

MANAGERISMI – HAASTE SOSIAALITYÖN AUTONOMISELLE ASiantuntijuudelle

KYÖSTI RAUNIO

Suomalaisessa sosiaalityön tutkimuksesta, käytännöstä ja koulutuksesta käydyssä keskustelussa on ollut vahvasti esillä näkemys uudenlaisesta asiantuntijuudesta (esim. Karvinen 1999; Satka & Karvinen 1999; Satka 2000; Juhila 2000): ammattilaisilta edellytetään tietoisuutta omaa toimintaa ohjaavista tekijöistä ja oman osaamisen jatkuvaa arviointia ja valmiutta toiminnan muuttamiseen. Sosiaalityön tieto ymmärretään toiminnassa rakentuvaksi, jolloin reflektiivisyyden ohella asiantuntijuuden määreiksi tulevat dialogisuus ja diskursiivisuus. Sosiaalityön tieto ja asiantuntijuus muotoutuvat toimijoiden vuorovaikutuksesta ja kontekstista riippuen moninaiseksi. Uuden tilanteen nähdään merkitsevän luopumista tiukasta ammatillisen asiantuntijuuden rajaamisesta ja monopolisoimisesta.

Sosiaalityön koulutuksessa on kuitenkin pyritty sosiaalityöntekijän ammatillisen asiantuntijan identiteetin vahvistamiseen. Koulutuksen ja ammattikäytäntöjen ymmärtämisessä on pyritty vahvistamaan näkemystä yhtenäisestä sosiaalityön tieto- ja taitopohjasta ja tähän liittyen selkeästi määritellyistä sosiaalityön tehtäväalueista (ks. Juhila 2000). Ilmeisenä pyrkimyksenä on vahvistaa sosiaalityön asiantuntijuutta muiden ammattikuntien ja organisaation määrittämään tietoon ja asiantuntemukseen ja samalla myös asiakkaiden arkiseen kokemukseen nähden.

Tällaisen perinteisen professionaalisuuden mukaisen asiantuntijuuden vahvistaminen näyttäisi ensi katsomalta olevan ristiriidassa uuden reflektiivisen ja dialogisen asiantuntijuuden kanssa. Yhteinen nimittäjä löytyy kuitenkin ammatillisesta autonomiasta. Myös sosiaalityön uuden asiantuntijuuden visiona on tiedon ja osaamisen autonomisuus. Jälkmodernissa yhteiskunnassa ei ole enää mahdollista kontrolloida ihmisiä ennalta määriteltyjen normien tai teoreettisen tiedon avulla (Satka & Karvinen 1999, 122). Uudessa asiantuntijuudessa tavoitellaan autonomiaa suhteessa sosiaalityön yhteiskunnalliseen ja organi-

satoriseen ympäristöön, muttei niinkään asiakkaiden arkiseen kokemukseen nähden.

Anglosaksista, erityisesti brittiläistä sosiaalityötä koskevassa keskustelussa vaikuttaa vahvana manageristinen ajattelutapa ja käytäntö, jonka sosiaalityön kehittämiseksi osoittama suunta on vastakkainen autonomiselle ammatillisuudelle. Suomalaisessa keskustelussa ei ole kiinnitetty mainitavasti huomiota tähän anglosaksiseen trendiin.

Kiinnostuksen vähäisyys on ymmärrettävää, kun eurooppalaisen sosiaalityön koulutuksen ja käytännön kontekstissa managerismi näyttäytyy brittiläisenä erikoisuutena, jota ei sellaisenaan esiinny muissa maissa (Lymbery & al. 2000). Managerismi on kuitenkin kiinnostava virike sosiaalityön lähtökohtia koskevalle periaatteelliselle keskustelulle. Managerismi ei ole vain ”vastaisku” autonomiselle ammatillisuudelle, vaan näyttää merkitsevän myös perustavammin sosiaalityön olemusta vastaavan toiminnan kyseenalaistumista. Kyse on anglosaksisessakin maailmassa todetusta sosiaalityön ja managementin logiikkojen vastakkaisuudesta (Chambon 1994).

AMMATILLISEN KÄYTÄNNÖN ULKOINEN MÄÄRÄYTYMINEN

Anglosaksisessa maailmassa manageristiseen strategiaan on olennaisesti kuulunut pyrkimys vahvistaa ammatillisen toiminnan ulkoista määrääytymistä. Kehitys on kulkenut koulutuksen ja ammatillisten käytäntöjen keskitettyyn ohjaukseen ja suuntautumiseen organisaation/toimiston ja työnantajan intresseistä määräytyneisiin teknisiin kompetensseihin. Tämä on tehnyt vaikeaksi kehittää sosiaalityötä reflektiivisenä toimintana. (Webb 2001; Payne 1996, 155–156.)

Organisatorista kontekstia sosiaalityön vuorovaikutuksen osapuolena korostava managerismi voidaan ymmärtää kolmantena mallina Malcolm Paynen (1997, 21–24) mainitsemien ammatillis-

ta asiantuntijaa painottavan katalyyttisen mallin ja asiakaslähtöisyyttä korostavan refleksiivisen mallin ohella. Managerismiin liittyy olennaisesti kasvokkaisen asiakastyön väheneminen samalla, kun organisatorisen ympäristön kontrolli ja rutinoitujen teknisten tehtävien suorittaminen lisääntyvät (Webb 2001). Muutokseen on liittynyt muun muassa caseworkin (vuorovaikutteisen auttamissuhteen) korvautuminen käsitteellä case management. Kyse on sisällöllisesti merkittävästä muutoksesta: organisatorinen ja institutionaalinen konteksti on alkanut määrittää sosiaalityön tarkoitusta asiakassuhteen sijasta (Walker 2001, 32; Chambon 1994, 68; myös Parton 1996, 11–12).

Kriittisten huomioiden mukaan siirtymä managerismiin on merkinnyt sitä, että professionaalille sosiaalityölle ominaisen tietoperustaan, taitoihin, eettisiin periaatteisiin ja arvoihin perustuva käytäntö on tehnyt tilaa manageristisen kontrollin hallitsemalle rutiineihin ja menettelytapoihin kohdentuvalle käytännölle. Muutos on olennainen, sillä sosiaalityön käytännössä kohdattavia tilanteita on pidetty sellaisina, ettei niitä voida sovittaa ennalta määrättyihin ratkaisuihin, vaan tilanteita tulee lähestyä yksilöllisesti ja ammatillista harkintaa käyttäen. (Lymbery & al. 2000, 274.)

Ehkä paradoksaalisesti managerismi pyrkii työntekijän työskentelyn ulkoisen määrätymisen vahvistamisen ohella asiakkaan aseman vahvistamiseen (Lloyd 1998): teknisiin kompetensseihin orientoitumalla on pyritty murtamaan sosiaalityön professionaalista statusta ja tätä kautta, ainakin periaatteessa, vahvistamaan asiakkaan asemaa (Lymbery & al. 2000). Samalla on jätetty entistä vähemmän tilaa työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutukseen perustuvalle asiakkaan tarpeiden ja tilanteen yksilölliselle huomioon ottamiselle.

Manageristisessa käytännössä asiakkaan asemaa vahvistetaan takaamalla kaikille standardien perusteella tietyntasoinen tarpeiden käsittely ja samalla yhdenmukainen kohtelu. Voidaan kuitenkin epäillä, että managerismi tällöin itse asiassa korostaa työntekijän asiantuntijuutta asiakkaaseen nähden. Asiakas tuskin voi olla rutiineihin ja teknisiin menettelytapoihin perustuvan tarpeiden arvioinnin ja toiminnan asiantuntija samalla tavalla kuin organisaation määrittämiä tavoitteita ja käytäntöjä toteuttava työntekijä.

Vaikka managerismi vahvistaa asiakassuhteen ulkoista määrätymistä, voidaan silti olettaa, että

sosiaalityössä on edelleen tilaa myös asiakkaan ja työntekijän vuorovaikutuksessa tuotetuille asiakastyön kulttuureille. Sosiaalityössä on perinteisesti toimittu organisaation kontekstissa. Tämän ei ole katsottu merkitsevän sitä, että sosiaalityöntekijän tulee muuttua pelkästään organisaation saneleman toimintatavan toteuttajaksi asiakkaaseen nähden. Kussakin spesifisessä tilanteessa sosiaalityön käytännöt perustuvat paitsi organisatoriseen ympäristöön myös kulttuurisesti vakiintuneisiin toimintakäytäntöihin työntekijän ja asiakkaan välillä. Kulttuurisesti vakiintuneet käytännöt voivat vaihdella eri työpaikoilla samojenkin ulkoisten puitteiden vallitessa. (Ks. Juhila & Pösö 1999.)

Organisatorisissa puitteissa on näin ollen tilaa työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutuksen tuloksena tuotetuille vakiintuneille käytännöille, joilla asiakastyössä kohdattaviin spesifisiin tilanteisiin reagoidaan. Anglosaksisen keskustelun valossa erityinen huoli näyttääkin kohdistuvan siihen, että managerismi kaventaa entisestään tällaisten käytäntöjen tuottamiselle olemassa olevaa tilaa. Managerismin intressissä nähdään olevan työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutukseen aidosti perustuvan alueen minimoiminen. Managerismin haasteessa ei kuitenkaan ole kyse vain toiminnan alueesta, vaan myös toiminnan sisällöstä. Managerismin nähdään vaarantavan aidosti sosiaalityön olemuksen mukaisen toiminnan.

MANAGERISMI

TEKNISEN RATIONAALISUUDEN ILMENTYMÄNÄ

Managerismi ei ole kiinnostunut työntekijällä olevasta tiedosta ja teoreettisesta ymmärryksestä, vaan käyttäytymisestä ja työtehtävää vastaavista teknisistä suorituksista (Lymbery & al. 2000). Managerismin on nähty ilmentävän teknokraattista kulttuuria ja tähän kuuluvaa toiminnan standardisoitumista ja rutinoitumista (Webb 2001), mikä on nykyiseen muutokseen usein liitettyä postmodernia moninaisuutta, eriytymistä ja erilaistumista vastaan. Managerismi edustaa julkisella sektorilla modernistisen linjan mukaista kehitystä. Managerismi ei kuitenkaan sisällä modernistista käsitystä universaalista tiedosta, teoriasta ja arvoista, koska se perustuu pelkkään suoriutumiseen vastaan tulevista tehtävistä. Managementin kielenkäytön yleistymisen on nähty merkitsevän huomion kiinnittämistä asioiden

pintaan auttamissuhteen syvällisen ymmärtämisen sijasta (Chambon 1994, 69).

Manageristinen suuntaus korostaa sosiaalityötä rationaaliteknisenä toimintana (ks. Parton 2000, 452–455). Tämä merkitsee sosiaalityön ominta luonnetta vastaavan praktismoraalisen toiminnan alueen kaventumista. Sosiaalityössä on korostettu arvopäämäärien ensisijaista merkitystä toiminnan rationaalisuudelle, ei keinojen tehokkuutta sellaisenaan. Toisaalta päämäärien tehokkaaseen saavuttamiseen perustuva välineellinen rationaalisuus ei ole sosiaalityön pyrkimyksille vieras, kunhan lähtökohtana ovat sosiaalityön arvot ja toimenpiteiden tehokkuutta arvioidaan näitä vasten. (Gottschalk & Witkin 1991.) Sosiaalityössä muutokseen tähtäävälle toiminnalle tärkeää on arvoihin perustuva visio siitä, miten asiat voisivat olla toisin kuin ne nyt ovat (Webb 2001, 66–67).

Manageristinen muutos näyttää antavan sosiaalityössä entistä vähemmän tilaa praktismoraaliselle toiminnalle. Sosiaalityössä olisi entistä vähemmän tilaa arvoihin, moraaliiin ja eettiseen harkintaan perustuvalla toiminnalla. Nigel Parton ja Patrick O’Byrne (2000) katsovat, että sosiaalityöntekijöihin kohdistuu sellaisia toimintatapaa koskevia vaatimuksia (organisaation vaatimusten täyttäminen, toiminnan legalisoiminen ja proseduralisoiminen), joiden vaikutukset jäytävät sekä heidän ammatillisia taitojaan että moraalialityöntekijän ja asiakkaan välittömään vuorovaikutukseen perustuvan käytännön tuottamisessa.

AUTONOMISESTA ASiantuntijUUDESTA AVOIMEEN VUOROVAIKUTTEISEEN ASiantuntijUUTEEN

Suomalaisessa uuden ammatillisuuden keskustelussa ei ole reagoitu suoranaisesti managerismin haasteeseen, mutta on nähty ammatillisten käytäntöjen luokittelun ja ohjeistamisen kielen uhaavan sosiaalityön omaa kieltä ja ääntä (Juhila 2000, 159–160). Tällaisen uhan perusasetelma on managerismiin kohdistetuista kriittisistä kommenteista tuttu. Perustana on oletus sosiaalityön ominta olemusta vastaavasta, autonomisesta äänestä, kielestä, ajattelusta ja toiminnasta ja tämän joutumisesta ikään kuin ulkoa tulevan vaikutuksen vaimentamaksi.

Suomalaisessa uuden asiantuntijuuden keskustelussa on korostettu sosiaalityön ymmärryksen ja toiminnan tuottamista paikallisessa keskustelussa paikallisiin tarpeisiin. Työskentelyn asiakkaan

kanssa nähdään muotoutuvan paikallisesti erilaiseksi, yhdenmukaisia ohjeistamisia tulkitaan paikallisessa käytännössä (Juhila 2000, 160–162). Taustalla vaikuttaa postmodernistinen näkemys monenlaisilla toimijoilla olevasta tiedosta. Tässä näkemyksessä millään ryhmällä ei ole monopolia tietoon ja asiantuntijuuteen, vaan nämä tuotetaan toimijoiden vuorovaikutuksessa paikallisessa kontekstissa (Howe 1994, 525; Karvinen 1999, 279).

Postmodernistisen näkemyksen kriittinen kärki suuntautuu ammatilliseen työntekijään auktoritatiivisena tiedon ja toiminnan keskuksena. Uuden asiantuntijuuden rakentuminen yhteistyön, neuvottelun ja kommunikaation tuloksena ei kuitenkaan tarkoita, etteikö edelleen olisi myös professionaalaisia asiantuntijoita. Professionaalinen asiantuntijuus ei katoa vaan on mukana tuottamassa uutta asiantuntijuutta monenlaisten toimijoiden yhteistyössä ja neuvottelussa (Saaristo 2001).

Professionaalinen asiantuntijuus voidaan hyväksyä sosiaalityössä legitimiiksi asiantuntijuutta tuottavan vuorovaikutuksen osapuoleksi, mutta entä organisatorinen konteksti? Managerismiin suunnatuissa kriittisissä kommentteissa organisaatio näyttää yksiselitteisesti ulkoisena uhkana aidosti sosiaalityön tarkoitusta vastaavalle toiminnalle. Sosiaalityön uudesta asiantuntijuudesta käydyssä keskustelussa organisatorinen ympäristö ei näydy suoranaishana uhkana, mutta näyttää relevanttien toimijoiden, erityisesti työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutukseen nähden ulkoisena normittajana, jonka ohjeistuksia tulkitaan ”paikallisissa käytännöissä”, mutta joka ei itse varsinaisesti kuulu sosiaalityön käytäntöä tuottavan vuorovaikutuksen osapuoliin. Uusi asiantuntijuus edellyttää ensisijaisten toimijoiden autonomiaa organisaatioon nähden.

Sosiaalityön autonominen asiantuntijuus edellyttää sosiaalityön olemuksellista määrittämistä eräänlaiseksi vuorovaikutukseen perustuvaksi toiminnaksi, ja samalla tätä olemusta haastavien tekijöiden, kuten organisaation, ulkoistamista. Postmoderniksi luonnehditussa yhteiskunnallisessa tilanteessa voi olla paikallaan nähdä organisaatio, myös managerismiin taipuvainen organisaatio, yhtenä sosiaalityön todellisuutta tuottavan vuorovaikutuksen osapuolena. Ilmeisesti managerismiin suunnatuissa kriittisissä puheenvuoroissa on arveltu organisaation olevan vuorovaikutuksen osapuolena liian dominoiva muihin toi-

mijoihin, työntekijöihin ja asiakkaisiin, nähden. Työntekijät ja asiakkaat tuskin kuitenkaan edustavat yhtä lailla sosiaalityön ”aitoa” vuorovaikutteista sisältöä organisaation ”ulkoiseen” vaikutukseen nähden. Etäisyyden ottamisen on todettu kuuluvan ”läheisyyden” ohella työntekijän ja asiakkaan kanssakäymiseen sosiaalityössä (ks. Eräsaari 1999). Etäisyyden ylläpitäminen kuuluu asiakkaan ja työntekijän selviytymisstrategiaan vuorovaikutuksen osapuolina: yhtäältä työntekijälle liiallisen kuormittumisen välttämiseksi, toisaalta asiakkaalle itsetunnon, itsensä arvostamisen säilyttämiseksi. Työntekijä ja asiakas säätelevät tarkkaan, mitä he itsestään antavat sosiaalityön vuorovaikutukseen.

Eroja ja erottautumista enemmän kuin samantaisuutta korostavassa postmodernissa maailmas-

sa (ks. Howe 1994) on syytä olettaa, että kaikki osapuolet tuovat omat intressinsä sosiaalityön vuorovaikutukseen. Sosiaalityö tuotetaan moninaisia, myös ristiriitaisia intressejä edustavien toimijoiden vuorovaikutuksen tuloksena. Sen sijaan, että organisaation ylivallasta huolissaan olevat rajaavat organisaation sosiaalityön olemukseen kuuluttomaksi ”kontekstiksi”, tulee heidän pohtia strategialla, jolla varmistetaan se, että työntekijät ja varsinkin asiakkaat voivat omalla asiantuntijuudellaan vaikuttaa aktiivisesti siihen, miten organisaatio ottaa heidän intressejään huomioon. Organisaation ulkoistaminen sosiaalityötä tuottavasta vuorovaikutuksesta merkitsee sitä, että työntekijät ja asiakkaat eivät voi vaikuttaa asiantuntijuudellaan siihen, miten organisaatio heidän toimintaansa ohjeistaa.

KIRJALLISUUS

Chambon, Adrienne S.: Postmodernity and Social Work Discourse(s): Notes on the Changing Language of a Profession. In: Chambon, Adrienne S. & Irving, Allan (eds.): *Essays on Postmodernism and Social Work*. Toronto: Canadian Scholar's Press, 1994

Eräsaari, Leena: Social Work ”Through the Lens”. In: Karvinen, Synnöve & Pösö, Tarja & Satka, Mirja (eds.): *Reconstructing Social Work Research. Finnish Methodological Adaptations*. Jyväskylä: SoPhi, 1999

Gottschalk, Shimon S. & Witkin, Stanley L.: Rationality in Social Work: A Critical Examination. *Journal of Sociology and Social Welfare* XVIII (1991): 4, 121–136

Howe, David: Modernity, Postmodernity and Social Work. *British Journal of Social Work* 24 (1994): 5, 513–532

Juhila, Kirsi: Sosiaalityön luokittelu ja ohjeistaminen – ristiriidassa refleksiivisyyden kanssa? *Janus* 8 (2000): 2, 150–163

Juhila, Kirsi & Pösö, Tarja: Local Cultures in Social Work. *Ethnographic Understanding and Discourse Analysis in Probation Work*. In: Karvinen, Synnöve & Pösö, Tarja & Satka, Mirja (eds.): *Reconstructing Social Work Research. Finnish Methodological Adaptations*. Jyväskylä: SoPhi, 1999

Karvinen, Synnöve: Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa: Granfelt, Riitta & Jokiranta, Harri & Karvinen, Synnöve & Matthies, Aila-Leena & Pohjola, Anneli: *Monisärmäinen sosiaalityö*. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskusliitto, 1993

Karvinen, Synnöve: The Methodological Tensions in Finnish Social Work Research. In: Karvinen, Synnöve & Pösö, Tarja & Satka, Mirja (eds.): *Reconstructing Social Work Research. Finnish Methodological Adaptations*. Jyväskylä: SoPhi, 1999

Lloyd, Litz: The Post- and the Anti-: Analysing Change and Changing Analyses in Social Work. *British Journal of Social Work* 28 (1998): 5, 709–727

Lymbery, Mark & Charles, Marian & Christopher, Jim & Eadie, Tina: The Control of British Social Work Education: European Comparisons. *European Journal of Social Work* 3 (2000): 3, 269–282

Parton, Nigel: Social Theory, Social Change and Social Work. An Introduction. In: Parton, Nigel (ed.): *Social Theory, Social Change and Social Work*. London: Routledge, 1996

Parton, Nigel: Some Thoughts on the Relationship between Theory and Practice in and for Social Work. *British Journal of Social Work* 30 (2000): 4, 449–463

Parton, Nigel & O’Byrne, Patrick: What Do We Mean by Constructive Social Work? *Critical Social Work* 1 (2000): 2. www.criticalsocialwork.com

Payne, Malcolm: *What is Professional Social Work?* Birmingham: Venture Press, 1996

Payne, Malcolm: *Modern Social Work Theory*. (Second edition.) London: Macmillan, 1997

Saaristo, Kimmo: Kohti avointa asiantuntijuutta? *Janus* 8 (2001): 1, 61–66

Satka, Mirja: Myöhäismodernin haasteet ja sosiaalityön ammatillinen erikoistumiskoulutus. *Janus* 8 (2000): 2, 182–197

Satka, Mirja & Karvinen, Synnöve: The Contemporary Reconstruction of Finnish Social Work Expertise. *European Journal of Social Work* 2 (1999): 2, 119–129

Walker, Steven: Tracing the Contours of Postmodern Social Work. *British Journal of Social Work* 31 (2001): 1, 29–39

Webb, Stephen A.: Some Considerations on the Validity of Evidence-based Practice in Social Work. *British Journal of Social Work* 31 (2001): 1, 57–79.