

Työhyvinvointia tukevat työkäytännöt lastensuojelun sosiaalityössä

Jenni Kotiranta, Y2201006

Pro gradu-tutkielma

Sosiaalityö

Lapin yliopisto

2024

Lapin yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työhyvinvointia tukevat työkäytännöt lastensuojelun sosiaalityössä

Tekijä: Jenni Kotiranta

Koulutusohjelma/oppiaine: Sosiaalityö

Työn laji: Pro gradu -tutkielma/ Maisteritutkielma x Lisensiaatintutkimus ____

Sivumäärä: 67 + 2 liitettä

Vuosi: Kevät 2024

Tiivistelmä

Lastensuojelun sosiaalityö tunnetaan yleisesti kuormittavana ja työvoimapulasta kärsivänä alana. Asiaan on havahduttu myös valtakunnan tasolla, kun työnkuormaa on pyritty helpottamaan säätämällä lakimitoitus lastensuojelun sosiaalityöntekijän enimmäisasiakasmäärästä. Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tukevia ja estäviä työkäytäntöjä lastensuojelun sosiaalityössä. Tutkielman tarkoituksena on selvittää työntekijöiden mahdollisuuksia helpottaa työkuormaansa ja löytää konkreettisia keinoja työn sujuvoittamiseen ja hallintaan. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty aiemmin tutkimuksia, mutta niissä fokus ei ole kiinnittynyt pelkästään työn sisältöön tai työkäytäntöihin. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty fokusryhmähaastattelu-menetelmän avulla. Haastatteluja tehtiin kolmelle ryhmälle, joista jokaiseen osallistui kolme saman hyvinvointialueen lastensuojelussa työskentelevää sosiaalityöntekijää. Aineisto on analysoitu teoriaohjaavaa sisällysanalyysi-menetelmää käyttäen.

Tutkimusaineistosta työhyvinvointiin vaikuttavina teemoina nostettiin esiin työntekijän henkilökohtaiset voimavarat, työn suunnitelmallisuus, työn sujumista helpottavat ja kehittämistä vaativat työmuodot, tuki ja kannusteet, resurssien vaikutus sekä työn luonteen ja arvoristiriitojen merkitys työn tekemiseen. Tutkielman merkittävämpänä löydöksenä oli työntekijän arvojen vaikutus työn tekemiseen. Käytännön työssä oma arvomaailma vaikuttaa siihen, millaisena työ koetaan ja millaista rajausta työn sujumiseksi ollaan valmiit tekemään. Työn hallinnan ja sujumisen kannalta oleellista on työn suunnittelu ja työn sujumista helpottavien työkäytäntöjen valitseminen. Tutkielmassa esiin nousi myös kehittämistä vaativia työkäytäntöjä, joiden muuttamiseen tarvitaan työntekijöiden lisäksi organisaation tukea. Lastensuojelussa työskennellessä on hyväksyttävä työn luonteen mukanaan tuomat erityispiirteet ja aika ajoin myös arvoristiriitojen läsnäolo. Tutkielman mukaan sosiaalityöntekijällä on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa.

Avainsanat: lastensuojelu, työtavat, työhyvinvointi

x Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja

Sisällys

1 Johdanto.....	1
2 Lastensuojelun sosiaalityö.....	5
2.1 Lastensuojelun sosiaalityö ja asiakasprosessi.....	5
2.2 Sosiaalityöntekijän osaaminen ja asiantuntijuus.....	10
3 Työhyvinvointi.....	14
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä.....	14
3.2 Työn hallinta.....	17
3.3 Työn kuormitus sosiaalityössä.....	19
4 Tutkimuksen toteutus.....	21
4.1 Tutkimustehtävä.....	21
4.2 Aineiston kerääminen.....	22
4.3 Aineiston analyysi.....	24
4.4 Tutkimusetiikka ja tutkijan positio.....	28
5 Työkäytäntöjen merkitys työhyvinvointiin.....	30
5.1 Henkilökohtaiset voimavarat.....	30
5.2 Suunnitelmallinen työ.....	33
5.3 Työn sujumista helpottavat ja kehittämistä vaativat työmuodot.....	36
5.4 Työhön saatava tuki ja kannusteet.....	44
5.5 Resurssien vaikutus työn tekemiseen.....	47
5.6 Työn luonteen ja arvostiritojen vaikutus työn tekemiseen.....	50
6 Johtopäätökset ja pohdinta.....	54
Lähteet.....	61
Liite 1 Infokirje.....	68
Liite 2 Haastattelun teemat.....	70

1 Johdanto

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevissa tutkimuksissa työn rakenteet, organisaation rooli ja johtaminen ovat merkittävässä asemassa. Sosiaalityöntekijöihin kohdistuu ristiriitaisia odotuksia organisaation ja asiakkaiden taholta sosiaalityöntekijän toimiessa sekä tuen antajana että rajojen asettajana. Sosiaalityöntekijöitä kuormittavat niin asiakkaiden moniongelmaisuus, vaativa päätöksenteko, monimutkainen ongelmanratkaisu kuin liian suuret asiakasmäärätkin. (Ruonti ym. 2016.) Talentian tekemän tuoreen Vastavalmistuneiden urapolut 2023-selvityksen mukaan puolet tuoreista sosiaalityöntekijöistä ja sosionomeista (AMK) kokee työtä olevan liikaa ja miltei puolet kokee työn henkisesti kuormittavana. Tilanne on heikentynyt kahden vuoden takaiseen selvitykseen nähden. Lähes puolet vastaajista harkitsee työpaikan vaihtamista uransa kehittämisen, liian pienen palkan, liiallisen kuormituksen ja huonon johtamisen vuoksi. (Talentia 2024.)

Perehdyn pro gradu -tutkielmassani lastensuojelun sosiaalityön työhyvinvointia ja työn hallintaa lisääviin työkäytäntöihin ja työtapoihin. Tutkielmani näkökulma työhyvinvointiin poikkeaa aiemmasta tutkimuksesta sillä, että tutkielmassa fokusoin työntekijän työhyvinvointiinsa vaikuttavana, aktiivisena toimijana. Olen toiminut reilu kaksi vuotta sosiaalityöntekijänä ja todennut, että lastensuojelun sosiaalityötä tehdään omalla henkilökunnalla ja sen työtapoihin voi joissakin määrin vaikuttaa itse. Työyhteisössäni olen pannut merkille, että vaikka asiakasmäärä työntekijöillä on melko sama, osalla sosiaalityöntekijöistä työaika riittää työn hoitamiseen, mutta toiset tekevät jatkuvasti ylityötä. Kiinnostukseni heräsi siihen, mistä tämä johtuu ja millä tavoin työn tekemistä voidaan sujuvoittaa niin, että normaali työaika riittää sen tekemiseen. Hypoteesinani on, että omilla työn tekemisen tavoilla voi joiltakin osin vaikuttaa työn kuormitukseen. Kiinnostukseni pro gradu -tutkielmassa kohdistuu etenkin siihen, millaisia työtapoja käyttämällä voidaan tukea työhyvinvointia ja vähentää työn kuormitusta. Toivoisin löytäväni tutkielmani avulla konkreettisia keinoja työn tekemisen helpottamiseksi, mikä voisi osaltaan helpottaa lastensuojelutyön kuormitusta. Tutkielmani otsikko on Työhyvinvointia tukevat työkäytännöt lastensuojelun sosiaalityössä. Tutkielmassani käytän työtavoista ja -menetelmistä termiä työkäytäntö, koska se mielestäni kuvaa paremmin ilmiötä, jota tässä tutkielmassa tutkin. Työkäytäntö on terminä yleisesti käytetty, mutta sitä ei virallisista asiasanalistauksista löydy.

Aihe on merkityksellinen, koska tutkimusten mukaan kuormittumiselle ja uupumiselle suurin riski on juuri lastensuojelun sosiaalityössä sekä toimeentulotuen parissa työskentelevillä (Salo ym. 2016, 7). Sosiaali- ja terveystalvelujen siirtymisen hyvinvointialueiden vastuulle vuoden 2023 alussa ajateltiin tuovan helpotusta työvoimapulasta kärsivälle sosiaalialalle, jossa työntekijät olivat uupuneita työtaakan alle. Talentian tekemän kyselyn mukaan tilanne sosiaalialalla näyttää kuitenkin alkuvuoden 2023 aikana pahentuneen. Työn lisääntymisen, epätietoisuuden, sekavien ohjeiden ja esimiehen puutteen vuoksi kaksi kolmasosaa sosiaalialan työntekijöistä kertoi työhyvinvointinsa heikentyneen ja työkuormituksen lisääntyneen uudistuksen seurauksena. (Talentia 2023a.) Helpotusta kuormitukseen on pyritty tuomaan lastensuojelun sosiaalityön asiakasmitoitusta koskevalla säätelyllä vuoden 2022 alusta lähtien. Lastensuojelulain (13.4.2007/417) 13b §:ssä (22.12.2021/1276) tarkennettiin lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän asiakasmäärää siten, että vuodesta 2024 eteenpäin asiakasmäärä voi olla enintään 30 lasta. Työn kuormituksen helpottuessa mahdollisuudet lapsen asioihin perehtymiseen ja lapsen edun huomioimiseen parhaalla mahdollisella tavalla toteutuvat aiempaa paremmin. (Yliruka ym. 2022, 1–2.)

Lastensuojelussa tasapainoillaan sekä riittävän henkilöstöressurssin että uuden, lain määrittämän asiakasmäärän suhteen. Syksyllä 2023 käytiin kiivastakin keskustelua tilapäisenä sosiaalityöntekijänä toimimisen edellytyksistä, kun Valvira tiukensi heinäkuussa 2023 linjaustaan. Tämän linjauksen mukaan sosiaalityöntekijänä voi vuoden ajan tilapäisesti toimia sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva sosiaalityön aineopinnot ja käytännön harjoittelun suorittanut henkilö. (Talentia 2023b.) Aiemmin tilapäisenä sosiaalityöntekijänä toimivien työsopimuksia oli jatkettu vuoden jälkeen, mikäli laillisesti päteviä hakijoita avoimeen virkaan ei ollut. Kuluvan vuoden tammikuussa voimaan astuneen Lain sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta (741/2023) 50 §:n mukaan ilman laillista oikeutta toimiva sosiaalihuollon ammattihenkilö on tuomittava ammattitoimen harjoittamisesta sakkoon. Valviran linjauksilla yhdistettynä uuteen lakiin nähtiin olevan käytännön työlle vakavat ja haastavat seuraukset. Uhkana oli, että suuri määrä (500 työntekijää) hyvinvointialueilla tilapäisesti työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä joutuisi lopettamaan työskentelyn sosiaalityöntekijänä. Huoli työntekijäpulasta oli suuri, kun tilapäisesti sosiaalityöntekijänä työskentelevät eivät halunneet tulla tuomituksi luvattomasta sosiaalihuollon ammattitoimen harjoittamisesta. (Miettinen 2023.) Helpotusta koko syksyn 2023

jatkuneeseen pohdintaan lastensuojelun tilan ahdingosta saatiin Sosiaali- ja terveysministeriön 22.12.2023 hyvinvointialuejohtajille lähettämän kirjeen myötä. Siinä hyvinvointialueille annettiin työnantajana tehtävä vastata henkilöstönsä osaamisesta, riittävästä koulutuksesta sekä kelpoisuutta koskevien säännösten soveltamisesta. Työnantajilla on oman harkintavaltansa mukaan mahdollisuus soveltaa lainsäädäntöä ja tehdä käytännön tasolle menevät ratkaisut. Kirjeen mukaan uuden valvontalain esitetään koskevan keskeisimmin tilanteita, joissa henkilöllä ei tosiasiallisesti ole ollut lainkaan laillistamisen tai nimikesuojauksen edellyttämää koulutusta ja hän on viranomaisia erehdyttäen työskennellyt sosiaalihuollon ammattihenkilönä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2022) tekemän ammattibarometrin mukaan lähes koko Suomessa on pulaa sosiaalityön asiantuntijoista ja ala on kärkipäässä yleisimpien työvoimapula-ammattien listauksessa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden rekrytointi on vaikeaa, koska alan imago ei houkuttele. Lastensuojelussa työntekijöitä kuormittavat suurten asiakasmäärien lisäksi myös tunne yksinjäamisestä haastavissa asiakastilanteissa sekä se, että moni asia tuntuu automaattisesti kaatuvan lastensuojelun niskaan. Media ja erityisesti sosiaalinen media luo ennakoimattomia ja hallitsemattomia kuormitustilanteita. Lastensuojelussa koetaan, että työn oikeutusta ja tekemiä päätöksiä joudutaan jatkuvasti perustelemaan. (Wilén 2018, 1–2.) Työvoimapulan ratkaiseminen edellyttää asenneilmapiirin muuttamista sekä yhteiskunnalta että työnantajilta. Työpaikkojen monimuotoistuminen näkyy niin ikärakenteessa kuin etnisyydessäkin. Jotta työssä jaksettaisiin nykyistä pidempään, on kehitettävä uusia työhyvinvointia tukevia ratkaisuja sekä osaamista. (Manka & Manka 2023, 27.) Ratkaisuja kuormittavuuteen voisi löytyä tehtävärakennetta, tiimityöskentelyä ja työparimalleja kehittämällä sekä sosiaalipalvelujen, sosiaalihuollon ja lastensuojelun rajapinnan selkiyttämällä. (Wilén 2018, 14.) Työn vaatimien erityistaitojen ja substanssiosaamisen lisäksi tulisi enenevässä määrin kehittää myös oppimis- ja ongelmanratkaisutaitoja sekä sosiaalisen älykkyyden kehittämistä (Manka & Manka 2023, 27).

Tutkielmani etenee johdannon kautta keskeisten käsitteiden ja viitekehyksen määrittelyyn. Kappaleessa kaksi olevan avannut lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnkuvaa ja asiakasprosessia pääpiirteissään. Olen myös määritellyt sosiaalityöntekijän tehtävässä vaadittavaa osaamista ja asiantuntijuutta. Nämä luovat reunaehdot toteutettavalle työlle ja käytettävissä oleville työkäytännöille. Kappaleessa kolme esittelen työhyvinvointia käsitteenä ja erilaisia määritelmiä siitä. Tarkemmin perehdyn Mankan & Mankan (2023,

110) esittelemään voimavara- ja työkuormitusmalliin, josta olen irrottanut omaksi kappaleeksi työn hallintaa koskevan osa-alueen perehtyen siihen tarkemmin. Työn hallinta on tutkielmani kannalta keskeinen käsite, ja sen kautta tarkastelenkin tutkimusosiossani erilaisia työkäytäntöjä. Kappaleessa kolme määrittelen myös työn kuormitukseen liittyviä tekijöitä, koska tutkielmani yhtenä päämääränä on työn kuormituksen helpottaminen. Kappaleessa neljä kuvailen tutkimukseni toteuttamista, ensin tutkimustehtävän ja -kysymysten määrittelyn kautta. Määrittelen tutkimukseni metodologisia valintoja, aineiston keruuta ja aineiston analyysiä sekä pohdin tutkimuksen tekemiseen liittyviä eettisiä kysymyksiä. Kappaleessa viisi esittelen tutkimustuloksiani käsittelemällä työkäytäntöjen merkitystä työhyvinvointiin. Päädyin käsittelemään työn tekemistä tukevia ja estäviä tekijöitä samassa kappaleessa, koska ne liittyvät toisiinsa olennaisesti ja osaltaan kietoutuvat jopa yhteen. Näiden irrottaminen toisistaan olisi tehnyt raporttini luettavuudesta töksähtelevää. Kappaleeseen kuusi olen koontanut tutkimukseni kannalta olennaiset johtopäätökset, reflektoinut tuloksia sekä pohtinut jatkotutkimusten tarvetta.

2 Lastensuojelun sosiaalityö

2.1 Lastensuojelun sosiaalityö ja asiakasprosessi

Lastensuojelulain mukaan sosiaalityöntekijän tehtävänä on hoitaa yhteiskuntaa yleisistä oloista huolehtimalla ja ehkäisemällä ongelmia sekä korjaamalla jo syntyneitä ongelmia yksilöitä ja perheitä hoitamalla. Tavoitteena on asiakkaan hyvinvoinnin lisääminen tuke- malla häntä selviytymään haastavassa elämäntilanteessa ja haitallisten rakenteiden muut- taminen yhteistoiminnassa asiakkaan ja eri tahojen välillä. Päämääränä on myös asiak- kaan ja yhteiskunnan kannalta suotuisa muutos asiakkaan tilanteessa. (Sosnet 2018,4.) Lastensuojelun tärkein periaate on lapsen etu, mikä tarkoittaa lapsen tarpeiden ensisijaista huomioimista sekä hänen mielipiteidensä ja toiveidensa kuulemista. (Hämeen-Anttila 2017, 228.) Lastensuojelulaki luo työlle puitteet, mutta lastensuojelun perustana on kui- tenkin ammattitaitoinen sosiaalityö. (Jaakola 2020, 19.)

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän myöntämät palvelut ja tukitoimet ovat suunnitelmal- lisia tavoitteellisia, muutoksiin pyrkiviä. Niiden avulla pyritään poistamaan tai vähentä- mään kasvuolosuhteista, huolenpidon puutteesta tai lapsen käyttäytymisestä johtuvaa eri asteista vaaraa tai ilmeisen vaaran riskiä lapsen kehitykselle tai terveydelle. Ensisijaisesti tukitoimien avulla pyritään tukemaan lasta ja vanhemman kasvatustaitoa lapsen edun mukaisen huolenpidon turvaamiseksi. (Araneva 2022, 261–262.) Resurssien puutteen vuoksi lastensuojelun työpanos käsittää kuitenkin enimmäkseen korjaavaa työtä (Bardy 2009, 39). Lastensuojelu on viimesijaista erityispalvelua, johon sisältyy julkisen vallan oikeus puuttua perheen sisäisiin asioihin (Pölkki 2004, 272). Tuen painopistettä onkin pyritty siirtämään perustason palveluihin lainsäädännön, linjausten ja linjapuheiden avulla. Varhaisessa puuttumisessa ja ennaltaehkäisevän tuen antamisessa tärkeä rooli on kouluilla, nuorisotyössä, päivähoitolla, äitiys- ja lastenneuvoloissa sekä muissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. (Araneva 2022, 198, 200.)

Sosiaalityöntekijän erityisenä velvollisuutena on vastata sosiaalityön ammatillisesta joh- tamisesta, sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyöstä sekä sen vaikutusten arvioinnista ja seurannasta. Sosiaalityöntekijä vastaa myös sosiaalihuollon palvelujen antamisesta ja päätöksenteosta muualla laissa säädetyn mukaisesti. (Laki sosiaalihuollon ammattihenki-

löistä 26.6.2015/817, 9§.) Lastensuojeluprosessissa olevalle lapselle nimetään hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä, joka huolehtii lapsen edun toteutumisesta prosessin kaikissa vaiheissa. Hän vastaa toiminnan suunnittelusta, tilanteen tarkoituksenmukaisesta selvittelystä, tavoitteiden asettamisesta yhdessä asiakkaiden ja tämän verkostojen kanssa, suunnitelmien johdonmukaisesta toteutuksesta sekä vaikutusten säännöllisestä arvioinnista. Sosiaalityöntekijä koostaa perusteita päätöksentekoa varten lapsen ja perheen yksityisyyteen liittyvistä asioista riittävän, moniammatillisen tuen avulla. (Heinonen & Sinko 2013, 121–122.) Lapsen ja koko perheen tilanteen arviointi on lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tärkeä tehtävä. Arviointi kytkeytyy asiakkaiden kanssa tehtävään työhön, auttamiseen sekä lapsen erityiseen suojeluun. (Jaakola 2020, 19.)

Dokumentointi voidaan nähdä yhdeksi keskeisimmistä sosiaalityön työtehtävistä ja sitä ohjallaan lainsäädännön, kansallisten kehittämishankkeiden ja ammatillisen koulutuksen voimin. (Kääriäinen 2016, 189.) Sosiaalityöntekijä kokoaa työssään monenlaista informaatiota asiakkaan elämästä ja sen vaiheista, sosiaalisista suhteista sekä toimintakyvystä saadakseen käsityksen hänen tuen tarpeestaan (Lehmuskoski 2017, 417). Asiakirjoihin dokumentoidessa tehty työ pelkistyy ja tallentuu tiedoksi, jota voidaan käyttää toiminnan suunnittelussa, arvioinnissa ja päätöksenteossa. Sosiaalityön tekstejä tuotetaan, luetaan ja tulkitaan työn tekemiseksi ja sitä varten. (Kääriäinen 2016, 189.) Kattava dokumentointi on sekä asiakkaan että työyhteisön ja organisaation etu. Työ, jota ei ole dokumentoitu, katoaa yllättävän nopeasti. (Lehmuskoski 2017, 418.) Sosiaalityön dokumentointiin on tulossa muutoksia Kanta-palveluihin siirtymisen myötä. Julkisen sosiaalihuollon tulee liittyä Kanta-palvelujen käyttäjiksi viimeistään 1.9.2024 (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä 784/2021 52 §). Tämän jälkeen tuotetut asiakirjat on tallennettava sosiaalihuollon asiakastiedon arkistoon. Kanta-palvelujen tavoitteena on asiakastietojen saatavuus kaikkialla missä asiakastyötä tehdään, tiedon käytettävyys, keskitettyjen asiakastietojen sähköinen säilyttäminen sekä asiakkaiden pääsy tietoihinsa ajasta tai paikasta riippumatta. Kanta-palveluihin siirryttäessä asiakastiedot kirjataan kansallisesti määriteltyjen asiakirjarakenteiden mukaisesti. Määrämuotoisia ja rakenteisia asiakastietoja voidaan tehokkaammin hyödyntää asiakastyössä, johtamisessa, tilastoinnissa sekä tutkimuskäytössä. (Lehmuskoski ym. 2023, 12, 46.)

Lasten ja nuorten moniongelmaisuuksien käsittely edellyttää moniammatillista yhteistyötä. Se käsittää monen ammatin edustajien keskenään tekemää työtä. (Mahkonen 2010, 19,

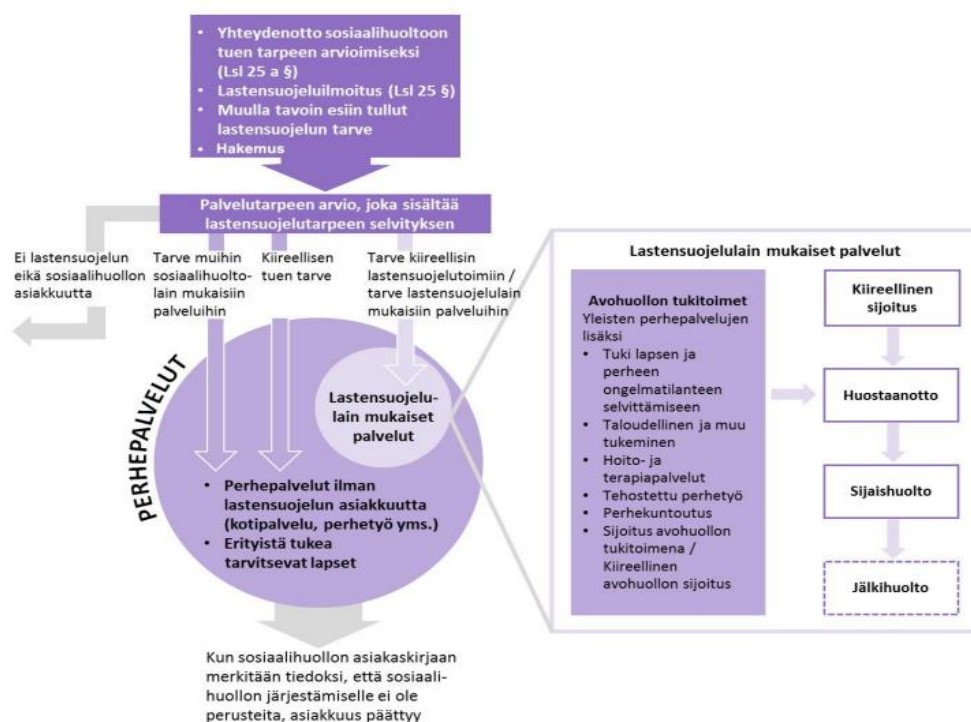
23.) Moniammatillisessa ryhmässä jokainen asiantuntija tuo oman asiantuntijuutensa yhteiseen käyttöön sekä tarkastelee asiakkaan asioita oman asiantuntijuusalueensa näkökulmasta muiden asiantuntijoiden kanssa (Rekola 2008a, 15). Lastensuojeluun liittyvästä verkostotyöstä puhuttaessa yhdistyvät työntekijäverkostot ja niin sanotut läheis- ja yksityisverkostot. Lastensuojelun prosessin kannalta oleellisinta on, ketkä ihmiset pystyvät resurssiensa puolesta ratkomaan lapsen ja perheen elämässä ilmenneitä ongelmia. Verkosto voi siis koostua asiakkaiden läheisistä sekä asiakkaan tai sosiaalityöntekijän pyytämistä ammattilaisista. Verkostotyön tavoitteena tulisi olla voimavarojen etsintä apua tarvitsevan lapsen ja perheen tueksi. (Arnkil 2004, 216–217.) Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tehtävänä on huolehtia, että tapauksissa, jotka vaativat paljon yhteistyötä, kaikilla lapsen asiaa hoitavilla työntekijöillä on tarvittava tieto riskeistä ja huolista silloin, kun lapsen tilanne sitä edellyttää (Civil ym. 2019, 12). Lastensuojelulain 14 § velvoittaa hyvinvointialueita huolehtimaan, että lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on tukenaan sosiaali- ja terveydenhuollon edustajista, lapsen kasvun ja kehityksen asiantuntijoista sekä muista lastensuojelutyössä tarvittavista asiantuntijoista koostuva lastensuojelun asiantuntijaryhmä. Sen tarkoituksena on avustaa sosiaalityöntekijää huostaanottoa ja sijaishuoltoa koskevien asioiden valmistelemissä ja lastensuojelun muussa toteuttamisessa. Asiantuntijaryhmän tehtävänä on myös laatia lausuntoja lastensuojelun toimenpiteitä koskevan päätöksen teon tueksi.

Lastensuojelutyössä kohdataan ammattieettistä harkintaa edellyttäviä tilanteita, joissa tarvitaan tietoa lapsen edun toteutumisesta ja perheen sisäisten asioiden puuttumisen oikeutuksesta (Jaakola 2020, 19). Sosiaalityössä eteen tulee moraalisia kysymyksiä ristiriitaisen intressien lataamissa tilanteita, joissa joudutaan pohtimaan oikeaa tapaa toimia sekä yhteistyön sujuvuutta kuitenkin sivuuttamatta työntekijän omaa kokemusta, tietoa ja käsitystä. Näihin tilanteisiin ei ole valmista ratkaisua, koska niihin liittyy tilannesidonnaisia ja yksilöllisiä piirteitä. (Kananaja ym. 2017, 175.) Sosiaalityöntekijä joutuu joskus lastensuojelulain takia toiminaan ristiriitaisessa tehtävässä sekä lapsen, että perheen edun ajajana (Pölkki 2004, 271).

Rakenteellinen sosiaalityö tarkoittaa asiakas- ja yhteistyöstä saatujen kokemusten ja tiedon sekä tutkimustiedon ja asiantuntemuksen keräämistä ihmisten sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Tätä tietoa on hyödynnettävä kunnassa tehtävässä suunnittelussa ja päätöksenteossa. Sosiaalista raportointia, sosiaalisten vaikutusten arviointia ja sosiaalita-

louden arviointia voidaan käyttää asiakastyöstä koostetun tiedon lisäksi tiedon keräämisen välineinä tai tutkimuskohteina. Rakenteellisen sosiaalityön avulla sosiaalihuollon ongelmat, tarpeet, vahvuudet ja niiden suhteutuminen yhteiskuntaan tulee näkyväksi. Tämä tieto jäisi ilman rakenteellista sosiaalityötä keräämättä, hyödyntämättä ja analysoimatta. (Kananaja ym. 2017, 76.)

Lastensuojelulain 27 §:n mukaan lastensuojeluasiakkuus alkaa palvelutarpeen arvioinnin perusteella, jos sosiaalityöntekijä toteaa, etteivät lapsen kasvuolosuhteet riittävästi turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä tai ovat vaaralliset. Asiakkuus aloitetaan, jos lapsi itse vaarantaa omalla käyttäytymisellään terveytensä ja kehitystään ja että lapsi tarvitsee lastensuojelulain mukaisia palveluja ja tukitoimia. Lastensuojeluasiakkuus alkaa jo ennen palvelutarpeen arvioinnin valmistumista, jos lapselle ja hänen perheelleen järjestetään lastensuojelulain mukaisia palveluja ja toimenpiteitä tai lapsi sijoitetaan kiireellisesti (Aranneva 2022, 264).



Kuvio 1. Lastensuojelun asiakasprosessi (Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 1/2022)

Lapselle nimetään hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä, joka viipymättä laatii asiakassuunnitelman täydentämään palvelutarpeen arvioinnissa laadittua yhteenvetoa. Asiakassuunnitelma on lapsi- ja perhekeskeisen lastensuojelun tärkeä työväline lapsen

edun mukaisessa, suunnitelmallisessa ja tavoitteellisessa toiminnassa. Asiakassuunnitelmassa arvioidaan lapsen ja hänen perheensä tuen tarve ja tilanne sekä turvataan pitkäjännteinen tuki. Sen avulla myös arvioidaan erilaisten tukimuotojen vaikutusta lapsen hyvinvointiin ja elämäntilanteeseen. (Hämeen-Anttila 2017, 235.) Asiakassuunnitelma on tarkastettava vähintään kerran vuodessa, jotta palveluilla pysytään vastaamaan tuen tarpeeseen oikea-aikaisesti. Asiakassuunnitelman tarkistamisen avulla seurataan tuen vaikuttavuutta. (Araneva 2022, 275, 414.) Asiakassuunnitelma on tärkeä asiakirja työntekijälle, mutta varsinkin asiakkaan oikeusturvalle (Hämeen-Anttila 2017, 236).

Lastensuojelun asiakkaana olevalle lapselle ja hänen perheelleen järjestettäviä avohuollon palveluja ja tukitoimia ovat tehostettu perhetyö, lastensuojelulain mukainen taloudellinen tuki, lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle ja perhekuntoutus. Lastensuojelun asiakkailla on näiden lisäksi mahdollisuus saada tarpeen mukaan sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) 14 §:n mukaisia muita palveluja ja tukitoimia, kuten perhetyötä ja kotipalvelua. (Hämeen-Anttila 2017, 231.)

Lapsen ollessa välittömässä vaarassa, hänet voidaan sijoittaa kiireellisesti tilapäisenä turvaamistoimena. Välitön vaara voi johtua lapsen kasvuolosuhteista, huolenpidon puutteesta tai lapsen käyttäytymisestä. (Araneva 2020, 265.) Kiireellinen sijoitus voi kestää enintään 30 päivää, mutta se voi jatkua pidempään, jos lapsen huostaanottoa koskeva asia on vireillä hallinto-oikeudessa tai korkeimmassa hallinto-oikeudessa tai hakemus sinne tehdään kiireellisen sijoituksen aikana. (Hämeen-Anttila 2017, 238.) Kiireellistä sijoitusta on mahdollisuus jatkaa 30 päivällä, mikäli ensimmäinen 30 päivää ei ole riittävä aika lapsen mahdollisen huostaanoton tarpeen kartoittamiseksi tai muiden vaihtoehtojen selvittämiseksi. Kiireellisen sijoituksen aikana selvitetään, onko tilanteessa tarve huostaanotolle, mutta myös avohuollon tukitoimenpiteet, joiden turvin lapsen olisi mahdollista palata kotiin. (Araneva 2020, 476–477.) Huostaanotto ja lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle on viimesijaisin lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun toimenpiteistä. Se on voimakas puuttuminen lapsen ja hänen vanhempiansa perus- ja ihmisoikeuksiin sekä perhe-elämän suojaan. Huostaanotto on voimassa toistaiseksi ja sen aikana lastensuojeluviranomaisen velvollisuutena on aktiivisesti edistää ja tukea perheen jälleenyhdistämistä. (mt., 482, 485.) Lastensuojelun toiminta perustuu suurelta osin yhteistyön tekemiseen asiakkaiden kanssa. Lapsen ja työntekijän luottamuksellinen suhde on lastensuojelutyön keskeisin tekijä. Ilman sitä ahdistavista asioista puhuminen ei ole mahdollista ja

työstä tulee ulkokohtaista. Luottamus voi joutua koetukselle toistuvasti asiakassuhteen aikana. (Hämeen-Anttila 2017, 236, 229.)

Suomeen rantautui vuosina 2017–2018 alun perin Iso-Britanniasta kotoisin oleva systeeminen lastensuojelun toimintamalli, joka oli vuonna 2021 käytössä jo 22 hyvinvointialueella (Aaltio & Isokuorti 2019, 3; 15; Yliruka & Tasala 2022, 1). Yhteensä Suomessa toimi systeemisiä tiimejä 220 kappaletta vuonna 2021 (Yliruka & Tasala 2022, 1). Systeemisen lastensuojelun toimintamalliin kuuluu kolme ydinelementtiä, jotka kytkeytyvät toisiinsa kiinteästi. Nämä ovat systeeminen asiakastyö, systeeminen tiimi ja systeeminen viikkokokous. Systeeminen lastensuojelun asiakastyö on suunnitelmallista ja nojaa systeemiseen työtapaan ja ajatteluun. Lähtökohtina on myönteisen ja luottamuksellisen suhteen muodostaminen lapsen ja hänen huoltajiensa kanssa sekä heidän elämäntilanteensa käsittely yhdessä. Työssä korostuu lasten ja vanhempien osallisuus. Heille kuuluva vastuu ja valta omasta elämästään nähdään olennaisena osana systeemistä toimintatapaa. (Aaltio & Isokuorti 2019, 12.)

Systeemiset tiimit koostuvat kahdesta tai kolmesta asiakastyötä tekevstä sosiaalityöntekijästä, konsultoivasta sosiaalityöntekijästä, perheterapeutista ja koordinaattorista. Tiimi käsittelee asiakastapauksia systeemisessä viikkokokouksessa yhdessä reflektoiden. Viikkokokouksessa työntekijät saavat työhönsä systeemistä työnohjausta. (Aaltio & Isokuorti 2019, 3.) Sosiaalityöntekijän roolina on systeemisessä tiimissä asiakastyön tekeminen systeemisesti ja viikkokokouksiin osallistuminen. Systeemisen mallin toimiseksi hyvin, tulisi sosiaalityöntekijän asiakasmäärän olla kohtuullinen, arvion mukaan 20 lasta työntekijää kohti. (mt., 14–15.) Systeemisen toimintamallin avulla on pyritty lisäämään lapsen turvallisuutta ja perheiden hyvinvointia. Tavoitteena on ollut myös työntekijöiden työhyvinvoinnin lisääminen. Organisaatiotasolla mallin avulla on pyritty parantamaan työn johtamista ja resursointia, lastensuojelun ja muiden viranomaisten välisiä suhteita sekä selkiyttämään työnjakoa. (mt., 19.)

2.2 Sosiaalityöntekijän osaaminen ja asiantuntijuus

Suomessa sosiaalityöntekijän ammattia on oikeus harjoittaa laillistettuna ammattihenkilönä, mikäli on suorittanut Suomessa sosiaalityön pääaineopinnot tai sitä vastaavat sosi-

aalityön yliopistolliset opinnot sisältävän ylemmän korkeakoulututkinnon. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817, 7§.) Lastensuojelun sosiaalityö edellyttää lastensuojelutyön asiantuntijuutta, tiedollisia valmiuksia sekä taitoja lastensuojelun tuen tarpeessa oleva lapsen kohtaamiseen ja tunnistamiseen. Työn oikeutus ja puitteet tulevat lastensuojelulaista, mutta lastensuojelun perusta on ammattitaitoinen sosiaalityö. Työssä ovat korostuneesti läsnä sosiaalityöntekijän viranomaisrooli ja siihen kuuluva harkintavalta päätöksenteossa ja julkisen vallan käytössä. (Yliruka ym. 2020, 10.) Sosiaalityön asiantuntijuus tarkoittaa laaja-alaista osaamista pohjautuen tutkitun tiedon soveltamisesta asiakastyöhön. Sosiaalityöntekijän tietopohja ihmisestä yhteiskunnan, yhteisöjen, instituutioiden ja järjestelmien jäsenenä, on sosiaalitieteellisesti perusteltu. Sosiaalityöntekijä jäsentää ihmisten kompleksisia ja ristiriitaisia elämäntilanteita sekä sosiaalisia ilmiöitä eri lähtökohdista monipuolisesti. Lisäksi hän ymmärtää sosiaalityön kohdeilmioiden paikantumista yksilön ja yhteiskunnan suhteisiin. (Sosnet 2018, 4.)

Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet on laatinut kuvauksen sosiaalityön pääaineopintojen osaamistavoitteista sekä sosiaalityöntekijän ammatissa tarvittavasta osaamisesta, jota koulutus tuottaa. Julkaisussa sosiaalityön koulutuksen tuottamaa osaamista määritellään eri osa-alueiden kautta. Nämä osa-alueet ovat yhteiskuntatieteellinen osaaminen, tutkimusosaaminen, eettinen osaaminen, vuorovaikutusosaaminen, työmenetelmäosaaminen, oikeudellinen osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kehittämis- ja muutososaaminen, johtamisosaaminen ja rakenteellisen sosiaalityön osaaminen. Näiden osa-alueiden lisäksi lainsäädännön ja käytäntöjen pohjalta muotoutuu sosiaalityön tehtäväalueita, kuten palvelutarpeen arviointi, moniammatillinen yhteistyö, asiakasprosessin johtaminen, päätöksenteko, asiakkaan perusoikeuksien ja oikeusturvan varmistaminen sekä rakenteellinen sosiaalityö, jonka hyvällä ammattitaidolla hoitaminen edellyttää riittävän syvällistä osaamista edellä mainituista osaamisen alueista. (Lähteinen ym. 2017, 14–16.)

Sosiaalityössä asiakkaan kohtaaminen on erityinen osaamisalue, jossa asiakkaan tilanne nähdään kokonaisvaltaisesti ja asiakkaan kanssa yhdessä selvitetään avun tarvetta (Juhila 2018, 237). Sosiaalityöntekijän työ sisältää vaativia kohtaamis- ja vuorovaikutustilanteita asiakkaiden, heidän läheistensä ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työssä otetaan puheeksi oikea-aikaisesti vaikeita asioita ja tunteiden säätely on vaativissa asiakaskohtauksissa hallittava ilman, että yhteistyö asiakkaan ja hänen läheistensä kanssa vaarantuu. (Sosnet 2018,4.) Sosiaalityössä on osattava ammatillisina toimia puolustuskyvyttömiä,

syrrittyjen ja vähäosaisten asiakkaiden kanssa kunnioittaen heidän ihmisarvoaan ja parantaen heidän suhteellista asemaansa (Kananoja ym. 2017, 174).

Sosiaalityön toimintaympäristönä on toimistotilojen lisäksi asiakasperheiden kodit sekä yhteistyötahojen tilat. Sosiaalityön tekeminen erilaisissa toimintaympäristöissä asettaa omat osaamisvaatimuksensa työn tekemiselle. Kotikäynneillä tilanteet ovat usein arvaamattomia, eikä niitä pysty aina etukäteen suunnittelemaan. Tämä vaatii työntekijältä enemmän tietoa, taitoa, rohkeutta ja improvisointia. Jokaisella kotikäynnillä työntekijän täytyy sopeutua tilannekohtaisesti kodin ja perheen erityispiirteisiin (Ferguson 2018, 68, 78.)

Sosiaalityössä asiakas ja hänen lähipiirinsä tulisi nähdä oman elämänsä asiantuntijoina, joten asiakkaan äänen kuuleminen korostuu. Moniammatillisen työn haasteena on asiakkaan tilanteen näkeminen kokonaisuutena, eikä vain oman erikoisosaamisen kautta. Moniammatillisen ryhmän toiminnan edellytyksiä ovat avoin vuorovaikutus ja kommunikatio sekä jämäkkyys oman näkemyksen ja asiantuntijuuden esille tuomisessa. Varmuus omasta osaamisesta sekä ymmärrys oman asiantuntijuuden mahdollisuuksista ja rajoista antaa rohkeutta ilmaista omaa asiantuntijuutta, tehdä päätöksiä sekä toimimaan yli toimialojen. Yhteistyöosaamisessa omien näkemysten selkeä esittäminen ja perusteleminen korostuvat. (Rekola 2008a, 16.)

Sosiaalialan asiantuntijuuteen on liitetty monenlaisia ominaisuuksia ja kykyjä. Riittävän ammattitaidon lisäksi asiantuntijuus vaatii luovuutta, innovatiivisuutta sekä kykyä reflektoida omaan toimintaansa. (Rekola 2008b, 147.) Pohdiskeleva työote eli reflektiivisyys tuottaa asiakkaan ja työntekijän itsensä kohtaamisen pintaa syvemmillä, mutta se edellyttää työntekijältä uskallusta ja halua tarkastella itseään, arvojaan, asenteitaan ja toimintaansa. Reflektiivisyys tukee ja vahvistaa työn eettisyyttä. Eettinen pohdinta on erityisessä roolissa lastensuojelussa, jossa seilataan tuen ja kontrollin, luottamuksen ja epäluottamuksen välisessä ristiaallokossa. Sosiaalityössä tarvitaan kykyä nähdä asioita erilaisista näkökulmista ja luopua omista käsityksistä parempien tullessa esiin. (Kaikko & Friis 2013, 109–110.)

Asiantuntijuus sisältää luottamuksen omiin kykyihin, oman osaamisen arvostuksen sekä kriittisen ajattelun päätöksenteossa. Asiantuntijalla on työyhteisössä vaikutusvaltaa ja hän on kykenevä arvioimaan omaa työtään ja tuomaan osaamisensa ja asiantuntijuutensa

esille. Asiantuntijuuteen liittyy aktiivinen tiedonhankinta ja kyky soveltaa teorian tietoa käytännön työtehtäviin. (Rekola 2008, 147.) Lastensuojelutyö poikkeaa osaamisvaatimuksiltaan muista sosiaalityön kentistä, koska siinä puututaan vahvasti yksilön oikeuksiin. Työn haastavuus edellyttää riittävää tukea työntekijälle. Asiantuntijuuden hyödyntäminen edellyttää työnantajalta riittävää ja tarpeisiin vastaavaa ohjausta ja työmäärään suhteutettuja resursseja. Työnantajan tarjoamat hyvät käytännöt tukevat työntekijää kehittämään omaan asiantuntijuuttaan ja perehtymään työhönsä. Lastensuojelussa kriittisen tärkeitä ovat työyhteisön sisäiset oppimisen rakenteet. (Yliruka ym. 2020,10.)

Sosiaalityöntekijä tekee työtä omalla persoonallaan, joten sosiaalityön tekemiseen ja työkäytäntöihin vaikuttavat työntekijän omat arvot ja itse laaditut käytänteet (Healy 2014, 1). Työntekijöiden tapoja olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa ohjaa erilaiset menetelmät ja niiden taustateoriat. Sosiaalityön menetelmiä ovat erilaiset palvelut, avustukset ja toimenpiteet, mutta myös erilaiset toimintatavat. Sosiaalityöhön on vuorovaikutuksen tueksi kehitelty monenlaisia apuvälineitä, kuten vanhemmuuden roolikartta. (Kaikko & Friis 2013, 108,111.) Erilaisia menetelmiä käyttämällä on mahdollista selvittää asiakkaan tilannetta kokonaisuudessaan sekä saada muutosta asiakkaan tilanteesta. Menetelmällisten taitojen yhdistyessä vuorovaikutustaitoihin voidaan aikaansaada asiakkaan osallisuutta vahvistavia toimia. (Forrester 2020 ym. 2020, 114.) Menetelmien avulla pyritään pääsemään tiettyyn tavoitteeseen, joka voi olla esimerkiksi yhteistyösuhteen kehittäminen, asiakkaan kuulluksi tuleminen tai kohtaamisen tukeminen. Menetelmät auttavat tilanteen selkeyttämisessä, toimivat keskustelun apuvälineenä tai muutoksen vauhdittajana. (Kaikko & Friis 2013, 112.) Lastensuojelun laatusuositus (2019) korostaa, että asiakkaiden pitää pystyä luottamaan palvelujärjestelmään ja työskentelyssä käytettäviin työmenetelmiin. Työmenetelmien täytyy olla monipuolisia ja työskentelyn pitää mahdollistaa myös lapsen kasvuympäristön havainnoimisen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

3 Työhyvinvointi

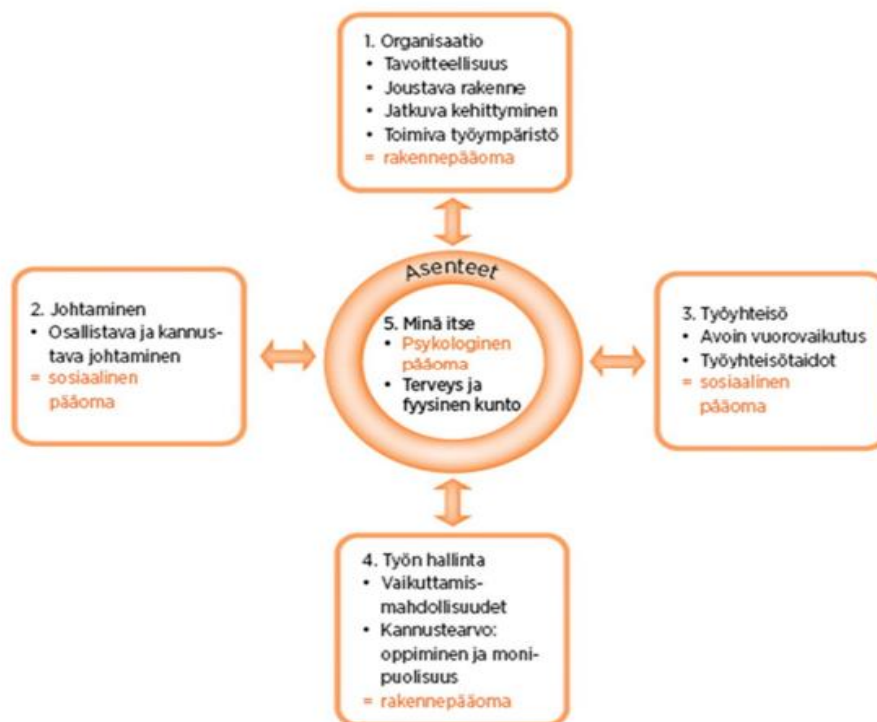
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi on subjektiivinen käsitys ja sen sisällään pitämät tekijät riippuvat siitä, kuka asiaa määrittelee. Työhyvinvointi on sidoksissa myös aikaan ja kulttuuriin. Työhyvinvoinnilla on yhteiskunnallista merkitystä sen vaikuttaessa muuan muassa tehokkuuteen, talouteen, työntekijöiden terveyteen ja työurien pituuteen. (Virtanen & Sinokki 2014, 28, 30–31.)

Virolainen (2012, 11–12) kuvaa työhyvinvointia kokonaisvaltaisena ilmiönä, joka sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Nämä osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat kiinteästi toisiinsa, jonka vuoksi työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisuutena. Puutokset jossakin osa-alueessa vaikuttavat herkästi myös muihin osa-alueisiin. Virolainen (2012, 26) haluaa nostaa henkisen työhyvinvoinnin omaksi osa-alueekseen irti psyykkisestä työhyvinvoinnista, koska se on viime vuosina noussut enemmän keskusteluun. Fyysinen työhyvinvointi sisältää työn fyysiset olosuhteet, työn fyysisen kuormituksen ja työergonomian. Psyykkinen työhyvinvointi sisältää muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet, työilmapiirin ja tunteiden ilmaisemisen vapaasti kollegoille ja esimiehille. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy myös oleellisena osana työn mielekkyys. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten välillä sekä työntekijöiden keskenään toimivat suhteet. Henkinen työhyvinvointi näkyy ihmisten välisenä kohtaamisena työpaikalla niin työkavereiden kuin asiakkaan ja työntekijän välillä, toisista välittämisenä, työn merkitykselliseksi kokemisenä ja työstä nauttimisena. Kun työllä on positiivisia vaikutuksia yhteiskuntaan ja työn motiivina on puhtaat arvot pelkän voiton tavoittelun sijaan, se luo puitteita henkiselle hyvinvoinnille. (Virolainen 2012, 17–19, 24, 26–27.) Manka & Mankan (2016, 27) mukaan työn mielekkyyden kokeminen lisääntyy sen mukaan, mitä korkeammassa asemassa organisaation hierarkiassa työskennellään.

Manka & Manka (2023, 110) on esittänyt työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voimavara- ja toimintatavien avulla, jossa perustan työhyvinvoinnille luovat organisaation kulttuuri ja toimintatavat. Organisaation rakennepääoman muodostavat työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet. Työn täytyisi olla monipuolista, siinä pitäisi voida vaikuttaa tavoitteisiin ja pelisääntöihin ja siinä tulisi olla oppimisen mahdollisuus. Työn sosiaaliseen pääomaan

eli henkiseen tilaan vaikuttavat työilmapiiri ja johtamisen laatu. Työntekijät tulkitsevat kuitenkin työyhteisöään omista asenteistaan käsin. Asenteiden lisäksi omat henkilökohtaiset voimavarat vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten asiakkaat, mutta tässä mallissa keskitytään vain työpaikan sisäisiin tekijöihin. (Manka & Manka 2023, 110–111.) Käsittelen seuraavaksi Mankan & Mankan voimavaralähtöistä mallia työntekijän näkökulmasta. Erotan siitä omaksi alaluvukseen työnhallinnan, koska tämän tutkielman pohjana erityisesti sillä on tärkeä jalansija.



Kuvio 2. Voimavaralähtöinen malli, työhyvinvointiin vaikuttavat tekijä (Manka & Manka 2023, 110).

Työntekijän henkilökohtainen psykologinen pääoma sisältää mahdollisuuden vaikuttaa omaan elämäänsä sekä kyvyn tuntea mielenrauhaa. Se on tärkeä työnantajan näkökulmasta, koska se lisää sitoutumista organisaatioon ja ennustaa vähäisempiä lopettamisaikkeitä. (Manka & Manka 2023, 204–205.) Työn kokeminen mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämän hallintaa tukevaksi lisää hyvinvointia. Kokonaisvaltaista hyvinvointia tukee myös työ, jossa työntekijällä on mahdollisuus menestyä ja käyttää osaamistaan. Ammatillisuus auttaa työntekijää ymmärtämään työn olennaisimman, pitämään perustehtävän,

ajan ja paikan rajat selkeinä ja karsimaan pois turhan. (Nissinen 2012, 76–77.) Työmotivaatio koostuu sekä sisäisistä että ulkoisista tekijöistä. Sisäiset motivaatiotekijät kumpuavat työn sisällöstä ja kiinnostavuudesta, osaamisen hyödyntämisestä sekä päätöksenteosta. Ulkoiset tekijät ovat välineellisiä eli työstä saatavia aineellisia palkkioita. Työntekijän asettamat riittävän haasteelliset, mutta saavutettavissa olevat tavoitteet edistävät psyykkistä hyvinvointia. Työntekijän on tärkeää osata muuttaa henkilökohtaisia tavoitteitaan työn haasteiden ja vaatimusten muuttuessa, koska jos muuttuneita olosuhteita ei huomioida, se voi aiheuttaa työstressiä. Työsuoritus on motivaatiosta lähtöisin olevan ponnistelun ja henkilön tietojen ja taitojen muodostaman kyvykkyyden tulos. Tärkeimpänä motivaation lähteenä voidaan nähdä esimiehiltä, työtovereilta tai muilta yhteistyökumppaneilta saatu palaute. Sen arvo riippuu siitä, miten työntekijä pystyy sen vastaanottamaan ja hyödyntämään. (Nummelin 2008, 31, 37–39.)

Työntekijöistään huolehtiva organisaatio on tavoitteellinen, joustava, kehittyvä ja turvallinen (Manka & Manka 2023, 114). Työhyvinvointia täytyy ylläpitää organisaatiossa jatkuvasti ja se rakentuu työntekijän, työn ja työyhteisön sujuvassa vuorovaikutuksessa. Työntekijän ja yhteisön työhyvinvointi kulkee käsi kädessä taloudellisen tuottavuuden kanssa. Hyvinvoivan organisaation henkilöstö työskentelee tehokkaammin, palvelee asiakkaitaan paremmin ja edesauttaa hyvien suhteiden luomista työyhteisössä ja yhteistyökumppaneiden kanssa. (Nummelin 2008, 136.) Fyysinen työympäristö työvälineineen vaikuttaa osaltaan työhyvinvointiin ja sen ollessa kunnossa on helpompi korjata muita hyvinvoinnin alueita (Manka & Manka 2023, 127).

Työhyvinvointityö tulisi integroida johtamiseen ja nostaa ylimmän johdon tukemaksi strategiataason asiaksi. Parhaimmillaan henkilöstön työhyvinvointi edesauttaa organisaation tavoitteiden toteutumista, joten työhyvinvoinnin kehittäminen on hyödyllistä toteuttaa organisaation tavoitteista käsin. Kehittyvä työympäristö vaatii innovatiivisuutta, joustavuutta ja kykyä uuden oppimiseen. Joustavuus saadaan aikaan antamalla työntekijöiden puhua työssä esiintyvistä haasteista ja hyvistä sekä huonoista kokemuksista. Näin tieto ja osaaminen siirtyvät muille. Motivoituneessa organisaatiossa on paljon tutkimus- ja kehittämistoimintaa ja siellä huolehditaan ydinosaamisen kehittämisestä. Työntekijöiden oppimiseen ja kehittämiseen halutaan panostaa. Hyvinvoiva organisaatio oppii kokemuksistaan ja sillä on terve kyky muuttua ja sopeutua uuteen. (Suutarinen 2010, 21, 52–53.)

Mankan & Mankan voimavaralähtöisessä mallissa hyvä johtaminen ja toimiva työyhteisö nähdään sosiaalisena pääomana. Moderni vuorovaikutteinen johtamisen malli korostaa johtajan perustehtävänä saada työntekijä tuntemaan itsensä hyödylliseksi ja tärkeäksi. (Manka & Manka 2023, 179–180.) Hyvin sujuva yhteistyö esimiehen ja alaisten välillä perustuu luottamukseen ja eri työtehtävissä toimivien tasavertaiseen huomiointiin. Se on merkityksellinen työtyytyväisyyden, stressin hallinnan ja työn tuloksellisuuden kannalta. Esimiehen tarjoama henkinen tuki ja yhteistyön tekemistä tukevien toimintatapojen rakentaminen lujittavat yhteishenkeä ja synnyttävät työn hallinnan tunteen. (Nummelin 2008, 58–59.)

Yhteisöllisessä johtamisessa korostuvat yhteisen tekemisen, osallistumisen ja jaetun vastuun merkitykset. Työntekijöiden näkemyksiä ja ajatuksia sekä hiljaista tietoa kootaan yhteen ja hyödynnetään yhteisen keskustelun avulla. Toimivassa työyhteisössä kaikkien työtä arvostetaan, jäsenet luottavat toisiinsa, ilmapiiri on avoin, apua saa pyydettyä ja vaikeistakin asioista pystytään keskustelemaan. Yhteisten kokemusten kautta vahvistetaan yhteisöllisyyden tunnetta ja oppimisen kautta uudistetaan työyhteisöä. (Kehusmaa 2011, 116–118.) Koronapandemian myötä käyttöön jäi etätyön ja hybridityön tekeminen. Hybridityöllä tarkoitetaan osittain työpaikalla ja kotona tehtävää työtä. Etätyöhön siirtyminen on heikentänyt yhteisöllisyyttä, kun kasvokkaiset kohtaamiset ovat vähentyneet. Etäjohtamisessa tarvitaan samoja piirteitä kuin lähijohtamisessa, mutta luottamuksen rooli korostuu siinä. Etäjohtamisessakin on tärkeää huolehtia kohtaamisesta kasvokkain, vaikkapa virtuaalisesti, yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi. (Manka & Manka 2023, 193.)

3.2 Työn hallinta

Työn hallinta voidaan määritellä tarkoittavan työntekijän mahdollisuuksia päättää työn toteuttamisen tavoista sekä siitä missä ja milloin työtä tehdään (Gerich & Weber 2020, 257). Työhyvinvointia lisää se, että työntekijällä on tunne työn hallittavuudesta, mikä tarkoittaa työtehtäviin ja työtahtiin liittyvää vaikutusmahdollisuutta. Työ koetaan mielekkäämmäksi, jos työntekijä pääsee käyttämään omaa osaamistaan, tehtävät hahmottuvat osaksi kokonaisuutta ja työn merkityksellisyyttä. Työn vastuullisuus ja siitä saatava palaute lisäävät motivoitumista työhön. (Manka & Manka 2016, 28, 107.) Työhyvinvoinnin takaamiseksi työn vaatimusten ja hallinnan tulisi olla sopusoinnussa. Kun työntekijä ko-

kee työssään sekä hallinnan tunnetta, että sopivassa määrin haasteita, hän pinnistelee tavoitteiden saavuttamiseksi, oppii uutta sekä säilyttää hyvän motivaation työn tekemistä kohtaan. (Virolainen 2012, 83.)

Robert Karasek on kehittänyt 1970-luvun loppupuolella yhden tunnetuimmista työstressimalleista, JDC-mallin (Job Demand-Control model, JDC model). Mallissa kuvataan työn hallinnan ja vaatimusten keskeisiä suhteita. Työnhallintaan sisältyvät työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työoloihinsa ja työn sisältöön, työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen sekä työn monipuolisuus. Työn vaatimuksilla käsitetään työn määrällistä ylikuormitusta, aikataulupaineita ja rooliristiriitoja. Mallin mukaan matalan kuormituksen työ voidaan nähdä vaatimustasoltaan matalana, mutta hallinnantasoltaan korkeana. Tällaisen työn on arvioitu vähentävän merkittävästi työntekijän kokemia stressioireita. Työn hallinnan vähäisyys ja korkea vaatimustaso kuvaavat kuormittavaa työtä. (Feldt ym. 2017, 43–45.)

Karasekin (1979, 289–290) mukaan työntekijään kohdistuvat liialliset vaatimukset, erityisesti työn määrä ja kiire ja vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa päivittäisiin toimiin, lisäävät työuupumuksen riskiä. Työn suuret vaatimukset ja hyvät hallintamahdollisuudet liitetään aktiiviseen työhön ja päinvastaiset ominaisuudet passiiviseen työhön. 1980-luvulla mallia kritisoitiin siitä, ettei se ota huomioon työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitystä työhyvinvoinnille. Malliin lisättiin sosiaalisen tuen ulottuvuus, jolla tarkoitetaan esimiehen ja työtoverien arvostusta, tukea ja kannustusta. Kuormittavassa työssä työntekijä voi saada paljon tukea työhönsä tai jäädä liian vähäisen tuen varaan. Laajennettua mallia kutsutaan JDCS-malliksi. (Feldt ym. 2017, 44–45.)

Työntekijän yksilölliset työn hallinnan kokemukset rakentuvat työmotivaation, voimavarojen, osaamisen, ja yleisten psykososiaalisten taitojen, kuten vuorovaikutustaitojen, sopeutumiskyvyn ja joustavuuden kautta. (Nummelin 2008, 29.) Työtehtävät vaikuttavat työhyvinvointiin yksilön oman kokemuksen kautta. Kun tehtävät koetaan mielekkäinä, ne lisäävät voimavaroja ja vähentävät erilaisten stressitekijöiden vaikutusta. (Virolainen 2012, 85.) Työn sujuvuudella on merkitystä työhyvinvointiin. Kiireen keskellä työn järjestelyjen ja työprosessien tulee olla sujuvia, työvälineiden ja tilojen turvallisia sekä työmitoitus oikea. Työn sujuminen edellyttää työn keskeytysten hallintaa, toimivaa tietotekniikkaa sekä yhteistyön sujumista muuttuvissa toimintaverkostoissa. Työn jakaminen tulisi olla oikeudenmukaista, yhteistoimintaa pitäisi suunnitella ja huomioida ajankäytössä

tautus. Kokonaisuuden ja saavutusten huomioiminen sekä asiakaslähtöisyys lisäävät työmotivaatiota. (Virtanen & Sinokki 2014, 173.)

3.3 Työn kuormitus sosiaalityössä

Fagerstöm työryhmineen (2016) jakaa psykososiaaliset kuormitustekijät kolmeen ryhmään: työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviin tekijöihin. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi liiallinen tietomäärä, vaikeat vuorovaikutustilanteet tai jatkuva valppaana oleminen. Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla muun muassa liiallinen työmäärä, kohtuuton aikapaine tai epäselvä tehtäväkuva. Työyhteisön sosiaalista toimivuutta heikentävät muun muassa yksintyöskentely, huono tiedonkulku tai epäasiallinen kohtelu. Kun työkuormitus on sopiva, se edistää työntekijän terveyttä ja työkykyä. (Fagerstöm ym. 2016, 60–61.)

Manka & Manka (2016, 32) näkevät kiireen ja epävarmuuden synnyttävän stressiä, joka voi vaikuttaa myönteisesti työssä aikaansaamiseen. Kuitenkin kuormitusrajan ylittyessä seurauksena on kyynisyyttä, unihäiriöitä, masennusta, sairastamista ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Pitkäkestoisena stressi voi johtaa työuupumukseen. Salon ym. (2016, 25) mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä esiintyy työväsymystä ja sekundaaritraumatisoitumista muilla sektoreilla toimivia sosiaalityöntekijöitä enemmän. Sekundaaritraumatisoitumisen aiheuttaman kuorman vuoksi työhyvinvointi voi heiketä iän ja työkokemuksen myötä. Informaatioteknologian kehityksen myötä informaatio- ja ärsyketulva on voimistunut päivittäisessä työssä lisäten stressiä ja heikentävän yleistä hyvinvointia (Manka & Manka 2016, 32, 113–114). Toisaalta informaatioteknologian odotetaan helpottavan itse työn tekemistä. Yleiset muutokset työssä näkyvät myös sosiaalialalla epätyypillisinä työtehtävinä ja tekniikan ja apuvälineiden kehittymisenä työn tekemisen välineinä. (Fagerström ym. 2016, 5.)

Mänttari-van der Kuipin (2015, 331–332) tutkimuksen mukaan enemmistö sosiaalityöntekijöistä koki, ettei voi resurssien niukkuuden takia tehdä työtä niin hyvin kuin haluaisi ja moni koki joutuvansa tekemään työtä tavalla, joka on ristiriidassa ammattieettisten ar-

vojen kanssa. Eettisesti kuormittavia tilanteita työssä syntyy myös silloin, kun työntekijällä ei ole tietoa, mikä olisi eettisesti oikein tapa toimia. Voimakas eettinen kuormitus on pitkittyessään riski työhyvinvoinnille. (Mauno ym. 2017, 84–85.)

Sosiaalityössä keskeisiksi kuormitustekijöiksi koetaan asiakkaiden moniongelmaisuus, monimutkainen ongelmanratkaisu, päätöksenteko ja asiakasvastuu. Asiakastyössä tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen on koettu rasitteeksi. (Laine ym. 2010, 125.) Salo ym. (2016, 25) mukaan lastensuojelun sosiaalityössä liialliselta kuormitukselta suojaavia tekijöitä ovat vahva osaaminen, emotionaalinen vahvuus, supportiivinen organisaatiokulttuuri, työnohjaus sekä ammatillinen autonomia. Sosiaalityöntekijöillä on suurempi mielenterveydenhäiriöistä johtuva työkyvyttömyyden riski kuin monilla muilla ammattiryhmillä. Mielenterveyshäiriöiltä suojaavia tekijöitä ovat sosiaalinen pääoma, tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen. Niillä työntekijöillä, jotka paremmin osaavat kontrolloida omia tunnekokemuksiaan ja pitää niitä erillään asiakkaan tunnekokemuksista, on parempi kyky sietää sosiaalityöhön liittyvää empaattista kuormaa. Psykkistä hyvinvointia tukevat työntekijän psyykkisten resurssien lisäksi myös työyhteisön tuoma sosiaalinen pääoma. (Salo ym. 2016, 3, 24.)

Työn kuormitusta ei kuitenkaan aina voida nähdä täysin negatiivisena asiana, sillä myös alikuormittava työ vaikuttaa työhyvinvointia alentavasti. Alikuormittava työ, jossa näkyy psyykkisten vaatimusten puute aiheuttaa työntekijässä kyllästymistä ja turhautumista, eikä tarjoa oppimisen mahdollisuuksia. (Nummelin 2008, 73.) Työn kuormitus voidaan siis nähdä positiivisena energiaa antavana tilana lyhytaikaisesti, kun työn kokonaisuus on hallittava ja paine kohtuullinen. Negatiivinen stressitila syntyy, kun työn liiallisen paineen ja kuormittavuuden vuoksi kyky hallita stressiä ylittyy. (Nissinen 2012, 26.) Kuormituksesta työssä ei ole haittaa, jos työntekijä huolehtii palautumisestaan. Riittävä uni on tärkeää ihmisen palautumisen kannalta sekä energia ja myönteinen mieliala. Palautumishetkien luominen työpäivän keskelläkin lisäävät voimia, koska palautumiseen on kiinnitettävä huomiota päivittäin. Sitä ei voi ”tankata varastoon”. (Manka & Manka 2023, 227.)

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Tutkimustehtävä

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus, jonka avulla ei ole tarkoitus tehdä yleistyksiä, vaan ymmärtää ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen avulla ilmiöstä on mahdollista saada syvällinen näkemys. Tutkimuksessani tavoitteenani on kuvata ja ymmärtää ilmiötä sekä antaa sille tulkinta. (Kananen 2017, 32–33, 35.) Tutkimukseni teoreettinen suuntaus on fenomenologinen, joka tutkii kokemuksia. Kokemukset kytkeytyvät vahvasti ihmisten omaan todellisuuteen, maailmaan, joissa he elävät. Fenomenologiassa kiinnostuksen kohteena on ihmisen suhde omaan elämäntodellisuuteensa. Ihmisten toiminta perustuu niille antamiin merkityksiin, joten kokemukset muotoutuvat merkitysten mukaan. Fenomenologisen tutkimuksen varsinainen kohde onkin kokemuksille annetut merkitykset. (Laine 2010, 29.)

Lastensuojelun sosiaalityö on tutkimusten mukaan kuormittavaa ja työntekijöiden vaihtuvuus suurta. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, millaiset työkäytännöt lisäävät työhyvinvointia ja edistävät työn hallintaa lastensuojelun sosiaalityössä. Tarkoitukseni on kuvata työkäytäntöjä eri konteksteissa, jolloin ymmärryksemme lastensuojelun sosiaalityöstä laajenee. Kuvaan tutkielmassani konkreettisten työkäytäntöjen suhdetta työhyvinvointiin. Tutkielmani keskittyy työntekijänäkökulmaan ja työntekijän omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Aihe rajautuu erilaisten työkäytäntöjen analysointiin lastensuojelun sosiaalityön eri konteksteissa. Tutkimuskysymyksiäni ovat

1. Millaiset työn tekemiseen liittyvät käytännöt tukevat työhyvinvointia lastensuojelun sosiaalityössä?
2. Mitkä työn tekemiseen liittyvät tekijät estävät työhyvinvoinnin toteutusta lastensuojelun sosiaalityössä?

Ensimmäinen tutkimuskysymys kartoittaa hyväksi muodostuneita työkäytäntöjä ja -tapoja, joita toteuttamalla sosiaalityöntekijät pystyvät itse vaikuttamaan työhyvinvointiinsa. Toinen tutkimuskysymys tarkentui aineistoa lukiessani. Aineistosta oli selkeästi poimittavissa työhön liittyviä epäkohtia ja kehittämistä vaativia käytäntöjä, joten halusin tuoda niitä esille hyödyttääkseni työn kehittämistä jatkossa.

Tutkimukseni on rajattu koskemaan vain lastensuojelun sosiaalityötä, koska se poikkeaa pelkästään aikuisten parissa tehtävästä sosiaalityöstä sisältäen erilaisia työtehtäviä. Vaikka lastensuojelussa asiakkaana on lapsi, käytännössä työskennellään usein koko perheen kanssa. Ainoastaan lastensuojelussa tehdään myös muista sosiaalityön kentistä poiketen vastentahtoisia päätöksiä. Lastensuojelun erityispiirteiden vuoksi rajasin aiheeni koskemaan ainoastaan lastensuojelun sosiaalityötä.

4.2 Aineiston kerääminen

Tavanomaisimmat laadullisessa tutkimuksessa käytettävät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Haastattelu on menetelmänä joustava, mikä mahdollistaa kysymysten toistamisen, väärinkäsitysten oikaisemisen, puhutun kielen selventämisen ja vuorovaikutuksen tiedonantajan kanssa. Joustavuutta lisää mahdollisuus kysymysten esittämiseen siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. Haastattelun etuna on myös se, että haastattelija voi samalla toimia havainnoijana haastattelutilanteessa. Kun haastatteluluvasta sovitaan henkilökohtaisesti, tiedonantajat kieltäytyvät luvan annettuaan harvoin haastattelusta. Haastattelu menetelmänä mahdollistaa niiden henkilöiden valitsemisen haastatteluun, joilla on tietoa tai kokemusta tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä. Haastattelussa pyritään saamaan mahdollisimman paljon tietoa tutkimusaiheesta. Tämän vuoksi haastattelukysymysten ja -aiheiden antaminen haastateltaville etukäteen on perusteltua. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 83, 85–86.) Haastatteluilla kerätty aineisto on mahdollista sijoittaa laajempaan kontekstiin (Hirsjärvi ym. 2015, 205).

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa edetään tärkeimpien teemojen varassa yksittäisten kysymysten sijaan. Teemahaastattelussa asioiden merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa ja ihmisten tulkinnat asioille ja niille antamat merkitykset ovat keskeisiä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Keräsin aineistoni käyttämällä fokusryhmähaastattelu-menetelmää (focus group interview/discussion), joka on laadullinen tutkimusmenetelmä. Sen avulla pyrin ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä ja saamaan esille erilaisia näkökulmia. Fokusryhmähaastattelun avulla on mahdollista saada monipuolinen ja rikas aineisto, jota ei muilla menetelmillä ole mahdollista saada. Fokusryhmähaastattelussa ryhmän koko on useimmiten 4–10 henkilöä ja sen avulla selvitetään useimmiten

haastateltavien näkemyksiä, kokemuksia ja mielipiteitä asioista. Fokusryhmän muodostamisessa tärkeää on huomioida homogeenisuus eli fokusoituminen. Tällä tarkoitetaan ryhmän valitsemista ennalta tiedettyjen asioiden suhteen homogeeniseksi keskustelun helpottamiseksi. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1507, 1509.)

Tutkielmani kohderyhmänä oli erään Etelä-Suomen hyvinvointialueen lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Hain aineiston keräämistä varten tutkimusluvan kyseessä olevalta hyvinvointialueelta, koska tutkielman kohteena oli hyvinvointialueella työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työ. Tutkimuslupa myönnettiin minulle 31.10.2023. Hyvinvointialueen esihenkilöt välittivät tietoa tutkielmastani, ja heidän kauttaan sain haastatteluryhmät koottua. Sovin sähköpostitse haastateltavien kanssa haastattelujen aikataulut. Haastatteluaineistoni koostuu kolmesta ryhmästä, jossa kussakin haastattelin kolmea sosiaalityöntekijää. Kahdessa ryhmässä sosiaalityöntekijät olivat saman tiimin jäseniä ja yhteen ryhmään osallistui sosiaalityöntekijöitä eri tiimeistä. Kaikki haastatelluista sosiaalityöntekijöistä toimi sekä avohuollon että sijaishuollon sosiaalityöntekijän tehtävissä. Ammattiryhmänä sosiaalityöntekijät valikoituvat tutkimukseeni sen vuoksi, että heidän työnsä poikkeaa sosiaaliohjaajien ja perheohjaajien työnkuvasta muun muassa päätösten tekemisen ja prosessin johtamisen vuoksi. Haastattelua ennen laadin strukturoidun haastattelurungon, joka sisälsi 5 teemaa. Lähetin haastateltaville infokirjeen (liite 1.) tulevasta haastattelusta etukäteen. Infokirjeessä muistutin haastateltavia siitä, että haastattelut tallennetaan ääninauhurilla ja näin varmistuin siitä, että tämä oli haastateltaville selvää ja he hyväksyivät sen. Tallentamisen onnistumisen varmistamiseksi tallensin haastattelut kahden puhelimen ääninauhurin avulla.

Ennen haastattelutilannetta laitoin esille fläppitaululle tutkimusaiheesta nostetut koko keskustelua läpileikkaavat teemat:

- Millaisia työn sujuvuutta lisääviä työtapoja sinulla on?
- Miten tehdään työtä, jotta se on vähemmän kuormittavaa?
- Miten lisätään työn hallinnan tunnetta?

Olin varannut yhtä haastatteluryhmää kohti aikaa tunnin. Tiedostin tämän olevan aikatauluna tiukka, joten ohjasin haastattelutilannetta tiiviisti ja pidin keskustelun teemoihin liittyvissä aiheissa. Jokaisessa ryhmässä haastattelu-aika käytettiin kokonaan, mutta kaikki

haastatteluteemat ehdittiin kuitenkin käydä läpi. Haastattelutilanteissa suosin avoimia kysymyksiä. Fokusryhmähaastattelussa tavoitteenani oli saada mahdollisimman paljon keskustelua osallistujien välille. Osallistujat täydensivät keskusteluissa toistensa puhetta ja jokainen otettiin huomioon puheenvuoron saamisessa. Oletettavasti se, että haastateltavat tunsivat toisena entuudestaan, helpotti keskustelun sujumista (Pietilä 2017, 120). Tyypillistä fokusryhmähaastattelussa on keskustelussa nousseet uudet, tutkimuskysymysten kannalta merkittävät teemat. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1510–1511.)

Litteroin haastatteluissa syntyneet ääninauhat kahden viikon kuluessa niiden tallentamisesta. Litteroinnin sopiva tarkkuus määritellään tutkimusongelman ja metodisen lähestymistavan perusteella (Ruusuvuori 2010, 424). Litteroin haastateltavien puheen sanatar-kasti ja raaka-aineistoa kertyi 72 sivua fontilla Times New Roman, fonttikoko 12 ja rivi-väli 1,5. Vaikka pyrin kirjoittamaan tekstiksi kaiken kuulemani puheen, osa informaatiosta jäi kuitenkin oletettavasti kuulematta tai havaitsematta tai peittyi muiden läsnäolijoi-den puheeseen. Myös sanaton viestintä jäi kirjaamatta litterointiin. (mt., 427.) Litteroinnin valmistuttua poistin täytesanoja, kuten ”niinku, tota, sitte, semmonen, silleesti” sekä peräkkäin esiintyvistä samasta sanasta toisen. Nämä täytesanat eivät olleet analyysini kannalta oleellisia tai ratkaisevia ja niiden poistaminen helpotti tekstin luettavuutta. Pois-tin aineistostani haastateltavien identiteetin salaamisen vuoksi tunnistetietoja, kuten ni-miä tai paikan nimiä. Analyysikappaleeseen nimesin haastateltavat tunnistetiedoilla, ku-ten H1/1. Tässä tunnistetiedossa ensimmäinen numero viittaa ryhmään ja toisella nume-rolla olen eritellyt ryhmän jäsenet. Haastateltavat esiintyvät analyysissä edellä mainitun mukaisesti.

4.3 Aineiston analyysi

Tutkimusta aloittaessa tähdätään aineiston analyysiin, tulkintaan ja johtopäätösten teke-miseen, jotka ovat tutkimuksen ydin (Hirsjärvi ym. 2015, 221). Laadullisessa tutkimuk-sessa aineistosta on tarkoitus luoda mielekäs kokonaisuus, jonka avulla rikkaan ja perus-tellun tulkinnan sekä johtopäätösten tekeminen tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista (Puusa 2020, 148). Analyysissä aineistoa pyritään tiivistämään siten, ettei sen sisältämä informaatio katoa (Eskola & Suoranta 2008, 137). Analyysi on tutkimusprosessin eri vai-keissa mukana olevaa toimintaa, joka ohjaa tutkimusprosessia ja tiedonkeruuta (Kananen

2017, 35). Laadullinen sisällönanalyysi, josta kansainvälisessä tutkimusmenetelmäkirjallisuudessa käytetään termiä ”temaattinen analyysi”, on yksi laadullinen tutkimusmenetelmä muiden joukossa (Ruusuvuori ym. 2010, 19).

Fokusryhmähaastattelun analysointitapana voidaan käyttää erilaisia laadullisen tutkimuksen analysointitapoja. Fokusryhmähaastattelun tulokset esitetään teema-alueina, teoreettisena mallina sekä suorina lainauksina. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1511.) Valitsin aineiston analysointimetodiksi sisällönanalyysin, koska se on systemaattinen ja objektiivinen analysointimenetelmä ja sen avulla aineisto on mahdollista saada hyvin tiivistettyyn ja yleiseen muotoon. Sisällönanalyysin keinoin on mahdollista saada näkymätön näkyväksi ja tuoda tarkastelun kohteeksi tekstin sisältämiä inhimillisiä merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–118.) Sisällönanalyysi voidaan nähdä väljänä metodisena viitekehystenä, joka mahdollistaa aineiston monipuolisen tarkastelun. Sisällönanalyysin avulla aineistostani oli mahdollista luoda selkeä, looginen, ja yhtenäistä informaatiota sisältävä kokonaisuus, joka mahdollisti johtopäätöksiä tekemisen ilmiöstä. (Puusa 2020, 149.)

Sisällönanalyysi jaetaan kolmeen eri lähestymistapaan: aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriaohjaavaan. Analysoin aineistoni käyttäen teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, joka voidaan nähdä menetelmänä, jossa yhdistellään aineisto- ja teorialähtöisen analyysin elementtejä. Teorialähtöisessä analyysissä pohjataan aiempaan teoriaan, malliin tai kehukseen, kun taas aineistolähtöisessä analyysissä rakennetaan analyysiyksiköt ilman ennako-oletuksia aineiston pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–112.) Teoriaohjaava sisällönanalyysi sopii tutkielmani aiheeseen, koska aiheeni on monimutkainen ja monitahoinen sosiaalityön ilmiö, jossa on monia eri osa-alueita. Näitä osa-alueita ovat työhyvinvoinnin ulottuvuudet, käytännön sosiaalityön sisällön palaset asiakastyöstä lainsäädäntöön sekä sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden tekijät. Näitä osa-alueita yhteensovittamalla on pyrkimyksenäni löytää vastaus tutkimuskysymyksiini.

Teoriaohjaava sisällönanalyysi aloitetaan tyypillisesti aineistolähtöisen analyysin vaiheiden kautta. Nämä vaiheet ovat pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen. Tutkielmassani teoria toimii aineiston tukena, mutta tarkoitukseni ei ole testata sitä, vaan löytää erilaisia teoreettisia kytköksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Luin litteroitua aineistoa läpi useaan kertaan. Jo toisella lukukerralla tekstistä alkoi hahmottua selkeitä teemoja. Varsinaisen analysoinnin aloitin etsimällä tutkimustehtävää kuvaavat alkuperäisilmaukset, joista muodostin pelkistettyjä ilmauksia. Listasin pelkistetyt ilmaukset omaan

tiedostoonsa pohjaksi klusteroinnille, jossa pelkistetyt ilmaukset yhdistettiin omiksi teemoiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 109–110.) Ryhmittelin samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet muodostamalla niistä alaluokkia, jotka nimesin sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelua jatkoin yhdistämällä alaluokkia ja muodostamalla niistä pääluokkia. Nimesin pääluokat tutkimustehtävään sopiviksi ja aihetta kuvaaviksi. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 110–112.) Esitän alla olevassa kuviossa 2. analyysin tekemisen vaiheita.

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Pääluokat
<i>”Niin ja omasta kunnosta ja terveydestä huolehtiminen ni kylhän se on ihan, että aattelen, että kannattelee ihan älyttömän paljon ja sit just ne omat tekemiset ei liippaa lähelläkään plus sit se, et asuu toises kaupungissa...erittäin hyvä asia, ettei ne häilähtele jossain kauppareissuilla ne asiakkaat horisontissa.”</i>	<p>Omasta kunnosta ja terveydestä huolehtiminen</p> <p>Työstä poikkeavat askareet vapaa-aikana</p> <p>Asuminen toisella paikkakunnalla kuin työpaikka</p>	<p>Itsestä huolehtiminen</p> <p>Työstä irtautuminen</p> <p>Asuinpaikan/työpaikan valinnat</p>	Henkilökohtaiset voimavarat
<i>”Miä aattelen, et asiakasprosessia pystyy suunnittelemaan ja vaikka yhdes työparin kanssa suunnittelemaan sitä työtä ja työskentelyä ja ennakoimaan niitä asiakastilanteita vähän tai asiakasprosessia et se on suunnitelmallista se työskentely eikä se ois vaan semmosta tulipalojen sammuttamista hätäsesti, et se olis suunnitelmallista se työskentely...”</i>	<p>Asiakasprosessin suunnittelu työparin kanssa</p> <p>Asiakastilanteiden ennakointi</p> <p>Suunnitelmallisen työn tekeminen</p>	<p>Työparityö</p> <p>Ennakointi</p> <p>Suunnitelmallisuus</p>	Suunnitelmallisuus
<i>”No yks on kyl mun mielestä, kun on noita pikkulapsiperheitä ketä on tuol lastenpsykalla vaikka ni kyl ne yhteiset kotikäynnit on aika hyvä, ni siin saadaan puhuttua asioita mitkä koskee sekä meitä että heitä kun on noin pieniä lapsia sellasia kaks-vuotiaita, kaks kolme vuotiaita”</i>	Kotikäynti yhteistyötahon kanssa	Yhteistyön tekeminen	Työtä sujuvoittavat käytännöt

<i>Mä aattelen että systeemin tiimi...se työskentelyn rakenne ei siinä ehkä oo sellanen et siin oikeen päästään eteenpäin et siin tietyst tulee niitä ajatuksia ja käyää sit tilannetta läpi mut mua häiritsee itseeni persoonana ehkä se et se ei oikeen etene mihinkää...”</i>	Systeemisen tiimin rakenne ei mahdollista asiakastilanteen etenemistä	Systeemisen tiimin viikkokokouksen rakenteen kehittäminen	Kehittämistä vaativat käytännöt
<i>”Tiimin tuki on ollut arvokas...tiimin ja työparit...”</i>	Tukea tiimiltä Tukea työparilta	Tuen saaminen työhön	Tuki
<i>”Jopa liiallista resurssia nyt, ku tulee pitää mieltä, mitä tälle yhdelle uuelle sosiolle annetaan”</i> <i>”Ja sit kuin paljo tullaa kierrättää sillä, et ollaa sit sosiaalityöntekijät sosiaalityöntekijöitten työpareina, ni ei näy asiakasmäärissä mut kyl ne siel kalenterissa sit ne työpariudet näky...”</i>	Asiakasmäärä koetaan sopivana Asiakasmäärä ei kerro tehtävän työn määrää	Asiakasmäärä	Resurssit
<i>”Mä aattelen kans sillee, et omalt kohalt, et asiakasmäärä sillee ok, mut taas sit sen suhteen, et miten itse haluais tät työtä tehdä ni sen suhteen mä aattelen, et jotenkii eettisesti ja moraalisesti tää nykyinen työnteko sotii omia arvoja vastaan, koska miä en nää kuitenkaa sosiaalityötä sellasena pelkkänä viranomaistyönä vaan nimenomaan siinä, että siä oikeest oot sen lapsen työntekijä ja kohtaat sen lapsen ja kuulet sitä lasta ja pystyt luomaan sellaisen suhteen, mutta se ei tällä systeemillä vaan oo mahdollista.”</i>	Resurssien vuoksi työtä ei voi tehdä omien arvojen mukaisesti. Työ ei ole pelkkää viranomaisyötä Lapsen kohtaaminen ja kuuleminen ei onnistu	Resurssit eivät mahdollista työn tekemistä omien arvojen mukaisesti	Arvoristiriita

Kuvio 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä sekä ala- ja yläluokkien muodostamisesta

Puusan (2020, 153) mukaan teemat voivat rakentua jo aineiston keruuvaiheessa määriteltyjen teemojen mukaan. Tutkimuskysymykset ohjasivat teemoittelun tekemistä. Tässä tutkimuksessa osa teemoista on löydettävissä jo tutkimushaastattelurungosta, mutta osa hahmottui vasta analysointia tehdessä. Haastetta aiheutui siitä, että pelkistetyt ilmaukset oli mahdollista sijoittaa useamman teeman alle. Lopullisiksi työhyvinvointia tukeviksi ja estäviksi, keskeisiksi teemoiksi nostin:

- henkilökohtaiset voimavarat
- suunnitelmallisen työn
- työn sujumista helpottavat ja kehittämistä vaativat työmuodot
- työhön saatavan tuen ja kannusteet
- resurssien vaikutuksen työn tekemiseen
- työn luonteen ja arvostiritojen vaikutuksen työn tekemiseen

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti osa näistä teemoista osa oli hahmotettavissa aiemmasta teoriasta ja osan nostin esiin aineistosta (ks. Tuomi & Sarajärvi 2013, 117). Tässä raportissani esittelen tutkielmani tuloksia edellä mainittuihin teemoihin jakaen.

4.4 Tutkimusetiikka ja tutkijan positio

Tutkimuksen eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita koko ajan tutkimusta tehdessään. Tutkimuksessa käytettyjen menetelmien ja analyysitapojen on täytettävä kriteeri, että ne voisivat toimia minkä vain hyvin tehdyn tutkimuksen ohjenuorina. (Juuti & Puusa 2020, 175.) Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu omien valintojen tarkastelu kriittisesti, tutkimusta ohjaavien sääntöjen tuntemus sekä luotettavuuskriteerien omaksuminen (Aaltio & Puusa 2020, 177).

Tutkimuseettinen neuvottelukunnan (2023) mukaan hyviä tieteellisen käytännön perusperiaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkantaminen, joista tulee huolehtia tutkimuksen tekemisen kaikissa vaiheissa. Luotettavuudella tarkoitetaan sen varmistamista, että tutkimus toteutetaan laadukkaasti. Rehellisyys tutkimuksen tekemisessä tarkoittaa tieteellisen toiminnan suunnittelua, toteuttamista ja arviointia sekä raportoinnissa ja viestinnässä avoimuutta, puolueettomuutta ja oikeudenmukaisuutta. Tutkimuksen tekemisessä tulee osoittaa arvostusta kollegoita, tieteellisen toiminnan osapuolia, yhteiskuntaa, ekosysteemejä, ympäristöä ja kulttuuriperintöä kohtaan. Tutkija kantaa vastuun koko tieteellisen toiminnan elinkaaresta, joka ulottuu ideoinnista tulosten julkaisemiseen ja sen vaikutuksiin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11–12.) Tutkielmani luotettavuuden osoittamiseksi olen kuvannut tutkielmani tekemisen eri vaiheita mahdollisimman tarkasti.

Tutkittava ilmiö ja siitä johdetut tutkimuskysymykset pohjautuvat usein tutkijan mielenkiintoon aihetta kohtaan ja omiin näkemyksiin ilmiöstä (Aaltio & Juuti 2020, 181). Laadullisessa tutkimuksessa hyväksytään tutkijan henkilökohtaisen kokemuksen vaikutus, koska tutkija on sitoutunut tutkimukseen tiiviisti ja on tyypillisesti lähellä tutkimuksen kohdetta. Taustalla vaikuttavat aina esioletukset todellisuuden luonteesta ja havainnot ovatkin teoriapitoisia. Tutkijan kriittinen suhtautuminen omaan esitietoonsa ja kyky yhdistellä sitä uusiin havaintoihin johdattaa tutkijan kohdentamaan huomionsa asioihin, jotka saattaisivat muutoin vaikuttaa itsestään selviltä tai merkityksettömiltä. (mt., 182.)

Tutkimusaihe oli työkokemukseni vuoksi minulle ennalta tuttu, joten oman tutkijan positioni reflektointi ja omien etukäteisolettamusteni huomioiminen oli tärkeää, ettei tutkielmani luotettavuus heikentyisi. Tutkielman tekijänä etunani näin kuitenkin sen, että olen pitkään työskennellyt lastensuojelussa ja ymmärsin haastateltavien puhetta kyseisestä sosiaalisesta maailmasta, käytetyt termit ja ilmaukset olivat minulle tuttuja, eikä niiden selvittämiseen käytetty rajallista haastatteluaikaa. Tutkittavan ilmiön sosiaalisen maailman ymmärryksestä oli hyötyä, kun analysoin aineistoani. Ymmärrys toimintaympäristöstä ja käytettävästä kielestä antaa syvemmän näkemyksen ja tulkinnan mahdollisuuden aineistoa käsiteltäessä. (Juuti & Puusa 2020, 11.) Tutkielmani uskottavuutta ja objektiivisuutta lisäsi se, että sen tekemisen aikana pyrin tunnistamaan omaa subjektiivisuuttani sekä arvoja, joilla oli merkitystä tutkielman tekemisen ja lopputuloksen kannalta. (ks. Aaltio & Puusa 2020, 179).

Juuti & Puusa (2020, 175) määrittelevät tutkimuksen pyrkimyksenä olevan hyvien asioiden aikaansaamisen sen kohteena oleville ihmisille. Tutkielmani avulla pyrin löytämään työn tekemistä sujuvoittavia työkäytäntöjä, jotka saman aikaisesti lisäävät tutkittavien työhyvinvointia. Tutkielmani aihe ei ole sensitiivinen, mutta tutkielmaa tehdessäni varmistin, ettei se vaarantanut kohteena olevien elämän kulkua tai työsuhdetta. (mt., 175.) Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu haastateltavien henkilötietojen suojaaminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Litteroinnin yhteydessä häivyitin henkilöihin kohdistuvat tunnisteet ja tiedot. Nauhoitettuja haastatteluja pääsi kuuntelemaan ainoastaan minä tutkijana. Pro gradu-tutkielman valmistumisen jälkeen tuhoan nauhoitteet ja litteroidut tekstit.

5 Työkäytäntöjen merkitys työhyvinvointiin

5.1 Henkilökohtaiset voimavarat

Lastensuojelun sosiaalityössä työntekijän *persoonallisuus* saa näkyä. Jokaisella työntekijällä nähtiin olevan omanlainen tapa tehdä työtä, eikä kaikkien tapojen nähty sopivan kaikille. Healy (2014, 1) näkee työntekijän tärkeimpänä työkaluna työntekijän itsensä, koska sosiaalityön tekemiseen ja työkäytäntöihin vaikuttavat työntekijän omat arvot ja itse luomat asenteet. Myös Forsmanin (2010, 124) mukaan alalla pysymistä ja jaksamista auttaa työntekijän omien arvojen selkeys ja se, ettei ole luonteeltaan liian idealisti.

Työn hallintaan vaikuttaa, että taustalla on riittävästi työkokemusta, prosessiosaamista ja juridista osaamista sekä tietoa työstä. Työkokemuksen myötä koettiin varmuuden työn tekemiseen kasvavan ja muodostuvan oma tapa tehdä työtä. Työ- ja elämäkokemuksen ajatellaan auttavan myös tunnekuorman käsittelyssä ja reagoimisessa tilanteisiin. Aikuisemmalla työntekijällä nähdään olevan enemmän vahvuutta kestää työn haavoittuvampiakin puolia. (Forsman 2010, 102, 144; Meltti & Kara 2009, 32.) Vaikka työtä tehdään suurimmaksi osaksi työparityönä, työn hallinnan suhteen monet työntekijöistä kokivat olevansa yksin. Työn luonteen vuoksi koettiin, etteivät muut pystyneet siinä auttamaan.

Mutta sit toisaalta mä aattelen, että loppupeleissä sitä on kyllä aika yksin sen työn hallinnan suhteen, että ite sä päätät mitä sä teet ja missä järjestyksessä teet ja missä kohtaa pyydät työkaverin apua (H3/3)

Ja sit on monet sellaset mis, et tavallaan tukee, et siä voit nyt sit vaikka sanoo sille, että vitsi ku on paljo töitä, mut että eihän siis pysty sinuu välttämättä auttaa siinä missää tekemises (H3/2)

Hämäläinen & Niemelä (2006) ovat tutkimuksessaan tehneet yhteneväisiä havaintoja työn organisointiin liittyvien kuormitustekijöiden kanssa, koska sosiaalityössä tehtävien siirtäminen muille ei onnistu ja työntekijän on omissa asiakasprosesseissaan edettävä itsenäisesti. Ennakoimaton ja hektinen työ edesauttaa työtehtävien ruuhkautumista. Persoonan koettiin näkyvän myös työn tekemisen nopeudessa. Nopeiden ihmisten todettiin hoitavan myös työnsä nopeammin. Työntekijöiden, joilla oli hyvin erilainen nopeus tehdä töitä, koettiin olevan joskus vaikea toimia yhdessä. Epäjärjestelmällinen persoona koki tämän luonteenpiirteensä näkyvän myös työssä siten, että joutui korjaamaan jatkuvasti

omia jälkiään. Persoonan koettiin vaikuttavan myös siihen, millaisena oman roolinsa sosiaalityöntekijänä näkee ja miten itsensä asemoi suhteessa asiakkaaseen.

Semmoset nopeemmat ihmiset pitää aika napakkana ainakin, ei varmaan turhia siellä höpöttele, et kyl se vähän vaikuttaa (H2/1)

Olen hajamielinen sähläri. Sehän aiheuttaa mussa... just ehkä suurin tekijä, et aiheuttaa mussa tunteita, et mä en hallitse tätä työtä, kun en mä huomaa (--) ja pitää nopeest paikata ja omia jälkiäni korjaa (H2/2)

Kyl mä aattelen, että jokainen työntekijä meist varmast tekee ainakii osittain sil omal persoonallaa kuitenkin töitä ja sit on ehkä omat arvot... myös aika lailla vallitsee sitä työntekoa ja miten ite aattelee sen oman työskentelyn suhteessa asiakkaaseen ja miten esimerkiks mä aattelen, että aina nostetaan esiin sosiaalityöntekijöiden vallankäyttö kysymys myös, et miten ite tavallaa suhtautuu suhteis siihen, että miten asemoituu ylipäättään asiakasprosessissa siihen asiakkaan, et onko rinnalla kulkijana vai asettuuko sellaiseen auktoriteetti ylempään katsovaan asemaan... (H3/1)

Sosiaalityöntekijä joutuu lastensuojelussa työskennellessään vastaanottamaan kritiikkiä, sietämään epävarmuutta ja kantamaan huolta siitä, onko tehnyt työnsä oikein ja riittävästi. (Forsman 2010, 103; Yliruka ym. 2018, 55.) Työn hallinnan suhteen tutkielmassani nähtiin hyödylliseksi oman *työminän ja arkiminän erottaminen*. Useat haastateltavista myönsivät työasioiden pyörivän mielessä välillä vapaa-aikanakin. Erityisesti uhkaavat, epäselvät ja kiireelliset tilanteet jäivät mietityttämään. Myös asiakkaiden sanomisia jäätettiin pohtimaan. Oman toiminnan oikeellisuus ja sen pohtiminen, onko varmasti tehnyt kaiken voitavansa, kulutti haastateltavia. Kuormittavien tilanteiden purkaminen mahdollisimman nopeasti nähtiin työhyvinvointia lisäävänä.

Nuorena miul tuli kyl enemmän, mut ei miulle enää, miä nukun vaan aika sikeest, mut kyl jotkut kiireelliset tilanteet vähän mis ei oo niin suunnitelmallista työtä, ne vähän jää kyl vaivaamaan, miks se sano sillai, miks se sanokii sit näin. (H1/2)

Ehkä enemmän just sellaset epäselvät tilanteet jää ja sellaset kiireelliset tilanteet ni ne jää, ei sellanen maailmantuska kyl enää jää, viikonlopuiks tai öiks enää jää, et ehkä enempi sellaset uhkaavat tilanteet jos on ollu (H1/1)

Mä aattelen, et se ammatillisuus eli siin asiakastilanteessa ja täs työtilanteessa sä oot se ammatillainen ja se ammatillinen minä kuitenkin toimii tässä, et jotenkii tavallaan sen et toki siä teet persoonana töitä, mut et siä pystyt eriyttämään sen ns. oman ehkä tunnekuohon ja tunteen siitä ite työminästä. Ni ehkä sellanen, mut että tietyst vapaa-aika tukee muuta jaksamista ja tällasta, mut mä aattelen, et tätä työtä ei varmaan pysty tekemään, jos ei jollain

tavalla pysty kuitenkin eriyttää sitä omaa ns. tunneminää ja sit työminää ja ammatillisuutta ehkäpä (H3/1)

Oman henkilökohtaisen elämän tasapainon koettiin tukevan työn tekemistä. Elämäntilanteen vaikutus työn tekemiseen tunnustettiin. Iän myötä ja ruuhkavuosien helpotuttua työn tekeminen ja työssä joustaminen nähtiin helpompana, kun oma yksityiselämä ei ollut enää niin hektistä. Työn ja vapaa-ajan erottamista pidettiin tärkeänä sekä sitä, että vapaa-ajalla keskityttiin aivan työasioista poikkeavien asioiden tekemiseen. Omasta kunnosta huolehtimista, riittävän levon ja ravinnon merkitystä korostettiin jaksamista tukevin tekijöinä. Asuminen eri kaupungissa asiakkaiden kanssa nähtiin hyvänä, koska näin ollen törmäyksiä asiakkaiden kanssa tuli vapaa-ajalla vähemmän.

Joo kyl se varmaan on, et tosi paljon riippuu itestä, et mikä se oma elämäntilanne on ja kuin paljon pystyy joustaa ja kuin paljon halua joustaa ja kuin paljon ite pitää huolta siitä omasta jaksamisesta, ettei jousta liikaa tai ettei venytä joka päivä, et kylhän tääl vois olla kaheksast kaheksaa” (H1/1)

Haastatteluissa nostettiin esiin tietynlaisen pitkäjänteisyyden ja jämäkkyuden olevan lastensuojelussa työskentelevälle sosiaalityöntekijälle hyödyllisiä ominaisuuksia. Työn ollessa suunnitelmallista ja usein pitkäkestoista, on syytä ymmärtää, etteivät asiat tapahdu aina nopeasti.

Sirviön ym. (2015, 247) mukaan harkintavalta paikantuu sosiaalityössä ammatillisuuden, lain mukaisuuden ja asiakkuuden välisessä suhteessa kolmeen osa-alueeseen: objektivoivaan ja vastuuttavaan harkintavaltaan, tietoa rakentavaan ja arvottavaan harkintavaltaan sekä subjektivoivaan ja huolenpitoon perustuvaan harkintavaltaan. Nämä eivät sulje toisiaan pois, vaan ilmenevät päällekkäisinä, toisiaan haastavina. Sosiaalityöntekijöiden yksilökohtaiset ratkaisut, asiakkaiden yhdenvertaisuus ja samalle viivalle asettaminen luovat päätöksentekoon harkintavallan muodostaman jännitteisen kentän. Asiakastyössä käytettyyn harkintavaltaan vaikuttavat sosiaalityön erilaiset professionaaliset käytännöt ja niissä esiintyvät harkintavallan ulottuvuudet. Lastensuojelutyössä ja lapsen edun punnitsemisessa tulisi sosiaalityöntekijöiden mielestä *käyttää riittävästi harkintaa*:

Joo turha kiire pois. Sitä miä ain välillä tässä ajassa oon ihmetelly, et miks niit pitää tehdä niin nopeesti kaikkii, et pitäs enemmän ehkä harkita, yhdessä harkita (H1/2)

Mut ehkä sit just, että itel on se kirkas ajatus mieles, et ne prosessit pitää olla jollain tapaa loogisia ja myö tehdä suunnitelmallista lastensuojelun sosiaalityötä ja et niit asiakkaita myös velvottaa noudattaa sitä suunnitelmaa, et asiakkaal on paljo tarpeita ja toiveita, mut tavallaa se, et nyt ollaa laadittu tää suunnitelma ja sit seuraavassa niit vasta muokkaillaa, et sellainen pitkäjänteinen työ...tai niit asiakkaita koittaa motivoida siihen pitkäjänteisyyteen. (H1/1)

Harkinnasta nähtiin olevan hyötyä työn monilla osa-alueilla, esimerkiksi kun kirjaamista ei suoritettu reaaliajassa, se oli enemmän harkittua ja tekstiin saatiin koottua vain oleellisen ja tarvittava tieto. Jämäkkyyttä tarvittiin asiakkaiden rajaamisessa ja motivoimisessa. Asiakaskunnan ollessa tarvitsevaa, heitä täytyi muistuttaa asiakassuunnitelmassa yhdessä laaditusta suunnitelmasta ja motivoida noudattamaan sitä.

5.2 Suunnitelmallinen työ

Matelan (2011,102) mukaan hallinnan tunnetta sosiaalityössä lisäävät työn selkeät tavoitteet ja mahdollisuus valita itse työmenetelmänsä sekä tapaamistensa ajankohdan. Mahdollisuus oman työnsä suunnitteluun ja laaditun suunnitelman mukaan toimimisen nähdään olevan myös merkittävässä roolissa työn hallinnan tunteen saavuttamisessa (Meltti & Kara 2009, 33; Vataja & Julkunen 2004, 26). Suunnittelematon työ koettiin kuormittavaksi. Työviikon ja asiakasprosessien suunnittelu yhdessä työparin kanssa nähtiin tärkeäksi. Vaikka työssä kohdataan ennakoimattomia ja akuutteja tilanteita, nähtiin suunnitelmallinen lastensuojelutyö kuitenkin tärkeäksi. Lastensuojelussa joudutaan usein priorisoimaan ja valitsemaan työtehtäviä, joten oleellista on, että lastensuojelun sosiaalityöntekijällä on tieto, mitä hänen vastuullaan oleville lapsille ja nuorille kuuluu, jotta hän pystyy suorittamaan priorisointia lapsen edun mukaisesti.

Tässä tutkielmassa merkittävämmäksi työn hallintaa tukevaksi tekijäksi mainittiin työn suunnittelu. Vaikka lastensuojelun sosiaalityö on hektistä ja tilanteet muuttuvat nopeallakin aikataululla, se voidaan ottaa huomioon työn suunnittelussa. Haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät pystyvät lastensuojelussa itse suunnittelemaan ajankäyttöään. *Töiden ennakoinnin* ja aikatauluttamisen nähtiin tukevan työn tekemistä. Sosiaalityöntekijät pyrkivät pitämään kalenterinsa väljänä, jotta ennakoimattomien töiden hoitaminen mahdollistui. Yllättäville ja kiireellisille asioille varattiin oma aikansa kalenteriin. Jotkut haastateltavista olivat ottaneet käytännöksi pitää yhden päivän viikossa toimistopäivänä, johon ei

sovittu asiakastapaamisia. Tämä aika oli pyhitetty dokumentointien hoitamiseen. Ajan käyttöä helpottavaksi käytännöksi nähtiin se, että asiakastapaamisten yhteyteen oli jo ennalta varattu myös matkoihin sekä dokumentointiin kuuluva aika. Työssä kohdattavat, määräajassa hoidettavat asiat aikataulutettiin mahdollisimman nopeasti asian tullessa tietoon ja työskentely suunniteltiin niin, että prosessi saatiin hoidettua määräajassa. Usein määräajassa hoidettavat työt otettiin heti käsittelyyn ja kiireettömät asiat jätettiin odottamaan.

Ite ainakin pyrin jättämään sinne kalenteriin niit tyhjiikin päiviä joka viikko et on varattu siihen kirjaamiseen, sähköpostii vastailuu, puhelimee tai sit jos tulee jotai äkkinäisii tilanteit ni sit pystyy tarttumaan niihin, kun se kalenteri on tarpeeks väljä. (H1/1)

Mun mielest yks on se, että ite saa pääasiassa rakentaa sitä kalenteria, totta kai työkaverit ottaa sieltä aikoja ja muuta, mutta ite rakentaa sitä kalenteria ja jättää sinne jotai välejä välillä, laittaa palavereja vähä pitemmäks (H2/1)

Maanantain aina suunnittelee viikon työparien kanssa. (H1/2)

Miä aattelen, et asiakasprosessia pystyy suunnittelemaan ja vaikka yhdes työparin kanssa suunnittelemaan sitä työtä ja työskentelyä ja ennakoimaan niitä asiakastilanteita vähän tai asiakasprosessia et se on suunnitelmallista se työskentely, eikä se ois vaan semmosta tulipalojen sammuttamista hätäsesti, et se olis suunnitelmallista se työskentely ja pystyis yhes työparin kaa suunnittelee sitä ja refleктоimaan sit perheen tilannetta (H3/1)

Sosiaalityöntekijän työssä ennakoinnista koettiin olevan hyötyä. Ennen asiakassuunnitelmaneuvoittelua käytiin läpi edellistä suunnitelmaa ja pohdittiin etukäteen, mitä asioita palaverissa on syytä nostaa esiin. Asiakassuunnitelman dokumenttipohja valmisteltiin ennen palaveria kirjaamista varten. Asiakassuunnitelmaa voidaan pitää asiakasprosessin konkansisuuden hallinnan kannalta tärkeimpänä työvälineenä. Heinonen & Sinkon (2014, 10) mukaan sosiaalityöntekijät eivät ole kuitenkaan täysin oppineet hyödyntämään asiakassuunnitelmaa, vaan se nähdään byrokratian välineenä ja laaditaan muodollisten päämäärien vuoksi. Suunnitelman arvo ja asema olisi syytä ymmärtää, jotta se toimisi asiakasprosessin johtamisen apuvälineenä.

Tavallaa se mitä siin asiakassuunnitelmassa sovittaa ja et ois hyvä, jos siin pystyis rakentaa sit suunnitelmallist työskentelyy, sopia aikatauluu ja tapaa mist ja seuraavaa palaverii ja ... helpottaa omaa työnhallintaa ja kuormitusta ja työn sujuvuutta. (H3/2)

Asiakassuunnitelman laatiminen yhdessä asiakkaan ja hänen verkostojensa kanssa helpottaa työn suunnittelua ja lisää työn sujuvuutta. Asiakassuunnitelmassa asioista sovitaan

yhdessä ja suunnitelma on tavoitteena kirjata mahdollisimman pikaisesti kaikille osapuolille muistiin. Asiakasprosessin hallintaa ja työn tekemistä asiakassuunnitelmapalaverien välissä helpotti se, että yhdessä sovitut asiat voitiin tarkastaa asiakassuunnitelmasta ja velvoittaa myös asiakkaita pitämään niistä kiinni. Monet työntekijöistä totesivat, että yhteistyötahoja olisi tärkeää kutsua aiempaa useammin mukaan asiakassuunnitelmapalaveriin.

Selkeät roolit työparityössä auttoivat työn jakamisessa. Sosiaaliohjaajan toimiessa työparina voitiin konkreettista työtä jakaa paremmin, koska hänellä oli ajallisesti siihen parempi mahdollisuus kuin sosiaalityöntekijällä työparina. Ajan säästämiseksi työparin kanssa voitiin sopia, että vain toinen työparista osallistui yhteistyötahojen järjestämiin palaveriin. Näin ollen voitiin jakautua kahteen paikkaan samaan aikaan. Yllättävien, nopeasti järjestettävien työtehtävien hoitaminen mahdollistui usein juuri työtehtäviä jakamalla työparin kesken. Sosiaalityöntekijän tehtävänä nähtiin olevan myös ajan jakamisen asiakkaiden kesken, ei vain yhdelle tai muutamalle asiakkaalle.

Hyvä organisointikyky edesauttaa saavuttamaan hallinnan tunteen työssä. Sen ansiosta työntekijä osaa edetä työtehtäviensä tekemisessä rauhallisesta asia kerrallaan ja priorisoida hoidettavista asioista kiireellisimmät ensin suoritettavaksi. (Forsman 2010, 115, 121.) Lastensuojelun sosiaalityössä *työn tekemistä on rajattava*, jotta työt ehditään hoitaa työaikana. Työtä jouduttiin rajaamaan esimerkiksi ajan antamisessa asiakkaalle tai sen määrittelyssä, mitkä asiat ovat akuutteja ja mitkä asiat voi sivuuttaa. Työtä rajattiin myös pysyttelemällä omassa työroolissa ja välttämällä tekemästä muiden töitä. Liiallinen joustaminen työssä koettiin kuormittavana. Työhön keskittymisen vuoksi koettiin tärkeänä, ettei työssä tarvinnut olla aina asiakkaiden tavoitettavissa. Asiakkailta tulevien puhelujen määrää ja kestoja nähtiin tarpeelliseksi rajata. Sosiaalityöntekijät kokivat, että työpuhelin oli välillä sallittua laittaa äänettömälle, jotta pystyi keskittymään esimerkiksi dokumentointiin tai päätöksen tekoon. Puheluiden aiheuttamien keskeytysten nähtiin katkaisevan ajatusta, mutta toisaalta joskus myös virkistävän kesken dokumentoinnin. Hyväksi käytännöksi koettiin, että asiakkaan kanssa sovittiin ennalta soittoaika.

Kyl miä laitan välillä puhelimen äänettömälle, et kun jos tarvii tehdä jotain huostaanottohakemusta valmistella hallinto-oikeuteen tai just jotai kiireellisen päätöstä valmistella tai muuten saaha niit kirjauksii tehtyy, kyl miä sit oon laittanu siks aikaa puhelimen äänettömälle tai sit laittaa asiakkaalle, joka

soittaa seitsemän kertaa, mut et ei pysty vastaamaan ni laittaa tekstiviestin, et hei soitan sinulle huomenna kello se ja se. (H1/1)

Haastatteluissa useammassa ryhmässä pohdittiin soittoaikakäytäntöä eli tiettyä aikaa, joka on varattu vain puheluiden vastaanottamiseen. Käytäntö on aiemmin ollut käytössä lastensuojelussa. Monet kokivat, että se voisi helpottaa keskittymistä työssä, mutta sen ei nähty olevan asiakasystävällistä.

5.3 Työn sujumista helpottavat ja kehittämistä vaativat työmuodot

Forsmanin (2010,120) mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on kohtuullisen suuri autonomia työssään ja tämä lisää motivaatiota työtä kohtaan. Parhaimmat vaikutusmahdollisuudet sosiaalityöntekijöillä on asiakastyössä tehtäviin ratkaisuihin ja työtehtävien järjestelemiseen (Sipilä 2011, 122). *Työn aikatauluttaminen* nähtiin oleelliseksi keinoksi hallita työtä ja siitä oli mahdollisuus päättää itsenäisesti. Myös työtehtävien kiireellisyyden arviointi ja sen mukaisesti työskenteleminen oli työntekijän omalla vastuulla. Työtä muokattiin joustavasti tilanteiden mukaan. Akuuteissa tilanteissa tapaamisia siirrettiin tai peruttiin. Työn organisointia helpottavana tekijänä koettiin pieni tiimi, jossa kaikilla oli tieto toistensa akuuteista asioista.

Sosiaalityöntekijällä on prosessinjohtajana vastuu erilaisten palaverien järjestämisestä ja organisoimisesta. Palavereissa tämä tarkoittaa käytännössä puheenjohtajana toimimista ja tarvittaessa puheen rajaamista, jotta pysytään asiassa ja aikataulussa. Palaverien sujumista lisäävinä käytäntöinä nähtiin aikataulusta sopiminen heti palaverin aluksi, aiheeseen johdattelu ja puheenvuorojen jakaminen. Asiakassuunnitelmapalaverien etenemisen vaihe vaiheelta ajateltiin selkiyttävän palaverin kulkua. Lastensuojelun palavereihin kutsutaan usein asiakkaan oman lähiverkoston lisäksi hänen kanssaan työskenteleviä ammattilaisia. Tällöin koettiin tarpeelliseksi rajata keskittyminen palaverissa vain lastensuojeluasioihin.

Kai Alhasen (2014, 42) mukaan lastensuojelun työtilanteet ovat hyvin vaativia ja edellyttävät työparina tehtävää työtä. Tällaisia vaativia tehtäviä ovat erityisesti tulehtuneiden perhesuhteiden käsittely, laajat moniammatilliset verkostotapaamiset ja huostaanottojen valmistelut. Nämä vaativat toisen ammattilaisen tukea ja laajempaa näkökulmaa käsitel-

täviin asioihin. (mt., 42.) *Työparikäytäntö* nähtiin kuuluvan luonnollisesti ja automatisoituneena käytäntönä sosiaalityöntekijän työnkuvaan. Työyhteisössä pystyttiin joustavasti sopimaan siitä, toimiiko heidän työparinaan sosiaaliohjaaja vai toinen sosiaalityöntekijä. Sosiaalityöntekijöiden työparina toimi useimmiten sosiaaliohjaaja, mutta joissakin asiakastapauksissa myös toinen sosiaalityöntekijä. Työparina sosiaaliohjaajan nähtiin pystyvän antamaan konkreettiseen työhön isomman panoksen kuin sosiaalityöntekijän. Työparina toimivan sosiaalityöntekijän koettiin toimivan hyvin tiedon ja vastuun jakajana, mutta toteutettavan työn jakajana huonosti. Toista sosiaalityöntekijää ei haluttu kuormittaa ja näin ollen työtä hoidettiin enemmän itsenäisesti.

Mut sit taas sellainen tietynlainen kollegiaalinen tuki poistuu, että jossain tietyissä asioissa haluan, että on se sosiaalityöntekijä työparina. (H2/1)

Myös Uusitalon (2019, 93–94) tutkimuksen mukaan työparityön koettiin antavan tukea vaativiin asiakastilanteisiin, mutta myös mahdollistavan järkevän työn jakamisen, silloin kun työpari osasi toimia sovitusti yhteen. Tässä tutkielmassa työn jakaminen työparin kanssa nähtiin työn hallintaa lisäävänä tekijänä silloin, kun työnkuva oli selkeä. Useamman työparin kanssa toimimisessa nähtiin haasteelliseksi aikatauluista sopiminen. Automatisoituneeksi käytännöksi oli vakiintunut, että yhteisissä tapaamisissa ja neuvotteluissa sosiaaliohjaaja toimi kirjaajana. Sosiaaliohjaaja nähtiin usein myös aikataulujen organisoijana. Kiireellisissä tilanteissa sovittiin työn jaosta ja jakautumisesta eri paikkoihin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä on työparityöllä koettu olevan merkittävä rooli myös tiedollisen tuen, oppimisen ja asiantuntijaksi kehittymisen näkökulmasta (mt., 105). Työparityön koetaan tukevan omaa osaamista, reflektiota ja kehittymistä (Yliruka ym. 2020, 35) ja sen merkitys korostui etenkin sellaisen henkilön kanssa, joiden työtavat olivat jo entuudestaan tuttuja (Forsman 2010, 128). Työtilanteissa koettiin hyödyllisenä se, että tuntee työparinsa niin hyvin, että tarvittaessa pystyy ilmeillä ja eleillä viestittämään hänelle esimerkiksi sen, että olisi hyvä poistua paikalta.

Joustavat työajat ja mahdollisuus etätöiden tekemiseen voivat vahvistaa työkykyä ja osaamista (Yliruka ym. 2020, 40). Joustava työaika mahdollistaa työn tekemisen aikoina, jolloin asiakkaiden tapaamisia on helpompaa järjestää.

Miä oon entistä enemmän alkanu käyttää sitä joustavaa työaika, mut ne on lähinnä nuorii ku miä tapan sit koulun jälkeen ni ne iltapäiväajat ei riitä, ni

miä oon alkanu tehdä niin, et teen kuuteeki aika useesti, mut sit miä otan seuraavan päivän pois, jos en oo samaisena päivänä tullu myöhemmin et kellokortille on kertyny liian paljon tunteja et sellainen rönsyily väsyttää. (H1/2)

Joustavan työajan koettiin myös lisäävän työnhallintaa, kun ei ollut pakko noudattaa tiettyä minuuttiaikataulua. Etätyön tekemisen rajoittaminen enintään kahteen päivään viikossa koettiin holhouksena työnantajataholta. Aiemmin käytössä ollut mahdollisuus hybridityöhön eli etätyön ja toimistolla tehtävän työn sujuvaan vaihteluun koettiin hyvänä ja työn tekemistä kannustavana. Etätyön vähentämisen ei nähty tuovan säästöjä tai tehokkuutta työn tekemiseen.

No kyl mulla henkilökohtasesti vaikuttaa tosi paljon se, että mulla on itsemääräämisoikeus omaan työhön, mä en ees siedä sitä, että jotkut tuolla ylätasolla alkaa yks kaks määritellä esimerkiks sitä, kuinka paljon... miten mä rytmitän työtäni. Tarkotan nyt tätä, että tää hybridi poistu... mua raivostuttaa suunnattomasti ja ehkä se johtuu siitäkii, et mä oon jo täs vaihees työuraa eli loppupäässä ni ei helvetti tarvi tulla kertomaan mulle sitä, miten mun pitäis hoitaa työtäni. Se pitää tulla kertomaan, jos mä teen työni huonosti niin sellaisen kritiikin otan vastaan tottakai, mutta en tollasta ja se mua ärsyttää ku mä nään täs sellasta...(H2/2)

Työn tekemistä pyrittiin sujuvoittamaan ja nopeuttamaan useilla eri keinoilla. Sosiaalityöntekijän työtä hoidetaan paljon puhelimen avulla. Hyväksi käytännöksi koettiin useamman puhelun soittamista peräkkäin yhdessä työparin kanssa siten, että työpari kirjasi puhelut reaaliajassa suoraan tietokoneelle. Tämä käytäntö toimi sujuvana dokumentointikäytäntönä, mutta myös tiedon siirtämisessä, koska molemmat työparista saivat saman tiedon samaan aikaan. Dokumentointia helpotti myös työparin toiminen reaaliaikaisena kirjaajana neuvotteluissa ja kirjaaminen suoraan lomakepohjalle asiakastietojärjestelmään. Huonojen internet-yhteyksien vuoksi tämä ei kuitenkaan ollut aina kotikäynneillä mahdollista. Dokumentoinnin suorittamista mahdollisimman nopeasti pidettiin tärkeänä asioiden muistamisen vuoksi:

Miä yritän mahdollisimman paljon kirjata koneelle suoraan siis jos ei oo asiakkaan luona, ihan kaikki puhelut ja kaikki, et on noi kuulokkeet ku soittaa ja sit kirjottaa ja näin. (H1/3)

No se, et jos on aikaa ja sit työparii voi käyttää, et siin puhelussa on kaks tai siin hoitoneuvottelussa on kaks, hoitoneuvottelut on teamsilla siit kätevii, et sit saat kirjattuu siin samalla kaikki mihin voi osallistuu teamsilla, ni koitan osallistuu teamsilla, et sit ei tarvii olla jossain ni sit kirjata jälkikätee, et siin

saa sen kirjauksen hoijettuu samalla tai just niin, et jos puhelu hoijetaa kahestaa ni voi itte puhuu ja sit se toinen voi siin ajantasasesti sen kirjaa. (H1/1)

Tapaamisten jälkeen jotkut sosiaalityöntekijöistä kirjasivat tukisanoja vihkoon tai sanelivat puhelimen ääninauhuriin asioita muistiin. Kirjaamiskäytännöissä oli työntekijäkohdaisia eroja, mutta tapauskohtaisesti kuitenkin pohdittiin, miten kirjaaminen on järkevintä toteuttaa. Jotkut näkivät itselleen parhaana tapana pitää kerran viikossa päivä, jolloin pyrki keskittymään dokumentointiin. Tämä sotii kuitenkin asiakirjalakia vastaan, koska sen mukaan kirjaukset on tehtävä viipymättä asiakkaan asian käsittelemisen jälkeen (Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 2015/254 4 §). Työntekijät pohtivat, voisiko asiakastietojärjestelmään syötetyt valmiit otsikot ohjata dokumentointia ja tiivistää tekstiä. Asiakastietojärjestelmään kaivattiin myös enemmän valmiita fraasitekstejä, jotka nopeuttaisivat kirjaamista. Koronapandemian aikana käyttöön tulleista työvälineistä Teams-yhteydellä pidettävät neuvottelut olivat jääneet käyttöön. Teams-yhteydellä osallistumisen hyötynä nähtiin matkoihin kuluvan ajan säästämistä ja kirjaamisen mahdollistumista palaverin aikana.

Erilaisissa verkostoissa toimiminen kuuluu olennaisena osana sosiaalityöntekijän työhön lastensuojelussa. Sosiaalityöntekijä jakaa työtä eri toimijoiden kesken ja hänellä on oltava kyky tunnistaa eri toimijoiden vastualueet, taito luotsata kulloistakin verkostoa muiden osaamista hyödyntäen sekä tarpeen tullen vaatia palveluiden järjestämistä (Heinonen & Sinko 2009, 93–94; Yliruka 2018, 53). *Yhteistyön rakentamisen* moniammatillisten verkostojen kanssa nähtiin olevan useimmiten lastensuojelusta lähtevää. Yhteistyösuhteen käynnistymisen todettiin joskus vaativan useamman yhteydenoton, mutta sen lähtiessä vauhtiin, toisetkin toimijat aktivoituivat. Tutulle työntekijälle koettiin olevan helpompi soittaa. Myös kotikäynnit yhteistyötahojen kanssa nähtiin hedelmällisenä. Verkostoja kasattiin tarpeen mukaan ja joustavasti. Yhteistyötahojen järjestämiin palaveriinhin osallistumisesta nähtiin monia hyötyjä, mutta niihin osallistuminen harkittiin aina tapauskohtaisesti. Verkostopalaverien koettiin säästävän työaikaa ja niissä koettiin saatavan omaa työtä hyödyttävää erilaista tietoa, joka ei välttämättä muutoin olisi tullut esille. Jos osallistuminen palaveriin ei ollut mahdollista, hyvänä käytäntönä nähtiin, että pyydettiin sähköpostilla lähettämään yhteenveto yhteiskumppanin järjestämässä palaverissa sovituista asioista.

Mä oon ainakii tykänny kyl käydä tuolla lasten ja ehkä joskus nuorten polin-kin hoitosuunnitelmissa, et siellä kuitenkin käydään kauheen tarkasti sitä lapsen tilannetta, et samalla saa paljon semmosta tietoo, mitä ei välttämättä osais ite kysyäkään (H3/3)

...mut että ite näen sen kyllä tosi tärkeenä sellasen yhteistyön eri lapsen ja perheen kans toimivien tekijöitten kaa, koska siin on kuitenkin mä aattelen, että lapsel sekä perheel on paljon eri usein näitä hoito- ja viranomaiskontakteja, mut se, että ollaan siinä yhen pöyän ääreen ni siit tulee ihan erilainen tieto, joka osapuolelle, kun se että niitä palavereja pietää yksitellen aina siel sun tääl (H3/1)

Käy mahdollisimman paljon lasten- ja nuorten psykiatrian palavereissa, koska siel on vanhemmat ni siit voi vetää vaikka ton asiakassuunnitelman pohjat ja ne asiat saa samalla kaksi kärpistä (H1/2)

Yhteistyön tärkeyttä omassa työyhteisössä ja esimiestason kanssa korostettiin. Muiden työpanoksen koettiin vaikuttavan myös omaan työhön. Puutteet esimiestyössä nähtiin heijastuvan työntekijöille. Koska sosiaalityöntekijät toimivat tietyissä päätöksissä valmistelijoina, heidän on tärkeää tavoittaa päätöksen tekijä hyväksymään valmisteltu päätös. Päätöksen tekijöiden tavoittamisessa nähtiin ajoittain haasteita ja se koettiin kuormittavana. Lastensuojelun sosiaalityössä kuormitusta aiheutui myös siitä, että asiat, jotka olivat työntekijän virkavastuulla, olivat kuitenkin muiden työntekijöiden tehtävälillä ja tämän vuoksi jouduttiin varmistelemaan, joskus useaan kertaan, oliko jokin asia varmasti hoidettu.

Tää työhän perustuu siihen, että kaikki ollakseen ajanhallinnan kannalta hyvää työskentelyä ja joustavaa ni kaikkien pitää tehdä, koko kentällinen hoitaa oman tonttinsa: työparit, esimiehet ja sit koko tiimi, et sit tavallaan jos olis tilanne kuvitteellinen tilanne et olis tiimissäkin ihmisiä, jotka ei hoida sitä tonttiaan, ni se näkyy kaikkien toiminnassa sitte... (H2/2)

...Niin ja huolehtimaan, et tätä ei oo hoidettu vieläkään ja joudut vahtii ja seuraamaan itte, koska se on kuitenkin vähän omalla vastuulla (H2/3)

Asiakkaiden auttaminen tapahtuu vuorovaikutuksessa, suhteissa ja toiminnassa. Ne ovat muutoksen elementtejä. Lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa on tärkeää varata aikaa asiakkaiden ja työntekijöiden kohtaamiselle. Kiireettömät kohtaamiset mahdollistavat asiakkaiden kohtaamisen ja kuulemisen rauhassa sekä tilanteen tarkastelun yhdessä. (Bardy & Heino 2013, 35.) Myös lastensuojelun laatusuositus korostaa, että lapsen tulee tietää, kuka hänen työntekijänsä on ja miten hänet tavoittaa. Lapselle on laatusuosituksen mukaan annettava riittävästi aikaa, tieto täytyy antaa lapselle ymmärrettävässä muodossa,

hänen mielipidettään täytyy kuulla ja ottaa huomioon lapsen edun mukaisesti. Laatusuositukseen mukaan lapsella/nuorella tulee olla mahdollisuus vaikuttaa itseensä kohdistuvaan työskentelyyn: aikaan, paikkaan ja tapaan, jolla hänen asioitaan käsitellään. (Malja ym. 2019, 18.) *Asiakkaana olevan lapsen kohtaaminen* riittävän usein ja muulloinkin kuin kriisitilanteissa nähtiin ensiarvoisen tärkeänä. Erityisesti avohuollon asiakkuudessa olevien lasten kohtaamisen tärkeys korostui haastatteluissa. Lasten tapaamisia pidettiin hyödyllisenä, koska ne mahdollistivat lapsen oman näkemyksen kuulemisen ja asioiden selittämisen lapselle. Tärkeänä pidettiin myös, että lapsi tuntee oman sosiaalityöntekijänsä ja tietää, kuka häntä koskevia päätöksiä tekee.

Kyl miä ainakii sillee just tykkään tavata, koska jotenkii sitte ku tulee niit isoi päätöksii, mitkä koskettaa heijän elämää ni miä ajattelen, et siit on kuitenkin hyötyy, että ollaa jollaa tavalla oltu tekemisis, et miä en oo vaan hahmo josakii vaan että mul on... Niin et vähän ollaa tutustuttu ni sit tietää, et hän oppii vähän tuntee minuu ja et niit syitä, miks asioita tehää, vaik se sit herättääkii vastustustusta ja muuta, varsinkii nuorten osalta niin ajattelen, että siitä huolimatta se on kuitenkin sen nuoren ja lapsenkii oikeus tietää, että kuka sitä heittelee sit ympäriinsä jos on vaikka sijotuksii tai muita että... (H1/3)

Vaikka lasten tapaamisen tärkeys ja hyöty tunnistettiin, ei siihen suuren työmäärän vuoksi koettu kuitenkaan olevan riittävästi aikaa. Myös tuoreessa Lastensuojelun keskusliiton ja Talentian selvityksessä työntekijät kokivat tarvitsevansa lisää ajallista resurssia erityisesti lasten ja nuorten tapaamiseen (Holmi & Kekkonen 2023, 4). Welanderin ym. (2017, 71) mukaan vuorovaikutusaikaa asiakkaiden kanssa vievät tiukat vaatimukset dokumentaation suhteen.

Niin ja siit tulee kyl se tunne, että ei oo hallinnassa sil puolel, et näät et sun pitäis tot lasta tavata nytte, mut siä et voi tavata, koska ne tulipalot on siin ympärillä, mitkä vie sun ajan ja sit sä vaan tapaas sitä, kun se tilanne alkaa olee päällä. (H3/2)

Lasten tapaamiset nähtiin hedelmällisemmäksi järjestää lapsen omassa toimintaympäristössä, esimerkiksi kotona tai koulussa. Nuorten kanssa tapaamiset kodin ulkopuolella ja toiminnallisuuden merkeissä nähtiin luontevampana. Etenkin pienempien lasten kanssa tapaamisten järjestäminen ennen asiakassuunnitelmanneuvottelua koettiin tärkeänä, jotta lapsen ääni saatiin kuuluviin. Kun lasta tavattiin ennen palaveria, hänen ei ollut välttämättä tarpeen osallistua palaveriin. Pienestä pitäen asiakkuudessa olevien, sosiaalityöntekijöille tutuksi tulleiden asiakkaiden kerrottiin teini-ikään kasvettuaan olevan aktiivisempia yhteydenpidossa sosiaalityöntekijään päin.

Jotenkin nään sen parempana, kun on aika pienistä lapsista kysymys, että niitä käy tapaa ennen asiakassuunnitelmaa, niin niitten ei tarte tulla välttämättä istuu (H2/1)

No ei muuta, kun et tietyst riittävästi tapaa sitä lasta, että siis muodostuu semmonen suhde et pystyy juttelemaan. (H2/3)

Ja kylhän nois sijoitetuissa lapsissa huomaa, et siinä vuodet kantaa hedelmää eli ne, joiden kanssa on tehny töitä vuosia, ni ne on kyllä sellasia, jotka myös ottaa ite yhteyttä ja halua keskustella (H2/2)

Asiakkaan koti näyttäytyy sosiaalityöntekijälle erityisenä työskentely-ympäristönä, jossa toisen kodin kunnioittaminen on muistettava.

...näissä kohtaamisissa a ja o, et turha lähtee mestaroimaan sinne, että se on mentävä edelleenkin asiakkaan ehdoilla ja jotenkii hyväksyttävä se hänen todellisuutensa aika pitkälle, jos meinaa jollain lailla saada yhteyden (H2/2)

Kotikäynneillä asiakkaiden luona tietokonetta käytettiin harkiten, tilanteen mukaan. Vuorovaikutuksen nähtiin kärsivän, jos kotikäynnillä oltiin tietokoneen äärellä, etenkin yksin työskennellessä. Monilla oli käytössä tarvittaessa kynä ja vihko tärkeiden asioiden muistiin laittamista varten. Asiakas on kohdattava nöyränä ja tasaveroisena, jotta yhteys syntyy.

mä aattelen, et tää osallistava kirjaaminen, että nuorten tavatessa tai kotikäynnillä että kirjaat siin samalla mut sit jos oot vaikka yksin siin kotikäynnillä ni miä en tykkää olla sen ruudun takana, et tykkään sit olla läsnä siin kohtaamistilanteessa, et en näe kyl sitäkään nyt taas hyvänä käytäntönä. (H3/1)

Työnohjauksen pitkäkestoisuus mahdollistaa kokemuksiin ja vuorovaikutukseen perustuvan työskentelyn ja oppimisen. Yksittäisiä työntekijöitä tukemalla työnohjaus tukee työyhteisön toimivuutta, joka vaikuttaa työn onnistumiseen. Työnohjaus vaikuttaa näin työn laatuun ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. (Kärkkäinen 2013, 98.) Sosiaalityöntekijät kokivat, ettei työnohjaus nykyisenlaisena tue työn tekemistä. Työnohjauksessa ei keskusteltu aiheista, joista olisi ollut apua työn tekemiseen, ja siihen osallistuminen koettiin jopa turhana. Työnohjauksen suurimmaksi hyödyksi nähtiin muilta työntekijöitä tuleva kollegiaalinen tuki. Työnohjaus koettiin ajoittain jopa kuormittavana, koska työnohjaajan nähtiin olevan kyllästynyt työhönsä. Useammassa haastatteluryhmässä todettiin työnohjauksen olleen aluksi hyvää, mutta hiipuneen ajan myötä. Henkilökunnan vaihtuvuuden

vuoksi erään tiimin työnohjauksessa oli käsitelty ryhmäytymistä jo usean vuoden ajan, joka aiheena väsytti pidempään työssä olleita työntekijöitä.

Niin, onhan sillä ollu hetkensä, et mä aattelen et joskus alkuvaiheessa sillä oli tälläkin työnohjaajalla sellaista innostavaakin avausta ja keskustelua, mut nyt se on hiipunut. (H2/2)

Haastateltavat näkivät tilausta työnohjaukselle silloin, kun on tarpeen käsitellä jotakin akuuttia asiaa ja tällöin työnohjaus pitäisi saada koolle pikaisesti. Karvinen-Niikosken ym. (2005, 65) mukaan suurin hyöty työnohjauksesta saadaan, kun ohjattavalla on jo jonkin verran kokemusta ammatistaan ja hän on oppinut hyödyntämään työnohjausta.

Lastensuojelun systeemisen tiimin roolien ja tapaamisia ohjaavan rakenteen avulla on pyrkimys kaikkien osallistamiseen ja eri osapuolten kokemusten kuulemiseen. Työskentelyn ja yhteisen suunnitelman on tarkoitus luoda työntekijälle konkreettisia edellytyksiä ja ratkaisuehdotuksia jatkotyöskentelyä varten. Systeemisen työskentelyn toimintatavat lisäävät työn ennakoitavuutta, tuovat avoimuutta verkostotyöhön ja selkiyttävät työn rakennetta. (Civil ym. 2019, 3, 10, 17.) Systeemisessä viikkokokouksissa nähtiin olevan paikka ja aika asiakasasioiden käsittelylle yhdessä. Useammat haastateltavat kokivat kuitenkin systeemiseen viikkokokoukseen osallistumisen turhana ja aikaa vievänä, koska sen ei koettu tukevan työn tekemistä. Systeemisiltä viikkokokouksilta kaivattiin enemmän tukea käytännön työn tekemiseen.

Sen kyllä ehdottomasti allekirjoitan, että se puinti on tärkeä, mut siihen me ei systeemistä tiimiä tarvittais. (H2/2)

...Mä aattelen että systeeminen tiimi...se työskentelyn rakenne ei siinä ehkä oo sellanen et siin oikeen päästään eteenpäin et siin tietyst tulee niitä ajatuksia ja käyää sit tilannetta läpi mut, mua häiritsee itseeni persoonana ehkä se et se ei oikeen etene mihinkää...(H3/1)

et kaipais ehkä enemmän sellast konkreettisee työhön, eikä niitä hypoteesei, et voiskohan se johtuu tästä (H1/1)

Systeemisen tiimin viikkokokouksissa asiakastapauksia käsitellään yhdessä koko tiimin kesken. Sosiaalityöntekijät tuovat kokoukseen käsiteltäväksi asiakastapauksia, joihin kokevat tarvitsevansa reflektointitukea. Viikkokokousten on tarkoitus noudattaa tiettyä rakennetta, joka sisältää reflektoinnin, tulevien toimenpiteiden suunnittelun ja niistä päättämisen. (Aaltio & Isokuortti 2019, 16.) Haastateltavat kokivat, etteivät systeemiset viik-

kokoukset riittävästi tue asiakasprosessien etenemistä. Tämän vuoksi eräs haastateltavista oli jopa päättänyt, ettei tuo omia asiakastapauksiaan käsittelyyn. Kokouksissa pureuduttiin asiakastapauksiin, mutta reflektio ei haastateltavien mukaan johtanut uusien ajatussuuntien löytämiseen tai suunnitelman laatimiseen. Systemisissä viikkokokouksissa ei esitetty luovia hypoteeseja, jotka olisivat voineet johtaa asiakastapauksen näkemiseen uudessa valossa.

”Sitä miä kaipaisin sit ravisteluu... sitä miä kaipaisin kans oikeen koval kädel suoraan sanottuna” (H3/1)

Niin se varmaan on, että se jää niinkun tekemättä se sellanen et sais käyttää ihan sitä luovuutta ja ihan hulluttelua, että mitäs jos tehdäänkin ihan näin, lopetetaan koko asiakkuus (H3/3)

Systemisten viikkokokousten ilmapiirin tulisi olla turvallinen, luotettava ja hyväksyvä, jotta luovien hypoteesien esittäminen olisi mahdollista. Eräs sosiaalityöntekijöistä pohti, mitä hänestä ajateltaisiin, jos hän systemisessä viikkokokouksessa esittäisi radikaaleja hypoteeseja. Systemisen viikkokokouksen hyötynä nähtiin kollegoiden antama tuki asiakastapausten käsittelyyn. Konsultoiville sosiaalityöntekijöille tehdyn kyselyn mukaan lapsen prosessiosallisuus tulisi paremmin varmistaa systemisten tiimien työskentelyssä. Vahvistamista kaivattiin myös tiimien asettumisessa oman ajattelun reflektointiin ja toimintaan suhteessa lapsiin ja perheisiin. Työntekijöiden tulisi kyselyn mukaan kiinnittää enemmän huomiota lapsen, perheen ja verkoston jäsenten mukaan ottamiseen lastensuojelun työprosessiin jo ennen verkostotapaamista. (Petrelius & Uutela 2020, 4.) Lastensuojelun systemisen toimintamallin kansallisen tilannekuvan mukaan henkilöstön vaihtuvuus aiheuttaa jatkuvaa koulutustarvetta systemisissä tiimeissä. Myös toimivien tiimien täydennyskoulutuksille ja mentoroinnille nähtiin tarvetta. (Yliruka & Tasala 2022, 7.)

5.4 Työhön saatava tuki ja kannusteet

Työyhteisöstä ja työparityöstä saatava tuki koetaan tärkeänä vertaistukena, samassa tilanteessa olevien ymmärryksenä. Tiimin tai työparin kanssa yhdessä saavutetut tulokset tuottavat mielihyvää. (Sipilä 2011, 133.) Lastensuojeluprosessi edellyttää konkreettisten suunnitelmien tekemistä ja työn organisointia, minkä avulla työtä ja vastuuta jaetaan tiimin kesken. Näin ollen toimiva tiimirakenne ja luottamuksellinen yhteisöllisyys tiimeissä

kasvattavat työntekijän ammattitaitoa ja lisäävät työhyvinvointia. (Heinonen & Sinko 2009, 97.) Sosiaalityöntekijät kokivat saavansa eniten tukea työhönsä omalta tiimiltään ja työpariltaan. Jaksamisen kannalta työparin tuki nähtiin tärkeimpänä etenkin kuormittavissa tilanteissa. Myös Uusitalon (2019, 123) tutkimuksessa ammatillisen kehittymisen ja työssä oppimisen merkittävimpänä tekijänä nähtiin työpari ja tiimi. Luottamuksen ilmapiiiriä tiimeissä pidettiin tärkeänä sen vuoksi, että oman mielipiteensä uskaltaa tuoda julki. Tiimeissä oltiin myös valmiit auttamaan toisia ja sijaistamaan muita akuuteissa tilanteissa. Hyvää tiimiä kuvattiin niin, ettei siellä tuomita, vaikka tekisi virheen ja jokaista työntekijää arvostetaan työnimikkeestä riippumatta.

meillä ei oo meidän tiimis mitää sellasii, että vaikka ollaa sosiaalityöntekijä ja sosiaalihoaja työparina, että jotenkii siin ois hirveet niil rooleil, työrooleil merkitykset siten, että ihan kummankin työntekijän mielipide ja ajatus siihen prosessiin on tosi tärkeä, ihan yhtä arvokas. (H3/2)

Esimieheltä tulevaa tukea pidettiin tärkeänä, mutta sen suhteen haastatteluissa esiintyi vaihtelua, kokivatko haastatellut saavansa riittävästi tukea esimieheltään.

Kyl miä kans aattelen, et se esimiehen tavoitettavuus myös on yks kuormittajien tekijä, kun häntä ei tavota. (H1/1)

Hyvää esimestä kuvattiin reiluna ja työntekijöihinsä luottavana. Tietoa siitä, keneltä kysy, jos ei osaa jotakin tehdä, pidettiin oleellisena. Ulkopuolista lakiosaamista koettiin olevan saatavilla tarvittaessa.

Sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan lapsen tilanteen ja tuen arvioimiseksi ja kehittämiseksi vankkaa ammatillista osaamista ja tietoon perustuvaa, reflektiivisten käytäntöjen vahvistamaa asiantuntijuutta. Omien ja toisten uskomuksia kehittämällä, omia uskomuksia haastamalla ja kehittämällä uudenlaisia toiminta- ja ajattelutapoja toteutetaan reflektiivistä ajattelua. (Petrelius ym. 2016, 20). Haastatellut kokivat *reflektoinnin* tärkeänä osana työtä ja työnsä rakenteiden mahdollistavan runsaan ja avoimen reflektion. Reflektointia suoritettiin niin työparin kuin tiiminkin kanssa. Tiimin koon pienuus mahdollisti sen, että toisten asiakkuuksista tiedettiin enemmän.

Pyöritään toisten huoneissa pohtimassa, välillä vähän venähtää kahvitauoillekin tai ruokatauoillekin, mitä pitäis meidän korjata. (H2/1)

Mä aattelen et se on jotenkii se työn jaksamisen kannaltakin mun mielestä tosi tärkeätä ja olennaista, että saa tavallaan tyhjennetty sen oman tunnetilan jostaa asiakastapauksesta ja kohtaamisista... (H3/1)

Työyhteisön luomat, arjessa toimivat reflektiiviset rakenteet tukevat työssä kehittymistä (Yliruka ym. 2020, 45; Heinonen & Sinko 2009, 98). Hyväksi koetussa tiimissä reflektointia koettiin voivan tehdä kenen tahansa tiimiin kuuluvan kanssa, riippumatta siitä, työskentelikö toinen kyseessä olevassa asiakasperheessä. Kävi kuitenkin ilmi, että reflektointia suoritettiin enemmän toimistolla työskentelevien, kuin etätyössä olevien kanssa. Reflektoinnin nähtiin olevan erityisen hedelmällistä työuran alussa, mutta helpottuvan, kun työkokemusta oli jo karttunut. Reflektoinnin koettiin tukevan työtä ja työntekijän saavan sen myötä uusia ehdotuksia työhönsä. Toisaalta tuotiin esiin myös sitä, että pelkästään omasta asiakastapauksesta kertominen saattoi nostaa itselle uusia ajatuksia, vaikka toisella ei siihen olisi sanottavaa. Eräs haastateltavista kertoi harjoittavansa avointa ja läpinäkyvää reflektiota myös asiakkaan läsnä ollessa. Kokemukset esimiehen saamisesta yhteiseen reflektioon vaihtelivat. Reflektoinnin koettiin lisäävän työssä jaksamista ja oikeusturvaa haastavissa asiakastapauksissa sekä vähentävän tunnekuormaa. Myös Uusitalon (2019, 119) tutkimuksen mukaan yleisintä reflektoinnin harjoittaminen oli yksin tai työparin kanssa. Reflektio suuntautui vaativien kokemusten jälkeen oman ja työparityön lisäksi työtapoihin tai työkäytäntöihin ja niiden muuttumiseen.

Sosiaalityön pitovoimaa parantavia tekijöitä kartoitettaessa palkkauksen merkitys korostui. Sosiaalityössä raskasta ja vaativaa työtä tekevät kokevat, että työstä tulisi saada kunnan korvaus, eikä nykyinen palkkataso ole riittävä. Muita pitovoimaa parantavia tekijöitä olivat arvostus, työolosuhteisiin liittyvä osaava johtaminen, joustavuus työssä, tukea antava tiimi sekä resurssit, asiakasmäärät ja työn mielekkyys. (Holmi & Kekkonen 2023, 23.) Ruotsissa tehdyn tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät toivoisivat saavansa kannustimia siitä, että ovat pitkäjänteisesti sitoutuneet organisaatioon. Tärkeimpinä kannusteina pidettiin arvostusta ja palautetta. (Welander ym. 2017, 72.) Tässä tutkimuksessa haastateltavat toivat esiin kannusteiden puutetta. Ainoastaan työnantajan tarjoama e-passi nähtiin kannustimena. Työn merkityksellisyys koettiin jaksamista tukevana tekijänä.

Meilt puuttuu kaikki kannusteet, meil ei oo saanu...ketä tääl jaksaa olla...ei minkäänlaist kannustett...työn pitää olla merkityksellistä ja sit jos siin joskus näkee niitä ituja siitä, ni se auttaa jaksamaa mut kylhä sitä tarvis, vaikka muissakii kunnissa on kuitenkin satsattu, et annettu kannusteita” (H1/2)

Työterveyshuollon palvelujen supistuminen koettiin heikentyneenä kannustimena ja se, ettei työterveyskäynteihin saanut enää käyttää työaika. Työterveyshuoltoon liittyviä ongelmia on havaittavissa myös muissa lastensuojelun tilaa kartoittavissa tutkimuksissa. Työterveyteen aikojen saaminen on koettu hankalana tai palveluja on saatu vain tietyissä toimipisteissä. Tämä on ollut haasteena etenkin silloin, jos työntekijä asuu eri hyvinvointialueella kuin hänen työpaikkaansa sijaitsee. Työterveyshuollon palvelujen koettiin olevan heikkoja jo ennen hyvinvointialueille siirtymistä. Toimiva työterveyshuolto on merkittävä kannustin sosiaalityössä, koska sen nähdään olevan pitovoimaa lisäävä tekijä. (Yliruka ym. 2023, 34.)

5.5 Resurssien vaikutus työn tekemiseen

Työhyvinvoinnin tukemiseksi ja kuormituksen vähentämiseksi organisaation tarjoamat resurssit tulisivat olla työn tekemistä tukevia. Haastatteluissa esille nostettiin muun muassa henkilöstöresurssin riittävyyttä, mahdollisuutta toteuttaa työtä erilaisissa toimintaympäristöissä ja erilaisten työtä tukevien apuvälineiden käyttöä. Ruotsalaisessa sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta koskevassa tutkimuksessa suurena työtyytymättömyyden syynä kuvattiin ristiriitaa työn vaatimusten ja resurssien välillä. Työn vaatimusten koettiin ylittävän työntekijöiden käytössä olevat resurssit, joten työn laadun koettiin heikentyneen. (Welander ym. 2017, 71.)

Laadukkaan ja eettisesti toteutettavan systeemisen lastensuojelun toteuttamisen ehtona nähdään kohtuullinen asiakasmäärä, joka systeemisen lastensuojelun mallin mukaisesti on 20 asiakasta/sosiaalityöntekijä. Liian suuri asiakasmäärä ei mahdollista mallin mukaista toimintaa, paranna työn hallittavuutta tai lisää työssä jaksamista, mikä on systeemisen toimintamallin tavoitteena. (Aaltio & Isokuortti 2019, 2.) Näkemykset sopivasta asiakasmäärästä sosiaalityöntekijää kohtaan vaihtelivat. Osa haastateltavista koki henkilöstöresurssien olevan riittävät, jopa liialliset uuden työntekijän aloittaessa työnsä reilun kuukauden kuluttua. Osa haastateltavista taas koki asiakastapausten olevan niin vaativia, että nykyinen lain mukainen asiakasmäärä on liian suuri. Suunnitelmallista työtä ei pystytty riittävästi toteuttamaan, koska työaika kului akuuttien tilanteiden hoitamiseen. Ylirukan ym. (2022, 20) tutkimuksessa lähes kaikki sosiaalityöntekijät kertoivat työnkuvaansa kuuluvan työparityöskentelyä, joka lisää käytännössä yksittäisen työntekijän työkuormaa huomattavasti. Myös haastateltavani kokivat, ettei asiakasmäärä kerro todellisen

työn määrää tai vaativuutta. Sosiaalityöntekijöiden toimiminen työparina toiselle sosiaalityöntekijälle ei näy asiakasmäärän mitoituksessa, mutta vie kuitenkin runsaasti työaikaa. Työparina toimiminen aiheutti myös omantunnon tuskia, koska sosiaalityöntekijän työaika riitti huonosti työparina toimimiseen. Omalla vastuulla olevien asiakastapausten hoitaminen nähtiin kuitenkin tärkeämmäksi.

Mun mielest asiakasmäärät ei sinällään sano mitään. Itte aattelen, et mul ei oo näin vähän ollu asiakkaita ikinä ja näin paljon töitä ei oo ollu koskaan. Et se, et minkälaisia ne asiakkaat on (H3/2)

Ja sit kuin paljo tullaa kierrättää sillä, et ollaa sit sosiaalityöntekijät sosiaalityöntekijöitten työpareina, ni ei näy asiakasmäärissä, mut kyl ne siel kalenterissa ne työpariudet näky...et onks se vaan näennäistä, et asiakasmäärä on 30? Jos sit tullaa, kierretää sit asiakaslukuu sillai (H1/1)

*Se riippuu taas sit niin paljo työtilanteesta, että miten esimerkiksi ku meilläki on ollu työparit, ni oonhan miä tuntenu aika huonoo omaatuntoo vaik tän yhen tytön keissist, ku et ei vaan ehi osallistuu niin paljo, ni sitte ehkä siin mulle tulee semmone, et miä en voi vaikka, et miä ymmärrän et esimerkiksi ***** on ne omatkii asiakkaat, et sit pitäis ettei voi ehkä työparina oottaa tavallaa, että sul ois vaikka aikaa koko ajan osallistuu kaikkee... ku sit taas sosiaaliohjaajan kans ehkä olettaa, että hänelle sit käy asiat tavallaan (H1/3)*

Myös Holmin & Kekkosen (2023, 30) tuoreessa tutkimuksessa nousi esiin asiakkaiden ja perheiden tarpeiden ja tilanteiden vaihtelevuuden vaikutus työmäärään ja työn kuormitukseen. Sopivaksi asiakasmääräksi sosiaalityöntekijät ovat arvioineet alle 35 lasta työntekijää kohti. Sopivan asiakasmäärän määrittely on haastavaa työn tilannekohtaisuuden vuoksi. Sen lisäksi työmäärään vaikuttaa niin työtavat, asiakkuuksien laatu kuin matkoihin käytettävä aika. (Yliruka ym. 2022, 16.)

Haastateltavat kertoivat tekevänsä työtään monenlaisissa toimintaympäristöissä. Ne, joilla oli käytössään omat työhuoneet, olivat tyytyväisempiä työtiloihinsa. Myös työtilojen puhdasta sisäilmaa arvostettiin.

Mun mielestä tää on priimaa, yks on ainakii omat huoneet, sillon on rauha puhua puheluita ja tehä kaikkii säätöjä mitä tarvii ja meil on mun mielestä tosi hyvin sillai, et kaikki pitää ovia kii jos haluaa olla rauhassa ni yleensä annetaanki sillo olla, voi vähä koputella ovee...sit on tää sisäilma puhdasta ja yleiset tilat on hyvät. (H2/1)

Avokonttorissa puheluiden puhuminen koettiin vaikeana, kun taustalla oli paljon meteliä. Työtä jouduttiin sommittelemaan, kun käytössä oli vain yksi pieni tila puheluiden puhumista varten. Vapaiden työtilojen etsimiseen kului myös aikaa.

Ympäristö ei tue sitä, että ei pysty keskittyy (--) Miä oon menny autoon välillä soittamaa ja sit meil on tullu yksi huone lisää sinne kolmanteen kerrokseen lisää sinne mis on **** ja perhetyöntekijät ni se on aika usein vapaa, koska he on kentäl enemmän, ni se on mejän puhelinkoppi ja sit siel on ovi sinne johonkii tiloihin, mitkä ei oo mejän tiloja... vähä tälläst kiertelyy, välil oon ollu vessassa, mut just siitä syystä aika paljon yritän tehä etätöitä. (H1/2)

Hyvinvointialueella toimivien sosiaalityöntekijöiden työalueen ollessa laaja koettiin hyväksi, että työnantaja kuitenkin tarjosi tiloja palaverien järjestämiseen lähelle asiakkaiden asuinpaikkoja.

Mä aattelen, et siin on kuitenkin meil se neuvottelutila kans käytössä ni se on aika sellain hyvä sijainniltaan ni asiakkaitenkii kannalta (H3/1)

Etätyön tekemisen mahdollisuus voi vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja lisätä osaltaan pitovoimaa (Yliruka ym. 2023,35). Mahdollisuus etätyön tekemiseen koettiin myös tässä tutkimuksessa hyvänä. Enemmän etätyötä tehneillä oli jopa muodostunut tietynlainen rytmi kotona ja toimistolla tehtävän työn välille. Haastatteluissa korostettiin kuitenkin myös sitä, että työryhmän on tärkeää kohdata toisiaan aika ajoin myös kasvokkain.

Sosiaalityöntekijöillä oli vaihtelevasti käytössään erilaisia työn tekemistä helpottavia apuvälineitä. Monella oli käytössään kuulokkeet niin toimistolla kuin autossakin puheluita puhuessaan. Avokonttorissa niiden käyttäminen kuitenkin koettiin hankalaksi, eivätkä ne helpottaneet puheluiden puhumista yhteisessä tilassa. Monilla oli kirjaamisen apuvälineenä käytössään edelleen perinteinen vihko ja kynä. Jotkut käyttivät autossa puhelimen ääninauhuria siten, että sanelivat ajaessaan sinne muistiin käynnillä nousseita asioita, jotka oli syytä myöhemmin kirjata.

... ku teil on kaikilla kuulokkeet eiks oo, millä te puhutte autossa, eli jos te puhutte autossa ja teijän pitää muistaa se kirjata ni ottasitte se nauhurin siihen etusivulle ni sitten puhutte nauhurille ne muutamat tärkeet asiat mitkä teijän pitää kirjata, ni se on paljon nopeempi kirjata, kun rupeette kotona tai toimistolla vihkoon sitten kirjottamaan mitä te ootte... siin samalla autoo ajaessa... (H2/1)

Puutteet työvälaineissä aiheuttivat ärsytystä, vaikkakin työvälaineisiin pääsääntöisesti oltiin tyytyväisiä. Toimimaton tulostin aiheutti työntekijöille ylimääräistä päänvaivaa ja kuormitusta. Asiakastietojärjestelmän koettiin olevan hankalakäyttöinen, mutta sen puutteisiin oli alistuttu. Tiedon löytäminen sieltä koettiin hankalana, kun sosiaaliohjaajat kirjoittivat dokumenttinsa eri paikkaan kuin sosiaalityöntekijä.

Jotkut sosiaalityöntekijöistä kertoivat tiimeissään olevan puutetta työntekijöistä, ja tämä näkyi monina haasteina työn tekemisessä. Työtä koettiin olevan vaikea suunnitella, koska henkilöstöressurssin puutteen vuoksi työparia ei ollut saatavilla. Työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi työyhteisössä jouduttiin usein luomaan uusia työkäytäntöjä. Työntekijän kehittymiseen täysipainoiseksi työntekijäksi nähtiin kuluvan aikaa noin vuosi. Liian vähäinen henkilöstön määrä koettiin myös Holmin ja Kekkosen (2023, 33) tutkimuksessa ongelmaksi, koska yllättävien poissaolojen vuoksi paikalla olevan henkilökunnan työ määrä lisääntyi. Työn vaatimuksista selviytyäkseen ja laadukkaan työn mahdollistamiseksi työntekijät käyttivät korvausstrategioita. Näitä olivat esimerkiksi ylitöiden tekeminen, lounaan väliin jättäminen tai taukojen pitämättä jättäminen. (Welander ym. 2017, 71; Forsman 2010, 121.)

5.6 Työn luonteen ja arvoriistiriitojen vaikutus työn tekemiseen

Sosiaalityön monimuotoisuus sisältää elämän eri elementtejä, minkä vuoksi työntekijän on ymmärrettävä, ettei hän voi elää asiakkaan puolesta tai ettei palvelujärjestelmää ole mahdollista muuttaa, vaikka se tuntuisi välillä epäreilulta (Meltti & Kara 2009, 30). Sosiaalityöntekijän on lastensuojelussa toimiessaan hyväksyttävä, etteivät asiat aina mene itse haluamallaan tavalla ja että asioita tapahtuu, ilman että ne ovat kenenkään syytä. Kaikkia asiakkaita ei ole mahdollisuus auttaa.

Et jotenkii senkii semmonen hyväksyminen ja ymmärrys siitä, et se ei oo välttämättä juurikaan sen sosiaalityöntekijän vika tai kenenkään vika (H1/3)

Hämäläinen & Niemelä (2006) havaitsivat tutkimuksessaan sosiaalialan työn sisällöllisten erityispiirteiden kuormittavuuden. Jatkuva keskeneräisyys, ennakoimattomat ja arvaamattomat asiat sekä työn vaativuus kuormittivat työntekijöitä. Erityispiirteinä sosiaalityössä nähtiin vaatimus pitää mielessä ja hallita monta eri asiaa samanaikaisesti. Man-

kan & Mankan (2023, 155) mukaan tietotyö on tuonut työntekijöille uudenlaisia vaatimuksia: suuren informaatiomäärän hahmottaminen, muistaminen ja muokkaaminen, puhelimessa puhuminen, tekstien lukeminen ja viimeisimpien tapahtumien muistaminen. Päivittäisen informaatio- ja ärsyketulvan nähdään lisääntyneen informaatioteknologian kehityksen myötä. Tässä tutkielmassa sosiaalityöntekijät kertoivat työn kuormituksen vaikuttavan muistiin ja työn moninaisen luonteen vuoksi asioita unohtuvan. Työntekijöille oli jo normaaliksi muodostunut tunne, ettei kaikki ollut juuri nyt hoidossa. Muistin tukena käytettiin listoja muistettavista asioista ja toisaalta myös niistä tehtävistä, jotka oli jo hoidettu. Keskenäisyyden sietäminen nähtiin tärkeänä ominaisuutena sosiaalityöntekijälle.

Kyl se on itseasiassa et varmaan olipa mikä tahansa persoonallisuus ni tämän työn luonteeseen kuuluu, et täs moninaisuudessa kyllä joitain asioita tuppaa ihan väistämättä unohtumaan (H2/2)

Nii jotenkii sekin että... vaikka sit yrittäis niitä palveluja, ne ei toteudu meidän haluamalla tavalla tai se keskenäisyyden sietäminen, että voijaa istuu asiakassuunnitelmassa ja kaikki voijaa hymyillä ja nonii ja nyt tästä alkaa uusi aika ja sit kaks viikkoo, ni se on jääny. (H1/3)

Kananojan ja Ruuskasen (2019, 24, 32) selvityksessä kävi ilmi, että työn korkea kuormitavuus ei mahdollista työn tekemistä lastensuojelun sosiaalityössä ammatin eettisten periaatteiden mukaisesti. Ajan puutteen vuoksi luottamuksellisen asiakassuhteen rakentuminen on vaikeutunut ja työ kapeutunut välttämättömien toimenpiteiden toteuttamiseen. Tästä on seurannut auttamisprosessin rikkonaisuus, jossa työ on toimenpidekeskeistä ja suhdeperustaisuus kärsii. Tässä tutkielmassa osa sosiaalityöntekijöistä koki, ettei nykyinen asiakasmäärä mahdollista työn tekemistä omien arvojen mukaisesti. Ihmissuhdetyön luonteen vuoksi koettiin, että asiakkaille piti antaa mahdollisuus kuulluksi tulemiseen ja sen ajateltiin auttavan myös asiakasprosessin etenemisessä. Halu olla jatkuvasti asiakkaiden tavoitettavissa vaikutti heikentävästi työn hallintaan ja haastoi työn rajaamista.

...mut taas sit sen suhteen, et miten itse haluais tät työtä tehdä, ni sen suhteen mä aattelen, et jotenkii eettisesti ja moraalisesti tää nykyinen työnteko sotii omia arvoja vastaan, koska miä en nää kuitenkaa sosiaalityötä sellasena pelkkänä viranomaistyönä vaan nimenomaan siinä, että siä oikeest oot sen lapsen työntekijä ja kohtaat sen lapsen ja kuulet sitä lasta ja pystyt luomaan sellaisen suhteen, mutta se ei tällä systeemillä vaan oo mahollista. (H3/1)

Työntekijän oma *henkilökohtainen arvomaailma* vaikuttaa lastensuojelun sosiaalityön tekemiseen ja työssä kohdattaviin valintoihin. Oman persoonan ja arvojen mukaan toimimisen nähtiin olevan tärkeää työn hallinnan kannalta. Työn ohjeiden todettiin kuitenkin joiltakin osin sotivan omaa arvomaailmaa vastaan. Mankan & Mankan (2023, 224) mukaan ristiriidassa oleva työ ja omat arvot kuluttavat työntekijää ja vähentävät voimia. Päätoksentekoon liittyvä johtamiskulttuuri näyttäytyi sosiaalityöntekijöille hierarkkisenä ja ylhäältäpäin tulevana puuttumisena. Hierarkkisen kulttuurin sivutuotteena näkyi myös eettiset ristiriidat, joita lakisääteisten palvelujen myöntämisen välillä oleva organisaatiokulttuuri nosti esiin. Palvelujen tarpeen havaitseminen ja toteaminen on sosiaalityöntekijän tehtävä, mutta organisaation delegointisääntö estää sen myöntämisen vapaasti. Talentia (2023c) tuo ilmi tuoreessa tiedotteessaan, että osa hyvinvointialueista on siirtänyt päätösvaltaa asiakkaille myönnettävistä ostopalveluista sosiaalityöntekijöiltä asiakasohjausryhmille. Tämän vuoksi lasten, nuorten ja perheiden tuen saanti on viivästynyt ja siten heikentänyt palvelun laatua. Myös tässä tutkielmassa haastateltavat toivat esiin, että heiltä oli viety pois heille kuuluvaa valtaa tukipalvelujen myöntämisessä. Tukipalvelujen ostamiselle täytyi saada lupa esimiehistä koostuvasta ryhmästä.

Niin, sosiaalityöntekijän pitäis olla se prosessia johtava tai ohjaava, mutta mehän olemme sitten esim. tukipalvelujen hankkimises ihan piikatyttöjen asemassa, että kerjuukirjeitä laitetaan hankintaryhmään, mikä on ihan törkeää, törkeä vääryys (--) Mä tarkotin tolla äskeisellä, et jossain toisella alalla ei ammattikunta olis lähteny alistumaan tämmöseen, lääkärit ni ei todellakaan. Minä kirjoitan omat reseptini ja se on siinä. Siihen ei tuu kukaan sanomaan mitään, mutta meidän reseptit kirjoittaa esimerkiksi hankintaryhmä. (H2/2)

Miust tuntuu, et nykyään ollaan jossain byrokratian vankilassa. Se on ihan kauheeta, ku ei voi enää oikein ite mennä eteenpäin, et joutuu kaikki viemään sinne ohjausryhmiin, mitkä ne on...hankintaryhmä ja nyt on ne lisäresurssit. Tietyst rahaa on vähän, toki pitää miettii, mut sit jotenkii itelle se oma työ on kuitenkin sen lapsen tarpeista lähtevää ja siel saattaa olla montakii sijotusta vaikka taustalla lapsella ja sitte tarvii kaikenlaista ni jotenkii ne aikataulut ei vaan etene, kun joutuu näitä, sit ennen ku saa tehtyy sen hakemuksen. (H1/2)

Tämä on vastoin lastensuojelulakia (36 §), jonka mukaan lapsen kehityksen kannalta välttämättömien sosiaalihuollon palvelujen järjestämisen arviointi on lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tehtävä. Suuri osa haastateltavista kuitenkin koki, että ovat pystyneet riittävästi tarjoamaan asiakkailleen palveluja talouden kiristymisestä huolimatta. Vaikka ostopalveluiden käyttöä seurattiin johdon taholta tarkasti, oli kuitenkin pääosin saatu myöntää ne palvelut, joiden katsottiin olevan asiakkaalle tarpeellisia.

... ilmeisesti siel esimiestasol kauheesti paasataan siitä, että pitää saada vähennettyä ostopalveluja... ni sehän ei oo kuitenkaan minusta näkyny vielä noissa. Mehän ollaan kaikki saatu mitä on haluttu... (H2/1)

Työtä ei koettu kuitenkaan voitavan aina tehdä lapsen edun mukaisesti parhaalla mahdollisella tavalla. Päällekkäisiä palveluja ei saatu myöntää asiakkaalle, vaikka ne nähtiin tilanteessa tarpeellisena. Lapsille ja nuorille ei aina pystytty valitsemaan sopivinta sijaishuoltopaikkaa. Hyvinvointialueen organisoiman palveluverkoston resurssien jakautumisen nähtiin olevan joustamatonta, minkä ei koettu palvelevan asiakkaita parhaalla mahdollisella tavalla.

*Ja jotenkii on miettiny sitä, että ketä tulee sieltä lapsiperhetyöstä meille ne asiakkaat lastensuojeluu ni useinhan niistä huomaa, et ne ei oo saanu riittävästi sitä perhetyötä tai jotai palvelua, et minkähän takii ne nyt sitten on tässä... me sitten anottaa puolet enemmän perhetyön tunteja tai jotain. Tää on ollu siis todella outoo koko ***** ja hyvinvointialueen homma. (H1/2)*

Niin ja tavallaan sitte sekii, että esimerkiks on oikeus vaikka sosiaalihuoltolain mukaisee perhetyöhön, mitä ei pystytää käyttää tääl, koska ei oo resurssei siel sit antaa ja sitte tehostettu perhetyö ei oo perusteltu, jos käyntei on vähemmän ni mun mielest ne sotii vastaa et sillo ei oo ehkä tarpeeks ja hyvin niit avohuollon tukitoimii, oikeit antaa välttämättä siin kohtaa (H3/2)

Maija Mänttari-van der Kuipin (2015, 75) sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja toimintamahdollisuuksia niukkuuden aikakaudella tutkivan väitöskirjan tulokset olivat samansuuntaisia. Sen mukaan työhön kohdistuneet vaatimukset tehokkuudesta sekä kontrolli ovat heikentäneet mahdollisuutta työn tekemiseen ammattieettisten ohjeiden mukaisesti. Toimintamahdollisuuksien nähtiin heikentyneen lisääntyneiden tehokkuus- ja säästöpainneiden sekä työhön kohdistuvan kontrollin vuoksi.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Lopuksi esitän tutkielmani keskeiset johtopäätökset. Tämän lisäksi pohdin, mitä tietoa tutkielmani on tuottanut sosiaalityöntekijöiden työkäytäntöjen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkielmani lähtökohta oli sosiaalityöntekijöiden työn hallintaa ja sujuvuutta lisäävien ja työhyvinvointia tukevien työkäytäntöjen tutkiminen. Olen nostanut myös esiin tekijöitä, joita olisi vielä syytä kehittää, jotta työn sujuminen ja sitä kautta työhyvinvointi lisääntyisi. Tutkielmani viitekehyksessä olen muodostanut oman käsitykseni siitä, mitä sosiaalityöntekijän työ lastensuojelussa pitää sisällään ja millaista osaamista ja asiantuntijuutta siinä vaaditaan. Viitekehys sisältää myös määrittelyn työhyvinvoinnista ja työn kuormituksesta. Työhyvinvointitutkimuksen kannalta koen keskeiseksi tuottaa uutta tietoa nimenomaan työkäytäntöihin liittyen. Konkreettisen työn ja työkäytäntöjen kautta työntekijöillä on mahdollisuus itse vaikuttaa työn tekemiseen ja näin ollen myös kokeensa työhyvinvointiin. Tutkielmani johtopäätöksiä esittäessäni vastaan asettamiini tutkimuskysymyksiin: Millaiset työn tekemiseen liittyvät käytännöt tukevat työhyvinvointia lastensuojelun sosiaalityössä ja mitkä työn tekemiseen liittyvät tekijät estävät työhyvinvoinnin toteutumisen lastensuojelun sosiaalityössä.

Tutkielmani tulokset vahvistivat käsitystäni siitä, että työn tekemiseen liittyvät käytännöt ja niiden vaikutukset työhyvinvoinnin kokemiseen ovat hyvin subjektiivisia. Työhyvinvointi voidaan nähdä moniulotteisena ilmiönä. Useammassa aiemmin tehdyissä, työhyvinvointia kartoittavissa tutkimuksissa työntekijä nähdään organisaation ja johtamisen rinnalla yhtenä osana työhyvinvoinnin rakentumista. Tässä tutkielmassani työntekijä nostetaan tärkeimmäksi työhyvinvointinsa rakentajaksi. Tutkielmani tulosten mukaan työntekijällä on aktiivinen toimijuus työhyvinvointikokemuksensa muodostajana. Työntekijä asemoituu työhyvinvointinsa keskiöön, josta hänellä on erinomainen mahdollisuus vaikuttaa myös muihin työhyvinvoinnin alueisiin.

Työntekijän motivaatio vaikuttaa siihen, miten työtä tehdään ja miten innokkaasti sitä halutaan kehittää. Lastensuojelutyöllä koetaan olevan yhteiskunnallista merkitystä ja työssä nähtävät onnistumiset auttavat jaksamaan työssä. Sosiaalityön profession arvostuksella voidaan nähdä olevan merkitystä työmotivaation ylläpitäjänä. Arvostuksen tunne syntyy muun muassa siitä, että sosiaalityöntekijöillä on valta ja oikeus toteuttaa työtään lastensuojelulain mukaisesti. Arvostuksen tunnetta nakertaa tutkielmani tulosten mukaan

se, etteivät sosiaalityöntekijät saa itse myöntää asiakkaille tarvittavia palveluja, vaan päätösvalta niistä on siirretty erilliselle, esimiehistä koostuvalle ryhmälle. Vastuu palvelujen järjestämisestä tarkoituksen mukaisesti on silti edelleen sosiaalityöntekijällä. Vallankäytön kapeuttaminen ostopalvelujen hankkimisessa koettiin epäluottamuslauseena työnantajataholta ja talouden nähtiin olevan suurimmassa roolissa palveluista päätettäessä. Koska työstä saatavat ulkoiset kannusteet koetaan vähäisiksi, ajattelen motivaation lastensuojelutyötä kohtaan kumpuavan työn sisällöstä ja erityispiirteistä.

Lastensuojelun sosiaalityön luonteeseen voidaan nähdä kuuluvan ennakoimattomat ja arvaamattomat asiat, työn vaativuus ja kuormittavuus. Monia asioita pitää hallita samanaikaisesti ja muistaa suuriakin tietomääriä. Työssä tarvitaan myös teoretiedon hyödyntämistä, tutkimuksellista työtettä, vahvoja analyyttisiä taitoja ja uskoa suunnitelmallisen työn toteuttamiseen. Sosiaalityön koulutuksen myötä näitä taitoja on vahvistettu, mutta arkisen työn puristuksessa ne saattavat hukkuu tai painua taka-alalle. Työssä jaksamisen kannalta on syytä olla itselleen armollinen, jos suuren tietomäärän edessä joskus unohtaa jotakin. Oletan, että muuttuvan ja hektisen luonteen vuoksi lastensuojelutyöhön voivat ajautua persoonallisuudet, jotka nauttivat siitä, että työ on moninaista ja jatkuvasti elävää.

Jokaisella työntekijällä on työyhteisössä oma paikkansa ja roolinsa. Työntekijät muodostavat työyhteisön, jossa voidaan hyvin, mikäli siinä on voimaannuttavia piirteitä: sosiaalinen tuki esimieheltä, kehittämiseen innostava ilmapiiri, työn hallinta, roolien selkeys, ennustettavuus ja aktiivinen työ vaikutusmahdollisuuksineen (Manka & Manka 2016, 70). Tutkielmani tulosten mukaan työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työnsä sisältöön ovat merkittävässä asemassa työhyvinvointikokemuksen muodostumisessa. Tuloksissa korostuivat myös osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisäksi työntekijän itsensä johtamisen taidot. Oman työn ollessa hallinnassa ja sujuvaa voidaan tarvittaessa avustaa, tukea ja johtaa muitakin jäseniä työyhteisössä.

Luottamuksellinen ja turvallinen työyhteisö mahdollistaa avoimen keskustelun myös työn kehittämistä vaativista osa-alueista. Nummelinin (2008, 137) mukaan työn kehittämisen asiantuntijoina avainasemassa toimivat työntekijät, koska he ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa työnsä ja työyhteisönsä kanssa. Työn kehittäminen vaatii työntekijöiden kuuntelemista, heidän ajatustensa arviointia ja jalostamista tarvittaviksi toimenpiteiksi. Tutkielmani tulosten mukaan reflektiiviset rakenteet työssä auttavat purkamaan henkistä

kuormaa ja raskaiden asiakastapausten käsittelyä. Reflektiivisyyden avulla saadaan myös uusia näkökulmia työn tekemiseen ja kehitetään omaa asiantuntijuutta ja ammatillisuutta.

Reflektiivistä työtapaa hyödynnetään työn tekemisen tueksi järjestetyssä työnohjauksessa sekä systeemisen lastensuojelun viikkokokouksissa. Tutkielmani tulokset osoittivat näistä saatavan kollegiaalisen tuen ja reflektoinnin merkityksen, mutta sekä työnohjauksen että systeemisen viikkokokouksen tarkoituksen mukaisia muita hyötyjä ei tunnistettu. Tutkielmani tuloksista on havaittavissa, että saman työnohjaajan toteuttama työnohjaus ei palvele enää, jos se on jatkunut liian kauan. Tulokseni eivät kuitenkaan vastanneet siihen, mikä olisi sopiva aika jatkaa saman työnohjaajan ohjattavana. Työnohjaus palvelee parhaiten käytännön työn tekemistä silloin, kun työnohjaajalla on substanssiosaamista lastensuojelusta. Tällöin mahdollistuu puhe työn sisällöstä ja työn tekemisen tavoista. Systeeminen viikkokokous antaa parhaimmillaan työntekijöille uusia eväitä jatkaa suunnitelmallista lastensuojelutyötä. Viikkokokousten tulisi asiakastapausten läpikäynnin lisäksi sisältää suunnitelman tekemisen tulevaan. Tästä työntekijät saisivat konkreettista hyötyä työn tekemiseen. Pohdin, auttaisiko systeemisen viikkokokouksen rakenteen selkiyttämisen saamaan irti enemmän hyötyä siitä. Kokouksen aikatauluttaminen siten, että siihen varattaisiin tietty osuus myös suunnitelman tekemiselle voisi auttaa työntekijöitä asiakasprosessin eteenpäin viemisessä.

Merkittävimpana työn hallintaa lisäävänä tekijänä voidaan tutkielmani mukaan pitää työn suunnittelua. Jäsennellyn ja suunnitelmallisen työskentelyn kautta työntekijä pystyy myös mallintamaan asiakkaalle arjenhallintataitoja, jotka ovat usein lastensuojelun asiakkaiden haasteena. Työn tekemistä on lastensuojelussa reilusti rajattava, jotta työaika riittää sen tekemiseen. Omiin mahdollisuuksiin ja haluun rajata työtä vaikuttavat omat arvot ja se, millaiseksi lastensuojelutyön näkee ja miten sitä haluaa toteuttaa. Lastensuojelutyön kokeminen erityisesti kohtaamis- ja vuorovaikutustyönä voi johtaa siihen, ettei asiakas-kohtaamisia tai asiakkaiden tavoitettavissa olemista pysty tai halua riittävästi rajata. Tämä voi johtaa työmäärän paisumiseen ja siihen, ettei työtä ehdi tekemään työajan puitteissa.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijä toimii asiakasprosessin johtajana ja hänen on oltava tietoinen siitä, mihin suuntaan asiakkuutta halutaan kuljettaa. Sosiaalityöntekijän rooli prosessin eteenpäin viejänä sekä arvioijana on keskeinen. Palaverikäytännöissä työn hallintaa lisääviä tekijöitä oli tutkielmani mukaan aikataulun määrittäminen etukäteen, keskus-

telun ohjaaminen ja rajaaminen, puheenvuorojen jakaminen ja suunnitelmallinen eteneminen aiheesta toiseen. Asiakassuunnitelma toimii lastensuojelussa merkittävänä välineenä työn suunnittelun tukena. Sen rooli tunnustettiin, mutta ajattelen, että asiakassuunnitelmaa ei osata vielä nähdä niin hyödyllisenä kuin se voisi lastensuojelussa olla. Parhaimmillaan asiakassuunnitelma voi toimia sosiaalityöntekijälle asiakasprosessin palasten kokoajana, ajanhallintavälineenä sekä roolien ja vastualueiden selkiyttäjänä. Asiakassuunnitelma voi myös auttaa asiakasta oman elämänsä jäsentämisessä ja näin ollen auttaa muutostyöskentelyssä. Lastensuojelussa laadittavaa asiakassuunnitelmaa voidaan tarvittaessa tarkentaa ja pilkkoa tehostetun perhetyön suunnitelmassa, jossa muutostyön tekemisen keinoja avataan tarkemmin. Lapsen ja hänen huoltajiensa osallistaminen asiakassuunnitelmassa korostaa myös systeemisen lastensuojelun toimintamallin mukaista työtapaa, jossa on tavoitteena yhdessä rakentaa asiakasprosessia.

Lastensuojelun kontekstissa sekä moniammatillisuuden että verkostotyön ytimessä ovat yhteistyön tekeminen ja yhteisen ymmärryksen muodostaminen lapsen tilanteen edistämiseksi. Tutkielmani mukaan verkostojen kokoaminen jää usein lastensuojelun tehtäväksi. Verkostot kootaan aina tapauskohtaisesti ja tilannesidonnaisesti. Kekonin ym. (2019, 20) mukaan moniammatilliseen yhteistyöhön vaikuttaa selkeä ja myönteinen ammatillinen rooli. Yhteistyö edellyttää vahvaa ammatillista identiteettiä, jotta voi olla tuntematta epävarmuutta asiantuntemuksestaan muiden ammattilaisten kanssa toimiessa. Onnistuakseen yhteistyö edellyttää myös halun ja pyrkimyksen yhteistyöhön eri ammattilaisten välillä. (mt., 20.) Tutkielmassani tunnustettiin verkostoyhteistyön ja moniammatillisen yhteistyön hyödyt. Yhteistyössä muiden kanssa saadaan tietoa, josta voi olla hyötyä asiakasprosessin eteenpäin viemisessä ja lapsen edun toteuttamisessa.

Tutkielmani kohderyhmälle organisaatio mahdollisti joustavan työajan käyttämisen sekä osittaisen etätyön tekemisen. Niiden voidaan nähdä lisäävän työhyvinvointia ja jaksamista, koska ne tarjoavat työelämään joustoa tukemalla työn ja muun elämän yhteensovittamista. Etätyössä työntekijöille voi mahdollistua parempi keskittyminen etäkoulutuksiin osallistumiseen ja kirjaamiseen rauhassa. Toisaalta tutkielmassani korostui työyhteisön merkitys työssä jaksamisen tukena. Etätyön myötä kasvokkaiset kohtaamiset ja vapaa, spontaani keskustelu ovat vähentyneet. Mielestäni onkin tärkeää huomioida, ettei etätyön vuoksi tärkeäksi koettu vuorovaikutus ja reflektio vähene liikaa.

Dokumentointi haukkaa suuren osan sosiaalityöntekijän työstä. Kirjaamiskäytännöissä oli tutkielmani mukaan työntekijäkohtaista vaihtelevuutta siinä, kuinka nopeasti kirjaaminen suoritettiin ja oliko käytössä kirjaamista helpottavia työtapoja. Dokumentointikäytännöt vaativat kehittämistä, koska viimeistään kuluvan vuoden syksyllä asiakirjat vietään valtakunnalliseen Kanta-arkistoon, josta ne pitäisi nopeasti olla myös asiakkaiden luettavissa. Kokemuksia Kanta-arkiston käyttämisestä terveydenhuollon puolella on jo useamman vuoden ajalta. Sosiaalipuolen kirjausten siirtyminen Kanta-arkistoon tulee lisäämään asiakastyön läpinäkyvyyttä ja ajan myötä vähentämään myös asiakirjapyyntöjen teettämää työtä. Digitalisaatio haastaa työntekijöitä opettelemaan uusien teknologisten työvälineiden käyttöä, mikä lisää myös osaamisvaatimuksia työssä.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän tulee lain mukaan tavata asiakkaana olevaa lasta riittävän usein henkilökohtaisesti. Tapaamiset hyödyttävät asiakasprosessin eteenpäin viemistä, kun sosiaalityöntekijällä on tiedossaan lapsen näkemys asioista ja mahdollisuus päästä selvittämään lapselle lastensuojelun toimintaa. Lasten tapaamisten ajankohtaa ja paikkaa täytyy pohtia tapauskohtaisesti, jotta lapsi kokee tapaamisen turvallisena ja luotettavana. Lastensuojelulaissa lapsen tapaamisista säädetty sanamuoto ”riittävän usein” on hyvin tulkinnanvarainen. Tutkielmassani korostui lapsen tapaamisten tärkeys, mutta niihin todettiin olevan käytössä liian vähän resurssia. Laki ei tulkinnanvaraisuutensa vuoksi pakota organisaatioita muuttamaan käytäntöjään niin, että tapaamisten järjestäminen helpottuisi. Nähtäväksi jää, lisääkö lastensuojelulain mukaisen asiakasmäärän rajaaminen lasten kohtaamiseen käytettävää aikaa.

Henkisesti raskaassa ja kuormittavassa työssä tuen merkitys työlle korostuu. Lastensuojelun sosiaalityössä organisaation rakenteiden mahdollistama esimiehen, tiimin ja työparin tuki on ensiarvoisen tärkeää. Tutkielmassani työn tekeminen työparin kanssa nähtiin luontevana ja vakiintuneena käytäntönä, jota ei tarvinnut erikseen perustella. Tämä on tärkeää sekä työhyvinvoinnin että työturvallisuudenkin kannalta. Työparityön hyötynä on työn jakamisen lisäksi tuki henkisen kuorman jakamiseen. Joustava käytäntö työn jakamisessa palvelee sujuvaa työn tekemistä. Työparin valinta sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välillä on mahdollista sen mukaan, koetaanko työssä tarvittavan enemmän henkistä, kollegiaalista tukea vai työmäärän jakajaa. Näiden ero tuli tutkielmani tuloksissa esille selkeästi.

Sosiaalityöntekijän tärkein tehtävä on varmistaa lapsen edun kannalta olennaisten asioiden esiin seuloaminen ja suuren tietomäärän hallinnointi. Työn luonteen ja käytössä olevien resurssien vuoksi työn tekeminen omien arvojen mukaisesti ei ole aina mahdollista. Työntekijän tulisi löytää tasapaino työskentelyssä omien arvojensa ja organisaation määrittelyiden resurssien välillä, jotta työhyvinvointi ei näiden epätasapainon vuoksi heikkenisi. Työntekijällä on mahdollisuus pyrkiä tekemään työtään arvojensa mukaisesti yrittämällä vaikuttaa työn rakenteisiin. Vuoden 2024 alussa voimaan tulleen lain sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta (741/2023) on tarkoitus varmistaa laadukkaat palvelut ja palvelujen käyttäjien asiakasturvallisuus. Valvontalain 29 §:n mukaan sosiaalihuollon henkilöstön on viipymättä ja salassapitovelvollisuuden estämättä ilmoitettava esimerkiksi palveluyksikön vastuuhenkilölle, jos hän huomaa tai saa tietoonsa epäkohdan asiakkaan sosiaalihuollon toteuttamisessa. Tutkielmani tuloksissa esiintyi vaihtelevuutta sen suhteen, koettiinko omat mahdollisuudet myöntää asiakkaille tarpeen mukaisia palveluja riittäviksi. Ajattelen, että tämä vaihtelevuus voi johtua asiakkaiden tilanteiden tapauskohtaisuudesta, mutta myös siitä, että osa työntekijöistä on jo tottunut resurssiniukkuuteen ja sopeutunut palveluvalikon supistumiseen. Toisaalta uudemmat työntekijät eivät olleet edes kokeneet aikaa, kun palvelujen runsaampi myöntäminen oli mahdollista.

Kokemus riittävästä resurssista näyttäytyi osaltaan subjektiivisena kokemuksena, eikä asiakasmäärästä voi vetää suoraa yhteyksiä työn määrään. Lastensuojelutyö on hyvin tapaus- ja tilannekohtaista, joten työn määrä riippuu asiakkaana olevien tapausten kuormittavuudesta. Tämän vuoksi myös sosiaalityöntekijöiden näkemykset sopivasta asiakasmäärästä vaihtelevat. Koen, että lastensuojelutyön kuormittuneisuuteen ja toisaalta työvoimapulaan on nyt myös valtakunnan tasolla havahduttu. Kun asiakasmäärä on lain puolesta säädetty, sen noudattamiseen tulee painetta myös organisaatiotasolle. Koen, että lain mukaisella asiakasmäärällä on suuri vaikutus työn kuormituksen vähenemiseen ja mahdollisuuteen hoitaa työ paremmin omien arvojen mukaisesti. Kun asiakasmäärä vielä keväällä 2022 oli jopa 50 asiakasta sosiaalityöntekijää kohti (Yliruka ym. 2022, 12), ei muutos voi olla vaikuttamatta koettuun työhyvinvointiin. Asiakasmäärän ollessa maltillisempi oletan olevan paremmat mahdollisuudet myös asiakasta kohtaavaan työhön. Lakimuutos saattaa näin ollen käynnistää muutosta työkäytännöissä. Tämä olisi kiinnostava aihe jatkotutkimukselle.

Laadullinen tutkimus kuvastaa tutkittavien käsityksiä ja kokemusmaailmaa. Sen tarkoitus on lisätä ymmärrystä ja hyödyllistä tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Aaltio

& Puusa 2020, 188.) Työhyvinvointi on lopulta aina subjektiivinen kokemus, minkä vuoksi tutkimustuloksiini on syytä suhtautua kriittisesti ja kontekstisidonnaisesti. Haastateltavien kokemusten taustalla vaikuttaa yksilöön, organisaatioon ja olosuhteisiin liittyviä tekijöitä, joten työhyvinvointi voi eri yksilöillä näyttäytyä hyvinkin eri tavoin. Yhdeksän haastateltavan tuottama aineisto on verrattain pieni ja yksilöiden kokemusmaailman tutkiminen toi analyysiin omat rajoitteensa. Tutkimukseni rajoitteet liittyvät siis aineiston koon vuoksi sen yleistettävyyteen. Aineiston keruumenetelmänä koen fokusryhmähaastattelun toimineen hyvin. Jokaisessa haastattelutilaisuudessa ryhmähenki vaikutti luottamukselliselta ja keskustelua heräsi paljon. Haastateltavat ottivat toisensa hyvin huomioon keskusteluissa ja kaikille annettiin tilaa oman näkemyksen esittämiseen. Haastateluaineistoja läpi lukiessani huomasin oman kokemattomuuteni haastattelujen tekijänä. Aineistosta löytyi vastauksia, joihin olisin kaivannut täsmennyksiä, mutta en ollut ymmärtänyt haastattelutilanteessa esittää jatkokysymyksiä. Tulkinnan tekemistä helpotti kuitenkin haastateltavan joukon homogeenisuus. Monet tutkimustuloksistani ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa, minkä vuoksi koen tutkimukseni onnistuneeksi. Koen tutkimukseni lisäävän tietoa lastensuojelun sosiaalityön työkäytännöistä, ja työntekijöiden mahdollisuuksista sujuvoittaa työn tekemistä ja parantaa työhyvinvointiaan.

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää lastensuojelun sosiaalityön työhyvinvointia tukevia työkäytäntöjä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu runsaasti, mutta tutkimusta tarvitaan edelleen, koska erityisesti lastensuojelussa työntekijöiden kuormittuneisuus sekä vaihtuvuus on suurta. Tutkielmani tuo uutta näkökulmaa lastensuojelun työhyvinvoinnin tutkimiseen, kun tutkimuksen kohteena oli sosiaalityöntekijän omat mahdollisuudet vaikuttaa työhyvinvointiinsa omien työkäytäntöjensä kautta. Sosiaalityöntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia etenkin työtapojen valintaan ja oman työnsä aikataulutukseen. Itselle sopivien työkäytäntöjen valitseminen, työn riittävän rajauksen tekeminen ja tietyissä asioissa organisaation rajoihin asettuminen lisää koettua työn hallinnan tunnetta ja työhyvinvointia.

Lähteet

- Aaltio, Elina & Isokuorti, Nanne (2019) Systemisen lastensuojelun toimintamallin ydinelementit. Kuvaus asiakastason ydinelementeistä, tavoitteista ja toimintamekanismeista. Työpaperi 33/2019. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/138967>. Viitattu 8.1.2024.
- Aaltio, Iiris & Puusa, Anu (2020) Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.): Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy. Tallinna.
- Alhanen, Kai (2014) Vaarantunut suojeluvalta Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. Raportti 24/2014. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- Araneva, Mirjam (2022) Lapsen suojeleminen. 2. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.
- Arnkil, Tom Erik (2004) Verkostotyö lastensuojelussa – menetelmät huolen mukaan. Teoksessa Annamajja Puonti, Tuula Saarnio & Anne Hujala (toim.): Lastensuojelu tänään. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 214–239.
- Bardy, Marjatta & Heino, Tarja (2013) Katsaus lastensuojelun toimintaympäristöihin: paniikista toivoon ja näköalat auki. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 13–42.
- Bardy, Marjatta (2009) Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 17–46.
- Civil, Tiina & Abrahamsson, Outi & Mäki-Fossi, Satu & Miettunen, Nanna toim. (2019) Systeminen lastensuojelu monitoimijaisuuden ja osallisuuden varmistavana verkostotyönä. Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 34/2019. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139077/TY%20c3%96_2019_34%20s.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Viitattu 14.10.2023.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2008) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Fagerström, Virpi & Koivikko, Asta & Rauramo, Päivi & työryhmä (2016) Sosiaalialan työsuojelu ja hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2017) Työstressin teoreettisia malleja, kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.): Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus, 39–71.
- Ferguson, Harry (2018) Making home visits: Creativity and the embodied practices of home visiting in social work and child protection. *Qualitative Social Work* 2018, Vol. 17(1) 65–80. DOI: 10.1177/1473325016656751.
- Forrester, Donald & Killian, Mike & Westlake, David & Sheehan, Lucy (2020) Patterns of practice: An exploratory factor analysis of child and family social worker skills. *Child & Family Social Work* 25 (1), 108–117.
- Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Gerich, Joachim & Weber, Christop (2020) The ambivalent appraisal of job demands and the moderating role of job control and social support for burnout and job satisfaction. *Social indicators Research*, vol. 148, 251–280. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9>.
- Healy, Karen (2014) *Social Work Theories in Context: Creating Frameworks for Practice Social Work Practices: Contemporary Perspectives on Change*: Palgrave Macmillan.
- Heinonen, Hanna & Sinko, Päivi (2009) Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.): *Lastensuojelun ytimissä*. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 89–100.
- Heinonen, Hanna & Sinko, Päivi (2013) Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.): *Lastensuojelun ytimissä*. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 121–132.
- Heinonen, Hanna & Sinko, Päivi (2014) Onnistuneen lastensuojeluprosessin johtaminen. *Lastensuojelun keskusliitto*. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Onnistuneen_lastensuojeluprosessin_johtaminen_LSKL.pdf. Viitattu 6.1.2024.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2008) *Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: University Press.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2015) *Tutki ja kirjoita*. Porvoo: Bookwell Oy.
- Holmi, Laura & Kekkonen, Elina (2023) Lasten suojelemisen nykytila ja tulevaisuus. Selvitys kuntien ja kuntayhtymien lasten ja perheiden sosiaalihuollon tai lastensuojelun asiakastyön ammattilaisten näkemyksistä lastensuojelun ja lastensuojelemisen nykytilanteesta ja tulevaisuudesta. *Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu*. Lastensuojelun keskusliitto & Talentia. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/022a138e-9634-11ed-b676-00155d64030a>. viitattu 16.12.2023.
- Hämeen-Anttila, Lotta (2017) Lasten ja perheiden sosiaalipalvelut. Teoksessa Aulikki Kananonja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. Tallinna: Prinston, 216–246.
- Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (2006) Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. *Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 37*. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Jaakola, Anne-Mari (2020) Lapsen tilanteen arviointi lastensuojelun sosiaalityössä. Jyväskylä: Grano Oy. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23436/urn_isbn_978-952-61-3435-2.pdf. Viitattu 10.9.2023.
- Juhila, Kirsi (2018) *Aika, paikka ja sosiaalityö*. Tampere: Vastapaino.
- Juuti, Pauli & Puusa, Anu (2020) Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Tallinna: Gaudeamus, 9–19.
- Juuti, Pauli & Puusa, Anu (2020) Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Tallinna: Gaudeamus, 175–201.
- Kaikko, Kirsi & Friis, Leila (2013) Menetelmät lastensuojelun tukena. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) *Lastensuojelun ytimissä*. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 108–120.

- Kananen, Jorma (2017) Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.
- Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (2017) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Kananoja, Aulikki & Ruuskanen Kristiina (2019) Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Karasek, Robert (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Design, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari & Meltti, Tero & Yliruka, Laura & Tapola-Haapala, Maria & Björkheim, Johanna (2005) Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kehusmaa, Kirsi (2011) Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Kekoni, Taru & Mönkkönen, Kaarina & Hujala, Anneli & Laulainen, Sanna & Hirvonen, Jukka (2019) Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Teoksessa Kaarina Mönkkönen, Taru Kekoni & Aini Pehkonen (toim.) Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy, 15-46.
- Kuusikko-työryhmä (2022) Kuuden suurimman kaupungin lastensuojelun palvelut ja kustannukset vuonna 2021. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 1/2022. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/22_06_01_Kuusikko_Lastensuojelu_2021.pdf. Viitattu 1.12.2023.
- Kärkkäinen, Maj-Lis (2013) Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Laadullinen haastattelututkimus. Kuopio: Akateeminen väitöskirja Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos, terveystieteiden tiedekunta.
- Kääriäinen, Aino (2016) Sosiaalityön dokumentointi: suhde tietoon ja toimintaan. Teoksessa Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Päivi, Tiina Lehto-Lunden, Petra Salovaara & Minna Veistilä (toim.): Vastavuoroinen sosiaalityö. Tallinna: Gaudeamus Oy, 189-197.
- Laine, Timo (2010) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Juva: WS Bookwell oy.
- Lehmuskoski, Antero & Palm, Niina & Suhonen, Marko (2023) Kanta-palvelujen käsikirja sosiaalihuollon toimijoille. <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/display/JULSOSK?preview=/125252135/135835174/Kanta-palvelujen%20k%C3%A4sikirja%20sosiaalihuollon%20toimijoille%20v3-6.pdf>. Viitattu 14.10.2023.
- Lehmuskoski, Antero (2017) Tiedonhallinta sosiaalityössä. Teoksessa Aulikki Kananoja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki (toim.): Sosiaalityön käsikirja. Tallinna: Printon, 417-437.
- Lähteinen, Sanna & Raitakari, Suvi & Hänninen, Kaija & Kaittila, Anniina & Kekoni, Taru & Krok, Suvi & Skaffari, Pia (2017) Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. Sosnet julkaisuja 7. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet, Lapin yliopistopaino. <https://www.sosnet.fi/Suomeksi/Julkaisut>. Viitattu 1.10.2023.
- Mahkonen, Sami (2010) Lastensuojelu ja laki. Helsinki: Edita prima Oy.

- Malja, Marjo & Puustinen-Korhonen, Aila & Petrelius, Päivi & Eriksson, Pia (2019) Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3>
- Manka Marja-Liisa & Manka, Marjut (2016) Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2023) Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.
- Matela, Kari (2009) Viihtyvät ja vaihtuvat. Lastensuojelut sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lapin yliopisto. Sosiaalityön laitos. Lisensiaatintutkimus.
- Mauno, Saija & Huhtala, Mari & Kinnunen, Ulla (2017) Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä, työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus, 73–99.
- Meltti, Tero & Kara, Hanna (2009) Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnove Karvinen-Niinikoski (toim.): Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 22-39.
- Miettinen, Ville (2023) Kun "luvatonta sosiaalityöntekijää" voi pian saada sakkoja, sosiaalityöhön ei saada enää tekijöitä, palvelujohtajat pelkäävät "Mitä tahansa teemme, rikomme lakia". Kuntalehti 19.12.2023. <https://kuntalehti.fi/uutiset/sote/kun-luvatonta-sosiaalityontekijaa-voi-pian-saada-sakkoja-sosiaalityohon-ei-saada-ena-tekijoita-palvelujohtajat-pelkaavat-mita-tahansa-teemme-rikomme-lakia/>. Viitattu 11.1.2024.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Jyväskylän yliopisto.
- Mäntyranta, Taina & Kaila, Minna (2008) Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Duodecim 124, 1507–1513.
- Nissinen, Leena (2012) Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen? Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nummelin, Tarja (2008) Stressi haastaa työkyvyn – varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WS Bookwell Oy.
- Petrelius, Päivi & Tulensalo, Hanna & Jaakola, Anne-Mari & Hietämäki, Johanna (2016) Lapsen elämäntilanteen ja tuen tarpeiden lapsikeskeinen, monitoimijainen arviointi: Tietoa lastensuojelun kehittämisen pohjaksi. Työpaperi 33/2016. Helsinki: THL. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-749-7>. Viitattu 20.12.2023.
- Petrelius, Päivi & Uutela, Anne (2020) Systemisen lastensuojelun toimintamallin käyttöönotto ja juurruttaminen. Konsultoivien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia. THL. Työpaperi 24/2020.
- Pietilä, Ilkka (2017) Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvoori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 111–130.
- Puusa, Anu (2020) Näkökulmia laadullisen aineiston analyysiin. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Gaudeamus Oy, 145–156.
- Pölkki, Pirjo (2004) Lastensuojelun tutkimus- ja kehittämistoiminta. Teoksessa Annamajja Puonti, Tuula Saario & Anne Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 270–319.

- Rekola, Leena (2008a) Sosiaali- ja terveystalvelujen tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia. Teoksessa Kaarina Isoherranen, Leena Rekola & Raija Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 9-25.
- Rekola, Leena (2008b) Asiantuntijoiden yhteistyön johtaminen. Teoksessa Kaarina Isoherranen, Leena Rekola & Raija Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 145-160.
- Ruonti, Hanna & Rantonen, Otso & Salo, Paula (2016) Sosiaalityössä työn kuormitus taittuu hitaasti. *Talentia-lehti*. 1.11.2016. <https://www.talentia-lehti.fi/sosiaalityossa-tyon-kuormitus-taittuuhitaasti/>. Viitattu 1.10.2023.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi- Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sipilä, Anita (2011) Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet – Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.
- Sirviö, Heidi & Romakkaniemi, Marjo & Lindh, Jari & Laitinen, Merja (2015) Sosiaalityöntekijän harkintavallan käyttö ehkäisevän toimeentulotuen päätöksenteossa. *Janus* 23(3) 2015, 247–264. <https://journal.fi/janus/article/view/52997>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2019) Lastensuojelun laatusuositus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8.
- Sosnet (2018) Sosiaalityöntekijän ammattitaidon arviointi asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Sosnet.fi. <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=5bb67149-62e6-43d4-a513-9cb1c8936aa1>. Viitattu 22.10.2023.
- Suutarinen, Marjaana (2010) Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Marjaana Suutarinen & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 11–44.
- Talentia (2023a) Hyvinvointialueuudistus toi vaikeuksia sosiaalialalle: ”Touhu tuntuu suurelta sirkukselta”. 22.4.2023. <https://www.talentia.fi/uutiset/hyvinvointialueuudistus-toi-vaikeuksia-sosiaalialalle-touhu-tuntuu-suurelta-sirkukselta/> Viitattu 28.9.2023.
- Talentia (2023b) Sosiaalityöntekijäpulaan on viitattu kintaalla, vaikka ratkaisuja on ollut tarjolla – sosiaalityö on ollut jo vuosia opiskelijoiden varassa. 26.10.2023. <https://www.talentia.fi/uutiset/sosiaalityontekijapulaan-on-viitattu-kintaalla-vaikka-ratkaisuja-on-ollut-tarjolla-sosiaalityo-ollut-jo-vuosia-opiskelijoiden-varassa/>. Viitattu 11.1.2024.
- Talentia (2023c) Hyvinvointialueet lisäsivät byrokratiaa: Sosiaalityöntekijöiltä viedään päätösvalta asiakkaan ostopalveluihin. 27.11.2023. <https://www.talentia.fi/uutiset/hyvinvointialueet-lisasivat-byrokratiaa-sosiaalityontekijoilta-viedaan-paatosvalta-asiakkaan-ostopalveluihin/>. Viitattu 5.1.2024.
- Talentia (2024) Talentian selvitys: Vastavalmistuneet sosiaalialan korkeakoulutetut työllistyvät hyvin, mutta vaarana on uupuminen. 10.1.2024. <https://www.talentia.fi/uutiset/talentian->

[selvitys-vastavalmistuneet-sosiaalialan-korkeakoulutetut-tyollistyvat-hyvin-mutta-vaarana-on-uupuminen/](#). Viitattu 14.1.2024.

- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2013) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu laitos. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. 1. painos 2002. Helsinki: Kustannusyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 6.10.2023.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2022) Ammattibarometri: Työvoimapulastakärsivien ammattien määrä on noussut koronaa edeltäneelle tasolle. Tiedote 5.4.2022. <https://tem.fi/-/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-on-noussutkoronaa-edeltaneelle-tasolle>. Viitattu 1.10.2023.
- Uusitalo, Ilkka (2019) Työssä oppiminen lastensuojelun sosiaalityössä – reunaehtoja ja mahdollisuuksia ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle. Turun yliopiston julkaisuja -sarja Ser. C osa – TOM. 482 | Scripta Lingua Fennica Edita.Turku: Turun yliopisto. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/148468/AnnalesC482Uusitalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 2.1.2024.
- Vataja, Katri & Julkunen, Ilse (2004) Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Hyvät käytännöt -tutkimuskatsaus. STAKES.
- Virolainen, Harri (2012) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo (2014) Hyvinvointia työstä, työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Tietosanoma Oy.
- Welander, Jonas & Astvik, Wanja & Isaksson, Kerstin (2017) Corrosion of trust: violation of psychological contracts as a reason for turnover amongst social workers, Nordic Social Work Research, 7:1, 67-79. DOI: 10.1080/2156857X.2016.1203814.
- Wilén, Leena (2018) Miten lastensuojelun vyyhti puretaan? Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarjan 3. osa. Lastensuojelun Keskusliitto, Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 5/2018. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluuls_3_19.8.pdf. Viitattu 6.10.2023.
- Yliruka, Laura & Harrikari, Timo & Forsell, Martta & Kuoppala, Tuula & Purhonen, Emmi & Salmela, Marianna (2022) Lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityön organisoiminen sekä lastensuojelulain mukaisen henkilöstömitoituksen toteutuminen - Kuntakyselyjen tulokset. Työpaperi 44/2022. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-928-3>. Viitattu 1.11.2023.
- Yliruka, Laura & Petrelius, Päivi & Alho, Sirkka & Jaakola, Anne-Mari & Lunabba, Harry & Remes, Silja & Keränen, Saara & Teiro, Sanna & Terämä, Anne-Marie (2020) Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 36/2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-571-1>. Viitattu 22.10.2023.

- Yliruka, Laura & Ristolainen, Toni-Petteri & Weckroth, Niina (2023) Lapsiperheiden ja lastensuojelun organisoiminen ja henkilöstömitoituksen toteutuminen: osa 2 Hyvinvointialuekyselyjen tulokset. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-172-6>. Viitattu 17.12.2023.
- Yliruka, Laura & Tasala, Tanja (2022) Lastensuojelun systeemisen toimintamallin kansallinen tilannekuva vuonna 2021. Tutkimuksesta tiiviisti 9/2022. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Yliruka, Laura, Vartio, Riitta & Pasanen, Kaisa & Petrelius, Päivi (2018) Monimutkaiset ja erityistä osaamista edellyttävät asiakastilanteet sosiaalityössä. Työpaperi 16/2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Muut lähteet

- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä (784/2021). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210784>. Viitattu 30.10.2023.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta (741/2023). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230741>. Viitattu 11.1.2024.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (26.6.2015/817). <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>. Viitattu 4.10.2023.
- Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista (20.3.2015/254). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150254>. Viitattu 3.1.2024.
- Lastensuojelulaki (13.4.2007/417). <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>. Viitattu 3.10.2023.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2023) Kirje VN/35991/2023 hyvinvointialuejohtajille tilapäisten sosiaalityöntekijöiden asemasta vuodenvaihteessa 2023–2024.

Liite 1 Infokirje

Osallistumispyyntö pro gradu -tutkielmaan

Hyvä lastensuojelun sosiaalityöntekijä. Oletko kiinnostunut kertomaan työhyvinvointia tukevista työtavoistasi? Olen Jenni Kotiranta ja teen sosiaalityön pro gradu -tutkielmaa Lapin yliopistossa. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, millaisia mahdollisuuksia sosiaalityöntekijöillä on vaikuttaa työtapoihinsa ja sitä kautta työhyvinvointiinsa. Nyt etsin ***** hyvinvointialueen lastensuojelun tiimejä, joiden sosiaalityöntekijät olisivat valmiit osallistumaan ryhmämuotoiseen haastatteluun.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu aiemmin laajempaan kokonaisuutena. Työhyvinvointiin vaikuttavista työtavoista ei sen sijaan löydy eksaktia aiempaa tutkimusta. Aihetta on kuitenkin sivuttu erinäisissä aiemmissä tutkimuksissa. Toiveenani olisi saada ryhmähaastatteluihin aktiivisesti keskustelevia sosiaalityöntekijöitä, jotka olisivat valmiit kertomaan omista työtavoistaan lastensuojelussa.

Tässä tutkimuksessa lastensuojelun sosiaalityön työtapoja käsitellään työhyvinvoinnin, työn kuormituksen ja työn hallinnan näkökulmista. Tutkimukseeni liittyvät haastattelutullaan suorittamaan kasvotusten kunkin tiimin työtilassa. Haastattelu kestää noin tunnin. Haastattelut nauhoitetaan ja ne pyritään litteroimaan mahdollisimman pian haastattelun tekemisen jälkeen. Haastattelun aikana kertomasi asiat ovat ehdottoman luottamuksellisia ja niitä ei hyödynnetä mihinkään muuhun, kuin kyseiseen tutkimukseen. Kaikki nauhoitukset sekä litteroidut tekstit hävitetään, kun tutkimus on saatettu päätökseen. Haastatteluita käytetään tutkimuksessa niin, että anonymiteetti säilyy. Haastattelut ja tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistumisen voi keskeyttää missä tahansa vaiheessa omalla ilmoituksella. Haastatteluissa käsiteltävät pääteemat koskevat lastensuojelun sosiaalityön tekemisen eri osa-alueita ja sosiaalityöntekijän työkuvaan sisältyviä tehtäviä. Kerätyt tiedot säilytetään tietoturvallisesti ja haastateltavia ei voi tunnistaa valmiista tutkimuksesta. Luottamuksellisuus on tutkimukseni ehdoton vaade ja aineistoa käytetään, käsitellään ja säilytetään täysin tietoturvallisesti.

Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseeni ja antamaan haastattelun aiheeseen liittyen, voit lähettää minulle sähköpostia osoitteeseen jekotira@ulapland.fi tai ottaa yhteyttä puhelimitse numeroon xxxxxxxx. Tämän jälkeen voimme sopia ryhminä ajankohdat haastatteluille.

Tutkimukseen osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei vaikuta asemaanne hyvintointialueen työntekijänä.

Mikäli haluat kysyä lisää tutkimukseen liittyen, voit olla minuun yhteydessä sähköpostilla tai puhelimitse edellä mainittuihin yhteystietoihin.

Liite 2 Haastattelun teemat

Millaisia työn sujuvuutta lisääviä työtapoja sinulla on?

Miten tehdään työtä, jotta se on vähemmän kuormittavaa?

Miten lisätään työn hallinnan tunnetta?

1. Mistä työn hallinnan tunne nousee?
 - aikataulut: puhelut, palaverien kesto
 - oman työn organisoiminen/priorisoiminen, työn rajaaminen
 - määräaikojen noudattaminen
 - persoonan vaikutus työn hallintaan
 - työprosessien sujuvuus, työtilat & työvälineet
 - resurssien riittävyys
 - työhön saatava tuki

2. Millaisia hyviä käytäntöjä liittyy yhteistyön tekemiseen?
 - moniammatillisessa yhteistyössä
 - tiimityössä
 - työparityössä
 - yhteisen reflektoinnin merkitys

3. Sujuvat dokumentointikäytännöt?
 - kirjaaminen ajantasaisesti
 - onko joitakin tapoja tehdä kirjaamista nopeammin?
 - onko joitakin apuvälineitä käytössä?
 - Sujuvia kirjaamiskäytäntöjä eri toimintaympäristöissä

4. Sujuvat asiakaskohtaamiset ja vuorovaikutustilanteet/Eettinen harkinta työssä
 - mitä ovat vaativat kohtaamis- ja vuorovaikutustilanteet ja miten niistä selviää parhaiten?
 - lapsen kohtaamiseen liittyvät hyvät käytännöt
 - mikä auttaa tunnekuorman hallinnassa?

5. Sosiaalityöntekijä prosessin johtajana: kuinka asiakasprosessi pysyy hallinnassa?
 - kokonaisuuden hallinta (palvelujen myöntäminen, aikataulut, yhteistyön luotsaaminen, päätöksen teko)
 - puheenjohtajana toimiminen