

Taina Levomäki

SOSIAALIOHJAAJA TYÖPARITYÖSKENTELYSSÄ

Sosiaalialan koulutusohjelma

Ylempi AMK

2012

## SOSIAALIOHJAAJA TYÖPARITYÖSKENTELYSSÄ

Levomäki, Taina  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Marraskuu 2012  
Ohjaaja: Kumpulainen, Pasi  
Sivumäärä: 70  
Liitteitä:

Asiasanat: sosiaaliohjaaja, työparityö, osaaminen

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia sosiaaliohjaajan työtehtäviä työparityössä sosiaalityöntekijän kanssa Porin Perusturvakeskuksen Lastensuojelutoimiston avohuollossa. Opinnäytetyössä tehtävänä oli kehittää työtehtävien sisältöä vastaamaan paremmin sosiaaliohjaajan osaamista sekä löytää sosiaaliohjaajille itsenäisiä työtehtäviä. Lisäksi tehtävänä oli yhtenäistää työyhteisön toimintatapoja sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityön käytännössä.

Käytäntötutkimuksellisen lähestymistavan tutkimuksessa kehittämisprosessi toteutettiin toimintatutkimuksellisenä käytännön prosessina. Kehittämisprosessin aikana toteutettiin työyhteisössä kartoitusvaihe, jonka tarkoituksena oli tehdä tiimien käytäntöjä näkyväksi sekä tuoda kehittämistarpeita esiin työyhteisön tuottamana. Tutkimusaineistoa kertyi kartoitusvaiheen lisäksi koko kehittämisprosessin ajan ja sitä myös hyödynnettiin samanaikaisesti palauttamalla syntynyttä tutkimustietoa takaisin työyhteisöön. Tutkiminen ja kehittäminen tapahtuivat arkityön ohella pienissä erissä, joka soveltui parhaiten lastensuojelutyön hektiseen toimintaympäristöön. Tutkimuksen avulla saatiin tehtyä näkyväksi olemassa olevia arkityön käytäntöjä. Työyhteisön tuottaman tiedon perusteella sosiaaliohjaajien työtehtäviä tulisi jäsentää ja sosiaaliohjaajien roolia selkiyttää lastensuojelun avohuollossa. Työyhteisön tuottaman tiedon mukaan sosiaaliohjaajien työtehtäviä tulisi kohdistaa itsenäisen sosiaaliohjauksen toteuttamiseen ja sosiaaliohjaajan toimimista tiiviissä työparityössä tulisi vähentää.

Kehittämisprosessin tuloksena sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö Lastensuojelutoimiston avohuollossa määriteltiin uudella tavalla. Uudessa käytännössä sosiaaliohjaajille löytyi selkeä ja itsenäinen tehtäväalue sosiaaliohjauksen toteuttamisessa työparityöskentelyssä. Sosiaaliohjaajien toimiminen tiiviissä työparityöskentelyssä sosiaalityöntekijän kanssa vähentyi. Työparityöskentelyn toteuttamisen muoto muuttui tiiviistä yhteisestä työparityöskentelystä kohti selkeää omaa tehtäväaluetta, jossa sekä sosiaaliohjaajalla että sosiaalityöntekijällä on omat vastuu- ja työalueensa. Tulos oli sosiaaliohjaajien roolin kannalta tärkeä. Sosiaaliohjaajille löytyi oma tehtäväalue, jossa omaa osaamistaan voi hyödyntää paremmin kuin tiiviissä yhteisessä työparityöskentelyssä sosiaalityöntekijän kanssa. Työparius säilyi, mutta se muuttui tarkoituksenmukaisemmaksi.

## SOCIAL COUNSELLOR IN PAIR WORK

Levomäki, Taina

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

November 2012

Supervisor: Kumpulainen, Pasi

Number of pages: 70

Appendices:

Key words: social counsellor, pair work, skills

---

The aim of this thesis was to examine social counsellor's tasks in pair work with a social worker in the child welfare open care team of the Pori Social and Health Services centre. The purpose was to develop work tasks to correspond more to the skills of a social counsellor and to find independent tasks for social counsellors. In addition, the purpose was to standardize practices in social counsellor's and social worker's pair work.

This thesis is based on practice research and the development process was realized as a practical process in accordance with activity analysis. During the development process a survey was carried out in the work community. The purpose of the survey was to make work practices of the teams visible and to make the work community to elicit its development needs. In addition to the survey, material for the thesis was collected during the whole development process, and it was also exploited by returning the information to the work community simultaneously. Research and development were carried out gradually side by side with a normal day job, as this was the most suitable way in a hectic child welfare working environment. The everyday work practices were made visible by the research. According to the information, produced by the work community, the work tasks of the social counsellors should be analyzed and their role in the child welfare open care team should be clarified. In addition, the work tasks of the social counsellors should be focused on independent social counselling and close pair work should be reduced.

As a result of the development process social counsellor's and social worker's pair work in the child welfare open care team was defined in a new way. Clear and independent tasks in pair work for the social counsellors were found. Close pair work of the social counsellors and social workers was reduced and turned into clear and independent tasks. Both the social counsellors and the social workers now have their own responsibilities and tasks. The result was important for the role of the social counsellors. Due to their own area of tasks the social counsellors have more possibilities to use their skills than in close pair work with social workers. Although they still work in pairs, work became more productive.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	8
2.1	Toimintaympäristön esittely.....	8
2.2	Sosiaaliohjaajan kaksijakoisen roolin muotoutuminen Lastensuojelutoimiston avohuollossa .....	11
2.2.1	Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöskentely.....	14
2.2.2	Sosiaaliohjaus avohuollon tukitoimena.....	17
2.3	Sosiaaliohjaajan muut työtehtävät.....	18
3	SOSIAALITYÖNTEKIJÄN JA SOSIAALIOHJAAJAN TYÖPARITYÖ.....	19
3.1	Avohuollon lastensuojelutyö.....	19
3.2	Lastensuojelutyön osaaminen.....	21
3.3	Sosiaalityöntekijän osaaminen .....	25
3.4	Sosiaaliohjaajan osaaminen.....	27
3.5	Työparityöskentely lastensuojelussa .....	29
3.6	Aikaisempia tutkimuksia.....	32
4	KEHITTÄMISTEHTÄVÄ, TAVOITTEET JA MENETELMÄT .....	34
4.1	Kehittämisen tarkoitus ja tavoitteet.....	34
4.2	Aineiston hankinta.....	34
4.3	Aineiston analysointi .....	37
4.4	Tutkimuksen lähestymistapana käytäntötutkimus.....	38
4.5	Tutkimus toimintatutkimuksellisenä toteutuksena.....	40
5	TUTKIMUSTULOKSIA PORIN PERUSTURVAKESKUKSEN LASTENSUOJELUTOIMISTON AVOHUOLLON SOSIAALIOHJAAJAN JA SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖPARIKÄYTÄNNÖISTÄ .....	41
5.1	Sosiaaliohjaaja työparina monenlaisissa asiakasprosesseissa .....	41
5.2	Työparin valintaa kuvaava sattumanvaraisuus.....	44
5.3	Työnjako työparityöskentelyssä .....	45
5.4	Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöskentelyn toiminnat.....	47
5.5	Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän roolit työpariudessa .....	49
5.6	Kooste keskeisemmistä kartoitusvaiheen työyhteisön kehittämiskohteista työparityöskentelyyn liittyen .....	53
5.6.1	Sosiaaliohjaajan työtehtäviin liittyvät kehittämiskohteet.....	53
5.6.2	Työkäytäntöihin liittyvät muut ratkaisuehdotukset .....	55
5.7	Kartoitusvaiheen tulokset suhteessa kehittämisprosessin muihin tuloksiin .....	56
6	KEHITTÄMISPROSESSIN ETENEMISEN VAIHEITA .....	58
7	UUDEN KÄYTÄNNÖN ESITTELY.....	63

8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	64
LÄHTEET .....	68

## 1 JOHDANTO

Opinäytetyön tarkoituksena oli tutkia sosiaaliohjaajien työnkuvaa moniammatillisessa työparityöskentelyssä. Tutkimuksen avulla kehitettiin sosiaaliohjaajan työtehtäviä työparityössä sosiaalityöntekijän kanssa lastensuojelun avohuollossa. Käytäntötutkimuksellisen lähestymistavan tutkimuksessa toimintaympäristö sijoittui Porin Perusturvakeskuksen Lastensuojelutoimiston avohuoltoon. Toimintatutkimuksellista kehittämisprosessia toteutettiin syksystä 2011 alkaen alkusyksyyn 2012. Opinäytetyön aihetta miettiessäni päädyin tutkimaan omaa työtäni lastensuojelun avohuollon muutosiimin sosiaaliohjaajana. Lisäksi olin havainnut työyhteisössämme halukkuutta työnjaon selkiyttämiseen sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän välillä, joten opinäytetyön aiheeni nousi myös työyhteisöstä.

Tutkimuksessa päähenkilönä toimi sosiaaliohjaaja. Sosiaaliohjaajien käytännön työtä koskevaa tutkimusaineistoa on melko vähän, joten aiheen valinnalla on merkitystä sosiaaliohjaajien profiilin juurruttamisessa. Tutkimus on ajankohtainen sekä työyhteisössämme, että sosiaalialalla käytävässä keskustelussa. Työyhteisössämme on toteutettu viime vuosina isoja muutoksia, jossa myös sosiaaliohjaajat ovat olleet osallisena. Tutkimuksen avulla oli mahdollista tukea näitä muutoksia; toteuttamalla käytännön työn tutkimusta sekä nostamalla esiin työntekijöiden näkemyksiä työparityön käytännöstä. Kehittämisen avulla oli mahdollista tuoda esiin toimivia käytäntöjä.

Sosiaaliohjaajat ovat tulleet pysyvästi sosiaalitoimistoihin, mutta työnjako sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän välillä tuottaa epäselvyyttä. Työjakoa on pyritty tekemään ja määrittämään eri sosiaalialan hankkeissa, myös tutkimustietoa aiheesta löytyy jonkin verran. Työtilanteet lastensuojelussa ovat haastavia ja hektisiä, on tunnistettu, että tänä päivänä sosiaalityöntekijöiden työpanos ei enää yksinään riitä vastaamaan vaativan asiakaskunnan tarpeisiin. Tarvitaan moniammatillista työpanosta, jossa voidaan hyödyntää eri ammattikuntien osaamista. Tarpeen tulee lähteä asiakkaasta, josta hyvänä esimerkkinä toimii Vantaan aikuissosiaalityössä

kehitetty ammattiryhmien osaamista hyödyntävän tiimimallin käyttöön otto. (Marttila 2012, 31-32.) Tiimimallissa sosiaaliohjaajalla on oma laaja-alainen vastuualue, jossa tehtävänä on sosiaalityön suunnitelman seuranta ja toteuttaminen jalkautuvalla asiakastyöllä. Sosiaalityöntekijälle vapautuu työpanosta vaativien asiakkaiden kanssa tehtävään suunnitelmalliseen sosiaalityöhön.

Myös tässä tutkimuksessa pyrkimyksenä oli työparityön työnjaon vieminen suuntaan, joka paremmin vastaa eri ammattiryhmien osaamista. Työnjakoa tarkastellaan moniammatillisen yhteistyön näkökulmasta, jossa sosiaalityötä työparityössä toteuttavat sekä sosiaaliohjaaja että sosiaalityöntekijä. Tällä hetkellä käydään keskustelua sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työtehtävistä asiakastyössä sekä pyritään kohdistamaan työ molempien ammattiryhmien omimmalle osaamisalueelle. Koulutukset tuottavat erilaista osaamista sosiaalialan kentälle, mutta työnkuvat muistuttavat toisiaan paljonkin. Tämä on haastavaa työnjaon määrittelyn näkökulmasta. Tulisi löytää asiakasprosesseja tukevia ratkaisuja työntekijöiden osaamisalueiden mukaisesti.

Opinäytetyön toisessa luvussa kuvailen tutkimuksen toimintaympäristöä kertoen millä tavalla lastensuojelun avohuolto on Porin Perusturvakeskuksen yhteistoiminta-alueella järjestetty, lisäksi kerron työparityön omista käytännön kokemuksistani ja näkemyksistäni reflektiivisesti jäsentäen. Kolmas luku jäsentää teoriataustaa tutkimukselleni, keskeisiä käsitteitä ovat sosiaaliohjaaja, lastensuojelutyö ja sen osaaminen sekä työparityöskentely. Näitä käsitteitä pyrin määrittelemään tutkimukseni tarkoitusta silmällä pitäen. Neljännessä luvussa kerron tutkimuksen toteutuksesta, aineiston keruusta ja analysoinnista, joita kuljetettiin mukana koko kehittämisprosessin ajan. Viidennessä luvussa kerron tutkimuksen tuloksista kehittämisprosessin aikana. Luvuissa kuusi ja seitsemän kerron kehittämisprosessin vaiheista sekä uudesta käytännöstä, joka muotoutui kehittämisen aikana.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Toimintaympäristön esittely

Kehittämistyön toimintaympäristö sijoittui Lastensuojelutoimiston avohuoltoon, joka kuuluu Porin Perusturvakeskuksen kokonaisuudessa sosiaali- ja perhepalveluiden toimialueelle. Perusturvakeskus toimii perusturvalautakunnan alaisuudessa ja huolehtii sen toimialaan kuuluvien asioiden valmistelusta ja toimeenpanosta. Perusturvakeskus järjestää sosiaali- ja terveystalvet tällä hetkellä Porin, Luvian, Merikarvian, Pomarkun ja Ulvilan asukkaille (yhteensä 105 000 asukasta). Sosiaali- ja terveystalvet tuotetaan pääasiassa lähitalveluina, mutta osa talveluista järjestetään keskitetysti. Lähitalvelualueita on kuusi; Länsi-Pori ja Luvia, Itä-Pori, luoteinen alue, Ulvila, keskusta, Pohjois-Pori. Perusturvakeskuksen yhteistalvinta-alue on aloittanut toimintansa vuoden 2011 alusta alkaen. (Porin kaupungin www-sivut 2012.) Vuoden 2012 aikana Pori irtisanoi kaksivuotisen yhteistalvinta-alueen sopimuksen ja aloitettiin neuvottelut uuden sopimuksen tekemiseksi mukana olevien kuntien kanssa. Vielä tätä kirjoittaessani ei ole varmistunut, millä kokoonpanolla Perusturvan talvelut jatkossa, vuodesta 2013 alkaen yhteistalvinta-alueella toteutetaan.

Sosiaali- ja perhepalveluiden toimialueella sosiaali- ja perhepalveluiden johtaja on vastuussa lastensuojelupalveluista. Lastensuojelutoimistoa johtaa lastensuojelun päällikkö yhdessä kolmen johtavan sosiaalityöntekijän kanssa. Avohuollossa toimiville kahdelle johtavalle sosiaalityöntekijälle on jaettu omat vastualueet. Toinen johtavista sosiaalityöntekijöistä toimii lähiesimiehenä alkuarviointitiimille, itäiselle muutostiimille sekä sosiaalipäivystyksen tiimille. Toinen johtava sosiaalityöntekijä toimii lähiesimiehenä läntiselle muutostiimille sekä lastensuojelun perhetyöyksikölle.

Asiakastyötä tehdään lähitalvelualueittain ja asiakkaat ohjautuvat sosiaalityöntekijälle oman asuinalueensa mukaisesti. Lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat työskentelevät Lastensuojelutoimistossa, lähitalvelualueen toimipisteissä, asiakkaiden verkostoissa sekä asiakkaiden kotona. Perusturvan yhteistalvinta-alueella lastensuojelun avohuollon sosiaaliohjaajien



työtehtävistä on erotettu perhetyö. Lastensuojelutoimiston alaisuudessa toimivassa lastensuojelun perhetyöyksikössä työskentelevät perhetyönohjaajat toteuttavat perhetyötä yhteistoiminta-alueella.

Opinnäytetyön alkuvaiheessa, syksyllä 2011 lastensuojelun avohuollossa toteutettiin muutos, jossa jaettiin työtiimit uudella tavalla lastensuojeluprosessien mukaisesti. Työtiimit jaettiin alkuarviointitiimiin eli lastensuojelutarpeen selvittämisen ja akuuttityön tiimiin, sekä muutostiimiin eli suunnitelmalliseen muutossosiaalityöhön. Muutosta suunniteltiin työyhteisössä kevästä 2011 alkaen. Työntekijöillä oli mahdollisuus toivoa, kumpaan tiimiin ja työskentelyyn itse toivoisi sijoittuvansa. Muutos tapahtui konkreettisesti vuoden 2011 marraskuun alusta, jolloin avohuollon lastensuojelutyötä aloitettiin tekemään uuden tiimijaon mukaisesti. (Lastensuojelun avohuollon työpaperi 7/2011.) Itse toimin sosiaaliohjaajana muutostiimin läntisessä tiimissä.

Alkuarviointitiimissä työskentelee viisi sosiaalityöntekijää ja neljä sosiaaliohjaajaa. Tiimin lähiesimiehenä toimii johtava sosiaalityöntekijä. Alkuarviointitiimi kokoontuu kaksi kertaa viikossa, siihen osallistuu johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat. Tiimipalaverissa käsitellään vireille tulleita lastensuojeluilmoituksia ja -hakemuksia sekä nimetään vastuutyöntekijät lastensuojelutarpeen selvityksiin. Lastensuojelutarpeen selvityksen prosessista vastaa sosiaalityöntekijä ja hänen työparinaan toimii useimmiten sosiaaliohjaaja, mutta työpari valikoituu myös työtilanteen ja asiakastilanteessa vaaditun osaamisen mukaisesti, joten työparina voivat olla kaksi sosiaalityöntekijääkin. Pääsääntönä on pyritty siihen, että työparit olisivat kiinteitä, esimerkiksi aikataulujen suunnittelun vuoksi. Alkuarviointitiimissä työ on ennenkaikkea arviointityötä lastensuojelun tarpeesta. Sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä tapaavat perhettä useimmiten työparina, mutta tapaamisia voidaan sopia myös erikseen, esimerkiksi sosiaaliohjaaja voi tavata nuorta koululla. Alkuarviointitiimin työ on hektistä, tilanteet muuttuvat nopeasti ja työpäivät koostuvat hyvin erityyppisistä työtehtävistä. Työpäivien aikana työskennellään esimerkiksi Lastensuojelutoimistossa, verkostoiden kanssa tai perheiden kotona.

Alkuarviointitiimin vastuulla on lisäksi lastensuojelun virka-aikaisen päivystyksen hoitaminen. Päivystysvuoro kiertää työparilta toiselle siten, että viikossa päivystyspäiviä on yhdestä kahteen päivää viikossa. Päivystyspäivinä hoidetaan kiireellisiä lastensuojelun työtehtäviä ja hoidetaan lastensuojeluilmoitusten vastaanottaminen.

Alkuarviointitiimistä asiakkuudet siirtyvät muutostiimiin, mikäli lapsen asiakkuus jatkuu lastensuojelutarpeen selvityksen jälkeen. Muutostiimi on jaettu kahteen tiimiin maantieteellisen jaon sekä lähialuealueiden mukaisesti, itäinen tiimi sekä läntinen tiimi. Itäiseen tiimiin kuuluvat Itä-Pori, Ulvila ja keskusta. Läntiseen tiimiin kuuluvat Länsi-Pori ja Luvia, luoteinen alue sekä Pohjois-Pori. Tiimit ovat keskenään erilaisia, läntinen tiimi on maantieteellisesti laaja ja etäisyydet ovat pitkiä neljän kunnan alueella toimiessa. Muutostiimeissä työskentelee yhteensä 14 sosiaalityöntekijää ja neljä sosiaaliohjaajaa.

Muutostiimi kokoontuu kahden viikon välein, jolloin käydään läpi yleisiä asioita sekä asiakasprosesseihin liittyviä kysymyksiä. Lisäksi kokoontuu noin kahden viikon välein itäinen tiimi omana tiiminään, sekä läntinen tiimi omana tiiminään. Näissä tiimeissä käydään läpi asiakasasioita ja tiimien sisäisiä asioita, kuten pohditaan yhteisesti tarvitseeko vastuusosiaalityöntekijä asiakkuuteen työparia. Muutostiimeissä työparit ovat muotoutuneet tapauskohtaisesti ja muodostuu useita työpariuksia. Läntisen tiimin asiakasjaossa on pyritty maantieteelliseen jakoon pitkien etäisyyksien vuoksi.

Muutostiimissä työskennellään pitkäjänteisestä muutostyötä tehden asiakassuunnitelmassa sovittuja avohuollon tukitoimia toteuttaen. Muutostiimi on luonteeltaan suunnitelmallista ja prosessinomaista työskentelyä erilaisten verkostoiden kanssa yhteistyötä tehden. Muutostyössä pyritään vaikuttamaan lapsen kannalta keskeisiin muutostarpeisiin avohuollon tukitoimien avulla. Muutostyötä ohjaa ja tukee asiakassuunnitelma, johon on kirjattu tavoitteet ja toimenpiteet muutostarpeiden poistamiseksi. Kriisitilanteita ja ongelmien pahenemista pyritään ennalta ehkäisemään tehokkaalla ja oikea-aikaisella työskentelyllä. (Lastensuojelun avohuollon työpaperi 7/2011.)

## 2.2 Sosiaaliohjaajan kaksijakoisen roolin muotoutuminen Lastensuojelutoimiston avohuollossa

Sosiaaliohjaajat tulivat sosiaalitoimistoihin 1990-luvun loppupuolelta lähtien, kun 1990-luvun koulutuksellisen uudistuksen myötä valmistui sosionomi AMK-nimikkeellä uusi ammattikunta. Tämä ammattikunta raivasi tietään myös sosiaalitoimistoihin perheiden tukemiseen sosiaalityöntekijöiden rinnalle. Sosionomi AMK-tutkinnon suorittaneet työllistyivät pääsääntöisesti hyvin eri sosiaalialan kentille (Viinamäki 2008, 15). Kuitenkaan sosionomi AMK-tutkinnon suorittaneet eivät ole täysin vakiinnuttaneet omaa paikkaansa sosiaalitoimistoissa. Tätä näkemystä tuki tuore sosiaalihuoltolain uudistamisen raportti, jossa sosiaaliohjaaja ei edelleenkaan ammattikuntana selkeästi näkynyt. Viittauksenomaisesti sosiaaliohjaajasta oli mainintoja yhteydessä, jossa käsiteltiin asiakkaan tuen tarpeen määrittelyä ja järjestämisestä ennalta ehkäisevissä palveluissa. Osa Sosiaalihuollon uudistamista laatineista työryhmän jäsenistä teki eriävän mielipiteen, jonka mukaan nähtiin, että sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden sosionomien tekemän ammatillisen työn erityisen luonteen, sosiaaliohjaustyön, määrittely olisi ollut tarpeen tehdä. Heidän mukaansa tämä olisi selventänyt sosiaalialan työkentän nykytilaa. (Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen 2012, 215-217.)

Myöskin Helsingissä vuosina 2005-2007 toimineessa laajassa Tehty-hankeessa, ”sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa”, havaittiin sosiaaliohjaajien vaikea asema löytää rajapintaa sosiaalityöntekijän työtehtäviin sekä työnjakoon. Tehty-hanke teki osaltaan uraa uurtavaa työtä löytääkseen sosiaaliohjaajille selkeän oman paikan myös sosiaalitoimistojen työtehtävistä. Hankkeen myötä sosiaaliohjaajille löytyi uusia laaja-alaisia tehtäväalueita esimerkiksi varhaisen tuen toteuttamisessa ennen lastensuojelun asiakkuutta. (Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen 2012.; Liukonen & Lukman 2007 79.)

Porissa lastensuojelun avohuollossa sosiaaliohjaajan työtehtävät olivat muotoutuneet reilun 10 vuoden aikana. Ensimmäiset sosiaaliohjaajat tulivat 2000-luvun alussa Lastensuojelutoimistoon, vakituisia sosiaaliohjaajan virkoja oli 2000-luvun vuosien saatossa saatu neljä. Avohuollossa sosiaaliohjaajien määrää lisättiin vuonna 2010

neljällä uudella sosiaaliohjaajan viralla. Lisäksi sosiaaliohjaajia oli toiminut vaihtelevasti määräaikaisena sijaisena sosiaalityöntekijän virassa sosiaaliohjaajan työtehtävissä. Sosionomi AMK-tutkinnon suorittaneet tekivät vuosien aikana myös sosiaalityöntekijän sijaisuuksia.

Lastensuojelun avohuollossa sosiaaliohjaajien työtehtäviä jaettiin uuden lastensuojelulain voimaan tulon yhteydessä, vuonna 2008. Tällöin sosiaaliohjaajien työtehtäviä jaettiin työtehtävistä, joihin ei tarvittu sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Oli päätetty, että sosionomi AMK-koulutuksella ei enää voinut toimia sosiaalityöntekijän sijaisuudessa sosiaalityöntekijän työtehtävissä. Työtehtäviä koottiin sekä lastensuojeluprosessin vaiheita tarkastelemalla, että sosiaalityöntekijän työtehtäviä jakamalla. Nämä luettiin lomakkeeseen lyhyiksi yksittäisiksi asioiksi ja irrallisten tehtävien hoitamisen luetteloimiseksi, kuten avohuollon tukitoimien toteuttaminen, kotikäynti, perhetyön aloitukset tai lastensuojeluilmoituksen vastaanottaminen. Tämän luettelon mukaisesti sosiaaliohjaajan tehtävänä oli hoitaa irrallisia työtehtäviä asiakasprosessista, jotka olivat asiakkaan prosessin etenemisen kannalta tarpeellisia. Käytännössä sosiaaliohjaaja korvasi sosiaalityöntekijää, sillä sosiaalityöntekijät eivät ehtineet tekemään heille kuuluvia työtehtäviä. Sosiaaliohjaajat korvasivat sosiaalityöntekijöitä hoitamalla työtehtäviä, joita voi tehdä sosiaaliohjaajan pätevyydellä, eikä vaadita välitöntä päätöksentekoa. Tällöin sosiaalityöntekijöistä oli myös vajausta.

Seuraavan vuoden 2009 aikana muotoutuivat sosiaaliohjaajan keskeiset toimenkuvat, sosiaaliohjauksen toteuttaminen avohuollon tukitoimena sekä työparina toimiminen sosiaalityöntekijän rinnalla asiakasprosessissa. Nämä haluttiin kirjata tietokoneelle tehtäviksi päätöksiksi asiakastietojärjestelmään, jotta saatiin sosiaaliohjaajan tekemä työ näkyville myös asiakastietojärjestelmään. Tällöin keskustelua ei viety pidemmälle, mitä tämä käytännössä tarkoittaisi sosiaaliohjaajan työkäytänteissä. Tämä johti siihen, että käytäntöä toteutettiin hyvin eri tavoin eri tiimeissä. Sosiaaliohjaajan työtehtävät vaihtelivat eri tiimien ja henkilöiden välillä paljonkin. Työntekijöillä oli myös erilaisia näkemyksiä, mitä sosiaaliohjaajien työtehtäviin kuuluisi. Eniten sosiaaliohjaajan työaika veivät lastensuojelutarpeen selvityksen prosessit sekä tiivis työparityö sosiaalityöntekijän kanssa asiakasprosessissa. Käytännössä työtehtäviä hoidettiin ikäänkuin ”kaikki tekevät kaikkea”- ajatuksella.

Asiakastietojärjestelmä ohjasi joiltakin osin sosiaaliohjaajan roolia avohuollossa. Vuoden 2011 aikana tuli asiakastietojärjestelmän myötä muutos, jossa luovuttiin asiakastietojärjestelmään kirjattavasta kahdesta eri päätöksestä. Vuoden 2011 keväästä alkaen kirjattiin asiakastietojärjestelmään päätös sosiaaliohjauksesta aina kun asiakasprosessissa työskenteli sosiaaliohjaaja ja päätös työparityöskentelystä poistui asiakastietojärjestelmästä. Edelleenkin ei keskusteltu käytännöstä, eli mitä tämä tarkoitti sosiaaliohjaajan työtehtävien sisällön osalta. Käytäntö jatkui kirjavana, sosiaaliohjaajilla ei ollut selkeitä tehtäväalueita.

Porissa kelpoisista sosiaalityöntekijöistä on ollut jo vuosia pulaa ja vakituisia kelpoisia sosiaalityöntekijöitä oli lastensuojelun avohuollossa vain muutamia. Virkoja oli ajoittain tyhjänä, eikä jokaiseen sosiaalityöntekijän virkaan saatu edes sijaista. Sosiaalityöntekijöiden saatavuuteen olivat lastensuojelun avohuollossa vaikuttaneet monet tekijät, suurimmat tekijät olivat valtava työn määrä sekä huono palkkaus. Palkkausta korjattiin vuoden 2010 aikana ja sen mahdollinen vaikutus alkoi näkyä sosiaalityöntekijöiden pysyvyyden lisääntymisenä viimeisen kahden vuoden aikana. Lastensuojelun avohuollossa määräaikaisena sosiaalityöntekijänä toimi sosiaalityön opiskelijoita. Heidän suorittamiensa opintojen laajuus oli vaihtelevaa, mutta toisaalta tätä ei kelpoisuusvaatimuslaissa määritelty tarkasti. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että toisinaan oli riittävää kunhan sosiaalityön opiskelija oli kirjoilla yliopistossa. Kelpoisuuslain 12 §:n mukaan mikäli sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään vuodeksi henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset tehtävän hoitamiseen. Vuoden 2012 aikana tapahtui ilahduttavaa muutosta, sillä sosiaalityöntekijöiden viroissa oli enenevässä määrin kelpoinen sosiaalityöntekijä ja enää vain muutamissa viroissa toimi määräaikaisena sosiaalityön opiskelija, virkoja ei juuri enää ollut tyhjänä.

### 2.2.1 Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöskentely

Työparityöskentelyn käytännöistä kerron lähtökohtanani omat havaintoni ja näkemykseni työyhteisön toimintatavoista sekä työparityöskentelyn käytännöistä. Kehittämistyön alkaessa, vuoden 2011 syksyllä sosiaaliohjaajan keskeisenä työtehtävänä oli toimia sosiaalityöntekijän työparina asiakasprosesseissa. Sosiaaliohjaajan työaika oli jo pidempään täyttynyt työparityöskentelystä useampien sosiaalityöntekijöiden kanssa toimien. Käytänteet ja lähtökohdat sosiaaliohjaajan ottamiselle työpariksi asiakasprosesseihin olivat hyvin monenlaisia ja vaihtelevia. Osa sosiaalityöntekijöistä teki useimmiten yksin työtä käyttäen vain harkitusti työparia asiakasprosessissa. Osa sosiaalityöntekijöistä taas koki, että lähes jokaisessa asiakasprosessissa tulisi olla työpari. Työparityöskentelyn työkäytänteet olivat kirjavia ja niihin vaikuttivat vahvasti henkilöiden omat henkilökohtaiset mieltymykset ja näkemykset. Työpariuteen liittyvistä käytännöistä käytävä keskustelu ja vakiintuneet toimintatavat puuttuivat työyhteisössä.

Sosiaaliohjaaja toimi sosiaalityöntekijän työparina hyvin erilaisissa tilanteissa, toisinaan myös asiakasprosesseissa, joissa sitä ei välttämättä tarvittaisi. Työparius tarkoitti joissakin tapauksissa sitä, että lähes kaikki asiakasprosessiin liittyvät työtehtävät tehtiin yhdessä, jopa kirjaukset. Työparius olikin hyvin tiivistä yhdessä tekemistä, yhteistä asiakasprosessien hallintaa, vaikkakin sosiaalityöntekijällä oli vastuu tehdyistä ratkaisuista ja päätöksistä. Sosiaaliohjaajalla ei ollut omia työtehtävääalueita, vaan asiakkuuteen liittyvät työtehtävät olivat ikään kuin yhteisiä, kun niistä ei oltu sovittu.

Sosiaaliohjaaja työparina saattoi pahimmillaan merkitä sitä, että sosiaaliohjaajan tehtävänä oli hoitaa asiakasprosessiin liittyviä paperiasioita, kuten asiakirjojen kopioimista, kirjeiden postitusta tai aikojen sopimista. Sosiaaliohjaajat eivät kokeneet tämän tyyppistä työtehtävien jakoa kovin mielekkäinä, nämä työt kuuluivat lastensuojelun prosesseihin, mutta eivät vain sosiaaliohjaajalle kuuluvina työtehtävinä. Työparityössä sosiaaliohjaaja saattoi olla ”puhelinkeskus”, viestien viejä ja tuoja asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välillä. Toisaalta joissakin työparitapauksissa sosiaaliohjaajat olivat kokeneempia lastensuojelutyössä kuin sosiaalityön opiskelijoina toimivat sosiaalityöntekijät tai vastavalmistuneet sosiaalityöntekijät.

Tämä olikin työpariudessa tarkoittanut tilanteita, jossa sosiaaliohjaaja oli perehdyttänyt sosiaalityöntekijää hänen työtehtäväänsä, esimerkiksi huostaanoton valmisteluihin. Asiakasprosessin etenemisen vastuu oli ajoittain siirtynyt sosiaaliohjaajalle, koska uutena työntekijänä sosiaalityöntekijä ei vielä hallinnut hänelle kuuluvia työtehtäviä.

Suurin hyöty työparityöskentelystä oli silloin, kun asiakasperhe oli jollakin tavoin vaikea ja haastava, esimerkiksi päihde- ja mielenterveysongelmia yhdistettynä muihin vaikeisiin ongelmiin perheessä. Tällöin moniongelmaisissa perheissä voitiin tehtäviä jakaa sekä sopia työnjakoa kahdelle työntekijälle. Haastavissa asiakasperheissä työparityöskentelyllä saatiin laajempaa näkemystä asiakasprosessin arvioimiseen, sekä asioiden pohtimiseen ja jakamiseen. Haastavia asiakastilanteita olivat myös kriisitilanteet. Kun asiakasperheellä oli elämässään jokin akuutti kriisi, tarvittiin siinä kahden työntekijän työpanosta kriisitilanteen selvittämiseksi. Työparina työskentely tuki myös työssä jaksamista tilanteissa, joissa koettiin väkivallan uhkaa tai perhe koettiin erityistä syistä johtuen raskaaksi ja hankalaksi. Työssä jaksamista tuki kun voi toisen kanssa jakaa asioita, sekä jälkikäteen purkaa asiakastilanteita.

Sosiaaliohjaajan näkökulmasta katsoen työparityöskentely oli mielekästä kun työtehtäviä oli selkeästi jaettu ja sovittu omia työ- ja vastuualueita, joissa voi hyödyntää omaa ammattitaitoaan. Tällöin sosiaaliohjaajakin koki oman roolinsa merkityksellisenä asiakkaan tilanteessa. Esimerkiksi asiakastapaamista jaettiin siten, että toinen työskenteli lapsen kanssa ja toinen vanhempien kanssa. Voitiin myös sopia, että työpariudessa sosiaaliohjaajan tehtävänä oli olla kouluun yhteistyötä toteuttava toimija ja lapsen työntekijä. Tämän tyyppinen työskentely toteutui kuitenkin vain harvoin.

Työparina toimiessaan sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja olivat parhaimmillaan tasavertaisina ammattilaisina dialogisessa vuorovaikutuksessa, jolloin kummankin mielipide oli arvokas ja keskustelussa löytyi yhdessä tehtyjä ratkaisuja. Tällöin kummallakin työntekijällä oli mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan ja kokemustaan hyödyksi. Asiakastilanteessa dialogisuus näkyi siten, että kumpikin työpareista otti vastuuta asioiden käsittelemisestä ja etenemisestä, parhaimmillaan

oma puhe jatkui toisen puheesta. Työparityöskentelyn asiakastapaamiset olivat toisinaan hyvin vaativia ja sosiaaliohjaajalta vaadittiin erityistä osaamista.

Näissä kuvaamissani tapauksissa työparina oli siis käytetty useimmiten sosiaaliohjaajaa, mutta työparina oli myös kaksi sosiaalityöntekijää. Aikaisemmin kun sosiaaliohjaajia ei vielä ollut avohuollossa, työparina toimivat aina kaksi sosiaalityöntekijää. Opinäytetyön toteuttamisen alkuvaiheessa oli vaikeaa tietää, milloin työpariksi otettiin sosiaaliohjaaja ja milloin toinen sosiaalityöntekijä. Näytti siltä, että useimmiten työpariksi otettiin sellainen henkilö, jolla oli tarpeen hetkellä aikaa työparina toimimiselle. Perusteina ei välttämättä ollut eri työntekijöiden vahvuudet osaamisessaan. Perusteita työparin valinnalle ei myöskään tullut siitä, mitkä olivat erityisen vaativia työtehtäviä ja kuuluisivat tästä syystä sosiaalityöntekijälle. Ei ollut myöskään juurikaan mietitty eri ammattikunnista lähtevien näkökulmien tuomaa katsantokantaa, tai eri persoonien sopivuutta asiakasprosessiin. Työparityöskentelyssä työnjakoa ei mielestäni pohdittu kahden eri ammattikunnan välillä, ainoa selkeä ero työtehtävien jaossa oli sosiaalityöntekijän tekemät päätökset tietokoneelle asiakastietojärjestelmään.

Sosiaaliohjaajan oma rooli ja työtehtävät työparityöskentelyssä eivät olleet selkeitä ja se tarkoitti sitä, että sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä tekivät lähes samoja työtehtäviä. Mielenkiintoista oli mielestäni, että sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän osaamisalueet työparityöskentelyssä limittyivät hyvin yhteen, vaikka he olivat kuitenkin eri koulutustaustan edustajia. Koulutukset tuottavat erilaista osaamista sosiaalityöhön, mutta asiakastyössä osaamisten eroavaisuudet eivät niinkään tule esiin. Erityisesti tämä herätti itselläni pohdintaa, jota halusin tutkimuksen avulla syventää. Miten päästä tilanteeseen, jossa työpariudessa huomioitaisiin moniammatillisuuden tuomat erot ja erityisesti sosiaaliohjaaja erottuisi omana ammattikuntanaan.

Muutostiimeihin siirtymisen jälkeen kaksi sosiaaliohjaajaa toimi kuudelle tai seitsemälle sosiaalityöntekijälle työparina. Tämä toi haastetta esimerkiksi siihen, millä perusteella sovittiin ja arvioitiin se, missä asiakasperheissä sosiaaliohjaaja toimi työparina. Tämä toi myös haastetta muutostiimin sosiaaliohjaajan ajankäytölle, sillä oli haastavaa jakaa työaika usealla sosiaalityöntekijälle. Alkuarviointitilaisissa



sosiaaliohjaajan työtehtävät selkiytyivät uuden tiimijaon myötä, sillä sosiaaliohjaajat toimivat työparina lastensuojelutarpeen selvityksissä.

### 2.2.2 Sosiaaliohjaus avohuollon tukitoimena

Sosiaaliohjausta lastensuojelun avohuollon tukitoimena aloitettiin toteuttamaan vuodesta 2008 alkaen, kun sosionomi AMK-tutkinnolla ei enää voinut tehdä sosiaalityöntekijän sijaisuutta. Sosiaaliohjaus avohuollossa lähti haparoivin askelin muotoutumaan ja ensimmäiset sosiaaliohjauksen asiakkaat olivat nuoria, joilla oli esimerkiksi vaikeuksia koulussa. Sosiaaliohjaaja tapasi näitä nuoria Lastensuojelutoimistossa tai heidän kotonaan. Ensimmäiset sosiaaliohjauksen asiakkaat eivät olleet niinkään prosessinomaisesti toteutettavia avohuollon tukitoimenpiteitä, vaan kyse oli lähinnä muutamista tapaamiskerroista.

Tässä yhteydessä on syytä määritellä sosiaaliohjaus lyhyesti, oman reflektiivisen kokemukseni mukaisesti. Määrittelyni ei kuitenkaan perustu suoraan käytäntöön, vaan omaan näkemykseeni. Sosiaaliohjauksen prosessi alkaa aina sosiaalityöntekijän tekemän arvion tuloksena sopivasta tukitoimesta. Sosiaaliohjaus on asiakkaan lähityöntekijänä toimimista ja työskentely tapahtuu lähellä asiakkaiden arkea. Sosiaaliohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta voimaantumisessa omaan muutokseensa. Tuen ja ohjauksen toteuttamisessa korostuu arkielämän vahvistaminen sellaiseksi, että asiakas kykenee olemaan yhteiskunnan osallisena toimijana. Sosiaaliohjausta ei voida toteuttaa, mikäli asiakas ei ole itse valmis muutokseen, tai ottamaan sosiaaliohjausta vastaan. Sosiaaliohjaajan roolina on olla asiakkaan rinnalla tukemassa häntä, sekä työstää muutosta erilaisten menetelmien avulla, jotka voivat olla esimerkiksi yhdessä toimimista ja asioiden hoitoa. Tämä mahdollistuu vain kun on syntynyt luottamuksellinen suhde ja asiakas pystyy luottamaan työntekijään niin, että yhteistyö voi aidosti lähteä liikkeelle. Luottamus syntyy välittävistä kokemuksista, siitä, että sosiaaliohjaaja hyväksyy asiakkaan sellaisena ihmisenä kuin hän on. Sosiaaliohjaukselle on annettava aikaa riittävästi jotta haluttu muutos tapahtuu, mutta toisaalta on pysyttävä määräaikaissa sosiaaliohjauksen prosessissa. Mikäli sosiaaliohjaus ei ole oikea tukimuoto, on se tällöin lopetettava. (Kaljonen 2008 54, 56- 57.)

Oman kokemukseni mukaan parhaimmat tulokset sosiaaliohjauksesta avohuollon tukitoimena syntyivät, kun sosiaaliohjaus oli määräaikaista ja tavoitteellista. Sosiaaliohjaajana tapasin asiakasta tiiviimmin kuin sosiaalityöntekijä, tapaamistiheyden määrittelin sopivaksi tavoitteiden mukaisesti. Epäonnistuneita prosesseja olivat sellaiset, joissa sosiaaliohjausta oli käytetty tukitoimena arvioimatta sosiaaliohjaukselle tavoitteita tai lähes pakotettu perhe sosiaaliohjaajan tapaamisiin. Sosiaaliohjauksen prosessissa oli myös asiakkuuksia, joissa sosiaaliohjauksen kesto oli vuosia jatkuvaa ja näissä tapaamisia toteutettiin harvakseltaan. Sosiaaliohjausta käytettiin tukitoimena hyvin monenlaisissa asiakasprosesseissa, nuoren avohuollon ohjauksessa, vanhemmuuden tukemisessa tai palveluohjauksessa. Lastensuojelun avohuollossa sosiaaliohjaus tukitoimena oli määrittelemätöntä ja epäselvää, myös resurssit vaikuttivat sosiaaliohjauksen toteutumiseen. Kokemukseni mukaan sosiaaliohjaus avohuollon tukitoimena oli vähäistä ja sosiaaliohjaajien työaika oli täytynyt paljosta muusta kuin sosiaaliohjauksen toteuttamisesta.

### 2.3 Sosiaaliohjaajan muut työtehtävät

Lastensuojelutoimiston avohuollossa kahdelle sosiaaliohjaajan vastuulle oli jaettu joitakin työtehtäviä. Lastensuojelun avohuollossa toimivien tukiperheiden- ja tukihenkilöiden järjestäminen oli yhden sosiaaliohjaajan vastuulla. Työaika näiden asioiden hoitoon katsottiin kuluvan noin puolet työajasta. Toisen puolen työajastaan sosiaaliohjaaja hoiti muita edellä esittelemiäni työtehtäviä.

Tukiperheiden järjestämisvastuu tarkoitti kaikkea mahdollista tukiperhetoiminnan ylläpitämisessä tarvittavaa toimintaa. Työhön kuului esimerkiksi sopivan tukiperheen järjestäminen lapselle, tukiperhesuhteen ylläpitämisessä mukana oleminen sekä tukiperheiden korvauksista huolehtiminen. Lastensuojelun avohuollossa oli perinteisesti toiminut tukihenkilöitä tukien asiakkuudessa olevia lapsia, tukihenkilöt olivat sekä vapaaehtoisia tukihenkilöitä että ammatillisia tukihenkilöitä. Sosiaaliohjaajan vastuulla oli tukihenkilösuhteeseen liittyvien asioiden järjestäminen yhdessä Mannerheimin lastensuojeluliiton kanssa sekä suoraan lastensuojelun avohuollossa toimivien tukihenkilösuhteiden järjestäminen.

Lisäksi toinen sosiaaliohjaaja hoiti nuorten rikoksentekijöiden asioita, näitä olivat seuraamusselvitysten tekeminen nuoren kanssa sekä esimerkiksi näpistelevän nuoren rikosasian käsitteleminen. Sosiaaliohjaajan vastuulle oli lisäksi kuulunut oikeusedustusta nuoren rikoksentekijän osalta. Tämä työ oli tehty muiden sosiaaliohjaajan työtehtävien ohella.

### 3 SOSIAALITYÖNTEKIJÄN JA SOSIAALIOHJAAJAN TYÖPARITYÖ

#### 3.1 Avohuollon lastensuojelutyö

Lastensuojelun palvelut on määritelty lastensuojelulaissa. Kunnan on lastensuojelulain mukaan huolehdittava siitä, että lastensuojelu järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaiseksi, kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. (Räty 2010, 35, 1.) Painopiste sosiaalihuollon lapsiperheiden palveluissa on ollut lastensuojelussa, uusi esitys sosiaalihuoltolaista korostaa ennalta ehkäisevien ja varhaisen tuen palveluiden merkitystä entistä enemmän. Sosiaalihuollon uudistamisen raportin mukaan näiden palveluiden tulisi olla ensisijaisia lastensuojeluun nähden. (Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen 2012, 183.) Lastensuojelun tulisi kohdistua siis siihen vaiheeseen, kun peruspalveluiden piirissä on toteutettu perhettä tukevia ratkaisuja ja nämä eivät ole tuottaneet toivottuja parannuksia lapsen tilanteeseen. Lastensuojelu on siis jo korjaavaa työtä, jossa huolivyöhykkeellä liikutaan punaisella asteella.

Lastensuojelutyö jakautuu avohuollon, sijaishuollon sekä jälkihuollon palveluihin. Suurin osa lastensuojelutyöstä on avohuollon työtä, jossa perhettä tuetaan avohuollon tukitoimien avulla, jotta lapset voisivat kasvaa ja kehittyä omissa kodeissaan. Avohuollon työ perustuu lastensuojelutarpeen selvityksen ja asiakassuunnitelman tekemiseen. (Räty 2010, 3-4.) Lapsen asian vireilletulo lastensuojeluun tapahtuu joko

lastensuojeluilmoituksesta, pyynnöstä lastensuojelun tarpeen arvioimiseksi, hakemuksesta tai siitä, että lastensuojelun työntekijä on muutoin saanut tietää mahdollisesta lastensuojelun tarpeesta olevasta lapsesta. Vireilletulon jälkeen on välittömästi arvioitava lapsen mahdollisen kiireellisen lastensuojelun tarve. Sosiaalityöntekijän on seitsemän arkipäivän aikana ratkaistava, onko vireillepanon johdosta syytä ryhtyä lastensuojelutarpeen selvittämiseen. Lastensuojelutarpeen selvittämisen tarkoituksena on arvioida lapsen tilannetta kokonaisvaltaisesti, selvityksen on valmistuttava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa vireilletulosta. (Räty 2010, 219-222.)

Avohuollon asiakasprosessiin kuuluu tarvittavan avun, tuen ja palveluiden järjestäminen lapselle ja hänen perheelleen. Nämä tulee kirjata asiakassuunnitelmaan, jonka mukaisesti avohuollon tukitoimia lähdetään toteuttamaan. Suunnitelmassa tulee korostaa työskentelyn tavoitteellisuutta, joista sovitaan yhteistyössä asiakkaan kanssa riittävän konkreettisella tasolla. Tällöin asiakkaalle selventyy, mitä toimenpiteitä toteutetaan ja ennenkaikkea miksi niitä toteutetaan. Lisäksi suunnitelmaan kirjataan toteutusaika, jolloin asiakkaalle selventyy, milloin työskentelyä arvioidaan seuraavan kerran tai milloin työskentely päättyy. (Laitinen & Pohjola 2010, 238-239.)

Avohuollon tukitoimet määrittyvät perheen tarpeen mukaisesti, mutta seuraavassa on lueteltu tyypillisempiä Perusturvan yhteistoiminta-alueella toteutettuja tukitoimia (Lastensuojelun avohuollon ohjeistukset työntekijöille 2012.):

- Sosiaalityöntekijän ohjaus ja neuvonta
- Sosiaalihoajaan ohjaus ja neuvonta
- Sosiaalihojaus
- Päivähoitopaikka
- Tukihenkilö tai -perhe
- Lasten harrastusten ja lomatoiminnan tukeminen
- Lastensuojelun perhetyö
- Taloudellinen tuki
- Lyhytaikainen avohuollon sijoitus
- Lapsen edunvalvonta esitutkinnassa ja oikeudessa

- Sosiaalinen selvitys Rikosseuraamusvirastolle
- Ostopalvelut, esim ammattillinen tukihenkilö

### 3.2 Lastensuojelutyön osaaminen

Sosiaalihuoltolain 18§:n mukaisesti sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön suorittamaa ohjausta, neuvontaa, ja sosiaalisten ongelmien selvittämistä sekä tukitoimia, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheiden turvallisuutta ja suoriutumista. Toteuttamistavoiksi määritellään yksilö-, perhe- ja yhdyskuntatyön menetelmät. Sosiaalihuoltolain tarkoittama sosiaalityön toteuttaminen ja tehtävä ei tämän mukaisesti ole pelkästään sosiaalityöntekijän toteuttamaa, vaan sitä voidaan toteuttaa erilaisilla koulutus pohjilla. Käytännön tasolla lastensuojelutyössä sosiaalityötä tehdään tänä päivänä myös muiden kuin sosiaalityöntekijöiden toteuttamana. Sosiaalihuoltolain uudistamisessa huomio on kiinnitetty siihen, että tulee tarkastella sosiaalityön käsitettä laajemmassa kontekstissa, kun sosiaalityö ymmärretään koko sosiaalihuollon ammatillista toimintaa kuvaavaksi käsitteeksi. (Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen 2012, 23, 78-80.)

Tänä päivänä lastensuojelun asiakkaiden ongelmat ovat monisyisiä ja vaikeita selvittää, perheissä on useita samanaikaisia ongelmia, ja niitä selvittämään tarvitaan monien ammattilaisten yhteistyötä. Nämä syyt ovat osatekijöinä tuoneet sekavuutta ja epäselvyyttä toimijoiden työnjakoon sosiaalityön kentillä. Ei ole yksiselitteistä miten ja kenen toteuttamana työtehtävät ja tarvittavat tukimuodot toteutetaan. On tunnustettu, että asiakkaat tarvitsevat konkreettista ohjaustyötä selviytyäkseen esimerkiksi moniasiakkuudesta eri toimijoiden välillä. Pelkkä neuvonta palveluvalikoimasta ei välttämättä riitä. Honkakoski (2005, 213-214.) tuo puheenvuorossaan esiin ohjauksen tarpeen ihmisten elämänhallinnan vahvistamisessa. Hänen mukaansa tähän voitaisiin vastata nimenomaan sosiaaliohjauksella, jonka tehtävänä on tukea ja ohjata erityisesti niitä, joilla ei ole riittävä, sosiaalista, kulttuurista tai taloudellista pääomaa oman elämänsä hallintaan. Asiakkaan tuen tarpeen selvittämisessä ja toteuttamisessa on nähty, että vastuu voisi olla joko sosiaaliohjaajalla tai sosiaalityöntekijällä. Uudessa sosiaalihuoltolain

lakiehdotuksessa puhutaan sosiaalihuollon vastuuhenkilöstä, jonka ammattikunnan määrittelee asiakasprosessi ja palvelun vaikuttavuus. (Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen 2012 , 78-80.)

Sosiaalityö on käsitteenä hyvin hankala määrittellä, sillä se pitää sisällään hyvin monenlaista yhteiskunnallista toimintaa. Sosiaalityö halutaan toisaalta pitää ainoastaan sosiaalityöntekijöiden harjoittamana toimintana, kun taas toisaalta sitä määrittellään hyvin laajastikin koskemaan koko sosiaalialan kenttää. Myös sosiaalityön, sosiaalipalvelutyön ja sosiaalihuollon käsitteet sekoittuvat eri selonteoissa, joita sosiaalialan työkentän jäsentämiseksi on toteutettu. Sosiaalityötä ei myöskään voida jäsentää ainoastaan luetteloimalla tiukkoja toimenkuva- ja tehtäväraamituksia, jaottelun tulisi lähteä ennenkaikkea lähtökohtaisesti asiakkaan kokonaisvaltaisen auttamisen keskiöstä. (Pohjola 2003, 157-158.)

Jakoa voidaan tehdä myös niin, että sosiaaliala on kattokäsite, joka sisältää sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen. Tällöin työtehtävät ja niissä vaadittava osaaminen sekä niihin pätevöittävä koulutus on mahdollista erottaa toisistaan. Kuitenkin tällöinkin edelleen sosiaalityössä on sosiaaliohjauksen tehtäviä, mutta sosiaaliohjauksessa ei olisi sosiaalityön tehtäviä. (Santala 2008, 77, 80-81.) Santala päätyykin puheenvuorossaan siihen, että sosiaalityötä toteutetaan moniammatillisesti. Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän eriävässä mielipiteessä esitetty tuore jaottelu, ”...sosiaalityö on sosiaalityöntekijöiden kelpoisuuden omaavien henkilöiden tekemää työtä” kuitenkin kumoaa jälleen sosiaalityön laajemman määrittelyn. (Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen 2012, 215-217.) Tutkimuksessani olen päätenyt siihen, että opinäytetyöni toimintaympäristössä, lastensuojelun avohuollossa, sosiaalityötä toteutetaan moniammatillisesti, sekä sosiaalityöntekijän että sosiaaliohjaajan toteuttamana. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän sekä sosiaaliohjaajan työssä peruslähtökohdat asiakastyölle ovat yhteiset; asiakaskunta ja asiakastarpeet, asiakastyön tavoitteet sekä prosessin kulku. Tällöin sosiaalityötä ei voida jakaa ainoastaan sosiaalityöntekijälle kuuluvaksi työksi. Jäsenänkin opinäytetyössäni sosiaalityötä asiakasprosessista, lastensuojelun sosiaalityössä kohdattavista ongelmista sekä asiakastyön menetelmistä käsin. Lisäksi tarkastellessani työparityöskentelyssä sosiaaliohjaajan työtehtäviä, olisi hyvin hankalaa määrittellä mitkä siinä olisivat ainoastaan sosiaaliohjauksellisia työtehtäviä.

Puheenvuorossaan Santala (2008 85.) tuo esiin, että sosiaalityön tehtävärakenne ja ammattikuntien erot eivät ole kovin helposti ratkaistavissa psykososiaalisen asiakastyön sisällön vuoksi. Lisäksi tähän vaikuttaa yksittäisten sosiaaliohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden osaamisen vaihtelu laadun ja erityisyyden suhteen, sekä ammattiryhmien sisällä, että niiden välillä, riippuen työntekijän iästä ja kokemuksesta.

Lastensuojelun sosiaalityö on luonteeltaan ennenkaikkea kontrollin ja tuen yhteispeliä. Toisaalta perhettä tuetaan eri tukimuodoin selviytymään elämässään, toisaalta heidän elämäänsä kontrolloidaan joskus voimakkaastikin. On erityisosaamista vaativaa toteuttaa kontrollia siten, ettei se ole asiakkaalle nöyryyttävää tai alistavaa. Lisäksi vuorovaikutussuhteen asiakkaan ja työntekijän välillä tulee olla sellainen, jossa esimerkiksi tukimuodoista keskustelu on mahdollista ja rakentavaa. Samanaikaisesti asiakasta on tuettava ottamaan vastuuta omasta elämästään. (Juhila 2006, 216-217.) Lastensuojelun sosiaalityö on liikkumista lapsen ja hänen vanhempiensa sekä eri ammattilaisten oikeuksien, velvollisuuksien ja toimintojen välimaastossa, tarvitaan kykyä tarkastella asiakkuutta näiden kaikkien, mutta ennenkaikkea lapsen näkökulmasta käsin. Asiakkuudessa ei aina voida välttää jännitteistäkään suhdetta. Lastensuojelun asiakkuuteen ei välttämättä tulla vapaaehtoisesti, vaan perhe voi joutua kokemaan olevansa pakotettuna lastensuojelun asiakkuudessa. Kuitenkin yhteistyötä on voitava tehdä ja tällöin korostuukin työntekijän ominaisuudet huomioida tämä inhimillisellä tasolla. Juuri näiden asioiden äärellä toimiminen tekee lastensuojelutyöstä erityisen sosiaalityön. (Laitinen & Pohjola 2010, 220-221.)

Kehittyminen lastensuojelutyön ammattilaiseksi koostuu useammasta erilaisesta osaamisen osioista. Osaamisen perustana ovat koulutuksen kautta saavutettu osaaminen, työtehtävässä vaadittu osaaminen sekä henkilön sosiaaliset valmiudet. Osaamiseen voidaan yksinkertaistettuna nähdä koostuvan henkilön tiedoista, taidoista, kyvyistä ja pätevyydestä. Sosiaaliohjaajilla ja sosiaalityöntekijöillä lastensuojelutyön erityisosaaminen on yhtäläistä, kun osaamista katsotaan asiakasryhmittäisesti jaottelua tehden. (Rouhiainen-Valo & Rantanen & Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010, 10-11.) Lisäksi osaamiseen vaikuttaa työntekijän elämäkokemus, josta asiakastyön arjessa on aina hyötyä. Horsma (2004, 98.) kuvaa

osaamista taidon soveltamisena sosiaalisessa kontekstissa, johon sisältyy myös hiljainen tieto. Hiljainen tieto on usein tiedostamatonta ja työntekijän subjektiivisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa.

Lastensuojelun avohuollossa sosiaalihjaajalla ja sosiaalityöntekijöillä tulee olla asiakastyöhön liittyvää erityisosaamista perheiden tukemisessa. Osaaminen näkyy valmiuksina löytää luovasti ratkaisumalleja perheiden tukemiseen, sekä tiedosta eri osa-alueilta, kuten esimerkiksi lastensuojelutyön menetelmistä, kasvatuksesta, kriisityöstä tai päihdetyöstä. Lastensuojelun avohuollossa perheiden kanssa työtä tehdessään työntekijä voi kohdata lähes mitä tahansa perheiden elämään kuuluvaa ilmiötä. Sosiaalihjaajille ja sosiaalityöntekijöille erityinen osaaminen syvenee toimintaympäristössä, jossa työtä tehdään. Tällöin sitä voidaan kutsua myös lastensuojelun asiantuntijuudeksi, joka on sellaista tietämystä, jonka tietyn organisaation toimija suhteuttaa tehtävän kulloisiinkin vaatimuksiin (Horsma 2004, 99). Koska lastensuojelun asiantuntijuus tai erityisosaaminen asiakasryhmittäisesti katsoen liittyy sosiaalityöntekijän ja sosiaalihjaajan välillä, on se johtanut tilanteisiin, joissa on ollut epäselvyyttä työnjaon suhteen.

Työnjakoa on pyritty vuosien saatossa määrittelemään eri tahoilla. Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin (STEAM 2004) tavoitteena oli kehittää tehtävärakennetta siten, että sosionomien AMK ja sosiaalityöntekijöiden erilainen osaaminen voitaisiin hyödyntää parhaalla tavalla sosiaalialan toimintakentillä. Kehittämisprojektissa toteutettiin useilla eri paikkakunnilla kokeiluja uusista toimintakäytännöistä, esimerkiksi työparityöskentelyä kokeiltiin uudella tavalla. Kehittämisprojekti osoitti, että sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen uudistaminen oli tarpeen erityisesti asiakkaiden tarpeeseen vastaamisen näkökulmasta katsoen. Keskeiseksi nousivat konkreettisen asiakkaiden elämänhallintaan liittyvän ohjauksen, neuvonnan ja tuen tarpeet arkiasioissa ja elämänpiirissä. Todettiin, että sosionomi AMK-tutkinnolla saatavalla osaamisella voidaan vastata näihin tarpeisiin, mutta rakenteet eivät tue tämän tarkoituksenmukaista toteuttamista. (Horsma & Jauhiainen 2004.)

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu laki ja asetukset tulivat voimaan vuonna 2005. Laissa on määritelty kelpoisuusvaatimukset



tehtävänimikkeittäin keskeisiin sosiaalihuollon ammatteihin sekä vähimmäiskoulutusvaatimus muihin sosiaalihuollon ammatillisiin tehtäviin. Laki oli perustana sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositukselle, joka laadittiin vuonna 2007. Suosituksen tarkoituksena oli selkiyttää työnjakoa eri ammattiryhmien välillä sekä tehtävien jaolla vastata paremmin eri asiakasryhmien tarpeisiin. Suosituksilla määriteltiin yleiset linjaukset työnjaosta, kunnille jätettiin mahdollisuudet oman harkintansa mukaisesti tehdä ratkaisuja paikallisille sosiaalialan toimikentille soveltuviksi. Suositusten mukaisesti sosiaalityöntekijöillä on kokonaisvastuu asiakkaan prosessista ja sosiaaliohjaajien tehtävänä on työskentely asiakkaan kanssa palveluverkostossa. Ajatuksena oli, että työtä toteutetaan tiimityönä yhteistyötä tehden, sekä käyttäen eri ammattiryhmien osaamista samanaikaisesti. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 11-12, 40.)

### 3.3 Sosiaalityöntekijän osaaminen

Lastensuojelun avohuollossa jokaiselle asiakaslapselle nimetään hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä. Lapsen asioista vastaavana sosiaalityöntekijänä voi toimia ainoastaan kelpoinen sosiaalityöntekijä. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain 3 §:n mukaan kelpoisuusvaatimuksena sosiaalityöntekijän tehtäviin on ylempi korkeakoulututkinto, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. Tutkinto antaa laaja-alaisia yhteiskunnallista osaamista vaativia valmiuksia erityisesti rakenteelliseen sosiaalityöhön kuin myös yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen heikoimmassa asemassa olevien puolestapuhujana. Sosiaalityön pääaineopintojen lisäksi suoritettavat sivuaineopinnot laajentavat ja suuntaavat sosiaalityöntekijän osaamista. Sosiaalityöntekijän osaamisen ytimessä ovat sosiaalisten tilanteiden monipuolinen analysointi ja ymmärtäminen sekä näihin perustuva toiminta muuttuvissa olosuhteissa. Käytännön työssä tämä on erityisesti raskaimpien ja vaikeimpien asiakastilanteiden ja prosessien arviointia, asiakkaiden tarpeisiin sopivien palveluiden suunnittelua, tuen koordinoitua ja seuranta, sekä suunnitelmallista kehittämistä yhteistyössä muiden sosiaalityön toimijoiden kanssa. Sosiaalityöntekijän osaaminen on jaettu yhteiskuntatieteelliseen osaamiseen, resurssiosaamiseen, innovaatio-osaamiseen,

tutkimukselliseen osaamiseen, vuorovaikutukselliseen osaamiseen, arvo-osaamiseen sekä metodiseen osaamiseen. Nämä eri alueet ovat vuorovaikutuksessa keskenään, näiden lisäksi sosiaalityöntekijän osaaminen koostuu henkilökohtaisesta osaamisen ylläpitämisestä eri tapoja hyödyntäen. (Kananoja & Lähteinen & Marjamäki & Laiho & Sarvimäki & Karjalainen & Seppänen 2007, 194-196.)

Lastensuojelun avohuollossa sosiaalityöntekijän työ on prosessijohtajuutta lapsen asiakkuuden prosessissa. Sosiaalityöntekijä vastaa lapsen tarvitsemien tukitoimien ja palveluiden järjestämisestä. Lastensuojelulaki korostaa sosiaalityöntekijän roolia ja tehtäviä lapsen edun toteutumisessa sekä velvollisuutta tietyissä asioissa lasta koskevaan päätöksentekoon. Näitä ei lain nojalla voida siirtää tai delegoida toiselle. (Räty 2010, 60, 62.) Sosiaalityöntekijän työtä ovat psykososiaalisesti orientoitunut asiakkaiden neuvonta-, tuki- ja ohjaustyö. Sosiaalityöntekijän keskeisiä työtehtäviä ovat näiden lisäksi asiakassuunnitelman laadinta, tukitoimia koskevien päätösten valmistelu ja tekeminen. ( Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 30.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijän ydiosaamista on asiakasprosessin hallinta ja kokonaisuuden koordinointi. Asiakasprosessin hallinnassa keskeisiä elementtejä ovat asiakasperheiden kohtaaminen sekä psykososiaalisen työotteen säilyttäminen. Tämä korostuu etenkin vaikeissa ja monimutkaisissa asiakastilanteissa, joissa sosiaalityöntekijän työn vaativuus tulee erotettua muista sosiaalialan ammattikunnista. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän erityistä osaamista ovat lastensuojelulain tuntemus ja toteutus, sekä yksilö- ja perhekohtaisten avohuollon tukitoimien tuntemus, johon sisältyy myös muut kuin lastensuojelun omat tukitoimet, tällaisia ovat esimerkiksi päihde- ja mielenterveyspalveluiden yhteistyön ja menetelmien yleishallinta. (Liukonen & Lukman 2007, 105-106.)

Sosiaalityöntekijän toteuttamassa asiakastyössä keskeistä on asiakaslähtöisyyden toteutuminen lapsen näkökulmasta käsin. Sosiaalityöntekijän tulee ymmärtää asiakkaan toiminnan tarkoituksia, valintoja ja identiteettiä. Kaikella toiminnalla on joku mieli, kuten vanhemman päihdeongelmalla, tämän mielen ymmärrys ja siitä yhteistyön rakentaminen auttaa asiakaslähtöisen työskentelyn toteuttamisessa. Asiakaslähtöisen näkökulman toteutuminen tarkoittaa usein myös kompromissien tekemistä lapsen ja hänen vanhempiensa kanssa. Sosiaalityöntekijän ei välttämättä tarvitse ymmärtää asiakasperheen tekemiä valintoja, mutta neuvottelemalla voidaan

saavuttaa lapsen kannalta sopivin ratkaisu. Toisaalta sosiaalityöntekijän on tehtävä myös valintoja, jolloin kompromissiratkaisut eivät ole mahdollisia. Nämä ratkaisut perustuvat aina lapsen kannalta välttämättömiin toimenpiteisiin. (Juhila 2006, 250-252.)

### 3.4 Sosiaalihoajaajan osaaminen

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa laissa 6§:n mukaan kelpoisuusvaatimuksena sosiaalihoajaajan tehtäviin on tehtävään soveltuva sosiaalialalle suuntaava sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. Tutkinto antaa yleiset ja laajat käytännön perustiedot ja -taidot sekä niiden teoreettiset perusteet sosiaalialalla asiantuntijatehtävissä toimimista varten. Tarkemmin koulutuksessa saatavat osaamista kuvaavat valmiudet on jaettu kuuden kompetenssin mukaisesti; sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, yhteiskunnallinen osaaminen, reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen sekä yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Koulutuksen tuoma ammatillinen pätevyys ja teoreettinen osaaminen ovat perustana asiantuntijaksi kehittymisessä, asiantuntijuus kehittyy tämän lisäksi oman persoonan ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa sekä työkokemuksen kautta. (Mäkinen & Raatikainen & Rahikka & Saarnio 2009, 17-21.)

Kaljosen (2008, 50-51, 59.) näkemyksessä tulee esiin, että koulutuksen tuoma osaaminen myös todentuu konkreettisesti sosiaalihoajaajan arkityössä. Asiakastyössä tarvitaan osaamista palvelujärjestelmien tuntemuksesta sekä työn liittämistä laajempaan yhteiskunnalliseen viitekehykseen. Sosiaalihoajaajan onkin työssään osattava liikkua luontevasti asiakkaan rinnalla toisaalta tiedostaen teoreettisen tiedon taso ja yhteyden laajempaan viitekehykseen. Sosiaalihoajaajalla osaaminen työssä painottuu asiakkaan kanssa avoimessa kumppanuudessa olemisen taitoon ja arkilähtöisyyteen, kun sosiaalityöntekijän työssä näkyy enemmän profession ja instituution tuomat lähtökohdat asiantuntijuudessa. Sosiaalihoajaajilla osaaminen näkyy konkreettisesti myös valmiutena käytännön asiakastyön itsenäisessä toteuttamisessa, arvioinnissa sekä oman työn suunnittelemisessa (Horsma 2004, 156,

164). Tällöin korostuu esimerkiksi kasvatuksellisten taitojen osaaminen, jotta sosiaalihoaja voi itsenäisesti toteuttaa vanhemman ohjausta kasvatukseen liittyvissä asioissa.

Lastensuojelun kentällä liitetään sosiaalihoajat usein perhetyön toteuttajiksi, mutta sosiaalihoajien osaamista on hyödynnetty useissa muissakin toiminnoissa. Lastensuojelun avohuollossa sosiaalihoajat toimivat asiakasprosessin monissa vaiheissa, niin alkuvaiheessa ottamassa lastensuojeluilmoituksia vastaan, kuin toteuttamisvaiheessa toteuttamassa asiakassuunnitelman mukaista sosiaalihoajusta. Sosiaalihoaja voi toimia asiakasprosessien eri vaiheissa arviointi- ja kriisityössä joko yksilötyössä, tai sosiaalityöntekijän rinnalla työparityössä. Sosiaalihoajien keskeistä työkenttää on toimia lastensuojelutarpeen selvityksen prosessissa sosiaalityöntekijän työparina arvioiden lastensuojelun tarvetta. Sosiaalihoajien toteuttama nuoren yksilösosiaalihoaus taas voi tuen avulla ehkäistä sijoituksen ja laitoshoidon tarvetta. (Mäkinen ym. 2009, 86-88.) Kuten sosiaalityöntekijän tekemä asiakastyö, myös sosiaalihoajalla asiakkaan kanssa tehtävä työ on psykososiaalisesti orientoitunutta, jossa keskeisintä on vuorovaikutuksen keinoin pyrkiä tukemaan asiakasta muutokseen (emt. 116). Kuitenkin sosiaalihoajalla asiakkuudessa vaadittava muutostyö tulee olla ratkaistavissa ohjaustyön menetelmin, jolloin työ katsotaan olevan vaatimustasoltaan soveltuva sosiaalihoajalle.

Lastensuojelun avohuollossa sosiaalihoajien osaamista kuvaa perheiden elämänhallintaan ja arjen asiantuntijuuteen liittyvien asioiden hallitseminen. Sosiaalihoajien ammatillinen osaaminen onkin parhaimmillaan perheiden arkielämän arvioinnissa, tukemisessa ja ohjaamisessa. Arjen tukeminen on monimuotoista toimintaa, työn yleisissä tavoitteissa näkyvät perusrutiinien lisäksi vanhemmuuden ja päihteettömyyden tukeminen, toisten ihmisten kanssa kanssakäymisessä ja vuorovaikutuksessa tukeminen, mielekkääseen toimintaan tukeminen sekä lasten hoidossa ja kasvattamisessa tukeminen ja ohjaus. Tavoitteiden painopiste ohjautuu toimintaympäristöstä käsin, jossa sosiaalihoaja toimii. Kun yksilön tai perheen voimavarat jostakin syystä heikkenevät ja arkielämän rutiineista selviytyminen vaikeutuu, tarvitaan näissä tilanteissa tukea ja ohjausta. Lastensuojelutyössä tämä työ tarkoittaa toisinaan niin sanotun normaaliuden rajalla tasapainoilamista. Tällöin arvioitavaksi tulee perheen arjen näyttäytyminen

rajapinnalla, joka ei ole enää suotavaa tai sallittua vallitseviin säädöksiin ja asetettuihin lakeihin suhteutettuna. Kuitenkaan työssä ei voida asettua säädösten ja lakien taakse, vaan tulee suhteuttaa asiakkaiden elämän eri osa-alueilla ilmenevät vaikeudet arjen tuntemusta ja jäsenystä hyödyntäen. Tarvitaan eettistä osaamista, huomioidaan miten käytännössä toteutetaan lain henkeä ja säädöksiä, lisäksi vaaditaan kykyä myös perustella asiakkaalle sekä omia että toisten tekemiä ratkaisuja vaikeissa lastensuojelun tilanteissa. (Mäkinen ym. 2009, 64-65.; Rusi 2010 140-143.) Lastensuojelutyössä sosiaaliohjaajan ammatillisuutta onkin moninaisten roolien hallitseminen, toisaalta asiakkaan lähitukijana ja kuuntelijana toimiminen ja kuitenkin lain hengen mukaisena rajojen asettajana toimiminen. Sosiaaliohjaajan on osattava tulkita asiakastilanteita ja hahmottaa niitä asiakasprosessin kokonaisuuteen peilaten. (Nyman 2009, 115-116.)

### 3.5 Työparityöskentely lastensuojelussa

Sosiaalialan kentällä on alettu sisäisesti hyödyntämään työparien ja tiimien käyttöä entistä monipuolisemmin aiemman vallalla olleen yksityöskentelyn sijaan. Sosiaalialalla vaadittava laajempi osaaminen perustelee myös moniammatillisen työparityön. (Horsma & Jauhiainen 2004.) Lastensuojelutyössä sosiaalityöntekijän rinnalla on useimmiten muitakin toimijoita asiakasprosesseissa. Asiakasprosessin vastuuhenkilönä sosiaalityöntekijä yhdessä muiden toimijoiden kanssa muodostaa tarkoituksenmukaisen moniammatillisen tiimin, työparin tai verkoston, jonka työtä asiakkaan asiakassuunnitelman tavoitteet ohjaavat. Tiimityön ideana on hyödyntää monipuolisesti eri ammattilaisten näkemyksiä, työkäytäntöjä ja erilaisia ajattelutapoja. Tiimityöskentelyn etuina ovat tiimin jäsenten ammatillinen kasvu, yhteistyön paraneminen, resurssien tehokas käyttö, osaamisen jakaminen sekä työssä jaksamisen parantuminen. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 51-52.) Työparityöstä puhuttaessa liitän sen kiinteästi tiimin yhdeksi muodoksi. Työparityöskentely ja työparityö käsitteinä sopivat rinnastettavaksi tiimityöhön, opinäytetyössä näitä molempia käsitteitä käytetään samaa tarkoittavana käsitteenä.

Työparien käyttöä perustellaan asiakkaiden tarpeisiin vastaamisella moniammatillisuutta hyödyntäen. Asiakkailta on monimutkaisia ja vaikeita tilanteita,

jotka vaativat laajaa kokonaistilanteen hahmottamista. Selvitettäessä asiakkaan palvelun tarvetta ja elämäntilannetta sekä erilaisia toimintavaihtoehtoja arvioitaessa ja päätöksiä tehtäessä, on useimmiten tarpeen hyödyntää moniammatillista osaamista. Tehtäviä ja vastuita voidaan jakaa, sekä osaamista ja tietoa yhdistää, näistä saavutetaan asiakkaan tilanteen kannalta laajempaa hyötyä kuin yhden henkilön työpanoksella voitaisiin saavuttaa. Lisäksi sosiaalitoimen niukat resurssit suhteutettuna isojen kokonaisuuksien hallitsemiseen puoltavat osaltaan työparin käyttöä. Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välisessä työparityöskentelyssä puhutaan yleisesti moniammatillisuudesta. Tässä yhteydessä moniammatillisuutta määrittää työparin muodostama yhteinen osaaminen, sekä kahden eri ammattikunnan omien osaamisalueiden täydentämä osaaminen. (Horsma & Jauhiainen 2004, 45-46.) Työparien tulisikin tiedostaa oman ammatillisuutensa osaamisalueet ja vahvuudet, ymmärtää mikä omassa erityisosaamisessa on sellaista, joka tuo työpariuteen vahvistavia tekijöitä suhteessa asiakkaan tarpeisiin vastaamisessa. Työparien käyttöä ei tule pitää kuitenkaan ratkaisuna asiaan kuin asiaan asiakastyössä, työparin käyttöä tulisi ennen kaikkea perustella sillä, mitä lisäarvoa se on tuomassa asiakasprosessiin. (Isoherranen 2005, 19-20.) Vaikka vallalla on moniammatillisten työparien ja tiimien käyttö, on edelleen perusteltua, hyväksyttävää ja järkevää tehdä työtä yksin, aina kun muiden ammattilaisten osaamista ja työpanosta ei tarvita (Reijonen 2005, 97).

Moniammatillinen työparityöskentely edellyttää onnistunutta dialogisuutta työparien välillä. Dialogisuus työpariudessa on keskustelua mielipiteitä vaihtaen, aktiivista toisten kuuntelua, vaihtoehtojen pohdintaa sekä ääneen ajattelua. Työpari muodostaa dialogissaan yhteisesti kokonaisvaltaisen näkemyksen asiakkaan tilanteesta. (Reijonen 2005, 103.) Onnistuessaan dialogi antaa työpareille aina jotain uutta, eli luodaan jotain, mitä ei yksin työskennellessä olisi mahdollisesti syntynyt. Dialogin lisäksi työparityöskentelyssä oleellista on työtehtävien ja vastuiden jakaminen sekä vastuunotto omista työtehtävistä. Niiden selkeästi sovitut jaot ovat pohjana työskentelylle. (Seinä & Helander 2007, 19, 21.) Esimerkkejä sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan tekemästä työparityön käytännön tutkimisesta on jonkin verran. Lapin yliopistoon sijoittuvassa Elina Rahkon (2011) tutkimuksessa sosiaaliohjaajan työtehtäviksi määrittäytyivät suunnitelman toteuttaminen, asiakkaan lähityöntekijänä toimiminen, verkostoissa toimiminen sekä tiedon tuominen sosiaalityöntekijälle. Vastaavasti sosiaalityöntekijän työtehtäviksi työparityössä määrittäytyivät suunnitelman

laatiminen, kokonaisprosessin hallinta, konsulttina toimiminen sosiaaliohjaajalle sekä ohjaustarpeen arviointi. Rahkon tutkimuksen mukaan tehtävä- ja vastuualueet jakautuivat selkeästi ja joustavasti sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välille. Moniammatillisen työparityön avulla saavutettiin selkeä kokonaisuus asiakasprosessiin.

Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien välisessä työpariudessa työ on psykososiaalista asiakastyötä sekä lastensuojelutyön erityistä osaamista vaativaa moniammatillisesta sosiaalityötä. Erona on kuitenkin sosiaalityöntekijän työn katsominen vaativammaksi, vaikka molemmilla ammattiryhmillä onkin laaja-alaiset ja osittain samankaltaiset osaamisalueet. Tästä syystä työtehtävien jakoa on toisinaan vaikea erottaa toisistaan. Työtehtävien jako tulee selvitettyä vain osittain sosiaalityöntekijän vastuun kautta. (Santala 2008, 79.) Lähtökohtaisesti asiakasprosessin vaiheissa tulisi hyödyntää eri ammattiryhmien ominta osaamista, jolloin jokaisella ammattiryhmällä on oma prosessinsa asiakkaan kanssa tehtävässä työssä. Tällöin jokainen myös vastaa omasta työstään, sen suunnittelusta, toteutuksesta, laadusta sekä arvioinnista. Tukemalla selkeää työnjakoa sekä työtehtävien organisointia, tuettaisiin myös sosiaaliohjaajan ominta osaamisaluetta sekä työtehtävien kehittymistä. Tämän kautta vahvistuu myös työssä jaksamisen ja työssä viihtymisen sekä oman työn hallinnan tunteen muotoutuminen. Sosiaaliohjaajan tehtävät määrittäisivät ammatillisen osaamisen perusteella. Lähtökohtana tällöin on asiakkaan pitäminen työpariuden keskiössä. (Mäkinen ym. 2009, 85-86.)

Moniammatillisessa työparityöskentelyssä työtehtävien jakoa voidaan osaamisen lisäksi jäsentää roolien avulla. Tällöin keskeiseksi nousevat roolien merkitys, selkeys ja yhteensopivuus. Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän rooleja pidetään yhteensopivina, sillä useimmiten asiakasprosessit ja toimintaympäristö ovat yhteisiä. Tiettyssä virallisessa asemassa, sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän roolissa, olevaan henkilöön kohdistuu tiettyjä odotuksia hänen asemaansa liittyen. Lastensuojelun avohuollossa sosiaaliohjaajan rooli ei ole ollut selkeä, vaikkakin roolin tärkeyttä korostetaan asiakasprosesseissa. (Horsma & Jauhiainen 2004, 26-27.) Lastensuojelun avohuollossa sosiaalityöntekijällä on aina aseman ja vastuun kautta tuleva selkeä rooli asiakkaan asiakasprosessista. Vastuutyöntekijänä

sosiaalityöntekijälle muodostuu myös valtaa, jonka kautta on mahdollista vaikuttaa esimerkiksi käsillä olevaan ratkaisuun. Työparityöskentelyn ideana on kuitenkin tiedostaa sosiaalinen vastuu yhteistoiminnasta, päätöksentekoa helpottaa kun on saanut keskustella toisen ammattilaisen, sosiaaliohjaajan kanssa asiakkaan tilanteesta, vaikka sitten lopullisen päätöksen tekeekin aina sosiaalityöntekijä. Ammatin tuoman roolin ja vastuun ylläpitäminen ei toisaalta ole oleellisinta työparityöskentelyssä, mutta tulee tunnistaa oma osaaminen ja rooli, ja tuoda sitä tarkoituksenmukaisissa tilanteissa esiin. (Isoherranen & Rekola & Nurminen 2008, 94, 120.)

Työparityöskentelyssä roolien tulisi olla selkeitä ja toisiaan täydentäviä, jotta yhteistyöstä saadaan suurin hyöty asiakkaan prosessissa. Lähtökohtina tälle kehittämistyölle olivat epäselvyydet sosiaaliohjaajan työtehtävissä, joita voidaan kutsua myös rooliristiriidoiksi sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän välisessä työparityöskentelyssä. Selvittämällä rooliristiriitoja päästään mahdollisesti kehittämistyön ytimeen. Lähtökohtana kehittämistehtävälle oli, että sosiaaliohjaajan roolit olivat ajoittain epäselvät ja niiden rajat etenkin työtehtävien suhteen, eivät olleet työntekijöiden tiedossa. Rooliristiriitoja syntyi, kun oli erilaisia käsityksiä ja odotuksia työtehtävistä työparityöskentelyssä. (kts luku 2) Nähdään, että erityisen tärkeää olisi määrittellä roolit siten, että kaikki ne ymmärtävät. Roolien määrittelyn avulla voidaan tarkentaa kummankin ammattikunnan, mutta etenkin sosiaaliohjaajan osaamista, tällöin sosiaaliohjaajan osaaminen tulee myös otettua tehokkaaseen käyttöön. Porin Perusturvakeskuksen lastensuojelun avohuollon työparityöskentelyssä on tehty päällekkäisyyksiä työtehtävien suhteen, näitä voidaan yhdessä rooleista keskustellen selvittää sekä täsmentää. (Isoherranen ym. 2008, 96-97.) Työnjaon selkiytymisen myötä myös roolit ohjautuvat paremmin.

### 3.6 Aikaisempia tutkimuksia

Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöskentelystä on jonkin verran tutkimuksia ja opinnäytetöitä, sekä lastensuojelun- että aikuissosiaalityön toimikentiltä. Yhteistä tutkimuksille ja opinnäytetöille on se, että kokemukset työparityöstä sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän välillä ovat myönteisiä. Vuonna



2009 Anna Vaihio on tehnyt ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinäytetyön työparityön kehittämisestä lastensuojelussa. Vaihion toimintatutkimuksessa keskityttiin työparityön rakenteisiin, siinä ammatillisuuden vahvistamiseen sekä toimintatapojen kehittämiseen. (Vaihio 2009.) Elina Rahko on vuonna 2011 tehnyt tutkimuksen Lapin yliopistossa, jossa tutkittiin sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia työparityöstä. Tässä tutkimuksessa keskeistä oli työparityön mahdollisuuksien hyödyntäminen eri sosiaalialan kentillä sekä asiantuntemuksen monipuolistuminen sen avulla. (Rahko 2011.) Anniina Suni on tehnyt vuonna 2010 käytäntötutkimuksen asiakkaiden kokemuksista lastensuojelun moniammatillisesta työparityöstä, tämä tutkimus keskittyy asiakasnäkökulmaan, eikä siten ole verrannollinen tähän opinäytetyöhön. (Suni 2010.) Johanna Temisevä on tehnyt vuonna 2010 ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinäytetyön nimeltään sosiaaliohjaajana lastensuojelun vastaanottotiimissä. Tässä opinäytetyössä kuvattiin sosiaaliohjaajan työn kehittymistä ja muuttumista Helsingin Herttoniemen toimipisteessä. Työssä ei keskeisenä niinkään ollut työparityöskentely, mutta työparityötä sivutaan kuvaamaan sosiaaliohjaajien työtehtävien yhtenä kokonaisuutena. Sosiaaliohjaajat kokivat työparityöskentelyssä osaamisensa olevan parhaimmillaan lähityössä ja ohjauksellisessa työssä. (Temisevä 2010.)

Ammattikorkeakoulun sosionomi AMK-tutkintojen opinäytetöinä on toteutettu Siru Sirenin opinäytetyö vuonna 2010, jossa keskityttiin sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän väliseen työnjakoon aikuissosiaalityössä. Keskeistä tässä oli, että aikuissosiaalityössä asiakkaiden saama palvelu parani, sekä työhön tuli lisää joustavuutta työnjakoa tehtäessä sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välillä. (Siren 2010.) Tehty-hankkeeseen liittyvä opinäytetyö sosiaaliohjaajan osaaminen ja tehtäväkuva alkuarvioinnissa taas keskittyi nimensä mukaisesti kuvaamaan sosiaaliohjaajan osaamista työparityössä lastensuojelutarpeen selvityksen prosessissa. (Portti & Putro & Pyhäjärvi 2007.)

## 4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ, TAVOITTEET JA MENETELMÄT

### 4.1 Kehittämisen tarkoitus ja tavoitteet

Kehittämistyön yleisenä tavoitteena oli sosiaaliohjaajien työtehtävien selkiytyminen sekä työtehtävien yhtenäistyminen tiimeissä Lastensuojelutoimiston avoahuollossa. Kehittämistyö rajattiin koskemaan työkäytäntöä, kun kyseessä oli sosiaaliohjaaja sosiaalityöntekijän työparina. Tavoitteena oli ymmärtää, mitä etuja sosiaaliohjaajan toimimisesta oli työparityöskentelyssä. Toisena tavoitteena oli työparityöskentelyssä sosiaaliohjaajan työtehtävien määrittely, mitä työyhteisössä ymmärrämme sosiaaliohjaajan tehtäviksi työparityöskentelyssä. Kehittämisen tarkoituksena oli sosiaaliohjaajan osaamisen kohdentaminen aiempaa paremmin sekä yhteisen kehittämisen avulla luoda sosiaaliohjaajan osaamisalueeseen perustuvia itsenäisiä työtehtäviä asiakasprosessissa. Lähtökohtana kehittämisprosessille oli keskustelun vieminen näiden asioiden äärelle.

### 4.2 Aineiston hankinta

Opinäytetyön aineistoa kertyi syksystä 2011 alkaen, jolloin tutkijan roolissa aloitin kirjoittamaan omia kokemuksiani ja pohdintojani muistiinpanoiksi. Muistiinpanojen reflektiivistä kirjoittamista jatkoin tutkimusprosessin ajan aina loppukesälle 2012 saakka. Omia havaintojani ja kokemuksiani työparityön käytännöstä olen kuvannut kehittämistyön lähtökohdat-osiossa. Omien kokemusteni lisäksi käytin havainnointia, joka oli tilanteista muotoutuvaa, eli aiheen ollessa esillä eri yhteyksissäkin, kirjasin muistiin kuulemani asian tai arvioni tilanteesta. Lisäksi aineistoon sisältyi muutamien palaverien muistiot työyhteisölle. Aineistoa koostui myös prosessin etenemisen vaiheita kuvaavista havainnoistani ja päätelmistäni. Muistiinpanoissani ei näkynyt niinkään yksittäisten työntekijöiden puheenvuorot, sillä dokumentoin asiat koosteenomaisesti. Tämä aineiston hankintatapa oli osallistuvan havainnoinnin ja tutkimuspäiväkirjan pitämisen yhdistelmä, jossa korostui asioiden tarkastelu monelta kannalta ja monella tapaa, tässä opinäytetyössä se tarkoitti tutkimusaineiston yhdistelyä koko prosessin ajan. (Heikkinen & Rovio & Syrjälä 2006, 104-105.)

Oleellista aineistoa kertyi kartoitusvaiheessa loppuvuodesta 2011, jolloin toteutin sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparina toimimisen käytäntöä ja ilmiötä kuvaavat haastattelut työyhteisössä. Haastatteluiden lähtökohtana oli saada mahdollisimman kattava kuva käytännön toiminnoista. Mielenkiintoista oli verrata omia kokemuksiani työyhteisön tuottamaan tietoon työparityön käytännöstä.

Kartoitusvaiheen kysymyksiä työyhteisölle olivat:

- Minkälaisissa asiakkuuksissa sosiaaliohjaaja toimii työparina?
- Mitä sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä tekevät työparina toimiessaan, (työtehtävät)?
- Miksi sosiaaliohjaaja toimii työparina kussakin asiakastilanteessa?
- Mihin sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työpariudella pyritään, onko sille aikarajaa?
- Mikä on ihannetila sosiaaliohjaajan roolin suhteen tulevaisuudessa?

Kartoitusvaiheessa tein yhteistyötä toisen opinäytetyön tekijän kanssa ja pidimme haastattelut yhdessä. Haastattelut toteutettiin Lastensuojelutoimistossa loppuvuodesta 2011. Ennakkoon jokaiselle työyhteisön jäsenelle oli annettu asiaan johdattelevia kysymyksiä pohdittavaksi liittyen sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparikäytäntöihin. Alun perin oli tarkoitus toteuttaa haastattelut jokaisessa työtiimissä, joita oli tuolloin seitsemän. Työtiimit oli jaettu maantieteellisin perustein, Itä-Pori, Länsi-Pori, Pohjois-Pori, Luoteinen alue (Noormarkku, Merikarvia, Pomarkku, Ahlainen), Keskusta, Ulvila sekä näiden lisäksi päivystystiimi. Haastatteluajoja sovittaessa todettiin, ettei yhdessä tiimissä ollut toiminut sosiaaliohjaajia, joten tämän tiimin haastattelu jätettiin toteuttamatta. Yhdessä tiimissä ei haastattelua saatu pidettyä aikataulullisista syistä johtuen. Haastattelut toteutettiin vanhan tiimimallin mukaisesti, sillä uudet tiimit aloittivat toimimaan samoihin aikoihin ja arvioin, että dialoginen keskustelu onnistuisi parhaiten tutun tiimin kanssa.

Toteutuneita haastatteluja oli viisi, haastatteluihin osallistui yhteensä 10 sosiaalityöntekijää ja kuusi sosiaalihojaajaa. Sosiaalihojaajiin on laskettu mukaan itseni lisäksi toinen opinnäytetyön tekijä. Haastateltujen tiimien koot vaihtelivat neljän ja kuuden henkilön välillä. Haastattelut nauhoitettiin ja ne olivat kestoiltaan noin 45 minuutista kahteen tuntiin kestäviä. Haastatteluissa oli mukana myös toinen opinnäytetyön tekijä, haastatteluja ohjasimme yhteistyössä. Kyseessä oli avoimen haastattelun muoto, jossa kehittämistehtävän aiheista keskustelijat keskustelivat vapaasti haluamastaan näkökulmasta asiaa tarkastellen. Tehtävänäni oli ohjata keskustelua yhdessä toisen opinnäytetyön tekijän kanssa muutamilla ohjaavilla tai aihetta syventävillä kysymyksillä. (Vilka 2005, 103-104.) Haastatteluissa olennaista oli työntekijöiden turvallinen tilanne tuoda näkemyksiään, kokemuksiaan ja ajatuksiaan esiin sosiaalihojaajan ja sosiaalityöntekijän välisestä työparityön käytännöstä sekä sosiaalihojaajan roolista ja työtehtävistä siinä. Valitun haastattelumuodon etuna oli myös, että se antoi mahdollisuuden useamman henkilön samanaikaiseen haastatteluun ja tuomaan eroja tiimien käytäntöjen välillä. Tietyissä ryhmissä voidaan nähdä olevan keskenään erilaisia näkemyksiä, arvoja tai jäsenyyksiä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 1997, 199-200.)

Kehittämistoimintaa sekä aineiston keruuta työyhteisössä toteutettiin dialogisten keskustelujen ja haastatteluiden avulla, jotka parhaiten toteutettiin pienemmissä ryhmissä. Ajatuksena itselläni oli, että dialogisessa keskustelussa ja haastatteluissa toteutuisi toisen rinnakkaisuutta, jossa asioita lähestytään vastavuoroisesti ihmettelyn kautta. Vastavuoroisuuteen kuului myös toisen kunnioittaminen ja aito kiinnostus. Keskustelun tai haastattelun aikana tapahtui parhaimmillaan työntekijöiden oppimista sekä kriittistä itsereflektiota, kun jäätin miettimään toisen mielipidettä ja peilattiin sitä omaan näkemykseen. Pyrkimyksenä oli parempi ymmärrys sekä omista että toisen käsityksistä. Dialogisessa keskustelussa jokaisen tulisikin voida sanoa mielipiteitään, eikä kukaan omaa etuoikeutettua valtaa ratkaista asioita toisten puolesta. Siinä päämääränä oli vuorovaikutuksen kautta löytää sellaisia ratkaisuja, jotka työntekijät voisivat hyväksyä. (Toikko & Rantanen 2009, 92-93.) Kehittämistyö oli tutkimuksellista kehittämistä, jossa tutkivaa otetta käytettiin välineenä muutoksen aikaan saamiseksi. Opinnäytetyössä oleellista oli kerätä systemaattisesti tietoa käytännöistä sekä samalla myös kehittää työkäytäntöä eri vaiheissa kehittämistyön prosessissa. Tätä kerättyä tietoa myös arvioin

kehittämistyön prosessin vaiheissa. (Toikko & Rantanen 2009, 21-23.) Aineiston hankintaan siis kuului myös jatkuvan arvioinnin mukana olo. Arvioin sopivia tapoja toteuttaa aineiston hankintaa työyhteisössä; sen tuli olla sellaista, että aineiston hankinta sisältyisi arkityön lomaan.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Muistiinpanoista koostuvan aineiston käyttöä olen arvioini mukaan käyttänyt prosessin aikana monissa vaiheissa. Ajatuksenani oli pitää opinäytetyön aihetta sopivasti esillä olemalla itse sekä tutkijana että toimijana. Käytännössä tämä tarkoitti esimerkiksi sitä, että tulevasta kartoitusvaiheesta keskusteltiin jo hyvissä ajoin ennen haastatteluiden toteuttamista. Työntekijöiden mielissä asia lähti pikku hiljaa prosessoitumaan ja he ehtivät jo etukäteen pohtimaan asiaa. Oma roolini oli nostaa aihetta esille aina sopivissa kohdissa arkityön ohessa. Niistä kootut havainnot, muistiinpanot ja muistiot toimivat itselleni arvioinnin välineenä. Arviointi myös ohjasi kehittämisprosessia tiettyyn suuntaan, sillä kootun tiedon ja sen arvioinnin perusteella kehittämistoiminta kohdistui, täsmentyi ja jäsenyi. Kukin arviointi saattoikin siis muuttaa kehittämistoimintaa. (Toikko & Rantanen 2009, 82-83.)

Kartoitusvaiheen haastatteluista koostuvan haastatteluaineiston litteroin tutkimuksen aihetta silmällä pitäen. Poimin haastatteluista omaan opinäytetyöhöni liittyvät keskusteluosiot ja jätin litteroinnin ulkopuolelle toisen opinäytetyön tekijän aiheeseen liittyvät keskusteluosiot sekä muut epäoleelliset keskustelunpätkät. (Vilka 2005, 116.) Nämä tutkimukseeni liittyvät keskusteluosioiden haastattelut kirjoitin tekstimuotoon. Puhtaaksikirjoitettua aineistoa tuli yhteensä 42 sivua 1,5 rivivälillä. Aloitin aineiston analysoinnin lukemalla tekstejä useamman kerran ja muodostamaan aineistosta kokonaiskuvaa itselleni. Tämän jälkeen jatkoin aineiston analysointia sisällönanalyysilla. Siinä tärkeintä oli löytää aineistosta tutkimuskysymysten kannalta olennaiset teemat ja yhtäläisyydet. Teemojen löydyttyä pelkistin yksittäisiä puheenvuoroja yhteen taulukoihin, joihin kirjoitin sanatarkasti teemaan sopivat puheenvuorot ja ilmaisut. Luokittelin teemoitettuja taulukoita vielä kattokäsitteiden alle, jolloin löytyi kartoitusvaiheen olennaisimmat tutkimustulokset. Tässä vaiheessa tarkastelin aineistoa yleisemmin ilmiöiden ja teemojen tasolla tehden samalla

päätelmiä. (Vilkkä 2005, 139-140.) Kartoitusvaiheen olennaisimmat tutkimustulokset kokosin myös helposti havainnoitavaan muotoon power point-esitykseksi. Nämä tutkimustulokset esiteltiin työyhteisölle keväällä 2012.

Oma kokemukseni työparityön käytännöstä oli mukana työyhteisön haastatteluiden kartoitusvaiheessa. Tämä tarkoitti sitä, että toimin tasavertaisena keskustelijana ja kysyjänä, mutta myös kehittäjänä ja tutkijana. Otin haastatteluissa mukaan omaa refleksiivistä kokemustani sekä pohdintaani. Lisäksi kerroin yleisellä tasolla käytännöistä jakaen omaa tietoa muille. Tavoitteena oli tiedon keruun lisäksi herätellä työyhteisöä pohtimaan vielä lisää työparityön käytäntöä sekä suuntaamaan mahdollisuuksien mukaan työyhteisön ajatuksia tarkastelemaan asiaa sosiaaliohjaajan näkökulmasta käsin.

Prosessin edetessä, etenkin kartoitusvaiheen tulosten esittelyn yhteydessä, sekä palavereissa, käytin tulkintaa siitä tiedosta jota minulle oli kertynyt matkan varrella. Tulkinnan avulla olin yhdistellyt aineistoa ja koonnut niistä lopulta kokonaisuuden joka syntyi matkan varrella. Tämä oli hyvin haasteellista osittain senkin takia, että olin itse ollut osana kehitysprosessia. Tutkimisen ja kehittämisen yhdistäminen vaati eettisiä valintoja siten, että omaa roolia tuli miettiä erityisen tarkkaan. Toisaalta oli oltava toimija, toisaalta aina välillä sivusta havainnoiva tutkija työyhteisöstä. Käytännön toimintaan oli osallistuttava juuri sen verran kuin se oli tutkimuksen kannalta sopivaa. (Saari 2007, 128.) Tutkimuksen edetessä havaitsin, että kehittämistyön aikana syntyneitä aineistoa oli sopivinta palauttaa takaisin työyhteisöön pienissä erissä sopivissa kohdissa arkityön ohessa. Aineistoa käsiteltiin myös niissä palavereissa, joita pidettiin opinäytetyöni tiimoilta. Kehittämisessä oli aina mukana reflektiivinen ote, joka ei ollut sattumanvaraista, sillä itse olin tilanteissa tutkijan roolissa dokumentoiden nämä hetket ja keskustelut muistiinpanoiksi.

#### 4.4 Tutkimuksen lähestymistapana käytäntötutkimus

Opinnäytetyö toteutettiin käytäntötutkimuksena, jossa tutkimustietoa tuotettiin työkäytäntöjen kehittämisen tarpeisiin. Kuten käytäntötutkimuksessa, tässäkin

opinäytetyössä tieto syntyi käytännön, toiminnan ja kokemuksen yhteydessä, tutkijan sekä työyhteisön kokemustiedon hyödyntäminen oli keskeistä. Käytäntötutkimuksellisella kehittämisen mallilla oli tavoitteena luoda työyhteisön tapa kehittää omaa työtään vertaisuuteen perustuen. Käytäntötutkimuksellisen lähestymistavan mukaisesti työpaikalle ei tuotu ulkoapäin ratkaisuja, vaan työntekijät analysoivat ja muuttivat itse omaa työtään. Opinäytetyössä tutkittiin työn käytäntöjä yhdessä työyhteisön kanssa. Tarkasteltiin toimivia käytäntöjä sekä samalla pyrittiin kehittämään uusia ja parempia palauttamalla tutkimustulokset käytäntöön hyödynnettäväksi. Voidaankin sanoa, että oman työn kehittäminen oli jo arvo sinänsä. Oman työn kriittinen tarkastelu yhdessä työyhteisön kanssa on olennaista sosiaalityössä ja lastensuojelussa. Kehittäminen ja vaikuttaminen ovat merkittävä osa työtä ja sen mielekkäänä kokemista. (Seppänen-Järvelä 2009, 32.)

Käytäntötutkimuksellisessa lähestymistavassa tutkija ja tutkittava aihe eivät tule ulkoapäin vaan nousevat työyhteisöstä. Käytännön työntekijät olivat tutkimuksen keskiössä ja siten olennainen osa käytäntötutkimusta. Joidenkin näkemysten mukaan käytäntötutkimuksen tekijän on tehtävä myös käytännön työtä. Käytäntötutkimukselle on ominaista, että tutkija voi tulla työyhteisön sisältä ja olla osa työyhteisöä. Tutkijan tutkimusintressi olikin myös työyhteisön intressi. (Saurama & Julkunen 2009, 294.)

Käytäntötutkimuksellista lähestymistapaa kuvataan jatkuvana reflektiivisena prosessina ja työn kriittisenä tarkasteluna. Siinä korostuu yhteinen oppimisen prosessi, joka on mahdollista, kun sille varataan yhteisiä paikkoja, joissa kokemuksia voidaan jakaa. Lähestymistavassa kohdistetaan kiinnostusta erityisesti työntekijöiden tarinoihin ja dialogisiin kohtaamisiin sekä tutkijan havaintoihin, nämä yhdessä jäsentävät työyhteisön yhteistä elettyä todellisuutta. Tarinat ja havainnot ja niistä tehdyt systemaattiset analysoinnit muuntuvat tutkimuksessa käsitteiksi ja tutkimustiedoksi, käytännöstä syntyneeksi teoriaksi. (Saurama & Julkunen 2009, 299-300, 304, 307.)

#### 4.5 Tutkimus toimintatutkimuksellisena toteutuksena

Toimintatutkimuksellisuus opinäytetyössä näkyi työparikäytännön kehittämisen menetelmänä. Toimintatutkimuksella tarkoitetaan useimmiten ajallisesti rajattua käytännön tutkimus- tai kehittämisprojektia, jossa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja työyhteisön vuorovaikutusta käyttämällä. Toteutuksena osallistavan tutkimuksen ideana onkin pyrkiä edistämään työyhteisön välistä vuorovaikutusta toiminnan kehittämiseksi. Työntekijöitä käytettiin osallistujina kehittämisprosessissa, sen aikana he toimivat tiedon keruun välineenä, toimijoina sekä kehittäjinä. Opinäytetyössä keskeistä oli työntekijöiden osallistuvuus, jolloin mahdollisimman moni työyhteisön jäsenistä osallistui tutkimuksen vaiheisiin. Toisena keskeisenä tekijänä toimintatutkimuksellisessa toteutuksessa oli työyhteisön jäsenten reflektiivisen ajattelun hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä. Toimintatutkimuksessa toimijoiden oma reflektiivinen pohdinta totuttuja ajattelu- ja toimintatapojaan kohtaan oli oleellista. Tarkoitus oli saada työntekijät sanoittamaan omaa sisällään olevaa hiljaista tietoa sekä tuomaan sitä keskusteluissa esiin. Tätä reflektiivista pohdintaa tehtiin kehittämisprosessin eri vaiheissa, sen vaikutuksena mahdollisesti omaksuttin uusia tapoja keskustella, ajatella ja toimia. (Heikkinen ym. 2006, 16-17, 32, 34.)

Tutkimusta kuvasi toimintatutkimuksen vaiheittainen eteneminen. Siinä toiminta ja syntynyt tieto liittyivät toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektion sykleinä. Opinäytetyön kehittämisen avulla tätä toimintaa tarkasteltiin, pohdittiin niille perusteita sekä pyrittiin valmistelemaan yhdessä toiminnan muutosta. Tehtyjä muutoksia kokeiltiin käytännössä kehittämisen loppuvaiheessa, tehtiin havaintoja sekä refleктоitiin käytännön kokeilun aikana. Työyhteisössä pohdittiin omia tapoja työssä, jolloin vaadittiin kykyä kyseenalaistaa omaa toimintatapaansa sekä mahdollisesti muuttaa omaa ajatustaan prosessin aikana. Kokemusten pohjalta suunnitelmia voidaan parannella. Tästä muotoutui toimintatutkimuksellinen syklittäinen eteneminen, prosessi, jossa työyhteisön ymmärrys ja tulkinta lisääntyivät vähitellen prosessin edetessä. (Heikkinen ym. 2006, 28-29, 35-36.) Tällöin prosessin uudet vaiheet täydensivät edellistä vaihetta. Kehittämisprosessi muotoutuikin työyhteisön tuottaman tiedon, ideoiden ja ratkaisujen pohjalta, kehittäminen myös täsmentyi prosessin edetessä. (Toikko & Rantanen 2009, 67.)



## 5 TUTKIMUSTULOKSIA PORIN PERUSTURVAKESKUKSEN LASTENSUOJELUTOIMISTON AVOHUOLLON SOSIAALIOHJAAJAN JA SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖPARIKÄYTÄNNÖISTÄ

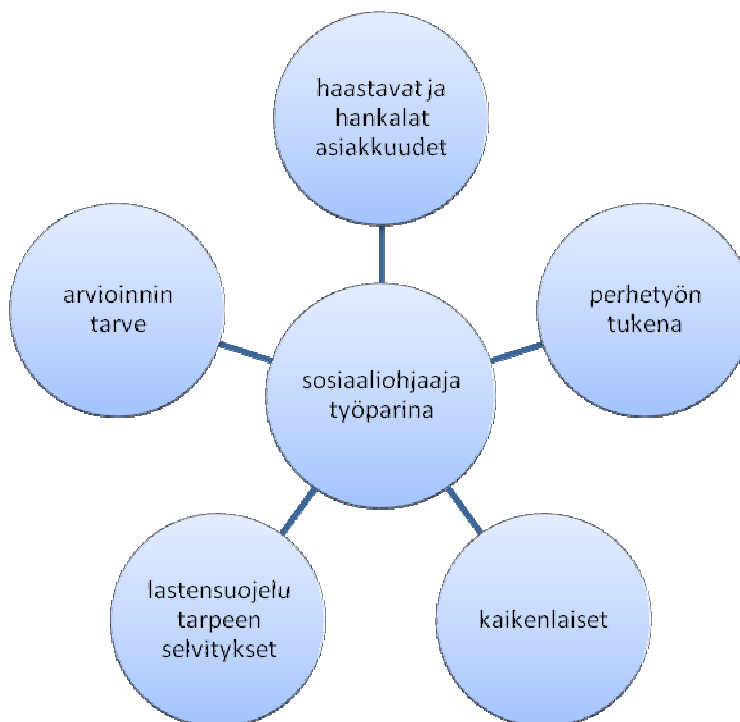
### 5.1 Sosiaaliohjaaja työparina monenlaisissa asiakasprosesseissa

Kartoitusvaiheen tulosten perusteella sosiaaliohjaajien käyttäminen työparina oli vakiintunut käytäntö, sillä sosiaaliohjaajia oli saatavilla kohtalaisen hyvin työparitarpeen ilmetessä. Sosiaalityöntekijöistä oli vastaavasti ollut joko vajausta tai heidän työtilanteensa oli kuormittuneempi ja tämän vuoksi oli tyypillisempää käyttää sosiaaliohjaajaa työparina. Sosiaaliohjaaja olikin toiminut lähes kaikenlaisissa asiakkuuksissa työparina. Kartoitusvaiheen haastatteluissa ei löytynyt tyypillisintä asiakasprosessia, jossa olisi sosiaaliohjaaja työparina. Puheenvuoroissa ilmeni vaihtelevuutta minkätyyppisiin tilanteisiin tai asiakasprosesseihin otetaan työpari. Osa sosiaalityöntekijöistä koki ottavansa työparin työnsä tueksi aina kun se on mahdollista ja vastaavasti oli sosiaalityöntekijöitä, jotka olivat rajanneet hyvin selkeästi työparin tarvettaan. Nämä sosiaalityöntekijät kokivat, että työparin tarvetta oli esimerkiksi vain haastavissa asiakastilanteissa. Joka tiimissä oli työparina toiminut sosiaaliohjaajat ja sosiaalityöntekijät sekä lisäksi sosiaalityöntekijät keskenään. Jokainen sosiaalityöntekijä koki tekevänsä mielellään työtä sosiaaliohjaajien kanssa.

Kysyttäessä minkälaisissa asiakkuuksissa sosiaaliohjaaja oli toiminut työparina, vastasivat osa keskustelijoista ettei siinä ollut mitään selkeää tilannetta. Tämä vahvisti omaa näkemystäni, eli työyhteisön näkemys oli oman näkemykseni kanssa samansuuntainen, selkeitä sovittuja käytäntöjä ei siis oltu luotu.

*"eiks se oo perhe ko perhe"*  
*"se on mahdollista"*

Oheinen kuvio havainnollistaa tilanteita, joissa sosiaaliohjaaja oli toiminut työparina.



Kuvio 5.1. Tilanteita, joissa sosiaaliohjaaja on toiminut työparina.

Yhtenä vakiintuneena käytäntönä ilmeni sosiaaliohjaajien toimiminen sosiaalityöntekijän työparina lastensuojelutarpeen selvityksissä. Kartoitusvaiheen haastatteluiden perusteella lastensuojelutarpeen selvityksessä sosiaaliohjaajat toimivat useammin työparina kuin toinen sosiaalityöntekijä. Lastensuojelutarpeen selvityksen valmistuttua ja asiakkuuden jatkuttua oli tyypillinen käytäntö, että työparius jatkui, jolloin oli hoidettu asiakasprosessia yhdessä. Haastatteluiden mukaan käytännölle ei ollut perustetta tai selitystä, vaan työparius jatkui ikään kuin oletuksena, kun oltiin jo yhdessä aloitettu perheen työntekijöinä.

*”pääsääntöisesti selvityksiin lähdin työpariksi”*

*”lastensuojelutarpeen selvityksiä, no pääsääntöisesti ne on ollu uusia juttuja et on vähä niinku yhdes aloitettu katto”*

Sosiaaliohjaaja toimi työparina tilanteissa, joissa sosiaalityöntekijä oli katsonut, että asiakkuutta oli tarpeen arvioida laajemmin kahden työntekijän yhteistyönä. Lähtökohtana työpariudelle oli tuki tai uusi katsantokanta sosiaalityöntekijän näkemyksille toiselta ammattilaista. Tällöin sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja

yhdessä pohtivat ja arvioivat esimerkiksi asiakkaalle sopivien palveluiden tarvetta. Työparin tarve oli näissä tapauksissa saattanut olla kestoltaan lyhyempiäaikaista, sillä arvioinnin tarve saattoi mennä ohitse jonkin asiakasprosessin vaiheen päätyttyä.

*”et tietoo enemmän et yhdes arvioidaan ja sosiaalityöntekijä tekee päätökset, et auttaa siinä tarpeen arvioinnissa”*

*”ehkä alkuvaihees ku ei tunne kunnol asiakasta voi olla hyvä olla kaksi kun saa tiedot”*

*”mietitään yhdes et mikä se juttu on täs”*

Kartoituksen perusteella tuli selkeästi esiin, että eniten sosiaalihoajaajat toimivat haastavissa asiakasprosesseissa työparina. Tämä selittyy sillä, että työparin tarvekin näissä asiakasryhmissä oli suurin. Näitä haastavia asiakkuuksia nimettiin olevan päihdeperheet, väkivalta perheessä tai väkivallan uhka työntekijöitä kohtaan, hankalat asiakkaat sekä huotaanoton prosessissa olevat asiakkuudet. Näissä tilanteissa työpariuden kuvattiin olevan hyvin tiivistä yhdessä olemista. Asiakkuuden luonteen vuoksi oli koettu, ettei asiakastilanteisiin ollut hyvä mennä milloinkaan yksin, vaan tilanteissa tarvittiin kaksi työntekijää joko asiakkaan tai työntekijän oikeusturvan perusteella. Työntekijät kuvasivat, että oli ikään kuin kaksi vastuunkantajaa mitä asiakastapaamisissa oli puhuttu tai sovittu.

*”silloin työpari kun on väkivaltaa tai päihdepuolta , et pitää olla moniongelmainen et on hyvä olla kaksi”*

*”on kyllä perheitä joihin ei voi mennä yksin, et on haastava ja ei halua toimia yksin”*

*”sekin on monta kertaa et ku siin on se samaa ajatteleva kaveri et sä tiedät ku sää esimerkiks katot ni sieltä tulee et ollaa samalla asialla ku koko muu pöytä hyökkää yksin sua vastaan”*

Kartoituksessa tuli esiin myös käytäntö, että sosiaalihoajaaja oli toiminut perhetyöntekijän/tekijöiden tukena. Näissä tilanteissa perhetyöstä oli oltu yhteydessä sosiaalihoajaajaan, esimerkiksi silloin kun ei ollut sosiaalityöntekijää saatavilla. Perhetyöntekijä oli ollut yhteydessä sosiaalihoajaajaan ja he olivat yhteisesti pohtineet perhetyöntekijän esiin nostamaa asiaa.

*”perhetyöntekijät on ollu siinä ni mä oon ollu se keneltä he kysyy sitä neuvo et ainaki ohjannu et mihin soittaa”*

## 5.2 Työparin valintaa kuvaasi sattumanvaraisuus

Kartoitusvaiheen aineistosta esiin nousi työparin valinnan teema yhdeksi haastatteluiden kokonaisuudeksi. Kokosin työparin valintaa kuvaavat ilmaisut taulukkoon siten, että nimesin valintaa kuvaavat pääluokat sattumanvaraisuus, asiakasperuste, persoona ja koulutus. Näistä sattumanvaraisuus oli isoin luokka, siihen liittyi valinnan hetkellä tasavertaisuus sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän välillä. Sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat kokivat, että tehtiin samaa lastensuojelutyötä ja oltiin samanarvoisina ammattilaisina työparina toimiessa. Koettiin, että sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän toimiessa työparina lähtökohtana oli tasavertaisuus, jolloin arvostettiin kummankin mielipidettä ja tasavertaisina pohdittiin asiakkaan tilannetta. Lisäksi tähän luokkaan kokosin puheenvuorot, joissa ilmeni että kalenteri ohjasi työparin valintaa, kenellä työntekijällä sattui tarpeen hetkellä olemaan kalenterin mukaan valmius toimia työparina. Työparit muodostuivat näissä tapauskohtaisesti, eikä kiinteitä työpareja välttämättä ollut.

*”mul ei oo ollu sil mitää merkitystä et kumpi se on et se on ollu vähä sillai et mikä on ollu saatavilla”*

*”molemman näkemys on tasavertainen et mä en osaa onks sil koulutuksel siinä kohtaa merkitystä”*

*”puhutaan samaa kieltä”*

*”asiakastilanteessa sosiaaliohjaajan tai sosiaalityöntekijän osaamisessa en näe semmoista eroa”*

*”lähdetään siitä et me ollaa sitte tasavertaiset työparit siinä”*

Joissakin keskustelijoiden puheenvuoroissa esiin nousi työntekijän persoonan tai koulutuksen vaikuttaminen työparin valintaan. Osa sosiaalityöntekijöistä toi puheenvuoroissaan esiin, että valitsi sosiaaliohjaajan työparikseen esimerkiksi jonkin sosiaaliohjaajan erityisosaamisen perusteella tai vastaavasti sosiaalityöntekijä valittiin työpariksi vaativampaan tai hankalampaan asiakastapaukseen.

*sosiaaliohjaajan valitsemisessa työpariksi ”jos sosiaaliohjaajal olis se sosiaalityöntekijää käytännön läheisempi näkemys”*

*sosiaalityöntekijän valitsemisessa työpariksi ”vastaamaan jotekin siitä sosiaalityöstä täällä”*

Muutamissa puheenvuoroissa koettiin, että toisinaan työparin valintaa mietittiin persoonien sopivuuden perusteella. Oli mielekästä tehdä työtä läheisen työkaverin kanssa ja koettiin, että tietyn ihmisen kanssa työskentely sujui paremmin. Tällöin valintaa ohjasi siis se, kenen kanssa oli mielekästä tehdä työparityötä.

*”jonkun kans vaan kemiat menee paremmin ja jonkun kans huonommin”*

Puheenvuoroissa löytyi ainoastaan muutamia perusteita, jolloin lähdettiin katsomaan asiakkaan näkökulmasta työparin valintaa. Koettiin, että tietty työntekijä saattaisi sopia kyseessä olevan asiakkaan tarpeisiin.

*”sitten myös tapaa ja persoonaa työskennellä et ja mä lähden siitä asiakkaan näkökulmasta sillä tavalla”*

Työparin valintaan ei siis tämän tuloksen mukaisesti juurikaan ollut suunnitelmallisuutta, periaatteena saattoi olla se että ”kunhan on työpari”. Näytti siltä, että tämä tulos oli poikkeava sosiaalityön vallalla olevista käytännöistä. Tämä tulos oli merkityksellinen sosiaaliohjaajan näkökulmasta asiaa tarkastellen. Sosiaaliohjaaja ei valikoitunut useinkaan oman osaamisensa perusteella työpariksi, sillä valinnassa ei ollut selkeitä perusteita.

### 5.3 Työnjako työparityöskentelyssä

Haastatteluissa nousi selkeästi esiin, että sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän tekemä työ oli keskenään hyvin samankaltaista työparityöskentelyssä ja työnjakoa ei osattu kuvailla. Ainoa vakiintunut työnjakoa kuvaava tehtävä nimettiin olevan sosiaalityöntekijän tekemät päätökset sekä sosiaalityöntekijän vetovastuu asiakastapaamisessa. Tämä tuli esiin jokaisessa haastattelussa.

*”sit mietin et mitä täs on työnjakoja, ni siin on se että sosiaalityöntekijä vetää ne tapaamiset ja tekee sen päätöksen ja tekee tietysti koneelle sen päätöksen mut että ei siinä mitään muuta kyl ole”*

Kartoitusvaiheen perusteella lastensuojelun avohuollon työparityöskentely näyttäisi olevan lastensuojelutyön tiivistä yhteistä tekemistä, jossa ei näy ammattikuntien välinen työnjako. Työparityöskentelyssä sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä yhdessä keskustelivat asiakkaan tilanteesta, suunnittelivat ja arvioivat asiakkuutta dialogisessa keskustelussa. Usein kotikäynnit, neuvottelut ja asiakastapaamiset hoidettiin yhdessä. Ainoa merkittävä ero työnjakoon nähtiin siinä, että sosiaalityöntekijä oli vastuutyöntekijä. Yhteisen keskustelun ja arviointityön ”tuloksena” sosiaalityöntekijä päätti asian. Työparina työtehtäviä saatettiin jonkin verran jakaa sattumanvaraisesti, esimerkiksi sovittiin puhelinsoitoista, mutta työnjakoa ei sinänsä määrittellyt ammattikunta.

Yhdessä haastattelussa tuli esiin ero tiimin toteuttamassa työparikäytännössä neljän muun tiimin käytänteistä. Tässä tiimissä työpariuteen oli kuulunut selkeästi töiden jakaminen. Tässä tiimissä yhteinen tekeminen oli vähäisempää ja työpareilla oli selkeä käsitys siitä mikä oli kummankin työtehtävä. Oli sovittu, että sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä toimivat myös erillään hoitaen yhteisesti sovittuja vastuualueita ja taas välillä tehtiin yhdessä. Esimerkiksi sovittiin, että sosiaaliohjaaja kävi tiiviisti kotikäynneillä ja toi tiedon sosiaalityöntekijälle.

*” ni useimmiten on semmoiset perheet jotka on tarvinnu useammin kotikäyntejä siis tiiviimpää työskentelyä ni sit ne on tullu sosiaaliohjaukseen...”*

Kehittämistyön kannalta tämän tiimin toteuttama käytäntö osoittautui merkitykselliseksi sekä keskeiseksi. Päätin ottaa tämän tiimin käytännöt malliesimerkkinä esille työyhteisössä kehittämisprosessin edetessä. Tiimin käytännön merkityksellisyyttä tuettiin myös sosiaaliohjaajien puheenvuoroissa. Sosiaaliohjaajat kokisivat eron näkymisen työnjaossa olevan tärkeä.

*”on tullut uusi ammattiryhmä mikä kuitenkin on niinko alemmin koulutettu ja rajattuun työnkuvaan hoitaa sitä samaa asiakasprosessii, asiakkaitahan varten me on tultu niin siin pitää ol niinko joku ero ja ku se ei oo voinu jatkuu enää samallai et ne sosiaalityöntekijät hoitaa samalla tavalla ku aina ennenkin”*

*”eihän me voida olla niinko iha, niin no tasavertasii siinä ko keskustellaan, mut siin prosessis täytyy olla jotain eroa ko se niinko näkyy”*

#### 5.4 Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöskentelyn toiminnot

Työnjaon puuttumattomuuden esiintyminen puheenvuoroissa sai tutkimaan aineistoa siten, että halusin selvittää, miten työntekijät kuvailivat toimintaansa ja työtehtäviään työparityöskentelyn aikana. Aineistoa teemoittamalla löysin haastatteluista työparina toimivien sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän toimintaa kuvaavia ilmaisuja. Luokittelin ilmaisut taulukoksi, jossa pääluokan muodosti toimintaa kuvaavat ilmaisut. Koska työnjakoa ei ollut juurikaan mietitty, löytyi paljon yhteistä toimintaa kuvaavia ilmaisuja, jossa työtehtäviä tehtiin yhdessä. Työparityöskentelyssä sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän yhdessä tehdyt työtehtävät olivat eniten yhteistä keskustelua ja arviointia kyseessä olevasta asiakasprosessista. Tämän lisäksi yhteisessä toiminnassa asiakastapaamiset vedettiin yhdessä, jolloin tarkoitettiin, että tapaamisen vastuu jakautui kummallekin jolloin kumpikin oli tapaamisessa aktiivinen keskustelija asiakkaan kanssa. Yhteistä toimintaa määriteltiin myös asioiden hoitamisella yhdessä, esimerkiksi selvitettiin yhdessä lapsen sijaishuoltoapaikkaa.

*”on sillai et kumkikin puhuu tapaamisel saman verran, aika tasavertasta”*

*”et tietoo enemmän et yhdes arvioidaan, et auttaa siinä tarpeen arvioinnissa”*

*”se on varmaa sitä mitä se parhaimmillaan kuuluukin olla et saa tukee siitä toisesta ja voi luottaa siihen et tehdään yhdessä”*

*”et nään et siinä kun tehdään yhdessä työparityöskentelynä ni siin toimitaan niinku tasavertasina työpareina niin kauan kun vaan voidaan, et siin ei oo mikää semmonen et no tää ei kuulu mun hommaa, tua kuuluu sun hommaa, eli et siinä toimitaan niinku määrättyyn pisteeseen asti yhdessä”*

Mikäli asiakastapaamisen aikana työtehtäviä oli jaettu, se jakaantui ikään kuin luontaisesti siten, että sosiaalityöntekijä veti tapaamisen tai neuvottelun, huolehti palveluista kertomisen asiakkaalle tai otti vastuuta aikuisen kanssa työskentelystä antaen ohjeita ja neuvoja. Yhteisessä asiakastapaamisessa työtehtäväksi sosiaaliohjaajalle määriteltiin lapsen tai nuoren kanssa työskentely.

Haastatteluiden perusteella työparityöskentelyssä työtehtävistä sopiminen oli hyvin joustavaa. Mikäli työparityöskentelyssä oli sovitusti jaettu työtehtäviä erillään

suoritettaviksi, oli sosiaaliohjaajan työtehtäväksi sovittu sekä asiakastyöhön liittyviä työtehtäviä että muita lastensuojelutyöhön kuuluvia työtehtäviä. Asiakastyöhön liittyviä työtehtäviä olivat asiakkaan tukeminen, yhteydenpito asiakkaaseen, asiakkaan tapaaminen toimistolla, kotikäynti, tiedon tuominen sosiaalityöntekijälle, puhelut, asiakastapaamisen tai asiakaspalaverin hoitaminen, lapsen tai nuoren tapaaminen ja nuoren kuulusteluun osallistuminen. Muita työtehtäviä olivat asiakastapaamisten kirjaus, kirjeiden laittaminen, kopiointi sekä muiden yleisten asioiden hoitaminen.

*”nii et sosiaaliohjaajana tekee sitä kenttätyötä”*

*”mut meil on ainakin niin et tää aika mitä mä oon ollut et mä oon ollu lasten kans sitte et tottakai yhdeskin mut kun on tehty jotai erikseen niin mä oon ottanu lapset”*

*”et mikä mä ny oon joku postitustoimisto tai sit mä kopioin jotai et ei se oo automaattisesti niin”*

Työparityöskentelyssä sosiaalityöntekijän omiksi työtehtäviksi nousivat palveluiden järjestäminen ja niistä huolehtiminen, päätösten tekeminen ja tietokoneelle päätöksen kirjaaminen, tapaamisten kirjausvastuu sekä nuoren kuulusteluihin osallistuminen.

*”asiakasprosessiin liittyvät työt ett sosiaalityöntekijä näpyttelee tietokoneelle päätökset jotka on yhdes kyl keskusteltu ja arviotu”*

*”sosiaalityöntekijä sen huolen tästä tavallaan tunnisti et, mitä me tehdään”*

*”se suunnitellaan kun selvityksiä tehdään et tottakai käydään ne et mitä siin on ongelmia ja miten sitä kannattaa kartoittaa ja selvittää mut et kyllä se hänellä on se vetovastuu, et mitä siin selvitetään ja mikä jää vähemmälle”*

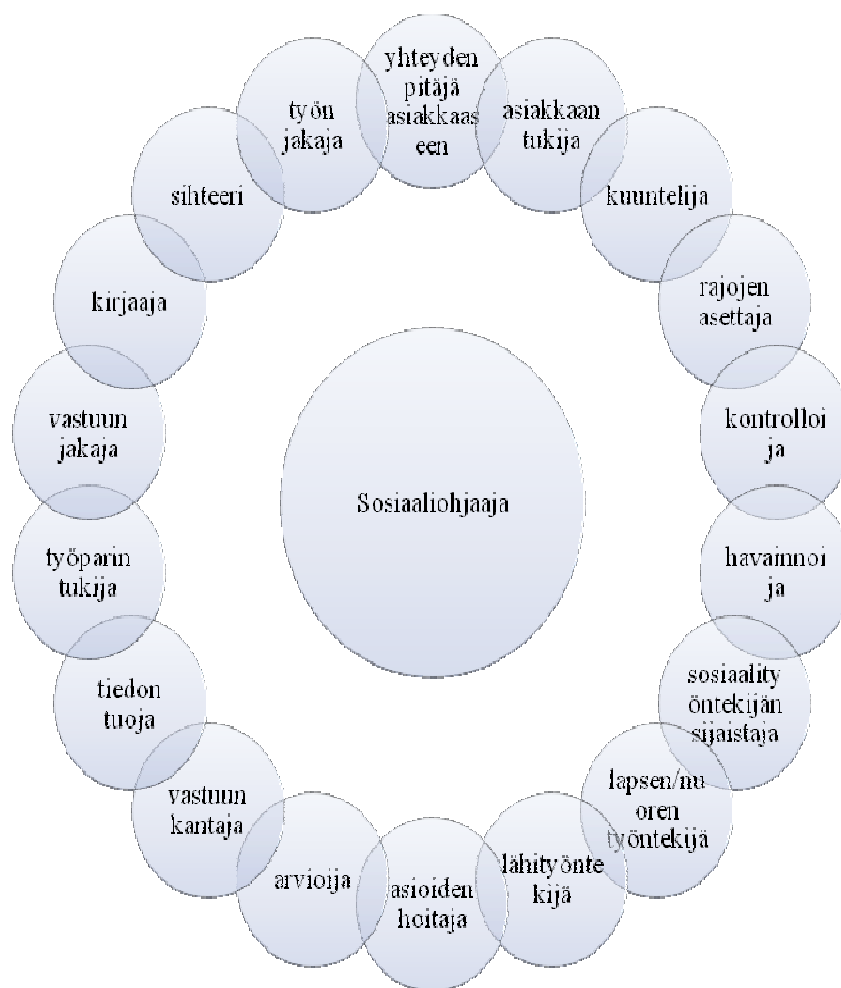
Puheenvuoroissa tuotiin esiin, että työtehtävien suunnittelua ja jakamista tulisi tehdä vallitsevaa tilannetta enemmän. Suunnittelu saattoi tapahtua automatkalla asiakkaan luokse ajaessa. Puheenvuoroissa myönnettiin, että suunnittelun avulla voitaisiin sopia siitä, mitä kumpikin työpäreistä tekisi, jolloin ei tehtäisi aivan samoja töitä. Erityisesti sosiaaliohjaajien puheenvuoroissa nousi esille, että työtehtävien suunnittelulla ja niistä keskustelulla työ koettaisiin mielekkäämmäksi. Työtehtävien suunnittelua estävinä tekijöinä puheenvuoroista nousivat kiireeseen, työtilanteiden hektisyyteen sekä asiakastilanteiden yllättävään muuttumiseen liittyvät puheenvuorot.



## 5.5 Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän roolit työpariudessa

Etsin kartoitusvaiheen aineistosta sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän toimintaan sopivia rooleja. Tutkimalla työparin rooleja ja selkeyttämällä niitä työparien oma osaaminen vahvistuisi, oma työ helpottuisi sekä työn mielekkyys lisääntyisi. Tämän lisäksi työparina työskentely paranisi, kun kumpikin tietäisi oman roolinsa. Luokittelin roolit taulukoksi muotoilemalla rooleja tekemistä kuvaavista ilmaisuista. Taulukoinnin avulla havainnoillistui, että työpariudessa osa rooleista oli samoja sekä sosiaaliohjaajalla että sosiaalityöntekijällä. Lisäksi selvisi, että työpariudessa sosiaalityöntekijän rooli oli selkeämpi kuin sosiaaliohjaajan rooli. Sosiaalityöntekijän roolit näyttäytyivät suhteessa osaamisen ja tehtävärakenteen näkökulmista katsoen toimivilta. Sosiaaliohjaajan rooli taas vaihteli, näyttäytyi epäselvänä ja oli osittain sosiaalityöntekijän rooli. Kuitenkin sosiaaliohjaajalla ilmeni myös ammattikunnan mukaan jakautuvia rooleja, joiden mukaisesti kehittämistyössä voitiin hahmottaa sosiaaliohjaajan roolin selkeyttämistä.

Seuraava kuvio havainnollistaa sosiaaliohjaajan rooleja työparityöskentelyssä.



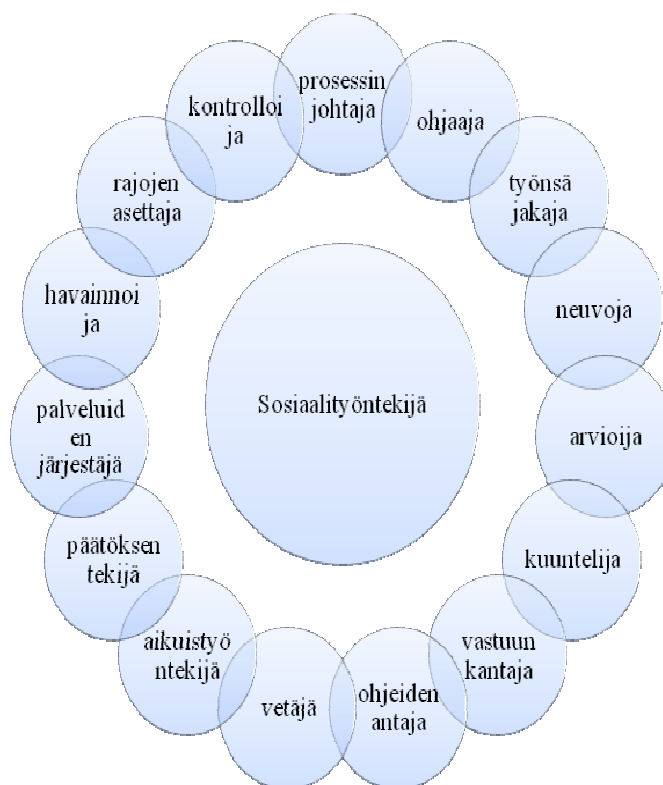
Kuvio 5.5.1 Sosiaaliohjaajan roolit työparityöskentelyssä

Työparityöskentelyn sosiaaliohjaajan roolien tarkemmat kuvaukset koostuivat seuraavasti:

- *yhteydenpitäjä asiakkaaseen*, tällöin työpariudessa sosiaaliohjaaja oli toiminut sosiaalityöntekijää aktiivisemmin asiakkaaseen yhteydeittäjänä, esimerkiksi puhelinsoitot asiakkaalle.
- *asiakkaan tukijan tai kuuntelijan* roolissa sosiaaliohjaaja oli työpariudessa ollut lähempänä luottamuksellisessa suhteessa asiakkaaseen, tukien esimerkiksi huostaanoton prosessissa asiakasta.
- *rajojen asettajan rooli* sosiaaliohjaajalla liittyi työparityön yhteiseen tiiviiseen työskentelyyn, jossa työparit yhdessä rajasivat asiakasta esimerkiksi nuoren neuvottelussa.
- *vastuunjakaja ja kontrolloija* merkitsivät rooleina sosiaaliohjaajalle asiakasperheen kanssa työskentelyä työparin tiiviissä yhteisessä tekemisessä.

- *työn jakaja* roolina liittyi tiiviiseen yhteiseen tekemiseen, jossa asiakasprosessiin liittyviä töitä jaettiin kiireen vuoksi, esimerkiksi sosiaalityöntekijän työtaakan vuoksi.
- *havainnoijan* rooli oli liittynyt sosiaalihojaajalla tilanteisiin, joissa oli sovittu että yhteisellä kotikäynnillä sosiaalihojaajan tehtävänä oli kirjata ja toteuttaa tilanteen havainnointia.
- *sosiaalityöntekijän sijaistajan* rooli liittyi tilanteisiin, joissa yhteisen asiakasperheen tapaamisessa ei ollut sosiaalityöntekijää paikalla esimerkiksi sairauden vuoksi, tällöin sosiaalihojaaja hoiti asiakastapaamisen sosiaalityöntekijän puolesta.
- *lapsen / nuoren työntekijän* rooli oli sovittu sosiaalihojaajalle kun asiakastapaamista oli jaettu esimerkiksi lastensuojelutarpeen selvitykseen liittyvässä nuoren tapaamisessa.
- *lähityöntekijän ja tiedon tuojan* roolit tulivat esille tiimin puheenvuoroista, joissa sosiaalihojaajan ja sosiaalityöntekijän työparius oli jaettu työnjaollisesti omiksi alueiksi.
- *asioiden hoitaja* sosiaalihojaajan roolina tarkoitti tilanteita, joissa sosiaalihojaajalla oli asiakastilanteeseen liittyvää selvittelyä, esimerkiksi puhelinsoittoja eri tahoille.
- *arvioijan* rooli liittyi asiakastilanteen yhteiseen arviontiin sosiaalityöntekijän kanssa.
- *vastuun kantaja* roolina näkyi tilanteissa, joissa sosiaalihojaaja otti käytännössä vastuun asiakkaan prosessin etenemisestä, esimerkiksi onko perhetyö oikea tukimuoto.
- *työparin tukija* roolina merkitsi tilanteita joissa asiakasperhe oli vaativa ja haastava ja tämän vuoksi tarvittiin työparia tueksi sekä asiakastilanteiden purkamiseksi.
- *kirjaajan ja sihteerin* roolit liittyivät tilanteisiin joissa sosiaalihojaaja kuvasi omaa tekemistään työpariudessa olevan asiakirjojen kopioimista, kirjeiden postittamista sekä tapaamisten kirjaajana toimisena.

Seuraava kuvio havainnollistaa sosiaalityöntekijän rooleja työparityöskentelyssä.



Kuvio 5.5.2 Sosiaalityöntekijän roolit työparityöskentelyssä.

Työparityöskentelyn sosiaalityöntekijän roolien tarkemmat kuvaukset koostuivat seuraavasti:

- *prosessin johtajan ja palveluiden järjestäjän* rooleihin liittyviä kuvauksia löytyi useista sosiaalityöntekijän puheenvuoroista, he nimesivät työtehtäväkseen olevan perheen palveluiden selvittämisen ja sopimisen, sekä niiden etenemisen koordinoimisen.
- *päätöksen tekijän ja vastuun kantajan* roolit sosiaalityöntekijöiden puheenvuoroissa tulivat selkeänä esiin sosiaalityöntekijälle kuuluvina tärkeimpinä työtehtävinä.
- *aikuistyöntekijä* sosiaalityöntekijät kokivat, että työparina työskennellessään sosiaalityöntekijälle kuuluu aikuisen kanssa työskentely ja sosiaaliohjaajalle lapsen kanssa työskentely tilanteissa, joissa jaettiin asiakastapaamista.
- *vetäjä* roolilla tarkoitettiin tilanteita joissa sosiaalityöntekijä koki neuvottelun tai asiakastapaamisen vetovastuun omaksi tehtäväkseen.

- *kontrolloijan, neuvojan ja ohjeiden antajan* roolit koettiin enemmän kuuluvan sosiaalityöntekijälle esimerkiksi vanhempien kanssa työskennellessä.
- *arvioija* roolina esiintyi puheenvuoroissa, joissa koettiin että arviointia työparityöskentelyssä tehdään yhdessä sosiaaliohjaajan kanssa.
- *rajojen asettaja* liittyi sosiaalityöntekijän roolissa perheen tai nuoren rajoittamiseen esimerkiksi sijoituspäätösten yhteydessä.
- *havainnoija* roolina esiintyi puheenvuoroissa, joissa sosiaalityöntekijät kokivat yhteiseksi tehtäväksi tiiviin yhteistyön sosiaaliohjaajan kanssa.
- *työnsä jakaja* roolina liittyi puheenvuoroihin, joissa sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja tekivät yhteistä tiivistä työtä asiakasprosesseissa.
- *ohjaaja* roolina esiintyi puheenvuoroissa, joissa koettiin että työparityössä ohjausta tehdään yhdessä sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan toteuttamana.
- *kuuntelija* roolina esiintyi puheenvuoroissa, joissa koettiin että työpareista sosiaalityöntekijä oli päässyt lähelle asiakasta ja asiakkaan kuuntelijana oli ollut sosiaalityöntekijä.

## 5.6 Kooste keskeisemmistä kartoitusvaiheen työyhteisön kehittämiskohteista työparityöskentelyyn liittyen

### 5.6.1 Sosiaaliohjaajan työtehtäviin liittyvät kehittämiskohteet

Kartoitusvaiheen haastatteluiden yhtenä osana oli kartoittaa työyhteisön kehittämisajatuksia ja visioita liittyen sosiaaliohjaajan työtehtäviin tai sosiaaliohjaajan rooliin yleisemmin lastensuojelun avohuollossa. Tuloksiin olen koostanut työpariuteen liittyviä kehittämisajatuksia. Työyhteisön puheenvuoroista nousi esiin, että sosiaaliohjaajien osaaminen ei riittävästi tule esiin työparityöskentelyssä. Toivottiin, että sosiaaliohjaajien osaamista hyödynnettäisiin vallitsevaa tilannetta paremmin. Työntekijät toivat puheenvuoroissaan esiin, että sosiaaliohjaajien osaamista saataisiin esille, mikäli sitä katsottaisiin lähtökohtaisesti tästä näkökulmasta.

*”että siinä olis sosiaaliohjaajan osaaminen jostakin erityisalueesta et mikä tulee jo koulutuksessa”*

*”mut et musta olis kiva et mä pystysin työparina käyttämään hyväkseni sitä ammattitaitoa jostakin osa-alueesta”*

*”et olis sosiaalityön päälle ekstraa”*

*”voisi jatkossa enemmän hyödyntää ihmisten osaamisalueita, jota on täällä sisällä, kehitysvammasta esimerkiks”*

Tiiviin yhdessä tekemisen työparityöskentelyn käytännössä katsottiin sosiaaliohjaajan työtehtävien suhteen olevan selkeä kehittämisen paikka. Sekä sosiaalityöntekijöiden, että sosiaaliohjaajien puheenvuoroissa toivottiin sosiaaliohjaajille luotavan jonkin oman vastualueen, jossa olisi selkeitä itsenäisiä työtehtäviä.

*”sosiaaliohjaajalla pitää olla joku oma alue, et joku selkee vastuu et sul on oma työ et ei et oot vaa toisen työpari, et ei se sul ei oo niinko mitää omaa ”*

*”oma sen (työn) pitää olla, et ei voi olla vaan sellanen äänetön yhtiökumppani joka seuraa aina mukana määhän tarkotan et olet jokaisessa työparina, pelkästään sellanen et täs olis joku jonka voit aina ottaa pari, et ei aina voi mennä kahdestaan ”*

*”sosiaaliohjaajanakaan mä en tykkää tehdä kaikkee yhdes, haluan omaa työtä ”*

*”ihannetila olis et sosiaaliohjaajalla olis omia asiakkaitakin”*

Sosiaaliohjaajan roolin nähtiin olevan epäselvä ja sitä tulisi saada selkiytettyä vallitsevasta käytännöstä.

*”et se pitää olla järjestelmällistä et ei se oo vähä riipin raapin, tehdään mutta tavoite olis et tiedetään et tää menee tällai jne, kaipaa järjestelmällistä”*

*”tää kaksoisrooli tekee hankalaks et misä kohtaa on et tehdää sosiaaliohjausta suunnitelmallisesti, et olis petrattava ja selkiytettävä”*

*”ni et jos se olis sosiaaliohjaajan toimenkuva sellanen selkee sillai selkeytetty tääl lastensuojelutoimistossa”*

Ratkaisuksi sosiaaliohjaajan roolin selkiytymiseen ehdotettiin useissa puheenvuoroissa, että sosiaaliohjaajien toimiminen tiiviissä työparityön käytännössä jätettäisiin kokonaan pois.

*”olis se hyvä et kaikki sosiaaliohjaajien resurssit ei menis pelkkää työparityöskentelyyn, et ei niin et sosiaaliohjaaja on sen sosiaalityöntekijän jatke, kun se ei ehdi ite ”*

*”pyrittäisiin lisäämään sosiaalityöntekijöiden työparina toimimista keskenään jotta sosiaaliohjaajille jäisi aikaa ja rauhaa tehdä sosiaaliohjausta”*

*”mielestäni sosiaalityöntekijät vois työskennellä keskenään enemmän, paitsi silloin jos on sosiaaliohjaus tukitoimena niin silloin on sosiaaliohjaaja työparina ”*

Tutkimustehtäväni osalta tämä tulos oli merkittävä, työyhteisöstä nousi selkeästi samansuuntaisia näkemyksiä, jotka olivat tavoitteena myös opinnäytetyössäni. Lisäksi oma lähtökohtani tutkimuksen tekemiseen kiteytyi juuri tähän samaan havaintoon, voitiin siis todeta että oma reflektiivinen pohdintani lähtökohtana kehittämistyölle oli samansuuntainen kuin työyhteisön tuottamat näkemykset.

### 5.6.2 Työkäytänteisiin liittyvät muut ratkaisuehdotukset

Kartoitusvaiheessa nousi ratkaisuehdotus, jossa sosiaalityöntekijät toimisivat keskenään kollegiaanisenä tukena toisilleen, vaikka eivät sinänsä toimisi välttämättä työparina asiakastyössä. Ratkaisuehdotus nousi esiin yhden tiimin toteuttamana käytäntönä. Lisäksi nähtiin tietyn tyyppisiä asiakkuuksia, joissa tulisi olla kaksi sosiaalityöntekijää työparina, esimerkiksi asiakkuuden haastavuuden perusteella.

*”...sosiaalityöntekijät enemmän työpareina niissä haastavissa perheissä etenkin ja muutenkin”*

*”mun mielestä huostaanotois pitäis olla kaksi sosiaalityöntekijää”*

*”...mä näen et me saadaan siinäkin kohtaa toinen toisistamme tukea ja et näen et sosiaaliohjaajan ei tarvii vastata siihen työparitarpeeseen”*

*”Vastuunkantaminen... mä ajattelen et meil on sama valta päättää siitä asiasta sillon se valta jotenkin, me saadaan se jotenkin et se on oikeuskelpoinen et sitä niinko mieltii sellasissa tilanteissa”*

*”et jos on kaksi sosiaalityöntekijää siinä niin, sit jos on vaikka toinen sairaana ja sosiaalityöntekijä voi tehdä tiettyjä päätöksiä siinä on tietysti semmoinen puoli et kumpikin voi tehdä sitten, heil on samat kyllä vaikka se toinen on tietysti se perheen ykköstyöntekijä”*

*”meillä toimii tää hyvin tässä, et musta on niin et käydään paljon keskustelua yhdes, mut jokainen hoitaa oman tonttinsa”*

*”paljon me nyt ... kans sit pohditaan muuten niitä asioita vaikka ei käydä yhteisillä käynneillä, et tulee eri näkökulmaa ja mietitään et mun mielestä se ei välttämättä tarvii sitäkään et sä oot jokaises tapaamises yhdes vaan niit voi muutenkin mieltii”*

Sosiaalityöntekijät kokivat tärkeänä edelleen asiakastyön tekemisen lähellä asiakasta, etenkin asiakkuuksissa, joissa ei ollut muita tahoja tai tukitoimia. He perustelivat tätä sillä, että oli tärkeää saada kokea oman työn vaikuttavuutta asiakkaaseen syntyneen luottamuksellisen suhteen kautta. Sosiaalityöntekijät kokivat tärkeänä, ettei heidän työnsä ajautuisi pelkästään byrokraattisten työtehtävien hoitamiseksi muiden toimijoiden hoitaessa lähityön asiakkaan kanssa.

*”haluan olla lähellä asiakasta, ei niin että valmistelen päätökset ja olen kumileimasin ja sosiaaliohjaaja tekee kotikäynnit, en suostu oleen niin”*

*”mut et ei voi aina olla kaksi, ei asiakkaaseen synny sellasta luottamuksellista suhdetta jos on aina työpari mukana, et sen takii sosiaalityöntekijän pitäis tavata yksinkin ku on kuitenkin niin harvoin niitä tapaamisii”*

*”...ja se kuuluu tähän itsestään selvänä et mennään ja tehdään yksin ja se on parempikin niin ”*

*”mä en tykkäis mennä jonku toisen kanssa aina kaikkii perheisiin”*

## 5.7 Kartoitusvaiheen tulokset suhteessa kehittämisprosessin muihin tuloksiin

Kehittämisen prosessin muut tulokset pohjautuivat paljolti kartoitusvaiheessa esiin tulleisiin tuloksiin ja työyhteisön ratkaisuehdotuksiin. Työparityöskentelyn käytäntöä alettiin jäsentämään työyhteisön keskusteluissa aikaisempaa paremmin. Kartoitusvaiheen keskustelut toivat työparityöskentelyn käytäntöön jo itsessään selkeyttä. Aiemmin, opinäytetyön alkuvaiheen epäselvät tilanteet jäivät vähemmälle. Sosiaaliohjaajien näkökulman esiin nostaminen vei työyhteisön näkemyksiä työnjaollisen näkökulman äärelle. Työyhteisössä alettiin hahmottamaan työnjaon merkitystä, sillä aiemmin sitä ei oltu juurikaan mietitty lukuunottamatta yhden tiimin käytäntöjä. Voidaankin todeta, että työparikäytäntöjen puheeksi ottaminen tuotti jo itsessään muutosta aiempaan tilanteeseen.

Työyhteisön tuottaman kehittämisen tuloksena työkäytäntöjä päätettiin muuttaa kehittämisprosessin aikana. Päätettiin yhdessä, että sosiaaliohjaaja ei toiminut itsestään selvänä vaihtoehtona jokaisessa asiakasprosessissa työparina, vaan työparitarpeen tullessa käytettiin harkintaa työparin valinnassa. Mikäli sosiaalityöntekijä koki tarvetta työparille, tuli arvioida toimiiko työparina toinen



sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja vai työyhteisön ulkopuolelta esimerkiksi perhetyöntekijä. Mikäli työparina toimi toinen sosiaalityöntekijä, oli kyseessä haastavampi ja vaativampi asiakkuus. Mikäli työparina toimii sosiaaliohjaaja, oli kyseessä sosiaaliohjauksen prosessissa oleva asiakkuus. Työparikäytännön kriteereitä kehitettäessä muutostiimin sosiaaliohjaajan rooli selkiytyi kuin itsestään. Keskustelun vieminen työparityöskentelyn käytäntöön tuotti muutosta kehittämisen alkutilanteesta, jolloin työparityön käytäntö oli jäsentymätön ja sosiaaliohjaajan rooli siinä epäselvä.

Muutostiimissä lähdettiin kokeilemaan uutta käytäntöä, jossa sosiaaliohjaajan työpanosta vähennettiin tiiviistä yhteisestä työparityöskentelystä ja sosiaaliohjaajan työtehtäviä keskitettiin itsenäiseen työhön sosiaaliohjaukseen tukitoimena. Työparitarpeisiin sosiaaliohjaajat vastaisivat enää sellaisissa tilanteissa, joissa työparin tarve on lyhytaikaisempaa. Kartoitusvaiheessa esiin noussut erään tiimin toteuttama työparikäytännön malli konkretisoitui käytännön tasolla muissakin tiimeissä. Tämä tiimi oli nähnyt työparityöskentelyn siten, että heille työpariudessa oli mukana sosiaaliohjaajan toteuttama sosiaaliohjaus tukitoimena ja työparius oli enemmän taustalla. He olivat sopineet työnjakoa ja vastuualueita työparityöskentelyssä. Tässä tiimissä sosiaaliohjaaja toimi vain osassa asiakasproseista mukana, juuri niissä asiakkuuksissa, joissa se oli tarkoituksenmukaista. Tämän tiimin mallin otin esimerkkinä esille keskusteluissa kokeiluvaiheessa. Ajatuksenani oli, että uutta mallia voisimme viedä työparityön käytäntöissä tämän tiimin toteuttamaan käytäntöön.

Kehittämisen myötä työparityöskentely tuli ymmärtää uudella tavalla, työparityöskentely säilyi, mutta uudessa muodossaan se tarkoitti käytäntöä, jossa sosiaalityöntekijä oli päättänyt sosiaaliohjauksesta tukitoimena. Tällöin sosiaaliohjaajalla oli oma roolinsa toteuttaa sosiaaliohjausta tukitoimena ollen asiakkaan lähityöntekijänä, mutta työparityöskentely sosiaalityöntekijän kanssa säilyi taustalla. Näissä sosiaaliohjauksen prosesseissa sosiaaliohjaajalla oli omia itsenäisiä työtehtäviä, joiden työskentelyn tavoitteet oli määritelty asiakassuunnitelmassa. Sosiaaliohjaaja suunnitteli itsenäisesti sosiaaliohjauksen toteutuksen sisältöä, mutta työparina toimiessaan sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä säilyttivät dialogisen keskustelun asiakkuudesta.

## 6 KEHITTÄMISPROSESSIN ETENEMISEN VAIHEITA

Prosessoidessani opinäytetyön kehittämisvaiheita, huomasin ettei niiden kertominen loogisessa järjestyksessä ollut aivan yksinkertaista, sillä kehittymistä ja kehittämistä oli tapahtunut runsaan vuoden aikana pienissä erissä ja vähitellen muotoutuen. Raportin kirjoitusvaiheessa huomasin, että matka alkupisteestä oli vienyt eteenpäin ja se oli ollut kehämäisesti etenevä prosessi.

Kehittämisprosessin aikana tapahtui tutkimuksen keskeisissä toimijoissa muutos. Vuoden 2011 marraskuussa aloittivat toiminnan alkuarviointitiimi ja muutostiimi. Alkuarviointiimin toiminnan käynnistyttyä sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työtehtävistä sovittiin alkuarviointitiimin sisäisissä tiimikokoontumisissa. Sosiaaliohjaajien työtehtäviksi sovittiin työparina toimiminen lastensuojelutarpeen selvityksessä sekä tämän prosessin aikana sovittiin työtehtävien jakoa sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välille. Tämän lisäksi alkuarviointitiimin sosiaaliohjaajat toimivat päivystystyössä yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa. Alkuvuodesta 2012 päädyin rajamaan alkuarviointitiimin kehittämisprosessin ulkopuolelle, sillä tällöin alkuarviointitiimissä koettiin, ettei työparikäytännössä vaadittu välittömiä kehittämistoimenpiteitä. Alkuarviointitiimin työntekijät olivat mukana siis kehittämisen ensimmäisessä ja toisessa vaiheessa. Tämän jälkeen tiimin jäseniä oli satunnaisesti mukana joissakin keskusteluissa, joita käytiin kehittämisen tiimoilta.

Opinäytetyössä hyödynnettiin myös Satakunnan lastensuojelun kehittämysyksikön asiantuntemusta, yhteistyötä tehtiin kehittämysyksikön kehittäjä-sosiaaliohjaajan kanssa. Kehittämysyksikön sosiaaliohjaajan kanssa sovittiin, että sosiaaliohjaajien vertaisryhmässä voidaan käsitellä opinäytetyön aihetta sekä keskustella kartoitusvaiheen tuloksista. Opinäytetyön aihetta käsiteltiin sosiaaliohjaajien vertaisryhmässä kaksi kertaa, joista toisella kerralla keskustelimme keskeisemmistä kartoitusvaiheen tuloksista. Sosiaaliohjaajien vertaisryhmään osallistuivat kehittäjä-sosiaaliohjaaja sekä avoimuuden että sijaishuollon sosiaaliohjaajat. Vertaisryhmässä kokemusten jakaminen sekä toistemme toiminnan vertailu ja peilaaminen hyödyttivät etenkin muutostiimissä toimivien sosiaaliohjaajien työkentän hahmottamista.

Vertaisryhmän keskustelujen tuloksena voitiin todeta, että kun oli sovittu selkeästä prosessista, jossa sosiaaliohjaaja toimii, oli sosiaaliohjaajan työtehtävät ja rooli selkeämmin sovittavissa ja hahmotettavissa. Sijaishuollon sosiaaliohjaajat toteuttavat alkuvaiheen tukea sijaisperheeseen sijoitettujen lasten sijaisperheissä. Sijaishuollon sosiaaliohjaajat olivat keskusteluiden perusteella tietoisempia omista työtehtävistään kuin avohuollossa toimivat muutostiimin sosiaaliohjaajat.

Prosessin edetessä kehittämiselle oli annettava riittävästi aikaa, keskustelulle ja mielipiteiden esille tuomiseen oli annettava tilaa. Ennenkaikkea sosiaaliohjaajien ääni tuli saada kuuluville, sillä työparikäytännön kehittämisen keskiössä oli tarkastella juuri sosiaaliohjaajan roolia ja työtehtäviä ja niiden uudelleen miettimistä. Avoin keskustelu muutoksen ideaperusteista ja menettelytavoista oli eteenpäin menemisessä tärkein onnistumisen tekijä. Avoimessa keskustelussa korostuivat riittävät kommunikaatiotaidot toteuttaa rakentavaa keskusteluilmapiiriä. Vuorovaikutustilanteisiin ja yhteisessä kehittämisessä toimimiseen liittyivät minulle tutkijana suurimmat haasteet. Miten tuoda kehittämisajatustani esille sekä saada työyhteisöä osallistumaan yhteiseen avoimeen keskusteluun. (Kirjonen 2006, 131-132.) Eniten kehittämisinnon ylläpitämisessä vaikutti se, että johtavat sosiaalityöntekijät olivat mukana tukemassa sitä, että kehittämisprosessia vietiin eteenpäin pienissä erissä arkityön ohessa. Kehittämisessä tukena oli osaltaan myös sosiaali- ja perhepalveluiden johtaja, joka kannusti työyhteisöä kehittämismyönteisyyden ylläpitämisessä tukemalla opinäytetyön hyödyllisyyttä. Hänen viestintään työyhteisölle oli kannustaa työyhteisöä ottamaan omaa osaamistaan käyttöön. Olennaista kehittämisen eteenpäin menemisessä oli myöskin se, että samaan aikaan toinen opinäytetyön tekijä toteutti omaa opinäytetyötään, jossa kehitettiin sosiaaliohjauksen prosessia. Opinäytetöiden tavoitteet tukivat toisiaan lähellä olevien aiheiden vuoksi.

Kehittämisen prosessia voidaan hahmottaa mukailen Heinon (2006, 176-178) artikkelissaan esittelemää Nonakan kehittämä tiedon muuntumisen nelivaiheista prosessia. Ensimmäisessä vaiheessa työyhteisössä aiemmin hiljaisen tiedon varassa ollut aihetta nostettiin esille ja siirrettiin toisille. Tiedon siirtäminen toisille tapahtui yhteisten kokemusten ja yhteisen tekemisen kautta. Tässä tieto saattoi siirtyä myös ei-tietoisestikin. Seuraavassa vaiheessa tapahtui tiedon ulkoistamista, jossa hiljainen

tieto ilmaistiin, jaettiin ja tehtiin näkyväksi. Tapahtui siis sekä oman tiedon tuottamista toisille, että tiedon vastaanottamista reflektoiden omia näkemyksiä. Tässä vaiheessa tukena olivat dialogiset haastattelut sekä niistä syntyneen tiedon esitleminen työyhteisölle. Tällöin aiempaa hiljaista tietoa oli käsitteellistetty, joka edisti reflektion ja vuorovaikutuksen mahdollisuutta työyhteisön jäsenien avulla. Kolmannessa vaiheessa tieto yhdistettiin uudella tavalla, tässä korostui oma roolini tiedon kokoajana, yhdistäjänä, luokittelemalla sekä uudelleen muotoilemalla. Tähän yhdistämiseen osallistui edelleen työyhteisö niissä keskusteluissa ja palaverissa joissa kehittämisaihetta käsiteltiin. Yhdessä loimme yhteistä ymmärrystä ja haimme yhteistä ratkaisua kehittämisongelmaani. Viimeisessä ja neljännessä vaiheessa syntyneitä tietoja sisäistettiin sekä omaksuttiin arkitoimintoihin ja käytäntöihin. Uutta käytäntöä lähdettiin kokeilemaan ja tekemään uutta toimintamallia uuden tiedon prosessissa syntyneen tiedon tuloksena. Tämä uusi syntynyt tieto taas omaksuttiin hiljaiseksi tiedoksi, tällöin oli tapahtunut tekemällä oppimista. Tämä vaihe ajoittui loppukesälle ja alkusyksylle 2012, jolloin uutta toimintamallia työparikäytännöstä alettiin toteuttamaan käytännössä. Vaiheiden lisääntyessä tieto syveni matkan varrella ja yhdessä tekemisestä tuli yhdessä oppimista. Edellytyksenä tässä vaiheittaisessa prosessissa oli työyhteisön kyky reflektoida omaa toimintaansa.

Kehittämisen prosessin ensimmäisen vaiheen voi paikantaa alkusyksylle 2011, kun opinäytetyön aiheestani aloitettiin keskustelemaan epävirallisissa keskusteluissa. Silloin keskusteluissa olivat mukana hämmennys, ihmettely, kyseenalaistaminen ja näkemysten erilaisuudet. Aihe oli nostettu esille ja sen kautta työyhteisössä lähdettiin asiaa prosessoimaan. Toisessa vaiheessa olleen kartoitusvaiheen toteuttamisen tarkoituksena oli tuoda esiin työyhteisön näkemyksiä työparikäytännöistä, löytää siihen liittyviä työyhteisön kehittämistarpeita, sekä tehdä käytäntöä näkyväksi. Keskeisimmät teemat työyhteisön näkemyksistä valitsin kehittämisen tavoitteisiin peilaten. Opinäytetyön kehittämistyö rakentui prosessorientaation mukaisesti reflektiivisyyttä korostaen. Toisin sanoen uutta kehittämistä koskevaa tietoa ja kokemusta syntyi koko prosessin ajan ja kehittämisessä hyväksyttiin toimintaympäristön ja toiminnan muuntuvuus. Kehittämisen toisessa vaiheessa painottui sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien näkemysten ja kehittämisenäkökulmien huomioiminen ja kuuleminen. (Toikko & Rantanen 2009, 49–50.)

Kolmannessa vaiheessa, keväällä 2012 oli tärkeää pitää yllä keskustelua käytännön muutoutumisesta, tässä vaiheessa mukana oli myös kritiikkiä sekä muutosvastarintaa. Osa työyhteisöstä koki, ettei vallitsevaa työparikäytäntöä tulisi muuttaa. Työyhteisössä ei nähty sosiaaliohjaajan roolin merkitystä ja sosiaaliohjaajaa omana ammattikuntanaan, joille olisi tärkeää löytää omia työalueita. Tässä vaiheessa muutostiimille esittelemäni power point-esitykset tuottivat työyhteisössä paljon keskustelua, osin väärinymmärrystäkin, sillä tuloksia kuulemassa ei ollut koko työyhteisö muiden työkiireiden vuoksi. Tämä oli valitettavaa, sillä palaverissa oli tarkoitus keskustella yhdessä sosiaaliohjaajan työtehtävistä työparityöskentelyssä. Tarkoitus oli myös jäsentää työparina toimimista roolien tarkastelun kautta. Palaverista laadittiin muistio, jossa kerrottiin tiivistäen palaverin sisältö. Tässä vaiheessa havaitsinkin, että uskallus opinäytetyön kehittämisen eteenpäin viemisessä korostui. Oli uskallettava jatkaa keskustelua ja asian käsittelyä. Havaitsin, että vaikka palavereissa, tiimeissä ja muissa keskusteluissa käytimmekin samoja sanoja ja puhuimme samasta asiasta, olikin niin, että olimme ymmärtäneet asian osittain eri tavoin. Tällöin oli uskallettava rohkeasti tuoda esiin tutkijan roolia eteenpäin pääsemiseksi.

Kevään 2012 aikana keskusteluja käytäntöjen muutoutumiseksi pidettiin muutostiimin kokoontumisien aikana säännöllisesti, mutta siten, että kehittäminen tapahtui ikään kuin muun työn ohella. Järjestimme myös erikseen sosiaaliohjaajien palavereja, joissa keskusteltiin sosiaaliohjaajan roolista työparityössä sekä yleisemmin sosiaaliohjaajan työtehtävistä. Samoihin aikoihin sosiaaliohjaajien työtehtävien kehitystarpeet tulivat esille myös kehityskeskusteluissa, joita käytiin esimiesten toimesta. Lisäksi sosiaaliohjaajan työtehtävät ja roolit työparityöskentelyssä olivat esillä muissakin palavereissa. Vaikka kehittäminen oli esillä kevään mittaan säännöllisesti, oma tuntumani oli, että sille olisi voinut antaa enemmän aikaa. Keskustelulle ei ollut riittävästi rauhallisia tilanteita, joissa olisimme voineet syventää keskustelun tasoa. Rauhallisten keskustelutilanteiden luominen ei ollut mahdollista kiireen ja hektisen työtilanteen vuoksi, lastensuojelutyössä ajankäytön haastellisuus on vallitseva olotila.

Loppukeväästä 2012 päädyttiin kokeilemaan sosiaaliohjaajien työnkuvan painopisteiden muuttamista. Työparikäytäntöä päädyttiin muuttamaan siten, että työparityöskentelyssä sosiaaliohjaajan tehtävänä oli toteuttaa sosiaaliohjausta avohuollon tukitoimena, jolloin sosiaaliohjaajalla oli oma itsenäinen työalue. Työparikäytäntöä myös pohdittiin laajemmin, jolloin työparitarpeen tullessa tuli käyttää aiempaa enemmän harkintaa, tarve tulisi lähteä asiakasprosessista. Tällöin korostuisi moniammatillisuus työpariudessa. Kevään aikana päätettiin, että syksystä 2012 alkaen sosiaaliohjaajat kokoontuvat omaksi tiimikseen säännöllisin väliajoin. Tiimien kokoontumisten ajatuksena oli sosiaaliohjauksen prosessiin tulevien asiakkuuksien yhteisen arvioinnin toteuttaminen sekä yhteinen sopiminen sosiaaliohjauksen asiakkuuksien jaosta. Tiimin kokoontumisissa ajatuksena oli myös yhteinen keskustelu sosiaaliohjaajien osaamisen ja ammattikunnan vahvistumisesta avohuollossa.

Kesän ja alkusyksyn 2012 aikana uutta toimintamallia alettiin toteuttaa, syksyn 2012 aikana oli havaittavissa uuden mallin alkavan pikku hiljaa vakiintua arkityön käytäntöihin. Syksyn aikana havaitsin, että sosiaaliohjaajat toimivat enää vähän tiiviissä työparityöskentelyssä, esimerkiksi huostaanotoissa oli toiminut kaksi sosiaalityöntekijää, kun aiemmin huostaanoton prosessissa oli usein sosiaaliohjaaja työparina. Tämä havainto tuki opinäytetyöni kehittämisprosessin tuloksia, jonka aikana sovittiin, että vaativiin ja monimutkaisiin asiakkuuksiin ja asiakasprosessin vaiheisiin otettaisiin toinen sosiaalityöntekijä työpariksi.

Kehittämisprosessin aikana saavutettiin tutkimuksen tavoitteet, työparityöskentelyn käytännöstä löytyi työyhteisöön yhteinen ja samankaltainen ymmärrys. Sosiaaliohjaajan työnkuva selkiytyi, työtehtävät löytyivät työparityöskentelyssä ja ne pohjautuivat paremmin sosiaaliohjaajan osaamisen hyödyntämiseen. Lisäksi moniammatillinen työparikäytäntö sosiaaliohjaajan näkökulmasta katsoen oli selkeämpi ja mielekkäämpi. Sosiaaliohjaajan rooli oli aiempaa tarkoituksenmukaisempi.

## 7 UUDEN KÄYTÄNNÖN ESITTELY

Uudessa työparityöskentelyn mallissa olennaisinta on sosiaaliohjaajan osaamisen hyödyntäminen. Tämä tarkoittaa sitä, että lähtökohta työparityöskentelylle lähtee keskeisenä siitä, minkälaisissa asiakasprosesseissa juuri sosiaaliohjaajan osaamisesta on asiakkaalle etua. Sosiaaliohjaajan osaamista peilataan asiakkaan tarpeisiin, miten sosiaaliohjaajan työpanoksella voidaan vastata asiakkaan muutostarpeiden korjaamiseen.

Työparityöskentely lähtee asiakasprosessin tarkastelusta, kun todetaan, että asiakas hyötyy sosiaaliohjaajan työskentelystä, lähtee sosiaaliohjaaja sosiaalityöntekijän työpariksi. Työparityöskentelyn käytännöt sovitaan yksilöllisesti asiakkuuden mukaisesti. Uudessa mallissa käytännön lähtökohtana on kuitenkin aina sosiaaliohjauksen toteuttamisen mukana olo, jonka sisällöstä sovitaan tarkemmin asiakassuunnitelmassa. Uudessa mallissa yhteinen tiivis työskentely jäi pois, sillä sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja toteuttavat kumpikin omaa työtään sovitun työnjaon mukaisesti. Tällöin kummallakin on selkeä tietoisuus omista työtehtävistään, joita toteutetaan erikseen. Työparityöskentelyssä on edelleen mukana yhteinen arviointityö, kuitenkin arviointiin on tullut uusi näkökulma ja lisäarvo siitä, kun sosiaaliohjaaja arvioi asiakkuutta oman työnsä vaikuttavuuden kautta. Tämä haastaa sosiaaliohjaajaa käyttämään omaa osaamistaan entistä monipuolisemmin, ikään kuin laittamaan itseään ja osaamistaan peliin.

Uudessa mallissa moniammatillinen työparityöskentely ymmärretään uudella tavalla, aiemmin työparityötä ymmärrettiin useammissa tiimeissä tiiviin ”parivaljakon yhdessä olemisena”. Nyt ymmärrämme, että työparityöskentely ei sinänsä kadonnut minnekään, vaan käytäntönä se muutti muotoaan tarkoituksenmukaisemmaksi ja entistä tehokkaammaksi. Tehokkuutta tuo sosiaaliohjaajan työpanoksen suuntaaminen itsenäisempään tekemiseen ja esimerkiksi yhteisen kirjoitusajan poisjääminen. Uudessa mallissa työparityö on perustellumpaa, eikä aiheuta epäselvyyksiä työtehtävien suhteen, sillä ne ovat suunniteltuja ja sovittuja, jolloin työparit ovat vastuussa omista työtehtävistään. Työparityöskentelyn käytäntö Porin

Perusturvakeskuksen lastensuojelun avohuollon muutostiimissä on selkeämmin sovittua, tarkoituksenmukaisempaa ja asiakasprosesseja tukevaa.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen kehittämiselle asetetut tavoitteet tulivat saavutettua, vaikka kehittämisprosessin toteuttamisen koin haastavaksi työyhteisössäni. Porin Perusturvakeskuksen Lastensuojelutoimiston avohuollossa on ollut paljon muutoksia viimeisten vuosien aikana; sosiaali- ja terveystoimi yhdistyivät Perusturvakeskukseksi, aloitettiin toimimaan yhteistoiminta-alueena sekä muutettiin sisäisiä toimintoja uudella tiimijaolla. Näiden muutosten lisäksi työyhteisön henkilöiden vaihtuvuus vaikutti yhtenä merkittävänä tekijänä toimintaamme. Nämä tekijät yhdistettynä lastensuojelutyön ennakoimattomaan ja hektiseen arkeen vaikuttivat myös opinäytetyöni toteuttamiseen. Kehittämisen kuljettaminen osana perustyötä tuntuikin oikealta ratkaisulta. Vakuutuin siitä, että kehittäminen tuli sisältyä perustyöhön, eikä sitä toteutettu erityisenä irrallisena projektina muun arkityön lisänä. Opinäytetyön suunnitelmavaiheessa ajatuksenani oli, että olisimme pitäneet erityisiä kehittämisspäiviä/päivän opinäytetyön tiimoilta. Jouduin myöhemmin toteamaan että, suunnitelma ei aina ole yhtä kuin toteutus, sillä tutkijan tulee tehdä joustavia arvioita kehittämisprosessin aikana ja lukea tilanteita työyhteisössä. Kevääseen 2012 ei olisi saatu sovittua erikseen kehittämisspäivää opinäytetyöhöni liittyen. Arvioni mukaan oli pitäydyttävä kuitenkin suunnittelemassani aikataulussa, kehittämisprosessin ajoittaminen tiettyyn sykliin oli perusteltua. Tärkeänä pidin esimiesten taholta tulevaa aitoa kiinnostusta kehittämistyötä kohtaan. Lisäksi tarvittiin erityisesti työyhteisön kiinnostusta ja itsereflektiota omaa työtä kohtaan. Ilman näitä elementtejä kehittäminen ei olisi onnistunut. Tutkijan roolini oli täten vain yksi pieni tekijä.

Kehittämiseen varattu aika oli itselleni epäonnistumisen kokemus. Olin voinut suunnitella ajankäyttöä paremmin, jolloin työyhteisössä olisi voitu enemmän keskittyä kehittämisen kannalta olennaisten kysymysten käsittelyyn. Oletin, että palavereissa olisi ollut aikaa keskustella, mutta usein jouduin toteamaan, että



keskustelu jäi hyvin lyhyeksi. Erityisesti sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän roolien käsittely ja niiden kautta työparityön kehittämisen tarkastelu jäi ohueksi. Toisaalta havaitsin työyhteisössä väsymistä ”ainaista” kehittämistä kohtaan. Vaikka kehittämiselle olisi varattu enemmän aikaa, on mahdotonta tietää, olisiko se tuottanut jotain enemmän kuin nyt saavutetut tulokset? Työyhteisössämme oli ja on edelleen meneillään muitakin kehittämistoimenpiteitä, lisäksi työntekijöiden huoli tulevista muutoksista yhteistoiminta-alueen toiminnassa saivat mahdollisesti aikaan työntekijöiden väsähtämisen. Uskon kuitenkin, että kehittäminen perustyön ohella on tämän päivän trendi, eikä siihen tule suhtautua rasitteena vaan oman työn arvioivana parantamisena. Kehittämisen tulee kuitenkin aina pysyä tasapainossa perustyöhön nähden, ajankäytön jakamisella ja suunnittelulla on oma merkityksensä. Mielestäni kehittäminen lopulta vaikuttaa työssä jaksamiseen myönteisesti. Pienessä liikkeessä pysyminen estää ”jäähdyttämisen” samoihin totuttuihin kaavoihin.

Omia oivalluksia tuli matkan varrella. Eräs niistä oli, että kehittämisessä voi lähteä liikkeelle hyvin matalalla kynnyksellä tavoittelemaan pieniä asioita, jotka kuitenkin loppuvaiheessa olivatkin lopulta suuria. Mielestäni kehittäminen tuotti muutosta lastensuojelun avohuollon työkäytäntöihin asiakasprosessien vaiheisiin, ohjasi suunnitelmallisempaan työhön sekä ennenkaikkea jäsensi sosiaaliohjaajan roolia. Kehittämisellä luotiin yhtenäisyyttä tiimien työkäytäntöihin ja selkeytettiin sosiaaliohjaajan työtä, voikin todeta, että sosiaaliohjaajan työstä tuli hallittavampaa. Kehittämisen aikana työn arviointi lisääntyi, toteutimme yhdessä pohtien sen, mitä haluamme lopputuloksen olevan. Kartoitusvaihe oli vaiheista tärkein, sillä se toi esiin tiimien väliset erot työkäytännöissä. Erot myös konkretisoituivat työyhteisölle kartoituksen avulla. Siitä kehittymisen eteneminen yhtenäisempään toimintatapaan oli toisaalta luontevaa, mutta toisaalta se koetteli työyhteisöä. Ihmiset ymmärtävät ja kokevat muutoksen aina eri tavoin, tämän tiedostaminen oli itselleni kuitenkin selkeää. Tiedostin, että muutokselle tuli antaa riittävästi aikaa ja se oli mahdollista ainoastaan keskustelevan, tutkivan ja arvioivan työyhteisön yhteisen tekemisen kautta.

Moniammatillisen työparityön käytäntöä peilatesani muihin sosiaalitoimistojen vastaaviin käytäntöihin, huomasin, että työyhteisössämme toteutettiin aiemmin näistä poikkeavaa käytäntöä. Tutkiessani muiden toimipaikkojen käytäntöjä, havaitsin, että

joissakin sosiaaliohjaajan työparina toimimisen tilanne oli lähes päinvastainen. Joissakin toimipaikoissa pohdittiin esimerkiksi, tulisiko sosiaaliohjaajan työkenttää laajentaa muillekin lastensuojelutyön osa-alueille perhetyön ja lastensuojelutarpeen selvityksen prosessien lisäksi. Useammissa toimipaikoissa sosiaaliohjaajilla oli kuitenkin vastaavasti omia selkeitä työalueitaan ja työnjako sosiaalityöntekijän kanssa todettiin useimmiten toimivana. Omassa työyhteisössäni taas sosiaaliohjaajat toimivat lähes kaikessa mahdollisessa, jolloin sosiaaliohjaaja ei itse tiennyt, mitkä olivat hänen omia keskeisempiä työtehtäviään. Kärjistäen se tarkoitti sitä, että sosiaaliohjaajat toteuttivat samoja vaativia työtehtäviä kuin sosiaalityöntekijät. Kuitenkin on niin, että kun toimimassa on kahden eri koulutuksen saanutta ammattilaista, eli toimitaan moniammatillisesti, tulee työtehtävissä olla selkeät tunnistettavat eroavaisuudet. Eroavaisuuksia tulee katsoa erityisesti asiakastyön prosesseista lähtien.

Sosiaaliohjaajien osaaminen on täydentämässä sosiaalitoimistoissa toteutettavaa sosiaalityötä. Sosiaalityö tulee siis ymmärtää laajemmin kuin vain sosiaalityöntekijöiden toteuttamana työnä. Sosiaalityö lastensuojelussa pitää sisällään monia eri prosesseja, joiden vaiheita voidaan jakaa sekä sosiaaliohjaajalle että sosiaalityöntekijälle. Oivalsinkin, että kaikkea sosiaaliohjaajien tekemää työtä ei ole aina tarpeen nimittää kapea-alaisesti sosiaaliohjaukseksi, sillä osa sosiaaliohjaajan osaamisesta jäisi hyödyntämättä. Tässä kehittämisessä päädyimme tekemään työparityön työnjaon sosiaaliohjauksen toteuttamisen kautta. Sosiaaliohjaus pitää kuitenkin sisällään useita ulottuvuuksia, joita asiakkaiden elämäntilanteisiin kuuluu. Sosiaaliohjaajan työ saattaa muuttua vaikkapa kriisityöksi, mikäli asiakkaalle tulee elämässään jokin kriisi, asiakas jatkaa tutun työntekijän kanssa myös kriisivaiheessaan, eikä ole välttämättä tarvetta ohjata asiakasta toiselle ammattilaiselle. Sosiaaliohjaajan osaamisen hyödyntäminen on siis laaja-alaista, mutta hänellä on oma paikkansa asiakkaan rinnalla asiakasta tukemassa. Tässä kohdin myös sosiaalityöntekijän rooli voi olla työparityöskentelyssä aktiivisempi, työparityöskentelyn yhteistyö on perusteltua. Mielestäni sosiaaliohjaajan osaamisen paremmalla hyödyntämisellä vahvistetaan sosiaaliohjaajan ammatti-identiteettiä. Sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti on perinteisesti vahvempi ja voi käydä jopa niin, että sosiaaliohjaaja omaksuu sosiaalityöntekijän identiteettiä kun oma rooli on epäselvä.

Kehittämistyön loppuvaiheessa voidaan todeta sosiaalihoajaan oman selkeämmän roolin löytyneen lastensuojelun avohuollon muutostyömissä. Oma arvioini on, että kehittämisessä mukana olleet työntekijät ovat lopulta tyytyväisiä tapahtuneeseen kehittämiseen. Muutosvastarinta ja ajankäytön ajoittainen ongelma eivät lopulta estäneetkään kehittämistä ja kehittymistä. Itse suhtauduin alussa avoimesti siihen mitä kehittämisen lopputuloksen tulisi olla, tavoitteeni oli muutoksen aikaan saaminen vallitseviin työparityön käytäntöihin. Se, mitä muutos sisällöltään tulisi olemaan, oli työyhteisön ratkaistavissa. Muutos lähtikin rakentumaan työyhteisössä jo olemassa olevan työparityöskentelymallin kehittelystä koko työyhteisön käyttöön. Tätä kirjoittaessani uusi käytäntö on ollut käytössä vasta joitakin kuukausia, eikä kehittämisen vaikutuksista ole pitkäaikaista näyttöä. Uskon uuden mallin jääneen pysyvästi arkityön käytäntöihimme, sillä kehittämisen vaikutukset ovat sosiaalihoajaan näkökulmasta katsoen olemassa. Vaikuttavuutta näkyy siinä, miten sosiaalihoajaajat jäsentävät ja tiedostavat omaa työtään ja paikkaansa Lastensuojelutoimiston avohuollossa. Se vaikutus on merkittävä!

## LÄHTEET

Heikkinen H., Rovio E., Syrjälä L. 2006. Toiminnasta tietoon, Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki. Kansanvalistusseura.

Heino T. 2006. Tiedon tuottamisen tilat läheisneuvonpitoprojektissa. Teoksessa Seppänen-Järvelä R., Karjalainen V., Kehittämistyön risteyskiä. Helsinki. Gummerus. 167-196.

Hirsjärvi S., Remes P., Sajavaara P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Honkakoski A. 2005. Sosiaaliohjauksen käsite- jäännös vai mahdollisuus sosionomin amk koulutuksen jäsentäjänä?. Janus vol. 13 (2), 211 – 217. Viitattu 2.9.2012. [http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0205/puheenvuoro6\\_0205.pdf](http://www.sosiaalipoliittinenyhdistys.fi/janus/0205/puheenvuoro6_0205.pdf)

Horsma T., Jauhiainen E. (toim.) 2004. Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:10 Helsinki. Edita.

Isoherranen K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY.

Isoherranen K., Rekola L., Nurminen R. 2008. Enemmän yhdessä, moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY.

Juhila K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina, sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere. Vastapaino.

Kaljonen P. 2008. Rinnalla kulkien asiakkaan kanssa – sosiaaliohjaus sosiaalitoimiston aikuissosiaalityössä. Teoksessa Viinamäki L., 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Kemi. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. 49-61.

Kananoja A., Lähteinen M., Marjamäki P., Laiho K., Sarvimäki P., Karjalainen P., Seppänen M. 2007. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki. Gummerus.

Kirjonen J. 2006. Kehittäminen asiantuntijatyönä. Teoksessa Seppänen-Järvelä R., Karjalainen V., Kehittämistyön risteyskiä. 2006. Helsinki. Gummerus. 117-134.

Laitinen M., Pohjola A. 2010. Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki. Gaudeamus.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272

Liukonen R., Lukman L. 2007. Tehty- hanke, sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin kapupungin sosiaalivirastossa. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston verkkojulkaisu, oppaita ja työkirjoja 2007:5, viitattu 2.9.2012

Marttila M. 2012. Ongelma ja ratkaisu. Talentia 7, 30-33.

Mäkinen P., Raatikainen E., Rahikka A., Saarnio T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki. WSOY.

Nyman M. 2009. Tavoitteellista lastensuojelutyötä lapsiperheen arjessa – Perhetyössä toimivien sosiaaliohjaajien käsityksiä osaamisestaan ja työstään. Teoksessa Viinamäki L. Sosionomilta eivät hommat lopu, Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK- tutkinnoissa. Kemi. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. 107-128.

Pohjola A. 2003. Sosiaalityön koulutuksen tila ja paikka. Teoksessa Laitinen M., Pohjola A., Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Jyväskylä. PS-kustannus. 145-165.

Porin kaupungin www-sivut. 2012. Viitattu 2.9.2012. <https://www.pori.fi>

Rahko E. 2011: Samassa veneessä sosiaalialalla, tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. SOSNET julkaisuja 3, Rovaniemi. Lapin yliopistopaino.

Reijonen M. 2005. Voimaa perhetyöhön. Jyväskylä. PS-kustannus.

Rouhiainen-Valo T., Rantanen T., Hovi-Pulsa R., Tietäväinen S. 2010. Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaamisen avaajina. Teoksessa Viinamäki L., Sosionomin ammatti ja työ 2010-2025, Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK ja ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Sarja A: raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Kemi. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. 10-11.

Rusi M. 2010. Sosiaalisen asiakkuuteen vaikuttavien näkökulmien tarkastelua. Teoksessa Viinamäki L., Sosionomin ammatti ja työ 2010-2025, Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK ja ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Sarja A: raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Kemi. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. 139-149

Räty T. 2010. Lastensuojelulaki, käytäntö ja soveltaminen. Helsinki. Edita.

Saari, E. 2007. Mitä – pitääkö tutkijan olla myös käytännön toimija?. Teoksessa Viinamäki L., Saari E. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Gummerus. 121-151.

Santala, J. 2008. Sosiaalityö sosionomien (AMK) kodiksi – Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työnjaosta kunnallisessa sosiaalityössä. Teoksessa Viinamäki L., 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Kemi. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. 76-87.

Sarvimäki P., Siltaniemi A. 2007. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007: 14. verkkojulkaisu. viitattu 2.9.2012

Sauramo E, Julkunen I. 2009. Lähestymistapana käytäntötutkimus. Teoksessa Mäntysaari M., Pohjola A., Pösö T. Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä. PS-kustannus. 293-314.

Seinä S., Helander J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Seppänen-Järvelä R., Karjalainen V. 2006. Kehittämistyön risteyskiä. Jyväskylä. Gummerus.

Seppänen-Järvelä R., Vataja K. 2009. Työyhteisö uusille urille, kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä. PS-kustannus.

Siren S. 2010: Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välinen työnjako sosiaaliasemilla Helsingin sosiaalivirastossa- sosiaaliohjaajan näkökulma. opinnäytetyö Laurea – ammattikorkeakoulu.

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimukset valtio-,kunta- ja yksityissektorilla. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:18. Helsinki, verkkojulkaisu. viitattu 2.9.2012

Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistaminen. Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja 2012:21. Viitattu 2.9.2012. <http://www.stm.fi>

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710

Suni A. 2010: Asiakkaiden kokemukset lastensuojelun moniammatillisesta työparityöstä. Käytäntötutkimusraportti. Helsinki. Helsingin yliopisto.

Temisevä J. 2010: Sosiaaliohjaajana lastensuojelun vastaanottotiimissä. Ylempi amk-opinnäytetyö. Helsinki. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Toikko T., Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere. Tampereen yliopisto.

Vaihia A. 2009: Kohtaamisen paikka- työparityön kehittäminen lastensuojelussa. Ylempi amk-opinnäytetyö. Helsinki. Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Viinämäki L. 2010. Sosionomin ammatti ja työ 2010-2025, Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK ja ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Sarja A: raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Kemi. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.

Vilka H. 2005. Tutki ja Kehitä. Helsinki. Tammi.

Julkaisemattomat lähteet:

lastensuojelun avohuollon ohjeistukset 2012  
lastensuojelun avohuollon työpaperi 7/2011