

**Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia harkintavallan käytöstä
harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksenteossa**

Elsi Nuutila
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalityö
Lapin yliopisto
Kevät 2025

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia harkintavallan käytöstä harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksenteossa

Tekijä: Nuutila Elsi

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 59 + 3 liitettä

Vuosi: 2025

Tiivistelmä:

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia harkintavallan käytöstä harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksenteossa. Tutkielman tavoitteena on saada työntekijöiden ääni kuuluviin, sillä aihetta ei ole juurikaan tutkittu kokemuksen näkökulmasta.

Tutkielman aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla yksilöhaastatteluilla. Haastatteluihin osallistui yhdeksän Helsingin aikuissosiaalityössä työskentelevää sosiaalityöntekijää. Tutkielman metodologisena tutkimusotteena käytettiin soveltaen fenomenologis-hermeneuttista lähestymistapaa, jossa korostettiin työntekijöiden kokemuksia ja merkityksiä harkintavallan käytöstä. Kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Työntekijöiden kokemukset ja merkitykset jaoteltiin kolmeen pääteemaan: harkinnanvarainen päätöksenteko, harkintavallan käyttöä ohjaavat rakenteelliset reunaehdot ja professionaaliset tekijät ja harkintavallan käytön kokemukset tuesta ja ohjauksesta.

Tutkielman tulosten perusteella työntekijöiden kokemukset ja merkitykset harkintavallan käytöstä olivat moninaisia, mutta samalla hyvin samankaltaisia keskenään. Työntekijät toivat esiin paljon samoja kokemuksia ja merkityksiä harkintavallan käytöstä. Kaikki työntekijät pitivät harkintavallan käyttöä merkittävänä osana aikuissosiaalityön käytäntöä ja päätöksentekoa. Erityisesti sen merkitys korostui ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa. Työntekijät tarkastelivat harkintavallan käyttöä useista eri näkökulmasta ja sen käyttöön vaikuttivat kokemusten perusteella niin byrokraattiset rakenteet kuin myös ammatillisuuteen liittyvät tekijät. Lisäksi työyhteisön tarjoama tuki ja ohjaus koettiin keskeiseksi osaksi harkintavallan käyttöä.

Avainsanat: aikuissosiaalityö, taloussosiaalityö, harkintavalta, harkinnanvarainen toimeentulotuki, päätöksenteko

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
2 HARKINTAVALLTA OSANA AIKUISSOSIAALITYÖN PÄÄTÖKSENTEKOA	3
2.1 AIKUISSOSIAALITYÖ SOSIAALITYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ	3
2.2 TALOUSSOSIAALITYÖ JA HARKINTAVALLAN KÄYTTÖ	5
2.3 PÄÄTÖKSENTEKO AIKUISSOSIAALITYÖN TYÖTEHTÄVÄNÄ.....	8
2.4 HARKINTAVALLAN KÄYTTÖ SOSIAALITYÖN TYÖVÄLINEENÄ.....	9
2.4.1 <i>Harkintavallan byrokraattisuus</i>	11
2.4.2 <i>Harkintavallan professionaalisuus</i>	14
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
3.1 FENOMENOLOGIS-HERMENEUTTINEN TUTKIMUSOTE	17
3.2 AINEISTON KERUU	18
3.3 AINEISTON ANALYYSI	20
3.4 TUTKIELMAN EETTISET KYSYMYKSET	22
4 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET HARKINTAVALLAN KÄYTÖSTÄ AIKUISSOSIAALITYÖSSÄ	23
4.1 KOKEMUKSIA HARKINNANVARAISEN TOIMEENTULOTUEN PÄÄTÖKSENTEOSTA	24
4.2 KOKEMUKSIA HARKINTAVALLAN KÄYTTÖÄ OHJAAVISTA RAKENTEELLISISTA JA PROFESSIONAALISISTA TEKIJÖISTÄ	28
4.2.1 <i>Organisatoriset linjaukset ja taloudelliset reunaehdot</i>	28
4.2.2 <i>Ammatilliset ja eettiset periaatteet</i>	35
4.3 KOKEMUKSIA TUEN JA OHJAUKSEN MERKITYKSESTÄ HARKINTAVALLAN KÄYTÖSSÄ	41
5 YHTEENVETO	48
LÄHTEET:	55
LIITE 1 INFOKIRJE	61
LIITE 2 SUOSTUMUSLOMAKE	62
LIITE 3 HAASTATTELURUNKO	62

1 Johdanto

Harkintavallan käyttö on keskeinen osa sosiaalityötä. Sosiaali-alan ammattilaiset käyttävät harkintaa päivittäin työssään, mutta siitä puhuminen on vähäistä (Talentia 2015). Harkintavalta aiheena on alati ajankohtainen ja koskettaa kaikkia sosiaalityöntekijöitä jollain tavalla. Esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityöntekijä käyttää harkintaa huostaanottopäätöksissään ja vastaavasti aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijä harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksissä.

Harkintavalta terminä ei ole yksiselitteinen, vaan sitä voidaan tarkastella sekä oikeudellisesta että yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Oikeudellisesta näkökulmasta katsottuna viranomaisen harkintavaltaa voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Lainsäädäntöä ei lähtökohtaisesti pidetä niin yksityiskohtaisena ja aukottomana, että se voisi tarjota täydellisen ratkaisun jokaiseen mahdolliseen yksittäistapaukseen. Toisena syynä harkintavallan käyttöön nähdään lainsäädännön luonne itsessään, sillä säännökset sisältävät tulkinnanvaraisia käsitteitä, minkä vuoksi viranomaisen on käytettävä harkintaansa tapauskohtaisesti. (Kalliomaa-Puha ym. 2014, 9.)

Sosiaaliturvaan keskittyvä harkinta ei ole pelkästään lakien noudattamista, vaan se pitää sisällään tietointensiivistä ammattityötä (Rajavaara 2014, 140). Harkintavalta sosiaalityössä näyttäytyy esimerkiksi professionaalisuuden ja byrokraattisuuden kautta. Tällainen asetelma luo ristiriitaa harkintavallan käytölle käytännön sosiaalityössä. Byrokraattisuus harkintavallassa näkyy esimerkiksi lainsäädännön, poliittisten intressien, talouden, organisatoristen ohjeiden ja tavoitteiden soveltamisessa, jotka voivat asettaa rajoja käytännön toimintamahdollisuuksiin. Harkintavallan professionaalisuus näkyy esimerkiksi substanssiasiantuntijuuden sekä ammattietiikan korostamisena käytännön työssä. (Blomberg ym. 2014, 182.)

Harkintavalta on kytköksissä yhteiskunnassa vallitseviin poliittisiin suuntauksiin ja julkisjohtamisen oppiin (new public management). Poliittiset suuntaukset ovat tuoneet mukanaan kansalaisia velvoittavia piirteitä kuten aktivoinnin, vastuullistamisen, kuluttajuuden vaateen sekä palveluiden yksilöllistämisen. Nämä piirteet vaikuttavat siihen, miten työntekijä näkee asiakkaan tilanteen. Lisäksi periaatteet asettavat vaatimuksia työntekijän

harkintaan. Mitä enemmän palvelut mukautuvat yksilön tarpeisiin, sitä enemmän viranomaisen on käytettävä tapauskohtaista harkintaa päätöksissään. (Kalliomaa-Puha 2014, 10.)

Pro gradu -tutkielmassani käsittelen aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöiden kokemuksia harkintavallan käytöstä harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksentekoprosessissa. Tutkielmani on laadullinen ja aineistona olen käyttänyt sosiaalityöntekijöiden yksilöhaastatteluja. Tutkielmani näkökulma paikantuu kokemuksen tutkimukseen, ja tutkimusotteena sovellan fenomenologis-hermeneuttista lähtökohtaa.

Kiinnostukseni aiheeseen kumpuaa omasta työkokemuksestani. Olen työskennellyt aikuissosiaalityön sijaisuuksissa. Aikuissosiaalityössä työskennellessäni olen käyttänyt harkintavaltaa erilaisissa tilanteissa kuten ehkäisevän toimeentulotuen päätöksissä. Työssäni olen pohtinut usein harkintavaltaa ja sen merkitystä. Harkintavalta on laaja kokonaisuus, johon vaikuttavat monet ulottuvuudet. Työtä tehdessäni olen huomannut, että harkintavallan käyttöä ei välttämättä pohdita tai reflektoida aktiivisesti, vaikka sosiaalityön työkäytännöt ja prosessit perustuvat pitkälti harkintavaltaan. Sirviö kumppaneineen (2015, 259) on todennut saman havainnon: harkintavalta voi itsestäänselvytyksessään jäädä sen tarkemmin refleктоimatta osana professionaalisen tiedon muodostumista. Olen huomannut harkintavallan käytön korostuvan erityisesti haastavimmissa tapauksissa, jolloin tapausta käsitellään laajemmin ja reflektoidaan tarkemmin.

Harkintavallan käytön kokemuksia aikuissosiaalityöntekijöiden näkökulmasta ei juuri ole tutkittu aikaisemmin. Kalliomaa-Puha kumppaneineen (2014, 6) ovat todenneet, että sosiaaliturvaan kohdistuva harkintavallan tutkimus on ollut huomattavan vähäistä, vaikka se on olennainen osa toimivaa sosiaaliturvaa. Harkintavaltaa on tutkittu sen sijaan niin yhteiskunta- ja hallintotieteissä kuin oikeustieteen tutkimuksessa. Tästä syystä koen, että aihetta on syytä tutkia sosiaalityön kontekstissa laajemmin.

2 Harkintavalta osana aikuissosiaalityön päätöksentekoa

2.1 Aikuissosiaalityö sosiaalityön toimintaympäristönä

Tutkimukseni sijoittuu aikuissosiaalityön toimintaympäristöön. Aikuissosiaalityötä kutsutaan myös työikäisten palveluiksi (Karjalainen ym. 2019, 18). Sosiaalityöntekijöiden työnkuvaa aikuissosiaalityössä pidetään laajana. Palvelutarpeet voivat liittyä esimerkiksi toimeentuloon, asumisen haasteisiin, toimintakykyyn tai päihteiden käyttöön. Aikuissosiaalityötä pidetään viimesijaisena palveluna, missä pyritään ylläpitämään asiakkaan nykyistä elämäntilannetta ja samalla ehkäistään tilanteen mahdollista heikentymistä. (Kivipelto & Elovainio 2024, 1.) Käytännön työssä näkyy laajasti sosiaaliset ilmiöt ja apua voi hakea elämän erilaisiin haasteisiin. Esimerkiksi Helsingin kaupungin sivuilla kerrotaan, että aikuissosiaalityöhön voi olla yhteydessä arkielämän haasteissa tai kriisitilanteissa, jotka voivat liittyä toimintakykyyn, taloudellisiin haasteisiin, hyvinvointiin tai ihmissuhteisiin (Helsingin kaupunki 2024).

Aikuissosiaalityötä ohjaa sosiaalihuoltolaki (30.12.2014/1301). Tämän lisäksi sitä määrittää sosiaalihuoltoa täydentävät asiakasryhmittäiset lait ja etuuskohtaiset lait kuten laki toimeentulotuesta (31.12.1997/412). Sosiaalihuoltolaki 36 § velvoittaa palvelutarpeen tekoon aikuissosiaalityössä silloin, kun sosiaalihuollon ammattilainen on saanut tiedon sosiaalihuollon tarpeesta olevasta henkilöstä. Palvelutarpeen arvioinnissa ammattilaisen tulee arvioida palveluntarvetta kokonaisvaltaisesti huomioiden esimerkiksi asumisen haasteet, taloudellisen tilanteen, päihteiden käytön ja sosiaaliset suhteet. Kun kyseessä on erityistä tukea tarvitseva aikuinen, palvelutarpeen arvioinnin tekemisestä vastaa sosiaalityöntekijä (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2024). Sosiaalihuoltolain 3 §:ssä määritellään erityistä tukea tarvitsevaksi asiakkaaksi henkilö, jolla on haasteita sosiaali- ja terveyspalveluiden saavutettavuudessa esimerkiksi sairauden ja päihteiden ongelmakäytön takia tai muun samankaltaisen syyn vuoksi. Aikuissosiaalityö palveluna perustuu vapaaehtoisuuteen, jolloin asiakas voi päättää ottaako palvelua vastaan, vaikka palvelun tarve olisi todettu. Aikuissosiaalityön pääasiallisena tehtävänä on muutokseen tähtäävä sosiaalityö ja asiakkaan elämän ylläpitämistä tavoitteleva huollollinen sosiaalityö. Tavoitteena on edistää työikäisten ja työelämän ulkopuolella olevien ihmisten osallisuutta sekä turvata arkipäivän sujuvuus. (Svenlin ym. 2021, 9.)

Perustoimeentulotuen siirtyminen vuonna 2017 kunnan vastuulta Kansansaneläkelaitokselle mahdollisti rakenteellisen muutoksen, jossa aikuissosiaalityön sisältöä pystyttiin määrittelemään toimeentulotuen lähtökohtia laajemmin (Svenlin 2017, 9). Siirtymistä perusteltiin yksinkertaisemmalla järjestelmällä sekä yksilöllisestä että hallinnollisesta näkökulmasta katsoen. Muutoksen nähtiin helpottavan toimeentulotuen käytäntöjä, koska toimeentuloa turvaavat etuudet olisivat jatkossa saatavissa samalta viranomaiselta. Asiakkaiden yhdenvertainen kohtelu nähtiin myös tärkeäksi perusteluksi, sillä toimeentulotuen soveltamisohjeet saattoivat aiemmin poiketa kuntakohtaisesti, jolloin perustoimeentulotuki ei ollut yhdenvertainen asiakkaiden kesken. (Kivipelto ym. 2019, 6.)

Toimeentulotuki perustuu lakiin toimeentulotuesta (9.12.2022/1023). Toimeentulotuki on sosiaalihuollon piiriin kuuluva viimesijainen taloudellinen tuki, jonka tarkoituksena on turvata henkilön tai perheen toimeentulo ja edistää itsenäistä selviytymistä. Lain mukaan jokaisella tulisi olla oikeus toimeentulotukeen silloin, kun on tuen tarpeessa eikä pysty turvaamaan toimeentuloaan esimerkiksi työllä. Toimeentulotuki on tarveharkintainen etuus, jota lähtökohtaisesti myönnetään kuukaudeksi kerrallaan (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Toimeentulotukea pidetään alikäytettynä etuutena, vaikka monilla olisi siihen tarve ja oikeus. Hakematta jättämisen syiksi nähdään tiedon puute, häpeä, huonot asiakaskokemukset sekä hankalaksi tai turhauttavaksi koettu hakuprosessi. (Backmann & Mattila 2025, 70.)

Toimeentulotuen rakenne muodostuu kolmesta osasta: perustoimeentulotuesta, täydentävästä toimeentulotuesta sekä ehkäisevästä toimeentulotuesta. Kansaneläkelaitoksen vastuulla on perustoimeentulotuki ja hyvinvointialueiden vastuulla on täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) Käytännössä ehkäisevä ja täydentävä toimeentulotuki ovat keskeinen osa aikuissosiaalityön työnkuvaa. Täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen valtiosuudet ovat määritelty sosiaali- ja terveydenhuollon valtiosuusjärjestelmän mukaan. Perustoimeentulotuen rahoitus puolestaan kuuluu kuntien vastuulle. (Kivipelto & Tanner 2023, 3.) Ehkäisevästä ja täydentävästä toimeentulotuesta puhutaan tarveharkintaisina etuuksina. Kuitenkin täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki eroaa toisistaan merkittävästi siinä mielessä, että täydentävään toimeentulotukeen asiakkaalla on subjektiivinen oikeus, eli hyvinvointialueen on myönnettävä tukea, jos hakija täyttää tuen saamisen ehdot. Kun taas ehkäisevään toimeentulotukeen ei liity subjektiivista oikeutta, vaan sen myöntämisessä käytetään enemmän tarkoituksenmukaisuusharkintaa. Lisäksi ehkäisevä toimeentulotuki on määrärahasidonnainen,

jolloin hyvinvointialue on erikseen varannut tarvittavat määrärahat sen myöntämiseen. (Tuovinen 2025, 45–46.)

Ehkäisevän toimeentulotuen tarkoituksena on edistää yksilön tai perheen sosiaalista turvallisuutta ja omatoimista suoriutumista sekä ehkäistä syrjäytymistä ja pitkäaikaista riippuvuutta toimeentulotuesta. Ehkäisevää toimeentulotukea voidaan hakea tilanteissa, joissa taloudellinen tilanne heikkenee yllättäen ja huomattavasti, jolloin se voi vaarantaa sosiaalista turvallisuutta ja itsenäisyyttä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) Tällaiset tilanteet voivat koskea esimerkiksi asumisen turvaamista vuokravelkatilanteessa. Kiireellisissä tapauksissa hyvinvointialue voi tehdä ehkäisevän toimeentulotuen päätöksen ilman perustoimeentulotuen päätöstä (Kivipelto ym. 2019, 13). Ehkäisevää toimeentulotukea pidetään suunnitelmallisen sosiaalityön työvälineenä. Riittävän varhaisella ja suunnitelmallisella ehkäisevän toimeentulotuen käytöllä voidaan välttää varsinaisen toimeentulotuen tarve tai vähentää pitkäaikaisen toimeentulotuen asiakkuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 125.)

Aikuissosiaalityöhön on kohdistunut merkittäviä muutoksia. Petteri Orpon hallitus 2023 on käynnistänyt erityisen laajat sosiaaliturvaan kohdistuvat leikkaukset ja supistukset. Näiden toimien on arvioitu vaikuttavan merkittävästi tuloerojen kasvuun sekä lisäävän köyhyysriskiä ja pienituloisuutta vuoteen 2027 mennessä. Leikkausten arvioidaan aiheuttavan painetta harkinnanvaraiseen toimeentulotukeen ja sosiaalityöhön, jos etuuksien tarve ei vähene. (Kivipelto & Elovainio 2024, 2.) Leikkaukset kohdistuvat siten erityisesti aikuissosiaalityöhön ja siellä käytettävään harkintavaltaan.

2.2 Taloussosiaalityö ja harkintavallan käyttö

Aikuissosiaalityön työnkuvaan kuuluu oleellisesti taloussosiaalityö: taloudellisten ongelmatilanteiden selvittely sekä taloudellisiin asioihin kohdistuva ohjaus ja neuvonta. Lisäksi etuuksiin liittyvät työtehtävät, kuten täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen päätösprosessit, ovat iso osa aikuissosiaalityötä. Taloudelliset haasteet kohdistuvat velkaantumiseen, etuusasioihin ja niiden selvittämiseen sekä pienituloisuuteen ja köyhyyden kokemuksiin, ja usein ne voivat heijastua arkeen kuten terveydellisiin ongelmiin tai

akuutteihin kriisi- ja muutostilanteisiin. Sällinen (2019, 70) on todennut, että aikuissosiaalityössä tulisi olla tilaa asiakkaiden taloudellista toimintakykyä vahvistavalle muutostyölle sekä sitä tukeville työmenetelmille.

Taloussosiaalityössä on keskeistä asiakkaiden taloudellisen toimintakyvyn vahvistaminen. Taloussosiaalityö on osittain haasteellista, sillä siihen vaikuttaa sekä asiakkaan että työntekijän taloustaidot. Työntekijän tulee ymmärtää perusteellisesti etuus- ja palvelujärjestelmää ja hänen on osattava talouden hallinnan erilaisia keinoja, joilla asiakasta voidaan ohjata ongelmatilanteissa. Asiakkaan on tiedostettava omat taloudelliset hallintakeinonsa ja ymmärrettävä hänelle kuuluvat etuudet. (Mt, 70.) Taloudellisessa tukemisessa on oleellista ymmärtää, miten erilaiset elämäntilanteet, arvot, sosioekonominen ja kulttuurinen tausta vaikuttavat yksilön rahankäyttöön (Viitasalo 2019, 13).

Talouden hallinnan ohjaukseen voi päätyä monissa eri tilanteissa. Asiakkaiden tulojen ja menojen suhde on useissa tilanteissa epätasapainossa, mikä on voinut johtaa taloudelliseen ahdinkoon ja velkakierteeseen. Työntekijän tehtävänä on saada asiakkaat pohtimaan omaa taloudellista tilannettaan ja sitä, miten tilanteeseen on päädytty. (Viitasalo 2021, 222.) Taloussosiaalityön tavoitteena on asiakkaiden motivaation ja vastuunoton vahvistaminen sekä etuusasioiden avaaminen perusteellisesti. Asiakkaan motivaatio on keskeisessä roolissa talouden hallinnan muutostyössä. Jos asiakkaalla ei ole motivaatiota muuttaa toimintatapojaan, työntekijän on vaikeaa, ellei jopa mahdotonta, tukea muutosta. (Sällinen 2019, 72.)

Asiakkaan haastaminen tilanteen äärelle voi aiheuttaa jännitteitä työntekijän ja asiakkaan välille (Viitasalo 2021, 223). Asiakkaan ja työntekijän näkemykset talouden hallintakeinoista ja etuusjärjestelmästä voivat erota merkittävästi (Sällinen 2019, 70). Esimerkiksi vuokravelkatilanteet ja laskujen maksamisen haasteet ovat yleisiä aikuissosiaalityössä vastaantulevia tilanteita. Tilanteissa saattaa esiintyä ristiriitaa, jos asiakas kokee, että taloushaasteet ratkeavat rahallisen tuen avulla esimerkiksi säännöllisellä harkinnanvaraisella toimeentulotuella tai ulkopuolisen tahon toimesta, esimerkiksi velkaneuvonnalla. Työntekijä puolestaan näkee talouden hallinnan ohjauksen tarpeen. (Sällinen 2019, 71.) Asiakkaan taloudellisen tilanteen käsitteleminen edellyttää sensitiivisyyttä ja luottamuksellista asiakassuhdetta, mihin tarvitaan aikaa ja asiakkaan omaa motivaatiota (Viitasalo 2021, 223).

Taloussosiaalityössä korostuu työntekijän harkinnan merkitys ja aikuisiin kohdistuva vastuullistamisen vaade, joka on seurausta uusliberalistisesta diskurssista, jossa taloudellinen tehokkuus ja yksilöllinen vastuu ovat keskiössä. Hallinnan näkökulmasta vastuullistaminen tarkoittaa yksilön vastuunottamista asioista, joista aiemmin ovat vastanneet ulkopuoliset tahot, kuten kunta tai valtio. Vastuullistaminen kytkeytyy vahvasti selontekovelvollisuuteen, sillä vastuullistaminen ei kohdistu pelkästään asiakkaisiin vaan myös sosiaalityöntekijöihin. Työntekijöitä veloitetaan tuotteistamaan työnsä sekä määrittämään työnsä tulokset mahdollisimman tehokkaasti ja vaikuttavasti esimerkiksi erilaisin raportein. (Ojanen 2023, 356, 358.)

Vastuullistamiseen liittyy vahvasti yksilöllistymistä painottava ideologia. Juhila (2008) on tuonut esiin sosiaalisten ongelmien yksilöllistämisen vaateen, minkä nähdään olevan vielä tänä päivänä keskeinen ideologia. Tätä näkemystä tukee Karoliina Ojasen (2023) tuore tutkimus asiakkaiden vastuullistamisesta. Yksilöllistämisen ideologiassa ongelmien nähdään ratkeavan yksilölähtöisin menetelmin kuten erilaisten kannustimien ja aktivoinnin kautta, jolloin niiden sosiaalinen tai rakenteellinen ulottuvuus jää huomioimatta (Juhila 2008, 58).

Ojasen (2023, 370) mukaan asiakkaiden vastuullistamista on perusteltu vetoamalla asiakkaan itsemääräämisoikeuteen ja asiakkaan omaan etuun. Lisäksi vastuullistaminen kytkeytyy vastikkeellisuuteen, jolloin asiakkaiden odotetaan toimivan yhteisesti sovittujen toimien mukaisesti. Asiakkaiden, joiden nähtiin kieltäytyvän vastuusta, katsottiin rikkoivan yhteisesti sovittuja normeja, mikä on johtanut sanktioihin. Asiakkaan vastuunottamisella on todettu olevan merkitystä palvelun tarpeen arvioinnin aloittamisessa tai taloudellisen tuen myöntämisessä. Esimerkiksi työntekijän tulkinta asiakkaan vastuunoton välttelystä on johtanut harkinnanvaraisen toimeentulotuen hylkäämiseen, kun työntekijä on arvioinut, millä tavoin asiakas käyttää saamiaan etuuksia (mt., 359). Asiakkaiden vastuullistaminen ja vastuunotto ovat siis yhteydessä työntekijän käyttämään harkintaan.

Vastuullistamisen vaade on saanut osakseen kritiikkiä sosiaalityöntekijöiltä, sillä sen katsotaan olevan osittain ristiriidassa sosiaalityön eettisten periaatteiden kanssa. Sosiaalityöntekijät ovat korostaneet, että asiakkaan tuen tarvetta on arvioitava kokonaisvaltaisesti ja siihen on suhtauduttava joustavasti huomioiden asiakkaan kokonaisvaltainen toiminta-

kyky. Vastuullistamisessa on huomioitava yhteiskunnassa vallitsevat eriarvoistavat rakenteet sekä asiakkaiden lähtökohdat, jotka vaikuttavat osaltaan yksilön vaikutusmahdollisuuksiin. (Mt, 370–371.)

2.3 Päätöksenteko aikuissosiaalityön työtehtävänä

Kaikkiin sosiaalityön prosesseihin kuuluu päätöksentekoa. Päätöksentekoa pidetään sosiaalityön yhtenä ydintehtävänä, mikä näkyy erityisesti aikuissosiaalityön käytännössä. (O’Sullivan 2011, 1.) Aikuissosiaalityössä päätöksenteko näkyy esimerkiksi ehkäisevien ja täydentävien toimeentulotukien päätöksissä, palvelutarpeen arvioinnissa ja palvelupäätöksissä. Aikuissosiaalityön selvityksen mukaan sosiaalityöntekijöillä harkinnanvaraisten toimeentulotukihakemusten käsittelyyn ja päätöksentekoon kului 12 prosenttia työajasta vuonna 2024 (Kivipelto & Elovainio 2024, 8). Tämä osoittaa päätöksenteon olevan oleellinen osa aikuissosiaalityön työnkuvaa. Harkintavalta vaikuttaa myös merkittävästi päätöksentekoon. Harkintavallan käyttö tekee päätöksenteosta jännitteistä, sillä sosiaalityöntekijät joutuvat tasapainoilemaan yksilöllisten ratkaisujen sekä asiakkaiden yhdenvertaisuuden välillä (Sirviö ym. 2015, 259).

Ehkäisevän ja täydentävän toimeentulotulotuen päätöksentekoprosessiin vaikuttaa keskeisesti lainsäädännön raamit, mitkä toimivat sekä työntekijän että asiakkaan oikeusturvana. Oikeusturvalla viitataan niihin menettelytapoihin ja keinoihin, joilla varmistetaan, että yksityisen ja viranomaisen välisessä hallinto-oikeudellisessa suhteessa noudatetaan lainmukaisia oikeuksia ja velvollisuuksia (Mäenpää 2023, 303). Sosiaalityöntekijät tekevät hallintopäätöksiään työssään, jolloin päätöksentekoa määrittää hallintolaki (6.6.2003/434). Hallintolaki määrittelee viranomaisen erilaiset vastuut hallintopäätösprosessissa kuten selvittämisvelvollisuuden ja päätöksen perusteltavuuden. Viranomaisen on annettava päätöksensä kirjallisesti, mutta kiireellisissä tapauksissa päätös voidaan antaa suullisesti. Asiakkaan oikeutena on puolestaan saada perustuslain (11.6.1999/731) 21 §:n mukaisesti asiansa käsitellyksi toimivaltaisen viranomaisen toimesta lain edellyttämällä tavalla.

Harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksentekoa rajaa laki toimeentulotuesta. Toimeentulotuen päätöksenteossa on huomioitava, ettei hakijan tai perheen oikeus välttämättömään toimeentuloon tai huolenpitoon vaarannu. Viranomaisen on tehtävä päätös viivästyksettä, mutta viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä. Toimeentulotukiasioinnissa on huomioitava saavutettavuus ja esteettömyys sekä eri asiakasryhmien tarpeet.

Päätöksentekoon vaikuttaa myös moni muu tekijä kuten organisatorinen, yhteiskunnallinen, poliittinen ja ammatillinen konteksti. Lisäksi asiakkaan vaihtelevat tilanteet on huomioitava päätöstä tehtäessä. (O’Sullivan 2011, 18–20.) Päätöksenteko vaihtelee sen mukaan, kuinka paljon harkintaa päätökseen käytetään. Osaan päätöksistä käytetään paljon harkintaa, kun taas toisissa päätöksissä käytetään vähemmän harkintaa (mt.,3). Päätöksenteko on tilannekohtaista. Joskus päätökset tehdään aikapaineessa ja rajallisella tiedolla, mikä voi heikentää prosessin huolellisuutta ja päätöksen laatua. Päätöksenteossa voi esiintyä ristiriitaa tiedon hankinnan ja tarkistamisen sekä päätökselle asetetun aikapaineen välillä. Tämä voi rajoittaa päätöksenteon analyyttistä päättelyä ja perustelua. (Lamponen 2022, 33–34.)

Silloin kun päätökset tehdään nopeasti ja rajallisella tiedolla, päätös on usein intuitiivinen ja perustuu työntekijän omaan ammattitaitoon ja laajaan kokemuspohjaan. Kun päätöksen tekemiseen on käytettävissä enemmän aikaa, puhutaan analyyttisemmasta päätöksenteosta. Nämä päätöksenteon kaksi eri puolta eivät ole toisiaan poissulkevia. Sosiaalityöntekijöiden on kehitettävä sekä intuitiivista että analyyttistä päätöksentekoa, sillä molemmat päätöksenteon osat ovat tärkeässä roolissa sosiaalityössä. Sosiaalityöntekijät, joilla on vähemmän työkokemusta, käyttävät työssään enemmän analyyttisempää päätöksentekoa, koska heille ei ole vielä karttunut laajaa asiantuntemusta. (O’Sullivan 2011, 90–92.) Päätöksenteossa voi syntyä emotionaalista kuormitusta päätöksentekijälle. Työntekijöiden on oltava tietoisia omista ja muiden tunteista ja niiden vaikutuksista. Hyvien päätösten tekeminen edellyttää kriittistä suhtautumista tietoon, erilaisten ajattelutapojen hyödyntämistä sekä päätöksentekotilanteissa heräävien tunteiden hallintaa. (Mt., 82, 93.)

2.4 Harkintavallan käyttö sosiaalityön työvälineenä

Lainsäädäntö ei pysty itsessään ennakoimaan kaikkia tilanteita, joita viranomaisen voi työssään kohdata. Tästä syystä viranomaisella tulee olla käytössään harkintavaltaa, jolloin hän pystyy huomioimaan ratkaisussaan kokonaisvaltaisesti tilanteeseen vaikuttavat seikat. (Kotkas 2014, 42.) Harkintavalta ei ole yksiselitteinen käsite eikä ole olemassa yhtä näkökulmaa, miten harkintavalta sisällytetään sosiaaliturvaan parhaalla mahdollisella tavalla (Rajavaara 2014, 136). Sosiaaliturvaan liittyvissä päätöksissä viranomaisen käyttää aina harkintavaltaa. Harkintavaltaa käytetään niin lainsäädännön valmistelussa kuin toimeenpanossa. (Kalliomaa-Puha ym. 2014, 8.) Harkintavaltaa pidetään osaltaan ristiriitaisena työtä ohjaavana lähtökohtana, sillä se on kiinteästi kytköksissä sosiaalityön eettiseen ulottuvuuteen (Sirviö ym. 2015, 248).

Termejä harkintavalta, harkinnanvaraisuus ja tarveharkinta kuulee käytettävän rinnakkain sosiaalietuuksien kontekstissa. Kuitenkin näillä termeillä on sisällöllisiä eroja, minkä takia on hyvä tarkentaa käsitteiden eri merkitykset. Harkinnanvarainen on adjektiivi, joka pohjautuu harkinta-termiin. Harkinta tarkoittaa valinnan tekemistä eri ratkaisuvaihtoehtojen väliltä (mt.,8). Harkintaa käytetään lähes kaikissa sosiaalialan palveluja ja tukia koskevilla päätöksillä ja ratkaisuilla (Valokivi 2014, 292).

Tarveharkinta on yksi sosiaaliturvajärjestelmän ja sosiaalioikeuden olennaisimmista käsitteistä. Tarveharkinta-termi esiintyy usein sosiaalietuuksien kontekstissa. Esimerkiksi hyvinvointialueiden täydentävää ja ehkäisevää toimeentulotukea pidetään tarveharkintaisena etuutena. Vaikka toimeentulotukea pidetään tarveharkintaisena etuutena, viranomaisen ei voi vapaasti päättää, myöntääkö tukea vai ei, sillä tuen saamisen edellytykset ovat tarkoin määritelty lainsäädännössä. (Kotkas 2014, 46.)

Sosiaalityön harkintavalta on määritelty monin eri tavoin. Esimerkiksi Ian ja Josie (2006, 631) ovat jakaneet harkintavallan kolmeen eri osaan: sääntöihin, arvoihin sekä työhön liittyvään harkintavaltaan. Sääntöihin perustuvalla harkintavallalla viitataan lainsäädännön ja organisaation rajoitteisiin, sillä suuri määrä sääntöjä vähentää työntekijän harkintavaltaa. Arvoperustainen harkintavalta perustaa näkemyksensä oikeudenmukaisuuden ja ammattieettisten tavoitteiden toteuttamiseen. Professionaalinen näkökulma korostaa asiakaslähtöistä työskentelyä, jossa työskentelyyn osallistutaan omista lähtökohdista sekä korostetaan asiakkaan hyvän edistämistä.

Michael Lipskyn (1980) näkemyksiä katutason byrokraateista ja harkintavallasta pidetään alan klassikkoina. Hän määrittelee sosiaalityöntekijät osaksi katutason byrokraatteja, jotka ovat suorassa kontaktissa asiakkaiden kanssa. Hänen mukaansa katutason byrokraatit käyttävät huomattavaa harkintavaltaa työssään. Lipskyn näkemys pohjautuu siihen, että työntekijöiden on muutettava hyvinvointipoliittiset tavoitteet konkreettisiksi toimenpiteiksi ja samalla päätettävä, miten rajallisia resursseja käytetään tavoitteiden saavuttamiseksi. Työtä määrittävät yhtä lailla lainsäädäntö, organisaation säännöt ja tavoitteet. Samaan aikaan sosiaalityöntekijöiden on vastattava asiakkaiden tarpeisiin. Nämä työt ohjaavat lähtökohdat voivat olla ristiriidassa keskenään. Blomberg ym. (2014, 182) näkevät sosiaalityöntekijöillä olevan muita katutason byrokraattiryhmiä laajempi harkintavalta käytössään. Harkintavalta mahdollistaa sosiaalityöntekijälle tilaa huomioida asiakkaan tilanne tapauskohtaisesti, samaan aikaan se saattaa asettaa asiakkaat eriarvoiseen asemaan, mikäli yhdenvertaisuusperiaatetta ei huomioida (Turtiainen 2021, 35).

Sirviö kumppaneineen (2015) näkevät harkintavallan rakentuvan professionaalissa, byrokraattisessa ja asiakkaiden välisessä vuorovaikutuksellisessa kehässä, jossa vaikuttaa tapauskohtaisesti harkintavallan kolme eri ulottuvuutta. Ulottuvuudet ovat objektivoiva ja vastuuttava harkintavalta, tietoa konstruoiva ja arvottava harkintavalta sekä subjektiivoina ja huolta pitävä harkintavalta. Objektivoiva ja vastuuttava harkintavalta viittaa byrokraatiaan, selontekovelvollisuuteen ja vastuuseen. Tietoa konstruoiva ja arvottava harkintavalta merkitsee tiedon rakentamista, vaihtoehtoisia tulkintoja ja moraalista toimimista. Subjektivoivassa ja huolta pitävässä harkintavallan ulottuvuudessa korostetaan sosiaalisuutta ja asiakassuhteen merkityksellisyyttä. Näitä ulottuvuuksia ei pidetä toisiaan poissulkevinä, vaan toisiaan haastavina ja päällekkäisinä harkintavallan muotoina. (Sirviö 2015, 259–260.)

2.4.1 Harkintavallan byrokraattisuus

Byrokratia terminä viittaa hallintojärjestelmään, jossa työntekijöiden toimintaa ja päätöksentekoa ohjaavat säännöt ja oikeusnormit sekä hierarkkinen rakenne (Karhapää 2016, 29). Byrokratia näyttäytyy sosiaalityössä esimerkiksi taustaorganisaationsa määrittelemän toimintamallin kautta, joita ovat käytäntöjä ohjaavat lait ja organisatoriset ohjeistukset (Sirviö 2015, 249). Viranomaisen harkintavalta on perinteisessä hallinto-oikeusopissa

jaettu kahteen osaan: oikeusharkintaan, josta puhutaan myös laillisuusharkintana sekä tarkoituksenmukaisuusharkintaan eli vapaaseen harkintaan. Oikeusharkintaa pidetään tarkoituksenmukaisuusharkintaa tiukempana harkinnan muotona, jossa lähtökohtaisesti päädytään yhteen ainoaan lainmukaiseen ratkaisuun. Tarkoituksenmukaisuusharkintaa pidetään joustavampana. Se antaa mahdollisuuden valita useiden vaihtoehtojen väliltä ja voi johtaa useampaan lainmukaiseen ratkaisuun. Viranomainen käyttää työssään tarkoituksenmukaisuusharkintaa. (Mäenpää 2017, 282.)

Kansalaisten hyvinvoinnin toteuttamisessa edellytetään julkisen vallan käyttöä sekä hyvinvoinnin ammattilaisten harkintavaltaa sosiaali- ja terveysturvan toimeenpanossa. Sosiaaliturvan toimeenpano ei perustu viranomaisten vapaaseen harkintaan, vaan sitä määrittävät laajalti eri lait kuten EU-oikeus, perustuslaki, muu kansallinen lainsäädäntö sekä organisatoriset ohjeet, standardit ja suositukset. Harkintavalta pitää sisällään oikeusvaltioperiaatteen, jonka mukaan julkisen vallan käytön tulee perustua lakiin, ja kaikessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lain määrittämiä edellytyksiä. (Rajavaara 2014, 136.)

Hallintoviranomainen ei voi oikeusvaltioperiaatteen mukaisesti ylittää toimivaltaansa, eikä perustaa päätöstään syihin, jotka eivät ole lainmukaisia. Harkintavallan rajojen ylittämistä tai sen käyttämättä jättämistä pidetään toimivaltavirheenä. Viranomainen ei saa loukata perus- ja ihmisoikeuksia harkintavaltaa käyttäessään. (Kotkas 2014, 41.) Yhdenvertaisuus nähdään keskeisenä ja rajaavana periaatteena harkintavallan käytössä – asiakaita tulee kohdella tasavertaisesti, oikeudenmukaisesti ja johdonmukaisesti. Yhdenvertaisuuden lisäksi harkintavaltaa ohjaa objektiivisuus, tarkoitussidonnaisuus sekä suhteellisuuden periaatteet. (Sirviö ym. 2015, 249.) On perusteltua, että harkintavaltaa rajataan monin eri tavoin, minkä myötä voidaan ehkäistä harkintavallan väärinkäyttöä. Sosiaalityöntekijät toimivat harkintavaltaa käyttäessään portinvartijoina, jolloin he arvioivat etuuksien ja palveluiden tarvetta (Rajavaara 2014, 138).

Harkintavallan käyttöön vaikuttaa niin organisatoriset kuin professionaaliset sitoumukset ja periaatteet sekä tilannekohtaiset tekijät (Sirviö ym. 2015, 249). Sosiaalityöntekijöiden harkintavallan käyttö ehkäisevien ja täydentävien toimeentulohakemusten käsittelyssä ei aina ole yhdenvertaista, sillä hyvinvointialueiden ja organisaatioiden linjaukset ja ohjeistukset voivat erota toisistaan. (Turtiainen ym. 2021, 35.) Helsingin kaupungin pysyväisohje toimii esimerkkinä organisatorisesta ohjeistuksesta, joka samalla määrittää ja ohjaa sosiaalityön käytäntöjä. Helsingin kaupunki on linjannut uuden pysyväisohjeen

syksyllä 2024 täydentävien ja ehkäisevien toimeentulotuen päätösten tueksi työntekijöille. Pysyväisohjeen tavoitteena on selkeyttää toimeentulotuen hakemiseen, käsittelyyn ja päätöksentekoon liittyviä periaatteita, määritellä sosiaalihuollon ja toimeentulotuen välinen yhteys, ohjeistaa paperittomien tukemista sekä edistää toimeentulotukilain tavoitteiden, asiakkaan edun ja oikeuksien toteutumista Helsingissä. (Helsingin kaupunki 2024.)

Tony Evans (2013) on tarkastellut organisaation sääntöjen vaikutusta päätöksentekoon ja harkintavallan käyttöön. Hän on nostanut esiin ristiriidan, jossa sosiaalityöntekijän on tasanoinnollinen organisaation sääntelyn ja oman harkintavaltansa välillä. Ylhäältä johdettu sääntely saattaa rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia tehdä asiakkaan edun mukaisia päätöksiä. Toisaalta hän painottaa, että lainsäädäntö ja organistoriset ohjeistukset voivat tukea harkintavallan yhdenvertaista, luotettavaa ja johdonmukaista toteutumista.

Ellis (2012, 2279) on todennut, että sosiaalityöntekijät nojaavat päätöstä tehdessään enemmän ohjeisiin kuin omaan ammatilliseen harkintaan, mikä kertoo standardoinnin vaikutuksesta työhön ja harkintaan. Ponnert ja Svensson (2015, 595) näkevät puolestaan, että standardisointi ei syrjäytä sosiaalityöntekijöiden harkintavaltaa, mutta se ei myöskään helpota työn tekemistä. Työntekijät joutuvat tekemään jatkuvasti arviointia ja valintoja eri ohjeiden puitteissa, mikä itsessään nähdään esimerkkinä lisääntyneestä harkinnan käytöstä. Palola (2014, 111) on tuonut esiin työntekijöiden turhautumisen harkintavallan ja sääntöjen väliseen ristiriitaan. Työntekijät kokevat, että käytännön työskentelyä alkaa helposti dominoida ohjeistukset, jolloin vähimmäistuesta tulee käytännössä enimmäistuki.

Sääntelyn ja standardoinnin lisääntyessä reflektiivisen ajattelun merkitys korostuu. Ammatillaisen on tarkasteltava kriittisesti omaa päätöksentekoa ja sen vaikutusta asiakkaan tilanteeseen (Evans 2013). Myös Sirviö ym. (2015, 260) nostavat esiin moniäänisen reflektoinnin merkityksen harkintavallassa, sillä tapausten prosessointi ja päätöksen teko vaatii sitä. Moniääninen reflektointi harkintavallassa käsittää tiedon ja vallan yhteen kietoutumisen sekä toiminta- ja ajattelutavan perusteiden ymmärtämisen.

Kun valtion taloudellinen tilanne on haastava, harkintaa voidaan käyttää keinona hillitä sosiaaliturvan kustannuksia (Kalliomaa-Puha 2014, 10). Yleisesti niukka taloustilanne

asettaa sosiaalityöntekijän ristiriitaiseen tilanteeseen, sillä työtä määrittää paljolti säästövaatimukset ja niukat määrärahat. Jos työtä ohjaa tällaiset lähtökohdat, voi se johtaa tilanteeseen, missä sosiaalityöntekijät joutuvat käyttämään vastentahtoista harkintaa tavalla, joka tukee enemmän julkista taloutta ja muita poliittisia tavoitteita kuin asiakkaan etua. Ammattietiikan ja profession kannalta tilanne on ristiriitainen, sillä sosiaalityöntekijöiden rooli nähdään asiakkaidensa asianajajina sekä heikko-osaisten etujen edistäjinä, varsinkin niinä aikoina, kun sosiaalipolitiikka ei huomioi tarpeeksi näiden ryhmien tarpeita. (Blomberg ym. 2014, 182, 183, 185.)

2.4.2 Harkintavallan professionaalisuus

Professiolle on ominaista keskeiset piirteet kuten se, että työ perustuu teoreettiseen tietoon ja käytännön taitoihin. Profession nähdään kuuluvan korkeakoulutasoisen koulutuksen vaatimus sekä ideologia, jossa korostetaan ensisijaisesti laadukasta ja vastuullista työn tekemistä, ei voiton maksimointia tai kustannustehokkuutta. (Rajavaara 2014, 141.) Sosiaalityön professionaalisuudessa korostuu asiakassuhdetyö ja työn kompleksisuus sekä tuen ja kontrollin tasapainottelu. (Sipilä 2011, 19). Professionaalinen puoli ohjaa sosiaalityöntekijää pohtimaan asiakkaan etua, jolloin harkintavallan käyttöä ohjaavat sosiaalityön keskeiset arvot. Näitä arvoja ovat itsemääräämisoikeus, hyvinvoinnin edistäminen ja tasa-arvon uudelleenjako tarpeenmukaisuuden näkökulmasta. (Sirviö ym. 2015, 250.) Professionaalisuutta ohjaa lisäksi eettinen arviointi ristiriitatilanteissa sekä moraalinen vastuu, mikä asettaa sosiaalityöntekijän asiakkaan asianajajan rooliin (Sipilä 2011, 19).

Professionaalisuuden merkitys korostuu ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa, jolloin sosiaalityöntekijä käyttää asiantuntijuutta ja yksilökohtaista tilannearviota. Tästä syystä nähdään tärkeänä, että ehkäisevä toimeentulotuki on osa sosiaalityötä. (Sirviö 2015, 259.) Lainsäädännön ja ohjeiden tarkoituksena on asettaa reunaehdot työntekijän tulkintaan ja päätöksentekoon, jossa käytettävä harkintavalta perustuu lopulta työntekijän substanssiasiantuntijuuteen ja ammattietiikkaan (Rajavaara 2014, 136). Substanssiasiantuntijuus ja ammattietiikka kehittyvät työuran myötä, jolloin uran alkuvaiheessa olevat työntekijät voivat kokea harkintavallan käytön haastavaksi.

Viranomaisen harkintavaltaa rajoittaa myös osaltaan tutkimus- ja asiantuntijatieto sekä teknologiaan liittyvät tekijät. Teknologian ja tietojärjestelmien toimivuudella ja dokumentointivaihtoehdoilla on merkitystä harkintavallan käytössä. Tietojärjestelmien erilaiset rakenteet ohjaavat tiedostamatta työntekijän harkintavallan käyttöä. Lisäksi asiakas-tietojärjestelmät eivät ole yhtenäisiä keskenään, jolloin tiedonsaanti on katkonaista ja hidasta. (Kalliomaa-Puha & Kotkas, Rajavaara 2014, 9; Turtiainen ym. 2021, 35.)

Kalliomaa-Puha ym. (2014, 10) ovat todenneet, että poliittisilla intresseillä ja julkisen hallinnon johtamisopilla on merkitystä viranomaisten tavalle käyttää harkintavaltaa. Myös selontekovelvollisuus nähdään merkittävänä harkintavallan määrittäjänä (Sirviö ym. 2015, 252). Toisaalta selontekovelvollisuus voi kääntyä sosiaalityön harkintavaltaa vastaan. Uusi julkisjohtamisen oppi korostaa työn tehokkuutta ja vaikuttamisen merkitystä (Jokinen 2016, 138; Palola 2014, 201). Kriittistä keskustelua on käyty siitä, kuinka paljon julkihallinnollisella johtamisopilla kavennetaan työntekijöiden ammatillisiin arvoihin pohjautuvaa harkintavaltaa (Närhi ym. 2014, 230). Julkisen hallinnon läpinäkyvyyden korostaminen ohjaa viranomaisen harkintavallan perusteiden tuomista ilmi mahdollisimman selkeästi (Kalliomaa-Puha 2014, 10). Kokkosen (2021, 40) näkemys tukee yllä mainittuja argumentteja, sillä hän näkee opin lisäävän valvontaa ja normittamista, jonka seurauksena sosiaalityön harkintavalta on kaventunut sosiaalityössä. Vaarana on, että sosiaalityön valta yhteiskunnassa heikkenee, jolloin sosiaalityön paikka marginalisoituu ja heikompiensaisten auttamisesta tulee entistä haastavampaa (Vornanen ym. 2016, 200). Sosiaalityön autonomia kaventuu byrokraattisen kontrollin avulla, minkä myötä professionaalinen harkinta heikentyy vähitellen (Blomberg ym. 2014, 187).

Sosiaalityö on sidoksissa eettisiin kysymyksiin hyvinvointivaltiossa. Ammattietiikka ohjaa harkintavallan käyttöä. Asiakas on oikeutettu kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen, jolloin työntekijän on otettava huomioon laajasti asiakkaan elämään vaikuttavat seikat ja kohdattava asiakas sekä yksilönä että osana yhteisöään. (Kalliomaa-Puha 2014, 9.) Eettiset kysymykset vaikuttavat keskeisesti tuen ja kontrollin yhteen kietoutumiseen sekä ammatilliseen vallan käyttöön (Metteri & Hotari 2011, 69). Sosiaalityöntekijät toimivat viranomaisina, mikä tuo mukanaan vastuun, mutta myös jatkuvan tasapainoilun vallankäytön ja kontrollin välillä (Jokinen 2008, 110).

Yksilöä vastuuttavaa ja taloudellista tehokuutta korostavaa oppia pidetään ristiriitaisena sosiaalityön ammattieettisten periaatteiden kanssa (Välimaa 2008, 176). Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet ohjaavat sosiaalityöntekijöitä asettumaan heikompiensaisten puolelle ja toimimaan ennen kaikkea rinnalla kulkijana ja tukea antavana ammattilaisena. Työntekijät joutuvat työssään kaksijakoiseen rooliin, sillä heidän täytyy noudattaa ylhäältä tulevia rajaavia periaatteita ja samanaikaisesti työskenneltävä ammattieettisten periaatteiden mukaisesti. (Välimaa 2008, 176.) Tällainen kaksoisrooli luo jännitteisen kentän työskentelyyn, minkä nähdään vaikuttavan asiakassuhteeseen (Jokinen 2008, 111). Kun työntekijä käyttää harkintavaltaansa päätöksissään, kontrolloi hän samalla asiakkaan tarpeita, oikeutta tukeen ja elämän valintoihin. Tuen ja kontrollin yhteen sovittamisen onnistumisessa nähdään erityisen tärkeänä sosiaalityöntekijän ammatillinen kompetenssi. Työntekijän tulee osata arvioida yksilöllisesti, kuinka paljon kontrollia asiakas tarvitsee ja mitkä tekijät tukevat hänen elämänhallintaansa. (Jokinen 2008, 133.)

Sosiaalityössä kohdataan jatkuvasti tilanteita, jotka edellyttävät eettistä harkintaa. Tällöin on erityisen tärkeää, että työntekijät refleктоivat näitä tilanteita yhdessä työyhteisön kanssa. Jos työntekijä jää jatkuvasti yksin haastavien tilanteiden kanssa, se voi kuormittaa häntä monin tavoin ja johtaa kyynisyyteen ja luovuttamiseen. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 7.) Sosiaalityön vaativuus ja siitä johtuva työn kuormittavuus ovat nousseet useissa eri tutkimuksissa esille. Esimerkiksi sosiaalityön vaativuuteen ja kuormittavuuteen on koettu vaikuttavan aika- ja resurssipaineet, mitkä näkyvät sosiaalityön käytännössä vahvasti (Salo ym. 2016, 25). Kuormittuneena työntekijän rationaalinen päättelykyky heikentyy. Kuormituksen ja siitä aiheutuvan uupumuksen on todettu vaikuttavan negatiivisesti työssä käytettävään harkintaan. Se on heijastunut konkreettisesti päätösten nuikkaan perusteluun. (Heinonen & Laatu 2020, 64.)

3 Tutkimuksen toteutus

Käsittelen tässä tutkielmassa aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöiden kokemuksia harkintavallan käytöstä. Tavoitteena on saada sosiaalityöntekijöiden ääni kuuluviin. Tutkimuskysymykseni on: Miten sosiaalityöntekijät kokevat harkintavallan käytön osana harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksentekoa?

Tutkielmani näkökulma pohjautuu kokemuksen tutkimiseen, jolloin työntekijät pääsevät haastattelun kautta avaamaan kokemustaan harkintavallan käytöstä aikuissosiaalityössä. Työntekijöiden kokemuksia harkintavallasta on tutkittu suhteellisen vähän, minkä vuoksi on erityisen tärkeää, että työntekijät voivat avata kokemuksiaan ja näkemyksiään sen käytöstä. Vaikka tutkielmani keskiössä ovat työntekijöiden ainutlaatuiset kokemukset ja merkitykset harkintavallan käytöstä, tutkijana minun on tärkeä tiedostaa, että tulkitsen kokemuksia omien lähtökohtieni kautta. Vaikka haastateltavien kokemukset tulevat esiin aineisto-otteiden kautta, tulokset rakentuvat tutkijan tekemän tulkinnan kautta.

3.1 Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimusote

Tutkielmani metodologisena lähtökohtana toimii soveltaen fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa. Tämä tarkoittaa tutkielmassani sitä, että analyysissäni korostuu työntekijöiden kokemukset, merkitykset ja niiden tulkinta. Sen sijaan en esitä pitkää ja syvällistä tulkintaprosessia, esimerkiksi hermeneuttisen kehän kautta, eikä tutkijan esiymmärrystä ja ihmiskäsitystä ja niiden sulkeistamista korosteta. Tästä huolimatta tulen pohtimaan omia lähtökohtiani tutkijana. Olen toiminut sosiaalityöntekijänä aikuissosiaalityössä, mikä vaikuttaa väistämättä siihen, miten tulkitsen tutkittavaa ilmiötä. Työkokemukseni on lisännyt ymmärrystäni aikuissosiaalityön kentästä ja harkintavallan käytöstä. Tämä voi tukea ilmiön syvällisempää ymmärtämistä ja tulkintaa, mutta edellyttää samalla avointa ja reflektiivistä otetta omiin oletuksiini. Vaikka esiymmärrystä ei korosteta tutkimuksessani, pyrin tietoisesti tarkastelemaan aineistoa mahdollisimman avoimesti ja aineistolähtöisesti.

Tutkijan kiinnostus kokemuksen tutkimiseen alkaa usein siitä, kun hän huomaa elävänsä itse kokemuksen merkityksellistämässä maailmassa. Usein päädytäänkin tutkimaan sellaisia kokemuksia, joihin tutkijalla on omakohtaista kosketusta. (Perttula 2008, 155.) Tämä pätee omaan pro gradu -tutkielmaani, sillä aihe on hyvin tuttu työkokemukseni kautta. Olen työskennellyt aikuissosiaalityössä, minkä myötä kiinnostus aiheeseen heräsi.

Silloin kun haastateltavat kertovat omista kokemuksista, tutkijan on osoitettava, että pitää kokemuksia todellisina (Perttula 2008, 156). Kokemusta tutkittaessa keskitytään kokemuksen sisältöön, niiden jäsenyyksiin ja teemoitteluun, jolloin tuotetusta aineistosta syntyvä kuvaus tuo esiin tiettyyn teemaan liittyvien kokemusten moninaiset sisällöt, yhteydet

ja rakenteet (Kukkola 2018, 42). Kokemusta tutkittaessa on tärkeää avoimuus tutkimuskohteelle ja teoreettinen ennalta määrittämättömyys (Laine 2018, 33).

Kokemuksen tutkimuksessa keskitytään kokemusten merkityssisältöön ja sen rakenteeseen. Vaikka kokemus on itsessään yksilöllinen, fenomenologinen merkitysteoria korostaa yhteisöllisyyttä, sillä merkitykset syntyvät yhteisöissä, jossa yksilö kasvaa. Yhteiset kokemukset ja kulttuurinen tausta vaikuttavat merkityssisältöjen muodostumiseen. Yhteisesti jaetut merkityssisällöt mahdollistavat sen, että yksilöllisiä kokemuksia tarkastelemalla voidaan syventää ymmärrystä tietystä ilmiöstä. (Laine 2018, 25–26.)

Hermeneuttis-fenomenologinen tutkimus lähtee oletuksesta, että yksilön puhe kuvastaa hänen kokemuksiaan, mutta toisen kokemuksia ei voida ymmärtää sellaisinaan. Niiden ymmärtäminen edellyttää tutkijan omaa tulkintaa. Hermeneutiikka pyrkii selkeyttämään ja jäsentämään kokemusten tulkintaa. Kokemuksen tulkintaan vaikuttavat joko tiedostaen tai tiedostamatta tutkijan omat kokemukset ja ennako-oletukset (Tökkäri 2018, 65). Vaikka tavoitteenani on tuoda työntekijöiden kokemukset ja merkitykset esiin avoimesti ja kunnioittavasti, tiedostan, että oma ymmärrykseni ja lähtökohtani vaikuttavat väistämättä tulkintaan.

Tökkärin (2018, 65) mukaan fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusotteen haasteena on se, että saadut tulokset koskevat yksilöitä, eikä tietoa voida yleistää esimerkiksi luonnontieteellisen tutkimusotteen kaltaisesti. Joitakin johtopäätöksiä voidaan kuitenkin tehdä tilanteissa, kun tutkittavien elämäntilanteet ovat keskenään riittävän samankaltaisia esimerkiksi ammatin tai kansalaisuuden osalta. Toisaalta Laine (2018, 28) korostaa, ettei tavoitteena olekaan universaalien yleistyksien tekeminen kokemusten pohjalta, vaan pikemminkin tutkittavien senhetkisen merkitysmaailman ymmärtäminen.

3.2 Aineiston keruu

Aineistonkeruumenetelmänä olen käyttänyt puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja. Tutkimusaineisto koostuu yhdeksästä yksilöhaastattelusta. Haastateltavaksi valikoitui Helsingin kaupungin yli 30-vuotiaiden aikuissosiaalityössä työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä. Haastateltavat edustivat eripituisia uravaiheita. Osa haastateltavista sosiaalityönte-

kijöistä toimi viransijaisina, kun taas toiset olivat toimineet pitkään virassaan. Haastattelut tulivat laajasti eri aikuissosiaalityön tiimeistä, mikä toi haastatteluihin monipuolisia ja aluekohtaisia näkökulmia. Haastattelu on yksi käytetyimmistä tavoista kerätä laadullista aineistoa. Haastattelu eroaa spontaanista arkisesta keskustelusta institutionaalisuutensa vuoksi. Haastattelijalla on tietty päämäärä, johon haastattelun kautta pyritään. (Ruusuvoori & Tiittula 2017, 23.)

Puolistrukturoituun haastatteluun ei ole olemassa yhtä tiettyä määritelmää (Hirsjärvi & Hurme 2022, 46). Siinä kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta heillä ei ole käytössään valmiita vastausvaihtoehtoja (Eskola & Suoranta 1998, 63). Perustelen valintaani sillä, että harkintavalta aiheena on laaja, minkä vuoksi haastattelun kysymykset oli hyvä olla selkeästi rajatut, mutta kuitenkin tarkentaville lisäkysymyksille oli jätetty mahdollisuus. Puolistrukturoidun haastattelun avulla tutkimuksen kannalta oleelliset teemat käsitellään jokaisen haastateltavan kanssa, jolloin saadaan kerättyä haastateltavan henkilökohtaisia kokemuksia, ajatuksia ja näkemyksiä syvällisesti.

Tutkimuslupa haettiin Helsingin kaupungilta. Tutkimusluvan saatuani lähetin yhteyshenkilölleni sähköpostitse infokirjeen (liite 1), joka jaettiin kaikille Helsingin kaupungin yli 30-vuotiaiden asiakkaiden aikuissosiaalityön tiimeille. Halukkaat työntekijät ottivat yhteyttä sähköpostitse, minkä jälkeen sovittiin haastatteluaika

Haastattelut järjestettiin joko sovitussa paikassa kasvotusten tai etänä Teams-sovelluksen välityksellä. Ennen haastattelua lähetin sähköpostitse haastateltaville suostumuslomakkeen (liite 2). Haastattelutilanteet sujuivat luontevasti, vaikka haastateltavat eivät olleet entuudestaan tuttuja. Haastatteluiden kestot vaihtelivat puolesta tunnista tuntiin. Haastattelut kestivät yhteensä noin viisi tuntia. Haastatteluissa oli varsinaisia kysymyksiä viisi kappaletta (liite 3). Pääkysymysten lisäksi olin varautunut tarkentaviin kysymyksiin, minkä myötä työntekijät saivat halutessaan kertoa laajemmin kokemuksistaan. Yksikermaisilla lisäkysymyksillä haastateltava saa mahdollisuuden vastata vielä laajemmin kysytyyn aiheeseen (Ruusuvoori & Tiittula 2017).

Ennen varsinaisen haastattelun alkua keskustelin työntekijöiden kanssa hetken rennosti kuulumisia vaihdellen, jotta tilanne tuntuisi vähemmän jännittävältä. Haastattelun alussa kävin läpi tietoturvaan ja vapaaehtoisuuteen liittyvät keskeiset asiat ja korostin, ettei ole

olemassa oikeita eikä vääriä vastauksia, vaan työntekijöiden kokemukset ovat tutkimuksen kannalta tärkeimpiä. Näillä toimilla pyrin luomaan luottamuksellisen tilan vuorovaikutukselle, jossa työntekijä voisi avata kokemuksiaan mahdollisimman avoimesti. Haastateltavien ja haastattelijan välinen luottamuksellinen suhde on keskeinen osa onnistunutta haastattelua. Hyvän suhteen luomista pidetään haastattelun ensimmäisenä tehtävänä. (Ruusuvaori & Tiittula 2017.) Kerroin haastateltaville rehellisesti tutkimuksen tarkoituksesta sekä siitä, että heidän kokemuksiaan käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Lisäksi osoitin kiinnostusta haastateltavia ja heidän vastauksiaan kohtaan kuuntelemalla aktiivisesti. Tutkijan aidolla kiinnostuksella on olennainen merkitys luottamuksen rakentamisessa (mt., 41).

Neutraalius on yksi tärkeimmistä haastattelijan ominaisuuksista, millä tarkoitetaan oman osuuden minimoimista (Ruusuvaori & Tiittula 2017). Haastattelutilanteissa pyrin välttämään vahvaa kommentointia. Toisaalta neutraalius ei tarkoita sitä, että haastattelijan tulisi olla hiljaa, vaan haastattelun sisällön kannalta olisi tärkeää, että haastattelija on aktiivinen ja kysyy tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Haastattelutilanteessa oli kiinnitettävä erityistä huomioita siihen, ettei määrittely olisi johdattelevaa. Vaarana on, että johdattelevalla määrittelyllä ohjataan haastateltavan vastausta tiettyyn suuntaan. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 111.)

3.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysitavaksi olen valinnut sisällönanalyysin. Sisällönanalyysia käytetään tyypillisesti kirjoitettujen tekstien, haastatteluiden, äänen ja kuvan analyysiin. (Vuori 2021.) Aineiston analyysi etenee tutkielmassani aineistolähtöisesti, ja tulkinta perustuu haastateltavien omiin kokemuksiin ja merkityksiin harkintavallan käytöstä. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään rakentamaan käsitteitä aineistosta nousevien havaintojen pohjalta. Sisällönanalyysissä aineistosta tehdään tulkintoja ja johtopäätöksiä siten, että yksittäisistä havainnoista edetään kohti laajempaa ja käsitteellisempää ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Sisällönanalyysissä pyritään systemaattisesti tunnistaman keskeisiä teemoja ja toistuvia ilmiötä. Tässä tutkimuksessa ne liittyivät sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin ja merkityksiin harkintavallan käytöstä. Analyysissä hyödynsin fenomenologis-hermeneuttista lähestymistapaa siinä mielessä, että pyrin ymmärtämään työntekijöiden kokemuksia ja merkityksiä.

Haastatteluiden jälkeen litteroin haastattelut sana tarkkuudella selkeään muotoon. Poistin aineistotekstistä ylimääräiset täytesanat kuten ”niinku”-sanat, jotta tekstistä tulisi helpommin luettava. Litterointitekstiä kertyi yhteensä 97 liuskaa (fonttikoko 12 ja riviväli 1,5). Litterointi eli aineiston puhtaaksi kirjoittaminen on oleellinen osa aineiston analyysia. Tarkkaan litterointiin ei ole olemassa yhtä tiettyä ohjetta, vaan litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimustehtävästä ja tutkimusotteesta. (Hirsjärvi & Hurme 2022.) Ennen kaikkea litteroinnin tarkkuuteen vaikuttaa, miten tarkasti tutkittava ilmiö on rajattu. Litteroinnin myötä aineisto muuntuu hallittavampaan muotoon. (Ruusuvuori ym. 2010.)

Litteroinnin jälkeen perehdyin aineistoon huolellisesti lukemalla sen useaan kertaan saadakseni yleiskuvan sen sisällöstä. Analyysin ensimmäisessä vaiheessa aloitin aineiston pelkistämisen värittämällä Wordin työkalulla samankaltaisia kokemuksia ja merkityksiä kuvaavia lausumia, ja siirsin ne erilliseen tiedostoon helpottamaan aineiston käsittelyä.

Tämän jälkeen ryhmittelin pelkistetyt lausumat teemoittain kokemusten ja merkitysten pohjalta, ja muodostin niiden perusteella ensimmäiset alaluokat. Näitä olivat esimerkiksi kokemukset harkinnanvaraisesta päätöksenteosta, vallan kokemukset, eettiset näkökulmat, organisatoriset linjaukset, talousnäkökulmat, työyhteisön tuki ja työkokemus. Luokittelun myötä aineisto alkoi tiivistyä, koska yksittäiset kokemukset alkoivat asettua osaksi laajempia käsitteellisiä kokonaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Tämän jälkeen kokosin sisällöllisesti samankaltaiset alaluokat yhteen ja muodostin niistä yläluokkia. Esimerkiksi etiikkaan, vallan käyttöön ja työkokemukseen liittyvät kokemukset ryhmittyivät yläluokkaan ”harkintavallan käyttöä ohjaavat professionaaliset tekijät”. Vastaavasti organisatoriset ja taloudelliset näkökulmat yhdistettiin yläluokkaan ”harkintavallan käyttöä ohjaavat rakenteelliset reunaehdot”. Lopulta näistä yläluokista muodostui yhdistävä pääluokka: ”Kokemuksia harkintavallan käyttöä ohjaavista rakenteellisista ja professionaalisisista tekijöistä”.

3.4 Tutkielman eettiset kysymykset

Ihmistieteiden tutkimuksessa on käytettävä erityistä eettistä harkintaa tutkimusta tehtäessä. Tutkimuksessa on noudatettava eettisiä periaatteita ja tarvittaessa tutkijan on pyydetävä ihmistieteiden eettisen toimikunnan lausunto ennen kuin hän aloittaa tutkimusprosessinsa. Näiden periaatteiden huomioimatta jättäminen voi mahdollisesti täyttää hyvän tieteellisen käytännön loukkauksen tunnusmerkit. Eettisten periaatteiden mukaan tutkijan tulee kunnioittaa henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkijan on vältettävä tutkimuskohteille kohdistuvia riskejä, vahinkoja ja haittoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 6–7.)

Sosiaalityön tutkimuksessa on huomioitava tutkimuseettiset periaatteet, joita ovat itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyyden ja tietosuojan kokonaisvaltainen huomioiminen. Eettisesti kestävässä sosiaalityön tutkimuksessa tulisi pyrkiä siihen, että tutkimus olisi tutkittaville hyödyllistä ja rakentavaa. (Rauhala & Virokannas 2011, 238.) Tutkielmaan kohdistuvia eettisiä periaatteita on oleellista tarkastella koko tutkimusprosessin ajan.

Koska pro gradu -tutkielmani kohdistui Helsingin kaupungin organisaatioon, oli tutkimuslupa haettava ennen tutkimuksen toteuttamista. Haastateltavan itsemääräämisoikeus korostui erityisesti haastattelutilanteissa, jolloin haastateltavalle annettiin mahdollisuus osallistua tutkimukseen parhaaksi katsomallaan tavalla. Haastateltavalle tuotiin ilmi, että hän voi jättää vastaamatta kysymyksiin ja hänellä oli oikeus lopettaa haastattelu missä vaiheessa tahansa. (Mt, 241.) Tutkijana minun tuli varautua tilanteeseen, jossa haastateltava ei halua jatkaa haastattelua tai vastata johonkin kysymykseen osoittamalla ymmärrystä ja kunnioitusta haastateltavaa kohtaan.

Haastateltavien yksityisyyden suoja ja tietoturva on pohdittava tarkoin (Eskola & Suoranta 1998, 43). Haastateltaville lähetettiin suostumuslomake, jossa kerrottiin henkilötietojen käsittelystä ja haastateltavien oikeuksista. Tutkittavan on saatava tarpeeksi tietoa tutkimuksesta ja omista oikeuksistaan. Tutkittavien ja tutkijan välillä ei saa olla sellaista riippuvuussuhdetta, jolla voisi olla merkitystä tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen. (Eskola & Suoranta 1998, 41.)

Tutkimusta tehdessä minun oli tärkeää kiinnittää erityistä huomioita suhteeseeni tutkittavaan aiheeseen. Pidän aihetta merkityksellisenä ja kiinnostavana, ja kiinnostukseni aiheeseen on syntynyt työni kautta. Aihe herättää minussa monia ajatuksia, minkä vuoksi oli tärkeä tiedostaa, että haastateltavien näkemykset harkintavallasta voivat poiketa omistani. Tutkijana minun oli tärkeää lähestyä aihetta kunnioittavasti ja mahdollisimman objektiivisesti. Tutkijana pystyin suhtautumaan tutkimuksen tekoon avoimesti ja ennakkoluulottomasti. Vaikka aihe herätti minussa paljon kiinnostusta ja innostusta, onnistuin mielestäni säilyttämään avoimen ja refleктоivan otteen.

Objektiivisuuden merkitys korostui erityisesti aineiston analyysivaiheessa. Aineistoa tuli tarkastella puolueettomasti ja kokonaisvaltaisesti, eikä valikoida vain sellaisia sitaatteja ja teemoja, jotka tukivat omaa ajattelua tai herättivät erityistä henkilökohtaista kiinnostusta. Oman suhtautumiseni aiheeseen ei ohjannut aineiston tulkintaa, vaan pyrin säilyttämään avoimen, objektiivisen ja refleктоivan otteen läpi tutkimusprosessin.

Kun aineisto on kerätty, sen säilyttämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Haastattelut on äänitetty nauhurilla ja siirretty tietoturvallisesti oman tietokoneeni levyasemalle, minkä jälkeen äänitteet on poistettu nauhurista asianmukaisesti. Litteroitu aineisto on tallennettu salasanalla suojattuun kansioon. Suostumuslomakkeet on skannattu samaan suojattuun sijaintiin ja paperiset versiot on hävitetty asianmukaisesti. Tutkimuksen päätyttyä koko aineisto hävitetään tietoturvallisesti.

4 Työntekijöiden kokemukset harkintavallan käytöstä aikuissosiaalityössä

Tässä luvussa tarkastelen sosiaalityöntekijöiden kokemuksia harkintavallan käytöstä harkinnanvaraisen toimeentulotuen näkökulmasta. Harkintavallan käyttö merkityksellistyi työntekijöiden kuvaamana eri tavoin. Työntekijöiden kokemuksissa korostuivat erilaiset harkintavallan käyttöä ohjaavat periaatteet, kuten organisatoriset linjaukset, taloudelliset reunaehdot sekä ammatilliset ja eettiset näkökulmat. Samankaltaisia kokemuksia ja havaintoja on noussut esiin esimerkiksi Heidi Sirviön tutkimuksessa (2015) tai Kalliomaa-Puhan ja kumppaneiden (2014) teoksessa. Lisäksi työntekijät toivat esiin tuen ja ohjauksen merkityksen harkintavallan käytössä.

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla olen muodostanut kolme päälukua, joiden kautta työntekijöiden kokemuksia tarkastelen. Nämä luvut ovat harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksenteko, harkintavallan käyttöä ohjaavat rakenteelliset ja professionaaliset tekijät sekä työntekijöiden kokema tuki ja ohjaus harkintavallan käytössä.

Analyysiosiossa käytän runsaasti erilaisia aineistolainauksia työntekijöiden haastattelusta. Tutkielmassani aineistolainauksia ei kuitenkaan yksilöidä, koska se voisi vaarantaa työntekijöiden anonymiteetin, sillä kaikki haastateltavat työskentelevät samassa organisaatiossa. Oteissa kuitenkin esiintyy tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden kokemuksia.

4.1 Kokemuksia harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksenteosta

Harkintavallan käytön merkityksellistämässä oli nähtävissä eroja. Kaikki sosiaalityöntekijät kuitenkin kokivat harkintavallan käytön erityisen keskeiseksi harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksenteossa. Toisaalta osa haastateltavista oli sitä mieltä, että harkintaa käytetään harkinnanvaraisen päätöksenteon lisäksi päivittäin monissa eri tilanteissa.

No harkintaa käytetään monessa eri tilanteessa, että harkintaa käytetään ihan siinä vaiheessa jo kun ne asiakas ottaa yhteyttä meihin tänne, että esimerkiksi siinä tilanteessa, annanko mä hänelle ajanvarauksen vai enkö anna.

Otteessa työntekijä kuvasi sitä, kuinka harkintavaltaa käytetään jo asiakkuuden alkuvaiheessa. Harkintavallan käyttö koettiin osittain laaja-alaisena ja läpileikkaavana osana sosiaalityötä. Harkintavaltaa koettiin käytettävän esimerkiksi tilanteissa, joissa asiakkaalle varataan aika tai laaditaan palveluntarpeen arviointi.

Osa työntekijöistä koki, että Helsingin aikuissosiaalityössä harkintavallan käyttö on yleisesti ottaen suppeampaa kuin muilla hyvinvointialueilla, sillä sen käytön miellettiin kuuluvan pelkästään toimeentulotuen päätöksentekoon. Palvelupäätöksissä harkintavallan käyttöä ei juuri hyödynnetty, sillä palvelut jakautuvat isossa organisaatiossa eri toimijoille, jotka tekevät palveluistaan omat päätöksensä.

Harkintavalta tässä työssä on jokseenkin kapeampi työnkuva koska tää on niin iso organisaatio, että sitten täällä on esimerkiksi asumispalvelut eri yksikössä. Täällä ei ole niin laajamittaista sosiaalista kuntoutusta niin tässä työssä se harkintavalta koskee pääasiassa näitä vuokravelkoja ja näitä pieniä toimeentulotuen asioita.

Työntekijä korosti harkintavallan käytön rajautumista taloudellisen tuen kontekstiin. Myös monet muut työntekijät kokivat, että harkintavallan käyttö kohdistuu pääasiassa toimeentulotuen päätöksentekoon. Laajan organisaatorakenteen koettiin kaventavan harkintavallan käyttöä, sillä työssä ei tehdä esimerkiksi laajamittaisia palvelupäätöksiä, koska palvelut jakaantuvat isossa organisaatiossa eri toimijoille. Rajavaara (2014, 140) on todennut, että palveluihin liittyvä harkintavalta on harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksentekoa monimuotoisempaa, sillä siinä ei tarkastella ainoastaan etuuden myöntämisen ehtoja tai määrää, vaan muita palvelutarpeeseen liittyviä kokonaisuuksia.

Harkintavallan käyttö taloudellisessa tuessa koettiin konkreettisena avun muotona – oli kyse pienemmästä tai suuremmasta tuen määrästä. Pienissä päätöksissä harkinnan käyttö koettiin usein rutiininomaisena, eikä sitä aina mielletty osaksi laajempaa harkintavallan käytön prosessia. Sen sijaan suurissa toimeentulotukipäätöksissä harkintavallan käyttö koettiin näkyvämpänä ja vaativampana. Silloin työntekijät pohtivat päätösten taloudellisia ja yhteiskunnallisia vaikutuksia laajemmin. Samalla korostettiin, että pienetkin päätökset voivat vaikuttaa merkittävästi asiakkaan tilanteeseen, vaikka tuki olisi määrällisesti pienempi.

Työntekijän näkökulmasta se vaikka bussikortti voi olla tai sen myöntäminen voi olla tosi pieni asia mut sitten se voi olla sille yksilölle kuitenkin tosi tosi iso juttu.

Työntekijän kokemus kuvasi, kuinka pienetkin päätökset voivat vaikuttaa asiakkaan elämään merkittävästi. Samalla ne voivat olla työntekijälle merkityksellisiä hetkiä, joissa oman työn vaikutus konkretisoituu. Harkintavallan käytön merkityksellisyys ei ole riippuvainen päätöksen taloudellisesta määrästä, vaan merkityksellisyyden kokemus muoutuu yksilöllisissä ja ainutkertaisissa asiakaskohtaamisissa.

Taloudelliseen tukeen kohdistuva harkintavalta sai osakseen myös kriittistä pohdintaa. Taloudellinen tuki nähtiin osittain pinnallisena ratkaisuna monisyisissä asiakastilanteissa.

Rahalla hyvin harvoin saadaan jotenkin korjattua asioita, jos todellinen ongelma on esimerkiksi päihteiden käytöstä tai peliriippuvuudesta tai terveydentilasta. Niin eikä nää on sitten asioita, mitkä pitäisi hoitaa jollain toisella kun rahalla.

Otteessa työntekijä pohti kriittisesti taloudellisen tuen roolia harkintavallan käytössä. Hän toi esiin, ettei taloudellinen tuki ole aina riittävä tuen muoto, jos asiakkaalla on monia haasteita elämässä esimerkiksi päihteiden käytössä tai elämänhallinnassa. Asiakkaiden elämäntilanteet ovat usein monisyisiä, eikä ongelmien juurisyytä voida korjata pelkästään taloudellisella tuella. Taloudellisen tuen myöntäminen voitiin mieltää ongelmien paikkaamisena, jolloin harkinnan käyttö koettiin pinnalliselta ratkaisulta haastavassa tilanteessa.

Työntekijät kuvasivat täydentävää ja ehkäisevää toimeentulotukea eri tavoin harkintavallan käytön näkökulmasta. Valtaosa työntekijöistä kertoi käyttävänsä täydentävää tukea useammin kuin ehkäisevään toimeentulotukea, mutta kokivat harkintavallan käytön olevan laajempaa ja yksilöllisempää ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa. Ehkäisevää toimeentulotukea käytetään erityisesti asiakkaan kriisitilanteissa, jolloin harkintavallan käyttö korostuu.

Mä sanoisin, että ehkäisevässä on vähän kovempi kuin täydentävässä, koska täydentävä vähän vaatii aina sen Kelan perustoimeentulotuen päätöksen, ja ehkäisevässä sitä ei tarvitse olla. Niin se harkintavallan käyttäminen on siinä mun mielestä vahvempaa.

Omalla harkinnalla pystyy aika laajasti myös sitten tekemään niitä ehkäisevän päätöksiä.

Työntekijät kertoivat aineisto-otteissa, että harkintavallan käyttö korostuu erityisesti ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa. Myös monet muut haastateltavista kokivat harkintavallan käytön olevan erityisen merkityksellistä ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa, vaikka päätöksiä tehtiin määrällisesti vähemmän. Lisäksi ehkäisevä toimeentulotuki koettiin tärkeänä suunnitelmallisen sosiaalityön välineenä, joka mahdollistaa asiakkaan tilanteen tarkastelun kokonaisvaltaisesti. Samaan aikaan osa työntekijöistä koki harkintavallan käytön ehkäisevässä toimeentulotuessa haastavaksi sen laajuuden vuoksi ja sen käyttöön toivottiin selkeämpää linjausta.

Mä pystyn tekemään suunnitelmallista työskentelyä siis nimenomaan sosiaalityötä ja sitten musta olisi kyllä eettisesti tosi kuormittavaa jos se työskentely olisi

pelkkää tulipalojen sammuttamista. Musta on tosi hyvä että meidän alueella on aika vahvaa se segmentointi siinä alussa.

Työntekijä korosti suunnitelmallisen sosiaalityön toteutumisen keventävän työn eettistä kuormaa ja harkinnan käyttöä. Kokemusten perusteella harkintavallan käyttö ei heijastu vain yksittäisiin päätöksiin, vaan rakentuu osaksi eettistä ja suunnitelmallista työtettä, jossa asiakkaan tilannetta kartoitetaan yhdessä. Haastatteluissa esitettiin näkemys siitä, että suunnitelmallinen sosiaalityö tukee myös harkintavallan käyttöä ja rajaamista. Lisäksi työntekijät korostivat, että suunnitelmallisen sosiaalityön toteutuminen edellyttää työntekijältä riittäviä resursseja asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaiseen tarkasteluun. Osa haastateltavista koki, että kiire ja suuret asiakasmäärät heikentävät suunnitelmallisen sosiaalityön toteutumista ja siten myös rajoittavat harkintavallan käyttöä.

Kiire näyttäytyy siten että sulla ei ole hetkeäkään aikaa tehdä sitä suunnitelmallista työtä.

Työntekijä toi esiin kokemuksensa kiireestä ja siitä kuinka se hänen työssään vaikuttaa suunnitelmallisen sosiaalityön toteutumiseen. Aineiston perusteella kiireen kokemuksissa oli nähtävissä alueellisia eroja. Useat työntekijät kokivat, että heillä on aikaa suunnitelmallisen sosiaalityön toteuttamiseen.

Harkintavallan käytön koettiin olevan myös luovaa, jossa työntekijä hyödyntää omaa ajattelua ja tilannekohtaista harkintaa.

...mä näen siinä sellaisen tietynlaisen, siinä pitää olla jotenkin luovaa ajattelua tai sellaista, että se ei ole semmoinen sä otat liukuhihnalta. Vaan kun toisaalta se vaatii myös se että jos oikeasti käyttää sitä oikeasti erityisesti harkintaa, niin se vaatii myös sitä pta:n, sen kirjaamista ja asiakassuunnitelman kirjaamista.

Otteessa työntekijä kuvasi kokemustaan siitä, että harkintavallan käyttö ei perustu pelkästään sääntöjen noudattamiseen, vaan edellyttää luovaa, reflektioivaa ja perustelevaa otetta. Luovuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijän on tehtävä tarkoituksenmukainen ratkaisu yksilökohtaisen tarpeen mukaisesti (ks. Evans 2020, 6). Työntekijä korosti, päätöstä ei voi tehdä ”liukuhihnalta”, jolloin harkintavallan käyttö vaatii aikaa ja huolellista perehtymistä. Tämä voi luoda ristiriitaisia kokemuksia päätöksenteosta ja harkinnan käy-

töstä, jos työssä koetaan esimerkiksi kiirettä. Lisäksi harkintavaltaan liittyy vahvasti huolellisen dokumentoinnin vaade. Työntekijän mukaan palvelutarpeen arviointi ja asiakas-suunnitelma ovat harkinnan käyttöä, minkä myötä työntekijä osoittaa perehtyneensä asiakkaan tilanteeseen kokonaisvaltaisesti ja taloudellisen tuen myöntäminen voi olla perustellumpaa kuin vähäisellä tiedolla tehty päätös. Sosiaalityöntekijän tulee päätöksenteossa tarkastella kriittisesti omia uskomuksiaan, tunteitaan, ajatteluaan, perustelujaan ja toimintatapojaan (O'Sullivan 2011, 10).

4.2 Kokemuksia harkintavallan käyttöä ohjaavista rakenteellisista ja professionaalisista tekijöistä

Haastatteluissa työntekijät toivat esiin sekä byrokraattisiin rakenteisiin että ammatillisiin käytäntöihin liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat heidän mahdollisuuksiinsa käyttää harkintavaltaa. Lisäksi taloudellisten reunaehtojen merkitystä harkintavallan käytössä pohdittiin useasta eri näkökulmasta. Aineiston perusteella harkintavallan käyttöä ohjaavat periaatteet jakautuivat kahteen pääryhmään: organisatorisiin linjauksiin ja taloudellisiin reunaehtoihin sekä ammatillisiin ja eettisiin periaatteisiin.

4.2.1 Organisatoriset linjaukset ja taloudelliset reunaehdot

Haastatteluissa korostui organisatoristen ohjeiden vaikutukset harkintavallan käyttöön. Työntekijöiden mukaan organisaation pysyväisohjeilla on keskeinen rooli harkintavallan käytössä. Kokemusten perusteella organisaation pysyväisohjeita hyödynnettiin pääasiassa täydentävän toimeentulotuen päätöksenteossa harkintavallan käytön tukena. Nämä ohjeet merkityksellistyivät työntekijöille kaksijakoisesti: ne tarjosivat selkeyttä ja tukea päätöksenteolle, mutta toisaalta ne herättivät ristiriitaisia ajatuksia harkintavallan käytössä.

Pysyväisohjeet ja tämmöiset linjaohjeet vaikka siitä täydentävän toimeentulotuen käytössä ne on tosi hyviä ja määrittää sellaisia rajoja siihen.

Siihen pystyy aina vetoon.

Edellisissä otteissa yhteiset ohjeistukset kuvattiin päätöksenteon tueksi. Samankaltaisia näkemyksiä esiintyi myös muiden työntekijöiden haastatteluissa. Linjausten koettiin tuovan turvaa ja selkeyttä epävarmoihin päätöksentekotilanteisiin. Työntekijälle muodostuu linjausten kautta käsitys siitä, mitä voidaan myöntää ja mitä ei. Yhtenäisten linjausten kautta päätöstä voi myös perustella, jolloin se auttaa harkintavallan käytön rajaamista. Ne mahdollistavat yhdenmukaisemman ja oikeudenmukaisemman päätöksenteon, mikä voi osaltaan helpottaa työntekijän roolia harkinnan käyttäjänä (ks. Evans 2013).

Samalla osa työntekijöistä esitti kritiikkiä yhteisiä linjauksia kohtaan. Toiset kokivat ne liian väljiksi, kun taas osa piti niitä ristiriitaisina. Joidenkin mielestä linjaukset heikentävät yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tämmöiset pysyohjeet, että niihin myönnetään ja no en mä tiedä se on välillä tosi ristiriitaista. Kun tavallaan se on ihan kiva että sitä harkintavaltaa on, mutta sitten taas tavallaan välillä, en mä nyt oikeastaan edes haluaisi että sitä olisi niin paljon, koska kyllä mä tiedän että periaatteessa myönteisenä voi tehdä tavallaan, kun se vaan perustelet sen. Sä voit etsiä ne perustelut.

Meillähän on ohjeistuksia tiettyihin asioihin mutta sitten tavallaan sosiaalialan ammattilainen voi myös harkita niiden ohikin, jos näkee sen tilanteen.

Työntekijät kokivat osaltaan linjausten olevan ristiriitaisia, sillä tukea voi myöntää linjauksista poiketen. Työntekijät toivat esiin, että harkintavallan käyttö tarjoaa mahdollisuuden yksilöllisten ratkaisujen tekemiseen, jos päätökset perustellaan tarpeeksi hyvin. Harkintavallan käyttö koettiin haastatteluissa jännitteiseksi suhteessa organisaation linjauksiin ja ohjeistuksiin. Organisaatiot voivat ohjata harkintavallan käyttöä merkittävästi omilla toimintatavoillaan, ohjeistuksillaan ja standardeillaan. Näitä ohjeita tulkitaan joko tiukemmin tai joustavammin. (Kotkas & Kalliomaa-Puha 2014, 208.)

Toisaalta kokemukset harkintavallan laajuudesta aiheuttivat epävarmuutta harkinnan käytössä, sillä yleiset linjaukset ja yksilöllinen harkinta voivat olla keskenään ristiriidassa. Ristiriita korostaa myös työntekijän vastuuta, sillä työntekijän tulee arvioida milloin ohjeistuksista voi poiketa oman harkinnan perusteella. Tilanteissa korostui asiakkaan edun ensisijaisuus sekä tilanteen kokonaisvaltainen arviointi.

Esiin nousi myös kokemus linjausten eriarvoisuudesta. Jotkut työntekijät kokivat, että yhtenäiset linjaukset eivät toteudu käytännön työssä yhdenvertaisesti.

Linjauksia pitäisi olla kaupunkitasoisesti, koska mä koen että asiakkaat joutuu hyvin eriarvoiseen asemaan postinumeronsa takia...koen että meillä saattaa olla jo ihan asiakasvolyymin takia aika tiukka linja versus muut alueet tai osa alueista missä on vähemmän asiakkaita ja erilainen asiakasryhmä.

Eri alueilla ilmeisesti myönnetään vähän erilailla.

Otteissa korostuivat työntekijöiden kokemukset harkinnan käytön alueellisista eroista. Työntekijät kokivat, että alueelliset erot vaikuttavat siihen, miten harkinnan linjauksia käytännössä sovelletaan. Esimerkiksi työssä koettu kiire nähtiin syyksi siihen, että linjauksia sovellettiin tiukemmin. Useampi työntekijä nosti esiin kokemuksen, että toimeentulotuen linjaukset eivät toteudu käytännön työssä yhtenäisesti, vaan muuttuvat toimintaympäristön mukaan. Pysyväisohjeiden koettiin lisäävän eriarvoisuutta, koska niitä sovellettiin aluekohtaisesti eri kriteereillä. Kaupungin toimeentulotuen myöntämisperiaatteet usein rajaavat harkintaa työntekijän puolesta, yleensä tiukimmalla mahdollisella tavalla, jolloin harkinta ei perustu enää työntekijän yksilölliseen arvioon (Palola 2014, 11). Lisäksi kuntien, ja nykyään myös hyvinvointialueiden, soveltamisohjeet ovat ongelmallisia yhdenvertaisuusperiaatteen kannalta, sillä harkinnanvaraisen toimeentulotukien myöntämiskäytännöt vaihtelevat alueittain (Kotkas & Kalliomaa-Puha 2014, 208; Kivipelto & Tanner 2025, 84). Linjausten toivottiin olevan selkeämmät ja yhdenvertaisemmat, mikä helpottaisi sekä yksilöllistä harkintavallan käyttöä että vähentäisi alueellisia eroja. Vastaavasti esiin nousi myös kokemus siitä, että organisatoriset linjaukset kaventavat yksilöllisen harkintavallan käyttöä.

...pysyväisohjeet, jonka mukaan ne tehdään, niin musta ne niin kaventaa sitä aika paljoa niin sitten, mut mä en en haluaisi että helsingissä vaikka mentäisi semmoiseen että sitä toimeentulotukee viedää tässä enemmän pois aikuissosiaalityöstä.

Otteessa työntekijä ilmaisi huolensa siitä, että linjaukset kaventavat työntekijän mahdollisuuksia käyttää harkintavaltaa. Lisäksi hän korosti, ettei toimeentulotuen päätöksentekoa, ja siten harkintavallan käyttöä, saisi eriyttää sosiaalityön käytännöstä. Kokemus korostaa harkintavallan käytön merkitystä aikuissosiaalityössä. Yksilöllinen harkinta mah-

dollistaa asiakkaiden tarpeita vastaavan tukemisen. Kun organisatoriset linjaukset rajaa-
vat työntekijän käyttämää harkintavaltaa liikaa, voidaan kokea, että sosiaalityön merkitys
vähenee.

Työntekijöiden kokemukset Suomen taloudellisen tilanteen vaikutuksista harkintavallan
käyttöön vaihtelivat. Useimmat haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, ettei Suomen
yleisellä taloustilanteella tulisi olla suoraa vaikutusta harkintavallan käyttöön sosiaali-
työssä. Päätösten tulisi perustua ensisijaisesti asiakkaan todettuun tarpeeseen ja lainsää-
dännön määrittämiin kriteereihin, eikä niinkään taloudellisiin reunaehtoihin tai budjetoin-
tiin. Samaan aikaan työntekijät kuitenkin kokivat taloudellisen ilmapiirin ja resurssien
rajallisuuden vaikuttavan päätöksentekoon epäsuorasti tai jopa suorasti.

Mä koen niin, että mikään ei vie pois sosiaalihuollon ammattihenkilön harkinta-
valtaa. Mun mielestä se perustuu siihen, että juuri siksi meillä on se täydentävä
toimeentulotuki, että me saadaan harkita.

Työntekijä kuvasi kokemustaan harkintavallan käytön autonomisuudesta tilanteessa,
jossa käsiteltiin harkintavaltaan liittyviä taloudellisia kysymyksiä. Hänen mukaansa ta-
loudellisten reunaehtojen ei tulisi ohjata harkintavallan käyttöä. Samankaltaisia näke-
myksiä esiintyi myös muissa haastatteluissa. Harkintavallan käyttö nähtiin keskeisenä
osana sosiaalityön professiota, jossa korostuu työn eettisyys ja virkavastuu. Työntekijät
korostivat, että päätöksenteon ja harkintavallan käytön tulee perustua ensisijaisesti asiak-
kaan kokonaistilanteeseen, jolloin huomioidaan yksilölliset tarpeet, oikeudenmukaisuus
ja pitkäaikaiset seuraukset. Liiallinen taloudellinen budjetointi voi horjuttaa näiden peri-
aatteiden toteutumista. Palola (2014, 111) on todennut, että toimeentulotuen harkintaa
ohjaavat käytännöt ovat alttiita taloudellisille suhdanteille ja herkkiä mukautumaan kun-
nan poliittiseen ja taloudelliseen ilmapiiriin.

Eräässä haastattelussa tuli esiin kokemus siitä, taloudellinen tilanne vaikuttaa harkinta-
vallan käyttöön enemmän välillisesti kuin suoranaisesti.

...suomen taloudellinen tilanne on ehkä tiukkaa mut se ei tavallaan vaikuta siihen
mun harkintaan että ei mulla tule semmoista, että voinko mä nyt myöntää tätä vai
en. Tai enemmän mulla on ehkä sitten sitä kautta se näkemys, että jos mä en nyt
myönnä tätä niin tää tulee maksamaan yhteiskunnalle ihan sairaasti.

Työntekijä kuvasi kokevansa, ettei taloudellinen tilanne suoraan rajoita hänen harkintavaltansa käyttöä. Sen sijaan hän kokee taloudellisen ulottuvuuden ohjaavan harkintaa ennaltaehkäisevästä näkökulmasta. Päätöksiä tehdessä työntekijä pohtii, millaisia kustannuksia voi tulevaisuudessa syntyä, mikäli asiakasta ei tueta ajoissa. Harkintavallan käyttö ei perustu pelkästään nykyhetken taloudelliseen arvioon, vaan päätöksenteossa huomioidaan laajemmin yhteiskunnalliset seuraukset. Työntekijän harkintavallan käytössä heijastui sosiaalityön laajempi rooli yhteiskunnallisena ja ennaltaehkäisevänä toimijana.

Jotkut työntekijät toivoivat selkeämpää ja avoimempaa talouspuhetta työyhteisöissä. Osa työntekijöistä koki, että tieto aikuissosiaalityön budjetista sekä eri tiimien välisistä myöntämiskäytännöistä ei ollut riittävän läpinäkyvää.

Pitäisi olla muutamia selkeitä sääntöjä, mitä saa myöntää ja mitä ei ja ehkä tuoda näkyvämmäksi meidän budjetit. Elikkä näin tavallisena rivityöntekijänä niin mä en tiedä, millainen on esimerkiksi harkinnanvaraisen toimeentulotuen, on se sitten täydentävä tai ehkäisevä, niin mikä on budjetti, kuinka paljon me voidaan myöntää.

Työntekijä kuvasi edellä epävarmuutta siitä, missä määrin ja millä perusteilla harkinnanvaraista toimeentulotukea voidaan myöntää. Tämä kokemus nosti esiin tarpeen yhteiselle ja avoimelle talouskeskustelulle. Mikäli taloudelliset linjaukset jäävät epäselviksi, se voi johtaa tilanteeseen, jossa osa työntekijöistä käyttää harkintavaltaansa löyhemmin kun taas toiset voivat asettaa itselleen tiukemmat myöntämisperusteet. Talouspuheen läpinäkyvyyden toive voi liittyä kokemuksiin oikeudenmukaisuudesta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta, minkä vuoksi se koetaan tärkeänä osana sosiaalityötä.

Haastatteluissa toistui kokemus siitä, että työyhteisön sisällä ei juurikaan keskustella virallisesti taloudellisista kysymyksistä, kuten määrärahoista tai myönnettyistä tukisummista esihenkilön toimesta. Osa työntekijöistä koki, ettei taloudelliselle puheelle ole tarvetta sosiaalityössä.

Kyllä mä tiedän, että kyllä seuraillaan ja että mitä päätöksiä ja kuinka paljon menee rahaa ja muuta. Mut ei meillä ole kyllä ainakaan ollut mitään semmoista, että hei tässä on nyt tämä ehkäisevän toimeentulotuen budjetti tälle keväälle.

...että jos meille koko ajan nakutettuisi sitä että meidän määrärahat, meidän sitä tätä ja tota niin en mä tiedä haluaisinko mä olla semmoisessa paikassa töis.

Työntekijät toivat esiin kokemuksensa siitä, että heidän päätöksiään seurataan joillain tavalla, mutta samaan aikaan kokivat, ettei esihenkilö korosta päätöksentekoon liittyviä taloudellisia reunaehdoja arjessa. Useat työntekijät toivat esiin, ettei jatkuva talouspuhe ole tarpeellista sosiaalityön kontekstissa. Samaan aikaan monet työntekijät kertoivat, että viimeisen vuoden aikana erityisesti vuokravelkojen tukemiseen on alettu kiinnittää enemmän huomioita.

Mun mielestä tullut ihan semmoinen linjaus että olikohan se nyt että jos on vuokravelka, joka on yli 3000 €, niin sitten pitää aina esihenkilön kanssa keskustella ennen kuin voidaan myöntää.

Työntekijän kuvaama linjauskäytäntö vuokravelkoihin liittyen nousi esiin monissa haastatteluissa alueesta riippumatta. Työntekijät eivät osanneet sanoa suoraa perustelua linjauksen taustalle, vaan esittivät sille erilaisia selityksiä. Osa työntekijöistä pohti, että linjauksen taustalla saattavat vaikuttaa sosiaalietuuksien leikkaukset ja poliittiset päätökset. Toiset näkivät syyksi vuokravelkojen ja häätöjen määrän huomattavan kasvun. Kokemukset uudesta linjauskäytännöstä herättivät työntekijöissä vaihtelevia mielipiteitä. Osa piti uutta linjausta tervetulleena, sillä sen koettiin mahdollistavan läpinäkyvämmän ja yhdenvertaisemman päätöksenteon, etenkin kun kyseessä suuri taloudellinen tuki. Toisaalta linjausta kuvattiin yllättäväksi, sillä työntekijöiden mukaan vastaavaa käytäntöä ei ollut aiemmin ollut.

Vastaavasti haastatteluissa nousi esiin kokemus, että talouspuhe on tällä hetkellä riittävän avointa ja määrältään sopivaa. Useat työntekijät mainitsivat uudesta pakollisesta talouskoulutuksesta, joka on suunnattu koko henkilöstölle.

Siis nythän meillä on ollut talouskoulutus, missä käytiin siis läpi organisaation rahoitusta ja budjettia ja niin se siis on kaikille pakollinen, että kaikki kävi sen. Mistä koostuu meille tulevat määrärahat ja mihin ne menee ja mikä siihen vaikuttaa ja tavallaan tällaiset, että se tuli nyt pakollisena kaikille työntekijöille.

Otteessa työntekijä kuvasi talouskoulutuksen konkreettisena keinona, jolla organisaation taloudellista kokonaisuutta pyritään avaamaan työntekijöille. Työntekijät kokivat, että ta-

louskoulutuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä organisaation budjetoinnista ja taloudellisista reunaehdoista. Lisäksi koulutuksen koettiin olevan keino sitouttaa työntekijöitä taloudellisiin säästötoimenpiteisiin, mikä voi kertoa organisaation halusta tehdä taloudellisista reunaehdoista näkyvämpi osa sosiaalityötä ja päätöksentekoa. Vaikka talouskoulutuksen koettiin lisäävän tietoisuutta taloudellisista realiteeteista, työntekijät eivät kokee sen vaikuttavan vielä tässä vaiheessa harkintavaltansa käyttöön.

Samaan aikaan osa työntekijöistä korosti, että haastava taloudellinen tilanne ja resurssien niukkuus heijastuvat asiakkaiden tilanteisiin ja tarpeisiin ja myös omaan harkinnan käyttöön.

Hyvä esimerkki on tavallaan se, että jos on haettu tukea vaikka ruokaan, niin siinä on mainittu ihan erikseen se, että toivotaan sen verran rahaa että mahdollisuus ostaa kahvipaketti, joka voi olla se 10 euroa. Että jotenkin toi kahviasiaa nyt toistunut muutaman kerran eri asiakkaalta.

Työntekijä toi näkemyksessään esiin, kuinka pienetkin kulutustarpeet, kuten kahvin ostaminen, korostuvat asiakkaiden arjessa erityisesti haastavassa taloudellisessa tilanteessa. Heikon taloustilanteen pitkittyminen heijastuu toimeentulotukea saavien määrään ja siitä aiheutuvien kustannusten kasvuun (Mukkila ym. 2025, 24). Monia työntekijöitä myös huolesti asiakkaisiin kohdistuvat leikkaukset ja heikentävä taloudellinen tilanne. Taloustilanteen koettiin osaltaan vaikuttavan myös työntekijöiden käyttämään harkintaan.

Sitten on hallituksen linjaukset, joita meidän tulisi noudattaa, mutta mulla on kuitenkin se mahdollisuus, että jos mä sitten näen että jossain asiassa pitää tehdä toisin niin kyllä mulla on se niin kun mahdollisuus sitten tehdä päätös asiakkaan edun mukaisesti, vaikka se olisi näitä sääntöjä vastaan.

Otteessa korostui työntekijän kokemus vastuusta toimia asiakkaan edun mukaisesti myös silloin, kun se poikkeaa hallituksen linjauksista. Osa työntekijöistä nosti esiin myös jännitteen oman harkintavaltansa käytön ja hallituksen linjausten välillä. Työntekijät kokivat, että taloudellisista paineista ja sosiaaliturvaleikkauksista huolimatta vastuu asiakkaan tilanteen huomioimisesta kuuluu edelleen sosiaalityöntekijälle.

Samaan aikaan monet työntekijät painottivat, ettei harkinnanvaraisen toimeentulotuen tule kompensoida sosiaaliturvaleikkausten seurauksia.

Me ei voida myöskään täällä alkaa harkinnanvaraisella toimeentulotuella kompensoimaan suoraan niitä, että kun yhteiskunnassa tehdään taloudellisia tiukennuksia, niin eihän me voida sitten kuitenkaan alkaa myöskään myöntämään, näin mä ajattelen. Tottakai tilapäisesti jossain kriisitilanteessa, mutta tavallaan se semmoinen että alat tässä esimerkiksi tukemaan säännöllisesti jotain ylikansallista asumista

Mun mielestä se ei ole niin, se ei ole oikein, että kelan etuudet vähenee ja me kompensoidaan sitä koska silloinhan eihän muutoksia synny.

Työntekijät toivat esiin näkemyksensä siitä, että harkinnanvaraisen toimeentulotuen tarkoituksena ei ole paikata sosiaaliturvaan kohdistuvia leikkauksia, kuten asumistuen vähenemistä. Työntekijät kokivat olevansa harkintaa käyttäessä vastuussa sekä yksilöllisestä päätöksenteosta että yhteiskunnallisesta merkityksestä. Työntekijöiden näkemykset korostavat heidän vastuutaan mukautua yhteiskunnallisiin muutoksiin ja säästötoimenpiteisiin. Samalla työntekijät korostivat, että kriisitilanteissa harkintaa tulee käyttää joustavasti asiakkaan edun mukaisesti. Tämä voidaan tulkita niin, että kriisitilanteissa asiakkaan tarpeet asetetaan harkintaa käyttäessä etusijalle, vaikka työntekijät toivat esiin yhteiskunnalliset reunaehdot.

4.2.2 Ammatilliset ja eettiset periaatteet

Lähes kaikki haastateltavista kokivat työssä käytettävän harkintavallan riittävän laajaksi (ks. Blomberg ym. 2014, 184). Sitä perusteltiin esimerkiksi laajoilla tiedonsaantioikeuksilla, koska harkintaa käyttäessä asiakkaan tilanne on selvitettävä perusteellisesti. Työntekijät kokivat, että harkintavalta on kytköksissä valtaan ja virkavastuuseen, jolloin tärkeään rooliin nousee asiakkaan kokonaisvaltaisen tilanteen arvioiminen ja eettinen vastuu.

Vallankäyttöä tietysti sehän on. Hirveän tarkkaan mietittävää sitä ja selvitettävä kaikki ne taustat sun muut.

Työntekijä kuvasi harkintavallan käytön liittyvän vallankäyttöön, koska asiakkaan tilanne on käytävä huolellisesti läpi ennen päätöksentekoa. Myös muissa haastatteluissa pohdit-

tiin harkintavallan ja vallankäytön suhdetta. Vallankäyttöön nähtiin liittyvän laaja selvittämisvastuu. Harkintaa käyttäessä asiakkaan tilanne on arvioitava perusteellisesti esimerkiksi taloudellisten ja terveydellisten tekijöiden osalta. Tämä tekee asiakkaasta helposti haavoittuvassa asemassa olevan, koska hänen henkilökohtaisia asioitaan käydään läpi ja työntekijä toimii niin kutsuttuna portinvartijana tuen saamiseen (ks. Rajavaara 2014, 138).

Sosiaalityöntekijän yksi isommista tehtävistä olisi tehdä se palvelutarpeen arvio ja asiakassuunnitelma. Ja sen asiakassuunnitelman mukaan sitten mennään. Ja jos sen asiakassuunnitelma on vaikka 6 kuukautta ja sen aikana sä vaikka mietit että, mä pystyn myöntämään, vaikka niin sanottua ruokarahaa, jotta hän pystyy maksamaan sen vuokravelkansa pois. Niin autetaan näin, jolloin se samanaikaisesti vastuutan sitä aikuista hoitamaan asiat.

Otteessa työntekijä korosti asiakassuunnitelman tärkeyttä harkintavallan käytössä, koska se antaa perustan sen käytölle. Monet haastateltavista kokivat, että harkintavallan käyttö edellyttää asiakkaan kokonaisvaltaisen tilanteen tuntemista. Työntekijän mukaan suunnitelmallinen sosiaalityö auttaa tukemaan asiakkaan omaa vastuukantoa.

Haastatteluissa pohdittiin vastuuttamisen merkitystä harkintavallan käytössä ja päätöksenteossa. Aineiston mukaan vastuuttaminen tarkoittaa sitä, että asiakkaan tulee ottaa vastuuta omasta tilanteestaan esimerkiksi selvittämällä hänelle kuuluvia etuuksia.

Mä vastuutan aika paljon asiakasta itseään ja sitä että tää niin sanotut raamit pitää olla kunnossa ennen kun mä edes lähden myöntämään mitään.

Työntekijä kuvasi tilannetta, jossa hän asettaa selkeät raamit etuuksien hakemiselle. Haastatteluissa osa työntekijöistä korosti, että asiakkaita ohjataan selvittämään omaan tilanteeseen vaikuttavia tekijöitä, kuten hakemaan puuttuvat etuudet tai laatimaan maksusuunnitelma vuokravelkaan. Tällöin harkintavallan käyttö kytkeytyi vastikkeellisuuteen. Myös Ojasen (2023, 366–367) tutkimuksessa esiintyi samankaltaisia tuloksia. Asiakkaan omalla vastuunotolla oli merkitystä harkinnanvaraisen toimeentulotuen myöntämisessä. Työntekijät korostivat haastatteluissa, että kaikilla asiakkailla ei ole samanlaisia edellytyksiä vastuun kantamiseen. Monilla aikuissosiaalityön asiakkailla on haasteita useilla eri elämänalueilla, mikä vaikuttaa heidän kykyynsä hoitaa omia asioita. Harkintavaltaa käytettäessä on tällöin huomioitava asiakkaan toimintakyky ja yksilöllinen tilanne, jolloin eettisen vastuun tärkeys korostuu.

Työntekijät kuvasivat vallan olevan sidoksissa eettisiin kysymyksiin ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Asiakassuhteessa kietoutuvat yhteen sekä näkyvät että huomaamattomat yhteiskunnalliset valtarakenteet, joiden tiedostaminen ja tunnistaminen on tärkeää sosiaalialan ammattilaiselle. Työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutus sisältää aina vallankäytön elementtejä. (Talentia 2005, 12.)

Harkintavallan käyttöä pohdittiin erityisesti sen mukaan, toteutuuko päätöksenteossa oikeudenmukaisuus erilaisissa asiakastilanteissa. Työntekijät toivat esiin ymmärryksensä siitä, ettei harkintavalta saa koskaan olla mielivaltaista, ja asiakkaiden tilanteita on käsiteltävä yhdenvertaisesti sekä yksilökohtaisesti. Tämän koettiin osittain haastavan omaa harkintavallan käyttöä, sillä se loi jännitteen yhdenvertaisuuden ja yksilöllisen harkinnan välille.

Kun päätöksiä pitäisi kuitenkin tehdä oikeudenmukaisesti ja silleen tasapuolisesti silti yksilöllistä harkintaa käyttäen. Mutta sanotaan, että myönnän (tukea) yli kalloseen asuntoon, niin sitten mun tavallaan pitäisi ajatella silleen, että mikä hänet erottaa näistä muista samassa tilanteessa olevista, että miksi mä hänelle just voisoin sen myöntää mut tuolle vaikka en.

Työntekijä kuvasi käytännössä vastaan tulevaa tilannetta, jossa yksilöllisen harkinnan, vallankäytön ja yhdenvertaisuuden välinen jännite korostuu päätöksenteossa. Päätöksenteon oikeudenmukaisuuden arvioiminen korostui aineiston mukaan silloin, kun asiakkaiden tuen tarpeet ovat ulkoisesti samanlaisia, mutta elämäntilanteiden haasteet voivat poiketa merkittävästi toisistaan. Esimerkiksi vuokravelkatapaukset tarjoavat tästä hyvän esimerkin. Tällöin työntekijät korostivat asiakkaan kohtaamisen merkitystä, jolloin asiakkaan tilanne oli käytävä huolellisesti läpi. Päätöksenteon tueksi tarvitaan syvempää ymmärrystä asiakkaan arjesta, toimintakyvystä ja mahdollisuuksista selviytyä haasteistaan.

Harkintavallan käyttö ei näyttäytynyt pelkästään päätöksenteon välineenä, vaan myös vastuuna, joka edellyttää herkkyyttä arvioida asiakkaan toimintakykyä suhteessa lainsäädännöllisiin, organisatorisiin sekä eettisiin vaatimuksiin. Tämä tekee harkinnan käytöstä eettisesti vaativaa, etenkin silloin, jos selkeitä ohjeita ei ollut tai kun asiakastilanne haastaa yleisiä linjauksia. Ammatillinen eettisyys edellyttää kykyä arvioida kriittisesti omaa päätöksentekoa ja sen oikeudenmukaisuutta (Talentia 2005, 6).

Yhdenvertaisuutta pohdittiin myös niin kutsutun lempiasiakas-näkökulman kautta. Pitkäaikaisten asiakkaiden kohdalla voi syntyä suurempi tarve pysähtyä arvioimaan päätöksenteon suhteellisuutta ja objektiivisuutta harkintavallan käytössä.

Se työskentely vaikka tosi vaikeista oloista käynnistyykin tosi mukavaksi ja tosi miellyttäväksi, niin sitten musta tuntuu että meilläkin on tai että missä tavallaan menee se raja että osaan olla suhteellisuuden periaatteen ja objektiivisuuden periaatteen kanssa semmoinen että mä näen sen sen kokonaistilanteen. Eikä siihen tule tavallaan se tunne siitä, että joo että me ollaan vaikka päästy näin pitkälle niin kyllähän mä nyt tai semmoinen. Että totta kai tohon mun mielestä liittyy semmoinen höveliys...mutta ettei se mene semmoiseksi että tulee jotain ns. lempiasiakkaita tai semmoisia.

Edellä työntekijä kuvasi yhdenvertaisuuden merkitystä erityisesti pitkäaikaisten asiakassuhteiden yhteydessä. Työntekijälle voi syntyä houkutus myöntää tukea helpommin pitkän asiakkuuden ja edistymisen takia, eikä välttämättä todetun tarpeen mukaisesti. Varsinkin pitkäaikaisten asiakkuuksien kohdalla on tärkeä pysähtyä kriittisesti pohtimaan sitä, säilyykö tällaisissa päätöksenteoissa yhdenvertaisuus vai vaikuttaako pitkä asiakassuhde harkintavallan käyttöön. Tällainen pohdinta kuvaa, kuinka harkintavallan käyttö ei tapahdu tyhjiössä, vaan kietoutuu työntekijän inhimillisiin tunteisiin, suhdeperustaiseen työhön ja samalla eettiseen vastuuseen. Tällaiset tilanteet korostavat myös työn reflektiivistä merkitystä harkintavallan käytössä.

Yhdessä haastattelussa kuvattiin eettistä vastuuta tilanteissa, jossa asiakkaat hakevat toisuvasti tukea eri asioihin ilman, että tuen tarve näyttäytyy aina selkeänä.

Milloin on oikeasti semmoinen tilanne, milloin pitää oikeasti myöntää asioita ja sitten milloin on sitten semmoiset tilanteet että kun on sarjahakijoita. Ei sitäkään ei saisi sanoa ääneen mutta kun on ihmisiä, jotka niin kun on tottunut saamaan asioita tai sillain, että sitten tunnistaa sen sen tarpeen oikeasti.

Työntekijän kokemus tuen tarpeen arvioimisesta kuvastaa, kuinka työntekijä käyttää eettistä harkintavaltaa asiakkaan tilannetta selvittäessä. Työntekijä tasapainoilee asiakkaiden yhdenvertaisen kohtelun ja yksilöllisen tarpeen tunnistamisen välillä (ks. Sirviö ym. 2015, 259).

Työntekijöiden haastatteluissa korostui kokemus siitä, että työkokemus ja ammatti-identiteetin kehittyminen vahvistavat harkintavallan käytön varmuutta.

Mutta siis mä oon ollut jo aika kauan näissä töissä niin en mä koe sitä enää silleen haastavaksi että kyllä mä yleensä aina seison sen päätöksen takana, kun mä sitä harkintaa käytän.

Otteessa työntekijä kertoi, kuinka harkintavallan käyttö on vakiintunut osa päätöksenteoa, eikä hän koe sen käytössä varsinaisia haasteita. Saman näkemys nosti esiin myös moni muu pidempään työskennellyt työntekijä. Pidempään työskennelleet sosiaalityöntekijät kokivat harkintavallan käytön helpottuvan kokemuksen karttuessa ja ammatillisen roolin selkiytyessä. Osa haastateltavista puolestaan koki epävarmuutta harkinnan käytössä.

Pitäisi ehkä se pitäisi rohkeammin välillä käyttää tai silloin, mutta mä luulen että se on semmoinen asia mikä myös kertyy työkokemuksen myötä. Että se tavallaan se ammatillinen identiteetti ja kaikki muu, myös harkintavalta varmasti kasvaa siinä.

Työntekijä kuvasi omaa epävarmuuttaan harkintavallan käyttäjänä ja samaan aikaan toi esiin, että harkintavallan käyttö kehittyi työtä tehdessä. Työkokemuksen pituuden nähtiin heijastuvan harkintavallan käytön varmuuteen. Erityisesti työuran alkuvaiheessa olevat työntekijät kokivat harkintavallan käytön olevan haastavaa. Toisaalta kokeneemmat työntekijät olivat yhtä lailla sitä mieltä, että harkintavallan käyttö työuran alussa voi tuntua erityisen vaikealta aikuissosiaalityössä, sillä työympäristö on haastava.

Siitä harkintavalta muodostuu itsellesi semmoinen selkeys tai semmoinen varmuus, niin siihen vaikuttaa musta ihan hirveästi se ammattirooli tai ammattirooli-identiteetti, sen rakentuminen. Et niin kauan kun oli ollut jotenkin epävarma tai ei ole semmoista selkeätä roolia siinä työssä niin se myös se myös se harkintavalta on varmaan aika vaikea. Ja sitten meillä on taas musta aikuissosiaalityössä, jossa osa asiakkaista on niin haastavia ja vaativia että se kyllä se ammattirooli kasvaminen on ehkä aika haastavaa tai varsinkin silleen, jos ei ole oikein semmoista sosiaalialan aiempaa kokemusta.

Työntekijä kuvasi harkintavallan käytön selkiytyvän ammatillisen roolin ja identiteetin kehittymisen myötä. Erityisesti haastavissa asiakastilanteissa, epäselvä ammattirooli voi aiheuttaa epävarmuutta harkintavallan käytössä ja vaikeuttaa päätösten perustelua. Työn-

tekijä korosti, että ammatti-identiteetin kehittyminen voi olla haastavaa aikuissosiaalityössä. Eräs haastateltavista kertoi työuran alussa tukeutuneensa herkästi byrokraatiaan harkintavaltaa käyttäessään, koska yksilöllisen harkinnan käyttö ei ollut silloin vielä luontevaa. Tällöin myös työskentely asiakkaiden kanssa oli haastavampaa. Kun ammattirooli kehittyi, harkintavallan käytöstä tuli luontevampaa ja selkeämpää. Tällöin myös toimeentulotukeen ja harkintavallan käyttöön liittyvät päätökset voitiin esittää ja perustella asiakkaille entistä läpinäkyvämmiin ja asiakaslähtöisemmin. Myös Evans (2013, 753) on todennut, että juuri alalle tulleet sosiaalityöntekijät saattavat noudattaa tarkemmin organisaation luomia sääntöjä kuin kokeneet kollegat, jotka ovat työskennelleet jo pitkään samassa organisaatiossa.

Työyhteisön ja -kulttuurin roolin koettiin vaikuttavan merkittävästi harkintavallan käytössä. Tämä näyttäytyi esimerkiksi työyhteisössä vallitsevissa kirjoittamattomissa säännöissä ja toimintatavoissa.

Tän tyyppises työyhteisössä olevat toimintatavat niin kyllä ne vaikuttaa. Mitä esimerkiksi uskalletaan tehdä, mitä uskalletaan myöntää, miten toimitaan ylipäättänensäkin. Ja sitten kun sinne tulee uusi työntekijä, niin sehän tulee valmiiseen kulttuurin, työkulttuuriin, niihin kirjoittamattomiin sääntöihin. Ja sitten käytännössä siellä toimitaan sillä tavalla. Ja sitten se voi olla jossakin vaiheessa, kun ne vanhat työntekijät on häippänyt niin sitten siellä toimitaan tietyllä tavalla eikä aina ihan täysin sitten enää muistakaan että miksi mä näin ollaan ikinä toimittukaan.

Semmoisista puhutaan tiimeissä, että yleensä ei kyllä ehkä lähdetäisi tällaista ja tällaista tukemaan ja sitten monesti on vähän semmoisia kirjoittamattomia sääntöjä.

Otteissa työntekijät kuvasivat kokemuksiaan työyhteisön toimintatavoista ja kirjoittamista säännöistä. Kokemusten mukaan näillä kirjoittamattomilla säännöillä on merkitystä harkintavallan käytössä. Työntekijät esittivät, että työyhteisöön muodostuu esihenkilön ja kokenempien työntekijöiden kautta tietynlainen harkinnan kulttuuri ja kirjoittamattomat säännöt, jotka ohjaavat varsinkin uusien työntekijöiden harkintavallan käyttöä. Uudet työntekijät ei välttämättä osaa kyseenalaistaa näiden sääntöjen perusteita, jolloin säännöt saattavat jäädä ikään kuin todellisiksi säännöiksi työyhteisöön. Haastatteluissa pohdittiin, että kirjoittamattomissa säännöissä saattavat näkyä taustalla vaikuttavat arvot, mikä voi näkyä tiukempina tai löyhempinä harkintavallan käytön linjauksina.

Konkreettisenä esimerkkinä kirjoittamattomista säännöistä mainittiin puhelimeen tai tietokoneeseen liittyvä tuki. Työntekijöiden mukaan näihin harvoin myönnetään tukea, ja jos myönnetään, vaaditaan siihen poikkeuksellisen selkeät ja laajat perusteet. Tätä vallitsevaa näkemystä kritisoi, sillä työntekijät kokivat, että esimerkiksi puhelin on nykypäivänä lähes välttämätön asia, jolla hoidetaan pankkiasioita ja jopa viranomaisasioita erilaisten sovellusten kautta.

4.3 Kokemuksia tuen ja ohjauksen merkityksestä harkintavallan käytössä

Tuki ja ohjaus koettiin olennaiseksi osaksi harkintavallan käyttöä, ja niiden merkitys koettiin haastateltavien keskuudessa eri tavoin. Valtaosa haastateltavista koki saavansa riittävää tukea ja ohjausta harkintavallan käytössä. Osa sosiaalityöntekijöistä koki tuen ja ohjauksen olevan läsnä päivittäisessä työssä sekä kollegoiden että esihenkilön toimesta. Toiset työntekijät pitivät tärkeänä tuen ja ohjauksen muotona niin kutsuttuja case-kokouksia. Joillekin työntekijöille tuki ja ohjaus näyttäytyivät vähäisempänä ja vaikeammin saavutettavana. Tästä huolimatta haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että tuki ja ohjaus ovat keskeisiä harkintavallan käyttöä ja sen ammatillista kehittymistä tukevia tekijöitä.

Mun mielestä tähän duuniin kuuluu (tuen antaminen). Pitää olla aika avoin ja semmoinen, pitäisi olla aika vapaa semmoinen keskustelukulttuuri näis asioissa, koska puhutaan kuitenkin aika semmoista duunista, joka on aika syvällä siellä jossain marginaaleissa ja että asiakastyö voi olla että voi olla raadollistakin ja siten niitä kohtaamisia mitä ikinä onkaan niin monenlaisia, niin kyllä se pitäisi olla hyvinkin avointa ja semmoista vapaata.

Otteessa työntekijä toi esiin tuen merkityksen aikuissosiaalityössä. Hän korosti, että haastava työympäristö edellyttää avointa ja tukea antavaa työyhteisöä, jossa työntekijät voivat jakaa kokemuksiaan ja tukea toisiaan. Aikuissosiaalityössä tuki ja ohjaus koettiin työn keskeisenä voimavarana. Avoin keskustelukulttuuri ei pelkästään mahdollista tiedon ja neuvojen jakamista, vaan toimii myös emotionaalisen vertaistuen muotona haastavassa työympäristössä. Harkintavallan käyttö vaativissa asiakastilanteissa edellyttää kokonais-

valtaista ymmärrystä tilanteesta, minkä vuoksi ammatillinen vertaistuki ja ohjaus nousevat keskeiseen rooliin. Riittävällä tuella koettiin olevan merkitystä työssä koetusta kuormituksesta.

Mä koen itse sitä eettistä kuormitusta aika vähän koska mä saan sitä tukea tosi paljon työyhteisössä.

Työntekijän mukaan vahvan tuen ansiosta työn eettinen kuormitus tuntuu vähäiseltä, ja näin ollen työnteko tuntuu kevyeltä. Vahva työyhteisön tuki osoittaa, että vaikka työ olisi sisällöllisesti raskasta, riittävä tuki voi keventää kokemusta koetusta kuormituksesta. Tuki ja ohjaus eivät tarkoita vain käytännön apua, vaan ne heijastuvat myös luottamuksena työntekijän harkintavallan käyttöön ja päätöksentekoon. Erityisesti tällaista kokemusta korostivat kokeneemmat työntekijät.

Useissa haastatteluissa korostettiin työyhteisön, ja erityisesti kollegoiden, merkitystä harkintavallan käytössä. Tämä näyttäytyi sekä avun antamisena että saamisena arjen työtilanteissa. Useat työntekijät kokivat saavansa apua kollegoiltaan helposti ja nopeasti. Erityisesti tuen ja ohjauksen merkitystä painottivat työntekijät, jotka olivat työskennelleet aikuissosiaalityössä lyhyemmän aikaa.

...just vaikka huonekaverini kanssa pystyy hyvin keskustella.

Otteessa työntekijä viittaa siihen, että avun saanti arjessa koettiin vaivattomaksi. Tätä kokemusta kuvasi moni muukin työntekijä. Työntekijät puhuivat ”ovelta ovelle” -avusta tai avokonttorin mahdollistamasta matalan kynnyksen vuorovaikutuksesta, jossa apua voitiin pyytää helposti kollegoilta tai esihenkilöltä tilanteen vaatiessa. Useat haastateltavat kokivat myös esihenkilöltä saatavan tuen merkittäväksi osaksi työssä saatavaa tukea. Esihenkilön tarjoama tuki ja ohjaus koettiin pääasiassa hyväksi ja tiiviksi.

Koen tavallaan sen, että kun tässä on tosi osaava esihenkilö, joka istuu aina alas niin se auttaa tosi paljon ja se kuormitus tuntuu silloin pienemmältä.

Työntekijä kuvasi, kuinka osaava ja helposti lähestyttävä esihenkilö auttaa työssä jaksamisessa ja vähentää kuormituksen kokemusta. Monet työntekijät kokivat, että esihenkilö

on helposti tavoitettavissa ja läsnä arjessa, jolloin harkintaa käyttäessä neuvoa voi kysyä matalalla kynnyksellä. Esihenkilön kyky olla aidosti läsnä ja käyttää aikaa työntekijöiden auttamiseen koetaan tärkeäksi arjen kuormituksen kannalta (ks. Lehto-Lundén & Salovaara 2016).

Ehkä omalla kohdalla sitä, että mä oon jo ajatellut että hei mä oon mä olisin tekevässä näin ja sitten mä vaan käyn kysymässä siunauksen. että tällöinen summaa ajattelen ja sitten se (esihenkilö) on vaan joo kuulostaa hyvältä.

Työntekijän kuvaamassa esimerkissä esihenkilön tuki näyttäytyi työntekijän päätöksen vahvistamisena. Esihenkilö osoitti hyväksynnällään, että hän luottaa työntekijän päätöksentekoon. Luottamuksen osoittaminen voi lisätä työn merkityksellisyyden tunnetta ja helpottaa harkintavallan käyttöä jatkossa.

Uudemmat työntekijät kuvasivat harkintavallan käytössä epävarmuutta erityisesti työuran alkuvaiheessa.

Mä vast kävin tätä läpi yhen mun kollegan kanssa kenen on ehkä vaikea käyttää sitä harkintaa tai että tosi paljon se kysyy asioita sille että eihän me, emmehän me myönnä näihin tai eihän me tätä.

Työntekijä toi esiin kokemuksen, siitä miten harkintavallan epävarmuus näkyi omassa työyhteisössä. Harkinnan käytön epävarmuus johti päätösten varmisteluun kokeneemalta kollegalta. Tällöin itsenäisen harkinnan käyttö voi jäädä pinnalliseksi, mikä heikentää päätösten yksilöllisyyttä ja syvällisyyttä.

Samaan aikaan kaikki haastateltavat eivät kokeneet tarvitsevansa tukea harkintavallansa käyttöön, vaan enemmän antoivat tukea ja ohjausta kollegoilleen. Työntekijät, jotka eivät kokeneet tarvitsevansa tukea harkintavallan käyttöön, olivat työskennelleet aikuissosiaalityössä useamman vuoden ajan. Avun antaminen koettiin ajoittain kuormittavaksi, sillä se saattoi keskeyttää omaa työskentelyä. Kollegan konsultointia ei koettu yksinkertaisena neuvonantona, sillä kysymykset tuen myöntämisestä saattoivat herättää enemmän lisäksymyksiä kuin antaa vastauksia.

Aika paljon konsultoidaan toisia ja mä aina itse vähän sitä mieltä että no tää on vähän yksipuolista tää, että kun sä kerrot jonkun tilanteen ja mulle tulee heti kymmenen kysymystä lisää että se se ei ole niin kauhean yksiselitteisiä vastauksia näihin yleensä.

Otteessa kokeneempi työntekijä kuvasi sitä, kuinka hän ei kokenut avunantamista nopeana tilanteena, vaan asiakkaan tilanne on usein monisyinen, jolloin työntekijälle herää tilanteessa monia kysymyksiä. Tilanteen kokonaisvaltainen selvittäminen vie aikaa, mikä on pois omasta työajasta. Yksi kokeneempi työntekijä kertoi tekevänsä tietoisesti etätöitä ajoittain välttääkseen työhön kohdistuvia keskeytyksiä. Toisaalta osa työntekijöistä koki samaan aikaan, että kokeneempien työntekijöiden konsultoiminen saattaa kuormittaa heitä, mikä teki avunpyytämisestä osittain vaikeaa. Tällaisissa tilanteissa työntekijä saattaa epävarmoin perustein myöntää tai olla myöntämättä tukea.

Kokeneemmat sosiaalityöntekijät kuitenkin korostivat, että uusille työntekijöille olisi tärkeä tarjota tiiviimpää tukea harkintavallan käyttöön työuran alussa.

Ne ekat 3 kuukautta, puoli vuotta ja sen jälkeenkin musta tuntuu että on monille uusille se kaikista vaikein. Niin musta tosiaan hyvä, että semmoista mentorointimallia tai vahvempaa perehdytystä olisi tarjolla, koska se pitkäaikainen työntekijä on myös asiakkaan etu. Että siihen kiinnitetäisiin enemmän huomiota, kun kyllä minusta edelleen näkyy ja kuuluu se, että tulee uusi työntekijä ja sitten hänelle muutamaksi viikoksi siihen otetaan joku perehdytys ja tässä on nää käytännön asiat. Ja sitten se sen jälkeen pohjautuu vaan näihin keskusteluihin, että se ei ole kyllä aika yksin sitten aika isojen asioiden kanssa.

Kokeneempi työntekijä kuvasi perehdytyksen olevan työn vaativuuteen nähden suppea, sillä perehdytysviikkojen jälkeen työntekijä voi kokea jäävänsä yksin isojen ja haastavien asioiden äärelle. Puutteellinen perehdytys voi aiheuttaa epävarmuutta harkinnan rajoista ja jättää työntekijän yksin haastavien tilanteiden äärelle. Tämä voi puolestaan lisätä työntekijöiden kuormitusta ja jopa vaihtuvuutta. Työntekijän mukaan pitkäaikaisten työntekijöiden pysyvyys edistää myös asiakkaiden edun toteutumista paremmin.

Useat työntekijät kokivat perehdytyksen tärkeänä osana aikuissosiaalityötä. Hyvällä perehdytyksellä nähdään olevan pitkäaikaiset vaikutukset työntekijän ammatilliseen kas-

vuun ja kehittymiseen ja siten myös harkintavallan käyttöön. Laadukas perehdytys näytetään työn alkuvaiheessa tärkeänä tukena, jonka avulla työntekijä alkaa hahmottaa rooliaan harkintavallaa käyttävänä ammattilaisena. Myös Viitalan (2020) mukaan onnistunut perehdytys edistää työntekijän kiinnittymistä työtehtäviin ja tukee ammatillisen työotteiden kehittymistä. Samalla perehdytys vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee saavansa tukea uudessa työyhteisössä.

Mä koen että mä oon saanut kyllä hyvän perehdytyksen ja hyvän niin kun koulutuksen siihen tässä niin kun tässä mun työssäoloaikana, että mulla ei hirveästi haasteita siinä ole. Tavallaan se linja mitä minkälaisia päätöksiä mä yleensä teen, niin se on semmoinen linja mitä sitten täällä on alusta asti ehkä opetettu tekemään.

Työntekijän kokemuksessa korostui, miten kattava perehdytys ja koulutus voivat luoda vahvan perustan harkintavallan käytölle. Työntekijä koki, että perehdytyksessä omaksutut toimintatavat harkinnan käytöstä ovat yhä osa hänen työtään. Perehdytys vahvisti työntekijän ammatillista suuntaa ja lisäsi varmuutta päätöksenteossa, mikä loi kestävän pohjan harkintavallan käytölle.

Kaikki eivät olleet yhtä mieltä siitä, että arjessa oleva tuki ja ohjaus on riittävää, mikä voi lisätä yksinäisyyden kokemusta työssä.

Hirmu itsenäisiä me ollaan täällä ja siihen tää ehkä vähän jotenkin tää työympäristö jollain lailla kannustaa ja musta olisi kauhean kiva että olisi enemmän ehkä sitä työparityöskentelyä.

Otteessa työntekijä kuvasi kokemustaan siitä, että omassa työyhteisössä korostuu vahvasti itsenäinen työote, jota myös työympäristön toimintatavat hänen mukaansa tukevat. Tämä voi myös vähentää tuen saatavuutta arjessa. Työntekijä toivoi enemmän työparityöskentelyä, joka mahdollistaisi paremman tuen ja yhteisen reflektoinnin arjen päätöksenteossa. Yksilökeskeinen työtapa voi vaikuttaa työn kuormittavuuteen, koska arjessa ei ole mahdollisuuksia yhteiseen pohdintaan ja reflektointiin. Työparityöskentely voi tukea harkintavallan käyttöä tarjoamalla kollegiaalista vertaistukea ja toista näkökulmaa päätöksentekoon.

Toisaalta kokemukset yksin jäämisestä vaihtelivat työyhteisöittäin. Esimerkiksi aiemmin esiin noussut avokonttoriesimerkki kuvasi työympäristöä, jossa työntekijät kokivat avun kysymisen helpoksi. Arjessa luontevasti tapahtuva vuorovaikutus voi vähentää tunnetta työn yksinäisyydestä. Esimerkki osoittaa, että työympäristöllä ja yhteisön toimintatavoilla on merkitystä siinä, miten harkintavallan käyttöä tukeva vuorovaikutus toteutuu arjessa.

Osa työntekijöistä puolestaan koki esihenkilön tuen ja ohjauksen etäiseksi.

...mennäänkö me jokainen kysymään häneltä jonossa, että anteeksi voinko myöntää. Että ei, hänellä ole aikaa eli se olisi väärin ei se kuulu hänenkään työkuvaansa. Että toki toivon että hän antaa enemmän aikaa niin kun uusille työntekijöille mitä tulee harkintavaltaa. Mutta ei kannattaisi kyllä ehkä vanhojakaan tai kokeneempia unohtaa koska niin koska silloin työntekijäkin saattaa passivoitua.

Edellä olevassa otteessa työntekijä tuo esiin kokemuksen esihenkilön tuen niukkuudesta. Erityisesti kokemukseen liittyi tunne siitä, ettei halunnut kuormittaa työllään esihenkilöä omilla kysymyksillään. Kyse ei siis ollut niinkään tuen saatavuudesta, vaan enneminkin työntekijän epäröinnistä hakea tukea tilanteessa, jossa koki mahdollisesti kuormittavansa muita. Samalla työntekijä osoitti ymmärrystä uusista työntekijöistä kohtaan, mutta korosti, ettei kokeneempia työntekijöitä tulisi unohtaa. Mikäli työntekijä jää vaille tarvitsemaansa tukea, hänen työskentelynsä voi muuttua vähemmän aktiiviseksi. Tämä voi heijastua myös harkintavallan käyttöön, koska työ muuttuu rutiininomaisemmaksi ja oman harkinnan kriittinen tarkastelu saattaa vähentyä. Niin pidempään työskennelleet kuin työuransa alkuvaiheessa olevat työntekijät korostivat reflektoinnin merkitystä harkintavallan käytössä.

Sellaiseen ehkä reflektioon tai johonkin sellaiseen myös kaipaisi joskus näkökulmia, mitä kyllä toki työkaveritkin antaa mutta tota niin kyllähän sitä välillä toivoisi että sitä olisi enemmän.

Otteessa työntekijä toi esiin toiveen keskinäisen reflektoinnin lisäämisestä. Reflektointi tarjoaa sosiaalityöntekijöille mahdollisuuden tarkastella päätöksentekoa eri näkökulmista, mikä voi tuoda harkintavallan käyttöön uusia ulottuvuuksia. Työntekijät kokivat,

että reflektointi työyhteisön kesken auttaa pitämään työn mielekkäänä ja tukee ammatillista kasvua (ks. Heinonen 2007, 34). Haastatteluissa case-kokoukset nousivat useasti keskeisiksi tuen muodoiksi harkintavallan käytössä.

Joka viikko keissikokous niin siellä siellähän aika paljon. Toki siellä on tosi paljon muutakin kuin sitä harkintavaltaa, ja sitten mä oon kyllä tykännyt meidän tiimin kokouksesta. Siinä tosi silleen kokonaisvaltaisesti aina puhutaan siitä tilanteesta ja kysellään ja käydään läpi sitä jotenkin tosi kokonaisvaltaisesti.

Työntekijä koki case-kokouksen tarjoavan tilaa yhteiselle pohdinnalle ja oppimisille. Lisäksi työntekijät kuvasivat, että kokoukset mahdollistavat asiakastilanteiden läpikäynnin rauhassa ja kokonaisvaltaisesti, kun aika on varattu nimenomaan tähän tarkoitukseen. Case-kokoukset nähtiin tärkeäksi osaksi harkintavallan kehittymistä erityisesti uusien työntekijöiden kannalta. Ne ovat tilanteita, joissa uudet työntekijät oppivat laajemmin harkintavallan käytöstä esimerkkien kautta. Case-kokoukset näyttäytyivät eri tiimeissä vaihtelevina käytäntöinä, joissakin tiimeissä niitä järjestettiin säännöllisesti, kun taas toisissa niiden järjestäminen oli huonosti organisoitua tai kokouksia ei pidetty lainkaan.

Aamuisin semmoinen kokoontuminen missä ollaan keskenään sovittu sosiaalityöntekijöiden kanssa että kokoonnutaan voi kysyä neuvoa ja jaetaan uudet asiakkuudet niin meillä on semmoinen vapaamuotoinen epävirallinen kokoontuminen.

Työntekijä kertoi, että heidän tiimissään sosiaalityöntekijöille järjestetään päivittäin case-kokous, jossa voidaan jakaa asiakkuuksia, kysyä neuvoa ja reflektoida asiakastapauksia yhdessä kollegoiden kanssa. Hän koki, että tällainen sosiaalityöntekijöille kohdistettu tuen muoto tukee merkittävästi harkintavallan käyttöä. Se myös mahdollisti kokemusten jakamisen ja toi harkinnan käyttöön kollektiivista näkökulmaa.

Aineistossa tuli kuitenkin esiin, että vastaavanlaisia kokoontumisia ei järjestetä kaikilla alueilla. Useat työntekijät toivat esiin tarpeen samantyyppisille case-kokouksille myös muissa tiimeissä.

Joku semmoinen mikä oli spessusti sossuille. Voiko se olla joku sossuklinikka tai en mä tiedä joku semmoinen, missä puitais just näitä asioita ja jotenkin tai voisiko se olla teams-ryhmä tai että ehkä sitä konsultaatiota voisi pitempään työskennellessä hakee ehkä jotenkin helpommin sen oman työn tueksi.

Kyseisessä otteessa työntekijä ehdotti esimerkiksi ”sossuklinikka”-mallia, jossa kokeneemmilta kollegoilta voisi kysyä apua ja näkökulmaa oman työn tueksi. Sosiaalityön asiakastilanteet ovat usein haastavia ja moninaisia, jolloin tällainen toimintatapa voisi tukea myös kaikkien sosiaalityöntekijöiden vastuullista päätöksentekoa, ei pelkästään uusien työntekijöiden.

5 Yhteenveto

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tarkastella aikuissosiaalityössä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia harkintavallan käytöstä harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksenteossa. Tavoitteena oli saada työntekijöiden kokemukset esille, sillä aihetta ei ole tutkittu juurikaan kokemuksen näkökulmasta. Tutkimuskysymykseni oli: Miten sosiaalityöntekijät kokevat harkintavallan käytön osana harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksentekoa? Haastatteluaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla yksilöhaastatteluilla Helsingin kaupungin aikuissosiaalityössä työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä.

Harkintavallan käyttö merkityksellistyi haastatteluissa monin tavoin ja sen koettiin olevan tärkeä osa aikuissosiaalityötä ja harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksentekoa. Vaikka kaikki haastattelemani työntekijät edustivat Helsingin kaupungin aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöitä, oli havaittavissa myös alueellisia eroja harkintavallan käytön eri ulottuvuuksissa.

Työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että harkintavallan käyttö on olennainen osa suunnitelmallista sosiaalityötä ja keskeinen väline asiakkaan tukemisessa erityisesti haastavissa elämäntilanteissa. Sen käytön nähtiin ennen kaikkea kytkeytyvän harkinnanvaraisen toimeentulotuen päätöksentekoon, ja erityisesti sen merkitys korostui ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa, sillä valtaosa työntekijöistä koki siinä käytettävän harkintavallan laajemmaksi kuin täydentävän toimeentulotuen päätöksenteossa. Myös Tuovinen (2025, 46) on todennut, että erityisesti ehkäisevän toimeentulotuen myöntäminen edellyttää sosiaalihuollon ammattihenkilön harkintaa tuen tarpeesta.

Kokemukset harkintavallan laajuudesta vaihtelivat. Osa työntekijöistä arvioi Helsingissä harkintavallan käytön olevan rajallisempaa verrattuna muihin hyvinvointialueisiin, sillä suuressa organisaatiossa palvelut jakaantuvat eri toimijoille, jotka tekevät palveluistaan omat päätöksensä, jolloin päätöksenteko aikuissosiaalityössä keskittyy toimeentulotukseen. Vastaavasti osa työntekijöistä koki harkintavallan käytön ulottuvan laajasti aikuisosiaalityön arkeen. Palvelutarpeen arvioinnin ja asiakassuunnitelmien laatiminen nähtiin tilanteina, joissa harkintavallan käyttö ulottuu myös muuhun työhön.

Kalliomaa-Puha kumppaneineen (2014, 9) ovat todenneet jo yli vuosikymmen sitten, että harkintavalta ei ole koskaan täysin vapaata, sillä viranomaisen harkintavallan käyttöä rajoittavat useat tekijät kuten oikeudelliset, ammattieettiset, hallinnolliset, taloudelliset sekä asiantuntijatiетoon ja teknologiaan liittyvät ulottuvuudet. Vaikka näkemys on esitetty jo kymmenen vuotta sitten, se näyttäytyy edelleen ajankohtaisena. Työntekijöiden kokemusten perusteella harkintavallan käyttöä ohjaavat osaltaan samankaltaiset ulottuvuudet, joita Kalliomaa-Puha kumppaneineen ovat tuoneet esiin. Erityisesti hallinnolliset, taloudelliset, ammattieettiset ja asiantuntijatiетoon liittyvät näkökulmat nousivat esiin tutkimuksessa.

Työntekijöiden kokemusten perusteella harkintavallan käyttöä ohjasivat rakenteelliset, taloudelliset ja professionaaliset periaatteet. Näitä olivat esimerkiksi organisatoriset linjaukset, taloudelliset reunaehdot sekä ammattietiikan ja vallan tasapainottelu. Myös työkokemuksen ja ammatti-identiteetin kehittymisen nähtiin vaikuttavan harkintavallan käyttöön. Tulokset ovat samansuuntaisia myös Sirviön ja kumppaneiden (2015) tutkimuksen tuloksiin, jossa harkintavallan käyttö muodostuu professionaalisuuden, byrokrattisuuden ja asiakkuuden välisessä vuorovaikutuksessa.

Työntekijät kokivat erityisesti organisatoriset ohjeet harkintavallan käyttöä ohjaaviksi tekijöiksi. Niitä kuvattiin työvälineenä, jota voi hyödyntää päätöksenteossa. Toisaalta ne koettiin myös ristiriitaiseksi suhteessa yksilökohtaisen harkinnan käyttöön. Haastattelussa pohdittiin paljon alueellisia eroja pysyväisohjeiden soveltamisessa ja työntekijät toivat esiin, että pysyväisohjeiden erilainen tulkinta voi heikentää yhdenvertaisuuden toteutumista. Myös Kivipelto ja Elovainio (2024, 5) ovat esittäneet samankaltaisia havaintoja: hyvinvointialueilla harkinnanvaraisen tuen myöntöperusteiden euromääräiset rajat eroavat merkittävästi toisistaan, mikä voi asettaa asiakkaat eriarvoiseen asemaan. Kivipelto ja Tanner (2025, 89) ovat ehdottaneet, että tukiin määritellyt myöntökriteerit tulisi

yhtenäistää valtakunnallisesti, jolloin päätöksenteosta tulisi selkeämpää ja tuen saajien asemasta tulisi yhdenvertaisempi. Sosiaalityöhön on lisäksi kaavailtu valtakunnallista, Käypä hoito -suositukseen kaltaista Käypä sosiaalityö -järjestelmä (Pohjola & Muuri 2024, 51), joka voisi osaltaan edistää harkinnanvaraisen toimeentulotuen käytänteitä ja helpottaa harkintavallan käyttöä. Toisaalta tällaiset suositukset voivat kaventaa yksilöllistä harkintaa, minkä vuoksi tulisi huomioida professionaalisen harkintavallan merkitys.

Lisäksi taloudelliset kysymykset jakoivat työntekijöiden näkemyksiä. Osa työntekijöistä katsoi, ettei taloudellisten reunaehtojen tulisi ohjata harkinnan käyttöä, vaan päätösten tulisi ensisijaisesti perustua lainsäädäntöön ja asiakkaan edun toteutumiseen. Vastaavasti osa työntekijöistä toivoi avoimempaa keskustelua taloudellisista käytännöistä, sillä läpinäkyvän ja avoimen talouspuheen koettiin edistävän oikeudenmukaista harkinnan käyttöä.

Useat työntekijät kokivat jännitteen taloudellisten reunaehtojen ja yksilöllisen harkinnan välillä. Kokkosen (2021) mukaan valtaosa sosiaalityöntekijöistä on kokenut säästö- ja tehokkuuspaineiden lisääntyneen alalla. Samalla osa työntekijöistä korosti, ettei harkinnan käyttöä tulisi ohjata taloudellisten reunaehtojen kautta, vaan sen tulisi perustua ammatilliseen harkintaan, jossa korostuvat asiakkaan etu, eettinen vastuu ja työn autonomisuus (ks. Sirviö ym. 2015, 250). Närhi ym. (2014, 241) puolestaan ovat todenneet, että professionaalinen harkintavalta korostaa työntekijän vapautta toimia asiakaslähtöisesti ammatillisen tiedon ja eettisten periaatteiden pohjalta. Hän näkee tällaisen harkintavallan hyödyttävän paitsi asiakkaita mutta myös lopulta yhteiskuntaa ja taloutta.

Tuloksissa nousi esiin, että taloudellinen ulottuvuus on korostunut aiempaa näkyvämmiin organisaation tarjoaman talouskoulutuksen ja uusien vuokravelkalinjausten myötä. Työntekijät esittivät erilaisia näkemyksiä siitä, miksi vuokravelkakäytäntöjä on tiukennettu ja talouskoulutus on tullut pakolliseksi. Monet näkivät, että taustalla on pyrkimys tuoda taloudellisia reunaehtoja näkyvämmäksi ja ymmärrettävämmiksi. Myös sosiaalibarometri 2025 -tutkimuksen ennakkotietojen mukaan harkinnanvaraisen toimeentulotuen käytäntöjä on kiristetty monilla hyvinvointialueilla, erityisesti vuokravelkatilanteissa (Soste 2025).

Työntekijöiden erilaiset näkemykset taloudellisista reunaehdoista ja kokemukset lisääntyneistä talouskäytännöistä voivat selittyä monilla tekijöillä. Sosiaalibarometrin ennakkotiedot viittaavat siihen, että harkinnanvaraisen toimeentulotuen muuttuneet myöntämiskäytännöt eivät kohdistu pelkästään yksittäiseen organisaatioon, vaan heijastavat laajempaa rakenteellista muutosta. Kalliomaa-Puha kumppaneineen (2014, 10) onkin esittänyt, että heikentyvä talous ja sosiaaliturvan kohdistuvat muutokset vaikuttavat harkintavallan sääntelyyn ja käyttöön joko tarkoituksellisesti tai tarkoittamatta. Viimeaikaiset taloussuhdanteiden muutokset ja sosiaaliturvaleikkausten lisääntyminen voivat osaltaan lisätä talousnäkökulman painoarvoa organisaatiossa, mikä voi selittää taloudellisten käytänteiden muuttumista. Yhtenä laajempaa taustatekijänä voidaan pitää hallintokulttuurin muutosta julkisella sektorilla, mikä on seurausta julkisjohtamisen (NPM) oppien omaksumisesta, missä korostetaan työn tehokkuutta, taloudellisuutta ja tuloksellisuutta. Opin myös on todettu kaventavan ammatillista harkintaa sosiaalityössä. (Blomberg ym. 2014, 187; Mänttari-van der Kuip 2015, 330.)

Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että organisaation on tärkeää varmistaa, etteivät taloudelliset reunaehdot korostu liikaa tulevaisuuden päätöksenteossa ja siten heikennä yksilöllisen harkinnan toteutumista. Tällöin myös rakenteellisen sosiaalityön merkitys korostuu niin organisaation kuin työntekijän näkökulmasta, jolloin harkintavallan professionaalista merkitystä ja vaikuttavuutta tulisi tarkastella myös laajemmassa yhteiskunnallisessa kontekstissa. Lisäksi taloudellisten muutosten yhteydessä taloudellisten linjausten käytännöistä tulisi viestiä työntekijöille selkeästi ja läpinäkyvästi, jotta työntekijät ymmärtävät muutosten juurisyyt selkeästi.

Työntekijöiden kokemuksissa korostuivat myös ammatilliset ja eettiset periaatteet harkintavallan käyttöä ohjaavina tekijöinä. Näissä periaatteissa korostuivat erityisesti vallan ja eettisyyden välinen yhteys. Työntekijät tunnistivat vallankäytön osana harkintavallan käyttöä, jolloin työntekijän eettinen vastuu harkintavallan käyttäjänä korostuu. Eettinen pohdinta nousi esiin asiakkaiden yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumisessa. Työntekijät kuvasivat tasapainottelevansa yksilöllisen harkinnan, vallankäytön ja yhdenvertaisuuden välillä, mikä teki harkintavallan käytöstä haastavaa. Harkintavallan käyttöä ohjaa keskeisesti sosiaalityön ammattietiikka (ks. Kalliomaa-Puha ym. 2014, 9), minkä avulla työntekijä perustelee tekemiään ratkaisuja itselleen ja asiakkailleen. Moraaliset kysymykset syntyvät usein tilanteissa, joissa työntekijän on tehtävä valintoja erilaisien etujen, haittojen ja ristiriitaisten odotusten välillä. (Lehto-Lundén & Salovaara 2016.)

Työntekijöiden kokemuksista oli nähtävissä, että harkintavallan käyttö koettiin erityisen haastavaksi sellaisissa tilanteissa, joissa moraaliset kysymykset korostuivat, esimerkiksi yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumisen näkökulmasta.

Työntekijöiden kokemusten perusteella työkokemuksella ja ammatti-identiteetin kehitymisellä koettiin olevan merkittävä vaikutus harkintavallan käyttöön. Kivistön ja Hokkasen (2023, 340) mukaan laadukas harkintavallan käyttö rakentuu sekä formaalin että kokemuksellisen tiedon varaan. Ammatti-identiteetin rakentuminen on kuitenkin moniulotteinen prosessi, johon vaikuttavat useat tekijät (Lehto-Lundén & Salovaara 2016). Sosiaalityöntekijän kohdalla ammatti-identiteettiä muovaavat työn moninaiset ja osin ristiriitaiset roolit. Keskeisen jännitteen muodostaa työn jakautuminen toisaalta tukijaksi ja asianajaksi, toisaalta kontrolloijaksi ja kieltäjän tehtävään. (Vaininen 2011, 42, 46.) Tämä roolien välinen ristiriita näkyi myös tutkimukseni tuloksissa, joissa monet työntekijät kuvasivat harkintavallan käytön olleen erityisen haastavaa työuran alkuvaiheessa. Monet työntekijät arvioivat harkintavallan epävarman käytön johtuvan siitä, että ammatti-identiteetti ei ollut vielä muodostunut. Uudemmat työntekijät kaipasivat enemmän tukea ja ohjausta, kun taas kokeneemmat työntekijät käyttivät harkintaansa itsenäisemmin ja varmemmin.

Työyhteisön tuki ja ohjaus koettiin keskeisiksi harkintavallan käyttöä tukeviksi tekijöiksi. Ne näyttäytyivät vahvana kollegiaalisena tukena, erilaisina kokouskäytäntöinä ja esihenkilön tarjoamana arjen tukena. Kollegiaalisen tuen merkitys korostui erityisesti aikuis-sosiaalityön vaativassa ja kuormittavassa työympäristössä. Aineistossa oli kuitenkin nähtävissä alueiden välisiä eroja tuen kokemuksista. Suurin osa koki, että tuki on riittävää, mutta esiin tuli myös kokemuksia tuen vähyydestä. Lehto-Lundénin ja Salovaaran (2016) mukaan yhteinen reflektointi ja vertaistuki vahvistavat työn mielekkyyttä ja lisää työssä viihtymistä. Sosiaalinen tuki on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty vahvempaan hallinnan tunteeseen, vähentävän loppuun palamisen riskiä ja työyhteisön vaihtuvuutta. (Salo ym. 2016, 9.)

Työntekijöiden kokemusten perusteella harkintavallan käyttöä voitaisiin kehittää panostamalla organisaation tarjoamaan tukeen sekä vahvistamalla työntekijöiden perehdytystä ja mentorointia. Organisaatio voisi luoda yhtenäisemmät tuki- ja perehdytyskäytännöt. Lisäksi sosiaalityöntekijöille voisi järjestää yhteisiä, tiimien välisiä kokouksia, kuten eräs sosiaalityöntekijä haastattelussa ehdotti. Tämä voisi vähentää alueellisia eroja linjausten

soveltamisessa, parantaa tiimien välistä yhteistyötä ja lisätä harkinnan käytön ja päätöksenteon läpinäkyvyyttä. Samalla se voisi vähentää tiimien välisiä pohdintoja ja keskusteluja eri linjauskäytännöistä.

Tuloksia analysoitaessa on huomioitava tutkimuksen rajallisuus ja yleistettävyyys. Tutkimuksen aineisto kerättiin vain Helsingin aikuissosiaalityöstä, mikä rajaa tulosten yleistettävyyttä. Toisaalta tutkimuksen tarkoituksena oli ymmärtää työntekijöiden kokemuksia ja merkityksiä, ei tehdä yleistyksiä kokemusten pohjalta (ks. Laine 2018, 28). Tuloksia on tarkasteltava nimenomaan kokemuksellisenä kuvauksena tietystä ajankohdasta ja kontekstista. Lisäksi tutkijan tulkintaan vaikuttaa tutkijan lähtökohdat. Olen toiminut aikuissosiaalityössä sosiaalityöntekijänä, jolloin omat lähtökohdat ovat väistämättä vaikuttaneet siihen, miten tulkiten työntekijöiden kokemuksia ja merkityksiä. Näistä lähtökohdista huolimatta olen pyrkinyt säilyttämään mahdollisimman avoimen ja ennakkoluulottoman otteen läpi tutkimusprosessin.

Tutkimusprosessini käynnistyi virallisesti syksyllä 2024, jolloin aloin laatia tutkimussuunnitelmaa ja keräämään taustoittavaa tutkimuskirjallisuutta. Olin pohtinut jo pitkään aiheita, sillä olin työskennellyt aikuissosiaalityössä. Aihe tuntui ajankohtaiselta ja kiinnostavalta. Vaikka harkintavaltaa on tutkittu aiemmin eri tieteenaloilla, koin haasteeksi löytää tarpeeksi tuoretta ja näkökulmaani sopivaa tutkimuskirjallisuutta. Käytin paljon aikaa siihen, että löysin aiheeseeni soveltuvaa ja riittävän tuoretta kirjallisuutta. Sain tutkimusluvan Helsingin kaupungilta helmikuussa 2025. Haastateltavien rekrytointi vei jonkin aikaa, mutta lopulta sain haastattelun mukaan yhdeksän osallistujaa, joista olen erityisen kiitollinen.

Tutkimukseni lähestymistavaksi valitsin fenomenologis-hermeneuttisen otteen, joka oli itselleni ennestään vieras. Tästä huolimatta koin sen soveltuvan kokemusten ja merkitysten tutkimukseen. Aineiston analyysin osoittautui paikoin haastavaksi. Keräämäni aineisto on sisällöltään erittäin monipuolinen ja laaja, ja ehkä juuri siksi sen rajaaminen tuntui ajoittain vaikealta. Haasteista huolimatta koin, että sain esiin arvokasta tietoa työntekijöiden kokemuksista ja merkityksistä, joita pyrin tarkastelemaan mahdollisimman avoimesti ja objektiivisesti työntekijöiden näkemyksiä kunnioittaen.

Harkintavallan käyttöä tulisi tutkia syvemmin ja monipuolisemmin, erityisesti työntekijöiden kokemusten näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt työryhmän toimeentulotuen uudistamista varten (Kivipelto & Tanner 2025, 89). Toimeentulotuen uudistaminen osaltaan korostaa aihepiirin ajankohtaisuutta ja tarvetta tuottaa vaikuttavaa tutkimustietoa harkinnan käytöstä päätöksenteossa. Myös valtakunnallisella tasolla hyvinvointialueiden välinen vertailu olisi perusteltua, jotta yhdenvertainen harkintavallan käyttö toteutuu. Koen tärkeänä tarkastella sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalihoitajien näkemyksiä harkintavallan käytöstä rinnakkain. Tällöin voitaisiin selvittää, miten ammatilliset roolit ja koulutukselliset erot heijastuvat harkintavallan käyttöön.

Lähteet:

- Backmann, Minna & Mattila, Minna (2025) Näkökulma: Toimeentulotuki ei ole kaikkien saavutettavissa: Takuusäätiön kokemuksia ja havaintoja. Teoksessa Saikkonen, Paula & Mikkilä, Susanna (toim.) Toimeentulotuki 2020-luvulla: Tavoitteena parempi viimesijainen turva.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150836/URN_ISBN_978-952-408-450-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 20.4.2025.
- Blomberg, Helena & Kallio, Johanna & Kroll, Christian (2014) Regulaatiivista vai liberaatiivista? Kuntien sosiaalityöntekijöiden harkintavaltaan liittyvät asenteet Suomessa ja Ruotsissa. Teoksessa Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (toim.) Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen. Kelan tutkimusosasto. Helsinki. 136–154. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9ec6ad8a-e981-40aa-9da2-3aae405b493f/content>. Viitattu 17.1.2025.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.
- Evans, Tony (2020) Creativity: Re-thinking Professional Discretion. *Social work & society* 18 (1).
- Evans, Tony (2013) Organisational Rules and Discretion in Adult Social Work. *British Journal of Social Work* 43 (4), 739–758.
- Heinonen, Hanna (2007) Kohti syvempää ymmärrystä sosiaalityössä – tutkiva ja arvioiva työote sosiaalityöntekijöiden jäsentämänä. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca.
<https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=ca0840f2-fdf4-4bd2-910e-2298a3af21c4>. Viitattu 3.5.2025.
- Heinonen, Hanna-Mari & Laatu, Marko (2020) Hallinnollisen päätöksenteon rationaalisuus toimeentulotuki uudistuksen valmistelussa. Teoksessa Korpela, Tuija & Heinonen, Hanna-Mari, Laatu, Markku & Raittila, Simo & Ylikännö, Minna (toim.) Ojasta allikkoon? Toimeentulotuki uudistuksen ensi metrit. Kela. Helsinki. 60–115.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bf333358-1202-43eb-9ef8-cd6badc38d8d/content> Viitattu 12.1.2025.
- Helsingin kaupunki: Aikuissosiaalityö.
<https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/sosiaalinen-ja-taloudellinen-tuki/aikuissosiaalityo>. Viitattu 12.11.2024.
- Helsingin kaupunki: Täydentävä tai ehkäisevä toimeentulotuki.
<https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/sosiaalinen-ja-taloudellinen-tuki/talous-tyokyky-ja-toimeentulo/taydentava-tai-ehkaiseva-toimeentulotuki> Viitattu 20.11.2025.
- Helsingin kaupunki (2024) Pysyväisohje PYSY109, täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki.
<https://ahjojulkaisu.hel.fi/FAD74603-3F16-C950-ACEB-91FAF6F00003.pdf>. Viitattu 20.1.2025.
- Jokinen, Arja (2016) Asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välinen suhde. Teoksessa Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus.

- Jokinen, Arja (2008) Sosiaalityö tukena ja kontrollina aikuisten kohtaamisessa. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Vastapaino, 110–144.
- Juhila, Kirsi (2008) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Vastapaino. Tampere. 14–47.
- Juhila, Kirsi 2008: Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön yhteiskunnallinen paikka. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Vastapaino. Tampere, 48–81.
- Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (2014) Harkitusti sosiaaliturvaa. Harkintavalta tutkimuskohteena. Teoksessa Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (toim.) Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen. Kelan tutkimusosasto. Helsinki. 8-19.
- Karhapää, Sari Johanna (2016) Management change and trust development process in transformation of university organization: a critical discourse analysis. Itä-Suomen yliopisto.
<https://erepo.uef.fi/handle/123456789/17125>. Viitattu 20.7.2025.
- Karjalainen, Sirpa (2019) Taloussosiaalityötä kehittämässä. Teoksessa Zehner, Minna & Karjalainen, Sirpa & Viitasalo, Katri (toim.) Avauksia taloussosiaalityöstä. Jyväskylän yliopisto.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64919/978-951-39-7780-1.pdf?sequence=2>. Viitattu 18.2.2025.
- Kivipelto, Minna & Tanhua, Hannele & Jokela, Merita (2019) Selvitys toimeentulotuki-uudistuksen vaikutuksista.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138193/URN_ISBN_978-952-343-348-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 5.1.2025.
- Kivipelto, Minna & Elovainio, Mirka (2024) Aikussosiaalityön tilannekuva 2024 – kyselyn tulokset.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149290/URN_ISBN_978-952-408-329-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 22.2.2025.
- Kivipelto, Minna & Tanner, Niina (2025) Täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki. Teoksessa Saikkonen, Paula & Mukkila, Susanna (toim.) Toimeentulotuki 2020-luvulla. Tavoitteena parempi viimesijainen turva. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150836/URN_ISBN_978-952-408-450-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 4.5.2025.
- Kivipelto, Minna & Tanner, Niina (2023) Aikuissosiaalityö sote-uudistuksessa -kyselyn tulokset. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145956/URN_ISBN_978-952-408-018-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 27.2.2025.
- Kivistö, Mari & Hokkanen, Liisa (2023) Vammaissosiaalityön harkitseva toimijuus – metasynteesi harkinnan rakentumisesta. Janus. 31(4) 2023, 337–355.
<https://doi.org/10.30668/janus.126100>
- Kotkas, Toomas (2014) Viranomaisharkinnan oikeudelliset rajat. Teoksessa Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (toim.) Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen. Kelan tutkimusosasto. Helsinki, 40–61.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9ec6ad8a-e981-40aa-9da2-3aae405b493f/content> Viitattu 4.11.2024.
- Kotkas, Toomas & Kalliomaa-Puha, Laura (2014) ”Maalaisjärjellä ja asiakkaalle eduksi”

- Harkinta Kelan etuusratkaisijoiden näkökulmasta. Teoksessa Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (toim.) Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen. Kelan tutkimusosasto. Helsinki, 208–227.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9ec6ad8a-e981-40aa-9da2-3aae405b493f/content>. Viitattu 4.5.2025.
- Kokkonen, Tuomo (2021) Osallisuuspolitiikka aikuissosiaalityön asiakkuuden ja työtapojen määrittäjänä. Teoksessa Matthies, Aila-Leena, Svenlin, Anu-Riina, Turtiainen, Kati (toim.) Aikuissosiaalityö. Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus, 39–52.
- Kukkola, Jani (2018) Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa Toikkanen, Jarkko & Virtanen, Ira A. (toim.) Kokemuksen tutkimus. Kokemuksen käsite ja käyttö. Lapland University Press, 41–63.
- Kääriäinen, Aino (2016) Sosiaalityön dokumentointi: Suhde tietoon ja toimintaan. Teoksessa Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus.
- Laine, Timo (2018) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, Raine (toim.) Ikkunoista tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimukseen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Ps-kustannus, 25–42.
- Lamponen, Tuuli (2022) Kiireellisen sijoituksen päätöksenteko lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnä. Tampere. Tampereen yliopisto.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/141402/978-952-03-2509-1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Viitattu 20.2.2025.
- Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra (2016) Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lunden, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus Oy. Helsinki.
- Lipsky, Michael (1980) Street-level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services. New York. NY: Russel Sage Foundation.
- Metteri, Ann & Hotari, Kaisa-Elina (2011) Eettinen kuormittuminen ja toimintaympäristö nuorten palveluissa. Teoksessa Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Sosiaalityön tutkimuksen seuran vuosikirja. PS-kustannus, 67–92.
- Mukkila, Susanna & Korpela, Tuija & Pietilä, Samuli & Saikkonen, Paula (2025) Toimeentulotuki tilastoissa ja viimesijaisena taloudellisena turvana. Teoksessa Saikkonen, Paula & Mukkila, Susanna (toim.) Toimeentulotuki 2020-luvulla. Tavoitteena parempi viimesijainen turva. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 24–42.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/150836/URN_ISBN_978-952-408-450-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 3.5.2025.
- Mäenpää, Olli (2017) Yleinen hallinto-oikeus. Viranomaisen harkintavalta. Oikeusharkinta ja tarkoituksenmukaisuusharkinta. Alma Talent.
- Mäenpää, Olli (2023) Hallinto-oikeus. Oikeuden perusteokset. Oikeusturva ja oikeusturvamenettelyt hallintotoiminnassa. Alma Talent.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. Janus. 23 (3), 329–335.
- Närhi, Kati & Kokkonen, Tuomo & Matthies, Aila-Leena (2014) Asiakkaiden osallisuus ja työntekijöiden harkintavalta palvelujärjestelmässä. Janus 22 (3).
<https://journal.fi/janus/article/view/51212>

- Ojanen, Karoliina (2023) ”Kyllähän omasta vastuusta puhutaan aika paljonkin aikuisten kanssa.” Asiakkaiden vastuullistaminen sosiaalityöntekijöiden haastattelupuheessa. *Janus* 31 (1), 73–88.
- O’Sullivan, Terence (2011) *Decision making in social work*. Second edition. London. Red Globe Press.
- Palola, Elina (2014) ”Tätä lakia voidaan soveltaa ainoastaan erittäin harkiten” Nuoret koulutuspuodokkaat ja toimeentulotuen perusosan alentamisen harkinta. Teoksessa Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (toim.) *Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen*. Kelan tutkimusosasto. Helsinki, 96–113.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9ec6ad8a-e981-40aa-9da2-3aae405b493f/content> Viitattu 23.2.2025.
- Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (2011) Arvojen ja etiikan dilemma sosiaalityössä. Teoksessa Pehkonen, Ani & Väänänen-Fomin, Marja (Toim.) *Sosiaalityön arvot ja etiikka*. Sosiaalityön tutkimuksen seuran vuosikirja. PS-kustannus. 7–12.
- Perttula, Juha (2008) Kokemus ja Kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, Juha & Lomaa, Juha (toim.) *Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen*. Lapin yliopistokustannus, 115–158.
- Pohjola, Anneli & Muuri, Anu (2024) Sosiaalihuollon sisältöohjaus hyvinvointialuerakenteissa. Nykytila ja toimenpide-ehdotukset. Sosiaali- ja terveysministeriö. Valtioneuvoston julkaisuarkisto.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165421/STM_2024_3_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 6.5.2025.
- Ponnert, Lisa & Svensson, Kersrin (2015) Standardisation – the end of professional discretion? *European Journal of Social Work*. 19 (3–4), 586–599.
- Rajavaara, Marketta (2014) Ammattilaisten harkintavalta sosiaaliturvan edellytyksenä ja riskinä. Teoksessa Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (toim.) *Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen*. Kelan tutkimusosasto. Helsinki, 136–154.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9ec6ad8a-e981-40aa9da23aae405b493f/content> Viitattu 20.1.2025.
- Rauhala, Pirkko-Liisa & Virokannas, Elina (2011) Sosiaalityön tutkimuksen etiikka, opettaminen ja tietoarvo. Teoksessa Pehkonen, Ani & Väänänen-Fomin, Marja (toim.) *Sosiaalityön arvot ja etiikka*. Sosiaalityön tutkimuksen seuran vuosikirja. PS-kustannus, 235–255.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittola, Laura (2017) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino. Tampere.
- Ruusuvuori, Johanna (2010) Litteroijan muistilista. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) *Haastattelun analyysi*. Vastapaino. Tampere.
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riita & Baldschun, Andreas & Räisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavarat ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1> Viitattu 23.2.2025.
- Sipilä, Anita (2011) Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet – Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Itä-Suomen yliopisto.

- <https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/cc588d77-637e-4c0c-9efd-9e285caf117d/content>. Viitattu 10.3.2025.
- Sirviö, Heidi & Römäkkä niemi, Marjo & Lindh, Jari & Laitinen, Merja (2015) Sosiaalityöntekijöiden harkintavallan käyttö ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 23(3). 247–264. <https://journal.fi/janus/article/view/52997>
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2013) Toimeentulotuki. Opas toimeentulotukilain soveltajalle. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69913/URN_ISBN_978-952-00-3385-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 5.1.2025.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2019) Tiekartta 2030: Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161612/R41_19_Tiekartta_2030.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2024) Toimeentulotuki. <https://stm.fi/toimeentulotuki> Viitattu 5.11.2024.
- Soste (2025) Sosiaalibarometri 2025: Useat hyvinvointialueet ovat kiristäneet täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen myöntämistä. <https://www.soste.fi/uutiset/sosiaalibarometri-2025-useat-hyvinvointialueet-ovat-kiristaneet-taydentavan-ja-ehkaisevan-toimeentulotuen-myontamista>. Viitattu 10.5.2025
- Svenlin, Anu-Riina & Matthies, Aila-Leena & Turtiainen, Kati (2021) Johdanto: Aikuis-sosiaalityö ja KAIMEr-teoria tietopohjan jäsentäjinä. Teoksessa Svenlin, Anu-Riina & Matthies, Aila-Leena & Turtiainen, Kati (toim.) Aikuissosiaalityö. Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. Gaudeamus.
- Sällinen, Johanna (2019) Taloussosiaalityö aikuissosiaalityössä: ohjausta ja motivointia. Teoksessa Zehner, Minna & Karjalainen, Sirpa & Viitasalo, Katri (toim.) Avauksia taloussosiaalityöstä. Jyväskylän yliopisto, 70–74. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64919/978-951-39-7780-1.pdf>. Viitattu 20.2.2025.
- Talentia (2005) Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki. <https://elsilehto.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/sosiaalialan-ammattilaisen-eettiset-ohjeet.pdf> Viitattu 5.5.2025.
- Talentia (2015) Sosiaalialan ammattilaisen harkintavalta. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/sosiaalialan-ammattilaisen-harkintavalta/>. Viitattu 20.2.2025.
- Taylor, Ian & Kelly, Josie (2006) Professionals, discretion and public sector reform in the UK: re-visiting Lipsky. *International Journal of Public Sector Management* 19 (7), 629–642.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2024) Palvelutarpeen arviointi. <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/sosiaalipalvelut/palvelutarpeen-arviointi> Viitattu 5.11.2024.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.
- Tuovinen, Anna-Kaisa (2025) Sosiaaliset oikeudet ja toimeentulotuen uudistaminen. Teoksessa Saikkonen, Paula & Mukkila, Susanna (toim.) Toimeentulotuki 2020-luvulla. Tavoitteena parempi viimesijainen turva. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*, 43–51.

- Turtiainen, Kati & Jäppinen, Maija & Stamm, Ingo (2021) Ihmisoikeudet aikuissosiaalityön lähtökohtana. Teoksessa Matthies, Aila-Leena, Svenlin, Anu-Riina & Turtiainen, Kati (toim.) Aikuissosiaalityö. Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) Ihmiseen kohdistuvan eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje 2019. Viitattu 19.10.2025.
https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf Viitattu 15.9.2024.
- Tökkäri, Virpi (2018) Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Toikkanen, Jarkko & Ira. A. Virtanen (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö, 64–85.
- Vaininen, Satu (2011) Sosiaalityöntekijät sosiaalisen ammattilaisina. Sosiaalityöntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden käsitykset sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden ammatillisesta toiminnasta 2000-luvun alussa. Tampereen yliopistopaino, 23–52.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66803/978-951-44-8591-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 4.5.2025.
- Valokivi, Heli (2014) Harkinnan käyttäjänä vai kohteena. Vanhuspalvelujen asiakkaan näkökulma harkintaan. Teoksessa Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (toim.) Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen. Kelan tutkimusosasto, 292–304.
<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9ec6ad8a-e981-40aa-9da2-3aae405b493f/content> Viitattu 20.2.2025.
- Viitala, Riitta (2020) Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita Oppiminen Oy.
- Viitasalo, Katri (2021) Taloudellisen kyvykkyyden vahvistaminen ja mekanismit sosiaalityössä. Teoksessa Matthies, Aila-Leena, Svenlin, Anu-Riina, Turtiainen, Kati (toim.) Aikuissosiaalityö. Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus, 213–224.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64919/978-951-39-7780-1.pdf> Viitattu 15.2.2025.
- Vornanen, Riitta & Hämäläinen, Juha & Törrönen, Maritta (2016) Sosiaalityön käytäntöpoliittinen tehtävä. Teoksessa Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Gaudeamus.
- Vuori, Jaana (2021) Aineiston tuottaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>. Viitattu 13.2.2025.
- Välimaa, Outi (2008) Kunnallisen aikuissosiaalityön rajat ja ammattietiikka pitkäaikaisyöttömien kohtaamisessa. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Vastapaino. Tampere, 175–196.

HL (434/2003)	Hallintolaki
PeL (731/1999)	Suomen perustuslaki
TTTL 1412/1997	Laki toimeentulotuesta
SHL 1301/2014	Sosiaalihuoltolaki

Liite 1 Infokirje

Hyvä aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijä!

Olen Elsi Nuutila ja teen sosiaalityön pro gradu -opinnäytetyötäni Lapin yliopistossa. Tutkin Pro gradu -tutkielmassani sosiaalityöntekijöiden kokemuksia harkintavallan käytöstä aikuissosiaalityössä. Aihetta ei ole tutkittu paljokaikokokemuksen näkökulmasta, jonka vuoksi näenkin, että olisi tärkeää saada myös työntekijöiden ääni kuuluviin tärkeästä aiheesta. Kokemuksenne ansaitsevat tulla kuulluksi.

Haastattelut järjestetään helmi-maalikuussa 2025, ja voimme sopia yhdessä sinulle sopivan ajankohdan haastatteluun. Haastattelut ovat yksilöhaastatteluja ja haastattelun on tarkoitus kestää 30–60 minuuttia. Haastattelu on tarkoitus järjestää rauhallisessa paikassa tai vaihtoehtoisesti haastattelu voidaan järjestää etäyhteyksin Teamsissa – miten sinulle sopii parhaiten.

Tutkimuksen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää tai peruuttaa tutkimukseen osallistumisen missä vaiheessa tahansa ilmoittamalla minulle. Kertomanne asiat jäävät tutkijan ja haastateltavan välisiksi ja niitä käsitellään kunnioittavasti, anonyymisti ja luottamuksellisesti. Tietoja käytetään vain tämän pro gradu -tutkimuksen tekoon.

Teiltä tullaan kysymään vain tutkimuksen kannalta olennaisia tietoja. Voitte halutessanne jättää vastaamatta mihin tahansa kysymykseen. Nauhoitan haastattelut, jonka jälkeen litteroin ne tekstimuotoon. Säilytän haastatteluaineiston omalla tietokoneellani ja poistan haastatteluaineiston laitteiltani heti tutkimuksen päätyttyä. Aineiston tekstimuodosta poistan tunnistetiedot anonymiteetin varmistamiseksi, eikä teitä pystytä tunnistamaan lopullisesta tutkimuksesta vastaustenne perusteella. Tutkimuksen tulokset ovat luettavissa lopullisessa pro gradu -työssäni, jonka pyrin saamaan valmiiksi kesään 2025 mennessä. Vakuutan, että voitte luottamuksellisesti kertoa minulle kokemuksistasi ja näkemyksistäsi harkintavallan käytöstä. Toivon, että haastattelu olisi sinulle antoisa ja mielenkiintoinen kokemus. Toivottavasti tutkimukseni herätti teissä mielenkiinnon.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan pro gradu -tutkielmaani haastateltavana, voitte olla yhteydessä minuun sähköpostitse.

enuutila@ulapland.fi

Ystävällisin terveisin,
Elsi Nuutila, Sosiaalityön opiskelija, Lapin yliopisto

Liite 2 Suostumuslomake

Suostumus tutkimukseen

Hei!

Olen Elsi Nuutila ja teen sosiaalityön pro gradu -opinnäytetyötäni Lapin yliopistossa. Haluan tutkielmallani tuoda esiin aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijöiden kokemuksia harvintavallan käytöstä. Haastattelut ovat yksilöhaastatteluja, ja haastattelun on tarkoitus kestää 30–60 minuuttia.

Tutkimuksen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää tai peruuttaa tutkimukseen osallistumisen missä vaiheessa tahansa ilmoittamalla minulle. Kertomanne asiat jäävät tutkijan ja haastateltavan välisiksi ja niitä käsitellään kunnioittavasti ja luottamuksellisesti. Tietoja käytetään vain tämän pro gradu -tutkimuksen tekoon.

Teiltä tullaan kysymään vain tutkimuksen kannalta olennaisia tietoja. Voitte halutessanne jättää vastaamatta mihin tahansa kysymykseen. Nauhoitan haastattelut, jonka jälkeen litteroin ne tekstimuotoon. Säilytän haastatteluaineiston omalla tietokoneellani ja poistan haastatteluaineiston laitteiltani heti tutkimuksen päätyttyä. Aineiston tekstimuodosta poistan tunnistetiedot anonymiteetin varmistamiseksi, eikä teitä pystytä tunnistamaan lopullisesta tutkimuksesta vastaustenne perusteella. Tutkimuksen tulokset ovat luettavissa lopullisessa pro gradu -työssäni, jonka pyrin saamaan valmiiksi kesään 2025 mennessä.

Vakuutan, että voitte luottamuksellisesti kertoa kokemuksistasi ja näkemyksistäsi. Haluan korostaa sitä, että en ole arvioimassa teidän kokemuksianne tai näkemyksiä aiheeseen liittyen. Toivottavasti haastatteluun osallistuminen on myös sinulle mieluisa ja antoisa kokemus.

Kiitos kun osallistutte tutkimukseni toteuttamiseen!

Ystävällisin terveisin,

Elsi Nuutila

Olen ymmärtänyt yllä olevat tiedot ja suostun osallistumaan kyseiseen tutkimushaastatteluun:

Paikka ja aika:

Haastateltavan allekirjoitus _____

1. Määrittele omin sanoin harkintavallan käsite työsi kautta.
2. Millaisissa tilanteissa käytät harkintavaltaa työssäsi?
3. Miten koet harkintavallan käytön osana ehkäisevän toimeentulotuen päätöksentekoa?
4. Koetko saavasi keskustelutukea harkintavallan käyttöön?
5. Miten koet Suomen taloudellisen tilanteen vaikuttavan omaan harkintaasi ehkäisevän toimeentulotuen päätöstä tehdessä?

Lisäkysymykset:

- Harkintavallan käytön haasteet/mahdollisuudet?
- Jos saat, tukea, millä tavoin se näkyy?
- Keskustellaanko työyhteisössäsi taloudellisesta tilanteesta tai määrärahoista?
- Koetko, että taloudellisesta tilanteesta tulisi keskustella?
- Tuleeko jotain vielä mieleen mistä haluaisti puhua?