



**Sanna Niikonen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (YAMK)  
Opinnäytetyö, 2022

# **RAKENTEELLISEN SOSIAALITYÖN KEHITTÄMISEN ANSIOT JA HAASTEET**

**Arviointitutkimus Kainuusta**

---

## TIIVISTELMÄ

Sanna Niikkonen

Rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen ansiot ja haasteet — Arviointitutkimus Kainuusta

38 sivua. 4 liitettä.

Syyslukukausi 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (YAMK)

Monialainen ja yhteensovittava johtaminen

Opinnäytetyössä arvioitiin rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen vaikutuksia Kainuun sosiaali- ja terveystyöntekijäyhtymän aikuissosiaalityössä v. 2018—2022. Tavoitteena oli selvittää, mitkä ovat olleet rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen tulokset aikuissosiaalityön työntekijöiden ja esihenkilöiden näkökulmista. Arviointikriteereinä olivat kehittämistyön vaikuttavuus, asiakasosallisuus ja sosiaalisten ongelmien esiintuominen. Lisäksi tuloksia arvioitiin johtamisen näkökulmasta.

Opinnäytetyö oli laadullinen arviointitutkimus, jossa aineistonkeruumenetelmänä olivat puolistrukturoidut teemahaastattelut, jotka toteutettiin fokusryhmähaastatteluina aikuissosiaalityön esihenkilöille (2) ja työntekijöille (10). Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimuksessa tuli esille, että kehittämisen ansiosta rakenteellisessa sosiaalityössä oli tuotettu tietoa ja tiedolla oli vaikutettu. Kehitetyistä malleista kuten rakenteellisen sosiaalityön työryhmästä oli hyviä kokemuksia. Rakenteellisen sosiaalityön osaaminen ja työvälineet olivat lisääntyneet. Haasteina olivat kuormittava perustyö, tietotekniset vaikeudet, mittareiden soveltumattomuus ja jatkuvat muutokset. Asiakasosallisuutta oli kehitetty kehittäjäasiakastoiminnassa. Haasteiksi nähtiin asiakkaan motivoiminen ja palkitsemisen keinot. Kehittäjäasiakastoiminnassa nähtiin kehittämistarve. Kehittämisen ansiosta oli aloitettu sosiaalinen raportointi, joka ei kuitenkaan ollut juurtunut. Rakenteellisen sosiaalityön työryhmä ja esihenkilöt olivat työskennelleet epäkohtien parantamiseksi. Esihenkilöt tiedostivat rajallisten resurssien vaikutukset työn tekemiseen.

Lopputuloksena voidaan todeta, että kehittämisen myötä henkilöstö pääsi pohtimaan rooliaan rakenteellisessa sosiaalityössä. Rajalliset resurssit rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia ja valmiutta tuottaa, analysoida tai hyödyntää tietoa. Monialaista verkostotyötä oli hyödynnetty tuloksellisesti. Rakenteellinen sosiaalityö muuttaa sosiaalityön rooleja: asiakasta osallistetaan vahvemmin ja työntekijältä ja verkostolta odotetaan yhteiskunnallisempaa työtettä. Kaikille ei ole tähän voimavaroja tai halukkuutta. Menossa on työkuultuurin muutos. Sote-organisaation tehtävänä on huolehtia rakenteellisen sosiaalityön toteuttamisen edellytyksistä. Tarvitaan myös henkilöstön reflektointia itsearviointia.

Asiasanat: arviointitutkimus, kehittäminen, rakenteellinen sosiaalityö

## ABSTRACT

Sanna Niikkonen

The Gains and Challenges of Developing Structural Social Work — Evaluation Study of Kainuu Region

38 pages. 4 appendices.

Autumn 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Master of Social Services

Master's Degree Programme in Interdisciplinary and Collaborative Leadership

The thesis assessed the effects of the development of structural social work in the adult social work of the Kainuu Social and Health Care Joint Authority in 2018–2022. The aim was to find out what the results of the development of structural social work have been from the perspectives of adult social work employees and supervisors. The effectiveness of the development work, customer participation, and how well social problems were discovered were used as evaluation criteria. In addition, the results were evaluated from the perspective of management.

The thesis was a qualitative evaluation study in which the data collection method was semi-structured thematic interviews, which were conducted as focus group interviews for supervisors (2) and employees of adult social work (10). The interview data was analysed with a data-driven content analysis.

The study revealed that, thanks to the development, knowledge of social problems had been produced and used to influence (put to use). There were good experiences of the models developed, such as the working group on structural social work. The competence and tools of structural social work had increased. The challenges were stressful basic work, IT difficulties, the unsuitability of indicators and constant changes. Customer participation had been developed in developer customer activities. Motivating and rewarding the customer had been challenging. There was a need for development in developer-customer activities. Thanks to the development, social reporting had begun, which, however, had not taken root. The structural social work team and supervisors had worked to improve the faults. Supervisors were aware of the consequences of limited resources on work.

As a result, it can be noted that the development allowed the staff to reflect on their role in structural social work. Limited resources limit the employees' ability and readiness to produce, analyse or exploit information. The interdisciplinary networking had been utilised effectively. Structural social work is changing the roles of social work: the client is more strongly involved, and the employee and the network are expected to have a more social approach to work. Not everyone has the resources or the willingness to do this. A change in work culture is underway. The task of the health and social services organisation is to take care of the prerequisites for the implementation of structural social work. Reflective self-assessment of staff is also needed.

Keywords: Development, Evaluation study, Structural social work

## Sisällys

1 JOHDANTO .....	4
2 KEHITTYVÄ RAKENTEELLINEN SOSIAALITYÖ .....	6
2.1 Rakenteellinen sosiaalityö.....	6
2.2 Rakenteellisen sosiaalityön toteutuminen sosiaalityössä .....	8
2.3 Johdon ja työntekijöiden osaamisen kehittäminen .....	10
3 ARVOINTITUTKIMUKSEN KONTEKSTI JA METODISET VALINNAT .....	12
3.1 Kehittämisen lähtökohdat Kainuussa .....	12
3.2 Kysymyksenasettelu .....	13
3.3 Aineiston kerääminen.....	14
3.4 Aineiston analyysin toteuttaminen.....	15
4 KAINUULAISEN RAKENTEELLISEN SOSIAALITYÖN KEHITTÄMISEN ARVIOINTI .....	18
4.1 Rakenteellisen sosiaalityön kehittämiseen vaikuttaneet muutokset Kainuussa vuosina 2018-2022.....	18
4.2 Kokemukset rakenteellisen sosiaalityön kehittämisestä.....	21
4.3 Sosiaalisten ongelmien esiintuomisen kehittyminen .....	25
4.4 Asiakasosallisuus aikuissosiaalityössä .....	28
4.5 Moniulotteinen johtaminen rakenteellisen sosiaalityön kehittämisessä	30
4.6 Tulosten yhteenveto.....	32
5 POHDINTA.....	36
5.1 Johtopäätökset.....	36
5.2 Jatkokehittäminen .....	38
5.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus .....	39
LÄHTEET.....	42
LIITE 1. SOSRAKE: Ote hakijan (osatoteuttajan) taustalomakkeesta .....	49
LIITE 2. Teemahaastattelun kysymykset ja apukysymykset .....	54
LIITE 3. Tulokset pääluokittain.....	55
LIITE 4. Suostumuslomake .....	60

## 1 JOHDANTO

Rakenteellinen sosiaalityö pyrkii torjumaan ihmisten eriarvoisuutta ja huono-osaisuutta puuttamalla havaittuihin rakenteellisiin ongelmiin. Yksilön ja yhteisön tilannetta parantamalla edistetään yhteiskunnallista hyvinvointia ja tasa-arvoa. Jotta sosiaalisiin ongelmiin voidaan puuttua vaikuttavasti, tarvitaan tietoa, tiedolla johtamista ja tiedolla vaikuttamista.

Sosiaalityön tutkimuksen päivillä 17.–18.2.2022 Jyväskylän yliopiston tutkija Tuomo Kokkonen (18.2.2022), yksi konferenssin pääpuhujista, kuvasi rakenteellisen sosiaalityön olevan ihanteiden ja käytänteiden jännitekenttä. Sosiaalityön työmuotona se on toisaalta hahmottomaton, mutta toisaalta ollut vahvasti kirjattuna lakiin jo vuosia. Rakenteellinen sosiaalityö on monitoimijaista ja tehtävälueiltaan monitahoista. Työntekijälle se antaa mahdollisuuden toimia epäkohtien esiintuojana, mutta toisaalta tämän voi nähdä myös veloitteena, joka haastaa hänet ottamaan yhteiskunnallisen, kriittisen roolin asiakaskuntansa asioiden edistämisessä. Rakenteellinen sosiaalityö hakee yhä muotoaan. Kokkosen mukaan sosiaalityön työoloja on kehitettävä, ja tutkimusta ja koulutusta vahvistettava, jotta rakenteellisen sosiaalityön asema vakiintuisi ja sisältö tarkentuisi.

Tarkastelen opinnäytetyössäni rakenteellisen sosiaalityön kehittämistä Kainuun sosiaali- ja terveystyöntekijäyhtymän, myöhemmin Kainuun sote, aikuissosiaalityössä vuosina 2018–2022, jona aikana sitä on kehitetty Kainuussa sekä työn arjessa että kehittämishankkeiden avulla. Kainuun sote toimii osatoteuttajana Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamassa SOSRAKE-osaamisverkostossa, jossa se on muun muassa järjestänyt koulutuksia aikuissosiaalityön johdolle ja työntekijöille sekä kehittämistyöstä kiinnostuneille asiakkaille. Koulutuksilla on kehitetty osallistujien osaamista rakenteellisen sosiaalityön tiedon tuottamisessa, keräämisessä ja hyödyntämisessä, jotta he voisivat olla mukana vaikuttamassa yhteiskunnallisiin ongelmiin ja eriarvoisuuteen.

Kehittämishankkeiden vaikuttavuus kiinnostaa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa, joissa kehittäminen ja hankkeet ovat osa työkäytäntöjä.

Hankkeilla tavoitellaan toimivia, paikallisia ratkaisuja asiakaslähtöisten palvelujen toteuttamiselle. Arviointitutkimuksella voidaan selvittää, miten tässä on onnistuttu. Tämä on tärkeää tietoa kehittämistoimista päättävälle. Tässä opinnäytetyössä vaikuttavuus muodostuu vaikuttavuusketjuna kuvatun mallin mukaisesti. Vaikutuksia tavoitellaan panoksen eli käytössä olevien resurssien ja tekojen eli tehdyn työn avulla. Vaikutus ilmenee muutoksena kehittämisen kohteina olevissa ryhmissä tai rakenteissa. Vaikuttavuutta voidaan katsoa syntyneen, kun tavoitteet saavutetaan. Arvottamisessa käyttämäni kriteerit olen johtanut Kainuun osahankkeelle asetetuista tavoitteista. (Heliskoski ym., 2018, s. 5.)

Selvitin esihenkilöiden ja työntekijöiden fokusryhmähaastattelujen avulla, mitkä heidän mielestään ovat olleet rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen tulokset ja miten kehittäminen on vaikuttanut työn tekemiseen, palveluiden asiakaslähtöisyyteen ja sosiaalisten ongelmien esiintuomiseen sekä miten sosiaalityön johtaminen on näyttäytynyt kehittämisessä. Työelämäyhteistyökumppaneina ovat Kainuun sote ja SOSRAKE-osaamisverkosto. Tavoitteena on, että opinnäytetyön tuottama tieto tukee sosiaalityön johdon ja työntekijöiden työtä sekä tulevaa kehittämistyötä.

Henkilökohtaisella tasolla minua kiinnosti perehtyä rakenteellisen sosiaalityön käsitteeseen ja sisältöön sekä arvioida, miten hanketoiminnan puitteissa tapahtuneen kehittämisen vaikutusta voidaan osoittaa. Olen työskennellyt erilaisissa hankkeissa ja törmännyt usein asenteeseen, jonka mukaan ”Hankkeita tulee ja menee”. Oman kokemukseni mukaan hankkeiden työn arvoa ei ole aina yksinkertaista todentaa, minkä vuoksi selvitys oli kiinnostava ja merkityksellinen omalle työlleni.

## 2 KEHITTYVÄ RAKENTEELLINEN SOSIAALITYÖ

### 2.1 Rakenteellinen sosiaalityö

Rakenteellisen sosiaalityön määritelmä on muuttunut aikojen saatossa. Vuonna 1974 käsite ymmärrettiin niin, että yksilön tulee itse muuttaa sosiaalista asemaansa ja ympäristöään siten, että hänen toimintamahdollisuutensa siinä paranevat. Parikymmentä vuotta myöhemmin rakenteellisen sosiaalityön käsite laajeni koskemaan sosiaalityön ammattilaisen tehtävää. Ajateltiin, että rakenteellinen sosiaalityö on yhteiskunnallisesti sorrettujen, vähemmistössä olevien henkilöiden asioiden ajamista, olemassa olevien rakenteiden ja poliittisten olosuhteiden sisällä, mutta myös pyrkimystä haitallisten rakenteiden muuttamiseen. Nykyisessä määritelmässä sosiaalityöntekijää kannustetaan ottamaan osaa sosiaalipolitiikkaan niin oman työn kuin palveluita tarvitsevien asiakkaiden näkökulmasta, heitä osallistaen. Uudistuvassa rakenteellisessä sosiaalityössä tietoa sosiaalisista ongelmista eivät tuota pelkästään asiantuntijat tai tutkijat, vaan asiakkaat, asukkaat, palveluiden käyttäjät, kokemusasiantuntijat ja muut toimijat yhteistyössä. Aktiivista toimijuutta tukevia toimia ovat esimerkiksi kansalaisaloitteet, poliittiseen päätöksentekoon vaikuttaminen ja erilaiset tiedottavat kampanjat. Tavoitteena on lieventää kärsimystä, jota epätasa-arvo aiheuttavat rakenteet tuottavat, ja työskennellä kansalaisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta edistävän sosiaalisen muutoksen aikaansaamiseksi. (Kivipelto, 2022, s. 16; Mullaly, 1997, s. 104–106; Mullaly, 2007, s. 245–250.)

Sosiaalihuoltolain (L 1301/2014) 7 § määrittelee rakenteellisen sosiaalityön sellaisen asiantuntevan tiedon keräämiseksi, välittämiseksi ja hyödyntämiseksi, joka koskee sosiaalista hyvinvointia ja sosiaalisia ongelmia. Rakenteellinen sosiaalityö pitää sisällään tiedontuottamista asiakkaiden tarpeista ja niihin vastaavien sosiaalipalvelujen vaikutuksista, toimenpide-ehdotusten tekemistä sosiaalisten ongelmien ehkäisemiseksi ja kuntalaisten asuin- ja toimintaympäristöjen kehittämiseksi sekä asiantuntevan tiedon hyödyntämistä monialaisessa palveluiden kehittämisessä ja yhteistyössä. Sosiaalihuoltolain mukaan rakenteelliseen

sosiaalityöhön on sisällyttävä asiakastiedon keräämisen lisäksi tutkimuksellisen tiedon tuottaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2017.)

Rakenteellisen sosiaalityön aspektit löytyvät myös hyvinvointialuetta koskevasta laista (L 611/2021, 5 luku), jossa todetaan, että asukkailla ja palveluiden käyttäjillä on oikeus osallistua ja vaikuttaa hyvinvointialueen toimintaan esimerkiksi asukasraatien, yhteiskehittämisen tai kolmannen sektorin toiminnan kautta. Muita osallistavia menetelmiä ovat esimerkiksi palautekeskustelut, vertaistuki- ja kokemusasiantuntijatoiminta tai sovelletun taiteen menetelmät kuten tarinateatteri tai SOSRAKE-hankkeessa kokeiltu yhteisöreportteritoiminta, ”community reporter”. Se on vuonna 2017 Britanniassa kehitetty, ihmisten tarinoita keräävä menetelmä, jossa niin sanotut tavalliset ihmiset toimivat tiedon kerääjinä. (Kirjavainen & Nieminen, 2022.)

Vaikuttamisen prosesseissa voidaan hyödyntää fyysisten toteutustapojen lisäksi virtuaalisia tiloja kuten kunnan omat sosiaalisen median käyttäjätilit tai kuntalaisaloite.fi:n kaltaiset verkkoalustat (Kukkonen, 27.4.2022). Tietoa tuottavat myös kyselyt, arvioinnit ja erilaiset selvitykset. Sosiaalinen raportointi on rakenteellisen sosiaalityön työkalu, jolla kerätään tietoa asiakastyön kautta havaituista ongelmista ja välitetään se palveluiden kehittämistyöhön (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.). Tiedon tuottajina voivat olla palveluita käyttävät asiakkaat, viranomaiset, ammattilaiset, kolmas sektori ja asukkaat. Sosiaalihuoltolaki on velvoittanut sosiaaliseen raportointiin vuodesta 2015 alkaen, mutta siihen on panostettu kunnissa toistaiseksi pisteittäin ja satunnaisesti. Kainuun sotessa raportin tiedonkeräämisen tapaa kehitetään SOSRAKE-hankkeen avulla ensimmäistä kertaa. Käytössä on sähköinen palvelu, johon työntekijä ilmoittaa havaitsemansa ilmiön ja mahdollisen ratkaisuehdotuksensa. (Liukko & Karjalainen, 2022, s. 75, 77.)

Kolmannella sektorilla on paikallisena palveluiden tarjoajana merkittävä rooli samalla, kun pääsy julkisiin palveluihin on heikentynyt (Craig ym. 2011, s. 197—199). Tämän lisäksi se toimii sosiaalisen tiedon tuottajana, välittäjänä ja tiedolla vaikuttajana. Yhteistyö järjestöjen ja julkisten toimijoiden välillä on muutoksessa hyvinvointialueisiin siirryttäessä. Tätä on pyritty ennakoimaan muodostamalla yhteistyön uudistamiselle Järjestöjen sote-muutostuki. (SOSTE, i.a.)



## 2.2 Rakenteellisen sosiaalityön toteutuminen sosiaalityössä

Santra Ruonakangas (2021, s. 77–78) havaitsi sosiaalityön pro gradu -tutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden jakaantuvaan neljään tyyppiin sen mukaan, miten he toteuttivat työssään rakenteellista sosiaalityötä. Toimijatyypit olivat tiedon tuottamiseen ja vaikuttamiseen suuntautuneet monitoimijat, julkaisutoimintaan suuntautuneet monitoimijat, sosiaaliseen oikeudenmukaisuuden vahvistamiseen suuntautuvat toimijat ja rakenteelliseen sosiaalityöhön suuntautumattomat toimijat. Suurin osa tutkimuskyselyyn vastaajista kuului kahteen jälkimmäiseen ryhmään, jotka eivät toteuttaneet rakenteellista sosiaalityötä. Sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen suuntautuneet silti kokivat sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tärkeäksi ja keskustelivatkin siitä työyhteisössä. Alle kymmenen prosenttia vastaajista toteutti rakenteellista sosiaalityötä laaja-alaisesti. Ruonakangas kutsuikin heitä monitoimijoiksi, jotka hyödynsivät erilaisia vaikuttamistapoja ja tuottivat rakenteellisen sosiaalityön tietoa. Julkaisutoimintaan suuntautuneet monitoimijat, joita heitäkin oli vastaajissa vain noin kymmenen prosenttia, hyödynsivät työssään myös mediavaikuttamista ja julkaisujen tuottamista.

Rakenteellinen sosiaalityö toteutuu julkisessa sosiaalityössä Ruonakankaan (2021, s. 78-79) mukaan onnistuneesti pääasiassa yksilötasolla ja tilannesidonnaisesti. Vaikka toimintakäytäntöjä pyritään kehittämään erilaisissa kehittämishankkeissa, kehittämistyö ei kiinnity osaksi palvelujärjestelmää. Niina Suhosen (2012, s. 73) sosiaalista raportointia koskeneessa väitöstutkimuksessa ilmeni, että suurin este sosiaalityöntekijän omaehtoiselle kehittämistoiminnalle oli perustyön kuormittavuus niin henkisesti kuin ajallisesti. Kehittämisen alkuvaiheessa tulisikin hänen mukaansa kehittää tarvittavaa väljyyttä luovia toimintatapoja. Sosiaalisen raportoinnin aloitusvaiheen kokemuksia Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson sosiaali- ja terveystyöntekijäyhdyksissä selvittäneessä tutkimuksessa sosiaalityöntekijät näkivät eniten kehittämistarpeita työkäytännöissä (Kosunen & Kuukka, 2021, s. 27–28). He toivoivat lisää koulutusta sosiaalisen raportin tekemiseen ja raportointivelvoitteen laajentamista myös muille ammattiryhmille. Näin raportointivas- tuu jakaantuisi tasaisemmin ja alueellisesti esiintyvistä ilmiöistä voitaisiin saada laajempi kuva.

Maija Mänttari-van der Kuipin (2022, s. 38–40) tutkimuksen mukaan palvelujärjestelmään liittyy rakenteellisia tekijöitä, jotka hankaloittavat työntekijöiden mahdollisuuksia toimia työssään. Monimutkainen palvelujärjestelmä rakentuu useista eri toimijoista, epäselvistä palvelupoluista ja palveluvalikoista, mikä vaikeuttaa asiakkaiden pääsyä oikeisiin palveluihin oikea-aikaisesti ja tekee järjestelmän hahmottamisen ja siinä toimimisen haastavaksi myös työntekijälle. Palvelujärjestelmän pirstaleisuus taas näkyy palveluiden eriytymisenä ja asiakastiedon hajautuneisuutena. Kolmas työhön vahvasti vaikuttava asia on resurssiniukkuus, mitä tutkija kuvasi ikuisuushaasteeksi. Rajallinen aikaresurssi saattaa johtaa muun muassa asiakkaiden käännyttämiseen muille toimijoille ja kiireettömien asiakas kohtaamisten vähenemiseen. Siinä, minkä verran ja millaisia resursseja yksittäinen työntekijä tarvitsee toimiakseen, on Mänttari-van der Kuipin mukaan eroavaisuuksia johtuen kunnallisten toimintaympäristöjen, työyhteisöjen ja työntekijöiden erilaisuudesta. Tutkimuksen kohteena oli julkisen sektorin lastensuojelutyö.

Edelleen Ruonakankaan tutkimuksessa rakenteellisen sosiaalityön toteutumista edistäviksi tekijöiksi osoittautuivat muun muassa pitkä kokemus, esihenkilöasema, suuressa kunnassa työskentely sekä esihenkilöiden ja kollegoiden tuki ja osaaminen. Merkittävin este rakenteellisen sosiaalityön tekemiselle oli kokonaiskuvan puuttuminen, mikä johtui rakenteellisen sosiaalityön sisällön epäselvyydestä ja jäsentymättömyydestä. Samasta syystä sitä oli myös vaikea tuoda osaksi kunnallisia hyvinvointistrategioita ja niiden johtamista. Muita tutkimuksessa havaittuja esteitä olivat organisatorisen toimintaympäristön ja sosiaalityön profession esteet kuten vähäiseksi koetut vaikuttamismahdollisuudet ja puutteelliset resurssit. Yhteiskunnallisella tasolla vaikuttavia tekijöitä olivat tutkittavien mukaan yksilön vastuuta ja taloudellista tehokkuutta korostava asenne- ja arvoilmapiiri sekä uusi julkisjohtamisen malli, jossa yksittäisen työntekijän työtä kontrolloidaan, valvotaan ja arvioidaan yksilö- ja perhekohtaisella tasolla. Tämä vaikeuttaa Ruonakankaan mukaan kokonaisvaltaisen käsityksen muodostamista rakenteellisesta sosiaalityöstä ja ennaltaehkäisevän työn tarpeesta. (Ruonakangas 2021, s. 13, 78–81.) Rakenteellisen sosiaalityön toteutumista uransa alussa olevien sosiaalityöntekijöiden työssä tutkineen Aila-Leena Matthiesin (2022) mukaan ”toiveikkaan muutoshengen” ylläpitäminen vaatii sen, ettei sosiaalityöntekijöiden innostusta kielletä tai kesytetä vain muodollisiksi toimiksi. Sille on

annettava aito mahdollisuus tavoitella yhteisöllistä toimintaa ja muutosta. Mattiesin mukaan tarvitaan lisätutkimusta siitä, miten rakenteellisen sosiaalityön käsitettä sovelletaan käytäntöön erilaisissa hyvinvointivaltion konteksteissa.

### 2.3 Johdon ja työntekijöiden osaamisen kehittäminen

Kainuun sotessa henkilöstön valmiuksia toteuttaa rakenteellista sosiaalityötä on vahvistettu osaamista kehittämällä. Työntekijän osaaminen, tiedot, taidot ja asenteet ovat osa organisaation aineetonta, inhimillistä eli henkilöihin sitoutunutta pääomaa. Riitta-Liisa Larjovuori, Marja-Liisa Manka ja Sanna Nuutinen (2015, s. 11–12, 14–15, 19) toteavat, että organisaatiot hyötyvät eniten työstään innostuneiden, oman työn kehittämisestä ja oppimisesta kiinnostuneiden työntekijöiden panoksesta. Heidän mukaansa keskeisessä roolissa on esihenkilöiden muutoskyvykkyys. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi resurssien ja rakenteiden uudistamista. Verkostomainen- ja projektityöskentely vaatii ja kehittää myös sosiaalista eli yksilöiden ja ryhmien vuorovaikutuksessa syntyvää pääomaa ja lisää työn tuloksellisuutta lisääntyneen informaation, vaikutusmahdollisuuksien ja solidaarisuuden myötä (Koivumäki, 2008, s. 84–85).

Rakenteelliseen sosiaalityöhön liittyy kyky työskennellä moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa, joissa asiakkaan, ja laajemmin asiakaskunnan, tilanteita pohditaan yhdessä toisten ammattilaisten kanssa. Tämä vaatii oman ammatin hallitsemisen lisäksi viestintä- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä jäsentää ja viedä eteenpäin asiakkaan prosesseja. Kaarina Mönkkönen ja Taru Kekoni kuvaavat moniammatillisessa työssä tehtävän yhteistyön määrää ja laatua sen mukaan, miten ammattilainen hahmottaa työroolinsa kokonaisuudessa. Ketjumaisessa työskentelyssä kukin ammattilainen hoitaa oman osansa ja asiakas jatkaa matkaansa palvelusta toiseen, kun taas asiantuntijatiimin työskentelyssä eri ammattilaiset ovat erillään, mutta vaihtavat tietoa yhteisissä kokoontumisissa. Mönkkösen ja Kekonin mukaan tavoiteltavaa olisi vaikuttava moniammatillinen työtapa, joka yhdistää kaikkien asiantuntijuuden saumattomaksi kokonaisuudeksi. Tällöin asiakas ei välttämättä edes havaitse kaikkia niitä tahoja, jotka palveluiden taustalla toimivat. (Mönkkönen & Kekoni, 2020, s. 222–224, 226–227, 231–234.)

Anneli Hujalan ja Johanna Lammintakasen mukaan monialainen yhteistyö vaatii integroivaa, tavoitteellista johtamista, jossa myös sote-organisaatioiden johto eri tasoilla toimii yhteensovittavalla työotteella. Rakenteellisessa sosiaalityössä rajapintoja löytyy sosiaali- ja terveydenhuollon lisäksi suhteessa muun muassa asu- mispalveluihin, sivistyspalveluihin ja työllisyyspalveluihin. Vaikuttava yhteistyö mahdollistuu, kun sille on luotu yhteiset rakenteet ja pelisäännöt, ja kun se toteutuu sekä johto-, työntekijä- että asiakastasoilla. Toimivat tieto- ja yhteydenpitojärjestelmät helpottavat tietojen vaihtoa ja vahvistavat osaltaan vuorovaikutusta. Kaiken toiminnan keskiössä olevan, paljon palveluja tarvitsevan asiakkaan kannalta keskeisintä onkin erilaiset sektori- ja toimialarajat ylittävän vuorovaikutuksen onnistuminen. (Hujala & Lammintakanen, 2018, s. 21–25, 41, 57–60; Hujala ym., 2020, s. 131–133.)

Integroivaan johtamiseen tarvittavia osaamisresursseja ovat johtajuustaidot, vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot, tiedolla johtaminen, viestintätaidot sekä eri alojen työnsisältöjen ja niitä koskevan lainsäädännön riittävä tuntemus. Lisäksi on tunnettava olennaiset paikalliset ja alueelliset toimijat sekä kyettävä viemään yhteistyötä eteenpäin tavoitteellisesti, oikeudenmukaisesti ja asiakaslähtöisesti. Toimivan ja vaikuttavan yhteistyön pohjana on luottamus, joka syntyy jokaista osallistaen ja kunkin kokemusta ja asiantuntijuutta kunnioittaen. (Axelsson & Axelsson, 2009, s. 325, 328; Hurley, 2011; Perälä ym., 2012, s. 95, 98–99.)

SOSRAKE-hanke toteutti v. 2020 Essoten ja Kainuun soten sosiaalityön ammatillisille osaamiskartoituksen, jonka perusteella on toteutettu viestinnän työpajoja ja kehitetty rakenteellisen sosiaalityön koulutusta. Yhteiskehittämisen avulla on pilotoitu viiden opintopisteen rakenteellisen sosiaalityön opintokokonaisuus, joka pilotoidaan Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Xamk Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun opiskelijoille sekä Kainuun ja Etelä-Savon sosiaali- ja terveyskuntayhtymien henkilöstölle. Opintokokonaisuuteen sisältyvät teemat ovat rakenteellisen sosiaalityön käsitteet, historiallinen tausta ja paikka sosiaalityössä, nykytila ja tulevaisuuden näkymät, osallisuuden kysymys ja menetelmät sekä tiedolla vaikuttaminen. (ISO – Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, i.a.; Piirainen & Hirvonen, 23.11.2021.)

### 3 ARVOINTITUTKIMUKSEN KONTEKSTI JA METODISET VALINNAT

#### 3.1 Kehittämisen lähtökohdat Kainuussa

Rakenteellisen sosiaalityön kehittäminen Kainuussa käynnistyi v. 2018-2019 ISO SOS – Osallistuvat asiakkaat ja vaikuttavat työkokeilut aikuissosiaalityössä -tutkimus- ja kehittämishankkeessa, jolle tarve syntyi muun muassa sosiaalihuoltolain uudistumisen v. 2015, perustoimeentulotuen Kela-siirron v. 2017 ja sote-järjestämislain uudistuksen v. 2020 myötä (Kainuun sote, 2019, Tiivistelmä).

ISO SOS -hankkeessa kehitettiin sosiaalityön asiakastyöskentelyä ja tiedolla johtamisen osaamista ja käynnistettiin 3-4 kertaa vuodessa kokoontuva rakenteellisen sosiaalityön työryhmä. Työryhmään kuuluu 30 sosiaalityöntekijää aikuissosiaalityöstä, terveysosiaalityöstä, mielenterveys- ja riippuvuushoidosta, vammaispalveluista, lapsiperheiden sosiaalipalveluista ja ikäihmisten palveluista. Sen tavoitteena on kehittää rakenteellista sosiaalityötä tuottaen tietoa sosiaalityön kentältä. Tiedonkeruun kanavia ovat muun muassa sosiaalinen raportointi, asiakaspalautteet, erilaiset mittarit, palvelutarpeenarvioinnin yhteydessä tehdyt asiakaskyselyt sekä HaiPro- ja SPro-järjestelmät. HaiPro on potilasturvallisuuden vaaratapahtumien raportointijärjestelmä, joka sisältää myös onnistumisten ilmoittamiseen tarkoitettua PosiPro-osion. SPro:n avulla työntekijä voi ilmoittaa epäkohdasta tai ilmeisestä epäkohdan uhasta asiakkaan sosiaalihuollon toteuttamisessa. Sosiaaliset raportoinnit ja palvelutarpeenarviointien kyselyt toteutuvat sähköisesti ja niistä on koostettu vuosittain raportteja. Tiedolla on pyritty vaikuttamaan muun muassa tutkimuksen, hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyön eli HYTE-työn, soten yhtymähallituksen, yhteistyöverkostojen ja median kautta. (Ahola-Anttonen & Rinne, 2022, s. 124–128; Awanic Oy, i.a.; Kainuun sote, 2019, s. 27–28.)

ISO SOS-hanketta seurannut SOSRAKE-osaamisverkosto sai rahoituksen vuosille 2020–2022 Euroopan unionin sosiaalirahastosta, jolle Euroopan komissio ja EU-maat ovat asettaneet painopisteiksi mm. työntekijöiden sopeutumiskyvyn parantamisen ja elinikäisen oppimisen. Hankkeen tavoitteena on edistää

asiakaslähtöisempien palveluiden kehittämistä ja tiedolla johtamista. Arvioinnin kohteena olevalla Kainuun sotella kehittämisen painopiste on laajasti kootun tiedon kuten sosiaalisen raportoinnin hyödyntämisessä. (Euroopan komissio, i.a.; Hirvonen ym., 2021, s. 44–46.)

SOSRAKE-hanketta hallinnoi ISO Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Muut toteuttajat Kainuun soten lisäksi ovat Essote, Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Xamk Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyöprosessissa työelämän aktiivisina yhteistyökumppaneinani toimivat Kainuun soten aikuissosiaalityön johtava sosiaalityöntekijä sekä SOSRAKE-hankkeen aluekehittäjä. Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään vuoden 2022 lopussa päättyvän SOSRAKE-hankkeen arvioinnissa.

### 3.2 Kysymyksenasettelu

Opinnäytetyö on arviointitutkimus rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen ansiosta ja haasteista Kainuussa. Tutkimuksen kohteena on Kainuun soten rakenteellisen sosiaalityön kehittäminen vuodesta 2018 eteenpäin. Tutkimus tuottaa tietoa johtamistyön, työntekijän työn sekä tulevan kehittämistyön tueksi.

Kainuun sosiaali- ja terveystyöntekijät on kiinnostunut kuulemaan aikuissosiaalityön esihenkilöiden ja työntekijöiden näkemyksiä rakenteellisen sosiaalityön kehittämisestä vuosina 2018–2022. Tutkimuskysymykseksi muodostui:

mitkä ovat olleet rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen tulokset Kainuun aikuissosiaalityössä vuosina 2018–2022 työntekijöiden ja esihenkilöiden näkökulmista?

Tutkimuskysymystä tarkentavilla kysymyksillä tarkennan saatuja kokemuksia: onko kehittäminen antanut välineitä ja tietoa rakenteellisen sosiaalityön toteuttamiseen, onko rakenteellisen sosiaalityön kehittämisellä ollut vaikutusta asiakasosallisuuteen ja onko sosiaalisten ongelmien esiintuominen vahvistunut kehittämisen myötä.

Laadullinen arviointitutkimus on soveltavaa tutkimusta, jossa pyritään selvittämään, millaisia vaikutuksia esimerkiksi kehittämisellä on. Näkökulmana on usein hyödynsaajien näkökulma. Muutosteoreettisesti suuntautuneessa arviointitutkimuksessa tarkastellaan toimijoiden ja sidosryhmien käsityksiä muutoksen syntymekanismeista ja vaikutuksista. Arvioinnin tarve tässä tutkimuksessa on summatiivinen eli toiminnan tuloksia arvioiva. (Jokinen, i.a ; Lindqvist, 1999, s. 108–111.)

Arvioinnin pohjana ovat Kainuun sotien osahankkeelle asetetut tavoitteet (Liite 1):

”Ammattilaisten osaamista vahvistetaan rakenteellisen työn eri osa-alueilla osaamiskartoituksessa selvitettyjen tarpeiden mukaisesti. Työntekijät oppivat työskentelemään vahvasti asiakasprosessin mukaisesti, työntekijöiden sekä esimiesten ymmärrys työn vaikuttavuuden edistämisen keinoista lisääntyy ja asiakkaiden tuottamaa tietoa osataan hyödyntää omassa työssä ja palveluiden kehittämisessä. Ammattilaisten valmiuksia toteuttaa yhteisöjä tukevaa sosiaalityötä parannetaan. Myös viestinnän osaaminen ja tiedolla johtamisen edellytykset paranevat Kainuun sotien aikuissosiaalityön palveluissa.”

### 3.3 Aineiston kerääminen

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Kainuun sotien aikuissosiaalityön työntekijät ja esihenkilöt seitsemästä Kainuun kunnasta. Havaintoaineistona on puolistrukturoidut teemahaastattelut, jotka toteutettiin fokusryhmähaastatteluina helmi-maaliskuussa v. 2022. Ryhmähaastatteluissa käytin arvioivaa/kuvailevaa lähestymistapaa, jossa selvitin teemahaastattelukysymysten (Liite 2) avulla, miten tulokselliseksi haastateltavat olivat kehittämisen kokeneet. Haastattelu käynnistyi sosiaalityöhön vaikuttaneiden muutosten kartoituksella edeten kysymyksiin muutosten laukaisemista kehittämistarpeista, rakenteellisen sosiaalityön ymmärryksestä, käytännöstä ja kehittämistä sekä kysymyksiin kehittämisen vaikutuksista asiakasosallisuuteen ja sosiaalisten ongelmien esiin nostamiseen. Lopuksi selvitin johdon ja työyhteisön merkitystä rakenteellisen sosiaalityön toteutumiselle omassa työssä. Teemoitettu haastattelu auttoi johtamaan keskustelua, mutta samalla sen väljyys mahdollisti monitasoiset vastaukset. Haastattelukysymykset olin teemoittanut tutkimuskysymysten ja myöhemmin kuvattavien arvottamiskriteerien pohjalta, mutta puolistrukturoitu haastattelu antoi tilaa myös muille esiin

nouseville teemoille. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku Lomakehaastattelu, teema-haastattelu ja syvähaastattelu.)

Haastattelupyynnö lähetettiin aikuissosiaalityön yhteyshenkilön välityksellä sähköpostitse kaikille Kainuun soten aikuissosiaalityön työntekijöille (~60 henkilöä) ja esihenkilöille (4 henkilöä). Myöntävästi vastanneista muodostettiin kahden haastateltavan esihenkilöryhmä ja kymmenestä työntekijästä kolme ryhmää, joista yhdessä oli neljä haastateltavaa ja kahdessa kolme haastateltavaa. Kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän kunnat olivat edustettuina. Jotkut haastateltavista edustivat vastuualueidensa mukaisesti kahta eri kuntaa. Kajaa-nia edusti kaksi haastateltavaa, Kuhmoa kolme, Sotkamo kolme, Suomussalmea ja Hyrynsalmea kolme sekä Paltamo ja Ristijärveä yksi haastateltava. Haastateltavia työntekijöitä oli yhteensä kymmenen.

Kaikkien ryhmähaastattelujen toteuduttua totesin aineiston kylläntyvän eikä li-sähaastatteluille siten ollut tarvetta. Koin saaneeni riittävästi aineistoa vastatak-seni tutkimuskysymyksiin.

Tallensin etäkokouksina toteutetut, tunnin mittaiset ryhmähaastattelut Microsoft Teams -sovelluksella, joka myös litteroi ne sana sanalta raakatekstiksi. Tekstitie-dostojen laajuus oli yhteensä 64 sivua. Tarkastin paikoin epätarkat litteroinnit vi-deotallenteiden avulla, johon käytin aikaa yhteensä noin 12 tuntia. Säilytin tallen-teet tietoturvalisesta Diakin henkilökohtaisessa OneDrive-sovelluksessa. Haas-tatteluista muodostui opinnäytetyön laadullinen aineisto.

### 3.4 Aineiston analyysin toteuttaminen

Analysoin haastatteluaineiston aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Valittu analyysimenetelmä oli toimiva, koska tutkin työyhteisön kokemuksia rakenteelli-sen sosiaalityön kehittämisestä ja sen merkityksestä heille. Haastateltavien ano-nymisointiin käytin koodausta, jossa esihenkilöiden koodit olivat E1 ja E2 ja työn-tekiöiden koodit TT1–TT10. Koska joitakin paikkakuntia edusti vain yksi työn-tekiä, piilotin paikkakunnat aineistosta analysointivaiheessa haastateltavien



henkilöllisyyden suojaamiseksi. Esihenkilöitä oli haastateltavana vain kaksi, minkä vuoksi käytän heistä raportissa erittelemätöntä esihenkilöt-määritelmää henkilöllisyyden suojaamiseksi. (Fält, 2017.)

Aloitin lukemalla aineiston läpi useaan kertaan etsien huomioni herättäviä kommentteja ja ajatuksia. Klusteroinnin pohjustamiseen sovelsin Jarek Kriukowin (2020) menetelmää. Loin Microsoft Word -tiedostoon kaksisarakkeisen taulukon, jonka vasempaan soluun toin raakatekstin ja oikealle kopioin sieltä kiinnostavia alkuperäisilmaisuja. Säilytin haastateltavien tunnistetiedot alkuperäisilmaisuissa, jolloin pystyin palaamaan vastaajaan analysoinnin kaikissa vaiheissa. Näin varmistin, ettei tulkintani pakene liian kauas vastauksen alkuperäisestä sisällöstä. Seuraavaksi toin alkuperäisilmaisuut Microsoft Excel -taulukoihin lajitellen ne haastattelukysymyksittäin, minkä jälkeen pelkistin ja klusteroin ne. Tein runsaan aineiston ryhmittelyn lopulta useampaan kertaan. Ensimmäisellä kerralla muodostin pelkistyksistä ala- ja yläluokkia pelkästään aineistoa kuunnellen, mutta havaitsin pian rajauksen tarpeellisuuden. Tässä vaiheessa tein myös valintaa tutkimuskysymyksiin ja arviointikriteereihin peilaten ja poistin joitakin alkuperäisilmaisuja epärelevantteina (Duke University, 2016). Abstrahoinnin myötä muodostuivat pääluokat, jotka ovat Rakenteellisen sosiaalityön kehittämiseen vaikuttaneet muutokset Kainuussa 2018—2022, Kokemukset rakenteellisen sosiaalityön kehittämisestä, Sosiaalisten ongelmien esiintuomisen kehittyminen sekä Asiakasosallisuus aikuissosiaalityössä. Yläluokkia syntyi yhteensä 18 ja alaluokkia . Luokkien muodostumista kuvaavat taulukot löytyvät Liitteestä 3. Olen merkinnyt niissä käsitteiden perään, kuinka moni haastateltava kyseisen asian mainitsi. Huomionarvoista on, että vaikka asian olisi nostanut esiin yksi henkilö, saattoi haastatteluryhmäläisten joukossa kuitenkin olla muitakin samaa mieltä olevia, jotka täydensivät vastausta omilla näkymyksillään. Toin alkuperäisilmaisuja sitaatteina tutkimustulosten raportoinnin yhteyteen. Sitaattien selkiyttämiseksi poistin niistä tarpeettomia toistoja kuten ”meidän meidän” tai ”että että” ja täytesanoja kuten ”niinku” tai ”tuota”. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4.4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.)

Arviointivaiheessa etsin tuloksista rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen ansioita, haasteita ja kehittämisideoita. Arvottamisen kriteereinä olivat kehittämistyön

vaikuttavuus, asiakasosallisuus ja sosiaalisten ongelmien esiintuominen, joiden taustalla olivat osahankkeelle asetetut tavoitteet seuraavasti:

#### Kehittämistyön vaikuttavuus

- ammattilaisten osaaminen vahvistuu rakenteellisen työn eri osa-alueilla osaamiskartoituksessa selvitettyjen tarpeiden mukaisesti

#### Asiakasosallisuus

- asiakkaiden tuottamaa tietoa osataan hyödyntää omassa työssä ja palveluiden kehittämisessä
- ammattilaisten valmiudet toteuttaa yhteisöjä tukevaa sosiaalityötä parantuvat

#### Sosiaalisten ongelmien esiintuominen

- työntekijät oppivat työskentelemään vahvasti asiakasprosessin mukaisesti
- työntekijöiden ja esimiesten ymmärrys työn vaikuttavuuden edistämisen keinoista lisääntyy
- viestinnän osaaminen ja tiedolla johtamisen edellytykset paranevat Kainuun soten aikuissosiaalityön palveluissa

Arvottamiskriteerien lisäksi olen arvioinut kehittämistä johtamisen näkökulmasta.

Kuvaan tulokset pääluokittain ja lopuksi koottuina seuraavassa luvussa.

## 4 KAINUULAISEN RAKENTEELLISEN SOSIAALITYÖN KEHITTÄMISEN ARVIOINTI

### 4.1 Rakenteellisen sosiaalityön kehittämiseen vaikuttaneet muutokset Kainuussa vuosina 2018-2022

Haastateltavat nostivat esiin useita aikuissosiaalityöhön vaikuttaneita ja kehittämistarpeita aiheuttaneita muutoksia, jotka voidaan jaotella muutoksiin lainsäädännössä, yhteistyötahojen toiminnassa ja sosiaalisissa palveluissa sekä muihin työhön vaikuttaneisiin muutoksiin.

Lainsäädännöllisiä muutoksia olivat perustoimeentulotuen siirto Kelaan, siirtyminen Kanta-järjestelmään, sosiaalihuollon, mielenterveys- ja päihdelainsäädäntöjen uudistukset sekä hyvinvointialueuudistus, joihin liittyen esihenkilöt totesivat olevan paljon selvitettävää.

”Tällä hetkellä paukkuja yritetään panna kovasti siihen, että kun päihdepalvelut ja mielenterveyspalvelut, siis laki, uudistuu, meillä on tietoa jonkin verran siitä, että mihin suuntaan se muu muuttuu, että siinä olisi sosiaalihuollolla isompi rooli kuin nykyään, että nythän se on hyvin tuota terveydenhuoltolähtöistä. - Meillä olisi myös näitä sosiaalihuoltolain mukaisia päihdepalveluita tarjolla ja tämä ei ole kauhean helppoa sitten, koska meidän organisaatiossa on linjattu ne tonne terveydenhuollon ja sairaanhuollon tulosalueelle, riippuvuuksien ja mielenterveyspalveluiden vastuualueelle.” (Esihenkilö)

Yhteistyötahojen toiminnassa tapahtuneita muutoksia olivat Kela- ja pankkiasiantien sähköistyminen ja konttorien lakkauttaminen pieniltä paikkakunnilta sekä asuntotoimistojen toimintaan ja välitysvuokrauspalveluun liittyvät epäselvyydet. Näihin oli reagoitu asiakastyössä ja verkostoyhteistyössä. Yhteistyö monialaisen toimijaverkoston kanssa oli olennainen, luonnollinen ja aktiivinen osa työtä, ja sen merkitys korostui erityisesti pienillä paikkakunnilla.

”Asuntotoimistot ovat ruvennut tavallaan, en nyt voi sanoa ihan että käyttämään hyväksi tätä, mutta tietyllä tavalla kuitenkin sitä, että ne hankalat asiakkaat siirretäänkin sitten meidän välivuokrauspalveluun, heille ei anneta asuntoja. Tarkoituksena on koota nämä kaikki

asumis-, asunto-osakeyhtiöt, siis kunnalliset, koolle ja käydä läpi heidän kanssaan tätä meidän välivuokrauspalvelua ja siihen liittyviä oheispalveluja ja kokemuksia, toimivuutta ja ohjausta ja niin edelleen.” (Esihenkilö)

Sosiaalipalveluissa tapahtuneet muutokset sisälsivät haastateltavien mukaan sekä uusia palveluita että olemassa olevien kehittämistä. Uusista palveluista mainittiin sosiaalinen luototus, eläkeselvittely, sosiaalinen kuntoutus, kehitysvammaisten henkilöiden tukihenkilötoiminta, asumisen ohjauksen palvelupaketti, yli 18-vuotiaan huoli-ilmoitus ja takaisinsoittopalvelu. Kehittämistyötä kerrottiin tehdyn kuntouttavassa työtoiminnassa, tiedontuotannossa ja tiedolla johtamisessa.

”Sosiaalisen kuntoutuksen nostaminen, että se on tietysti lainsäädännön kautta tullut, mutta sekin noussut paljon vahvemmin esille. Asumisen ohjaukseen ihan työntekijöitä. Sosiaaliohjaajat pienellä paikkakunnalla järjestää. Siinä työn sisään kirjoitettu sosiaalinen kuntoutus ja asumisen ohjaus kiinni, mutta että ne on nostettu myöskin semmoisena erillisinä asioina.” (Työntekijä 8)

”Että tehdä näitä HaiProja ja SosProja. Sitten on tämän sosiaalisen raportoinnin mikä on tietysti nyt tullut, että tavallaan tuotais mahdollisimman, tavallaan yritetään, että mahdollisimman helposti olisi tuotettavissa sitä sekä niistä epäkohdista että niistä positiivisista asioista sitten sitä tietoa.” (Työntekijä 8)

Muita työhön ja työn kehittämiseen vaikuttaneita asioita olivat koronapandemia, aikuissosiaalityön erilaiset roolit ja tehtävät palveluverkostossa kuten aikuissosiaalityölle langennut vastuu moniongelmaisista asiakkaista, sosiaalityön valtakunnalliset tehtävät kuten evakointisuunnitelma ja sosiaalityön rooli työllisyydenhoidossa, sekä uusi asiakasryhmä: laittomasti maassa olevat. Aikuissosiaalityön sisällön, tavoitteiden ja mahdollisuuksien kuvaaminen muille koettiin vaikeaksi, mikä vaikutti muun muassa moniammatilliseen verkostotyöhön. Tämän ilmaisi esihenkilö ja kolme työntekijää.

”Tuntuu, että jos kriteerit ei heille täytyy jostakin syystä tai asiakkaalla on monenlaisia ongelmia tai riippuvuuksien hoitoa, niin tuntuu, että ne asiakkaat aina sitten jotenkin päätyvät aikuissosiaalityöhön. Me ollaan niinku viimeinen turvaverkko... että kuka nyt sitten viime kädessä vastaa esimerkiksi jonkun asiakkaan asuttamisesta, jos hän on moniongelmainen. Me ollaan vähän semmoinen kaatoluokka.” (Esihenkilö)

”Kehittämistyötä yritetään tehdä paljon, että vaikka onkin pienet kunnat... niin tuntuu, että siellä toisaalta se yhteistyö on helppoakin, mutta että silti yritetään vielä tiivistää sitä koko ajan ja että siinä olisi nyt terveydenhuoltoa mukana ja työllisyyspalveluita ja me... Mahdollisimman paljon verkostoa tietysti hyödyntää.” (Työntekijä 9)

”Kelan palveluita tarjoaa välillä ja välillä toimii ATK-tukena, ja kun väestö on ikääntyvää, niin sitten siellä pitää semmoista tietokonekursia siinä samalla, että moneenhan sitä välillä joutuu repeämään.” (Työntekijä 9)

”Meidän pitäisi saada tätä sosiaalityötä enemmän framille ja konkreettisemmin, että mitä se on ja miten sillä voidaan vaikuttaa sekä yhteiskunnan rakenteisiin ja että asiakkaitten työhön - Sehän on hirtittävän tärkeä, mitä pystytään näyttämään, että mitä me täällä tehdään ja konkretisoimaan. Välillä kun joku itseltäkin kysyy, että mikä se sun toimenkuva on niin herran jestas kuulkaa, siinä sitä on selittämistä, mitä tarkoittaisi aikuissosiaalityö.” (Työntekijä 8)

Esihenkilöiden mukaan työntekijät olivat omaksuneet muutostyöotteen erilaisten muutosten johdosta. Yhdeksän työntekijän mukaan Kela-muutokset olivat vaikuttaneet siten, että aikaa oli vapautunut laskelmien teosta muuhun, yhteistyö Kelan kanssa tiivistynyt ja Kela-asioinnin ohjaus ja neuvonta lisääntynyt asiakastyössä. Asiakkaiden arveltiin tasavertaistuneen Kela-siirron myötä. Toisaalta Kelan ja pankkien kasvokkaisten palvelujen puuttuminen oli heikentänyt asiakkaiden tilanteita. Niukoista resursseista huolimatta eräs työntekijä koki, että sai tehdä nyt ”oikeanlaista sosiaalityötä”. Muita muutosten vaikutuksia olivat mielenterveys- ja päihdepalveluiden hallinnolliset muutokset, epäselvyydet kuntouttavaan työtoimintaan ja sosiaalisen kuntoukseen ohjaamisessa hyvinvointialueisiin siirryttäessä sekä välitystiliasiakkuuksien jatkuminen, kun asiakkaalta puuttuivat pankkiavaimet ja tietokone.

Kehittämistarpeet vaikuttivat nousseen ei niinkään hankemuotoisen kehittämisen kautta, vaan sosiaalityön toimintaympäristössä tapahtuneiden muutoksien myötä. Esihenkilö totesi reagoitotarpeen olevan jatkuvaa: ”Me ei tulla koskaan valmiiksi. Meillä koko ajan toimintaympäristö muuttuu, asiakkaat muuttuu, yhteistyökumppanit muuttuu, laki muuttuu, että meillä tulee jatkuvasti kehitettävää.” Samat aspektit löytyvät myös johtamisen nykytoimintaympäristöä kuvaavasta ns. VUCA-määritelmästä: toimintaympäristön epävakaisuus (volatility), epävarmuus

(uncertainty), monimutkaisuus (complexity) ja monitulkintaisuus (ambiguity) (Rousu, 2021, s. 20). Tämä vaatii koko organisaatiolta joustavaa muutoskykyä.

#### 4.2 Kokemukset rakenteellisen sosiaalityön kehittämisestä

Rakenteellisen sosiaalityön tekemiseen oli kehittämisen myötä tarjolla erilaisia työvälineitä ja tietoa. Sekä esihenkilöt että neljä työntekijää mainitsi rakenteellisen sosiaalityön työryhmän ja HYTE-työryhmään osallistumisen toimivina ja mielenkiintoisina rakenteina. Rakenteellisen sosiaalityön työryhmä oli yhteistyön ja kehittämisen paikka, jossa oli laaja sosiaalityön edustus. Vaikka työryhmää pidettiin hyvänä mallina, sieltä välitettyyn tietoon ei kaikilla ollut aikaa perehtyä. Eräs työntekijä toivotti HYTE-oppaan tervetulleeksi tiedolla vaikuttamisen tueksi.

”Käynnistyi ISOSOS-hankkeessa tämä ylipäättänsä, että mitä rakenteellinen sosiaalityö on ja miten sitä voisi voitaisiin tehdä. Ja meillä aloitettiin silloin tällainen rakenteellisen sosiaalityön työryhmä, johon osallistuu meidän sosiaalityöntekijöitä ja esimiehiä. - SOS-RAKE-hankkeessa on sitten kehitetty nimenomaan tätä rakenteellista sosiaalityötä ja sitä kautta me ollaan saatu paljon sitä koulutusta mm. viestintään kaikennäköisiä ammattilaisten niksejä.” (Esihenkilö)

”Hyviä asioitahan sen kautta on varmasti tullut ja onhan se silleen kiva, että ne käydään sitten läpitte sosiaaliset raportoinnit siinä, en enää muista mikä työryhmä se oli, mutta sosiaalityöntekijöitä siinä mahtaa olla eri aloilta, että niillä on oikeasti sitten merkitystä ja niitä pohditaan laajemminkin ja asioihin yritetään vaikuttaa.” (Työntekijä 9)

Tiedetyistä kehittämistoimista mainitsi lähes jokainen haastateltava hankkeiden järjestämät koulutukset ja niissä tuotetut materiaalit. Tiedontuotannossa oli käytössä sosiaalinen raportointi ja muut ilmoitukset, minkä kertoi puolet työntekijähaastateltavista. Asiakastyöhön oli tullut uusia mittareita, joita käytettiin vaihtelevasti. Viisi työntekijää kymmenestä mainitsi palvelutarpeenarviointikyselyt, jotka olivat juurtuneet paremmin. Eriytettyjä palvelutarpeenarviointi- ja muutostyöntiimejä pidettiin hyvänä mallina.

”Organisoitu erikseen palvelutarpeenarviointitiimi, jossa on kolme henkilöä jotka sitten tekee sitä akuuttia työtä ja selvittää asiakkaan palvelutarpeita sosiaalihuoltolain mukaisesti. Ja sen jälkeen jos heillä asiakkuus näyttää olevan pitkäkestoisempi, niin he siirtyvät Kaajanissa sitten kahteen muutostyön tiimiin, jossa sitten lähdetään tekemään pitkäkestoista tiiviimpää asiakastyötä heidän kanssaan.” (Esihenkilö)

Kehittämiseen osallistumisen myötä asiakassuunnitelmien ja palvelutarpeenarviointien merkitys oli selkiytynyt ja kehittämisen vaikutusten huomaaminen lisännyt kehittämismotivaatiota. Osana rakenteellista sosiaalityötä nähtiin myös itsenäinen rakenteelliseen sosiaalityöhön ja asioihin perehtyminen ja vaikuttamismahdollisuudet kuten blogit ja lehtijutut. SOSRAKE-hanke oli järjestänyt viestinnän ja vaikuttamisen valmennuspajoja. Muita haastateltavien luettelemia työvälineitä ja rakenteellisen sosiaalityön tiedon lähteitä olivat asiakastiimit, SOSRAKE-hankkeen kuntakierrokset sekä hankkeessa kehitetty rakenteellisen sosiaalityön opintokokonaisuus.

”Anne Tuikka on kiertänyt ja kiertää. Hänellä on ne kunnittaiset tapaamiset. Miettivät, mikä on se rakenteellinen sosiaalityö, mitä siellä kunnassa pitäisi lähteä viemään eteenpäin.” (Esihenkilö)

”Olin ilmoittautunut vissiin siihen koulutukseen, että ehkä se rakenteellinen sosiaalityö sitten minulle avautuu jossain vaiheessa vielä vahvemmin. Että sekin on hyvä tehdä itselle selväksi mitä se käytännössä sitten oikein tarkoittaa omassa työssä.” (Työntekijä 8)

Kehittämisen sisältöjä ja malleja osattiin kuvailla, mutta kehittämiseen osallistumiselle kerrottiin monenlaisia esteitä. Neljä työntekijää ja yksi esihenkilö viittasi jollain tavoin perustyön kuormittavuuteen, joka vei suuren osan ajasta ja energiasta. Asiakastyötä pidettiin ensisijaisena suhteessa kehittämistoimenpiteisiin osallistumiseen. Kehittämismotivaatiota lisäisi työntekijöiden mukaan se, että eri toimenpiteiden merkitykset olisi perusteltu.

”Paljon on jo monenlaisia menetelmiä, mutta paljon on vielä sitä juurruttamista ja vahvistamista, eikä se tapahdu hetkessä ja tämän työmäärän äärellä. Mitä työntekijät kamppailee koko ajan, niin ei voi kuvitellakaan, että se tapahtuu hetkessä.” (Työntekijä 5)

”Tiedon tuottamisen ja viestinnän rooli on vähän semmoista toissijaista siihen asiakastyöhön, että me helposti myydään se työaikamme siihen ihan konkreettiseen asiakastyöhön. Ehkä meillä silleen siellä työntekijäporukoissa vielä olisi semmoista petraamisen varaa siinä asennoitumisessa.” (Työntekijä 7)

”Se aika myydään asiakaskeisseyhin ja niihin, että tällä resurssilla ei hirveään paljon kerkeä ajattelemaan koko sitä rakenteellista sosiaalityötä. Näkyyhän se ja varmaan sitä yhteistyökumppaneillekin kertoo sitten, että tätä yhteistyötä tehdään ja sitä pitäs entistä enemmän pystyä vielä tekemään.” (Työntekijä 6)

”Koen tämän kirjaamisen tosi työlääksi. Työläitä nämä asiakas-caset, että yhtä asiaa voi olla, että joutuu monia vuorokausia selvittämään peräkkäin, että ei sitä ei oikein... paneutumaan sitten näihin asioihin, että varmaankin nämä on ainakin minun mielestäni keskeisimmät, jotka rajoittaa sitten. Siis perustyö.” (Työntekijä 4)

Tietotekniset haasteet tulivat esiin kolmen työntekijän kuvailemina. Niitä olivat sähköpostien runsaus, tietojärjestelmien yhteensopimattomuus ja useat sähköiset kalenterit. Samoin kolme haastateltavaa kertoi kehittämisen myötä tulleiden uusien työvälineiden ja mittareiden soveltamisen erilaisille asiakkaille olevan vaikeaa. Muita kehittämisen haasteita olivat jatkuvat muutokset työssä ja työntekijöissä, puuttuvat määrärahat ja etätilaisuuksiin kyllästyminen.

”Se [palvelutarpeenarviointikysely] nyt on semmoinen, mikä itsellä ollut eniten käytössä ja niihin mittareihin olen kyllä tutustunut, mutta sitten jotenkin ne on mieltänyt sitten semmoiseen ehkä pitkäkestoisempaan asiakassuhteeseen, missä sitten on ehkä tuota moninaisia ongelmia hyvin paljon. Että ainakin tässä nää omat omat työt, mitä ollut, niin on ollut pääsääntöisesti semmoisia akuuttia tilannetta, mitkä on hoidettu.” (Työntekijä 10)

SOSRAKE-hankeessa oli tehty vaikuttavuustutkimus sosiaalisessa kuntoutuksessa ja tulossa oli käytäntötutkimusvalmennusta, minkä toivottiin lisäävän henkilöstön tutkimuksellista työtettä. Valtakunnallisiin verkostoihin kytkeytyvät hankkeet koettiin tiedonlähteiksi: ”Jotenkin vaan semmoinen olo, että ollaan jotenkin, tai minulla on semmoinen tunne, että jotenkin valtavirrasta ollaan sivussa, et juurikin sitten jotkut Anne Tuikka ja nämä osallistuu johonkin tämmöisiin foorumeihin ja sitten nuista sitä tietoakin tuo.”



Rakenteellisen sosiaalityön vastuun toivoi eräs työntekijä kohdistuvan enemmän sosiaalityöntekijöille kuin sosiaaliohjaajille. Kolme työntekijää ehdotti, että kehittämiseen nimettäisiin työntekijä, jolla olisi työhön riittävät resurssit: ”Semmoinen ihminen, joka on oikeesti siihen niinku antautuu ja on kiinnostunut ja jaksaa. Ja se ei ole helppoa se kehittämistyö ja sitten tuo vielä esille sitä tällä työyhteisössä, että sekään ei ole helppo asia.”

Työntekijöiden mukaan rakenteellista sosiaalityötä kehitettiin myös työn arjessa. Hankkeiden myötä ja ilman hankkeita oli hyödynnetty verkostoja ja kehitetty yhteistyötä asiakkaiden tilanteiden ja palveluiden parantamiseksi.

”Oikeastihan sitten tämä rakenteellinen sosiaalityö ylipäänsä niin minun mielestä se ei ole mikään uusi asia, että onhan me tehty. Sitä tehdään koko ajan ja ennenkin tehty, että se on nyt vaan nousnut enemmän ehkä tapetille nyt. Koska sitten nämä työn vaatimukset on lisääntynyt ja tavallaan tulee tämmöistä ylikuormitusta, että OK ei tiedetä että mistä miten tästä pääsee yli. Että, no, mä uskon, että jokainen omalla tavallaan sitten myös kehittää sitä sosiaalityötä ja näitä rakenteita.” (Työntekijä 4)

”Hankkeet on aina hankkeita, mitä tulee ja mitä seuraa ja mitä on ja sieltä tulee sitä hyvää. Mutta sitten niissäkin on myös ne omat, että ne on vaan sen tietyn hetken ja kuka sitä sitten jatkaa? Että onko ne tarkoitettu, että niitä lähtee sitten työntekijät kaiken muun perustyön ohella jatkamaan ja muuta. Että tätä keskustelua ollaan joskus käyty, että kun niitä pitäisi juurruttaa siihen omaan työhön, mutta jos siinä perustyössä on jo sinulla kaikki kiinni. Niin onko se mitä se sitten kertoo, että pitää kyllä saada lisää resursseja ja tehdäänkö me liian tunnollisesti tavallaan niin kuin monen henkilön työt?” (Työntekijä 1)

Vuonna 2021 tehdyssä osaamiskartoituksessa (Hirvonen ym., 2021, s. 44) tunnistettuja kehittämiskohteita olivat viestintä- ja vaikuttamisosaaminen, vaikutustiedon tuottamiseen ja esittämiseen liittyvä osaaminen, kehittämismenetelmien ja tutkimustiedon soveltaminen omassa työssä, sosiaalisen raportoinnin osaaminen, asiakasta osallistavien tiedonkeruun menetelmien osaaminen, oman työn ulkopuolisten palveluntuottajien tunteminen ja yhteistyö, lainsäädäntöosaaminen, sähköisten palvelujen käyttämisen edellyttämä osaaminen ja sosiaaliturvajärjestelmän tunteminen. Arvioni mukaan kehittämistyöllä oli ollut jonkin verran vaikutusta ammattilaisten osaamisen vahvistumiseen erityisesti rakenteellisen

sosiaalityön tarvitseman tiedon kokoamisessa. Myös asiakasprosessin mukainen työskentely oli vahvistunut palvelutarpeenarviointikyselyiden ja asiakassuunnitelmien merkityksen selkiytyttyä. Haastateltavat osasivat nimetä runsaasti erilaisia työkaluja ja tiedonlähteitä, mutta niiden hyödyntäminen oli jäänyt vähäiseksi. Vastausten perusteella ei voida sanoa, että tiedolla vaikuttaminen tai omasta työstä viestiminen olisi laajasti vahvistunut hanketoimenpiteiden myötä. Epäselväksi jäi, kuinka aktiivisesti erilaisiin työpajoihin oli osallistuttu. Rakenteellisen sosiaalityön opintoihin osallistuminen ja niiden myötä rakenteellisen sosiaalityön osaamisen kartuttaminen oli kaikille luvallista, mutta osallistumisensa toi esiin vain kaksi työntekijää.

SOSRAKE-hankkeessa toteutetun rakenteellisen sosiaalityön opintojaksopilotin suoritti syksyllä v. 2022 yli 30 opiskelijaa muun muassa Kainuun sotesta, Essotesta ja ammattikorkeakouluista. Palautteiden mukaan oman asiantuntemuksen tuominen suunnitteluun ja yhteistyöhön sekä tiedon tuottaminen ja sen hyödyntäminen olivat vahvistuneet opintojen myötä. Lisää osaamisen kehittämistä koettiin tarvittavan palveluiden vaikutusten arviointiin ja kykyyn tehdä toimenpide-ehdotuksia sosiaalisten ongelmien ehkäisemiseksi. Opintojakso on jatkossa tarjolla Diakonia-ammattikorkeakoulun ja avoimen ammattikorkeakoulun (CampusOnline) opetustarjonnassa. (Piirainen, 14.9.2022.)

#### 4.3 Sosiaalisten ongelmien esiintuomisen kehittyminen

Esihenkilöiden mukaan työntekijöiden rooli epäkohtien esiintuomisessa ja rakenteellisen sosiaalityön tiedon tuottamisessa oli korvaamaton, sillä tieto palveluiden ongelmista ei muuta kautta välttämättä tavoita esihenkilöitä. Sosiaalinen raportointi koettiin teknisesti helppokäyttöiseksi ja epäkohdat helposti tunnistettaviksi. Tietoa epäkohdista kertyi sosiaalisen raportoinnin lisäksi palvelutarpeenarvioinneista sekä SPro- ja HaiPro-ilmoituksista. Haastateltavien mukaan olisi tärkeää tietää, miten kerätty tieto on vaikuttanut ja mitä sillä on tehty. Tiedon välittämiseen ehdotettiin tiistai- ja perjantaitiimejä, joissa voitaisiin kuulla tuotetun tiedon vaikutuksista.

”Vaikeita asiakaskeisijä ja kukkaa näitä ei yksin voi tehdä eikä selvittää, että aina tarvitaan muita ihmisiä ja asiantuntijoita näihin. Niin käydään näitä läpi ja siinähan tulee monesti just näitä kehittämistarpeita sitten, ja niitä viedään eteenpäin sosiaaliseen raportointiin. Sitte, jos se on tämmöistä terveydelle tai turvallisuuden haitallista, niin tehdään niitä HaiPro-ilmoituksia.” (Työntekijä 4)

Hankkeiden merkitys sosiaalisten ongelmien esiintuomisessa painottui kehittämiseen, ja ne olivat tiedon raportoijia. Varsinaisessa epäkohtien esiintuomisessa niiden rooli oli joidenkin mielestä kuitenkin vähäinen. Rakenteellisen sosiaalityön ajateltiin olevan luonnostaan osa työtettä.

”Kyllä se varmaan luonnostakin tulee meillä se, että me nostetaan ne epäkohdat esille, mutta tietyllä tapaa tottakai voi hankekin siinä vaikuttaa ja juurikin se sosiaalinen raportointi on yksi semmoinen hyvä seikka. Mutta itse jotenkin ajattelee, että jos siitä ongelmatilanteista vie suoraan, vaikka juurikin sille esimiehelle viestiä kuin sieltä sosiaalisen raportoinnin kautta, niin tuntuu, että se asia nopeammin sitten menee eteenpäin, mutta kyllä sitä on mun mielestä jo ennen näitä hankkeitakin ja ilman hankettakin tuotu esille.” (Työntekijä 3)

Sosiaalisen raportoinnin kautta oli ensimmäisen puolen vuoden aikana v. 2021 ilmoitettu 17 epäkohtaa ja lisää oli tullut sen jälkeenkin. Sosiaalisia raporteja oli haastatteluvaiheessa koostettu kaksi. Esimerkkeinä ilmoitetuista epäkohdista kerrottiin itsemurhalla uhkailevan henkilön hoidon ja palveluiden koordinointi, lääkärin perehdytys diagnoosin kirjaamisen merkityksestä asiakkaan talouteen ja opintolainan nostoon liittyvä epäkohta, joka oli edennyt laajempaan tietoisuuteen muun muassa lehtikirjoitusten avulla. Opiskelija pystyi nostamaan koko lainan kerralla, mikä oli johtanut joidenkin kohdalla pikavippeihin rahankäytön hallinnan puutteen vuoksi. Ratkaisuksi ehdotettu jaksotettua lainannostomahdollisuutta.

Sosiaalityön ulkopuolinen epäkohta oli Kela- ja pankkipalveluiden heikko saavutettavuus, mikä johti siihen, että sosiaalityössä paikattiin puuttuvia palveluita. Esihenkilöt totesivat Kelan olleen useampienkin ilmoitusten aiheena. Muita kerrottuja epäkohtia olivat julkisen liikenteen vähyys ja asunto-, psykiatri- ja lääkäripuolat, joita kaikkia ei oltu ilmoitettu sosiaalisen raportoinnin kautta.

”Toimitaan pienillä paikkakunnilla helposti myöskin Kelana, pankkina - Lisää pienten paikkakuntien työtaakkaa. - Kelalla ehkä on

mahdollista jo niitä työntekijöitä saada sieltäkin käsin, mutta joka tapauksessa, että paljon tehdään semmoista, että... paikataan semmoisia palveluja, jotka on sieltä kunnasta jo pois lähtenyt tai autetaan semmoisissa asioissa, jotka ei oikeastaan,.. ne voisi hoitaa jotenkin muuten.” (Työntekijä 8)

Sosiaalinen raportointi oli otettu hyvin vastaan, muttei ollut vielä juurtunut, vaan sen käytöstä piti muistutella. Esihenkilöt pohtivat, oliko epäselvyyttä siitä, mikä ilmoitus kussakin tilanteessa tehdään, ja että oli tärkeää, että tuotetun tiedon merkitys tunnustetaan ja epäkohtien esiin nostamisessa on yhteinen tahtotila ja henki.

”Ja semmoiset tuntosarvet ehkä myös pitää olla, että ajattelee koko ajan vähän meta-tasolla myös. Että et joo et tää on nyt ilmiö ja nyt tähän on oikeastaan meillä rakenteellinen ongelma, et tähän pitäisi paneutua.” (Esihenkilö)

Esteeksi sosiaalisen raportoinnin ilmoitusten teolle neljä työntekijää kertoi perustyön kuormittavuuden. Sosiaalinen raportointi jäi usein tekemättä myös, koska havaittu epäkohta unohtui. Ratkaisuna pohdittiin epäkohdan muistiin kirjoittamista ja varsinaista ilmoituksen kirjaamista myöhemmässä hetkessä. Muita syitä raportoimattomuudelle oli sosiaalisen raportoinnin linkin kadottaminen ja se, ettei epäkohdalle pysty aina antamaan ratkaisuehdotusta, jota järjestelmä kysyy.

”Meidän ikuinen ongelma on lääkäritilanne, että mistä saadaan lääkäri, joka pysyisi täällä... Ne on tavallaan sosiaalityön ulkopuolisia ongelmia ja sitten, kun tiedän, että sitäkin on toki rahalla yritetty ratkaista, että no tarjotaan enemmän palkkaa, mut tuntuu et siltikään kukaan ei tule tänne, niin sitten on vähän, että no mitä tässä nyt. Ei tänne oikein ketään lääkäriä voi aseella uhaten pakottaa vaan, että nyt tulet tänne töihin ja pysyt täällä, mutta että ehkä niitä keinoja on haastava sitten löytää tommosiin, mihin ei tavallaan itse voi vaikuttaa hirveästi.” (Työntekijä 9)

Sosiaalinen raportointi vaikutti olevan toiminnaltaan ja tarkoitukseltaan hyvin ymmärretty ja sisäistetty työkalu. Sen käyttö oli kuitenkin edelleen niukkaa. Tulkin-tani mukaan työntekijöille oli jossain määrin epäselvää, miksi ongelma tulisi raportoida sosiaalisen raportoinnin kautta sen lisäksi tai sijaan, että asiaa ryhdytään ratkomaan totutusti itse tai siitä kerrotaan esihenkilölle.

Tuotettu tieto on merkityksellistä organisaation johdolle ja päättäjille. On siis tärkeää viestiä, mitä raportoidulla tiedolla tehdään esimerkiksi rakenteellisen sosiaalityön työryhmässä, miten tuotettu tieto vaikuttaa konkreettisesti asiakaskuntaan tai työn tekemiseen. Tieto ei saa jäädä pelkästään hankkeen tai organisaation käyttöön. Tähän saatiinkin ehdotus tiimikokoontumisissa tapahtuvasta tiedottamisesta.

Yleisesti hankkeiden toimenpiteisiin, jotka kohdistuivat työntekijöihin, suhtauduttiin työn ulkopuolelta tulevana ylimääräisenä, johon sisältyi odotus osallistumisesta. Esimerkiksi erilaisten työpajojen ajateltiin kuormittavan jo valmiiksi kuormittunutta työn arkea. Sitä, miten osallistuminen voisi kehittää omaa rakenteellisen sosiaalityön ymmärrystä ja osaamista, ja sen myötä oman työn sisältöä, ei mielestäni tunnustettu kovin hyvin. Suunnitellut kehittämistoimet olivat vastanneet tarvetta, mutta niillä ei oltu saatu aikaan toivotun kaltaisia tuloksia.

#### 4.4 Asiakasosallisuus aikuissosiaalityössä

Hankkeissa oli toteutettu asiakasosallisuutta kehittäviä toimenpiteitä kuten yhteisöreportterikoulutus, kehittäjäraadit ja Lähiötupa-toiminta. Nämä listasi neljä työntekijää. Yhteisöreportterikoulutusta ei oltu vielä saatu toteutettua asiakasosallistujille, mutta tulossa oli työntekijöille suunnattu koulutus. Kehittäjäraadeista oli pieni kokemus ISOSOS -hankkeesta. Lähiötupa oli ollut hyvä kokemus asukkaiden osallistamisesta, mutta toiminnan jatkumiseen liittyneiden haasteiden vuoksi siitä oli saatu oppia myös tulokselliseen vaikuttamiseen.

”Se oli ISOSOS-hanke taisi olla siinä, ja sitten oli SOS Kainuu -hanke. Että itsekin on ehkä elänyt, jotain tullut semmoisessa vaiheessa, kun kuitenkin se asiakkaan osallisuus on nostettu vahvasti framille ja koko ajan sitä työstetään.” (Työntekijä 8)

”Tämä palvelutarpeenarvion mallihan on Kajaanissa aloitettu jo 2019:köhän se oli, sen kautta, että mahdollistuisi paremminkin tällöinen, pystyis sen, tutkimaan vähän sitä omaa asiakaskuntaa ja paremminkin pääsemään niihin asiakaskunnan haasteisiin kiinni ja mitä niille vois tällöisiä menetelmiä kehitellä.” (Työntekijä 5)

”[Oppinut] että miten lähetään asioita viemään eteenpäin eli tavallaan sitten, että kuinka me voidaan toimia täällä juurikin siinä rakenteellisessa, että otetaan vaikka kunnanvaltuutettuihin yhteyttä ...ja viiään sitä asiaa silleen ihan rohkeasti eteenpäin.” (Työntekijä 2)

Työntekijöistä kolme kuvasi rooliaan asiakkaan äänenkantajana esimerkiksi Kela- ja muussa yhteistyössä sekä asiakkaan kokemuksen esiin tuomisessa. Asiakasta osallistavaa ja hänet keskiöön asettavaa työtettä kuvaili kaksi työntekijää, esimerkkinä mainittiin osallistava kirjaaminen.

”Vahvemmin nyt se asiakas nostetaan kuitenkin myöskin keskiöön siinä työskentelyssä. Ainakin minä ajattelisin näin. Ja mitä omassa työssä ja näissä verkostoissa, niin kuitenkin se asiakas on siinä se, jota kuunnellaan ja jonka asia siinä on oikeasti se keskeinen, eikä se ammattilaisten yhteistyön onnistuminen.” (Työntekijä 8)

Työntekijät näkivät palveluista tuotetulla tiedolla olevan merkitystä asiakasosuuteen muun muassa moniammatillisessa yhteistyössä, mikä juuri onkin vaikuttavaa rakenteellista sosiaalityötä.

”Miten me voitaisiin sitä tavallaan viedä sinne terveydenhuollon puolellekin, että hei, meillä näkyy tälleen täällä meidän asiakaskunnassa, että onko teillä mitään tehtävissä. Että itselläkin tavallaan siinä jo se herää, että sitä asiaa viedä eteenpäin senkin tilaston valossa sitten, että kun meillä on tällainen tilasto, että meillä on vähän faktaakin siihen, että mihin perustuu se meidän ajatus.” (Työntekijä 6)

”Tällä hetkellä omassa asiakaskunnassa on todella sillä tavalla huonokuntoisia asiakkaita. Miten sitä voisi auttaa, että heidänkin ääni kuuluisi, niin siinähan tarvitaan sitä työntekijää niinku välilänkkärinä sitten. Että pitää osata poimia sieltä asiakkaan kertomasta sitä, että miten hän näkee jonkun asian. Työntekijän pitää jotenkin johtaa se eteenpäin, koska ei sillä asiakkaalla välttämättä ole itsellään voimia tai kykyä tai osaamista tai halua tai riittävää motivaatiota tulla sitä kertomaan seuraavalla viikolla johonkin kehittäjäasiakasraatiin. Minun tehtävä viedä sitä palautetta eteenpäin.” (Työntekijä 7)

Kehittäjäasiakastoiminnan kehittämistarve todettiin sekä esihenkilöiden että työntekijöiden haastatteluissa. Pohdintaa aiheuttivat asiakaskunnan voimavarat, asiakkaan motivointikeinot sekä palkkio osallistumisesta, joihin tiedettiin muualakin etsittävien toimivia ratkaisuja.

Rakenteellisen sosiaalityön ei pitäisi olla viranomais- ja työntekijäkeskeistä. Kati Närhi, Sirpa Kannasoja, Tuomo Kokkonen, Niina Rantamäki ja Santra Ruonakangas (2021) ovat tutkineet hankkeessaan monitoimijaista rakenteellista sosiaalityötä sosiaali- ja terveystaloudissa. He toteavat, että vaikuttamistyön avaintoimijoita ovat asiakkaat eli kansalaiset. On huolehdittava, ettei asiakas ole vain ”näennäisosallinen” suhteessa tietoon, vaan hänen omaa aktiivisuutta hyvinvoinnin ylläpidossa tuetaan. Osallisuuden edistäminen tarkoittaa enemmän kuin asiakaslähtöistä tapaa toimia. Sen sijaan, että työntekijä ideoi ja suunnittelee asiakkaalle tarvittavat palvelut, asiakas tulee ottaa aidosti mukaan oman elämänsä asiantuntijana. Asiakkaan tarpeet, odotukset ja tavoitteet ymmärtävä ja hänen kertomuksensa kuuleva tapa työskennellä ja kehittää vahvistaa yksilön toimijuutta, osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia yhteisössä ja yhteiskunnassa. Kehittämismenetelmänä voidaan käyttää esimerkiksi yhteiskehittämistä. (Pohjola ym., 2019, Sosiaalityö osana yhteiskunnallista kehityskulkua, luku Asiakasosallisuus kehittämisessä.)

#### 4.5 Moniulotteinen johtaminen rakenteellisen sosiaalityön kehittämisessä

Kainuun sotea pidettiin kehittämismyönteisenä organisaationa. Epäkohtien esiintuomiseen työntekijöiden mielestä kannustettiin, mutta siinä oli vastuualuekohtaisia eroja. Tiiminä oli osallistuttu koulutuksiin ja tilaisuuksiin ja tehty sosiaalista raportointia. Toisaalta vastattiin myös päinvastaista: tiimissä ei oltu erityisesti keskusteltu rakenteellisen sosiaalityön näkökulmista.

”Kainuun sote on semmoinen kehittäjä ja haluaa kehittää koko ajan. Sen takiahan näitä muutoksia koko ajan tulee, kun koko ajan kehitetään.” (Työntekijä 8)

”Esimiehet jotenkin tukee hirveästi sitä ja he kyllä jaksaa jotenkin tsempata siihen, että tätäkin asiaa tuodaan kyllä esille ja kannustetaan osallistumaan näihin hankkeiden koulutuksiin ja muistuttelee rakenteellisen sosiaalityön näkökulmasta.” (Työntekijä 7)

”Tunne, että jos jotakin asiaa halua lähteä viemään eteenpäin, niin siihen saa tukea neuvontaa ja kaikkea mahdollista.” (Työntekijä 2)

Työntekijät tunsivat saavansa johdolta tukea työhönsä, epäkohtien esiintuomiseen ja niiden edistämiseen, minkä esihenkilöt sanoivatkin olevan tavoitteena. Kolme työntekijää totesi suoran yhteydenoton esihenkilöön olevan toimiva tapa tuoda ongelmia tiedoksi ja edistää niiden selvittämistä.

”Koko ajan mietitään myös semmoisia asioita tuolla esimiestasollakin. Annetaan meille... niinku yritetään antaa enemmänkin niitä työkaluja sitten, koska yhteistyökumppaneilta sitä välttämättä ei aina sitten löydykään.” (Työntekijä 8)

”Tavallaan pitäisi muistaa sekin ja huomata, että sitten kun me saadaan jotakin asiaa vietyä eteenpäin, niin se myös tietyllä tavalla voi ainakin pitkässä juoksussa helpottaa meidän asiakastyöskentelyä.” (Työntekijä 7)

Esihenkilöiden mukaan pitkäaikaisilla työntekijöillä oli luonnostaan tapa ottaa asioita esille. Heidän mukaansa työntekijät ajattelevat vahvasti asiakaslähtöisesti, mikä voisi auttaa ymmärtämään tiedontuotannon kannatettavuutta työn sujumisen ja asiakkaan palveluiden paranemisen näkökulmista. Muutokset tapahtuvat hitaasti eikä vaikutuksia aina pääse näkemään heti, vaikka joitakin epäkohtia oli jo saatu parannettua sosiaalisen raportoinnin myötä. Epäkohtiin puuttuminen on myös sosiaalialan ammattilaisen eettinen velvollisuus.

”Jotkut [sosiaalisen raportoinnin kautta ilmoitetut epäkohdat] on saatu jo etenemään niin, että sillä on käytännön merkitys siellä asiakastyössä jo nyt, kun esimerkiksi sosiaalityöntekijä on saanut Kelalta sen tarvitsemansa tiedon, että hän pystyy asiakkaan tilannetta viemään eteenpäin. Osa on niin laajoja kysymyksiä, vaikkapa siihen päihdepalveluihin tai ikäihmisten palveluihin liittyen, että eihän sitä voi ratkaista tällä tavalla napsauttamalla, vaan se vaatii pitkäjänteisen työn ja sitoutumisen ja yhteisen miettimisen.” (Esihenkilö)

”Tämä järjestelmä ei tule olemaan pitkäaikainen, jos me ei oikeasti saada näitä asioita muuttumaan ja jos työntekijät eivät huomaa, että me yritetään näitä asioita oikeasti viedä eteenpäin, kaikki ei tapahdu niin kuin äsken sanoin ei tapahdu heti voi kestää vuosia, että joku asia menee parempaan suuntaan, mutta että oltaisiin liikkeellä ja hereillä.” (Esihenkilö)

Rakenteellisen sosiaalityön työryhmän ja esihenkilötyön avulla oli tehty ”nopeita ratkaisuja ja pitkäjänteisempää yhteistyötä ilmoitettuihin ongelmiin”, kuten



esihenkilöt kuvasivat. Toinen esihenkilöistä oli suunnitellut sosiaalityöstä kertovaa uutiskirjettä kunnan päättäjille. Sosiaalityön resurssit olivat liian pienet. Lisäresurssitarvetta olisi mahdollista perustella tuotetulla tiedolla.

”Se aika lailla huomattu kyllä, että tätä sosiaalityötä ei tunnusteta. Ja ammattilaisetkaan ei tunne meidän palveluita. Tietysti se on siinä budjetissa niin pikku summahan se on kaiken kaikkiaan tämä sosiaalityö. Mutta kuitenkin, miten laajasti se vaikuttaa. Miten laajasti sillä pystytään vaikuttamaan ihmisten elämään. Niin. Todella tärkeitä on rakenteellinen sosiaalityö. Ja vielä niitten ihmisten elämään. Siis me puhutaan niistä, jotka on kaikkein heikoimmassa tilanteessa, että jos me heihin pystytään panostamaan oikeasti ja saamaan heidät asetta paremmalle tasolle, se tarkoittaa huomattavia säästöjä muualla sosiaalihuollossa ja terveydenhuollossa.” (Esihenkilö)

Arviointini mukaan johdolla oli työntekijöiden luottamus, toimivat verkostot ja selkeä tavoite kehittää ja vahvistaa rakenteellista sosiaalityötä Kainuussa. Kehittämisen merkityksestä ja tuloksista viestiminen tarvitsi kuitenkin yhä vahvistusta niin työntekijöiden kuin päättäjienkin suuntaan.

#### 4.6 Tulosten yhteenveto

Tutkimuskysymykseni oli, mitkä ovat olleet rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen tulokset Kainuun aikuissosiaalityössä vuosina 2018—2022 työntekijöiden ja esihenkilöiden näkökulmista. Tutkimuskysymystä tarkentavilla kysymyksillä arvioin, oliko kehittäminen antanut välineitä ja tietoa rakenteellisen sosiaalityön toteuttamiseen, oliko rakenteellisen sosiaalityön kehittämisellä ollut vaikutusta asiakasosallisuuteen sekä oliko sosiaalisten ongelmien esiintuominen vahvistunut kehittämisen myötä.

Kehittämisen ansiosta rakenteellisessa sosiaalityössä oli tuotettu tietoa ja sen vaikutukset oli huomattu. Asiakasprosessi oli vahvistunut ja asiakassuunnitelmien ja palvelutarpeenarviointien merkitykset selkiytyneet. Eriytetyt palvelutarpeenarviointi- ja muutostyöntiimit koettiin hyväksi malliksi. Rakenteellisen sosiaalityön työryhmätyöskentely oli koettu mielenkiintoiseksi ja asioiden tutkiminen motivoivaksi. Osa haastateltavista koki, etteivät olleet saaneet riittävästi tietoa

tuotetun tiedon vaikutuksista, mutta todettiin myös, ettei rakenteellisen sosiaalityön työryhmän tiedotuksiin perehtymiselle ollut aikaa. Kehittämisen ansiosta rakenteellisen sosiaalityön osaaminen ja työvälineet olivat lisääntyneet esimerkiksi rakenteellisen sosiaalityön opintokokonaisuus ja hyte-opas. Hankkeiden nähtiin saavan aikaan pysyviä muutoksia ja välittävän tietoa, mutta muutokset tapahtuivat hitaasti. Kehittämisen haasteena oli kuormittava perustyö, jossa asiakastyö koettiin ensisijaiseksi. Vaikeuksia tuottivat myös tietotekniset vaikeudet, uusien mittareiden soveltumattomuus asiakastilanteessa sekä jatkuvat muutokset työssä ja työntekijöissä. Etäyhteydellä osallistumiseen oli kyllästytty. Esille tuli toive rakenteellisen sosiaalityön vastuun painottumisesta sosiaalityöntekijöille. Kehittämisideana ehdotettiin kehittämiselle omaa työntekijää.

Vaikutus asiakasosallisuuteen näkyi kehittäjäasiakastoiminnan kehittämisenä ja siinä, että tuotettua tietoa hyödynnettiin moniammatillisessa yhteistyössä. Haastateltavien mukaan vaikuttamismahdollisuus voimaannutti asiakasta ja kehitti hänen palveluitaan. Haasteena oli se, miten asiakkaita saataisiin motivoitua mukaan kehittämiseen ja miten heidät palkittaisiin siihen osallistumisesta. Kehittäjäasiakastoiminnalle nähtiinkin olevan kehittämistarvetta.

Kehittämisen ansiosta sosiaalisia ongelmia voitiin tuoda esille sosiaalisen raportoinnin kautta, joka oli saanut hyvän vastaanoton henkilöstöltä. Raportointityökalu koettiin helppokäyttöiseksi. Rakenteellisen sosiaalityön työryhmä nähtiin hyvänä yhteistyön kehittämisen paikkana. Sosiaalinen raportointi ei kuitenkaan ollut juurtunut ja erilaisten ilmoitusten käyttötilanteista koettiin olevan epätietoisuutta. Perustyön kuormittavuus nähtiin esteeksi myös sosiaalisten epäkohtien esiintuomiselle. Osalle haastateltavista hankkeiden merkitys sosiaalisten epäkohtien esiintuomisessa oli epäselvä tai tarpeeton, sillä rakenteellisen sosiaalityön nähtiin olevan luonnostaan osa työtettä. Haastatellut toivoivat, että tuotettuja raportteja käytäisiin läpi tiimitapaamisissa.

Tarkastelin tuloksia myös johtamisen näkökulmasta. Kainuun soten koettiin olevan kehittämismyönteinen organisaatio, jossa epäkohtien esiintuomiseen kannustettiin. Tuotetulla tiedolla nähtiin olevan tärkeä merkitys päätöksenteossa kuitenkin lisäresurssitarpeen perustelemisessa. Esihenkilöiltä toivottiinkin tiedotusta

tiedon vaikutuksista. Esihenkilöiden ansioiksi kerrottiin keinovalikoiman kehittäminen ja esiin tulleiden ongelmien eteenpäinvieminen. Esihenkilöt kuvasivat rakenteellisen sosiaalityön työryhmän ja oman työnsä avulla tehdyn ”nopeita ratkaisuja ja pitkäjänteisempää yhteistyötä ilmoitettuihin ongelmiin”. Tiimit olivat tehneet sosiaalista raportointia ja osallistuneet koulutuksiin ja -tilaisuuksiin, mutta oli myös tiimejä, joissa ei keskusteltu rakenteellisen sosiaalityön näkökulmasta. Haasteelliseksi nähtiin se, että epäkohtia tuotiin tiedoksi esihenkilöille sosiaalisen raportoinnin sijaan. Työntekijät kokivat tämän olevan suurempi ja nopeampi tapa saada asioita edistettyä, mutta samalla laajempi tieto ei päässyt kertymään. Liian pienet henkilöstö- ja muut resurssit vaikeuttivat työntekemistä. Kehittämisideana esihenkilö aikoi toteuttaa päättäjille aikuissosiaalityöstä kertova uutiskirjeen.

Tulokset ovat koottuina seuraavan sivun Taulukossa 1.

Taulukko 1. Rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen ansiot ja haasteet Kainuussa 2018—2022 arviointikriteerien ja johtamisen näkökulmista

	Kehittämisen ansiot	Kehittämisen haasteet	Kehittämisiideat
<b>Kehittämisen vaikuttavuus</b>	<p>tuotetun tiedon vaikutusten huomaaminen, selkiytyneet asiakassuunnitelmien ja palvelutarpeenarviointien merkitykset, rake-työryhmyöskentelyn mielenkiintoisuus, asioiden tutkiminen motivoi, rake-osaamisen ja työvälineiden lisääntymisen, erityiset palvelutarpeenarvointi- ja muutostyötiimit hyvä malli, asiakasprosessin vahvistaminen, rake-opintokokonaisuus, hyte-opas tervetullut tiedolla vaikuttamisen tuki, hankkeet välittävät tietoa, hankkeilla pysyviä muutoksia</p>	<p>perustyon kuormittavuus, asiakastyön ensisijaisuus, tietotekniset vaikeudet, tuotetun tiedon vaikutuksista tietämättömyys, uusien mittareiden soveltumattomuus asiakastilanteessa, jatkuvat muutokset työssä ja työntekijöissä, etätilaisuuksiin kyllästyminen, toive rake-vastuun painottamisesta sosiaalityöntekijöille, muutoksen hitaus, rake-työryhmän tiedotuksiin perehtymiselle ei aikaa</p>	<p>kehittämislle oma työntekijä</p>
<b>Asiakas-osallisuus</b>	<p>kehittäjäasiakastoimintaa kehitetty hankkeissa, tuotettu tieto tukena moniammatillisessa yhteistyössä, vaikuttamismahdollisuus voimaannuttaa asiakasta, asiakkaan palvelut kehittyvät</p>	<p>kehittäjäasiakkaan motivointi ja palkkio</p>	<p>Kehittäjäasiakas-toiminnan kehittämistarve</p>
<b>Sosiaalisten ongelmien esiintuominen</b>	<p>sosiaalisen raportoinnin helppokäyttöisyys, sosiaalisella raportoinnilla hyvä vastaanotto, rakenteellisen sosiaalityön työryhmä on yhteistyön kehittämisen paikka</p>	<p>sosiaalisen raportoinnin juurtumattomuus, epä-tietoisuus eri ilmoitusten käyttötilanteista, perustyon kuormittavuus, hankkeiden merkitys epäselvä, hankkeille ei koeta olevan tarvetta, rake luonnostaan osa työotetta</p>	<p>nostoja raporteista tiimitapaamisiin</p>
<b>Johtaminen rakenteellisen sosiaalityön kehittämisessä</b>	<p>kehittämismyönteinen Kainuun sote, epäkohtien esiintuomiseen kannustaminen, tuotettu tieto merkityksellistä päätöksenteossa kuten lisäresurssitarpeen perustelussa, esihenkilöiden vaikutus keinovalikoiman kehittymiseen, esiin tulleiden ongelmien eteenpäinvieminen, ”nopeita ratkaisuja ja pitkäjänteisempää yhteistyötä ilmoitettuihin ongelmiin”, tiimi tehnyt sosiaalista raportointia ja osallistunut koulutuksiin ja -tilaisuuksiin</p>	<p>epäkohtien esiintuominen esihenkilöille sosiaalisen raportoinnin sijaan, tuotetun tiedon merkityksestä tiedottaminen, liian pienet henkilöstö- ja muut resurssit, tiimeissä ei keskustella raken näkökulmista</p>	<p>aikuissosiaalityöstä kertova uutiskirje päättäjille</p>

## 5 POHDINTA

### 5.1 Johtopäätökset

Tuloksista ilmeni, että työntekijöillä oli epäselvyyttä rakenteellisen sosiaalityön käsitteestä: onko se tehtävä, joka on lisättävä olemassa olevaan tehtävälistaan, vai työote, joka läpäisee koko sosiaalityön. Osa näki rakenteellisen sosiaalityön uutena terminä jollekin, jota oli tehty luonnostaan aina: asiakaslähtöiselle, asiakkaan asiaa ajavalle sosiaalityölle. Uusille työkaluille ei nähty olennaista tarvetta. Työssä tapahtuvat muutokset vaativatkin työntekijältä resilienssiä, joka on muutostilanteisiin tarvittavaa psykologista joustavuutta. Muutoksen vastustuksen taustalla voi olla kokemus ”ylikävelemisestä” ja vaikutusmahdollisuuksien puutteesta, erimielisyys muutoksen sisällöstä toimenpiteistä päättäneiden kanssa, muutosta koskevan viestinnän heikkous, haluttomuus oppia uutta ja muita sekä järki- että tunneperäisiä pelkoja, mutta myös esimerkiksi toimintaympäristöön tai johtamiseen liittyviä tekijöitä (Lanne-Eriksson, 2019, s. 151—152). Eeva Liukko ja Pekka Karjalainen (2022) käyttävät sanaa ”työsarka” kuvaillessaan vastustelemaa suhtautumista rakenteelliseen sosiaalityöhön: muusta työstä erillinen, hyvinvoinnin edistämistyöhön kytkeytymätön, määrittelemätön kokonaisuus. Sen toimeenpanolle ei usein ole ohjeistusta, ohjausta tai valvontaa.

Sosiaalityön henkilöstö työskentelee näköalapaikalla, jossa yhteiskunnalliset, eriarvoistavat rakenteet ilmenevät asiakkaiden tilanteissa, ja jossa niihin on mahdollista vaikuttaa monialaisen ja -toimijaisen yhteistyön avulla (Närhi jne. 2021). Näkemykseni on, että vahvasti asiakaslähtöinen työote on kainuulaisen sosiaalityön voimavara ja avain rakenteellisen sosiaalityön työotteen omaksumiselle. Kehittämisen suurin ansio Kainuussa on ollut se, että sen myötä sosiaalityön ammattilaiset ovat päässeet pohtimaan rakenteellisen sosiaalityön toteutumista omassa työssään. Sosiaalinen raportointi on huomattu toimivaksi työkaluksi ongelmien esiin nostamisessa, vaikka käyttöä kannattaakin edelleen vahvistaa. Eriytetyt palvelutarpeenarviointi- ja muutostyötiimit ovat tuoneet kaivatun mahdollisuuden kokonaisvaltaisemmalle asiakastyölle. Työarjen rajalliset aika- ja

voimavararesurssit rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia ja valmiutta tuottaa, analysoida tai hyödyntää rakenteellisen sosiaalityön tietoa.

Johtajuuden merkitys korostuu, kun olosuhteet ovat haastavat: kuinka saada vaikuttavia tuloksia aikaan vähenevien paikallisten resurssien puitteissa. Hyvällä osaamisen johtamisella saadaan käytössä olevat aineelliset, kuten teknologia tai materiaalit, ja aineettomat resurssit, kuten osaaminen, sitoutuminen ja suhdeverkosto, parhaiten hyödynnettyä (Lanne-Eriksson, 2019, s. 86–87). Voimien yhdistämisen ja aktiivisen vuorovaikutuksen hyödyt on Kainuussa tunnistettu ja verkostotyö ollut toimivaa niin työntekijä- kuin esihenkilötasolla. Yhteistyötahojen kanssa käytyjen keskustelujen johtaminen toivottuihin muutoksiin on ollut onnistunutta rakenteellista sosiaalityötä.

Kehittämistä on tehty työn arjessa sitä mukaa kuin tarvetta on ilmennyt. Viitattiin työssä ja olosuhteissa tapahtuviin muutoksiin, jotka tavallaan pakottavat kehittämään omaa toimintaa ja sen myötä sosiaalityötä. Rakenteellisen sosiaalityön kehittämistoimiin osallistuminen tulkittiin ulkoapäin annetuksi veloitteeksi, jonka merkitys perustyölle ei ollut selvää. Osa näki hankkeilla tavoitellun ja saadun hyödyn ja osallistui kehittämiseen mielellään. Hankkeilla on mahdollista tukea tavoitteellista rakenteellisen sosiaalityön kehittämistä, ja sellaisena niiden rooli tulisikin mielestäni nähdä. Ne tuovat tarvittavaa lisäresurssia kehittämiseen.

Hankkeen odotetaan tiedottavan toiminnastaan ja sen vaikutuksista niin sidosryhmille, rahoittajille, päättäjille kuin kuntalaisillekin. Asioista on tärkeää viestiä myös siitä näkökulmasta, mitä ne tarkoittavat asiakkaalle tai työntekijälle, ei pelkästään hanke- tai organisaatiolähtöisesti. Tilivelvollisuuden käsite liittyy vahvasti EU-rahoitteisten hankkeiden työhön. Tilivelvollisuus on käänös sanasta ”accountability”, johon sisältyy myös tuloksellisuuden tai vastuullisuuden aspektit (Lindqvist 1999, s. 110). Haastattelujen myötä ymmärryksen tulosten juurtumiseen vaikuttavista tekijöistä vahvistui erityisesti kehittämisen keskiössä olevan kohderyhmän asemasta. Juurtumista edesauttaa se, että kehittäminen on tavoitteellista, sen vaikuttavuuden arviointi on suunnitelmallista ja kehittäminen tapahtuu tiiviissä yhteistyössä sen kohderyhmän kanssa, johon toimenpiteet kohdistuvat. Huolellinen ja suunnitelmallinen arviointi kaikissa kehittämisen vaiheissa

antaa tietoa kehittämisen etenemisestä ja edesauttaa vaikuttavuustavoitteiden saavuttamista. Uuden ESR+ -rahoituskauden, Uudistuva ja osaava Suomi 2021-2027, hakuohjauksessa onkin korostuneesti tuotu esiin tulevien hankkeiden ja toimenpiteiden tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden seuranta (muun muassa Ilola, 10.11.2021).

## 5.2 Jatkokehittäminen

Yhdyn Santra Ruonakankaan (2021, s. 87–89) näkemykseen siitä, että sosiaalityöntekijän tehtäväkuvaa ja sen merkitystä on tarkasteltava uudella tavalla. Hänen mukaansa tilanteen parantamiseksi pelkkä resurssien lisääminen ei riitä, vaan tarvitaan erityisesti rakenteellisen sosiaalityön kokonaiskuvan tarkentamista sekä rakenteiden ja sosiaalityön profession kriittistä tarkastelua ja muutoksia. Ruonakangas uskoo laajempaan muutokseen päästävän, kun rakenteellinen sosiaalityö laventaa yhteiskunnallista rooliaan.

Rakenteellinen sosiaalityö muuttaa sosiaalityön rooleja. Asiakasta kutsutaan vahvemmin mukaan ja työntekijältä ja yhteistyöverkostolta odotetaan totutun asiakastyön lisäksi yhteiskunnallisempaa työtettä ja rohkeaa kriittisyyttä. Kaikilta asiakkailta ei löydy voimavaroja tai halukkuutta tähän, ei myöskään kaikilta työntekijöiltä. Meneillään onkin suurempi työkuulttuurin muutos, joka vaatii kehittymis- halukkuutta, -mahdollisuuksia sekä aikaa. Toimintakulttuurin kehittämiseen, totutuista rooleista luopumiseen ja uusien omaksumiseen vaaditaan yhteistä muutosprosessia, jossa voidaan hyödyntää esimerkiksi taidelähtöisiä menetelmiä kuten eläytymistä eri rooleihin draamatyöskentelyn avulla (Karjalainen, 2019, s. 123–129). Eri organisaatioissa kehitettyjä hyviä kehittämiskäytäntöjä jaetaan Kuntatyö 2030-verkkosivujen Tekojen torilla (Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt, i.a.).

Sosiaalityön työntekijän kokemuksen ja työarjen ymmärtämisen myötä löytyvät vaikuttavimmat ratkaisut johtamiseen, sosiaalityön kehittämiseen ja omassa työssä kehittämiseen. Osallistavalla oman ja yhteisen työn ja toiminnan muotoilulla on sitouttava vaikutus yksilöön ja työilmapiiriä edistävä vaikutus työyhteisöön

(Lanne-Eriksson, 2021, s. 274–275). Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kartoittamiseen ja edistämiseen hyödynnettävä työkalu on esimerkiksi Amiko Analysis Oy:n Thomas-analyysi, jossa tarkastellaan sekä yksilön että ryhmän vahvuuksia, haasteita ja toimintatapoja työyhteisössä.

Rakenteellisen sosiaalityön näkökulmasta asiakkaissa ja kuntalaisissa on sekä minun että haastateltavien mielestä vielä käyttämätöntä asiantuntijuutta ja voimavaroja. Niihin voidaan tarttua osallistavan kehittämistyön avulla. Yhteiskehittäminen onnistuu, kun erilaisia kokemuksia, tarpeita ja toiveita omaavat osallistujat tulevat aidosti kuulluiksi ja mukaan otetuiksi yhteiseen keskusteluun, analysointiin ja innovointiin (Kostilainen ym., 2020, s. 40–41). Tähän on löydettävissä erilaisia toimintamalleja muun muassa Sokra-hankkeen Osallisuuden palaset -kokonaisuudesta Innokylästä (THL, i.a.). Tulevaisuudessa erilaiset toimialue- ja toimijarajat ylittävän yhteistyön ja voimavarojen yhdistämisen arvo korostuu niin päätöksenteon, johdon kuin työntekijän tasolla erityisesti hyvinvointialueisiin siirryttäessä. Muutokset toimintaympäristöissä tapahtuvat nopeasti ja usein ennakoimattomasti kuten koronapandemian ja Ukrainan sodan vaikutusten myötä on saatu huomata. Muutoksiin sopeutumiseen vaaditaan yhteisöllisyyden ja resilienssikyvyn vahvistamista.

Sote-organisaation tärkeänä vastuuna ja tehtävänä on luoda toimivat edellytykset sille, että rakenteellinen sosiaalityö on järjestelmällistä ja vaikuttavaa, siihen rohkaistaan ja sille on varattu riittävät resurssit. Sekin voidaan katsoa osaksi rakenteita uudistavaa rakenteellista sosiaalityötä. Tarvitaan myös johdon ja työntekijän reflektoivaa itsearviointia rakenteellisen sosiaalityön toteutumisesta omassa työssä ja toiminnassa. Sen lisäksi, että rakenteellinen sosiaalityö vaikuttaa yksilön ja yhteisön elämään, sillä on myös paikallinen, alueellinen, kansallinen ja kansainvälinen hyvinvointia edistävä merkitys.

### 5.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimusprosessin jokaisen vaiheen kuten tutkimustilanteen luonteen, kohderyhmien valinnan ja tulosten tulkinnan huolellisesti.



Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysille on vaikea löytää standardoituja malleja, mutta hyödynsin analysoinnissa tavanomaisia klusteroinnin ja abstrahoinnin menetelmiä edeten aineiston valmistelusta sen organisointiin ja tulosten raportointiin (Elo ym. 2014).

Opinnäytetyöprosessissa noudatettiin Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia (Arene ry, 9.1.2020). Ratkaistavia kysymyksiä olivat henkilötietojen käsittelyä ohjaava tietosuojasetus, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä se, että haastattelun tallentamiseen tarvittiin luvat sekä Kainuun sotelta että osallistujilta. Tutkimusluvan antoi Kainuun soten aikuissosiaalipalvelujen vastuualuepäällikkö. Osallistujien vapaaehtoisuus ja tietojen käsittelystä tiedottamisen dokumentoin suostumuslomakkeella (Liite 4). Tutkimusluvassa ja suostumuslomakkeessa kuvattiin haastatteluaineiston keruumenetelmä, säilytysaika ja -paikka. Jokaisella osallistujalla oli lupa vetäytyä tutkimuksesta missä vaiheessa tahansa, hänelle annettiin riittävästi tietoa tutkimuksesta, sen tavoitteista ja vaikutuksista sekä toteutustavasta. Henkilötietoja ei kerätty ja haastattelut olivat luottamuksellisia. Haastateltavien kokoaminen tapahtui aikuissosiaalityön avustuksella. Haastatteluaineistoa ei käsitelleet muut kuin tekijä ja hävitän sen opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimukseen ei liittynyt ulkoista rahoitusta. Tutkimustulokset esitellään SOSRAKE-hankkeen viestinnässä sekä videon muodossa Kainuun soten aikuissosiaalityön henkilöstölle marras-joulukuussa v. 2022.

Teemoitettujen haastattelukysymysten muotoilussa tavoittelin yksinkertaisuutta ja neutraaliutta (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 63). Esihenkilöille ja työntekijöille olivat samat kysymykset. Esihenkilöryhmässä oli vain kaksi haastateltavaa. Saatu tulos voisi olla toisenlainen, jos mukana olisivat olleet kaikki neljä esihenkilöä. Haastateltavat kertoivat kuitenkin kattavasti rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen tilanteesta, joten aineisto tuskin olisi merkittävästi rikastunut lisähaastateluista. Työntekijäryhmissä keskustelu oli runsasta. Opinnäytetyön tekijänä liikuin tutkijan roolissa tiedeyhteisön ja arkitodellisuuden välillä. Haastateltavat toimivat haastattelutilanteessa työroolissaan, mikä vaikutti käytettyyn sanastoon ja tapaan, jolla he ilmaisivat mielipiteitään ja kuvasivat asioita. Haastattelujen päätteksi pyysin luvan tarvittaessa lähestyä tarkentavilla kysymyksillä sähköpostitse,

koska aikuissosiaalityön työkenttä oli minulle entuudestaan vieras. Ryhmät antoivat siihen suostumuksensa. Monialainen ja yhteensovittava johtaminen - YAMK-opinnot auttoivat osaltaan ymmärtämään sosiaalityön johtamiseen liittyviä kysymyksiä. (Aaltio & Puusa, 2020, Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Luotettavuustarkastelu tutkimusprosessin eri vaiheissa.)

Tutkimustulosten käsittelyssä tavoitteenani oli tuottaa avointa, vilpitöntä uutta tietoa, joka hyödyttää kaikkia osapuolia haastateltavasta työyhteisöön ja mukana olleisiin tahoihin. Tulokset ovat yleistettävissä Kainuun alueelle, mutta laajemman yleistettävyyden näkökulmasta haastatteluaineisto on suppeahko — vaikkakin työntekijöiden kokemusten osalta samansuuntainen aiempien tutkimusten (Ruonakangas 2021, Suhonen 2012 ja Kosunen & Kuukka 2021) tulosten kanssa. Esihenkilöt edustivat 50:tä prosenttia Kainuun soten aikuissosiaalityön esihenkilöistä ja työntekijät noin seitsemää prosenttia aikuissosiaalityön henkilöstöstä. Haastattelevan tutkijan roolissani korostuivat keskustelun, kuuntelun ja keskustelun johtamisen taidot. Haastateltavia ja heidän kokemuksiaan olen pyrkinyt kunnoittamaan siten, että kohtelu on arvostavaa ja tasavertaista, ja etteivät omat näkökulmani tai mielipiteeni ole vaikuttaneet tulosten tulkintaan. Täydelliseen objektiivisuuteen on sosiaalitieteellisessä kontekstissa mahdotonta päästä. Arviointitutkimus ei tavoittele yksimielisyyttä, vaan etsii lisäymmärrystä muutoksen luonteesta ja vaikutuksista. (Aaltio & Puusa, 2020, Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Laadullisen tutkimuksen erityisluonne, Laadullisen tutkimuksen luotettavuus; Jokinen, i.a., Laadullinen arviointitutkimus. Laadullisen arviointitutkimuksen piirteitä; Vuori, i.a., Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Eettiset periaatteet käytännössä.)

## LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Ahola-Anttonen, P., & Rinne, V. (2022). Rakenteellisen sosiaalityön ensiaskelia Kainuussa. Teoksessa Eeva Liukko, Heidi Muurinen, Tuomo Kokkonen & Ville Santalahti (toim.) *Vaikuttava rakenteellinen sosiaalityö* (s. 124–129). THL raportti 1/2022. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-790-6>
- Arene ry (9.1.2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Awanic Oy. (i.a.) *Tietojärjestelmät*. Saatavilla 15.3.2022 <https://awanic.fi/tuotteet>
- Axelsson, S. B., & Axelsson, R. (2009). *From territoriality to altruism in interprofessional collaboration and leadership*. *Journal of Interprofessional Care*, 23(4), 320–330. <https://doi.org/10.1080/13561820902921811>
- Craig, G., Mayo, M., Popple, K., Shaw, M., & Taylor, M. (toim.) (2011). *THE COMMUNITY DEVELOPMENT READER History, themes and issues*. The Policy Press
- Duke University. (11.11.2016). *How to Know You Are Coding Correctly: Qualitative Research Methods* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/iL7Ww5kpnIM>
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki T., Utriainen K., & Kyngäs, H. (2014). *Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness*. SAGE Open. January 14. <https://doi.org/10.1177/2158244014522633>
- Euroopan komissio (i.a.). *Euroopan sosiaalirahasto: Mikä on ESR?* Saatavilla 24.10.2021 <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=fi>
- Fält, K. [Avoimen tieteen koordinaatio]. (18.4.2017). *Kvalitatiivisen aineiston anonymisointikeinot* [Video; luentotallenne]. YouTube. <https://youtu.be/B4C8Mk-gw8c>
- Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A. & Tykkyläinen, S. (2018). *Vaikuttavuuden askelmerkit. Työkaluja ja esimerkkejä*

- palveluntuottajille*. Sitran selvityksiä 130. Sitra.  
<https://www.sitra.fi/julkaisut/vaikuttavuuden-askelmerkit/>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun historia ja käytäntö*. Helsinki University Press
- Hirvonen, J., Kilpeläinen, V., Piirainen, K., Surakka, A., Tanttu, S. M., & Tuikka, A. (2021). *Tiedolla vaikuttamisen mahdollisuudesta toteutukseen. Rakenteellisen sosiaalityön osaamiskartoitus*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-311-2>
- Hujala, A., & Lammintakanen, J. (2018). *Paljon sote-palveluja tarvitsevat ihmiset keskiöön*. Kunnallisan alan kehittämissäätiö, julkaisu 12. Helsinki. <https://kaks.fi/julkaisut/paljon-sote-palveluja-tarvitsevat-ihmiset-keskioon/>
- Hurley, T.J. (2011). *Collaborative leadership: Engaging collective intelligence to achieve results across organisational boundaries*. White paper. Oxford leadership. <https://www.oxfordleadership.com/collaborative-leadership-white-paper/>
- Ilola, R. (10.11.2021). *Uudistuva ja osaava Suomi 2021-2027*. ESR+. Pohjois-Pohjanmaan infotilaisuus 10.11.2021. <https://www.pohjois-pohjanmaa.fi/wp-content/uploads/2021/11/Riitta-Ilola-ESR-3.pdf>
- ISO – Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (i.a.) *SOSRAKE-hanke*. Saatavilla 24.10.2021 <https://www.isonet.fi/iso-toiminta/kehittamishankkeet/sosrake-hanke.html>
- Jokinen, E. (i.a.) *Laadullinen arviointitutkimus*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimus-asetelma/laadullinen-arviointitutkimus/>
- Kainuun sote (2019). *ISO SOS – Osallistuvat asiakkaat ja vaikuttavat kokeilut sosiaalityössä*. Loppuraportti 03/2018 – 12/2019. D:42. <https://www.isonet.fi/media/hankkeet/iso-sos-hanke/julkaisut/iso-sos-kainuun-loppuraportti.pdf>
- Karjalainen, A. L. (toim.) (2019). *Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle*. PS-kustannus.

- Kirjavainen, H. & Nieminen, V. (2022). Yhteisöraportterimenetelmä. Teoksessa Eeva Liukko, Heidi Muurinen, Tuomo Kokkonen & Ville Santalahti (toim.) *Vaikuttava rakenteellinen sosiaalityö* (s. 102–107). THL raportti 1/2022. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-790-6>
- Kivipelto, M. (2022). Rakenteellisen sosiaalityön ulottuvuudet. Teoksessa Eeva Liukko, Heidi Muurinen, Tuomo Kokkonen & Ville Santalahti (toim.) *Vaikuttava rakenteellinen sosiaalityö* (s. 13–16). THL raportti 1/2022. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-790-6>
- Koivumäki, J. (2008) *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma : tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7314-2>
- Kokkonen, T. (18.2.2022). Rakenteellinen sosiaalityö ihanteiden ja käytäntöjen jännitekentässä. Puheenvuoro Sosiaalityön tutkimuksen päivillä 18.2.2022 ja teoksessa *Sosiaalityön tutkimuksen päivät 17.-18.2.2022, Abstraktikirja* (s. 10). Jyväskylän yliopisto.
- Kostilainen, H., Määttä, A., Nieminen, A. & Perikangas, S. (2020.) Yhteiskehittäminen hyvän elämän palvelujen muotoiluna. Teoksessa Jari Helminen (toim.) *Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan* (s. 36–49. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5. Diak Työelämä 18. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-348-3>
- Kosunen, T., Kuukka, J., & Varonen, V. (2021). *Sosiaalinen raportointi Eksotessa ja Kymsoydessä: aloitusvaiheen kokemukset ja kehitysehdotukset*. [Opinnäytetyö, LAB-ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021090817602>
- Kriukow, J. (31.7.2020). *Qualitative coding and thematic analysis in Microsoft Word* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/XOYhkUC21wQ>
- Kukkonen, M. (27.4.2022). *Digiosallisuuden edistäminen*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa->

[asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/di-giosallisuuden-edistaminen](#)

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt (i.a.). *Te-kojen tori*. Kuntatyö2030-toimialaohjelma. Saatavilla 27.10.2022

<https://www.kuntatyö2030.fi/tekojen-tori>

L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

L 611/2021. Laki Hyvinvointialueesta 611/2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210611>

Lanne-Eriksson, M. (2021.) Henkilöstö organisaation voimavarana. Teoksessa Sirkka Rousu & Minna Lanne-Eriksson (toim.) *Lähijohtaminen sosiaalialalla*, (s. 77–103). Sosiaalialan johtamisen oppikirja. Metropolia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-308-4>

Lanne-Eriksson, M. (2021.) Kehittäminen ja muutos. Teoksessa Sirkka Rousu & Minna Lanne-Eriksson (toim.) *Lähijohtaminen sosiaalialalla*, (s. 128–185). Sosiaalialan johtamisen oppikirja. Metropolia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-308-4>

Lanne-Eriksson, M. (2021.) Yhteistyön kulttuuri. Teoksessa Sirkka Rousu & Minna Lanne-Eriksson (toim.) *Lähijohtaminen sosiaalialalla*, (s. 264–275). Sosiaalialan johtamisen oppikirja. Metropolia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-308-4>

Larjovuori, R-L, Manka, M-L, & Nuutinen, S. (2015). *Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta ja pidempiä työuria?* Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>

Lindqvist, T. (1999). Evaluaation uskottavuus. Teoksessa Risto Eräsaari, Tuija Lindqvist, Mikko Mäntysaari & Marketta Rajavaara *Arviointi ja asiantuntijuus* (toim.) (s. 106–118). Gaudeamus.

Liukko, E. & Karjalainen, P. (2022.) Rakenteellisen sosiaalityön käytäntölähtöinen jäsenitys. Teoksessa Eeva Liukko, Heidi Muurinen, Tuomo Kokkonen & Ville Santalahti (toim.) *Vaikuttava rakenteellinen sosiaalityö* (s. 75–81). THL raportti 1/2022. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-790-6>

- Matthies, A.-L. (2022.) *Next-generation modelling of community work and structural social work in Finland*. *Nordic Social Work Research*, 12:2, 229-242. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2021.1968474>
- Mullaly, B. ((2007). *The New Structural Social Work*. 3. painos. Oxford University Press.
- Mullaly, B. (1997). *Structural Social Work*. Oxford University Press.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2022) *Palvelujärjestelmään liittyvät rakenteelliset haasteet ja työntekijöiden toimintamahdollisuudet julkisen sektorin lastensuojelutyössä*. *Janus* vol. 20 (1) 2022, 21–43. <https://journal.fi/janus/article/view/107864/68049>
- Määttä, A. (2016.) *Palveluintegraatio ja moniasiakkaat sote-uudistuksessa*. Teoksessa Jorma Niemelä (toim.) *Sote sosiaalisen kestävyuden vahvistajana*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://www.diak.fi/tyoelama/julkaisut/sivut/diak-puheenvuoro.aspx>
- Mönkkönen, K., & Kekoni, T. (2020). *Monitoimijaisuus työntekijän voimavarana ja haasteena*. Teoksessa Anneli Hujala ja Helena Taskinen (toim.) *Uudistuva sosiaali- ja terveysala* (s. 215-225). Tampere University Press. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9>;
- Närhi, K., Kannasoja, S., Kokkonen, T. Rantamäki, N. & ja Ruonakangas, S. (2021). *Monitoimijainen rakenteellisen sosiaalityön toimintamalli tulevaisuuden sosiaali- ja terveyspalveluissa – tutkimushankkeen alustavia tuloksia*. Rakenteellisen sosiaalityön työpaja, THL 25.10.2021. <https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/yfi/en/research/projects/research-groups/mora/moran-julkaisut/mora-hanke-esitys-thl-tyopaja-25102021.pdf>
- Perälä, M-L., Halme, N., & Nykänen, S. (2012). *Lasten, nuorten ja perheiden palveluja yhteensovittava johtaminen*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-529-1>
- Piirainen, K. & Hirvonen, J. (23.11.2021). *Osaamisen vahvistamista ammattikorkeakoulu-yhteistyönä – teemana rakenteellinen sosiaalityö*. ISOblogi, Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (ISO). <https://www.isonet.fi/julkaisut-ja-materiaalit/isoblogi/2021/osaamisen-vahvistamista-ammattikorkeakoulu173yhteistyona-teemana-rakenteellinen-sosiaalityo.html>

- Piirainen, K. (14.9.2022). *Osaaminen vahvistuu, mutta tarpeita jää*. ISOblogi, Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (ISO). <https://www.isonet.fi/julkaisut-ja-materiaalit/isoblogi/osaaminen-vahvistuu-mutta-tarpeita-jaa.html>
- Pohjola, A., Kemppainen, T., Niskala, A. & Peronius, Nina. (2019). Sosiaalityö osana yhteiskunnallista kehityskulkua. Teoksessa *Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö*. Tampere: Vastapaino.
- Rousu, S. (2021.) Mitä johtaminen on? Teoksessa Sirkka Rousu & Minna Lanne-Eriksson (toim.) *Lähijohtaminen sosiaalialalla*, (s. 18–39). Sosiaalialan johtamisen oppikirja. Metropolia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-308-4>
- Ruonakangas, S. (2021). *Rakenteellisen sosiaalityön toteutuminen, mahdollisuudet ja esteet*. [Pro gradu, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202106183903>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2017) *Sosiaalihuoltolain soveltamisopas*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:5. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3959-2>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (i.a.) *Rakenteellinen sosiaalityö: Sosiaalinen raportointi*. Saatavilla 31.10.2021 <https://stm.fi/rakenteellinen-sosiaalityo>
- SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. (i.a.) *Järjestöt ihmisen tukena sote-Suomessa*. Saatavilla 8.11.2022 <https://www.soste.fi/jarjestojen-sotemuutostuki/>
- Suhonen, N. (2012). *Sosiaalinen raportointi sosiaalityöntekijöiden vaikuttamisen välineenä*. [Pro gradu, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-22557>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (i.a.) *Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokra*. Saatavilla 15.10.2022 [https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/sosiaalisen-osallisuuden-edistämisen-koordinaatiohanke-sokra/toimintamallit](https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/sosiaalisen-osallisuuden-edistamisen-koordinaatiohanke-sokra/toimintamallit)
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (Uudistettu laitos.) Tammi.
- Vuori, J. (i.a.) Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavilla 12.10.2022



<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimus-etiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

## LIITE 1. SOSRAKE: Ote hakijan (osatoteuttajan) taustalomakkeesta

### Hankkeen nimi: SOSRAKE-osaamisverkosto 1.5.2020 – 31.10.2022

Hankkeen hakija ja hallinnoija ISO on yhdistyspohjainen toimija. ISON toiminta-alueeseen kuuluvat Kainuun, Etelä-Savon, Pohjois-Karjalan ja Pohjois-Savon maakunnat. Hankkeen kehittämistoiminta ulottuu kaikkiin ISON toiminta-alueen maakuntiin, joissa hankkeessa pilotoitavan osaamisverkoston koulutus - ja valmennustoiminnan kohderyhmänä on kuntien tai sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymien aikuissosiaalityön palveluissa toimivaa sosiaalialan henkilöstöä.

Jokaisella hankkeen osatoteuttajalla on omasta toimintaympäristöstään ja toimialastaan rakentuvat toteutus suunnitelmat, jotka muodostavat yhteistyöhankkeen verkostomaisen kehittämisen perustan. Hankkeessa Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä (Essote) sekä Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä (Kainuun sote) toteuttavat käytännön työn kokeiluja alueensa työikäisen väestön palveluissa. Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk) toimivat hankkeessa rakentuvan osaamisverkoston koulutuksellisinä asiantuntijoina sekä sosiaalialan rakenteellista työtä tukevan tiedon keruun ja välittämisen kumppaneina.

### Hakijan (osatoteuttajan) taustalomake

#### 1 Tarve, tavoitteet ja toteuttajan rooli

Hakijan (osatoteuttajan) nimi

Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymä

Y-tunnus

2496986-0

Organisaatiotyyppi

Kuntayhtymä

Organisaatiotyyppin mukainen omarahoitusosuuden laji

Kuntarahoitus

Jakeluosoite

PL400

Postinumero

87070

Postitoimipaikka

Kainuu

Hakijan (osatoteuttajan) yhteyshenkilö

Päivi Ahola-Anttonen

Yhteyshenkilön puhelinnumero

044 710 1792

Yhteyshenkilön sähköpostiosoite

paivi.ahola-anttonen@kainuu.fi

Hankekoodi: S21989

#### Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Mitkä ovat hankkeen tavoitteet ja uutuus- tai lisäarvo?

Aikuissosiaalityöltä odotetaan vahvempaa yhteiskunnallista toimijuutta, mutta työtä on tehty toimistopainotteisesti ja työ on ollut vahvasti yksilökeskeistä. Perustoimeentulotuen käsittelyn/rahan jakamisen työorientaatiosta yhteiskunnalliseen toimijuuteen orientoituminen vaatii rakenteellisen sosiaalityön, esimiestyön ja tiedolla johtamisen osaamisen vahvistamista.

Sosiaalityössä kohtaamme yhteiskuntamme heikoimmassa asemassa olevia kansalaisia. Hyvinvointia heikentävien tekijöiden havaitseminen ja ymmärrys siitä, miten ne vaikuttavat kuntalaisten elämään on tärkeää kehitettäessä hyvinvointipalveluita. Esimerkiksi yhteiskunnallisten päätösten vaikutus paikallisten palveluiden lakkauttamiseen tai siirtämiseen toiselle paikkakunnalle voi vaikuttaa yksittäisen kuntalaisen elämään heikentävästi. Hyvinvointia heikentävien ja vastaavasti sitä tukevien tekijöiden esille nostaminen ja tiedon vieminen päätöksentekijöille liittyy

rakenteelliseen sosiaalityöhön. Tämä rakenteellisen sosiaalityön tekemisen velvoite on uusi, ei sitä ole aiemmin alan koulutuksissa huomioitu, eikä siten sosiaalialalla työskentelevillä ole riittäviä valmiuksia rakenteellisen sosiaalityön toteuttamiseen valtakunnankaan tasolla.

Tarvitsemme tietoa ja osaamisen vahvistamista myös tiedon tuotantotapojen kehittämiseksi, tutkimuksellisen ja tilastotiedon hyödyntämiseen sekä viestinnän vahvistamiseen. Lähdettäessä rakentamaan kauaskantoisia tavoitteita rakenteellisen sosiaalityön työorientaation vahvistamiseksi luo verkostomainen yhteishanke sille vahvemman lähtökohdan kuin yksin toimiminen paikallisesti. ISO SOS -yhteishankkeessa toimimisesta on Kainuun soten aikuissosiaalityöllä erittäin positiivisia kokemuksia. ISO SOS -hankkeen aikana saimme hyvän pohjan sisäiselle tiedon tuotannolle, mutta tarvitsemme uudenlaista jaettuun tietoon perustuvaa monitoimijaista yhteistyötä hyvinvointia parantavien vaikuttavien palveluiden kehittämiseksi. Hankkeessa kehitetään uudenlaisia ratkaisuja, jotka mahdollistavat rakenteellisen työn vaatimusten mukaista työskentelyä. Rakenteellisen työn osaamisen vahvistamisella parannetaan myös ennaltaehkäisevän työn onnistumisen mahdollisuuksia.

Osaamisen vahvistaminen liittyy sosiaalialan ammattilaisten vastuun ja sitoutumisen vahvistamiseen, asiakkaan elämän kontekstiin paneutumiseen muun muassa jalkautumalla asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja lopulta vaikuttajien keskuuteen toteuttamaan rakenteellista sosiaalityötä. Ammattilaisten osaamisen kehittämiseksi tarvitsemme esimerkiksi digitaalisesti toteutettavia joustavia ja yksilöllisiä oppimisympäristöjä. Työelämäntarpeisiin vastaavan koulutuksen kehittäminen ja toteuttaminen vaatii sote-organisaatioiden ja oppilaitosten kanssa yhteistyössä tehtävää suunnitelmaa. Osaamisen kehittäminen mahdollistaa organisaation omien työntekijöiden osaamisen vahvistumisen. Myös koulutustarjonta laajenee, joka takaa tulevaisuudessa osaavia työntekijöitä.

#### **Tavoitteet, uutuus ja lisäarvo:**

ISO SOS Kainuun osahanke (1.3.2018 – 2019) on pilotoinut Sotkamossa yhdenlaista rakenteellisen sosiaalityön toimintatapaa. Tiedon tuotanto on edellyttänyt jalkautumista kuntalaisten, asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden, päättäjien, mutta myös työntekijöiden pariin. Tavoitteena on lähteä mallintamaan Sotkamon pilottia myös muihin Kainuun kuntiin. Työntekijöillä ei ole tarvittavia valmiuksia yhteiskunnallisesti vaikuttavan sosiaalityön toteuttamiseen. Osaamisen vahvistamista tarvitaan tiedon tuotannossa, tilastotiedon tulkinnessa ja sosiaalisessa raportoinnissa. Hankkeessa toteuttavan valmennuksen ja työpajojen jälkeen työntekijöiden työpanos ei ainoastaan palvelisi yksittäisten asiakkaiden tarpeita, vaan rikastuttaisi koko haasteellisessa tilanteessa olevan Kainuun alueen hyvinvointia.

Huolimatta Kainuun talouselämän elpymisestä, on maakunnan elinvoima heikompi kuin useimmissa muissa maakunnissa. Alue on erittäin harvaan asuttua, välimatkat ovat pitkät ja palvelujen tarve on maan keskitasoa suurempaa (Mäklin 2017). Palvelujen tarvetta selittävät ikärakenteen lisäksi myös alueen väestön sukupuolijakauma, sairastavuus sekä tietyt sosioekonomiset tekijät, kuten pitkäaikais- ja nuorisotyöttömyys, perheiden ongelmat ja yksinäisyys. Kainuun haasteiden taustatekijöitä ovat mm. matala koulutustaso, heikko taloudellinen toimeentulo ja sosiaalinen syrjäytyminen. Toimeentulotukea saaneiden osuus väestöstä on kuitenkin Kainuussa hieman alempi kuin maassa keskimäärin. Se kertoo siitä, ettei palveluja osata hakea. Kainuun alueen asukkaista selvästi valtakunnan tasoa suurempi osuus oli tyytymätöntä asioiden sujuvaan hoitoon ja tiedonkulkuun ammattilaisten välillä (THL 2018).

Aikuissosiaalityön yhteiskunnallista työskentelyä siis riittää. Kainuun soten aikuissosiaalityön johtoryhmässä on ennakoitu nyt haettavan hankkeen kehittämistyötä ja määritelty kehittämistyön painopisteiksi 1) moniammatillinen yhteistyö, 2) työhön sitoutuminen sekä 3) rakenteellinen sosiaalityö ja tiedon kulku sekä viestintä. Näissä kaikissa tarvitaan täsmäkoulutusta osaamisen vahvistamiseksi. Vahvistuvan ammattitaidon avulla on mahdollisuus päästä ratkomaan paikallisia ongelmia joustavasti ja kustannustehokkaasti. SOSRAKE-hankkeen työ tukee näitä painopistealueita. Ilman hanketta rakenteellisen sosiaalityön kehittämistyö jää ohueksi ja sille ei ole systemaattista sisältöä ja rakennetta. Kainuun soten aikuissosiaalityön osaamisen kehittämisen suunnitelmassa on kirjattu työntekijöiden ja esimiehen osallistuminen seminaareihin ja koulutuksiin. Tällä hetkellä meillä ei ole tarjolla valmista rakenteellisen sosiaalityön koulutus materiaalia ja koulutusta, johon osallistua. SOSRAKE-hankkeessa tehtävä kehittäminen vastaa näihin puutteisiin.

## 2 Toteutus ja tulokset

### Mitkä ovat hankkeet konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi? Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan?

#### Tavoite:

Rakenteellisesta sosiaalityöstä on osaamisen vahvistamisen myötä tullut osa työntekijöiden luontevaa työnkuvaa. Sen avulla mahdollistuu palveluiden kehittäminen ja työn vaikuttavuuden lisääminen. Sosiaalityö toimii myös yhteiskuntapoliittisilla areenoilla.

#### Toteutus:

Kainuun soten aikuissosiaalityössä toteuttava hanketyö on osa ISO:n hallinnoimaa hanketta, jossa jokaisella osatoteuttajalla on oma roolinsa. ISO mahdollistaa tutkimus- ja tietoperustaisen työn sekä osallistavan valmennuksen digitaalisessa osaamisverkostossa. Kainuun soten aikuissosiaalityössä toteutetaan rakenteellisen sosiaalityön käytännön kokeiluja, samoin kuin Essotessa. Käytännön työn kokeiluihin osallistuvat johto, aikuissosiaalityön esimiehet ja sosiaalialan ammattihenkilöstö. Diak ja Xamk toimivat rakentuvan osaamisverkoston koulutuksellisia asiantuntijoina sekä rakenteellisen työn tiedon keräämisen ja välittämisen kumppanina. Tämä mahdollistaa myös koulutuksen ja työelämän vuorovaikutuksen vahvistumisen. Esimiehiä ja sosiaalialan työntekijöitä valmennetaan tiedon keruuseen ja muodostukseen, tiedolla johtamiseen ja kerätyn tiedon pohjalta vaikuttamiseen eri yhteiskunnan tasoilla (mikro-, meso- ja makrotaso).

#### Tulokset:

Aikuissosiaalityön työntekijät omaavat tarvittavia valmiuksia rakenteellisen sosiaalityön toteuttamiseksi käytännössä kaikissa Kainuun soten kunnissa. Esimiehet perehdyttävät uusia työntekijöitä rakenteellisen sosiaalityön tekemiseen. Hankkeen avulla rakenteellisen sosiaalityön työryhmän toiminnasta tulee systemaattista ja se muodostuu maakunnalliseksi. Kainuun soten aikuissosiaalityö tuottaa tietoa sosiaalisista ongelmista ja ajankohtaisista ilmiöistä sekä edistää kuntien kanssa ennaltaehkäisevästi kainuulaisten hyvinvointipalveluita. Syntynyttä vaikuttavuustietoa välitetään kuntien, maakuntien ja valtakunnan tasolla.

### Työpaketti I Osaamisverkoston muodostaminen ja verkoston toiminnan kehittäminen

#### Tavoite:

Kainuun soten aikuissosiaalityön ammatillinen vahvistumista ja yhteiskunnallista vaikuttamista mahdollistetaan hankkeessa luotavan osaamisverkoston avulla. Työelämäntarpeisiin vastaavan koulutuksen kehittämiseksi ja toteuttamiseksi tarvitaan yhteistyössä toteutettavaa suunnitelmaa sote-organisaatioiden ja oppilaitosten kanssa. Lisäksi on huolehdittava rakenteellisen työn toteuttamistapojen luomisesta.

#### Toteutus:

Kainuun sote osallistuu hankkeen osaamisverkoston suunnitteluun ja toteutukseen. Hankkeen kaikki toimijat (ISO, Essote, Diak, Xamk, Kainuun sote) vastaavat yhdessä rakenteellisen sosiaalityön ja käyttöön otettavan digitaalisen oppimisalustan toimintamallien suunnittelusta ja toteuttamisesta.

#### Tulokset:

Kainuun sote on osa SOSRAKE-hankkeen osatoteuttajista muodostuvaa jouhevaa sosiaalialan rakenteellisen työn osaamisverkostoa, jonka osaamisen kehittämistä tukee digitaalinen oppimisalusta. Kainuun toiminta-alueella vahvistuu rakenteellisen sosiaalityön voimavaroja yhteen kytkevä työmalli, joka ehkäisee myös päällekkäisen työn tekemistä ja työn pirstaleisuutta. Sosiaalialan johto, esimiehet, työntekijät ja yhteistyökumppanit ovat motivoituneita ja sitoutuneita tiedon tuottamiseen ja yhteiskehittämiseen hyvinvoinnin edistämistyössä. Alueellinen ymmärrys on lisääntynyt yhteisen tiedontuotannon välttämättömyydestä. Tiedon tuottamiseen ja sen kehittämiseen osallistutaan aktiivisesti digitaalista työalustaa hyödyntäen. On kehitetty materiaaleja nykyisten työntekijöiden koulutusta ja uusien työntekijöiden perehdyttämistä varten. Saatuja kokemuksia hyödynnetään aikuissosiaalipalvelujen uusien työntekijöiden perehdyttämissuunnitelmassa. Keskeisessä roolissa ovat esimiehet ja käytännön perehdyttäjiksi nimetyt perehdyttäjät. Hankkeen loppupuolella (8/2022) on aikuissosiaalipalvelujen ”Osaamisen kehittämisen suunnitelmaan” viety hankkeen aikana todetut mahdolliset lisäosaamistarpeet. Suunnitelma laaditaan

aikuissosiaalipalveluissa SOSRAKE-hankkeen kokemusten pohjalta yhteistyössä aluekehittäjä/kehittäjäsosiaalityöntekijän, esimiesten ja Kainuun sotien koulutuspäällikön kanssa.

### **Työpaketti II Rakenteellisen työn osaamiskartoituksen suunnittelu ja toteutus**

#### **Tavoite:**

Suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä hankkeen toteuttajien kanssa osaamiskartoitus, jonka perusteella suunnitellaan hankkeessa toteutettavaa sosiaalialan työntekijöiden ja esimiesten rakenteellisen työn koulutusta ja valmennusta. Organisaatioon tarvitaan johdolle ja työntekijöille uudenlaista osaamista, johon ei ole tällä hetkellä olemassa koulutusta. Osaamiskartoitus on perusta hankkeen kaikkien tavoitteiden saavuttamiselle.

#### **Toteutus:**

Toteutetaan Kainuun sotien aikuissosiaalityön verkoston rakenteellisen työn osaamiskartoitus. Osaamisen vahvistamisen tarpeet liittyvät rakenteellisen sosiaalialan työn erilaisiin käytäntöihin ja toimenpiteisiin, jotka poikkeavat totutusta, pääasiassa asiakastyöhön keskittyvästä sosiaalialan osaamisesta. Osaamiskartoituksessa selvitetään esimerkiksi asiakastyössä tehtävään tiedon tuottamiseen, palvelutarpeisiin kytkeytyvien yhteiskunnallisten yhteyksien hahmottamiseen, palvelu- ja tukitoimia koskevan vaikuttavuustiedon tuottamiseen sekä eri toiminnan ja päätöksenteon tasoilla tarvittavan rakenteellisen tiedon välittämiseen liittyviä osaamistarpeita.

#### **Tulokset:**

Kainuun sotien aikuissosiaalityön rakenteellisen sosiaalialan työn osaamista on kartoitettu monipuolisesti. Osaamiskartoituksen pohjalta tuotetaan tarpeita vastaavaa valmennusta hankkeen eri kehittämisvaiheisiin liittyvissä työ- ja valmennuspajoissa sekä esimerkiksi vertaisoppimisen ja verkko-opiskelun avulla.

### **Työpaketti III Rakenteellisen työn osaamisen kehittäminen valmentamalla, kokeilemalla ja arvioimalla**

#### **Tavoite:**

Ammattilaisten osaamista vahvistetaan rakenteellisen työn eri osa-alueilla osaamiskartoituksessa selvitettyjen tarpeiden mukaisesti. Työntekijät oppivat työskentelemään vahvasti asiakasprosessin mukaisesti, työntekijöiden sekä esimiesten ymmärrys työn vaikuttavuuden edistämisen keinoista lisääntyy ja asiakkaiden tuottamaa tietoa osataan hyödyntää omassa työssä ja palveluiden kehittämisessä. Ammattilaisten valmiuksia toteuttaa yhteisöjä tukevaa sosiaalityötä parannetaan. Myös viestinnän osaaminen ja tiedolla johtamisen edellytykset paranevat Kainuun sotien aikuissosiaalityön palveluissa.

#### **Toteutus:**

Luodaan tietoperustaa ja tilannekuvaa monitoimijaisesti Kainuun alueen työikäisen väestön palvelutarpeista ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Otetaan käyttöön tavoitteellista työskentelyä tukevia mittareita. Lisätään osaamista sosiaalisen raportoinnin toteuttamiseksi ja hyödyntämiseksi. Viestinnän ja vaikuttamisen keinoja vahvistetaan hyödyntämällä paikallisia viestintäkanavia, sosiaalista mediaa ja päätöksentekooelimiä, esimerkiksi kuntien HYTE-työryhmiä. Työntekijöiden viestinnän toteuttamisen tueksi laaditaan viestintäsuunnitelma. Hankkeessa toteutettavissa valmennus- ja työpajoissa saadaan tietoa myös esimerkiksi keinoista, joilla tuetaan yhteisösosiaalityön menetelmien käyttöönottoa (esim. yhteisöreportteri).

Kainuun sotien sosiaalialan rakenteellisen työn käytännön kokeiluissa toteutetaan aluksi tutkimuslupaperusteisesti asiakasasiakirjojen (sisältää myös asiakkaan tilannetta kuvaavien mittareiden tuottaman tiedon) tutkimus asiakkaiden tuen tarpeiden selvittämiseksi. Tiedon tuotantoa jatketaan keräämällä eri tavoin tietoa laajasta toimijaverkostosta, johon kutsutaan esimerkiksi poliittisia päättäjiä, kolmannen sektorin toimijoita, yhteistyökumppaneita ja tavallisia kansalaisia. Kentältä kertyvä tieto analysoidaan ja siitä tuotetaan sosiaalinen raportti, jota hyödynnettäisiin kuntien HYTE-työryhmissä ja budjetin laadinnassa.

Kainuun sotien käytännön kokeiluja toteutetaan lisäksi moniammatillisuuden ja -toimijuuden vahvistamiseksi eri yhteyksissä. On suunniteltu, että SOSRAKE-hankkeessa yhteistyötä

kehitettäisiin aikuissosiaalityön ja Kelan välillä. TE-toimiston asiantuntijoiden (Kopakka-hanke) kanssa vahvistettaisiin yhteistyötä ja kehitettäisiin asiakkaiden oikea-aikaisemman ohjautumisen parantamiseksi aikuissosiaalityön palveluihin. Yhteistyötä vahvistettaisiin ja tiedon tuotantoa kehitettäisiin hankkeessa myös sosiaalipäivystyksen kanssa.

**Tulokset:**

Asiakkaista ja toimintaympäristöstä kertyvän tieto auttaa työntekijöitä toteuttamaan asiakaspalvelua prosessin mukaisesti ja tavoitteellisesti sekä mittaamaan työn vaikuttavuutta. Kainuun sotien aikuissosiaalityön johdon, esimiesten ja työntekijöiden tiedonhallinnan edellytyksiä on kehitetty. Kirjaamiseen, dokumentointiin ja viestintään liittyvä osaaminen on vahvistunut niin, että tuotettua tietoa osataan välittää kuntalaisille ja päätöksentekoon. Tiedon tuotannolla vahvistetaan asiakasprosessia, palveluita tarpeiden pohjalta, dokumentointia, tutkimustyötä sekä sosiaalista raportointia. Kainuun sotien aikuissosiaalityön ammattilaisten asiakasymmärrys on kasvanut ja sitä osataan hyödyntää palveluiden kehittämisessä. Olemme vahvempia ammattilaisia ja kumppaneina samojen asioiden kanssa kamppailevien ammattilaisten joukossa. Lisääntyvä asiakasymmärrys hyödyttää alueen monitoimijaista yhteistyötä ja tietoperustan rakentumista. Kainuun sotien aikuissosiaalipalveluiden rakenteellisen sosiaalityön työryhmän toiminta on vakiintunut ja juurtunut osaksi aikuissosiaalityön toimintaa.

Työpakettien tarkempi toteutus, sisältö ja aikataulusuunnitelma on toteutettu yhteistyössä ISON ja muiden osatoteuttajien kanssa hankkeen rahoituspäätöksen varmistuttua. Tiedottaminen on vahvasti mukana koko hankkeen ajan. Arviointi tapahtuu hankkeen itsearviointina sekä hankekon-sortion yhteisenä työnä.

**Hankevisio:** Vahva työidentiteetti, kehittämismyönteisyys, monitoimijaisuuden palveluiden pirstaleisuutta vähentävä vaikutus ja hyvin koordinoitu työ luo iloa työn tekemiselle, josta hyötyy niin asiakkaat kuin työyhteisö.

## LIITE 2. Teemahaastattelun kysymykset ja apukysymykset

### - Rakenteellisen sosiaalityön kehittäminen Kainuussa v. 2018—2022

Kuuaile, mitä muutoksia sosiaalityössä on ollut viime vuosina Kainuussa. (Kainuun malli, sosiaalihuoltolaki, perustoimeentulotuen Kela-siirtymä, sote-järjestämislain uudistus)

Millaiset muutokset ovat olleet hyviä? Mitkä huonoja?

Millaisia muutostarpeita on havaittu? Miten niihin on reagoitu?

Millaisia vaikutuksia muutoksilla on ollut? Voitko antaa esimerkkiä?

### - Kehittämistyön vaikuttavuus

Millaisia tavoitteita rak. sosiaalityön kehittämiseksi on asetettu? Onko saavutettu?

Miten kehittämistyö näkyy työssäsi ja kuntalaisten elämässä?

Mitä välineitä ja tietoa sinulla on rakenteellisen sosiaalityön tekemiseen? (Yksilötyö, ryhmien kanssa työskentely, yhteisösosiaalityö)

Teetkö nyt jotain asioita eri tavalla kuin ennen kehittämistoimia?

Miten työyhteisö on vaikuttanut osaamisesi kehittymiseen?

Miten kehittämistoimenpiteistä on viestitty?

### - Asiakasosallisuus

Mitä asiakasosallisuus mielestäsi tarkoittaa? Miten se näkyy työssä tänään?

Miten asiakasosallisuus on muuttunut vuosien aikana? Mikä siihen on vaikuttanut? (hankemuotoinen kehittäminen, muu kehittäminen, työntekijän tekemät ratkaisut)

Millaisia vaikutuksia sosiaalinen raportointi on tuonut? Mitkä ovat sen vahvuudet?

Onko jotain haasteita, mitä?

Miten kerätty tieto on huomioitu työssä, päätöksenteossa, palveluissa?

### - Sosiaalisten ongelmien esiintuominen

Mitä sosiaalinen ongelma käsitteenä mielestäsi tarkoittaa?

Onko niitä saatu tuotua esiin rakenteellisessa sosiaalityössä?

Mitkä asiat ovat vaikuttaneet sosiaalisten ongelmien esiintuomiseen? (hanke-toiminta, muu toiminta)

Miten johdon tuki on vaikuttanut rak. sosiaalityön toteuttamiseen?

Millainen merkitys rak. sosiaalityön työryhmällä on työllesi?

Onko jotain mikä on vielä jäänyt sanomatta?

## LIITE 3. Tulokset pääluokittain

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka (vastausmäärät esihenkilöt/työntekijät)
Rakenteellisen sosiaalityön kehittämiseen vaikuttaneet muutokset Kainuussa vuosina 2018—2022	<b>Muutokset lainsäädännössä</b>	Perustoimeentulotuen siirto Kelaan (2/2)
		Hyvinvointialueuudistus (2/1)
		Kanta-järjestelmään siirtyminen (0/1)
		Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistukset (1/0)
		Mielenterveys- ja päihdelainsäädännön uudistukset (1/0)
	<b>Muutokset yhteistyötahon toiminnassa</b>	Kela-asioinnin sähköistyminen ja konttorien lakkauttaminen (1/4)
		Pankkiasioinnin sähköistyminen ja konttorien lakkauttaminen (0/1)
		Asuntotoimistojen toimintaan ja välitysvuokrauspalveluun liittyvät epäselvyydet (1/0)
	<b>Muutokset palveluissa</b>	Tiedolla johtamisen ja tiedontuotannon kehittäminen (2/1)
		Uudet palvelut (1/2)
		Kuntouttavan työtoiminnan kehittäminen (1/0)
	<b>Muut työhön vaikuttaneet asiat</b>	Aikuissosiaalityön erilaiset roolit ja tehtävät palveluverkostossa (2/0)
		Aikuissosiaalityön sisällön monipuolisuus ja kuvaamisen vaikeus (1/3)
		Uudet asiakasryhmät (1/0)
		Koronapandemia (0/1)
	<b>Muutosten vaikutukset</b>	Yhteistyötahon toiminnan (erityisesti Kelan) vaikutukset asiakastyön sisältöön (2/5)
		Verkostoyhteistyön kehittyminen (1/4)
		Mielenterveys- ja päihdepalveluiden hallinnolliset muutokset (2/0)
		Palveluohjaukseen liittyvät epäselvyydet hyvinvointialueisiin siirryttäessä (1/1)
		Uudet asumisenohjaajat (1/1)
		Muutostyöotteen omaksuminen (1/0)
		Jatkuva kehittämistarve (1/1)



Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka (vastausmäärät esihenkilöt/työntekijät)
Kokemukset rakenteellisen sosiaalityön kehittämisestä	<b>Rakenteellisen sosiaalityön työvälineet ja tieto</b>	<p>Hankekoulutukset ja -materiaalit (1/7)</p> <p>Verkostot ja yhteistyön kehittäminen (1/7)</p> <p>Hyte-työryhmä (1/4)</p> <p>Rakenteellisen sosiaalityön työryhmä (1/4)</p> <p>Mittarit (0/3)</p> <p>Sosiaalinen raportointi, HaiPro ja muut ilmoitukset (0/5)</p> <p>Palvelutarpeenarviointikyselyt (0/5)</p> <p>Rake-opinnot (0/2)</p> <p>Blogit ja lehtijutut (1/1)</p> <p>Raken omaan työhön sovittamisen tarpeellisuus (0/1)</p> <p>Itsenäinen asioihin perehtyminen (0/1)</p> <p>Kuntakerrokset (1/0)</p> <p>Asiakastiimit (1/0)</p>
	<b>Kehittämisen onnistumiset</b>	<p>Havaitut kehittämisen vaikutukset (0/2)</p> <p>Selkiytynyt asiakassuunnitelmien ja palvelutarpeenarviointien merkitys (0/1)</p> <p>Rake-työryhmään osallistumisen mielenkiintoisuus (0/1)</p> <p>Asioiden tutkimisen motivoivuus (0/1)</p> <p>Rake-osaamisen lisääntyminen (1/4)</p> <p>Eriytetyt palvelutarpeenarviointi- ja muutostyötiimit (0/2)</p> <p>Asiakasprosessin vahvistaminen (0/1)</p> <p>Rake-opinnot (0/2)</p> <p>Hyte-opas tervetullut tiedolla vaikuttamisen tueksi (0/1)</p> <p>Resurssitarpeen perusteleva tiedolla (1/0)</p> <p>Raken ensiaskeleet, muutosten pitkä aikajänne (0/4)</p> <p>Perustyön ensisijaisuus (0/3)</p> <p>Hankkeet tiedonvälittäjinä (0/1)</p> <p>Hankkeilla pysyviä muutoksia (0/1)</p> <p>Jatkokehittäminen (0/1)</p>

Jatkuu seuraavalla sivulla

<b>Kehittämisen haasteet</b>	<p>Perustyön kuormittavuus (1/4)</p> <p>Asiakastyön ensisijaisuus (0/3)</p> <p>Tietotekniset vaikeudet (0/3)</p> <p>Tiedontuotannon vaikutuksista tietämättömyys (0/3)</p> <p>Uusien välineiden soveltumattomuus eri asiakkaille (0/3)</p> <p>Jatkuvat muutokset työssä ja työntekijöissä (0/2)</p> <p>Rake-vastuun painottuminen sosiaalityöntekijöille (0/1)</p> <p>Liian pienet henkilöstö- ja muut resurssit (1/3)</p> <p>Etätilaisuuksiin kyllästyminen (0/1)</p> <p>Hankkeiden merkitys: epäselvä, epäkohtien esiintuomisessa merkityksetön (0/2)</p> <p>Rake luonnostaan osa työtettä (0/2)</p>
<b>Työyhteisön merkitys</b>	<p>Kainuun sotien kehittämismyönteisyys (0/4)</p> <p>Tiimin rake-tietoisuus (0/2)</p> <p>Esimiesten vaikutus keinovalikoiman kehittymiseen (0/1)</p>
<b>Kehittämisasiat</b>	<p>Kehittämiseen oma työntekijä (0/3)</p> <p>Aikuissosiaalityöstä kertova uutiskirje (1/0)</p>

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka (vastausmäärät esihenkilöt/työntekijät)
Sosiaalisten ongelmien esiintuomisen kehittyminen	<b>Rake-tiedon tuottaminen</b>	Sosiaalisen raportoinnin juurtumattomuus (2/5)
		Perustyön kuormittavuus (0/4)
		Sosiaalisen raportoinnin helppokäyttöisyys (1/2)
		Työntekijöiden korvaamaton rooli (2/0)
		Tuotetun tiedon merkityksestä tiedottaminen (1/2)
		Epäkohtien helppo tunnistettavuus (1/2)
		Yhteinen henki ja tahtotila (1/0)
		Palvelutarpeenarvioinnit, sosiaalinen raportointi, SPro, HaiPro (0/5)
		Epäselvyys eri ilmoitusten käyttötilanteista (1/0)
		Sos. raportoinnin tekemättä jäämisen muut syyt (0/3)
	<b>Rake-tiedolla vaikuttaminen</b>	Esimiestyö (1/1)
		Sosiaaliset raportit 1/0)
		Rake-työryhmä yhteistyön kehittämisen paikka (1/1)
		Rake-työryhmän tiedotuksiin perehtymiselle ei aikaa (0/1)
	<b>Johdon tuki</b>	Epäkohtien esiintuomiseen kannustaminen (1/2)
		Epäkohtien esiintuominen suoraan esimiehille (0/3)
		Tuotetun tiedon merkitys päätöksenteossa (0/1)
	<b>Esimerkkejä esiintuoduista ongelmista</b>	Lääkärien perehdytys kirjaamisen merkityksestä asiakkaan talouteen (0/1)
		Kelan tiuha esiintyvyys raportoinneissa (1/0)
		Opintolainan nosto (1/2)
		Itsemurhalla uhkailevan henkilön hoidon ja palveluiden koordinointi (1/0)
	<b>Sosiaalityön ulkopuolisia ongelmia</b>	Kela- ja pankkipalveluiden saavutettavuus (0/2)
		Julkisen liikenteen saavutettavuus (0/1)
		Asunto-, psykiatri- ja lääkäripula (0/2)

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka (vastausmäärät esihenkilöt/työntekijät)
Asiakasosallisuus aikuissosiaalityössä	<b>Asiakasosallisuuden kehittäminen</b>	Kehittäjäasiakastoiminnan kehittäminen hankkeissa (0/4)  Kehittäjäasiakastoiminnan kehittämistarve (1/2)  Kehittäjäasiakkaan motivointi ja korvaus (0/3)  Tuotetun tiedon hyödyntäminen moniammatillisessa yhteistyössä (0/3)
	<b>Asiakasosallisuuden merkitys</b>	Asiakkaan voimaantuminen (1/1)  Asiakkaan palveluiden kehittyminen (1/0)
	<b>Työntekijän rooli</b>	Asiakkaan äänenkantaja (0/3)  Osallistava työote (0/2)  Asiakaskohtaamisten väheneminen Kela- siirron myötä (1/1)

## LIITE 4. Suostumuslomake

### SUOSTUMUS HAASTATTELUUN

Olen sosionomi YAMK-opiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyönä tutkimusta "Rakenteellisen sosiaalityön kehittämisen ansiot ja haasteet Kainuussa". Kainuun sote on ollut mukana vuodesta 2020 alkaen SOS-RAKE-osaamisverkostossa ja sitä ennen ISO SOS -hankkeessa v. 2018-2019. Tutkin Kainuun soten aikuissosiaalityön työntekijöille ja esimiehille toteutettavien ryhmähaastattelujen avulla tähänastisia kokemuksia rakenteellisen sosiaalityön kehittämisestä.

Kokemuksesi ovat tärkeitä Kainuun soten kehittämistyölle. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Haastattelut (kesto 60 min) toteutetaan Microsoft Teams -yhteydellä alkuvuonna 2022. Haastattelut ovat luottamuksellisia eikä henkilötietoja kerätä. Ne nauhoitetaan ja tallenteet hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Tavoiteaika valmistumiselle on vuoden 2022 loppuun mennessä. Haastatteluista ei makseta palkkiota.

Kiitos, jos osallistut. Vastaan mielelläni haastatteluun liittyviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin

Sanna Niikkonen, [sanna.niikkonen@student.diak.fi](mailto:sanna.niikkonen@student.diak.fi)

opinnäytetyön tekijä, Diak Helsinki

Lisätietoja antavat opinnäytetyön ohjaajat

Harri Kostilainen [harri.kostilainen@diak.fi](mailto:harri.kostilainen@diak.fi)

Keijo Piirainen [keijo.piiirainen@diak.fi](mailto:keijo.piiirainen@diak.fi)

Suostun haastatteluun ja olen ymmärtänyt, että tutkimuksessa halutaan selvittää kokemuksiani rakenteellisen sosiaalityön kehittämisestä Kainuussa.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumuksen, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

.....

Paikka	Aika	Allekirjoitus ja nimenselvennys
--------	------	---------------------------------