen johtuu mutta parempia selittämään mistä epäonnistuminen tai huono-osaisuus johtuu.

Filosofi, tietokirjailija Eero Ojasen mukaan sosiaalisuus on yhdessäoloa ja tekemistä. Mutta yleisön hän otti kysymällä, mikä henki tässä tilaisuudessa on. Se on luentosalillinen istumapaikkoja ja ihmisiä, mutta myös henkeä eli tilaisuuden ilmapiiriä. Henki liittyy yhteisyyteen, se voi olla tietoinen tai tiedostamaton. Sosiaalinen on olennaisesti henkeä, mutta henki on enemmän kuin sosiaalinen. Sosiaalisella on monia merkityksiä kuten hyvillä käsitteillä tapaa olla. Henki on jaettujen asenteiden todellisuus. Henki pitää sisällään tietoisuuden ja ihmisen yksilöllisyyden. Henki kattaa ihmisen tietoisuuden monet tasot ja se liittyy ylitajunnan käsitteeseen. Ylitajunta on taas hyvyttä, kauneutta ja totuutta. Ojasen mielestä ne ovat kaikki kovia tosiasioita. Henki on myös liikettä, aktiivista liikettä johonkin suuntaan. Sosiaalisen teorian hän kiteytti sanomalla: ”Ollaan ihmisiksi”!

Professori Eeva Jokinen pohti mitä on affektiivinen työ, mitä työn teknistyminen (tai mekanisoituminen ja digitalisoituminen) tarkoittaa. Hän mietti myös, miten työn teknistymisen prosessi liittyy sosiaalisen ytimeen. Affektiivinen työ on esim. sosiaalityötä tai opetusta. Sen ydin on työntekijän ruumiillinen läsnäolo. Affektit ovat tunteita, ilmaa, tuulia tai kaikkea sitä mikä tapahtuu vain ihmisten kohtaamisissa. Se on aitoa ja hyvää, jota ei saisi mitätöidä, vaikka työt teknistyvät koko ajan.

Professori Pertti Ahonen pohdiskeli Max Weberin käsitystä sosiaalisesta toiminnasta. Hän kertasi Weberin sosiaalisen toiminnan typologioita: tarkoituksellisuus, arvorationaalisuus, tunnerationaalisuus ja tottumisionaalisuus. Weberin käsityksen mukaan sosiaalinen on jotain satun-

naista pysyvämpää. Sosiaalinen suhde muodostuu siitä mahdollisuudesta, että toimitaan jollakin mielekkääksi koetulla tavalla sekä siitä, mistä tuon mahdollisuuden voimassaolo riippuu. Näitä määrittymisperusteita taas ovat weberiläisittäin tapa ja perinnäistapa.

Lehtori Kari Salonen puhui sosiaalisesta vanhustyössä. Hän kertoi tutkimuksessaan tekemästään vanhuuden olomuodon alustavasta hahmottamisesta. Sosiaalinen olomuoto rakentuu vanhuudessa toimintana – kodin merkitys on vielä suurempi kuin olemme ymmärtäneetkään. Toinen osatekijä vanhuuden sosiaalisessa olomuodossa on suhde ympäristöön. Mutta entä vanhuuden sosiaalinen olomuoto ja vanhustyö? Salosen mukaan sosiaalinen on putsattu pois vanhustyöstä. Työ on yksinkertaista, sillä pelkkään hoitoon keskittyminen tuo mukanaan selkeitä toimenpiteitä. Tähän alan työntekijä parhaita ”mutta se kaikki muu!” Onko sosiaalinen yhtä kuin ”se kaikki muu”?

Yliopistonopettaja Helky Koskela kommentoi Kari Salosen esitystä oivallisesti: ”Hei, täällä on ihminen välissä?” eli hän pohti sitä kuinka mittareiden ja toimenpiteiden korostaminen kieli eettilä pohjan horjumisesta. Esimerkiksi mikä on laitoshoidon tai palvelun ”henki”? Olennaista on elämän vaaliminen, eivät suoritteet.

Milloin jokin teko on sosiaalinen?

kysyi dosentti, yliassistentti Pekka Kuusela ja esitteli meille kiinnostavasti sosiaalisen toiminnan teoriaa. Ensinnäkin hän esitteli ”jotain vanhaa” Goffmanista Giddensiin, Habermasiin ja Bourdieun. Sosiaalisen toiminnan teoria on lyhyesti sanottuna monien yksilöiden yhteisen toiminnan tarkastelua. Näin sosiaalinen toiminta on läheistä kaikille sosiaalieteille. Niissä tarkastellaan ihmisten välisiä suhteita ja ihmisten yhdessä tekemisiä. Toimintaa on kuitenkin tarkasteltu enemmän yksilöiden tasolla ja käsitteellistetty esim. psykologisessa kehyksessä.

Sosiaalinen on jaettu asenteita

Rinnan sosiaalitieteellisen tutkimuksen kanssa on tehty sosiaalisen toiminnan filosofista tutkimusta. Tästä esimerkkinä Kuusela mainitsi E.Kilpisen väitöskirjan pragmatismista.

Uutta ajateltavaa sosiaalisen toiminnan teorian kehittelyyn tuo esimerkiksi biologia. J.P.Roosin habitus-käsitteen kehittäminen on askel kohti evoluutiopsykologiaa. Ihmisellä on biologinen valmius yhteistoimintaan, mutta Kuusela suhtautuu varovaisesti sosiaalisen toiminnan biologisiin selityksiin. Sosiaalista toimintaa on alettu tutkia myös etnometodologian ja keskusteluanalyysin keinoin ja niillä voi olla myös uutta annettavaa sosiaalisen toiminnan teorialle. Ne osoittavat, miten pienilläkin asioilla voi olla merkitystä sille, miten vuorovaikutus etenee ja suhde muodostuu.

Kuusela kysyi myös, kuinka syväälle käsitteanalyysissä sosiaalitieteissä on tarpeen mennä. Olennaista on hänen mielestään nähdä ihmisen sosiaalisuus monimuotoisena ja muuttavana.

Professori Anneli Anttosen korosti, että jokainen aikakausi on ollut huolissaan sosiaalisen häviämisestä. Sosiaalisuus on lähes sama asia kuin ihmisyyttä, inhimillisyyttä, ihmisenä olemisen tapa ja sitä määrittävät monet rutiinit. Hän totesi, että vaikka elämme individualistista aikaa, se ei koskaan tee tyhjäksi sosiaalista tai yhteisöllistä.

Olemme esitelleet haastavan käsitteen monitieteellisestä analyysistä pieniä katkelmia. Käsitteanalyysi voi lähteä etymologiasta, mutta nyt sitä lähestyttiin paremminkin ontologian lähtökohdista. Sosiaalisen ydin avautuu teille, jotka siitä kiinnostuitte, paremmin, kun seminaarijulkaisu on luettavissanne.

■ **Sirpa Andersson, tutkija**

■ **Anu Muuri, kehittämisspäällikkö**

FINSOC

Arviointiväitöskirjojen maihinnousu: tapaukset Kivipelto ja Rajavaara

Kivipelto, Minna: Sosiaalityön kriittinen arviointi. Sosiaalityön kriittisen arvioinnin perustelu, teorit ja menetelmät. Seinäjoen ammattikorkeakoulun tutkimuksia. Seinäjoki 2006.

Rajavaara, Marketta: Vaikuttavuusyhteiskunta. Sosiaalisten olojen arvostelusta vaikutusten todentamiseen. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 84. Kela. Helsinki 2007.

Hiljattain on tapahtunut se, mitä olen odottanut monta vuotta. Arviointitoimintaa ja –tutkimusta koskevia tutkimuksia on alettu tarkastaa väitöskirjoina. Joulukuussa 2006 tarkastettiin Tampereen yliopistossa Minna Kivipellon ja kuluvan vuoden maaliskuussa Helsingin yliopistossa Marketta Rajavaaran väitöskirja. Tiedossani on myös, että lisää tämän saman aihealueen väitöskirjoja on luvassa vielä kuluvana vuonna.

Minna Kivipellon väitöskirja on laajaan yhteenvedoartikkeliin ja viiteen julkaistuun artikkeliin perustuva synteesi sosiaalityön arvioinnista. Tutkimus käsittelee otsikkonsa mukaisesti sosiaalityön kriittistä arviointia sen perusteiden, taustateorioiden ja siinä sovellettavien menetelmien näkökulmasta. Tutkimuksen tekee mielenkiintoiseksi se, ettei oikeastaan niin kriittisestä sosiaalityöstä kuin sosiaalityön kriittisestä arvioinnistakaan ole tätä ennen julkaistu ylimpiä akateemisia opinnäytteitä.

Minna Kivipellon tutkimusaihe on kiinnostava, ajankohtainen ja Suomen oloissa tavallaan yllättä-

vänkin vähän tähän asti tutkittu. Arviointitoiminnan ja sosiaalityön välisistä yhteyksistä on puhuttu jo kauan, mutta aihealueen teemoja pohdiskelevat väitöskirjat ovat antaneet toistaiseksi odottaa itseään. Kivipellon tutkimuksen tavoite on kunnianhimoisesti asetettu.

Tutkimuksessa rakennetaan käsitteellinen malli, jossa sosiaalityön kriittistä arviointia tarkastellaan teoreettisesti sen perustelujen, taustateorioiden (modernit kriittiset teorit, postmodernit kriittiset teorit) ja menetelmien näkökulmasta. Teoreettisen ajattelunsa osalta tutkimusta voi pitää individualistisena, koska siinä fokuksessa on professionaali sosiaalityöntekijä, ammattilainen työssään. Kivipellon ratkaisua voi kritisoida siitä, että tutkimusasetelmassa ei ole otettu huomioon organisaatioteorian näkökulmaa – sosiaalityöntekijäthän eivät toimi yksilöinä per se, vaan suuremman kollektiivin osana.

Tutkimuksen lähdeaineisto perustuu tutkimuskirjallisuuden osalta pääasiassa brittiläiseen tutkimukseen, mikä on tavallaan ymmärrettävää, koska kriittisen sosiaalityön perinne kumpuaa paljolti juuri brittiläisestä perinteestä. Kivipelto viittaa monessa kohdin arviointitutkimuksen ja -toiminnan aikalaiskeskusteluun, tai ”tämänhetkiseen arviointikeskusteluun”, mutta hän ei oikeastaan missään kohdin määrittele, mitä tämä aikalaiskeskustelu on ja ketkä sitä käyvät. Tätä samaa aika-

laisteemaa valottaa muuten Marketta Rajavaara huomattavasti seikkaperäisemmin omassa väitöskirjassaan.

Kivipelto esittelee teoksessaan erilaisia sosiaalityön kriittisen arvioinnin taustalla olevia teorioita. Nämä jaksot ovat pitkiä ja paikoitellen melko referoivia. Moderneista kriittisistä teorioista Kivipelto nostaa jalustalle esimerkiksi Habermasin ja Freiren, postmoderneista kriittisistä teorioista valokeilaan pääsevät muun muassa Foucault ja postmoderni feminismi. Foucault on Kivipeltoa ja Rajavaaraa yhdistävä tekijä. Rajavaara hyödyntää Foucault'n näkemyksiä nykyisen historiasta, hallinnallisuudesta ja geneologisesta ja arkeologisesta tutkimuksesta.

Kivipelto esittelee työssään sosiaalityön kriittisen arvioinnin menetelmiä, jotka eivät osoit-taudu kovin yhteismitallisiksi, kuten Kivipelto itsekin toteaa. Esittelyn kohteena on tutkimusmenetelmiä ja lähinnä tutkimusstrategioina pidettäviä tutkimuksellisia lähestymistapoja. Tätä väitöskirjan osuutta olisi ryhdistänyt se, jos Kivipelto olisi eritellyt menetelmiksi kutsumiaan asioita tiedonkeruustrategioiksi, analyysimenetelmiksi ja tutkimukselliseksi orientaatioiksi. Tällainen ratkaisu olisi helpottanut lukijan luku-urakkaa hänen koettaessaan ymmärtää sosiaalityön kriittisen arvioinnin metodologisia lähtökohia.

Lukijan odotukset teoksen yhteenvetoluvun osalta ovat suuria. Odotusarvoa nostaa se, että kahdeksannen pääluvun pitäisi tarjota lukijalle paitsi yhteenvedon, myös käytännön sovellusmallin siitä, miten sosiaalityön kriittistä arviointia tehdään. Kivipellon hahmottama prosessimalli antaa ajatuk-sellisia eväitä tällaiseen päättelyyn.

Minna Kivipellon väitöskirja tuo hyvin esiin sen, että hän hallitsee laaja-alaisesti sosiaalityön kriittiseen arviointiin liittyvän tutkimustematiikan eri sisältöalueet. Toivottavasti teos leviää myös käytännön sosiaalityötä tekevien joukossa. Minna Kivipellon väitöstutkimus on tavallaan aikaansa edellä, vaikka arviointitoiminnasta on – sosiaali-

työhönkin liittyneenä – Suomessakin puhuttu jo vuositolkulla. Se on aikaansa edellä sen vuoksi, ettei yhteiskuntatieteellisesti painottuneessa sosiaalityötutkimuksessa ole vielä juurikaan tutkittu kriittisen arvioinnin perustelujen, teorian ja menetelmien sisältöjä, puhumattakaan niiden välisistä yhteyksistä ja lainalaisuuksista. Kriittinen lukija jää työstä kuitenkin kaipaamaan jäsenllympää kyt-kentää erilaisiin arviointitutkimuksen koulukun-tiin ja paradigmoihin.

Marketta Rajavaaran väitöskirja on kysymyksen-asettelultaan ja aihealueeltaan Kivipellon työstä poikkeava. Sen kysymyksenasettelua voi luonnehtia yhteiskuntapoliittiseksi. Rajavaaran tutkimuk-sen kohteena on ”vaikuttavuus-yhteiskunnan” ilmaantuminen eli se, miten sosiaalipolitiikkaa ja hyvinvointivaltion käytäntöjä on alettu tarkastella vaikutta-vuuden näkökulmasta. Työn teoreettiset inspiraation läh-teet palautuvat yhtäältä – kuten edellä jo todettiin – Michel Foucault'n näkemyksiin hallin-nallisuudesta ja genealogiasta

ja toisaalta Ian Hackingin ajatuksiin dynaamisesta nominalismista ja järkeilytyyleistä.

Rajavaaran kysymyksenasettelu ja lähestymis-tapa on kunnioitusta herättävä. Jo vuosia sitten puhuttiin sosiaalipolitiikan suurten kertomusten näivettymisestä (siis väitöskirjojen aiheiden osalta), mutta Rajavaaran työ kyllä kertoo päinvastai-sesta. Lähestymistavan haastavuuteen liittyy tietysti myös erilaisia ongelmia. Rajavaaran mukaan hyvinvointivaltion hallinnointiin on ilmaantunut viimeisen sadan vuoden aikana kaikkiaan kahdeksan järkeilytyyliä alkaen tilastollisesta ja päätyn näyttöperusteiseen järkeilytyyliin. Rajavaaran ide-ana on tarkastella näitä mainittuja järkeilytyylejä paitsi teoreettisesti, myös empiiristen tapause-simerkkien näkökulmasta. Nimenomaan näiden esimerkkitapausten valinta herättää kysymyksiä. Miksi juuri nämä tapaukset?

Tapausten valinnan lisäksi voi perustellusti kysyä, missä määrin Rajavaaran erottelemat järkeilytyylit ovat toisiaan ajallisesti poissulkevia. Sivulla 172-

Kriittistä arviointia ja yhteiskunta-politiikkaa

173 esitetty taulukkomuotoinen synteesi on kokonaisvaltaisuudessaan kiinnostava, mutta kertoo se siitä, että todellakin tuloksellisuus, auditointi ja näyttöperusteisuus ovat toinen toisiaan seuraavia paradigmoja? Hallinnon arkielämän käytännön näkökulmasta näyttäisi olevan kuitenkin niin, että elämme parhaillaan sekä tuloksellisuuden, auditoinnin että näyttöperusteista järkeilyn aikaa.

Kriittinen lukija jää myös pohtimaan sitä, olisiko työtä voinut viimeistelyvaiheessa vielä hieman karsia. Nyt tekstiä on paljon ja varsinkin teoksen alkua vaivaa tietynasteinen referoinnin luonne. On syytä ääneen todeta myös se, mitä Rajavaaran teos ei ole. Se ei nimittäin ole johdatus arviointitutkimuksen ja -toiminnan käytäntöihin, vaan sen tarkastelun viitekehys virittyy yhteiskuntapolitiikan näkökulmasta. Erikseen mainitsemisen arvoista on, että Rajavaaran tapa käyttää kieltä on todella monivivahteinen. Paikoitellen teksti on käsitteellisesti raskasta, mutta tästä huolimatta tekijä onnistuu kirjoittamaan elävää tekstiä.

Rajavaaran teoksen lopetus on melko yllättävä. Vaikuttavuusyhteiskunta ei sisällä myönteistä muutosvoimaa. Rajavaara toteaa, että tilanne on pahimmillaan johtamassa siihen, ettei yhteiskunnassa enää kohta muisteta, mitä tarkoituksia varten hyvinvointivaltion toiminnot, palvelut ja etuudet ovat ylipäättänsä olemassa. Väite on hätkähdyttävä. Esimerkiksi alkuvuodesta käydyn

eduskuntavaalikeskustelun saldo oli minusta pikemminkin se, että hyvinvointivaltion tehtävistä kyllä puhuttiin, mutta ei sanaakaan vaikuttavuudesta. Jotenkin teoksen loppua kohtia päästäessä tulee sellainen olo, että tässä nähdään nyt mörköjä jokaisen kulman takana. Eikö arviointi liitykään oppimiseen? Eikö se tuotakaan iloa? Eikö se mahdollistakaan uusien asioiden ja asiayhteyksien oivaltamista?

On hienoa, että arvioinnista puhutaan ja vielä hienompaa on, että siitä kirjoitetaan akateemisia opinnäytteitä ja ylimmällä mahdollisella tasolla. Vielä hienompaa olisi, jos arvioinnin roolia analysoitaisiin julkisen politiikan päätöksentekojärjestelmän toimivuuden näkökulmasta. Tällöin jouduttaisiin esittämään piinallinen kysymys: minkä tiedon varassa yhteiskuntapolitiikkaa suunnitellaan ja millaisen tietokirjon perusteella hyvinvointipalvelujen järjestelmää viedään kohtia 2010-lukua. Todennäköisesti näidenkin väitöskirjojen aika tulee vielä. Hyvällä syyllä siis suosittelen Kivipellon ja Rajavaaran teoksiin tutustumista. Ne pohtivat asiaa syvällisesti ja samalla herättävät vastaväitteitä. Tämä dynamiikan myötä mainitut väitöskirjat ovat puoltaneet paikkansa.

■ **Petri Virtanen**

VTT, DOSENTTI

NET EFFECT OY

Dialoginen arviointi

”Ne ovat eri ääniä,
jotka laulavat eri tavoin
samasta teemasta.”

Näin Bahtin (1991) kuvaa moniäänisyyttä tulkittessaan Dostojevskin romaanien kirjoitustapaa. Myös asiakas ja työntekijä ”laulavat samasta teemasta eri tavoin”. Tutkiessani kriminaalihuollon asiakkaiden ja työntekijöiden yhteistyösuhteita käytin dialogiseksi arvioinniksi nimeämäni arviointimenetelmää, joka tähtää moniäänisyyteen. Asiakas, työntekijä ja tutkija tutkivat ja arvioivat dialogisesti yhteistyöprosessia. Tässä artikkelissa esittelen dialogista arviointimenetelmää ja kerron omista kokemuksistani sen käytämisestä käytännön asiakastyön arvioinnissa.

Jaettu ääni ja asiantuntijuus

Dialogisen arvioinnin lähtökohtana on tuoda asiakkaiden ja työntekijöiden äänet kehittämistyöhön. Jaetulla asiantuntijuudella tarkoitan asiakkaan ja työntekijän välisessä suhteessa rakentuvaa asiantuntijuutta (esim. Parton & O’Byrne 2000). Jaettu asiantuntijuus rakentuu dialogisessa vuorovaikutuksessa. Se korostaa yhdessä tuotettua tietoa, eikä niinkään osapuolien omaa asiantuntijuutta.

Jaettuun asiantuntijuuteen kuuluu horisontaalinen tiedontuotanto. Asiakkaat, sosiaalityöntekijät ja tutkijat ovat tasavertaisia tiedonjakajia, jotka käytäntöyhteytensä ansiosta kykenevät syventämään ja yhdistämään tietouttaan (Walls 2005, 35). Dialogisessa arvioinnissa syntyy ”jaettu ääni”.

Dialogisessa arvioinnissa korostetaan tiedon yhteisen rakentamisen lisäksi suhteeseen ja arviointiprosessiin liittyviä asioita. Dialoginen arviointi liittyy myös osallistamiseen: dialogisella arviointiasetelmalla voidaan tukea asiakkaiden ja työntekijöiden äänten rakentamisen prosesseja.

Ajatukseni dialogisesta kehittämisestä pohjaa siihen, ettei kellään (asiakkailla, työntekijöillä, tutkijalla) ole lopullista totuutta hallussaan, vaan yhdessä haetaan uutta ymmärrystä työn kohteena olevasta ilmiöstä. Toimintoja voidaan kehittää tuomalla eri näkökulmista ristiriitaisiakin kehittämisehdotuksia yhteiseen keskusteluun.

Dialogisuus ja sen elementit

Dialoginen arviointi on ikään kuin askel asiakaslähtöisestä arvioinnista dialogisuuteen päin, samoin itsereflektiosta askel dialogiseen reflektioon päin. Asiakaskyselyt rajoittuvat usein mielipiteisiin palveluista ja niiden hyödyistä. Dialogisessa arvioinnissa voidaan joltain osin ylittää asiakasky-

selyjen rajoituksia. Jotkut (esim. Krogstrup 2004) kritisoivat asiakkaiden ja työntekijöiden samassa arviointiryhmässä oloa valtasuhteiden takia. Dialogisessa arvioinnissa yhdessäolo on perusteltua, koska tavoitteena on dialogisuus ja yhdessä arviointi. Toiminnan tai palvelujen arviointi saati palvelujen rakentaminen ei voi lähteä pelkästään asiakkaiden tarpeista käsin. Tämä on yksi perustelu dialogiseen arviointiin, jossa tavoitteena on yhteinen ymmärrys.

Dialogi nähdään vuoropuheluna, jossa oleellista on keskittyä kuuntelemaan ja olla avoin tuleville asioille. Dialogissa pyritään luomaan mahdollisuuksia ja näkemään uusia vaihtoehtoja. Dialogin tarkoituksena on herättää oivalluksia, joiden pohjalta tietoja ja etenkin ihmisten ennakkokäsityksiä voi järjestää uuteen uskoon. (Isaacs 2001, 40, 63.)

Isaacsin (2001, 39-40) mukaan dialogi on yhdessä ajattelemisen taitoa. Dialogi on keskustelua, jossa on ydin ja jossa ei valita puolta. Sopimuksen tai näkemyseroista kiistelyn sijaan dialogin tavoitteena on saavuttaa uusi ymmärrys, joka muodostaa perustan myöhemmälle ajattelulle ja toiminnalle. Yhdessä ajattelu tarkoittaa, ettei keskustelija enää pidä omaa kantaansa lopullisena, vaan vain askeleena kohti lopputulosta. Dialogissa tuotetaan asiasta uusi tulkinta, joka ei ole joko asiakkaan tai työntekijän vaan yhteinen.

Dialogilla tarkoitetaan tietynlaista keskustelua, jossa on dialogisia elementtejä. Dialogisuuden elementtejä ovat moniäänisyys, tasavertaisuus, vastaaminen, toisen koetteleminen ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen (ks. Mönkkönen 2002, 35-41).

Bahtinin käsite 'moniäänisyys' viittaa siihen, että joko ihmisen sisäisessä tai ihmisten välisessä dialogissa on läsnä eri ääniä. Yksilölliset äänet synnyttävät moniäänisyyttä erilaisten tietoisuuksien ja totuuksien kohdatessa dialogisessa suhteessa. (Bahtin 1991, 33-36, 50-56, 71, 115-116, 123.) Tasavertaisuudella tarkoitetaan, ettei kukaan keskustelun osapuoli dominoi tilanteen kulkua tai

asioiden määrittämistä (Mönkkönen 2002, 12). Tasavertaisuuden ja symmetrisyyden toteuttaminen arvioinnissa ja myös asiakastyössä on haastavaa, eikä se koskaan toteudu täydellisesti.

Aktiivinen kuuntelu, vaikka onkin tärkeää, ei ole riittävää dialogisen suhteen kannalta, sillä uusia näkökulmia syntyy vain eri äänien vuoropuhelussa. Vastauksen merkitys ymmärryksen rakentajana tulee tärkeäksi dialogisessa keskustelussa, jossa keskeistä on yhdessä rakentaminen, yhdessä ajatteleminen. Dialogisuudessa ei ole kuitenkaan kyse vain kuuntelusta, kysymisestä ja vastaamisesta vaan siitä, että toimintoja ohjaava keskus tulee ihmisten välisen vuorovaikutuksen alueelle. Dialogisuudessa huomio kiinnittyy rajalle, ihmisten väliin kohtaamiseen. Dialogisessa keskustelussa rakennetaan uutta yhteistä ymmärrystä, jota ei voi yksin saavuttaa. Voidaan puhua myös uuden alueen löytymisestä osapuolien välille. (Isaacs 2001, 39-40; Mönkkönen 2002, 33, 40, 57; Seikkula & Arnkil 2005, 85-93.)

Yksimielisyys vai ristiriidat

Dialogisessa keskustelussa osapuolet testaavat, tarkistavat, kyseenalaistavat ja uudelleen muotoilevat toisen puhetta. Tätä voidaan nimittää toisen koettelemiseksi. Kun tämä ajatus liitetään asiakastyöntekijäsuhteeseen, olennaista on työntekijöiden rooli suhteessa asioiden merkitysten rakentamiseen. Myös työntekijöiden tulee olla valmiita omien tulkintojensa tarkistamiseen. Vuorovaikutuksessa asiakkaat ja työntekijät samalla luovat itseään koko ajan uudelleen ja määrittävät suhdettaan muihin. (Mönkkönen 2002, 34-38, 42, 57.) Tavoitteena on ymmärtää lisää toisen sanomasta, joka taas auttaa puhujaa itseään ymmärtämään enemmän omasta näkökulmastaan (Seikkula & Arnkil 2005, 89). Thomas Schwandtin mielestä dialogin tuloksena on vastavuoroinen ymmärrys, erilaisuuden ja erojen ymmärtäminen ja kunkin aseman ymmärtäminen (ks. Abma ym. 2001, 168, 175).

Dialogisuudesta on monenlaisia käsityksiä ja yhteisymmärryksen tavoittelusta on kahdenlaista näkemystä: pyrkimys yksimielisyyteen sekä risti-

riittäisyyksien salliminen (Abma 2001a, 156-161; Abma ym. 2001, 175). Lähtökohtani dialogisessa arvioinnissa ei ole pyrkimys asiakkaan ja työntekijän täydelliseen yhteisymmärrykseen, vaan pidän ristiriitaisuutta dialogin oleellisena piirteenä. Mielestäni yksimielisyyttä, konsensusta tärkeämpää on erilaisten, ristiriitaisenkin äänten vuoropuhelu. Tärkeää on luoda tilaa eroille ja ristiriidoille. Asiakkaan ja työntekijän näkökulmat saattavat olla hyvinkin erilaiset, joissakin asioissa voi syntyä yhteisymmärrystä, mutta oleellista on se, että asiakas ja työntekijä astuvat avoimin mielin uudelle alueelle, jossa on mahdollista syntyä jotakin uutta näkökulmien kohdatessa. Abman (Abma ym. 2001, 176) mukaan konsensukseen pyrkiminen voi helposti johtaa välinpitämättömyyteen eroja kohtaan ja marginalisointuneiden, heikkojen äänien pysymiseen kuulumattomissa, mikä on dialogisen arvioinnin tavoitteiden vastaista.

Dialoginen arviointi – mitä se on?

Dialoginen arviointi -käsitettä ei juurikaan käytetä arviointikirjallisuudessa. Toisaalta on kuitenkin tutkijoita, jotka korostavat dialogin ja dialogisuuden tärkeyttä arvioinnissa (esim. Abma 2001a, 2001b; Edelenbos & Van Eeten 2001; Greene 2001; House & Howe 1999; Karlsson 2001; Ryan & DeStefano 2001; Schwandt 1997, 2001a, 2001b; Widdershoven 2001).

Lähdin liikkeelle havainnosta, että dialogisuuden huomioiminen arvioinnissa mahdollistaa monenlaisia tutkimusasetelmia. Omassa tutkimusasetelmassani asiakas, työntekijä ja tutkija arvioivat yhdessä asiakkaan ja työntekijän yhteistyöprosessia. Yllätyksekseni en löytänyt tutkimuskirjallisuudesta täysin samankaltaista asetelmaa, jossa asiakas, työntekijä ja tutkija yhdessä tutkivat yhteistyöprosessia. Joissakin samantapaisissa tutkimusasetelmissa osallistujien kuuntelu ja puhuminen on erotettu toisistaan niin, että työntekijät ja asiakasperheet eivät keskustelleet keskenään vaan vuoron perään tutkijan kanssa siten, että he kuitenkin kuulivat toistensa keskustelut (esim. Andersen 1997; ODAP (Open Dialogue in Acute Psychosis) -tutkimus, ks. Seikkula & Arnkil 2005, 134-135).

Päädyin tutkimusasetelmaani lähinnä sen takia, että halusin tuoda esille sekä asiakkaan että työntekijän ääniä. Yhteistyöprosessi on asiakkaan ja työntekijän yhteinen prosessi, jolloin myös sen arviointi on – niin tutkimuksessani kuin käytännössäkin – mielestäni luontevaa tehdä yhdessä. Halusin tavoittaa tietoa, joka rakentuu nimenomaan asiakas-työntekijäsuhteessa.

Kyseessä on toisaalta mahdollisimman luonteva, tavanomaista asiakastilannetta muistuttava tilanne, mikä puolustaa paikkaansa, koska kyse on nimenomaan käytännön työn arvioinnista. Koska tutkimusasetelma muistuttaa käytännön asiakas- ja arviointitilanteita, niin tutkimus voi olla keskeinen tekijä käytäntöjen kehittämisessä. Arviointi tuodaan käytännön sisälle. Toisaalta asiakkaat ja työntekijät ovat ennen arviointitilannetta todennäköisesti arvioineet yhteistyötään ainakin jossakin muodossa. Arviointitilanne ei ole liian erilainen totuttuun nähden. Kyseessä on siis luontaisen asetelman syventäminen dialogisuuteen pyrkiväksi tutkimusasetelmaksi. Toisaalta on kyse myös aivan uudenlaisen tutkimusasetelman kokeilemisesta.

Dialoginen arviointi -käsitteeni ei siis jäsenny jo olemassa olevan määritelmän kautta. Dialogisella arvioinnilla tarkoitan sellaista arviointia, jossa tavoitellaan dialogisuutta. Dialogisuus näkyy myös dialogisena arviointirakenteena, eli arviointi/tutkimusasetelma rakennetaan tukemaan dialogisuutta. Dialogisuus huomioidaan arviointirakenteen lisäksi myös tutkijan toiminnassa: tutkija pyrkii arviointitilanteessa edesauttamaan ja mahdollistamaan asiakkaan ja työntekijän dialogista keskustelua.

Hahmottamani dialogisuuden elementit luonnehtivat tavoitettani dialogisessa arvioinnissa. Dialogisessa arvioinnissa pyrin moniäänisyyteen, tasavertaisuuteen, uuteen yhteiseen ymmärrykseen, ristiriitaisuuksien sallimiseen, vastavuoroisuuteen ja vastaamiseen. Dialogisuutta pystytään kuitenkin saavuttamaan vain hetkittäin eli se ei ole jatkuva olotila. Dialogisuuden elementit luovat vision, jota kohti suunnata arvioinnissa. Toisaalta dialogista arviointia voidaan syyttää vain kaunopuheisesta pyrkimyksestä dialogisuuteen. Tämän takia on tärkeää myös rakentaa dialogisuutta edesauttava arviointirakenne.

Tutkijana pyrin mahdollistamaan pikemminkin dialogisen keskustelun syntymistä asiakkaan ja työntekijän välille kuin että he vastaisivat tutkijalle hänen esittämisiinsä kysymyksiin. Näin roolini ”fasilisoijana”, dialogisuuden ja prosessin edistäjänä. Pyrin varmistamaan tasapuolisuutta, moniäänisyyttä, kuuntelua ja että kunkin sanomisiin vastattiin. Olin myös kyselijä, joka rohkaisi osallistujia omien ja toisten näkemysten kriittiseen tarkasteluun ja tutkimiseen. Tutkija voi ottaa myös aktiivisemman roolin halutessaan. Nyt tavoitteenani oli synnyttää dialogia asiakkaan ja työntekijän välillä, mutta aktiivisemman roolin tavoitteena olisi dialogin synnyttäminen kaikkien kolmen osapuolen välille.

Oleellinen ero tavanomaisiin haastatteluihin tulee juuri vastaamisen kautta. Arvioinneissa olen pyrkinyt saamaan keskustelua asiakkaan ja työntekijän välille, eli kun toinen sanoo jotakin, toinen voi suoraan vastata toisen lausumiin. Vastavuoroisuus mahdollistaa vastaamisen toisen tulkintaan tai toimintaan ja itsereflektiosta siirtymisen dialogiseen reflektointiin. Erikseen haastateltuina asiakkaat ja työntekijät eivät olisi voineet keskustella toistensa tai yhteisistä tulkinnoista. Erilliset haastattelut olisivat vaatineet jälkikäteistä näkökulmien yhdistämistä ja vertaamista, joka nyt tapahtui arviointitilanteessa.

Shotter (1993) on tarkastellut dialogista vuorovaikutusta asiakastyön kontekstissa. Hän korostaa tietoa, joka syntyy vain ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tulkitseen tämän niin, että dialogisen arvioinnin kautta voidaan saada erilaista tietoa kuin esimerkiksi yksittäisten haastattelujen kautta. Kaikki kuulevat toistensa pohdinnat ja arvioinnit jaetussa arvioinnissa, mikä edesauttaa keskinäisen ymmärryksen rakentumista. Dialoginen arviointi on yhdessä tutkimista.

Lähtökohta on, että johdolla ja työntekijöillä on enemmän valtaa kuin asiakkailla määriteltäessä asiakastyön rutiineja ja käytäntöjä. Asiakkaan ja työntekijän yhteisellä arvioinnilla voidaan kuitenkin haastaa tätä määrittelyvaltaa tuomalla kaikkien näkökulmat osaksi arviointiprosessia. Asiakkaalla ja työntekijällä on tasavertaiset mahdollisuudet arvioida ja määrittää tilannetta. Käytetyt työme-

netelmät eivät jää vain työntekijän tiedostamaksi valinnaksi, vaan asiakasta kannustetaan ottamaan kantaa näihin. Arviointi haastaa ”itsestäänselvyydet” organisaation ylemmillä tasoilla ja myös työntekijöiden ”itsestään selvät” toimintatavat. Sitä kautta voi saada tuoreita ajatuksia kehittämistyöhön.

Olin tehnyt väljän arviointirungon, joka eteni asiakkaan elämän ja asiakkuuden merkittävistä asioista yhteistyöprosessin ja –suhteen yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. Arviointirunkoa en ollut rakentanut teemoittain, vaan yhteistyöprosessin mukaisesti. Yhteistyöprosessin tarkastelu eteni ensimmäisestä tapaamisesta prosessin niihin vaiheisiin, joita asiakkaat ja työntekijät määrittivät oleellisiksi tarkastelukohdiksi. Lisäksi arvioitiin asiakkaan ja työntekijän yhteistyötä, yhteistyötahoja, asiakkaan osallisuutta sekä asiakkaan muutoksia ja selityksiä niille. Lopuksi arvioimme vielä itse arviointitilannetta.

Omia kokemuksiani dialogisesta arvioinnista

Dialoginen tutkimusote edustaa erilaista tiedontuotantoa kuin ”evidence-based practice”. Tämän näyttöön perustuvan käytännön riskinä voi olla, kuten Nigel Parton (2004, 37-40) toteaa, että rakennetaan järjestelmää, joka ohjaa väline- ja toimenpidekeskeisyyteen. Kapea-alaisilla vaikuttavuustutkimuksilla ei tavoiteta dialogisten käytäntöjen olennaisimpia puolia. Dialogisella arvioinnilla voidaan tavoittaa vastavuoroisuutta ja suhteeseen liittyviä asioita. Dialoginen arviointi edustaa kumppanuutta, osallisuutta ja voimaantumista rakentavia ammattikäytäntöjä ja sitä tukevaa tutkimusta ja tiedontuotantoa (ks. esim. Fook 2004).

Dialogista arviointia voidaan käyttää tutkimusmenetelmän lisäksi käytännön työn arviointimenetelmänä. Tutkimukseen liittyy systemaattinen tiedonkeruu sekä teoretisoinnin ja tiedontuotannon liittyminen toisiinsa (ks. Shaw 1999b, 17-18). Kun dialogista arviointia käytetään jokapäiväisenä käytännön työn arviointimenetelmänä, ei saada ehkä niin ”syvälle menevää” tietoa, mutta saadaan tietoa, jota voidaan välittömästi hyödyntää käytän-

nön työssä. Kun arviointiasetelma muistuttaa arkipäivän työtilannetta, se myös siirtyy helpommin osaksi jokapäiväistä työtä.

Sekä työntekijät että asiakkaat pitivät hyvänä sitä, että arviointitilanteessa oli kolmas ”ulkopuolinen” osapuoli. Työntekijän ei tarvinnut miettiä omia kysymyksiään, vaan hän sai heittäytyä vuoropuheluun ilman vastuuta arviointikeskustelun etenemisestä. Kun tein arviointikeskustelun oman asiakkaani kanssa, tilanne kääntyi helposti tavanomaiseksi haastatteluksi, enkä muistanut aina tuoda esille omia näkökulmiani. Käytännön asiakastyössä kannattaa kokeilla sitä, että kolmas osapuoli johdattelee yhteistyösuhteen väli-tai loppuarviointikeskustelua.

Arvioinnissa on hyvä käyttää suhteellisen väljää arviointirunkoa, liian strukturoitu arviointirunko voi tukahduttaa dialogisuutta. Strukturoitu arviointi voi johtaa siihen, että työntekijä käyttää sellaisia kysymyksiä, että hän pystyy sovittamaan vastaukset valmiisiin raameihin. Tosin käytännön työn arvioinnissa voi käyttää jonkin verran strukturoidumpaa arviointirunkoa, jolloin tiedonkeruu ja sen hyödyntäminen käytäntöön on helpompaa. Muutoin dialogisen arvioinnin siirtäminen käytännön työkaluksi voi olla työlästä. Kolmannen osapuolen rooli on kuitenkin struktuurin miettiminen, mikä vapauttaa arviointiin osallistujat struktuurin kahleesta. Dialogisen arvioinnin toimivuudessa on kyse tasapainoilusta strukturoidun ja väljän arviointirungon välimaastossa.

Dialogisuutta ei voida pelkistää ahtaasti ymmärretyksi menetelmäksi, yksinkertaisiksi keskustelutekniikoiksi. Dialogisuutta voidaan toki oppia ja harjoitella. (Abma ym. 2001, 177; Seikkula & Arnkil 2005, 161.) Dialogisella arvioinnilla voidaan vahvistaa suhteessa olevaa dialogisuutta tai harjoitella sitä, kokea mahdollisesti uusia ulottuvuuksia aavaia hetkiä. Dialoginen arviointi ei aina onnistu, se vaatii esimerkiksi asiakkaalta keskusteluvalmiuksia. Dialoginen arviointi antaa ikään kuin raamit, mahdollisuuden dialogiselle työotteelle, niin että kunkin lausumat kytkeytyvät ja rakentuvat toisistaan.

Dialogisella arvioinnilla pyritään saamaan eri näkökulmat keskusteluun, niin ettei kenenkään näkökulmaa sivuuteta. Eriäänisyys ja ristiriidat voidaan nähdä arvioinnin ja yhteistyösuhteen voimavarana ja haasteena. Yhteinen hämmästyks ja ihmettely synnyttävät yhteistoiminnallisuutta ja lisää uusia epävarmuuden tiloja (Mönkkönen 2002). Työntekijät voivat tarkistaa tulkintojaan asiakkaan tilanteesta.

Asiakkaan toimintaa arvioidaan usein, mutta harvemmin työntekijän toimintaa, ainakaan asiakkaan kanssa yhteistyössä. Työntekijän toiminnan reflektointi saattaa olla asiakkaalle merkityksellistä. Työntekijällä on aina monia vaihtoehtoisia tapoja toimia. Erialaisten vaihtoehtojen ja näkökulmien erittely yhdessä asiakkaan kanssa auttaa tilanteen hahmottamisessa ja ymmärtämisessä. Yhteistyösuhteen kriittinen tarkastelu ei tarkoita pelkästään kritiikkiä, joskin kriittiseen palautteeseenkin kannustetaan. Työntekijän työ tulee läpinäkyväksi, sitä arvioidaan ja se voi muuttua.

Kun arviointi, tiedon hankinta ja prosessointi kytkeytyvät tiiviisti organisaation luonteisiin työprosesseihin, niin tämä kytkös palvelee oppimista ja tiedon hyödyntämistä. Työntekijät saavat välittömästi tietoa työnsä kehittämiseen. Dialogisessa arvioinnissa saadaan ehkä ”epämääräisempää” tietoa kuin ns. näyttöön perustuvassa tutkimuksessa, mutta epävarmuus on hyvä lähtökohta oppimiselle ja oppimisprosesseiden kehittymiselle. Ei ole yksiselitteistä totuutta ja tulkintaa.

Tutkimuksessani asiakkaat kokivat yhteistyösuhteen merkittäväksi asiaksi vastavuoroisuuden, dialogisuuden – miksei dialogisuutta siis voisi hyödyntää arvioinnissakin? Vastavuoroisessa yhteistyösuhteessa asiakkaat ja työntekijät vaikuttavat toisiinsa ja vaikuttavat toisistaan. Dialogisuus on kytköksissä muutoksia tuottavaan yhteistyöhön, se toimii ikään kuin muutoksen kasvualueena. Dialoginen yhteistyösuhte voi toimia voimaantumisen välineenä. Arviointi voi myös toimia vahvistamisen ja sosiaalisen muutoksen välineenä

Asiakas, työntekijä ja tutkija paikalla

(Shaw 1999a, 48). Dialogisella arvioinnilla voidaan vahvistaa heikkoja, kehittämistyössä yleensä marginaaliin jääviä ääniä.

Dialoginen arviointi toimii hyvin kriminaalihuollon kontrolliin perustuvan sosiaalityön kontekstissa. Tutkimus/arviointiasetelmaa voi kokeilla eri yhteyksissä aikuissosiaalityössä ja se mahdollistaa myös jaetun asiantuntijuuden laajentamisen ryhmiin ja verkostoihin.

Jos haluat lukea aiheesta lisää:

Järvinen, Minna-Kaisa (2007) *Asiakas-työntekijä-suhteen dialoginen arviointi kriminaalihuollossa. Rikosseuraamusviraston julkaisuja 1/2007.*

■ **Minna-Kaisa Järvinen**
YTL

PIKASSOS OY, SOSIAALIALAN OSAAMISKESKUS

KIRJALLISUUS:

- Abma, Tineke A. (2001a) Opening Thoughts. *Evaluation* 7(2), 155-163.
- Abma, Tineke A. (2001b) Reflexive Dialogues: A Story about the Development of Injury Prevention in Two Performing-Art Schools. *Evaluation* 7(2), 238-252.
- Abma, Tineke A. & Greene, Jennifer C. & Karlsson, Ove & Ryan, Katherine & Schwandt, Thomas A. & Widdershoven A. M. (2001) Dialogue on Dialogue. *Evaluation* 7(2), 164-180.
- Andersen, Tom (1997) Researching client – therapist relationships: A collaborative study for informing therapy. *Journal of systemic therapies*, vol 16.
- Bahtin, Mihail (1991) Dostojevskin poetiikan ongelmia. Helsinki: Orient Express.
- Edelenbos, Jurian & Van Eeten, Michel (2001) The Missing Link: Processing Variation in Dialogical Evaluation. *Evaluation* 7(2), 204-210.
- Fook, Jan (2004) Critical reflection and transformative possibilities. Teoksessa Linda Davies & Peter Leonard (toim.) *Social Work in a Corporate Era. Practice of Power and Resistance*. Aldershot: Ashgate, 16-30.
- Greene, Jennifer C. (2001) Dialogue in Evaluation: A Relational Perspective. *Evaluation* (2), 181-187.
- House, E. R. & Howe, K. R. (1999) *Values in Evaluation and Social Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Isaacs, W. (2001) *Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito*. Helsinki: Kauppakaari.
- Karlsson, Ove (2001) Critical Dialogue: Its Value and Meaning. *Evaluation* 7(2), 211-227.
- Krogstrup, Hanne (2004) *Asiakaslähtöinen arviointi. Bikva-malli. Finsoc arviointiraportteja. Hyvät käytännöt 1/2004. Stakes*. Helsinki.
- Mönkkönen, Kaarina (2002) Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Väitöskirja. Sosiaalitieteiden laitos. Kuopion yliopisto.
- Parton, Nigel & O'Byrne, Patrick (2000) *Constructive Social Work. Towards a New Practice*. Basingstoke: Macmillan.
- Ryan, Katherine & DeStefano, Lizanne (2001). Dialogue as a Democratizing Evaluation Method. *Evaluation* 7(2), 188-203.
- Schwandt, Thomas A. (1997) Evaluation as practical hermeneutics. *Evaluation* 5(1), 69-83.
- Schwandt, Thomas A. (2001a) A Postscript on Thinking about Dialogue. *Evaluation* 7(2), 264-276.
- Schwandt, Thomas A. (2001b) Understanding Dialogue as Practice. *Evaluation* 7(2), 228-237.
- Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik (2005) *Dialoginen verkostotyö*. Helsinki: Tammi.
- Shaw, Ian (1999a) *Evaluoi omaa työtäsi. Reflektiivisen ja valtuuttavan evaluointi opas. Finsoc, työpapereita 4/99, Stakes*. Helsinki.
- Shaw, Ian (1999b) Evidence for Practice. Teoksessa Ian Shaw & J. Lishman (toim.) *Evaluation and Social Work Practice*. London: Sage, 14-40.
- Shotter, John (1993) *Cultural Politics of Everyday life: Social constructionism, Rhetoric and Knowing of the Third kind*. Buckingham: Open University Press.
- Walls, Georg (2005) *Sosiaalityön käytäntötutkimus – koordinaatteja ja paikannuksia*. Teoksessa Mirja Satka, Synnöve Karvinen-Niinikoski, Marianne Nylynd & Susanna Hoikkala (toim.) *Sosiaalityön käytäntötutkimus*. Helsinki: Palmenia-kustannus, 23-46.
- Widdershoven, Guy A. M. (2001) Dialogue in Evaluation: A Hermeneutic Perspective. *Evaluation* 7(2), 253-263.

Delfi: tulevaisuus-tietoa vaihtoehtojen tueksi

Kirjoitan tätä artikkelia edessäni pino täyteen tuherrettuja teemarunkoja. Nämä rungot pitävät sisällään ydinkohtia Delfi-haastatteluista, jotka ovat täyttäneet päiväni näinä maaliskuuhuhtikuun viikkoina, jotka olen ehtinyt viettää korkeakouluharjoittelijana FinSocissa.

Delfi on tutkimusmenetelmä, jolla tuotetaan tietoa tulevaisuudesta. Delfistä on olemassa erilaisia versioita, mutta menetelmän tunnuspiirteinä voidaan luetella tutkimusta varten kootun asiantuntijapaneelin käyttö, anonymiteetin suojissa tapahtuva kannanottojen muotoilu sekä näiden kannanottojen välittäminen muille ryhmän osallistujille, jotta he voisivat arvioida uudelleen omia näkemyksiään muiden esittämien argumenttien valossa (Metsämuuronen 2000). Asiantuntijoiden kannanottoja kysytään vähintään kahteen otteeseen eli Delfi-tutkimuksessa on vähintään kaksi kierrosta.

Delfin käyttökelpoisuus menetelmänä korostuu, kun halutaan kartoittaa ja tuoda jäsenten keskuuteen arvioitavaksi erilaisia kehitystekijöitä, esimerkiksi ns. heikkoja signaaleja ilman, että signaalin havaitsijan henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttaisivat tämän huomion saamaan vastaanottoon. Metsämuuronen (2000) kirjoittaakin, että ”hyvä Delfi-tutkimus estää arvovalta- ja intressistiriitoja vaikuttamasta tutkimuksen tulokseen”.

FinSocin Delfi-tutkimuksessa katse luodaan kymmenen vuoden päähän vuoteen 2017. Vuosi on samainen, johon katse kohdistettiin Olavi Riihisen (1992) toimittamassa Sosiaalipolitiikka 2017-teoksessa. Tutkimusasetelman rakentamista on ohjannut tarve saada tietoa sosiaalipalveluiden hyvien käytäntöjen tulevista mahdollisuuksista ja haasteista. Mikä on hyvien käytäntöjen asema ja rakenne tulevaisuudessa? Nämä ajatukset ovat ohjanneet varsinaisten tutkimuskysymysten rajaaamista. Delfi-tutkimuksen lopputulemien vertailu Riihisen teoksessa vuonna 1992 hahmoteltuihin kehityskulkuihin on hyvä tilaisuus oppia tavastamme hahmottaa yhteiskunnallisen muutoksen luonnetta.

Delfi-tutkimuksemme toteutus on jaettu kahteen vaiheeseen. Ensimmäisellä kierroksella, joka päättyi huhtikuun puolivälissä, kartoitettiin puhe- ja haastatteluin laajahkolla avointen kysymysten sarjalla arvioinnin ja hyvien käytäntöjen toimintaympäristöä. Kysymykset koskivat esimerkiksi yhteiskunnallisten panostusten suuntautumista, sosiaalipalveluiden tuotantoa sekä palveluiden kehittämistyötä ja toimintaympäristön muutosta. Kartoitus toteutettiin kysymällä arvioinnin ja sosiaalipalveluiden avainhenkilöiden näkemystä nykyisestä tilanteesta sekä toivottavasta ja todennäköisestä tilanteesta vuonna 2017 edellä lueteltujen tekijöiden suhteen. Näiden yksilöhaastatteluiden vastaukset muodostavat aineiston, jonka perus-

teella rajataan tutkimuksen toisen kierroksen puheenaiheet. Toinen kierros toteutetaan ryhmähaastatteluna nyt toukokuussa.

Tutkimuksen ensimmäisen vaiheen ajankohta osoittautui otolliseksi monipuoliselle tulevaisuuden vaihtoehtojen rakentamiselle. Yksi vastauksia selkeästi sävyttänyt tekijä on kunta- ja palvelurakennemuutos, johon liittyy sekä epävarmuutta että toisaalta vapautta visioida toisenlaisia rakenteita. Toinen ilmassa oleva muutostekijä on haastatteluiden lomaan osuneet eduskuntavaalit ja epätietoisuus uuden hallitusohjelman sisällöstä. Tämä johdatteli vastaajia huomioimaan erilaisten arvopohjien mahdollisuuden poliittisessa päätöksenteossa, mikä taas näkyy tulevaisuuden sosiaalipoliittisissa kysymyksenasetteluissa.

Kaikkeen emme voi tietysti vaikuttaa, mutta Delfi-tutkimuksen taustalla on kuitenkin ajatus, että monilta osin tulevaisuus voidaan tehdä. Valistunut tulevaisuuden tekeminen edellyttää, että toiminta on ennakoinnin ja strategisten vaihtoehtojen pohdiskelun viitoittamaa. Arviointitarpeiden ja tulevaisuuden vaihtoehtojen hahmottamiseksi tarvitsemme tietoa, jota Delfi-tutkimuksessa keräämme arvioinnin ja sosiaalipalveluiden kentän avainhenkilöiltä sekä muodostamme yhdessä heidän kanssaan. Merkilläpantavaa jatkoa ajatellen on esimerkiksi se, että haastatteluissa toistuu tarve määrittää toimintaa ohjaavia arvoja ja itse sosiaa-

lista, mikä vasta lopullisesti avaa toiminnan, kuten arvioinnin, kehän ja antaa sille sisällön.

Tulevaisuuden tekeminen tarkoittaa myös mahdollisuutta kehittää jotakin kokonaan uutta. Haastatteluissa uudistamista on kaivattu ainakin vuorovaikutuskanavien luomiseksi ja vahvistamiseksi. Monipuolinen vuorovaikutus on tärkeää myös FinSocille, jotta ryhmän toiminta-ajatus edelleen heijastelisi niitä tarpeita, joita sosiaalialan arvioinnin ja arvioinnin menetelmäosaamisen saralla on.

Edellä nostetut aiheet ovat lähinnä esimerkinomaisia poimintoja haastatteluaineistosta tutkimuksen ensimmäisen kierroksen jälkeen. Delfi-tutkimuksen tuloksia julkaistaan ensimmäisen kerran syksyllä 2007 ja raportti ilmestyy aikanaan Stakesin julkaisuna. Minä puolestani jatkan Delfi-materiaalin kanssa ainakin valtio-opin pro gradu -opinnäytteeni verran ensi kevääseen saakka.

Satu Korhonen
TUTKIMUSASSISTENTTI
FINSOC

LÄHTEET

Metsämuuronen, Jari (2000) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia -sarja 4. Helsinki: International Methelp.

Olavi Riihinen (toim.) (1992) Sosiaalipoliitikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen. Porvoo: WSOY.

Sosiaalialan työoloja on tarpeen tutkia edelleen

Sosiaalialan henkilöstön kokemukset omista työoloistaan ovat kaikkea muuta kuin ruusuisia tai yksiselitteisiä. Vaikutusmahdollisuuksien kuvataan vähentyneen. Asiakkaiden moniongelmaisuus on lisääntynyt. Työn merkitys tekijöille itselleen ei ole enää samalla tasolla kuin 1990-luvun lopulla. Toisaalta kiirekokemukset ovat vähentyneet, työyhteisöjen toimivuutta pidetään hyvänä ja ammattiin ollaan edelleen sitoutuneita.

Ei ole mikään uutinen, että sosiaalialan ammattilaisten työolojen kehittämisen tarve on virallisesti tunnustettu. Viimeisimpänä Matti Vanhasen toisen hallituksen ohjelmassa henkilöstön ikääntymiseen ja laajan eläkkeelle jäämisen tuomiin haasteisiin aiotaan puuttua työoloja kehittämällä. Työolojen kehittäminen tarkoittaa muun muassa kilpailukykyistä palkkausta, työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, uuden oppimista ja kehittymistä työssä sekä työn sisältöjen ja johtamisen kehittämistä. Osittain samankaltaisia tavoitteita on ollut myös meneillään olevassa Sosiaalialan kehittämishankkeessa.

Monipuolinen tietämys sosiaalialan työoloista on tärkeätä arvioinnin ja kehittämisen näkökulmista: Toisaalta tarvitaan koko sosiaalialan kattavaa laaja-alaista, metatason ymmärrystä työoloista. Toisaalta tarvitaan myös mikrotasoaista tietoa työyhteisön tilasta. Tällainen työyhteisön kuntoa hei-

jastava peiliaineisto on olennaisen tärkeätä muun muassa arvioivassa kehittämisessä.

Työolot on laaja käsite, jota ei yleensä kuitenkaan määritellä sen tarkemmin. Työolot kokoa itseensä oikeastaan kaiken töissä olemiseen liittyvän. Työolot tarkoittaa ainakin työympäristöä ja siihen liittyviä tekijöitä, kuten turvallisuutta, terveellisyyttä ja viihtyvyyttä. Työoloihin liittyy myös työn organisointi, työyhteisö, työtyytyväisyys, työsuhte, johtamisen sekä työhyvinvoinnin kysymykset. Usein työoloja saatetaan tutkia työhyvinvoinnin sateenvarjon alla, jolloin painotetaan terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä ilmiöitä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 17).

Työolojen tutkimuksella on Suomessa pitkät perinteet, myös sosiaalialan työoloja on tutkittu laajasti 1990-luvulta alkaen (esim. Elovainio & Lindström 1992). Erilaisia työoloihin liittyviä tutkimuksia ja -selvityksiä tehdään osana kehittämishankkeita (esim. Hämäläinen ja Niemelä 2006), ammattijärjestöjen toimesta (esim. Lindberg ja Tolonen 2005) sekä erillisinä tutkimushankkeina (esim. Karvinen-Niinikoski ym. 2005). Työn organisoinnista työhyvinvointia edistävällä tavalla on tehty hyvien käytäntöjen tutkimuskatsaus (Vataja & Julkunen 2004). Työoloja selvitetään myös sosiaalialan organisaatioiden omissa työolo- ja hyvinvointikartoituksissa. Lisäksi sosiaalialan työoloja on tutkittu pitkittäisasetelmaa hyödyntäen muun

muassa Työterveyslaitoksen (Laine ym. 2006), Kuntaliiton KuntaSuomi 2004-tutkimushankkeessa (Nakari 2004) sekä myös Kuntatyö 2010-projektissa (Saari ym. 2005).

Kotimaiset pitkittäistutkimukset tuovat esille useita sosiaalialalle yhteisiä kehitystrendejä, joista osaa voidaan pitää huolestuttavina. Sosiaalialalla työn mielekkyyden on koettu kehittyneen huomponaan suuntaan. Myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien omiin työtehtäviinsä, työtahtiin ja töiden jakautumiseen on koettu vähentyneen edelleen (Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 2007; myös Laine ym. 2006). Lisäksi työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu näyttävät kehittyneen negatiiviseen suuntaan.

Yksi sosiaalialaan ja alan työoloihin liittyvä ilmiö on nuorten houkuttelevuuden alalle ja erityisesti nuorten työntekijöiden pysyminen alalla. Kyseessä ei ole pelkästään kottimainen ilmiö (Laine 2003; Karvinen-Niinikoski et al. 2005), vaan sama on havaittu myös kansainvälisissä tutkimuksissa (Center for Workforce Studies 2006).

Suomessa sosiaalialan työolo- ja työhyvinvointikokemukset näyttäisivät jakautuvan ammattiryhmittäin. Koko sosiaalialalla uupumuksen ja stressin kokemukset ovat vähentyneet, mutta erityisesti sosiaalityöntekijät ovat kokeneet hyvin yleisesti uupumusta ja stressiä (Forma ym. 2004). Pelkästään sosiaalityöntekijöiden työoloihin ja -hyvinvointiin rajautuneen Konstikas sosiaalityö 2003 -tutkimuksen (Karvinen-Niinikoski ym. 2005) mukaan kuitenkin myös sosiaalityöntekijöiden kesken on runsaasti vaihtelua työoloihin ja hyvinvointiin liittyvissä kokemuksissa. Erityisesti sosiaalitoimistojen sosiaalityössä maaseudulla ja suurimmissa kaupungeista näyttäisi olevan negatiivisia kokemuksia.

Kansainvälisessä sosiaalialan työolo- ja työhyvinvointitutkimuksessa erottuu laajana tutkimusaiheena stressi- ja burnout-kokemusten tarkastelu. Tiiisiin esityksen aiheesta tarjoaa Chris Lloydin,

Robert Kingin ja Lesley Chenowethin (2002) katsaus sosiaalityöntekijöiden stressi- ja burnout-kokemusten empiirisiin tutkimuksiin. Katsauksen mukaan tutkimukset osoittavat, että sosiaalityöntekijät kokevat stressiä ja burnoutia enemmän kuin väestö keskimäärin, mutta tutkimusasetelmista johtuen on vaikea sanoa, mikä on tilanne, jos sosiaalityöntekijöitä verrattaisiin muihin, samantyyppisiin ammatteihin. Tutkimuksissa on myös käytetty erilaisia mittareita, jolloin tulosten keskinäinen vertailu on vaikeaa. Katsauksen tulokset ovat kiinnostavia, sillä suomalaisessa tutkimusperinteessä eri ammattiryhmien ja toimialojen välinen vertailu kuuluu usein tutkimusasetelmiin.

Lisäksi tutkimuksissa työoloihin ja -hyvinvointiin liittyviä ilmiöitä pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti. Toisin sanoen ollaan kiinnostuneita stressiä tai burnoutia laajemmista asioista.

Laajoissa suomalaisissa työolotutkimuksissa varsinaisia sosiaalihuollon ammattilaisia

on vastaajista vain murto-osa. Tavallista on, että sosiaali- ja terveysalaa kokonaisuutena käsittelevissä tutkimuksissa eri toimintasektoreita tai ammattiryhmiä ei rajata kovinkaan tarkasti. Koko sosiaalialaa saatetaan tarkastella yhtenäisenä kokonaisuutena tai jos tarkastelua tehdään ammattiryhmittäin, niin otokset ovat varsin pieniä. (Myös Vataja & Julkunen 2004, 21.) Edellisestä seuraa, että joiltakin osin suomalaisten työolotutkimusten tuloksissa on ristiriitoja, sillä hieman tutkimuksesta riippuen tulokset voivat olla aivan vastakkaisia. Esimerkiksi Saaren ym. (2005, 22-23) mukaan kolmasosa sosiaalityöntekijöistä koki työtehtävänsä vaikeammiksi kuin oman osaamisensa. Toisaalta Laine ym. (2006, 72-73) kuvaavat, että sosiaalityöntekijät on ammattiryhmä, joka uskoi selviytyvänsä haastavammistakin tehtävistä.

Tulosten tulkinallisuus johtunee eri ammattiryhmiin kuuluvien vastaajien vähäisistä määristä. Esimerkiksi Kuntatyö 2010-tutkimushankkeen (Saari ym. 2005, 13) sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisia oli vuoden 2006 vastaajista 1535, joista sosiaalialan ohjaajia 62 (4 prosenttia vastaajista) ja sosiaalityöntekijöitä 31 (2 prosenttia vastaajista).

**Karua,
mutta
toivoakin on**

Myös Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveystalalla -tutkimuksessa (Laine ym. 2006, 9-12) sosiaalialan työntekijöitä oli vain vähän. Vastaajia oli 2870, joista 143 (5 prosenttia) työskenteli sosiaalipalveluissa ja esimerkiksi sosiaalityöntekijöitä vastaajista oli 61 (2,1 prosenttia) ja sosiaaliohjauksen työntekijöitä 99 (3,5 prosenttia).

Eri ammattiryhmiin kuuluvien vastaajien tarpeeksi suuri määrä olisi kuitenkin perusteltua, sillä esimerkiksi Konstikas sosiaalityö 2003 -tutkimuksen (Karvinen-Niinikoski ym. 2005) mukaan, johon vastasi 716 suomalaista sosiaalityöntekijää, ammattiryhmän sisällä on runsaasti vaihtelua työoloihin ja -hyvinvointiin liittyvissä kokemuksissa. Ainakaan suomalaisia sosiaalityöntekijöitä ei voida pitää työolokokemusten perusteella kovinkaan yhtenäisenä ryhmänä. Sosiaalityön ammattilaisten kokemuksia on vaikeaa saada edustavasti esille muutaman kymmenen vastaajan otoksella, sillä sosiaalityössä maantieteelliseen ja organisatoriseen toimintaympäristöön sekä työn kohteena olevat moninaiset ilmiöt vaikuttavat ratkaisevalla tavalla siihen, millaisina työolot näyttäytyvät työntekijöiden kokemusmaailmassa.

Esimerkiksi maaseudulla sosiaalityön työoloihin vaikuttavat pienen työyhteisön työnjaollinen erikoistumattomuus, asiakaskunnan kirjavuus ja palvelutarjonnan niukkuus yhdistyneenä pätevien työntekijöiden rekrytointiongelmiin. Toisaalta sosiaalityössä itse työ ja työn organisointi ovat täysin erilaisia, jos verrataan koulussa, sairaalassa, perheneuvolassa, lastensuojelulaitoksessa tai sosiaalitoimistossa tehtävää sosiaalityötä keskenään. Jo pelkästään erilaisia dokumentteja tuottavat ammattikäytännöt eroavat; sosiaalitoimistossa olennainen osa työtä on virallisten päätösten tekeminen, kun se muualla on harvinaisempaa. Kuitenkin edellä kuvattu moninaisuus pelkistyy tutkimuksissa usein muutaman kymmenen vastaajan kokemusten kartoittamiseen.

Työolotutkimukset perustuvat usein ammattinimike- tai toimialaperustaiseen todellisuuden jäsentämiseen, joka osaltaan uusintaan vahvasti professio- ja sektorirajautunutta käsitystä asioiden tilasta. Kuitenkin sosiaalialan toimintakäytännön kehittämisessä, ja myös yhä yleisemmin va-

kiintuneissa arjen käytännöissä on vahvasti painotettu verkostoituneita, sektori- ja professionajat ylittäviä monitoimijaisia käytäntöjä, jolloin perinteiset tavat jäsentää työoloja eivät enää toimi. Yhä useammin työ on myös mittakaavatonta verkostotyöskentelyä, jolloin selvärajaiset työyhteisöt ja hierarkiat, ylipäänsä suhteet muuttavat muotoaan, ja tällöin ei enää ole mahdollista tavoittaa vakiintuneilla käsityksillä työolojen todellisuutta.

Tutkimuksissa maalataan karu kuva sosiaalialan työolojen tilasta. Kuitenkin myös toivoa on. Esimerkiksi Sosiaalialan työolot -hankkeessa kehittämisessä mukana oleville työyhteisöille tehdyn työyhteisökyselyn alustavien tulosten perusteella kehittämishalukkuudella ja -kykyisyydellä ja toisaalta mittareiden osoittamilla kurjillakaan työoloilla tai kasaantuneella stressillä ei näyttäisi olevan selvää yhteyttä. Omaehtoinen ja aktiivinen oman työn ja työolojen kehittäminen on mahdollista, ja sitä tapahtuu päivittäin, vaikka työolot erilaisilla mittareilla vaikuttaisivat huonoilta. Tarvitaan siis työolojen ja kehittämisaktiivisuuden sekä -myönteisyyden nykyistä parempaa ymmärtämistä. Toisaalta erityisesti tutkimusten painotusta voisi suunnata nykyistä enemmän ilmiöiden seurannasta ja muutosten suunnan paikantamisesta ilmiöitä ja kehitystrendejä selittävään tutkimukseen.

Tero Meltti

SUUNNITTELUPÄÄLLIKKÖ
STAKES

KIRJALLISUUS

Center for workforce studies (2006) Assuring the sufficiency of a frontline workforce: A national study of licensed social workers. Washington, DC: National Association of Social Workers & Center for Health Workforce Studies, School of Public Health, State University of New York, University at Albany.

Elovaio, Marko & Lindström, Kari (1992) Sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöjen toimivuus Suomessa. Helsinki: Stakes.

Forma, Pauli & Väänänen, Janne & Saari, Pirjo (2004) Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (2006) Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari & Meltti, Tero &

Yliruka, Laura & Tapola-Haapala, Maria & Yliruka, Laura & Björkenheim, Johanna (2005) Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kunta-alan työolobarometri 2006 (2007) Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Lindberg, Jukka & Tolonen, Mervi (2005) Vastavalmistuneiden urapolut. Vuosina 2003-2004 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.

Lloyd, Chris & King, Robert & Chenoweth, Lesley (2002) Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health* 11 (3), 255-265.

Laine, Marjukka (2003) Nuoret sosiaali- ja terveysalalla: valmiudet ja tulevaisuuden näkymät. *Työ ja ihminen* 17:3, 231-240.

Laine, Marjukka & Wickström, Gustav & Pentti, Jaana & Elovainio,

Marko & Kaarlela-Tuomaala, Anu & Lindström, Kari & Raitoharju, Reetta & Suomala, Tiina (2006) Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Nakari, Risto (2004) Kuntien erilaistuva työelämä. Tutkimus kunnallisista työyhteisöistä 1995-2003. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Saari, Pirjo & Blomster, Peter & Väänänen, Janne (2005) Sosiaali- ja terveysalojen työn haasteista ammattiryhmittäin. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2005) Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Vataja, Katri & Julkunen, Ilse (2004) Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Helsinki: Stakes, FinSoc työpapereita 5/2004.

Hankkeita, hankkeita, hankkeita

– näin kertoo raportti
sosiaalihuollon kehittämisestä

Juha Kaakinen, Jarmo Nieminen
ja Jukka Ohtonen:
Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan
arvioinnin loppuraportti. Sosiaali- ja
terveysministeriö, Helsinki 2007.

Sosiaalialan kehittämisessä tapahtui merkittävä käänne 2000-luvun alkupuolella: Sosiaalialan osaamiskeskukset lakisääteistettiin 2002 ja kehittämishankkeiden valtioavustusjärjestelmä pantiin käyntiin 2003. Nämä tekijät yhdessä muiden projektirahoituksen mekanismien (mm. EU) muokkasivat suhteellisen lyhyessä ajassa kehittämistyötä, joka on ollut kuntien tehtävä ja resursoitava. Talouspaineiden alla kunnallisen sosiaalialan kehittämistyön resurssit olivat kuituneet, eikä merkittävää tukea ja ohjausta tullut myöskään valtakunnalliselta tasolta.

Nyt kun kokemuksia nykymuotoisesta kehittämistoiminnasta on kertynyt muutamalta vuodelta, katsoi sosiaali- ja terveysministeriö hyväksi tilata Sosiaalikehitys Oy:ltä arvioinnin siitä, miten valitsevalla tavalla rahoitettu ja organisoitu kehittämistoiminta vastaa kuntien sosiaalihuollon tarpeisiin. Arvioinnin toteutti työryhmä Juha Kaakinen, Jarmo Nieminen ja Jukka Ohtonen.

Nyt meillä on käytettävissä tämän 2005 aloitetun

arvioinnin väli- ja loppuraportti. Väliraportti, joka julkaistiin 2006, keskittyy ennen kaikkea sosiaalialan osaamiskeskustoimintaan.

Loppuraportissa on koostettu kuntakyselyn tuloksia, haastatteluaineistoa ja tapaus -kuvia. Se tarjoaa myös arviointiraportille tyypilliseen tapaan johtopäätökset suosituksineen.

Yllätys ei liene kehittämistoiminnan muotoutumisen projektien, hankkeiden ja ohjelmien sisälle. Rahoitusmekanismit ovat ohjanneet tähän suuntaan voimakkaasti. Hankkeita on paljon ja niiden rahoitus tulee monista eri lähteistä. Myös hankkeiden aihealue on laaja: yleisimpiä teema-alueita ovat lastensuojelun sosiaalityö, vanhustenhuolto ja varhaiskasvatus. Aikuissosiaalityön edustus hankkeissa on vähäinen.

Ulkopuolisen hankerahoituksen merkitys on ollut erittäin huomattava. Arviointi kertoo, että kunnan asukasluku vaikuttaa kehittämistoimintaan ja sen edellytyksiin: suuremmissa kunnissa on enemmän voimavaroja ja aktiivisuutta kuin pienemmissä. Kuitenkin ulkopuolinen projektirahoitus on erityisen keskeistä pienille kunnille, joilla omaa vakituista henkilöstöä kehittämistoimintaan ei juurikaan ole.

Haastatteluaineistosta tulee vahvasti esille projektimuotoisen kehittämisen kahdet kasvot ja se,

miltä kehittämistyö sosiaali- tai perusturvaohjaajista näyttää. Toiset henkilöt ovat kauempana, toiset likempänä kehittämisen käytäntöä. On selvää, että kehittämistyön toteuttaminen projektityyppisellä työtavalla tuo keskusteluun projektiformaatin ominaispiirteet ja siitä johtuvat erityiskysymykset. Itse kehittämisen arviointi on aineiston analyysissä sangen vähäisesti esillä. On hankala sanoa, joutuuko se siitä, ettei asia ollut raportin laatijoiden agendalla vai siitä, etteivät haastateltavat ottaneet teemaa puheeksi.

Kuvaus kehittämistoiminnan tietopohjasta vahvistaa sen, että kehittäminen perustuu ennen kaikkea omakohtaiseen kokemukseen ja näkemykselliseen ymmärrykseen. Kytkeä oman kunnan ja lähiöimintaympäristön käytäntöön on vahva. Tämä on varteenotettava havainto, kun puhutaan

hyvistä käytännöistä ja tiedon siirrettävyydestä. Tärkeä havainto on lisäksi se, että kehittämisen ”pitkä kaari” – erityisesti määräaikaisten ja lyhytkestoisten projektiponnistusten aikakaudella – vaatii kunnassa niin sanotun vastinparin. Tällaisia kehittämisprosessin ja -hengen kannattelijoita voi kunnassa toimia erilaisissa tehtävissä ja positioissa.

Raportti on luettavissa osoitteessa:

<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/10342/index.htm>

 **Riitta Seppänen-Järvelä**

TUTKIMUSPÄÄLLIKKÖ

FINSOC

Arvioinnin oppikirja?

Virtanen Petri: Arviointi. Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita. 2007.

Petri Virtasen uusi kaunis – vanhan naisen violetin värinen – kirja herättää minussa suuria toiveita siitä, että olemme saaneet kauan kaivatun perusoppikirjan Suomeen. Pysin seuraavassa lyhyesti arvioimaan toteutuuko toiveeni, odotukseni. Ensiksi katson hakusanaluetteloa, joka on amerikkalaisten oppikirjojen pelastava osa useinkin. Voin katsoa millä kaikilla sivuilla vaikkapa Pattonin hakemiston mukaan esiintyy käsite Y tai X. Sitä ei ole.

Seuraavaksi luen (tietysti) kirjallisuusluettelon ja ihmettelen, mikä on julkaisu Eräsaari (toim.) 1997? Kyseessä on tosiasiaa teos Eräsaari ym., joka on julkaistu vuonna 1999. Onko tämä kiireen tuomaa huolimattomuutta? Virtasen teoksessa käytetään tekijän mukaan lähteinä ”pääosin alle kymmenen vuotta vanhoja kirjallisuusviittauksia, sillä tieto uusiutuu ja kumuloituu nopeasti”. Miten ihanaa optimismia! Minua kun on viime vuosina kasvavassa määrin mietittänyt se, miten huonosti kukaan enää tuntee tai jaksaa tutustua edes perusteisiin siitä, mitä jo noin kaksituhatta vuotta sitten tajuttiin vaikkapa kausaalisuudesta. Osin ei aiheessa ole pidemmälle päästy.

Vakavasti sanoen Petri Virtasen uusi kirja ei ole yleisesitys, ei perusteos, ei arviointikäsitteikirja (kaik-

ki tekijän omia luonnehdintoja), mutta se on tervetullut ”ajatuksellinen johtotähti” joka tukee ja auttaa meitä suomalaisia arvioinnin tekijöitä, sen harrastajia ja arvioinnista kiinnostuneita tahoja innostumaan taas kerran pohtimaan vaikkapa Evert Vedungin korostamaa vaikutusten arvioinnin problematiikkaa. Vaikutukset kun voivat olla aiottuja, tahattomia, myönteisiä, kielteisiä jne.

Erytisen mielenkiintoinen on Virtasen teoksen luku metaevaluaatiosta. Virtanen liittyy metaevaluaation kiinteästi arvioinnin laatuun. Näkökulma on hyvin perusteltu ja kannatan sitä lämpimästi. Arvioinnilla ei ole arvoa, jos sitä ei hyödynnetä, sanoo Virtanen sivulla 202 ja olen samaa mieltä. Arviointi, jota ei hyödynnetä, ei ole arviointia, kirjoitin vuonna 1999. Kirjoitin: ”evaluaatiotutkijan taito on muutoksentehtävien, ei tutkijan taitoa”. Alkuperäisteos, johon Virtanen olisi voinut viitata, olisi ollut se kuuluisa Rossi & Freeman, se vanhempi valkoinen kirja, joka ei esiinny lähteissä, mutta onhan se niin vanhakin....

Toivon, että Virtasen kirja löytää paikkansa ja lukijansa yhteiskuntatieteilijöiden joukossa. Sen luettavuus on niin hyvä, että sitä jaksaa lukea myös vaikkapa sosiaalialan osaamiskeskuksen kehittämishankkeeseen ns. käytännön työstä hypännyt sosiaalityöntekijä. Aionkin suositella sen lukemista omassa työssäni. Kiitos Petri innostavasta kirjasta!

■ Tuija Kotiranta

TUTKIJJA, STAKESIN JYVÄSKYLÄN ALUEYKSIKKÖ JA FINSOC

Arvioinnin intensiivikurssi Lahdessa

Alkuvaiheita ja riskinottoa

Onko niin, että harvoin voimme soveltaa valmiita arviointimallia tai -menetelmää sellaisenaan? Ja että arviointimenetelmien hallinnan lisäksi tarvitsemme taitoa soveltaa opittua käytännön työssämme ja toimintaympäristöissä? Tulisiko tuotetun arviointitiedon olla hyödynnettävissä ja käytettävissä laajasti työme arjessa?

Nämä taustakysymykset olivat mielessä, kun ryhdyimme suunnittelemaan arviointikurssia Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskuksen Palmenian kanssa Lahteen. Mietimme, kenelle olemme kurssia suuntaamassa ja miten huomioimme sosiaali- ja terveydenhuollon toisistaan ehkä poikkeavat tavat nähdä arviointitutkimus. Pian kuitenkin oli valmiina oletus, että niiden ei välttämättä tarvitse poiketa toisistaan - varsinkin kun halusimme nähdä keskiössä *hyvinvointipalvelujen* arviointitoiminnan. Kurssi sai nimekseen ”Arviointi hyvinvointipalvelujen kehittämisessä”. Koulutuksen tavoitteena oli lisätä osallistujien valmiuksia arviointiasetelmien räätälöimiseen. Kurssilla kiinnitettiin huomiota arvioinnin rooleihin kehittämisessä, vaikuttavuuden arvioinnissa sekä päätöksenteon tukemisessa.

Järjestimme kurssin syyskuun 2006 ja helmikuun

2007 välillä. Toimin kurssin johtajana ja kurssisih- teerinä oli Anja Nihtilä Palmeniasta. Aluksi ase- timme osallistujamäärän maksimiksi 20 henkilöä ja toivoimme ilmoittautumisia edes sen verran, että voisimme aloittaa työn. Kävi kuitenkin niin, että tuo 20 tuli heti täyteen. Koska emme ha- lunneet käännäyttää arvioinnista innostuneita pois, päätimme ottaa kurssille kaikkiaan 40 osallistujaa. Tämän mahdollisti palmenialaisten Ilkka Haapo- lan ja Seppo Soine-Rajanummen lupautuminen kanssani harjoitustehtäviä ohjaaviksi opettajiksi. Halukkaita kurssille tulijoita olisi ollut tämänkin jälkeen, mutta massatapahtumaa emme halunneet järjestää.

Suuntasimme koulutuksen hyvinvointipalvelujen alalla työskenteleville henkilöille, jotka toimi- vat erilaisissa johtamis-, suunnittelu- ja kehittä- mistehtävissä tai arviointitutkimuksen parissa. Koulutuksen sisällöt suunnittelimme siten, että ne palvelivat julkisen ja kolmannen sektorin toi- mijoita sekä alan opetustehtävissä olevia. Kurssi markkinoitiin sisältöjen pääteemojen perusteella eli ohjelmaa emme lyöneet täysin lukkoon ennen kurssin alkua. Lopulliset sisällöt päätimme yhdes- sä osallisten kanssa orientoivan ennakkotehtävän ja ensimmäisen tapaamisen keskustelun pohjalta. Näin kurssilaiset saattoivat esittää toiveita myös luennoijista. Menettelyn riski oli siinä, että nopeal- la aikataululla luennoijia ei olisi saatu sovittua.

Koulutustarpeista toteutukseen

Lähtökohtaoletuksena ja ”ohjelmateorian” oli, että lähitulevaisuuden hyvinvointipalvelujen kehittäjiltä edellytetään arviointitiedon tuottamisen taitoa. Moniulotteinen toimintaympäristö vaatii lisäksi monenlaisen osaamisen saumatonta yhdistämistä. Haasteena on tarkoituksenmukaisten työtapojen kehittäminen ja yhä useammin niiden vaikuttavuuden perusteleva näyttö. Prosessien ja vaikuttavuuden arviointiin kaivataan uudenlaisia lähestymistapoja samalla kun arvioinnin elementtejä nivelletään osaksi perustyötä.

Tähän koulutus pyrki vastaamaan tarjoamalla perustietoa arvioinnista sekä syventämällä arviointikäytäntöjen ja -menetelmien sekä arviointitiedon hyödyntämiseen liittyvää osaamista. Intensiivinen puoli vuotta kestänyt koulutus mahdollisti sekä yleiskatsauksen luomisen arvioinnin kenttään että valikoitujen lähestymistapojen syvällisemmän tarkastelun. Erityistä huomiota kiinnitimme vaikuttavuuden arviointiin sekä arviointitiedon hyödyntämiseen palvelujen kehittämisessä ja päätöksenteossa. Tavoitteemme oli, että koulutuksen jälkeen osallistujilla on käytössään välineitä käytännön arviointityöhön, ja he tietävät mihin arviointia voidaan käyttää sekä tuntevat eri käyttötapojen peruspiirteet. Lisäksi oman, ohjatun harjoitustyön kautta perehdyttiin tarkemmin omaan työhön liittyvään arviointiteemaan.

Koulutus toteutettiin monimuoto-opetuksena siten, että se sisälsi viisi lähiopetusjaksoa (yhteensä 10 päivää) ja niiden välissä omatoimista ja etätyöskentelyä. Lähijaksot painottuivat luento-opetukseen ja keskusteluun. Etätyöskentelyssä käytimme verkkoympäristöä, jossa kurssilaiset työskentivät välitehtäviä sekä varsinaista harjoitustyötä. Verkossa oli myös teemoihin liittyvää materiaalia, arviointiin liittyviä linkkejä sekä foorumi keskusteluun. Kurssin laajuus oli 15 opintopistettä.

Ensimmäisellä lähiopetusjaksolla keskityimme

arviointitutkimuksen perustaan ja olemukseen, kehitystrendeihin, arvioinnin käyttötarkoituksiin sekä paikkaan palvelutuotannossa. Toisen jakson teemana oli arviointi kehittämistoiminnassa, osallistavat arviointikäytännöt sekä reflektiivinen itse- ja vertaisarviointi. Kolmannella kokoontumiskerralla syvennyimme tuloksellisuuteen ja vaikuttavuuteen hyvinvointipalveluissa. Samoin käsitelimme tuloksellisuusarviointia kuntasektorilla, vaikuttavuutta terveydenhuollossa ja realistisen vaikuttavuusarvioinnin luonnetta.

Neljäs jakso jatkoi vaikuttavuuden teemaa asiakasvaikuttavuuden mittaamisella realistisen arvioinnin keinoin, sosiaalitaloudellisella arvioinnilla ja tehokkuuden mittaamisella terveydenhuollossa. Viimeinen osuus laajensi aihetta tulosten hyödyntämiseen ja arvioinnin yhteiskuntasuhteen pohdintoihin. Pohdimme raportointia ja tuloksista viestimistä sekä hyviä käytäntöjä kehittämisen rakenteena. Laajempia aiheita olivat vaikuttavuuden arviointi ja yhteiskunnan käsittämisen muutos, arviointi johtamisen ja päätöksenteon tukena sekä arvioinnin asema inhimillisessä ja yhteiskunnallisessa elämässä.

Arviointiprosessi on oppimisen väline

Kolme havaintoa

On sanottu, että hyvin toteutettu arviointiprosessi toimii oppimisen välineenä ja jopa kehittämistyökaluna. Tässä kokemuksta karttui ainakin erilaisista arvioinnin teemoista, osaamisesta, kurssin järjestämistavasta ja toivottavasti myös siitä, miten arviointitoimintaa voisi niveltää osaksi hyvinvointipalvelujen kehittämistä. Tarkastelen kysymyksiä osallistujilta saadun palautteen sekä havaintojen ja kokemusten pohjalta. Palautemateriaali on laaja. Nostan siitä esiin muutaman teeman.

Kurssilaiset olivat taustaltaan hyvällä tavalla heterogeeninen joukko. Oletimme kuntasektorin toimijoiden tulevan suurimmaksi ryhmäksi, mutta toisin kävi. Eniten ilmoittautui erilaisten järjestöjen toimijoita, ammattikorkeakoulujen opettajia sekä Palmenian omaa väkeä. Muita tahoja olivat

lääninhallitukset, yliopisto, kunnat ja kuntayhtymät. Kaikki osallistujat olivat olleet aikaisemmin tekemisissä arvioinnin kanssa, joten yhteistä kokemuspohjaa oli. Heidän työtehtävät vaihtelivat käytännön arvioinnin tekemisestä arviointitoiminnan koordinointiin ja johtamiseen.

Kurssin suosio Helsingin ulkopuolella järjestettynä oli hienoinen yllätys. Olemme tosin huomanneet FinSocin koulutuksia järjestäessämme – viimeksi Vaasassa ja Jyväskylässä – että osallistumista helpottaa, kun ei aina tarvitse lähteä pääkaupunkiin. Toiseksi kurssin teemat ja toteutustapa vastasivat niihin tarpeisiin, joita arvioinnin soveltamisessa ja organisoinnissa on käytännön kentällä.

Kolmas ja toivottavasti tärkein tekijä on jo edellä esittämäni ajatus siitä, että valmiiden arviointimenetelmien kopioiminen käytäntöön ei välttämättä ole paras lähtökohta arviointitoiminnalle ja tiedon hyödyntämiselle. Ehkä arvioinnin soveltamisen käsityötaito oli se, jota haluttiin harjaannuttaa. Tähän liittyvät erilaisten menetelmien tuntemus ja soveltamisen taito sekä luovuus ja rohkeus. Arvioinnin kohderyhmien tuntemus, erilaisten toimintaympäristöjen ja -järjestelmien tuntemus ovat osa arvioinnin yhteiskuntasuhdetta. Arvioinnin soveltamisen jalo taito sekä sen yhteiskuntasuhde olivat siten kokonaisuuden punaisia lankoja. Osallistujien harjoitustyöt – myös lopputyöt – liittyivät muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta oman arviointiasetelman ja -suunnitelman laatimiseen.

Palautteesta poimittua

Palautteen mukaan koulutusprosessi auttoi ymmärtämään arvioinnin monisävyisyyttä ja erilaisten näkökulmien soveltamista omassa arviointitehtävässä. Erilaisten menetelmällisten suuntausten lisäksi kurssilaiset olivat kiinnostuneita myös arvioinnin teoreettisista taustavirityksistä. Moni osallistuja mainitsikin keskeiseksi opiksi arvioinnin ja oman toiminnan perusteiden pohdinnan ennen arvioinnin toteuttamista: ”arviointiasetelma, arvioinnin eri näkökulmien ymmärtäminen, arvioinnin yhteys ydintehtävään ja yhteiskunnalliseen toimintaan sekä julkisiin palveluihin”. Kurssilaisten

mukaan arvioinnin tekemiseen saatiin perusvalmiudet, ja myös valmiudet lukea, avata ja hyödyntää arviointitutkimusraportteja paranivat.

Kymmenen vuotta erilaisia hankearvioiteja tehnytäni ja arviointiasioita kouluttaneena näyttää siltä, että kentällä tarvitaan edelleen rohkaistumista tai rohkaisijaa. Erityisesti tämä koskee oman toiminnan arviointia, itsearviointia tai arvioinnin tilaamisen taitoja. Arviointitehtävä voidaan kokea liian suurena tai vaikeana ponnistuksena samalla kun mietitään, mitä menetelmää voisi käyttää. Useimmiten tämä ”lukko” on aukaistavissa pienimuotoisellakin koulutuksella ja konsultoinnilla, jolloin löydetään ne asiat, joihin arvioiva katse suunnataan ja keinot, miten työ hoidetaan. Aloittamisen kynnyks on saattanut muodostua korkeaksi, ja juuri tähän oikein kohdennettu ”empowerment” on avuksi: ”Kurssi antoi perusvalmiudet ja uskoa omaan arviointityöhön, itsestä riippuu miten laajasti saatu tieto alkaa omassa toiminnassa näkyä”. Yksilötasoa laajemmin motivointia ja arviointitaidon kohentamista kuvaa kurssilainen, jonka työnantaja on oivaltanut asian: ”Koen olevani etuoikeutettu, että työnantajani satsasi minuun näin suuren ajan ja taloudellisen panoksen”.

Pintaa syvemmälle

Usein vähänkin suurempien asioiden hallinta perustuu kompromissien hakemiseen. Jos näin on, niin koulutuksen järjestämisessä haasteena oli sovittaa yhteen suuri ja heterogeeninen osallistujamäärä ja keskusteleva ilmapiiri. Toinen suunnittelussa puntaroitava sisältökysymys oli: yleisesti kaikille kaikkea vai joitakin valikoituja syväluotauksia. Kolmas oli alussa mainitsemani sosiaali- ja terveyspuolen sisällöt. Kovin hankalalta kompromissien tekemiseltä säästyimme.

Monet palat lokahtivat paikalleen suotuisasti. Yleiskatsauksen ja kehittävän arvioinnin jälkeen kurssin sisältö painottui vaikuttavuusarvioinnin ulottuvuuksiin ja sen yhteiskunnallisiin sidoksiin. Teemat vastasivat tarpeisiin, osallistujat olivat aktiivisia sekä vetäjät ja luennoijat koettiin innostavina. Suuri ryhmä oli hyvin keskusteleva, joten kyse oli paikoin jopa luennon ja keskustelun välimuo-

dosta. Luennoijat pystyivät vastamaan tähän ehkä yllättäväänkin dialogisuuteen. Luonnollisesti olisi ollut syytä käyttää myös pienryhmätyöskentelyä, mutta ryhmän koko muodostui pulmaksi.

Tiivis, puolen vuoden kurssi lähijaksoineen ja harjoitustöineen vaati osallistujilta intensiivistä panosta. Moni totesikin, että päätyö ja monet kiireet tuntuivat kasaantuvan opintojen lisäksi. Samalla huomattiin, että kiireitä on aina ja että koskaan ei tule sitä aikaa, jolloin voisi rauhassa keskittyä opintoihin. Siksi tiivis kurssijakso piti sopivasti arviointiasian pinnalla.

Olin positiivisesti yllätynyt siitä, että kursilla ei syntynyt näkemyksiä, että olisi pitänyt olla enemmän terveydenhuollon arviointiteemoja tai päinvastoin. Erilaiset lähestymistavat nähtiin käyttö- ja soveltamiskelpoisina myös akseleilla järjestökenttä - julkiset palvelut - koulutusorganisaatiot. Esimerkiksi terveydenhuollon asiantuntijat saivat muutaman ahaa-elämyksen miettiessään Bikva-arviointimallin käyttömahdollisuuksia.

”Olen ollut sitoutunut tähän prosessiin, johtuen osittain ainakin siitä, että harjoitustyön aihe oli työni ydinsisältöä ja pitkään hajallaan ollut asia. Tämä prosessi mahdollisti työn etenemisen ja antoi välineitä eteenpäin menoon. Ohjaajien palaute motivoi, muut työt aina haittaavat tällaista prosessia.” Lähijaksojen tiivis tahti mahdollisti myös kokonaisuuden hallinnan. Asiat eivät päässeet

välillä unohtumaan ja prosessinomaisuus säilyi: ”Poikkeuksellista ja merkittävää on, että kokeneet asiantuntijat luennoissaan antavat ajattelunsa ja perustelunsa, tiedon yms. Lisäksi täällä on saanut seurata asiantuntijoiden ajattelu- ja toimintatapaa, se aika harvoin koulutuksessa tapahtuu.” ”Lähiopetuspäiviltä palasin aina motivoituneena ja innostuneena”. ”Luennoitsijoiden ajatukset alustukset herättivät ajatteluprosesseja, joita sai hyvin vedettyä yhteen luentojen välillä”.

Lopuksi

Luettelen lopuksi karusti yhdessä ketjussa kaikki kurssilla luennoineet, jotta mainittu monimuotoisuus tulisi näkyväksi. Kiitän kursseille osallistuneita, Palmenian väkeä (Anja, Ilkka, Seppo) sekä luennoijia: Leena Haapola, Alpo Heikkinen, Stina Högnabba, Ilse Julkunen, Aulikki Kananoja, Aija Kettunen, Juha Koivisto, Tuija Kotiranta, Juha Laine, Mikko Mäntysaari, Vuokko Niiranen, Petteri Paasio, Marketta Rajavaara, Riitta Seppänen-Järvelä, Reijo Sund, Katri Vataja ja Laura Yliruka.

■ Pekka Karjalainen
TUTKIJJA
FINSOC

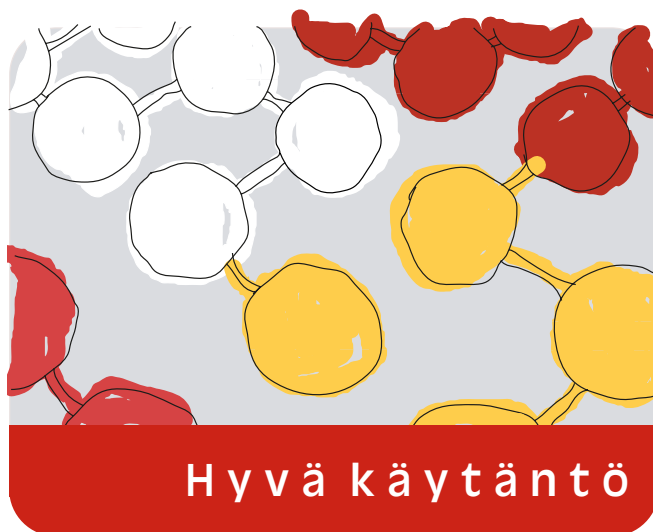
Verkkosivusto hyvakaytanto.fi

- on tarkoitettu sosiaalialan työntekijöille, kehittäjille ja tutkijoille
- auttaa hyvien käytäntöjen tunnistamisessa, arvioinnissa, kuvaamisessa ja levittämisessä
- kokoaa hajallaan olevaa tietoa hyvien käytäntöjen eri näkökulmista ja toteuttamistavoista
- sisältää mm. hyvän käytännön kuvauksia ja julkaisuja, ajankohtaisia tapahtumia ja ruotsinkielisen version

Hyvä käytäntö -verkkosivusto sisältää osiot:

- .. → **Ajankohtaista**
- .. → **Käytännöt**
- .. → **Prosessi**
- .. → **Lähtökohtia**
- .. → **Keskustelut**
- .. → **Aineistoja**
- .. → **Info**

Verkkosivusto hyvakaytanto.fi



Mikä on hyvä käytäntö?

Hyvät käytännöt ovat uusia tai jo vakiintuneita toimintatapoja ja työmenetelmiä, joilla päästään hyviin tuloksiin. Ne on koettu toimintaympäristössään toimivaksi ja arvioitu asiakkaalle hyvää tuottavaksi.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä

Hyvä käytäntö -sivustolle kootut hyvän käytännön kuvaukset esittelevät muun muassa hyviä tapoja toteuttaa eri ikäryhmien palveluja. Esimerkiksi Joensuussa on kehitetty nuorten tukemisen hyvä käytäntö, joka antaa mallia siitä, miten tehostettu moniammatillinen työskentely voidaan toteuttaa onnistuneesti.

Haluatko kuvata hyvän käytäntösi?

Hyvä käytäntö -sivustolta löydät kuvausmallin, jonka avulla voit kuvata hyvän käytäntösi. Kuvaukset julkaistaan sivustolla. Stakes järjestää Hyvät käytännöt -työpajoja, joissa autetaan kuvauksen tekemisessä. Lisätietoa työpajoista saat Prosessi-osiosta kuvausmallin sivulta.

Hyvä käytäntö -verkkosivusto:
www.hyvakaytanto.fi

FinSoc

Stakesin sosiaalipalvelujen arviointiryhmä FinSoc

www.stakes.fi/finsoc ■ s-posti:etunimi.sukunimi@stakes.fi

Yhteystiedot

Ryhmäpäällikkö, Riitta Seppänen-Järvelä
puh. (09) 3967 2621, 040 5155539

Ryhmäpäällikön sijainen Anu Muuri
puh. (09) 3967 2372, 040 5852099

Ryhmän sihteeri Hilikka Nyström
puh. (09) 3967 2313, 0400 560155

Tutkija Sirpa Andersson
puh. (09) 3967 2216

Erikoistutkija Liisa Heinämäki
(Jyväskylän alueyksikkö)
puh. (014) 260 4801, 0400 717475

Verkkotoimittaja Piia Holopainen
puh. (09) 3967 2057

Erikoistutkija Kaija Hänninen
puh. (09) 3967 2214, 040 7001875

Tutkimuspäällikkö Juhani Iivari
puh. (09) 3967 2208, 040 5567302

Tutkimuspäällikkö Ilse Julkunen
puh. (09) 3967 2091, 050 3544746

Tutkija Pekka Karjalainen
puh. (09) 3967 2055, 040 5475568

Erikoistutkija Juha Koivisto
puh. 041 4344619

Tutkimusassistentti Satu Korhonen
puh. (09) 3967 2479

Tutkija Tuija Kotiranta
(Jyväskylän alueyksikkö)
puh. (014) 260 4800, 0400 936878

Suunnittelija Sanna-Mari Lyytinen
(Jyväskylän alueyksikkö) (äitiyslomalla 29.5.-07 alkaen)
puh. (014) 260 4802

Tutkimusavustaja Minna Lahtinen
puh. (09) 3967 2621

Tutkija Raija Lääperi
(Jyväskylän alueyksikkö)
puh. (014) 260 4804

Tutkija Katri Vataja
puh. (09) 3967 2292, 040 7020899

Suunnittelija Riikka Westman
(Jyväskylän alueyksikkö)
puh. (014) 260 4802

Tutkija Laura Yliruka
(äitiyslomalla 7.2.-07 alkaen)
puh. (09) 3967 2479

