



Noora Kettunen

Anita Kuronen

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan monialainen ja

yhteensovittava johtaminen

Sosionomi (YAMK)

Opinnäytetyö, 2023

JÄLKIHUOLLON KÄÄNNEKOHTA

**Henkilöstön kokemuksia lastensuojelun jälkihuollon ikärajan
nostosta**

TIIVISTELMÄ

Noora Kettunen ja Anita Kuronen

Jälkihuollon käännekohta - Henkilöstön kokemuksia lastensuojelun jälkihuollon ikärajan nostosta

47 sivua, 3 liitettä

Toukokuu 2023

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (YAMK), 90 op

Sosiaali- ja terveysalan monialainen ja yhteensovittava johtaminen

Lastensuojelulaisissa astui 1.1.2020 voimaan muutos, jonka myötä huostassa tai vähintään kuusi kuukautta yhtäjaksoisesti kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleen nuoren oikeutta lastensuojelun jälkihuollon palveluihin nostettiin 21 ikävuodesta 25 vuoteen. Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää ja tuoda näkyväksi jälkihuollon henkilöstön kokemuksia ikärajan nostoon liittyvän lakimuutoksen aiheuttamista muutoksista työn sisällössä, työhyvinvoinnissa ja työn hallinnassa sekä kyseisen muutoksen johtamisen tarpeista. Opinnäytetyömme täydentää Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Yhdessä aikuisuuteen - Elämässä eteenpäin (YEE) -hankkeen tuottamaa tietoa lastensuojelulain mukaisen jälkihuollon tilasta kunnissa.

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin ryhmä- ja yksilöhaastattelulla. Haastatteluaineisto koostui viiden henkilön ryhmän, jossa oli sosiaalityöntekijöitä ja -ohjaajia, sekä esihenkilön yksilöhaastattelusta. Haastattelut toteutettiin eräässä suomalaisessa kunnassa keväällä 2022 lastensuojelun jälkihuoltoa toteuttavassa yksikössä. Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, missä litteroitu aineisto teemoiteltiin. Haastatteluissa käsitellyt teemat liittyivät lakimuutoksen aiheuttamiin muutoksiin työn sisällössä, muutokseen varautumiseen, työhyvinvointiin ja työn hallintaan sekä kokemuksiin muutoksessa johtamiseen.

Opinnäytetyömme keskeisimmät tulokset osoittivat, että lakimuutoksen myötä asiakasmäärät jälkihuollossa kasvoivat ja työn sisältö muuttui asiakasryhmän ollessa jälkihuollon aikana iältään vanhempia kuin aikaisemmin. Lakimuutos itsessään ei ollut aiheuttanut henkilöstön työhyvinvoinnille merkittävää muutosta. Lakimuutoksen aikana työntekijät toivoivat johtamiselta asiakasmäärien nousun vuoksi erityisesti resursoinnista huolehtimista, ja esihenkilö korosti suunnitelmallisuuden merkitystä muutostilanteissa. Tutkimuksemme osoitti, että jälkihuollon kansalliselle kehittämiselle ja yhteisesti sovituille käytänteille on tarvetta yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mikä on ollut myös keskeinen havainto YEE-hankkeessa.

Asiasanat: lastensuojelu, jälkihuolto, muutosjohtaminen, työhyvinvointi

ABSTRACT

Noora Kettunen and Anita Kuronen

The Turning Point of Aftercare - Experiences of personnel regarding the age limit raise for Child Welfare Service's Aftercare

47 pages, 3 appendices

May 2023

University of Applied Sciences

Master's Degree in Social and Health Care Services

Master of Social Services (90 ECTS)

MA Degree in Interdisciplinary and Collaborative Leadership

Finnish Child Welfare Act changed 1.1.2020 in terms of child protection aftercare, which means that for children who have been in foster care or placed outside the home for at least six consecutive months, the right to use aftercare services was raised from 21 to 25 years of age. The aim of our thesis was to address the experiences of the aftercare personnel pertaining to the factors caused by the legal change affecting the age limit. We were interested in the changes of content of work, well-being at work and work management, as well as leadership in this specific change. Our thesis complements the information produced by the Department of Health and Welfare's project called Together into Adulthood - Moving Forward. This project produces information on the state of aftercare in municipalities in Finland according to the Child Welfare Act.

Our thesis is a qualitative study with material which was collected through group and individual interviews. The material consisted of an interview of a group of five people, which consisted of social workers and social counsellors, as well as a senior social worker in a leading position. The interviews were conducted in a municipality in Finland in the spring of 2022 in an aftercare unit. Data-based content analysis was used as the analysis method of the research data, where frequently emerging materials were themed. The themes discussed in the interviews were related to changes in the content of work caused by the legislative change, preparation for change, well-being at work and work management, and experiences in managing change.

The most important results of our thesis showed that with the legislative change, the number of clients in aftercare increased and the content of the work changed. As a result, the client group during aftercare was older than before. The legislative change itself had not caused a significant change in the personnel's well-being at work. During the legislative change, the employees wanted the management to take care of resources especially due to the increase in the number of clients, and the leading social worker emphasized the importance of planning in change situations. Our research showed that there is a need for national development of aftercare and jointly agreed practices to promote equality, which has also been a key finding in the Together into Adulthood - Moving Forward -project.

Keywords: child welfare, after care, change management, work well-being

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 KESKEISET KÄSITTEET	6
2.1 Lastensuojelu	6
2.2 Lastensuojelun jälkihuolto	8
2.3 Ikärajan nosto	11
2.4 Muutoksen johtaminen	13
2.5 Työhyvinvoinnin johtaminen	15
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	16
3.1 Tarkoitus ja tavoitteet	16
3.2 Tutkimuskysymykset	17
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1 Työelämäkumppanit	18
4.2 Tutkimusmenetelmä	20
4.3 Haastattelumenetelmä	21
4.4 Aineiston kuvaaminen ja analyysi	22
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	26
5.1 Kokemuksia työn sisällöllisistä muutoksista	26
5.2 Lakimuutoksen vaikutus työhyvinvointiin	29
5.3 Muutosjohtamisen kulmakiviä	32
5.4 Yhteenveto tuloksista	35
6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	36
6.1 Eettisyys	37
6.2 Luotettavuus	39
7 POHDINTA	41
LÄHTEET	46
LIITE 1. Saatekirje	51
LIITE 2. Haastattelurunko	53
LIITE 3. Suostumuslomake	54

1 JOHDANTO

Lastensuojelutyössä on koettu viime vuosina useita työn sisällöllisiä ja henkilöstöä koskevia muutoksia, kun lastensuojelulakia (L 417/2007) on uudistettu. 1.1.2020 voimaan astuneilla lastensuojelulain muutoksilla tähdätään lastensuojelun sijaishuollossa olevien lasten perusoikeuksien vahvistamiseen. Tässä opinnäytetyössä keskitymme muutokseen, joka koski lastensuojelun jälkihuollon ikärajan nostoa. Lakiuudistuksen myötä nuoren oikeutta jälkihuollon palveluihin nostettiin 21 ikävuodesta 25 vuoteen, jotta haastavissa elämäntilanteissa olevien nuorten aikuistumista voitaisiin tukea entistä paremmin elämän erilaisissa opin-
toihin tai työelämään liittyvissä siirtymävaiheissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a. -a),

Jälkihuolto-oikeutettujen nuorten määrä palvelun piirissä on ikärajan noston myötä kasvanut ja jatkaa kasvuaan vielä seuraavat vuodet, mikä aiheuttaa muutoksia jälkihuollon työntekijöiden resursoinnissa sekä palvelun järjestämisessä. Ennen lakimuutosta vuonna 2017 jälkihuollon asiakkaina oli noin nuorta 7800 ja vuonna 2019 asiakkaiden määrä oli noussut 8116:een. Muutoksen alkuvaiheisiin Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmä suositti sosiaalityöntekijäresurssin kasvattamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 9, 21.; Yliruka ym., 2020, s. 8.) Vuoden 2021 tilastotietojen mukaan täysi-ikäisten lastensuojelun asiakkaiden määrä oli 10 787 nuorta, mikä on 19 % enemmän kuin edellisvuonna (Forsell & Kuoppala, 2022, s. 14). Lakiuudistuksen aiheuttamia muutoksia jälkihuollon työssä on relevanttia tutkia nyt, kun muutoksen jälkeistä vaihetta on eletty kaksi vuotta, sekä myös myöhemmissä vaiheissa. Muutoksen vaikutukset alkavat näkyä jälkihuollossa tehtävän työn käytännöissä ja jälkihuollon henkilöstölle on alkanut muodostua kokemus siitä, miten he hallitsevat työtään asiakasmäärien noustua.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on täydentää Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Yhdessä aikuisuuteen - Elämässä eteenpäin (YEE) -hankkeen tuottamaa tietopohjaa lastensuojelulain mukaisen jälkihuollon tilasta kunnissa. YEE-hanke keskittyy lastensuojelun jälkihuollon lisäksi myös kotouttamislain (L 1386/2010)

mukaiseen jälkihuoltoon (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021). Tavoitteenamme on selvittää, miten jälkihuoltoa koskevaan muutokseen on varauduttu ja miten sitä on johdettu, kuinka henkilöstö on sen kokenut ja miten se on vaikuttanut työn hallintaan ja koettuun työhyvinvointiin.

Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin jälkihuollon yksikössä ryhmähaastattelulla ja erillisellä esihenkilön yksilöhaastattelulla. Ryhmähaastattelulla tavoittelimme ryhmän jaettua kokemusta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Esihenkilön näkökulma oli tärkeä, sillä tutkimme muutoksen johtamista. Näin ollen esittelemme tulokset työntekijöiden ja esihenkilön vuoropuheluna. Haastatteluista saaman tiedon avulla tuomme näkyväksi jälkihuollossa työskentelevän henkilöstön kokemuksia muutoksista, joita vuonna 2020 voimaan astunut ikärajan nostoon liittyvä lakimuutos on työssä ja työhyvinvoinnissa aiheuttanut. Tutkimuksessa keskitymme selvittämään, kuinka työntekijät ovat kokeneet tulleen johdetuksi muutostilanteessa sekä sitä, miten lakimuutos on näkynyt työntekijöiden kokemusten mukaan työn hallinnassa, työn määrässä sekä työhyvinvoinnissa. Haastatteluiden tuottama aineisto sisältää arvokasta tietoa jälkihuollon henkilöstön tilanteesta ja lakimuutoksen vaikutuksista työhön. Tutkimustulosten avulla voimme esittää ratkaisuja työn hallinnan ja työhyvinvoinnin tueksi niin jälkihuollossa kuin muissa muutoksia kokevissa sosiaalialan työympäristöissä.

2 KESKEISET KÄSITTEET

Tässä luvussa avaamme opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä. Käsitteet ovat lastensuojelu, lastensuojelun jälkihuolto, ikärajan nostoa koskeva lakimuutos, muutosjohtaminen ja työhyvinvointi. Perehdyimme muutosjohtamisen käsitteeseen, sillä olimme kiinnostuneita johtamisen merkityksestä kyseisen lakimuutoksen yhteydessä ja sen vaikutuksista jälkihuollon henkilöstöön. Työhyvinvoinnin käsitettä avaamme, sillä tutkimme työntekijöiden kokemusta työhyvinvoinnista ja työn hallinnasta lakimuutoksen jälkeen. Lastensuojelun jälkihuollon yksikkö on tässä opinnäytetyössä tutkimusympäristö, ja jälkihuollon työntekijöitä haastatteleamalla keräsimme aineiston tutkimusta varten.

2.1 Lastensuojelu

Lastensuojelu on lailla säädettyä toimintaa, jonka tarkoitus on pitää huolta lasten oikeudesta turvalliseen kasvuympäristöön (Bardy, 2009, s. 39). Lastensuojelulain (L 417/2017) tarkoitus on turvata lapsille oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Ensisijainen vastuu lapsen huolenpidosta ja hyvinvoinnista on aina lasten vanhemmilla tai muilla huoltajilla. Viranomaisten on kuitenkin tarjottava perheille tukea eri palvelujen avulla tilanteissa, joissa vanhempien tai huoltajien kyky huolehtia lapsen hyvinvoinnista on heikentynyt. Lastensuojelun velvollisuus on auttaa vanhempia ja huoltajia lapsen huolenpidossa ja kasvatuksessa järjestämällä perheelle tarvittavia tukitoimia tarpeen vaatiessa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.-a.).

Lastensuojelun lainsäädännön valmistelusta ja ohjauksesta vastaa Suomessa Sosiaali- ja terveysministeriö, kun taas lastensuojelupalveluiden järjestämisvastuu on hyvinvointialueella tai kunnalla. Hyvinvointialueet voivat itsenäisesti päättää, tuottavatko he lastensuojelupalvelun itse vai ostavatko sen muualta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.-c.) Helsinki vastaa ainoana kuntana vuodesta 2023

eteenpäin sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä, koska se ei kuulu mihinkään hyvinvointialueeseen (Helsingin kaupunki, 2022).

Lastensuojelu voi olla ehkäisevää sekä lapsi- tai perhekohtaista. Lisäksi lastensuojelun jälkihuolto tarjoaa tukea lastensuojelun asiakkaana olleille nuorille aikuisille. Ehkäisevän lastensuojelun tarkoituksena on tukea lapsiperheitä ennakoidusti esimerkiksi opetuksessa, päivähoidossa, nuorisotyössä, äitiys- ja lastenneuvolassa tai muualla sosiaali- ja terveyspalveluissa. (L 417/2007.) Tarkoituksena ehkäisevässä lastensuojelussa on, että perheet saisivat tarvitsemaansa tukea mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta vanhemmat ja huoltajat pystyisivät huolehtimaan lapsen turvallisesta kasvusta ja kehityksestä ilman varsinaista lastensuojelun asiakkuutta. Mikäli perhe tarvitsee vankempaa tukea, on yhteiskunnan velvollisuus puuttua tilanteeseen turvatakseen lapsen hyvinvointi. Tällöin voidaan puhua lapsi- tai perhekohtaisesta lastensuojelusta, jossa työskennellään aina suunnitelmallisesti asiakassuunnitelmaa noudattaen. (Lastensuojelun keskusliitto, i.a.)

Suuri osa perheiden tarvitsemasta tuesta pystytään toteuttamaan avohuollon tukitoimilla, joita ovat muun muassa tehostettu perhetyö, lapsen kuntoutumista tukevat hoito- ja terapiapalvelut, perhekuntoutus sekä lapsen tukeminen harrastuksissa tai koulussa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.-b). Mikäli avohuollon tukitoimet eivät ole riittäviä turvaamaan lapsen hyvinvointia ja kasvuolosuhteet uhkaavat vaarantaa lapsen terveyttä ja kehitystä vakavasti, on ryhdyttävä lapsen kiireellisen sijoituksen kodin ulkopuolelle tai huostaanoton ja sijaishuollon järjestämiseen. Lapsi saattaa myös omalla toiminnallaan asettaa itsensä vaaraan, kuten käyttämällä päihteitä, tekemällä rikoksia tai muutoin käyttäytymällä itselleen vahingollisesti, jolloin huostaanoton ja sijaishuollon järjestämisen ehdot täyttyvät. Kiireelliseen sijoitukseen ryhdytään, mikäli lapsi on välittömässä vaarassa. (L417/2007.) Huostaanotto on aina viimesijaisin keino puuttua perheen tilanteeseen turvaamalla lapsen kehitys ja kasvu. Tällöin vastuu lapsen kasvatuksesta ja hoidosta siirtyy huoltajilta viranomaisille. Huostaanotossa lapselle etsitään kodin ulkopuolelta sijaishuoltopaikka, joka voi olla perheessä tai laitoksessa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.-c).

Aina kun lastensuojelun tarvetta arvioidaan, tulee ensisijaisesti huomioida lapsen etu eri tilanteissa. Eri vaihtoehtoja mietittäessä tulee huomioida se, miten erilaiset toimenpiteet vaikuttavat lapsen kokonaistilanteeseen. (L417/2007). Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tulee arvioida, mikä on kyseisen lapsen hyvinvoinnin kannalta juuri tässä tilanteessa paras ratkaisu. Päätökset lastensuojelussa perustuvat aina lakiin. Lapsella on oikeus ilmaista mielipiteensä häntä koskevissa lastensuojelullisissa asioissa ja näkemykset on otettava ikätasoisesti huomioon. Lastensuojelussa tavoitteena on tehdä avointa yhteistyötä lapsen huoltajien kanssa. Avohuollon piirissä lasten huoltajilla on päätäntävalta kaikissa lastaan koskevissa asioissa, mutta huostaanoton aikana sijaishuollossa huoltajien päätäntävaltaa joudutaan rajoittamaan. (Lastensuojelun keskusliitto, i.a.) Lastensuojelun palvelujärjestelmä on laaja ja sen toiminnan tulee olla suunnitelmallista, pitkäjänteistä sekä tavoitteellista monialaista toimintaa. Hyvinvointialueiden ja kunnan tehtävänä on toiminnallaan varmistaa, että lastensuojelun palvelut vastaavat mahdollisimman hyvin lasten ja perheiden nykyisiä tarpeita. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, i.a.-a.)

2.2 Lastensuojelun jälkihuolto

Jälkihuolto on osa lastensuojelun kokonaisuutta ja sijoittuu lastensuojelun asiakkuuden loppupäähän. Lastensuojelulain mukaan huostassa olleilla tai yli kuusi kuukautta sijoitettuna olleilla 18 vuotta täyttävillä nuorilla on oikeus erityiseen jälkihuollon palveluun, joka on lastensuojeluprosessin viimeinen vaihe (L417/2007; Pukkio & Hoikkala, 2016, s. 9). Jälkihuolto-oikeutta määrittää myös se, onko lapsi tai nuori ollut lastensuojelun asiakkuudessa viimeisen viiden vuoden aikana. Jälkihuolto voidaan aloittaa tarvittaessa myös 16- tai 17-vuotiaan nuoren kohdalla ja jälkihuollon järjestämisessä voidaan käyttää kunnan tai hyvinvointialueen harkintaa, mikäli kriteerit eivät täyty. Jälkihuollon palvelun tarkoitus on tukea nuorta itenäistymisessä hänen tarpeidensa mukaan esimerkiksi asumisen, talouden, opiskelun ja työllistymisen kysymyksissä. Jälkihuoltoon oikeutetut nuoret itenäistyvät eriarvoisista lähtökohdista ja osa mahdollisesti ilman perheen tai suvun tukea. (Aaltonen & Heikkinen, 2009, s. 169–170; L 417/2007.) Jälkihuolto on nuorille vapaaehtoinen palvelu, jonka tavoitteena on turvata nuoren asuminen,

toimeentulo ja itsenäinen selviytyminen. Jälkihuollon vastuutyöntekijä hallinnoi nuorelle sijoituksen aikana kertyneitä itsenäistymisvaroja ja niiden maksamista jälkihuollon aikana. Itsenäistymisvarat kertyvät nuoren tuloista tai korvauksista sijaishuollon aikana, joista varataan osa sijaishuollon aikaisen hoidon korvaukseen ja osa nuoren itsenäistymistä varten. (L 417/2007.)

2000-luvun alusta lastensuojelun sijoitusten määrät ovat Suomessa nousseet ja 2010-luvun lopulla sijoitettuna oli 17 330 lasta ja nuorta. Määrän nousua on selitetty pahoinvoinnin kasvulla niin lasten kuin vanhempien keskuudessa sekä palvelujärjestelmän rakenteiden ongelmilla ja peruspalvelujen heikkenemisellä. (Saari ym., 2020, s. 83.) Lastensuojelun asiakasmäärien aiheuttamiin haasteisiin vastataan rajoittamalla vuoden 2022 alusta lastensuojelun työntekijäkohtaisia asiakasmääriä. Siten lastensuojeluun saadaan asteittain kiristynvä vähimmäishenkilöstömitoitus. Alkuun lain sallima asiakkaana olevien lasten määrä on 35 sosiaalityöntekijää kohden ja 1.1.2024 alkaen 30 lasta. (HE 170/2021.) Asiakasmäärämitoitus ei koske lastensuojelun jälkihuoltoa. Jälkihuollossa olevien asiakkaiden palvelutarpeen määrää voidaan ennakoida syventämällä tietoa asiakasryhmästä (Hirschovitz-Gerz ym., 2022, s. 23). Tämä mahdollistaisi myös tiedolla johtamisen vahvistamista.

Jälkihuollossa oli lastensuojelurekisterin mukaan valtakunnallisesti vuonna 2019 asiakkaana yhteensä 8116 nuorta, iältään 16–21 –vuotiaita (Yliruka ym., 2020, s. 8). Asiakasmäärissä on jatkuvaa nousua ja esimerkiksi Helsingin jälkihuollossa vuodesta 2019 vuoteen 2021 asiakasmäärä kasvoi lähes 300 asiakkaalla (Hirschovitz-Gerz ym., 2022, s. 23). Jälkihuollon asiakkaat voivat olla alaikäisiä tai täysi-ikäisiä. Suurin osa asiakkaista on kuitenkin täysi-ikäisiä ja itsenäistymisvaiheessa olevia nuoria. (Lastensuojelun keskusliiton politiikkasuositus, 2022.) Kunnissa ja hyvinvointialueilla on erilaisia ratkaisuja siihen, miten jälkihuolto on järjestetty. Sijais- ja jälkihuolto voivat muodostaa oman yksikkönsä tai pienemmissä kunnissa osana yhdenmukista sosiaalityötä. Jälkihuoltoa voidaan tarjota myös harkinnanvaraisesti, vaikka lastensuojelulaissa määritellyt kriteerit eivät täytyisi (Hirschovitz-Gerz ym., 2022, s. 6). Hyvinvointialueille siirtymisen myötä vuodesta 2023 eteenpäin palvelujärjestelmän rakenteisiin ja järjestämiseen on todennäköisesti tulossa muutoksia ajan myötä.

Vastuu sosiaali- ja terveystalveluiden järjestämisestä siirtyi 1.1.2023 kunnilta hyvinvointialueille, mikä voi muuttaa jälkihuollon toimintaa jossain määrin. YEE-hankkeen kuntakysely selvitti, että pääsotin jälkihuolto on järjestetty osana muuta lastensuojelun työtä (Sevola & Kallinen 2022, s. 89). Lastensuojelu voi olla kokonaisuutena myös eriytetty, jolloin jälkihuolto muodostaa oman yksikkönsä (Pukkio, 2016, s. 76.) Jälkihuolto on jatkeena lastensuojelun sijaishuollolle, ja sijaishuolto päättyy nuoren tullessa täysi-ikäiseksi. Yhteistyötä tehdään nuoren elämässä olevan verkoston ja lähipiirin kanssa. Verkosto voi koostua esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoista, vapaaehtoisista tai ammatillisista tukihenkilöistä tai sijaisperheestä, jossa nuori on asunut. Nuori voi osallistua jälkihuollon tapaamisiin yksin tai päättää, ketä läheisistään hän haluaa kutsua mukaan tuekseen.

Jälkihuollolla tähdätään siihen, että sijoituksen muodossa tehty väliintulo lapsen tai nuoren elämään turvataan vielä sijoituksen jälkeenkin. Sijaishuollolla saavutettuja muutoksia ylläpidetään jälkihuollon aikana ja pyritään välittämään nuorelle tunne siitä, että hänen hyvinvoinnillaan on väliä. Vaikka sijaishuollon jälkeistä elämänvaihetta ja sen kulkua on tutkittu verrattain vähän, on todettu, että sijaishuollosta itsenäistyvän nuoren tulevaisuudennäkymät ovat kokonaisuudessaan heikommat kuin muilla ikätovereilla. Lastensuojelun jälkihuollon asiakkaana olevilla nuorilla on monesti hyvin vaikeita elämäkokemuksia takanaan, ja he saattavat kärsiä esimerkiksi mielenterveys- ja päihdeongelmista. Lisäksi heillä on usein taustalla perheen sisäisiä kuormittavia tekijöitä, kuten vanhempien taholta ilmennyttä hoidon laiminlyöntiä, kaltoinkohtelua tai vanhempien mielenterveys- ja päihdeongelmia. (Pukkio & Hoikkala, 2016, s. 6, s.10.) Vuoden 1987 ja 1997 kohorttitutkimuksissa on selvinnyt, että noin puolet sijoitettuuina olleista lapsista ei suorita toisen asteen tutkintoa, jonka vuoksi heillä on itsenäisessä selviytymisessä haasteita aikuisiällä (HE 170/2021). Aikuistuminen ja itsenäinen selviytyminen on jälkihuollon asiakkuudessa oleville nuorille ikätovereitaan haasteellisempaa (Hirschovitz-Gerz ym., 2022, s. 23).

2.3 Ikärajan nosto

Lastensuojelulain jälkihuoltoa koskeva muutos astui voimaan 1.1.2020. Muutos johti siihen, että jälkihuollon asiakasnuoren oikeus jälkihuoltoon nousi 21 ikävuodesta 25 vuoteen. Ensimmäinen ikäryhmä, johon muutos vaikuttaa, ovat vuonna 1999 syntyneet lastensuojelun sijoittamina olleet nuoret. (HE 71/2019; L 417/2007.) Samalla pidennettiin myös kotoutumislain (L 30.12.2010/1386) mukaista ilman huoltajaa maahan alaikäisenä tulleiden nuorten oikeutta tuen saamiseen 25-vuotiaaksi saakka.

Jälkihuollon työntekijä voi muutoksen myötä säilyä nuoren rinnalla aiemman kolmen vuoden sijasta seitsemän vuotta. Ikärajan noston perusteena oli esimerkiksi se, että jälkihuollon päättyminen liian varhain kasvattaa nuoren riskiä syrjäytyä. Nuorilla on tarvetta tuelle erilaisissa aikuistumisen vaiheissa ja tarvetta pysyvyydelle. (Yliruka ym., 2020, s. 9.) Lakimuutoksen myötä nuorten elämäntilanteet ovat moninaisempia aikaisempaan verrattuna. Lastensuojelun jälkihuollon työntekijät kohtaavat työssään entistä enemmän nuorten työnhakuun ja työelämään siirtymiseen, perheellistymiseen, opintojen loppuun saattamiseen, parisuhteisiin sekä asumiseen liittyviä kysymyksiä, sillä palvelun piirissä olevat asiakkaat ovat 21–24-vuotiaita, kun aikaisemmin he olivat 21-vuotiaita jälkihuollon päättyessä. Edellä mainitut siirtymäriitit ovat tyypillisiä tässä ikävaiheessa eläville nuorille.

Jälkihuollon asiakasmäärän nousua voidaan ennakoida hallituksen esityksen vuonna 2019 tehdyn arvion mukaan. Joka vuosi noin 1500 sijoitettua nuorta täyttää 18 vuotta ja heidän oikeutensa jälkihuollon asiakkuuteen pitenee neljällä vuodella. (HE 71/2019.) Jälkihuolto-oikeuden saavien nuorien määrä on ikärajan noston jälkeen kasvanut arviolta 1400–1500 nuorella vuodessa (Yliruka ym., 2020, s. 8). Jälkihuollon ikärajan nosto tulee kasvattamaan asiakasmääriä seuraavan neljän vuoden ajan eli vuoteen 2024 saakka. Ikärajan nostamiseen liittyvänä siirtymäaikana jälkihuollon kustannukset nousevat ja sosiaalityöntekijöiden vakansseja lisätään. Lainsäädännön lisäksi jälkihuollon toimintatavat ja menetelmät uudistuvat. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 21, s.12.) Olemme tarkastelleet tutkimuksessa työn tekemisen tapojen muutoksia, ja sitä mihin käytäntöihin muutoksella on ollut vaikutusta.

Lastensuojelun keskusliitto laatii lastensuojelun jälkihuollon osalta politiikkasuosituksia. Vuoden 2022 alussa liitto suosittaa työntekijäresurssien kuntoon saattamista, sillä ilman toimivaa, luottamuksellista asiakkaan ja työntekijän välistä suhdetta, jälkihuollon laadukkuutta ja vaikuttavuutta ei voida taata. Tilanne useassa kunnassa on se, että työntekijäresurssit ovat riittämättömät, ja lakisääteinen henkilöstömitoitus olisi tarpeen säätää lastensuojelun lisäksi myös jälkihuollossa. (Jälkihuollon politiikkasuositus, 1/2022.)

THL:n YEE-hankkeen heinä-syyskuussa 2021 138 kuntaan lähettämään kyselyyn vastanneista (95 kuntaa) puolet oli varautunut ikärajaa koskevaan muutokseen puolitoista vuotta ennen, esimerkiksi muuttamalla tuen ja palveluiden järjestämistä sekä henkilöstöresursointia lisäämällä. Yli puolet vastanneista olivat johdettavassa asemassa olevia työntekijöitä. 16 % vastanneista ilmoitti, ettei muutokseen varauduttu mitenkään. (Hirschovitz-Gerz ym., 2022, s. 52.) YEE-hankkeen jälkihuollon johdolle järjestettyyn vertaisreflektioon syyskuussa 2022 osallistuneista osa ilmoitti nykyiseksi tai tulevaksi asiakasmäärämitoituksen tavoitteeksi jälkihuollossa enintään 50 asiakasta sosiaalityöntekijällä ja enintään 25 asiakasta sosiaaliohjaajalla. (Yhdessä aikuisuuteen – Elämässä Eteenpäin -hanke, 2022, s. 3.)

Jälkihuoltoa ja lakimuutosta on tutkittu THL:n hankkeen lisäksi viime vuosien aikana esimerkiksi ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä Sari Okkonen ja Nina Hämäläinen (2021) sekä Anna Haapa-aho (2020) pro gradu –tutkielmasaan. Okkonen ja Hämäläinen (2021) lähestyivät aihetta jälkihuollon asiakkaiden tuen tarpeiden näkökulmasta ikärajan muututtua opinnäytetyössä *Jälkihuolto muutoksessa – Jatkettu jälkihuolto ja muuttuvat tuen tarpeet*, jossa ikärajan nostosta käytetään termiä jatkettu jälkihuolto ja paneuduttu asiakkaiden muuttuviin tuen tarpeisiin. Jälkihuoltoon vaikuttanutta muutosta sivutaan myös Anna Haapa-ahon (2020) pro gradussa, jossa todetaan pienen paikkakunnan sosiaalityöntekijöiden kokevan jälkihuollon ikärajan noston positiivisena asiana ja ehkäisevänä asiakkaiden syrjäytymistä (Haapa-aho, 2020, s. 50). Tässä opinnäytetyössä

tutkimuksen kohteena on ikärajan noston vaikutus jälkihuollon henkilöstön kokemuksiin ja muutoksen johtamiseen.

2.4 Muutoksen johtaminen

Sosiaalipalveluissa muutoksia tapahtuu jatkuvasti; lainsäädäntö muuttuu, organisaatio tai yksikkö tekee sisäisiä muutoksia tai digitalisaatio muuttaa työtapoja. Muutospaineita aiheuttavat myös esimerkiksi globalisaatio, henkilöstön ikääntyminen, uudet työtavat, informaatio- ja kommunikaatioteknologian kehitys, työn vaatimusten kasvu sekä uudelleen kouluttautumisen tarve (Stenvall & Virtanen, 2013, s. 19). Nykyisin elämme kompleksisessa maailmassa, jossa muutos ei aina ole selkeää, on nopeaa päätöksentekoa vaativia tilanteita, epävarmuutta sekä valtava määrä informaatiota. Esihenkilön työn ytimessä on yhä useammin muutosten hallitseminen. (Schaupp ym., 2013, s. 29, s. 11.) Työelämässä yleisesti on havaittu myönteisenä muutoksena se, että kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat lisänneet työn monipuolisuutta, mutta kielteisenä muutoksena on havaittu kiireestä aiheutuvien haittojen lisääntyminen (Lehto, 2007, s. 98–100).

Tässä jälkihuoltoa koskevassa muutoksessa, jota tutkimme, on kyse lainsäädännön muutoksesta, joka aiheuttaa muutoksia käytännön työn järjestelyissä. Erityisesti lastensuojelu ja jälkihuolto ovat meneillään olevassa muutoksessa, jonka vuoksi muutosjohtamisen teoria on valittu keskeiseksi käsitteeksi. Lisäksi sosiaalipalveluissa eletään valtakunnallista hallinnollista muutoksen aikaa sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisvastuun siirtyessä hyvinvointialueille vuoden 2023 alusta alkaen. Opinnäytetyömme tekeminen on ajoittunut vuoden 2022–2023 välille. Haastattelut on toteutettu keväällä 2022 ennen hyvinvointialueille siirtymistä. Haastateltavamme mainitsivat tulevan hyvinvointialueuudistuksen, vaikka haastattelukysymyksissä emme aiheesta kysyneet. Monen samaan aikaan meneillään olevan muutoksen vaikutus mietitytti haastateltuja jälkihuollon työntekijöitä.

Sosiaalialan johtaminen vaatii laajaa ja monipuolista osaamista. Siihen sisältyy niin kokonaisuuksien hallintaa ja perustehtävän tavoitteisiin tähtäävää johtamista kuin myös strategista näkökulmaa sekä henkilöstöjohtamista. Yleisesti

johtamisen ymmärretään tarkoittavan toimintaa, jonka tavoitteena on saada erilaisia asioita tehdyksi. Näitä johtajalta odotettavia tehtäviä ovat muun muassa päätöksenteko, ohjaus, vastuun jakaminen, prosessien hallinta, henkilöstön rekrytoiminen sekä organisaation perustehtävän ja tavoitteiden saavuttamisen tukeminen. (Niiranen ym., 2011, s. 13–14.) Muutostilanteissa johtajalta edellytetään sitoutumista muutoksen läpivientiin sekä kykyä motivoida henkilöstöä suuntaamaan toimintaansa uudella tavalla. Muutoksissa johtajan tulee osata johtaa sekä asioita että ihmisiä, koska muutokset voivat olla uhka työn mielekkyydelle. (Luomala, 2008, s. 5, s. 14.)

Muutostilanteissa johtajan tulisi kiinnittää erityistä huomiota ihmisten ja heidän tunteidensa johtamiseen sekä heidän ohjaamiseensa muutoksen keskiössä olevien asioiden koordinoimisen sijaan. Työyhteisön ollessa muutosten keskellä johtajan tulee tukea hyvän työilmapiirin toteutumista sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia muutoksen keskiössä oleviin asioihin. Muutosjohtamisessa oleellista on, että henkilöstön kanssa keskustellaan avoimesti muutoksen tuomista positiivisista ja negatiivisista seikoista. Tärkeää on myös, että kaikki osapuolet tietävät, mitä muutos mahdollisesti heidän työnsä kohdalla aiheuttaa. (Luomala, 2008, s. 23.) Jälkihuollon ikärajan nosto on asiakkaiden näkökulmasta ollut kiistatta toivottu ja hyvä muutos, mutta tutkimuksessamme olimme kiinnostuneita henkilöstön kokemuksista lakimuutoksen vaikutuksista heidän työhönsä.

Sosiaalialan muuttuva ympäristö haastaa niin henkilöstöä kuin johtoakin. Uusissa ja muuttuvissa tilanteissa johtajan on tärkeää nähdä henkilöstö organisaation keskeisenä voimavarana, jotta muutoksen aiheuttamiin tekijöihin työssä pystytään varautumaan mahdollisimman hyvin. (Niiranen ym., 2011, s. 125.) Työn sisällön muuttuminen voi aiheuttaa vaikeita, ennalta arvaamattomia tilanteita työhön, jotka vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen (Schaupp, 2013, s. 52). Näitä äkillisiä tilanteita on tärkeä tutkia sosiaalialan työn erilaisissa muutoskohdissa.

2.5 Työhyvinvoinnin johtaminen

Lainsäädännössä on määritelty, että työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista työpaikalla. Työterveyshuoltolain (L 2001/1383) mukaan työnantajan, työntekijän sekä työterveyshuollon on yhdessä edistettävä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä sekä turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan tarkastella usealla eri tavalla. Työhyvinvointi on monen asian kokonaisuus, joka vaikuttaa yksilön työssä jaksamiseen, työhön motivoitumiseen ja sitoutumiseen sekä työn tuottavuuteen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.-b) Suomalaisessa Työsuojelusanastossa työhyvinvointi on määritelty työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu yksilön työn, työympäristön sekä vapaaajan sopivaksi kokonaisuudeksi. Työn hallinnan ja ammattitaidon on katsottu olevan työhyvinvoinnin tärkeimpiä edistäviä tekijöitä. (Anttonen ym., 2009, 18.) Tässä tutkimuksessa olemme lähestyneet työhyvinvointia työn hallinnan näkökulmasta, sillä ennako-oletuksena on ollut jälkihuollon asiakasmäärien kasvun aiheuttavan työnhallinnan vaikeuksia työntekijöille.

Esihenkilöt ovat merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin toteutumisessa työpaikoilla. Esihenkilöillä ja johdolla on tärkeä tehtävä työntekijöiden työn mahdollistamisessa, työssä onnistumisessa sekä työpaikalla viihtymisessä. Esihenkilöiden tehtävä on myös valvoa työturvallisuuden toteutumista sekä ehkäistä epäasiallista kohtelua työpaikalla. (Työterveyslaitos, i.a.) Esihenkilön tarjoama tuki työntekijälle edistää myös työssä suoriutumista. Tämän lisäksi työssä suoriutumiseen vaikuttavat työympäristö, työyhteisö, työntekijän työkyky, osaaminen sekä motivaatio työtehtävää kohtaan. (Viitala & Jylhä, 2019, 230.)

Työhyvinvoinnissa koetut haasteet liittyvät usein työelämän jatkuviin muutoksiin (Anttonen ym., 2009, s. 5). Muutokset työssä ja työn tekemisen tavoissa vaikuttavat työhyvinvointiin ja voivat uhata työn mielekkyyttä. Toisaalta työn kehittäminen myös tukee työhyvinvointia. Muutosprosessien johtaminen ja muutosten hallinta työpaikoilla vaikuttaa henkilöstön kokemuksiin työhyvinvoinnista. (Schaupp ym., 2013, s. 32–36.) Jälkihuoltoon lainsäädännön tuoman muutoksen vaikutus

työn tekemiseen, hallintaan ja työhyvinvointiin ovat kiinnostuksen kohteena tässä opinnäytetyössä. Lainsäädännön muutosten lisäksi ajankohtaista on huomioida muut lastensuojelun jälkihuollon toimintaympäristöön vaikuttavat tekijät, kuten sosiaali- ja terveystalvveluita valtakunnallisesti koskeva hyvinvointialueuudistus ja yhteiskunnallinen keskustelu sosiaali- ja terveystalvveluiden rahoittamisen vaikeuksista.

Suomalaisen hyvinvointivaltion rahoitus on ollut pitkään epävarmaa ja julkisen sektorin menojen leikkaamiseen kohdistuu paineita. Rahoituksen epävakautuminen vaikuttaa väijäämättä työn tekemisen ehtoihin julkisissa palveluissa ja se näkyy myös työolojen muutoksissa. Työpaineiden kasvu on sukupuolittunutta, sillä se on erityisesti yleistynyt naisilla ja kuntasektorilla, joka on naisvaltainen ala. (Lehto, 2007, s. 94.) Työolotutkimuksissa on havaittu, että naiset kokevat tasa-arvon ja yhtäläisen kohtelun toteutuvan työelämässä heikommin kuin miehet ovat kokeneet (Syrjä ym., 2014, s. 88). Julkisen sektorin asemaa yhteiskunnassa ja sen rahoituspohjaa, naisvaltaisuutta sosiaalipalveluissa ja siten sukupuolen merkitystä työhyvinvoinnin kokemuksissa ei voida ohittaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta tarkasteltaessa.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Seuraavaksi kerromme tarkemmin opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteista. Tässä luvussa esittelemme tutkimuskysymykset, jotka ovat ohjanneet tutkimuksen tekoa. Tutkimuskysymyksiä on yhteensä kolme.

3.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa haastattelututkimuksen avulla tietoa työntekijöiden kokemuksista jälkihuollon tilasta. Tutkimme muutoksia työn sisällössä ja työhyvinvoinnin kokemuksissa ikärajan noston jälkeen lastensuojelun jälkihuollossa sekä sitä, miten muutosta on työelämäkumppanina toimineessa yksikössä

johdettu. Tuomme näkyväksi jälkihuollon työntekijöiden kokemuksia muutoksessa johtamisesta, työn hallinnasta ja järjestelystä sekä työn määrästä. Pyrimme selvittämään miten jälkihuollon työntekijät kokevat suoriutuvansa työstään lisääntyneen asiakasmäärän myötä ja miten se on vaikuttanut koettuun työhyvinvointiin.

Tavoitteenamme on tuottaa työelämän kannalta hyödyllistä tietoa jälkihuollon työntekijöiden kokemuksista ikärajan nostoa koskevan lakimuutoksen jälkeen. Tietoa voidaan soveltaa jälkihuollon johtamisessa ja kehittämisessä. Yhdessä aikuisuuteen - elämässä eteenpäin (YEE) -hankkeessa on selvitetty kuntien lastensuojelun jälkihuollon tilaa valtakunnallisella kuntakyselyllä, jossa vastaajina on ollut sosiaalityön johtoa, palveluesihenkilöitä sekä johtavia sosiaalityöntekijöitä. Jälkihuollosta vastaaville tahoille lähetetyn kuntakyselyn vastauksissa 30 % työntekijöistä koki asiakastyön resursoinnin riittämättömäksi. Täten on syytä olettaa, että työn määrä ja hallinta on vaikeutunut jälkihuollossa lakimuutoksen ja asiakasmäärän kasvun myötä. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 2021, s. 6, 9.) Selvittämme opinnäytetyössämme vaikutuksia työn sisällöllisiin muutoksiin, työntekijöiden kokemuksiin työnhallinnasta ja olemme kiinnostuneita johtamisen tarpeista muutostilanteessa tässä yhteydessä.

3.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia työn sisällöllisiä muutoksia lastensuojelun jälkihuollon työntekijät ovat havainneet 1.1.2020 voimaan tulleen lain myötä?
2. Miten lastensuojelulain muutoksen aiheuttama asiakasmäärän nousu on vaikuttanut jälkihuollon työntekijöiden työhyvinvointiin ja työn hallintaan?
3. Miten lastensuojelun jälkihuollon ikärajan nostosta seurannutta muutosta johdettiin?

Työn sisällöllisillä tekijöillä viittaamme käytäntöihin ja toimintatapoihin sekä siihen mitä konkreettisia muutoksia työssä on näkynyt lakimuutoksen jälkeen. Olimme kiinnostuneita erityisesti siitä, onko käytänteissä ollut muutoksia sekä siitä, miten

työntekijät ovat kyseiset muutokset kokeneet, miten muutosta on johdettu ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut työntekijöiden työhyvinvoinnille. Työhyvinvointia koskevissa haastattelukysymyksissä keskityimme työstä suoriutumiseen, kokemukseen työhyvinvoinnista, työn hallinnan ja järjestämisen keinoihin sekä muutoksen aiheuttamiin vaikutuksiin työhyvinvoinnille. Tarkoitamme asiakasmäärällä työntekijäkohtaisia asiakasmääriä ja sen vaikutusta työntekijöiden omaa kokemukseen työn määrästä sekä työn hallinnasta.

Sosiaalipalveluiden henkilöstö elää usein muutostilanteissa, joita ohjaavat muutokset palveluja säätelevissä laeissa tai organisaatiotason muutokset, mikä edellyttää johdolta muutosjohtamisen ja hallinnoinnin taitoja. Meitä on kiinnostanut tämän kyseessä olevan lakimuutoksen aiheuttamien muutosten johtaminen ja työntekijöiden toiveet johtamisen tavoille. Johtamisen opinnoissamme johtamisosaamisen syventäminen on keskeistä ja opinnäytetyön aiheen valintaa ohjannut tekijä. Tutkimuksen tarkoituksena on myös tuottaa tietoa lastensuojelun jälkihuollosta THL:n YEE-hankkeen myötä rakentuvan tietopohjan lisäksi, mikä on valtakunnallisen kehittämisen kannalta oleellista.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusympäristönä on lastensuojelun jälkihuolto. Tutkimus on tehty yhdessä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Yhdessä aikuisuuteen - elämässä eteenpäin (YEE) -hankkeen kanssa ja opinnäytetyömme tulokset täydentävät hankkeen avulla tuotettua tietoa jälkihuollon tilasta. Tutkimusaineisto kerättiin ryhmä- ja yksilöhaastatteluilla. Analyysivaiheessa hyödynsimme teemoittelua ja lähestyimme sisällönanalyysiä aineistolähtöisesti tutkimuskysymysten ohjaamana.

4.1 Työelämäkumppanit

Tutkimuksen aihe valikoitui yhteistyössä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Yhdessä aikuisuuteen - elämässä eteenpäin -hankkeen (YEE-hanke)

kanssa, joka ajoittuu ajalle 1.12.2020 - 31.5.2023. Hanke on tutkinut lastensuojelun jälkihuollon tilaa sekä jälkihuollon asiakkaana olevien nuorten ja kotoutumista edistävän lain mukaisiin tukitoimiin oikeutettujen nuorten oikeuksia. Se on toiminut Sosiaali- ja terveysministeriön myöntämän Euroopan sosiaalirahaston osallisuuden edistämisen ja köyhyyden torjunnan rahoituksella ja yhteistyökumppaneina on ollut paikallisia, alueellisia ja kansallisia toimijoita. Hankkeen aikana on koottu tietoa kohteena olevien palvelujen tilasta ja tavoitteena on ollut kehittää nuorten tarpeisiin vastaavia palveluja ja käytäntöjä sekä edistää monialaista toimintaa. Lisäksi on tavoiteltu sitä, että jälkihuollon asiakasnuoret saavat tietoa oikeuksistaan, yhdenvertaista kohtelua sekä voivat osallistua palvelujen kehittämiseen. Jälkihuollon ja kotouttamisen parissa työskenteleville ammattilaisille on tarjottu uusia työkaluja, tukea työhön ja osaamisen jakamisen kanavia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021.)

Helmikuussa 2022 julkaistiin hankkeen selvitys nimeltään *Ikkuna aikuistumiseen: Selvitys lastensuojelun jälkihuollon ja ilman huoltajaa maahan alaikäisenä tulleiden nuorten tuesta ja palveluista* (Hirschovitz-Gerz, Weckroth & Heino toim. 2022), jota on käytetty keskeisenä lähteenä työssämme. Selvitys kokoaa tuoretta tietoa jälkihuollon tilasta ja kehittämisen tarpeista valtakunnallisesti.

Opinnäytetyössämme keskitymme ammattilaisten haastatteluissa tuottamaan tietoon ja kokemuksiin jälkihuollon tilanteesta vuoden 2020 alusta voimaan astuneen lain myötä. Oikeus jälkihuollon palveluun kasvoi neljällä vuodella, joten asiakasmäärät ovat nousseet ja tulevat yhä nousemaan. Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada tietoa ja kuulla kokemuksia jälkihuollon työntekijöiltä, eli sosiaalityöntekijöiltä ja sosiaaliohjaajilta, heille yhteisesti järjestetyssä ryhmähaastattelussa sekä esihenkilön yksilöhaastattelussa. Työelämäkumppanina toimi erään suomalaisen kunnan jälkihuollon yksikkö, jonka työntekijöitä sekä esihenkilöä haastattelimme opinnäytetyötämme varten.

4.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, sillä aiheemme käsittelee tiettyä ryhmää, lastensuojelun jälkihuollon työntekijöitä, sekä heidän kokemuksiinsa lakimuutoksen aiheuttamista muutoksista työn sisällössä, työhyvinvoinnissa sekä muutoksessa johtamisesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena onkin tuoda näkyväksi tutkittavan, rajatun ryhmän kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Aiheesta voidaan tehdä esiolettamuksia ja pohtia tutkimuksen tuottamien tulosten sovellettavuutta muihin vastaaviin kohdeympäristöihin eli tässä tutkimuksessa muihin jälkihuollon yksiköihin. (Hakala, 2018, s. 22.) Näin saadaan tuotua kuuluviin jälkihuollon työntekijöiden ääni ja kokemus siitä, miten muutosta on johdettu ja kuinka lakimuutos on vaikuttanut työn sisällöllisiin seikkoihin koetun työhyvinvoinnin ohella.

Laadullisessa tutkimuksessa tarvitaan aiheeseen liittyvää teoretiedon esittelyä ja käsittelyä. Voidaan puhua myös tutkimuksen viitekehystä eli tutkimuksen teoreettisesta osasta. Teoreettista tietoa tarvitaan tutkittavan ilmiön ymmärtämiseen, metodien, luotettavuuden sekä eettisyyden hahmottamiseen ja kokonaisuudessaan tutkimuskysymyksen ymmärtämiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Haastatteluissa ja kysymysten asettelussa käytimme hyödyksi tutkimuksemme viitekehystä ja perehdyimme ennen niiden asettamista teoretietoon, mikä on esitelty tässä raportissa. Tutkimusaiheemme liittyminen muutostilanteeseen, jolla on vaikutuksia työn sisältöön sekä työhyvinvointiin, määritteli raportin teoreettisiksi lähtökohdiksi lastensuojelun jälkihuollon sekä ikärajan nostoon liittyvän lakimuutoksen, muutoksessa johtamisen sekä työhyvinvoinnin johtamisen.

Kun halutaan tietää, mitä joku ajattelee jostakin asiasta tai miksi hän toimii niin kuin toimii, on helppoa kysyä asiaa häneltä. Laadullisessa tutkimuksessa on yleistä käyttää tutkimusmenetelmänä haastattelua, jonka avulla saadaan kerättyä monipuolisesti tietoa vuorovaikutteisen keskustelun avulla tutkijoita kiinnostavasta aiheesta. Laadullisen tutkimuksen haastattelut ovat joustavia, sillä haastattelijoiden on mahdollista toistaa kysymyksiä, pyytää tarkennuksia puheenvuoroihin tai selventää sanavalintojaan haastateltavien kanssa. (Tuomi & Sarajärvi,

2018.) Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on yleistämisen sijaan saada ymmärrys tietystä ilmiöstä, joten se on tarkoituksenmukainen tutkimusmenetelmä opinäytetyössämme. Laadullisen tutkimuksen avulla pystymme kokoamaan tarkkaa, ymmärrettävää sekä kokonaisvaltaista tietoa jälkihuollon työntekijöiden kokemuksista ikärajaa koskevan lakimuutoksen jälkeen. (Kananen, 2014, s.16–17.)

4.3 Haastattelumenetelmä

Haastattelu on hyvä ja yleinen tapa tuottaa tietoa, kun halutaan tutkia ihmisten kokemuksia ja käsityksiä jostakin asiasta (Hyvärinen ym., i.a.). Ryhmähaastattelussa haastatellaan samaan aikaan useita henkilöitä ja sillä voidaan saada vastauksia siihen, mikä yksilöitä yhdistää tai erottaa kyseisen ryhmän jäsenenä tai mikä on ryhmän yhteinen kanta tutkimuskysymyksiin. Haastattelu eroaa ryhmäkeskustelusta siten, että haastattelun vetäjät esittävät kysymyksen vuorotellen ryhmän jäsenille, vaikkakin keskustelun syntyminen voi olla luontaista. Haastattelijat huolehtivat siitä, että keskustelu pysyy sovitussa aihepiirissä. (Puusa, 2020, s. 115–116.) Yksilöhaastattelussa toimitaan pitkälti samoin, kuin ryhmähaastattelussa, mutta vastauksia antaa ryhmän sijaan yksi haastateltava. Haastatteluissa pysyimme pääosin haastattelurungossa, jonka olimme etukäteen laatineet, ja esitimme muutamia lisäkysymyksiä esiin nousseiden teemojen tarkentamiseksi. Ryhmä- ja yksilöhaastatteluissa kysyttiin samoista teemoista, mutta vastaajat vastasivat oman työroolin näkökulmasta heille esitettyihin kysymyksiin.

Sovimme viiden lastensuojelun jälkihuollon työntekijän ryhmähaastattelun heidän työpaikalleen huhtikuulle 2022 sekä etänä toteutetun esihenkilön haastattelun toukokuulle 2022. Haastattelujen järjestämiseksi otimme yhteyttä jälkihuollon yksikön esihenkilöön, joka informoi työntekijöitä mahdollisuudesta osallistua tutkimukseemme. Ennen haastattelua lähetimme tutkimukseen osallistuville saatekirjeen (LIITE 1.) ja ennen haastattelujen alkamista osallistujat lukivat sekä allekirjoittivat tutkimuksen suostumuslomakkeen (LIITE 3.). Haastatteluihin osallistui jälkihuollossa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä sekä sosiaaliohjaajia.

Dialogisessa haastattelutilanteessa tutkijat voivat olla kyselijän sijaan aktiivisia keskusteluun osallistujia tuoden siten myös omia aiheeseen liittyviä ennakko-oletuksia dialogin käynnistämisen tueksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 79). Ryhmähaastattelu oli keskustelunomainen ja tavoitteena oli saada tietoa ryhmän kollektiivisesta, jaetusta näkemyksestä tutkittavaan ilmiöön liittyen. Tätä menetelmää käytetään, kun halutaan selvittää ryhmän yhteinen kanta johonkin ajankohtaiseen aiheeseen. (Hirsjärvi & Hurme, 2010, s. 61–62.) Yksilöhaastattelu toteutettiin jälkihuollon yksikössä toimivalle esihenkilölle. Yksilöhaastattelu erosi ryhmähaastattelusta siten, että esihenkilö kertoi oman position näkökulmasta kokemuksia hänelle esitettyihin kysymyksiin, eikä yleistä ryhmätilanteen tapaista vuorovaikutteista keskustelua syntynyt.

Haastattelua ennen laadimme suunnitelman työnjaosta. Suunnittelimme, kuinka keskustelua pyritään herättämään ja pitämään yllä, kumpi kysyy haastatteluteemojen mukaisia kysymyksiä, kumpi varmistaa nauhoituksen toimimisen ja kumpi varmistaa, että kaikki saavat äänensä kuuluviin. Lisäksi haastattelussa oli tärkeää pitää huolta siitä, ettei sovittua aikarajaa ylitetä. Ennen haastattelun aloittamista esittelimme vielä suullisesti tutkimuksemme tarkoituksen. Ryhmähaastatteluun varattiin aikaa kaksi tuntia ja se nauhoitettiin äänilaitteella litterointia varten. Haastattelua varten olimme tehneet haastattelurungon (LIITE 2.), jonka avulla käsitelimme opinnäytetyön keskeisiä teemoja. Pääteemoja olivat lakimuutos koskien jälkihuoltoon oikeutettujen ikärajan nostoa, muutosjohtaminen ja työhyvinvointi. Lisäksi edellä mainittujen teemojen alle loimme kolme alateemaa kysymysten muodostamisen tueksi. Samaa haastattelurunkoa (LIITE 2.) käytettiin esihenkilön haastattelussa, johon oli varattu tunti aikaa. Myös esihenkilön haastattelu nauhoitettiin.

4.4 Aineiston kuvaaminen ja analyysi

Opinnäytetyössä hyödynnettävä aineisto kerättiin ryhmä- ja yksilöhaastatteluissa, jotka järjestettiin kyseessä olevan kunnan jälkihuollon henkilöstölle ja esihenkilölle. Tutkimusaineiston on tarkoitus kuvata tutkittavaa ilmiötä ja sitä analysoidessa luodaan selkeä ja tiivis katsaus tutkimuskohteesta. Aineisto muotoiltiin

sellaiseksi, että siitä saatiin koottua informaatiota jäsennetysti. Analyysi selkeyttää hajanaista aineistoa, jotta voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Aineistomme koostui kahdesta haastattelusta, joista toinen oli tunnin ja 16 minuutin pituinen ryhmähaastattelu ja toinen 43 minuutin pituinen esihenkilön yksilöhaastattelu. Ryhmähaastattelu nauhoitettiin Diakonia-ammattikorkeakoulusta lainatuilla nauhoitusvälineillä ja yksilöhaastattelu Microsoft Teams-sovelluksen tallennuksella.

Analyysia lähestyimme aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jossa tutkimuskysymyksemme muodostivat kehyksen aineiston tarkastelulle. Aineistolähtöisen analyysin avulla pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus, jossa analyysiyksiköt valitaan tutkimuksessa asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessi voidaan karkeasti jakaa kolmeen vaiheeseen, joita ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden muodostaminen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tähän kolmivaiheiseen jaotteluun kuuluu kuitenkin useampia, yksityiskohtaisempia vaiheita, joita olemme analyysimme ja tulosten muodostamisen apuna käyttäneet. Niitä kuvataan seuraavaksi tarkemmin.

Aineiston analyysin aloitimme äänimateriaalin purkamisella sanatarkkaan tekstimuotoon. Ryhmä- ja yksilöhaastatteluista muodostettiin omat tekstitiedostot, jotka myös tulostettiin paperille ja säilytettiin tietoturvallisesti. Litteroitu tekstimäärä oli yhteensä 29 tekstisivua Calibri-fonttikoolla 12. Litterointivaiheessa vastaajat pseudonymisotiin, eli haastateltavien tunnistettavuustiedot häivytettiin numeroimalla heidät. Litteroinnin jälkeen perehdyimme aineistoon lukemalla sitä useita kertoja ja samalla jäsensimme tekstiä eri teemoihin alleviivaamalla sekä ryhmittelemällä. Teemoittelun avulla haettiin tekstiaineistosta tutkimuskysymysten avulla toistuvia aiheita, teemoja tai ilmiöitä, jotta voitiin muodostaa tutkimuksen kannalta keskeisiä tuloksia (Eskola & Suoranta, 2008, s. 174–175, s. 179). Haastattelun teemat pohjautuivat asettamiimme tutkimuskysymyksiin.

Syvällisen aineistoon perehtymisen jälkeen ryhdyimme kokoamaan taulukkomuotoon haastatteluaineistosta esiin nousseita, tutkimuskysymystemme kannalta oleellisia ja kiinnostavia, alkuperäisiä ilmauksia. Listasimme ilmauksia

taulukkoon pitäen mielessä teemat, joita olimme haastatteluissa käsitelleet, sekä tutkimuskysymyksemme, joihin toivoimme saavamme haastattelujen avulla vastauksia. Taulukkoon kirjasimme myös sellaisia tutkimuksen kannalta kiinnostavia ja tärkeitä ajatuksia, jotka haastatteluista kävivät ilmi, mutta joihin emme olleet suunnitelmallisesti odottaneet saavamme vastauksia. Tämän jälkeen ryhmittelimme ja jäsensimme alkuperäiset ilmaukset tarkemmin teemoittain ja nimesimme ilmauksille yläluokat. Näiksi taulukkoon kirjatuiksi yläluokiksi muodostuivat: työn määrä, työn tekemisen tavat paikallisesti, työn tekemisen tavat valtakunnallisesti, lakimuutoksen vaikutus työhyvinvointiin, lakimuutoksen vaikutus työnhallintaan, muutokseen varautuminen, muutoksen johtaminen sekä tarpeet johtamiselle. Yläluokkien myötä päädyimme jakamaan raportissa tulokset kolmeen tuloslukuun, joista ensimmäisessä käsitellään työn sisällöllisiä muutoksia, toisessa vaikutuksia työhyvinvointiin ja kolmannessa lakimuutoksen johtamista.

Luokittelimme alkuperäiset ilmaukset taulukoihin, pelkistimme ilmauksen ja loimme alaluokan, yläluokan ja lopuksi yhdistävän luokan. Pelkistettyjä ilmauksia yhdistelimme, värikoodasimme ja muodostimme sen pohjalta ilmauksia kuvaavat alaluokat. Alaluokkia muodostamalla pyrimme jäsentämään keräämäämme aineistoa tiiviimpään muotoon, jonka avulla tutkimuksen keskeisiä tuloksia olisi helppo kuvata ja ymmärtää. Myös alaluokkia muodostaessa käytimme värejä, jotka havainnollistavat sitä, mitä pelkistettyjä ilmauksia olemme katsoneet kuuluvan samaan alaluokkaan keskenään. Yläluokista muodostimme vielä niitä kuvaavan yhdistävän luokan, mikä kuvaa mahdollisimman kattavasti ilmiötasolla sitä, mitä olemme haastattelujen perusteella tutkimustuloksiksi saaneet. Aineistolähtöiselle sisällönanalyysille onkin ominaista erilaisten ilmausten ja käsitteiden yhdistely, jonka avulla pystytään muodostamaan käsitteellinen näkemys tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Alla oleva taulukko kuvastaa analyysiamme.

TAULUKKO 1. Esimerkki analyysin taulukoinnista

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
<p>“Jos oisit kysynyt viikko pari sitten, niin olisin sanonut, että ihan kamalaa. Tänäään tuntuu taas vähän paremmalta. Mutta siis kyllä välillä tuntuu, ettei suoriudu. -- Aina on rästitöitä mulla ainakin, mut sen kanssa osaa elää ku se on aina ollu niin”</p>	<p>Välillä tuntuu, ettei suoriudu ja aina on rästitöitä, mutta sen kanssa osaa elää</p>	<p>Suoriutuminen, keskittyminen ja suunnitelmallisuus työssä</p>	<p>Vaikutus työnhallintaan</p>	<p>Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, työn hallinnan osa-alueet</p>
<p>“vaatii sen, että me saadaan ensin sitä asiakasmäärää reippaasti alemmas, jolloin pystyy siihen yksittäiseen asiakkaan keskittyä enemmän”</p>	<p>Asiakasmäärän saaminen alas, jotta keskittyminen yksittäiseen asiakkaaseen parane</p>	<p>Henkilökohtaiset työn hallinnan keinot</p>		
<p>“Sitä on oppinu luomaan jotenki semmosia juttuja, et se oma työn hallinnan tunne säily -- se työn hallinnan tunne niissa kaikissa vaihtelevissa tilanteissa säilyy”</p>	<p>Työnhallinnan tunteen tueksi oppii luomaan juttuja</p>			

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tuloksia käsittelevässä luvussa kuvaamme aineistomme tuottamat tutkimuksen keskeiset tulokset. Esittelemme tekstissä suoria sitaatteja haastatteluista. Analyysin pohjalta muodostimme molemmista haastatteluaineistoista kolme pääluokkaa, jotka olemme jakaneet tämä luvun alaluvuiksi.

5.1 Kokemuksia työn sisällöllisistä muutoksista

Jälkihuoltoon oikeutettujen ikärajaa koskevan lakimuutoksen myötä haastateltavien työn tekemisen tapoihin on tullut muutoksia. Haastateltavien yhtenäinen mielipide ikärajan nostosta on se, että se on toivottu ja hyvä muutos jälkihuollon kannalta. Lakimuutokseen varautumisen kerrottiin tapahtuneen viiveellä ja reagointi esimerkiksi asiakasmäärän nousuun oli myöhäistä. Muutokseen varautumista, ennakoitua ja suunnittelua olisi toivottu. Työntekijöiden ryhmähaastattelussa lakimuutoksen tuottamien muutosten kuvaamisessa painottuivat asiakasmäärän kasvu, tiimin kasvun vaikutus työyhteisöön, työskentelyajan pidentyminen nuoren kanssa ja siihen liittyen asiakkaan elämänvaiheiden muutosten vaikutus työskentelyyn sekä itsenäistymisvarojen maksamista koskevien käytäntöjen muuttuminen.

Asiakkaiden määrän kuvataan jopa tuplaantuneen lakimuutoksen voimaantulon jälkeen ja aiheuttaa painetta työntekijöille, kun uusia asiakkaita jaetaan. Sosiaalilyöntekijöiden virkoja on lisätty, mikä on koettu hyvänä. Jälkihuollon sosiaaliohjausta joudutaan ostamaan ostopalveluna aiempaa enemmän, sillä sosiaaliohjaajien resurssia ei ole lisätty. Yhteistyö ostopalveluntarjoajien kanssa koetaan vähemmän sujuvana ja myös heillä on ollut vaikeuksia tuottaa palvelua tarpeeseen nähden.

Meidän asiakasmäärät on kyllä nousut siis koko ajan. - Työntekijä

Kyllähän se sellaista asiakasmäärän tuplaantumista on ollut tänä aikana.

- Esihenkilö

Tiimikoon kasvu muuttaa vääjäämättä yhteisesti sovittuja työskentelytapoja ja käytänteitä. Yhteistyötahojen ja verkostokumppanien kuvataan säilyvän ikärajan nostosta huolimatta samana.

Tietysti [lakimuutos on vaikuttanut] meidän niinku tiimin työskentelytapoihin, koska meidän tiimi on nyt kasvanut tosi paljon. - Esihenkilö

Sit sinällään nää yhteistyökumppanit säilyy samana vaikka tää ikäraja nousi et siihen ei tuu muutosta, niiku nää muut vaikka hoitotahot tai tämmöset, mitkä taas vaihtuu siinä kun tullaan alaikäisestä täysi-ikäiseksi. Tässä ei onneksi suuremmin vaihdu. - Työntekijä

Muutos on tuonut jälkihuoltoon paikallisten yksiköiden sisäisten muutosten lisäksi valtakunnallisen kehittämisen tarvetta ja se nähdään erityisesti esihenkilön silmissä jälkihuoltoa kokonaisuudessaan vahvistavana tekijänä. Hän kutsuu nykyistä vaihetta ”jälkihuollon momentumiksi” ja tarkoittaa sillä sitä, että asiakasmäärän nousun myötä jälkihuollon asema ja vaikutusvalta voivat lisääntyä. Siten tutkijat, kehittäjät tai päättäjät eivät voi sivuuttaa jälkihuollon merkitystä. Joillain alueilla on näyttäytynyt se, ettei asiakasmäärien noustua palveluiden järjestämisessä ole huolehdittu riittävästä resursseista ja jälkihuollon asiakkaille on ollut vaikeuksia saada jälkihuollon palvelua asuinpaikkakunnaltaan. Jälkihuollon kustannusvelvoite säilyy kunnalla tai hyvinvointialueella, joka on vastannut lapsen sijoituksesta, mutta lastensuojelulaki (L 417/2007) velvoittaa jälkihuollon järjestämistä kustantajan ja asuinpaikan yhteistyönä.

Kylhän se ton ikärajan noston huono puoli on se, että sit ne paikat mistä resurssista ei oo huolehdittu niin sit se viime kädessä tarkoittaa, että niitä asiakkaita koitetaan pullauttaa ulos tai he saa huonompaa palvelua. - Esihenkilö

Aiemman kolmen vuoden sijasta, nykyisin seitsemän vuotta kestävä asiakkuuden aikana asiakas tarvitsee jälkihuollon työntekijältä tukea ikävaiheelle

ominaisissa elämäntilanteissa, kuten vakiintuneen parisuhteen solmimisessa, perheellistymisessä, opintojen loppuunsaattamisessa saattaa tai työllistymisessä. Alla olevat työntekijöiden sitaatit kertovat erilaisista asiakastyössä havaituista ilmiöistä, mitä on tullut yhä enemmän vastaan ikärajan noston myötä. Eräs vastaajista pohtii myös koulutuksen järjestämisen tarvetta henkilöstölle, mikäli lapsiperheiden määrä yleistyy jälkihuollon asiakkuuksissa.

Ja et miten haetaan työpaikkaa, mikä on CV. Monille nää on ihan uusia asioita. - Työntekijä

Ja varmaan näitä parisuhdeongelmia -- niihin asioihin apua -- ku oli vaan sinne 21 niin ne ei ollu niin vakaita parisuhteita vielä. - Työntekijä

Varmasti ku aikaa kuluu vähän ja tulee niitä uusia tilanteita, että tulis vaikka lisää niitä vauvoja tai tulis sitä perheellistymistä, niin sitten on ehkä jotain koulutustakin tarpeellista miettiä meidän suuntaan, jos ajatellaan et pitäis semmosta osaamista tulla meille lisää. - Työntekijä

Jälkihuollon työntekijät ja esihenkilö kertovat asiakassuhteen pitenemisen luoneen asiakkaille turvallisuutta ja vakautta. Asiakassuhteen aikana pääosin käsitellään samoja asioita ja yhteistyötahot säilyvät samana, mutta asioita ehditään työstämään enemmän ja asiakassuhde syvenee eri tavalla. Toisaalta asiakasmäärän kasvun myötä työn laatu kärsii ja osa asiakkaista jää vähemmälle huomiolle.

Ainakin osalla asiakkaista, jotka on 21 vuotta täyttäneet, on sanonut, että heidän turvallisuuden tunne on lisääntynyt huomattavasti, että jälkihuolto jatkuu. Jo aiemmin huomattiin osalla, jotka täytti 21 oli vaikeuksia siirtyä aikuissosiaalityöhön. Heitä ei välttämättä nähnyt niissä palavareissa ollenkaan ja jättäytyivät siitä sitten pois. Eli sen he koki vaikeeks. Mut et tosi monelta on tullu se palaute, et tosi kiva, et tää on näin pitkä aika, et olo tuntuu tosi epävarmalta vieläkin. - Työntekijä

Tää ikärajan nosto tulee vaikuttamaan myös siihen, että työotteen täytyy olla erilainen, kun se asiakassuhde on niin paljon pidempi ja siinä on aikaa työstää ihan erilaisia asioita ja mennä paljon syvemmälle. - Esihenkilö

Nuoren lastensuojelun asiakkuuden aikana kertyneiden itsenäistymisvarojen riittäminen koko asiakkuuden ajalle on entistä haastavampaa. Ikärajan nosto voi muuttaa ajattelua siitä mihin tarkoitukseen varat käytetään. Valtakunnallisesti yhtenäisille käytännöille itsenäistymisvarojen myöntämisessä on tarvetta (Yliruka ym., 2020, s. 37).

Aikaisemmin ajatus oli se, että ne [itsenäistymisvarat] riittää tai niiden on tarkoitus riittää kolme vuotta ja sen jälkeen loput maksetaan nuorelle, mutta nyt sitten taas seitsemän vuotta on tosi pitkä aika.
- Esihenkilö

5.2 Lakimuutoksen vaikutus työhyvinvointiin

Haastatteluista käy ilmi, etteivät jälkihuollon työntekijät ole kokeneet 1.1.2020 voimaan tullutta lakimuutosta jälkihuolto-oikeuden pitenemisestä itsessään työhyvinvointia heikentävänä tai parantavana tekijänä. Haastateltavien mukaan lakimuutos on ollut toivottu, sillä sen myötä työskentelyaika nuorten kanssa on pidentynyt eikä kiirettä asiakkuuden aikana hoidettaville tehtäville ole samalla tavalla kuin ennen. Tämä osaltaan on jopa vahvistanut tunnetta, että työtä kyetään tekemään syvällisemmin yksittäisen nuoren kanssa. Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä sen sijaan koetaan se, ettei asiakasmäärää jokaista työntekijää kohti ole jälkihuollossa rajattu, kuten esimerkiksi lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa. Lastensuojelulain (L 417/2007) mukaan yhdellä lasten asioista vastuussa olevalla sosiaalityöntekijällä on saanut olla vuoden 2022 alusta lähtien enintään 35 lasta asiakkaanaan lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa, kun taas jälkihuollossa olevia asiakkaita ei lasketa tämän mitoituksen piiriin. Kun asiakasmäärät ovat suuret, vaikuttaa se työntekijöiden kokemaan jaksamiseen ja työhyvinvointiin sitä heikentävästi.

Mua ei se ikärajan muutos kuormittanut, mutta se oli hyvä juttu pelkästään. Ku se antaa sellaista lisäaikaa niinku et ei ole kiire asiakkaiden kanssa. - Työntekijä

Meillä on se tavoite, että olis 60 asiakasta – kun ollaan saatu lisäresursseja. Pahimmillaan meillä oli varmaan lähemmäs 100 [asiakasta] sosiaalityöntekijällä ja se oli ihan mahdoton tilanne.

- Työntekijä

Mulla on itellä sellane toive, että 50 ois semmone raja, joka varmasti olis hallittavissa oleva määrä. -Työntekijä

Vaikka vuoden 2020 alusta voimaan astuneen lakimuutoksen ei koettu heikentäneen työhyvinvointia, ovat muut jälkihuollossa ja sosiaalialalla tapahtuneet muutokset koettu henkisesti raskaiksi. Jälkihuollon työntekijät kokevat, että työrauha ja keskittyminen kärsii, kun työssä tapahtuu usein muutoksia. Työskentely jälkihuollossa vaatii työntekijöiltä kykyä mukautua nopeastikin muuttuviin tilanteisiin, ja vaikka tällaiseen on totuttu, koetaan se työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Jälkihuollon työntekijät ilmaisevat toivovansa ajoittain enemmän työrauhaa muutosten keskelle.

Kyllähän jälkihuollossa on ollut nyt tosi isoja muutoksia viimeisten vuosien aikana – niin kyllähän tässä ollaan vähän sellaisessa myllyryksessä koko ajan. Et hyvä kun edellisestä selviää niin on jo uus tulossa. Mut niinhän se aina on tietysti ollutkin. Välillä ehkä toivois jotaki työrauhaa. - Työntekijä

Työntekijöiden yhteinen kokemus on, ettei työn määrästä tunnu aina suoriutuvan hyvin. Työn määrän koetaan vaihtelevan nopeallakin aikavälillä. Vaikka lakimuutoksen myötä työskentelyaika yksittäisen asiakkaan kanssa on vuosissa mitattuna pidempi, ei se ole tuonut helpotusta työn määrään työntekijää kohden. Asiakasmäärät ovat nousseet, mutta resurssia ei ole kyetty lisäämään samassa tahdissa jakamaan nousevaa työmäärää. Haastatteluista ilmenee toive asiakasmäärän merkittävästä vähenemisestä jokaista työntekijää kohden, jotta asiakastyötä pystyttäisiin tekemään entistä laadukkaammin ja jokaiseen asiakkaaseen voitaisiin keskittyä paremmin. Liian suuren asiakasmäärän ajatellaan tuovan työhön hektisyyttä, mikä estää paneutumasta jokaisen asiakkaan tilanteeseen syvällisesti.

Mutta siis kyllä välillä tuntuu, ettei suoriudu. Aina on rästitöitä mulla ainakin, mut sen kanssa osaa elää ku se on aina ollu niin.

- Työntekijä

--vaatii sen, että me saadaan ensin sitä asiakasmäärää reippaasti alemmas, jolloin pystyy siihen yksittäiseen asiakkaan keskittyä enemmän. - Esihenkilö

Jälkihuollon piirissä olevat asiakkaat ovat usein hyvin moninaisen ja tiiviinkin tuen tarpeessa. Työskentely on yksilöllistä ja jokaisen asiakkaan omat tarpeet huomioidaan ottavaa. Koska työntekijöillä on asiakkainaan erilaista tukea tarvitsevia ja niitä on yhteensä paljon, joudutaan työyksikössä miettiä, kuinka asiakkuudet jaetaan työntekijöiden kesken ja miten paljon kullekin asiakkaalle on työaikaa käytettävissä. Nuoret, joilla on paljon haasteita, tarvitsevat tukea enemmän. Jokaisella nuorella on oma nimetty jälkihuollon sosiaalityöntekijä, jonka lisäksi voidaan tarvita sosiaaliohjausta jakamaan työn määrää erityisesti haastavammissa tapauksissa. Tämä aiheuttaa haastateltavien mukaan sitä, että sosiaaliohjaajien asiakaslistat saattavat koostua pitkälti haastavista asiakastapauksista, mikä taas lisää työn henkistä kuormittavuutta. Kuormittavien asioiden parissa työskentelyn koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin sitä heikentävästi

-- kun asiakkaita on sen verran paljon, niin se työskentely on erityyppistä, kun ei voi hallita samalla tavalla ihan sitä koko isoa määrää niin sit sieltä jotkut jää vähemmälle. - Työntekijä

-- kun asiakkaita on paljon, niin haastavimmat menee omille sosiaaliohjaajille – niin sitten ohjaajien asiakaslista on semmonen, että siellä on pelkkiä hankalia keissejä -- se voi olla sosiaaliohjaajalle tosi kuormittavaa, että joka ikinen on semmonen, että siinä aina tuntuu, että on pelkkää tulipaloa. - Työntekijä

Koska jälkihuollossa työskentely on hektistä, nopeasti muuttuvaa ja henkisesti raskasta, ovat työntekijät kehittäneet itselleen erilaisia tapoja hallita omaa työtään edistääkseen hyvinvoinnin kokemuksia töissä. Työhallintaan vaikuttavat rakenteelliset tekijät työyksikössä, yhteiset sopimukset sekä työntekijöiden henkilökohtaiset keinot. Haastateltavien kuvaamat työhallinnan keinot liittyvät pitkälti omiin, henkilökohtaisiin keinoihin, joita on työhyvinvointia ja hallinnan tunnetta parantaakseen itselleen luonut. Jälkihuollossa työskentelevän työpäivä saattaa poiketa suunnitellusta paljonkin esimerkiksi sellaisen asiakkaan yhteydenotolla, jonka tilanne vaatii välittömiä toimenpiteitä. Lisäksi työpäivän kulkuun vaikuttaa paljon se, toteutuvatko esimerkiksi suunnitellut asiakastapaamiset tai –yhteydenotot.

Jokaisen henkilökohtaisten hallinnan keinojen lisäksi työnhallinnan tunteeseen vaikuttaa paljon se, miten työ on tiimin kesken järjestetty, kuinka paljon asiakkaita on ja millaisia päätöksiä yksikön johdossa tehdään. Asiakastietojärjestelmä voi myös tukea muistin tukena asiakaskirjausten osalta, kuten ensimmäisessä esimerkkisitaatissa kuvataan.

Mulla on ihan semmosia henkilökohtaisia keinoja, joita tykkään itse käyttää. Esimerkiksi teen tilastomerkinnän heti tai aloitan kirjausta heti et se jää sinne ikään kuin auki, jolloin ei tarvii muistaa et se on mulla kesken. - Työntekijä

Mul ainakin työn hallintaan auttaa just se et tekee semmosta listaa, mitä asioita on nyt kesken ja mitä pitää tehdä, ja sit voi laittaa niitä yli ja sit voi myös palata siihen listaan joskus epätoivon hetkellä et minä olen tehnyt näin monta asiaa tältä listalta. - Työntekijä

-- onko työn suunnitelmallisuus jotenkin muuttunut, niin sanoisin kyllä, -- vaikka ois suunniteltu kalenteri -- niin sehän saattaa aamulla muuttua kun tulee yhteydenottoja. - Työntekijä

Nyt meidän asiakasmäärät on aika lailla siellä niinku kipurajoilla. Niin tottakai se vaikuttaa ihmisten työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Että sen takia just olisin toivonut sitä sellaista ennakointia [johdolta]. - Esihenkilö

5.3 Muutosjohtamisen kulmakiviä

Itse jälkihuollon ikäraja koskevaan lakimuutokseen ja sen mukana mahdollisesti tuleviin muutoksiin ei haastateltavien mukaan varauduttu tarpeeksi ajoissa. Jälkihuollon työntekijät kokevat lakimuutokseen valmistautumisen ja sen myötä muun muassa resursoinnin suunnittelun kuuluvan johdon tehtäviin. Haastatelluista käy myös ilmi, ettei tulevan muutosvaiheen ajalle ollut tehty tarkempaa suunnitelmaa työskentelyn muutosten tai resursoinnin osalta. Työntekijät jälkihuollossa ajattelevat, että tällaisiin suuriin muutoksiin tulisi reagoida ennakoidusti ja tehdä työskentelysuunnitelma pidemmälle muutosvaiheen ajalle.

Lähettiin vähän jälkijunassa liikenteeseen. - Työntekijä

Me ei kyllä paljoa varauduttu millään tavalla. - Työntekijä

Oon ite tässä nyt oikeestaan tän koko vuoden antanu palautetta meidän niinku johdolle, et toivoisin, että meillä ois koko tän lakimuutoksen ajan suunnitelma. - Esihenkilö

Merkittävänä haastateltavat pitävät sitä, että uusia työntekijöitä olisi saatu jo ennen uuden lain voimaan tuloa helpottamaan tulevaa asiakasmäärän kasvua. Resursointisuunnitelmaa ei kuitenkaan haastateltavassa yksikössä ollut tehty, vaan resursointipulaan on työntekijöiden sekä esihenkilön mukaan vastattu viiveellä. Resurssikysymykset katsotaan olevan johdon vastuulla ja näin ollen erittäin tärkeä osa johtamista tässä muutosprosessissa. Myöhäinen reagointi työntekijätarpeeseen on haastattelujen mukaan aiheuttanut työntekijöissä kokemuksen siitä, että henkilökohtainen valmistautuminen ja työn järjestäminen uudelleen on ollut haastavaa muutenkin hektisessä ja muuttuvassa työympäristössä.

Ei oltu mietitty mitään lisäresurssia silloin. Nyt hän me ollaan toki saatu, mutta ei siinä ajankohdassa. - Työntekijä

Meil se [lisäresurssin saaminen] on tällä hetkellä turhan reaktiivista. - Esihenkilö

Työntekijöiden haastattelusta ei nouse esiin juurikaan omaan lähiesihenkilöön liittyviä odotuksia, joiden ajatellaan luovan työlle entistä parempia edellytyksiä muutostilanteessa. Työntekijät kokevat, että heidän oma lähiesihenkilönsä on johtanut ja ohjannut muutosvaihetta niin hyvin kuin silloisissa raameissa se on ollut mahdollista. Haastateltavat kuitenkin ajoittain toivovat, että oma esihenkilö linjaisi itsenäisemmin työhön liittyviä asioita, mikä vapauttaa tietynlaista vastuuta työntekijöiltä ja antaa aikaa omalle perustyölle. Työntekijät kokevat kuitenkin hyvänä, että heitä osallistetaan ja kuullaan erilaisissa päätöksentekotilanteissa ja muutosprosesseissa. He kokevat saavansa itse kehittää työtänsä, vaikkakin työn sisällöllisen kehittämisen katsotaan olevan pitkälti esihenkilön käsissä.

Hän vie niitä meidän asioita sinne eteenpäin, sitä on sanottu ylemmänkin johdon puolelta. - Työntekijä

Tiimi on vähän toivonutkin, et mä enemmän linjaisin itsenäisesti. - Esihenkilö

-- saadaan itse myös kehittää työtämme. - Työntekijä

-- mä ajattelen et kehittämisesessä on tosi tärkeätä se, että kehittämistä on tekemässä ne, jotka sitä työtäkin sit tekee. - Esihenkilö

-- ni kyl mä sit koen aika lailla kaikki muu kehittäminen mitä tässä on ollut, niin se on sellasta, mikä on mun käsissä. Sitä niinku sisällöllistä kehittämistä. - Esihenkilö

Haastatteluissa työntekijät liittävät muutoksen johtamiseen olennaisena osana kehittämistyön. Lakimuutoksen myötä on esihenkilön johdolla muun muassa lähdetty luomaan uusia rakenteita, joiden avulla pystytään entistä paremmin kommunikoimaan jälkihuoltoa toteuttavien tiimien välillä ja näin ollen lisätä keskustelua siitä, millaiset jälkihuollon linjaukset ovat ja millaista työskentelyn tulee olla. Tämä lisää osaltaan moniammatillisten toimintatapojen kehittymistä. Lakimuutoksen ajatellaan mahdollistavan erilaisten uudistusten toimeenpanon sekä entistä vahvemman ennaltaehkäisevän työn tekemisen asiakkaiden kanssa. Haastatteluista ilmenee, että muutostyötä pystytään tehdä nyt paremmin, sillä lakimuutoksen ansiosta työskentelyaikaa asiakkaiden on enemmän. Muutoksen mahdollistamassa kehittämistyössä katsotaan johtamistaitojen olevan erittäin merkittävässä osassa.

Nyt me on lähdetty luomaan semmoisia rakenteita, että me niinku käydään tiimien välillä keskustelua siitä, että mitä jälkihuollon linjaukset on. - Esihenkilö

Nyt meillä on ihan eri tavalla mahdollisuus oikeasti tehdä muutostyötä ja myös tehdä sitä semmoista ennaltaehkäisevää työtä sitä, että jälkihuollon jälkeen ei oikeasti enää tarvittaisi välttämättä mitään. - Esihenkilö

Esihenkilö tuo haastattelussaan esiin tarpeita, mitä toivoo ylemmän johdon huomioivan muutoksessa johtamisessa myös valtakunnallisella tasolla. Haastattelusta käy ilmi, että tiedon tuottaminen ja sen perusteella johtaminen sekä uusien rakenteiden luominen vaatii jälkihuollossa kehittämistä. Haastateltu esihenkilö toivoo, että jälkihuollon asiakkuuksista olisi paremmin saatavilla erilaista tilastotietoa yksikkökohtaisesti sekä valtakunnallisesti, mikä auttaisi omaa työskentelyä ja sen kehittämistä. Kuntien ja jatkossa hyvinvointialueiden väliseen yhteistyöhön toivotaan myös parannusta, sillä sen on todettu jälkihuollossa olevan haastavaa. Haastattelussa esihenkilö mainitsee esimerkkinä itsenäistymisvarojen käytön,

mihin hän toivoo yhtenäisempää linjausta kuntien välillä. Haastateltavan kokemus on, että tarvitaan entistä enemmän monialaista yhteistyötä yhteisten rakenteiden luomiseksi valtakunnallisella tasolla. Muutoksessa johtamisessa esihenkilö kokee hyvänä, että hän pystyy työssään olemaan yhteydessä päättäjiin ja tätä kautta yrittää vaikuttaa jälkihuollon kentällä valtakunnallisesti.

Ylipäänsä sellaiseen tiedolla johtamiseen kaipais, et meil ois enemmän tiedon tuotantoa jälkihuoltoasiakkaiden tilanteista valtakunnallisesti, mihin vois sit oman kunnan tilastoja verrata. - Esihenkilö

No kuntien välinen yhteistyö on yks semmonen mitä en ollut tajunnut et se on niin vaikea asia jälkihuollossa. - Esihenkilö

Ne itsenäistymisvaralinjaukset on yks selkee sellanen ja sit mä kyl toivoisin valtakunnallisia ajatuksia. - Esihenkilö

Pystyn lobbaamaan esihenkilönä ja hyödyntämään omia verkostoja ja olee yhteydessä päättäjiin, tahoihin, ministeriöön ja muuta. - Esihenkilö

5.4 Yhteenvedo tuloksista

Kootusti tuloksista voidaan sanoa, että jälkihuollon ikärajan nostolla on ollut vaikutuksia työn sisällön muutoksiin. Jälkihuollon työn sisältö on muuttunut, koska asiakkuuden kesto on pidentynyt kolmesta vuodesta seitsemään. Tämä tarkoittaa, että asiakkuuden aikana tulee vastaan erilaisia ilmiöitä aiempaan verrattuna, koska asiakkaiden tarpeet ovat eri ikävaiheissa erilaisia. Varautumista resurssien suunnitteluun olisi kaivattu muutosta ennen tai muutoksen aikana nopeammin, sillä lisävirkoja jälkihuollon yksikköön on tullut haastateltavien viiveellä. Työn kuorma on ehtinyt kasvaa vuodesta 2020 alkaen, sillä asiakasmäärän on todettu jopa tuplaantuneen ikärajan noustua. Tiimin kasvaessa tiimin sisäiset toimintatavat myös väijäämättä muuttuvat. Lisäksi ikärajan nosto nähdään tuovan valtakunnallisen kehittämisen tarpeita asiakasmäärän, resurssoinnin ja käytäntöjen yhtenäistämisen vuoksi.

Asiakasmäärän nousu on riski työhyvinvoinnille, sillä työstä suoriutumisesta tulee vaikeampaa. Jälkihuollon asiakasmäärän toivotaan olevan rajattu 50–60

asiakkaaseen sosiaalityöntekijää kohden. Asiakassuhteen piteneminen haastateltujen mielestä on positiivinen muutos aiempaan, sillä jälkihuollon työntekijöillä on enemmän aikaa keskittyä asiakkaan asioihin ja tarvittavan tuen järjestämiseen. Työn määrä vaihtelee jälkihuollon työn luonteen takia ja työntekijät ovat kehittäneet omia keinoja työnhallintansa tueksi. Työnhallintaan vaikuttavat henkilökohtaisten keinojen lisäksi rakenteelliset tekijät, johtaminen ja sosiaalialalla esiintyvät monenlaiset muutostilanteet. Jatkuva muutos vaatii työntekijöiltä sopeutumista, jota esihenkilö voi toiminnallaan tukea.

Haastateltavien näkemyksen mukaan johtamisen tärkein tehtävä kyseisen lakimuutoksen aikana on resurssien turvaaminen ja toimintasuunnitelman tekeminen koko muutosvaiheen ajalle. Johtamiselta odotetaan jälkihuollon työtä koskevien linjausten laatimista, jotta työntekijä voi keskittyä asiakastyöhön kehittämisen sijasta. Henkilöstön osallistaminen kehittämiseen on hyvä asia, mutta erityisesti muutoksissa kehittämisen päävastuun katsotaan kuuluvan esihenkilölle. Muutoksen johtaminen tässä yhteydessä tarkoittaa myös esihenkilön osallistumista jälkihuollon kehittämiseen valtakunnallisesti, koska ikärajan noston myötä jälkihuollon aseman nähdään vahvistuvan ja tarvitsevan sujuvamman yhteistyön rakentamista. Jälkihuolto on siitä erityinen sosiaalipalvelu, että asiakkuus ei määrity osoitteen perusteella vaan vaatii yhteistä sopimista nuoren sijoittaneen kunnan ja nuoren asuinpaikkakunnan välillä.

6 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkittava ilmiö valittiin opinnäytetyön tekijöiden aiempien opinnäytteiden tutkimusaiheiden parista ja tutkimusympäristöksi lastensuojelun jälkihuollon valitsimme työkokemuksemme pohjalta. Kiinnostuimme YEE-hankkeesta juuri sen vuoksi, että olemme molemmat tehneet töitä erilaisissa tehtävissä lastensuojelun parissa. Näin ollen kiinnostuksenkohteemme ja kokemuksemme ovat ohjanneet tutkimuksen aiheen valintaa. Tutkijoiden oman position ja ennakkokäsitysten

vaikutus on tärkeä tiedostaa tutkimuksen teon vaiheissa. Erityisesti kiinnitimme huomiota siihen, että omat tulkintamme eivät ohjaisi aineiston analyysia.

6.1 Eettisyys

Tutkimuksen tekijöinä meitä ovat ohjanneet yleiset tutkimuseettiset periaatteet. Ihmistieteissä tutkimukseen osallistuvien ihmisten kunnioittaminen on keskeistä. Tutkimukseen osallistuminen on ollut vapaaehtoista ja haastateltaville on välitetty tietoa tutkimuksesta sekä tietoa tutkimuksen käyttötarkoituksesta. (Kuula, 2006, s. 60–62.) Tutkijoina olemme ottaneet huomioon haastatteluun osallistuvien yksityisyydensuojan. Olemme pyrkineet takaamaan sen, että yksittäiset tutkittavat henkilöt eivät ole tunnistettavissa opinnäytetyössämme ja tulokset tullaan käsittelemään nimettömänä. Tämä on kerrottu haastatteluun osallistuville saatekirjeessä (LIITE 1.). Jälkihuollon yksiköitä on Suomessa verrattain vähän, joten yksikön tunnistamisen riski on mahdollisesti olemassa. Raportissamme työntekijöiden ja esihenkilön erottelu oli tarkoituksenmukaista tavoittelemamme vuoropuhelun saavuttamiseksi, mutta eettisyyden kannalta voidaan pohtia, onko ratkaisu ollut sopiva. Tutkimuksen tekemisen aikana eettisyys taataan kohtelemalla tutkimukseen osallistuvia henkilöitä kunnioittaen sekä varmistaen, ettei heitä käytetä millään lailla hyväksi tai aiheuteta heille fyysistä tai emotionaalista vauriota (Banks & Byrdon-Miller, 2019, s. 7). Olemme tutkimuksessamme huolehtineet siitä, että edellä mainitut eettiset periaatteet toteutuvat.

Lähetimme ennen haastattelutapahtumaa osallistujille saatekirjeen (LIITE 1.), jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta sekä haastattelussa keskusteltavista teemoista. On eettisesti perusteltua kertoa haastateltaville etukäteen, mitä tutkimus koskee ja millaisia aiheita haastattelussa tullaan käsittelemään. Tämä lisää tutkitusti myös tutkimukseen osallistuvien määrää. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Haastattelun järjestämisessä huolehdimme, että haastatteluympäristö on haastatteluun soveltuva ja osallistujat kokevat olonsa mukavaksi. Sovimme, että haastattelu toteutetaan jälkihuollon työntekijöiden omissa työtiloissa. Tämä mahdollisti sen, ettei työntekijöillä kulunut työaika haastattelupaikkaan siirtymisessä ja haastattelu toteutettiin heille tutussa ympäristössä.

Haastateltavia pyydettiin täyttämään nimellään varustetut suostumuslomakkeet (LIITE 3.) ennen haastattelua. Lomakkeita säilytettiin aineistosta erillään ja tuhoitiin tietoturvallisesti opinnäytetyön valmistuttua. Aineistoa käsiteltäessä ja tutkimustuloksia esiteltäessä tutkimukseen osallistuneiden nimiä, ikää, sukupuolta tai muuta tunnistettavaa tietoa ei mainita. Tämä on tärkeää tutkimukseen osallistuvien yksityisyydensuojan ja hyvien eettisten periaatteiden noudattamisen kannalta. Opinnäytetyön tekijöinä ja tutkimushaastattelujen järjestäjinä oli tärkeää huomioida, etteivät haastateltavat välttämättä halua vastata joihinkin kysymyksiin. Tämä on haastattelutilanteessa jokaisen haastateltavan oikeus. Eettiseltä kannalta on myös hyvä huomioida, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, ja jokainen haastateltava on itse tehnyt päätöksen osallistumisestaan.

Nauhoitteita säilytettiin tietoturvallisesti opinnäytetyön tekijöillä ja poistettiin asianmukaisesti litteroinnin jälkeen. Tekstimuotoista litteroitua aineistoa ei säilytetty opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Litteroinnin eli haastattelujen tekstimuotoon purkamisen vaiheessa huolehdimme siitä, ettei ulkopuolisilla ollut mahdollisuutta kuulla äänitteitä, mikä turvasi haastatteluun osallistuneiden anonymiteetin säilymisen koko tutkimusprosessin ajan. Litteroidut haastattelut tallensimme tekstimuodossa opinnäytetyön tekijöiden omille salasanalla lukittujen tietokoneiden taakse, eikä niihin kirjattu tunnistetietoja. Tutkimuksen tekijöiden on tärkeää noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta sekä tarkkuutta. Nämä asiat sisältyvät hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin, joiden mukaan tutkijan tulee toimia eettisesti vastuullisesti ja käyttää tutkimukseen sopivia tiedonhankintamenetelmiä raportoiden niistä avoimesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Vaikka tutkimuksen aihepiiri liittyy opinnäytetyöntekijöiden työkokemuksiin ja kiinnostuksenkohteisiin, on aihe myös työelämälähtöinen. Eettisen pohdinnan kannalta tutkijoiden on tärkeää pohtia, miten tutkittavaan aiheeseen on päädytty, mitkä tekijät ovat ohjanneet tutkimusmenetelmän valintaa ja kenen ehdoilla tutkimus on toteutettu (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Tutkimuksen aihe valikoitui Yhdessä aikuisuuteen - Elämässä eteenpäin (YEE) -hankkeen kanssa ja sen tavoitteena on tuottaa tietoa jälkihuollon työntekijöiden kokemuksista 1.1.2020 voimaan astuneen lakimuutoksen jälkeen työn sisällössä, asiakasmäärissä,

työhyvinvoinnissa ja muutoksessa johtamisen tarpeissa. Aihe valikoitui keskustelemalla yhteistyötahon kanssa ja jo aiheen valinnassa pohdittiin sitä, miksi tällaisen aineiston kerääminen olisi tärkeää, ja ketkä olisivat tutkimuksen kannalta sopivia henkilöitä kertomaan kokemuksistaan aiheeseen liittyen. Tutkimuslupaa hakiessa tutkijat ja tutkimusluvan antajat ovat myös pohtineet, kuinka tutkimus toteutetaan hyviä eettisiä käytäntöjä noudattaen (Arene ry, 2019, s. 21).

6.2 Luotettavuus

Luotettavuutta pohtiessa on tärkeää tarkastella koko tutkimusprosessin tarkoituksenmukaisuutta, johdonmukaisuutta sekä sitä, kuinka luotettavasti tutkimuksen kulusta ja sen keskeisistä tuloksista on pystytty raportoimaan. Luotettavuutta voidaan laadullisessa tutkimuksessa tarkastella hyvin monesta eri näkökulmasta eikä sen arviointiin ole olemassa yksiselitteisiä, tarkkoja määritelmiä. Tämä johtuu siitä, että myös itse laadullisen tutkimuksen perinne koostuu erilaisista menetelmistä, jolloin myös luotettavuuden tarkasteluun on löydettävissä toisistaan eroavia tarkastelutapoja. Usein kuitenkin laadullisen tutkimuksen luotettavuusarvioinnissa nousevat esiin objektiivisuuden sekä tutkimuksen laadun tarkkailu. Laadullisessa tutkimuksessa koko prosessin läpinäkyvyys ja puolueettomuus ovat luotettavuutta parantavia tekijöitä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Objektiivisuutta olemme tarkastelleet tutkimusprosessin aikana, sillä opinnäytetyöntekijöinä olemme tehneet päätöksiä tutkittavasta ryhmästä, haastattelu- ja aineistonkeruumenetelmästä, aineiston analysoinnista sekä niistä tehtävistä tulkinnoista. Luotettavuutta on työssämme parantanut se, että olemme kirjanneet tarkasti ja totuudenmukaisesti työskentelymme eri vaiheita, sekä perustelleet valintojamme.

Ryhmähaastatteluissa haasteena saattaa olla haastattelijan asema suhteessa ryhmäläisiin ja ryhmän jäsenten keskinäiset valtahierarkiat. Tutkijoiden tehtävänä on pyrkiä saamaan aikaan keskustelua ja huolehtia siitä, että kaikki haastattelussa mukana olevat saavat puheenvuoron. (Hirsjärvi & Hurme, 2010, s. 61–63.) Tutkimuksen teossa on huomioitava tutkijoiden omat ennakkokäsitykset ja se, miten ne ohjaavat kysymysten asettelua ja tulosten tulkintoja. Olemme molemmat työskennelleet lastensuojelussa, joten työkokemuksen myötä meillä on

ennakkokäsityksiä sekä omia subjektiivisia kokemuksia muutoksista työssä, työn käytännöistä, muutosten johtamisesta ja niiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Omat kokemukset on tiedostettava ja eriytettävä niiden myötä syntyviä käsityksiä tai ennakkoluuloja tämän tutkimuksen teossa. Jälkihuollon yksikkö, josta keräsimme aineistoa, valikoitui yhteistyötahoksi, koska kummallakaan ei ollut kyseiseen työyksikköön erityisiä suhteita. Täten pystyimme suhtautumaan neutraalisti ja puolueettomasti tutkimusympäristöön, minkä koemme lisäävän tutkimuksen luotettavuutta.

Opinnäytetyön luotettavuuden haasteena oli haastateltavien määrän vähäisyys ja tutkimusprosessin pitkittyminen, mikä tarkoittaa, että tutkimuksen valmistuminen ajoittuu kohtaan, jolloin tieto ei ole täysin ajankohtaista. Tutkimuksemme on kuvaus yhdestä ajasta ja yhdestä työryhmästä, mutta sen ei voida sanoa antavan laajempaa valtakunnallista kuvaa jälkihuollon henkilöstön kokemuksista ikärajan noustua. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda yksittäinen, paikallinen katsaus muutoksen jälkeiseen tilanteeseen, ja sitä kautta muodostaa tulkintaa ja ymmärrystä koko jälkihuollon tilannekuvasta sekä tuottaa näkemyksiä ja ehdotuksia jälkihuollon kehittämiskohteista. Luotettavuuden parantamiseksi haastatelteluaineisto olisi voinut olla opinnäytetyötämme laajempi, esimerkiksi kahdesta eri työyksiköstä, jotta saataisiin entistä syvempi ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä ja vertailua eri yksiköiden välillä. Opinnäytetyöprosessin alussa käytimme aikaa haastateltavien etsimiseen eri puolelta Suomea, mutta lopulta onnistuimme saamaan haastateltaviksi yhden jälkihuollon yksikön työntekijöitä. Haastattelujen sopimista vaikeutti se, että lastensuojelun jälkihuoltoa tehdään useassa kunnassa yhdennetysti osana lastensuojelua tai aikuissosiaalityötä, mikä tarkoittaa, ettei jälkihuolto ole oma yksikkönsä. Tutkimuksemme tavoite oli tavoittaa jälkihuollon työntekijöiden kokemus, mikä rajasi pois yhdennettyä sosiaalityötä tekevät työntekijät.

Opinnäytetyössämme olemme aiheen valikoiduttua perehtyneet teoriatietoon sekä tutkittavan ilmiön, jälkihuollon ikärajan nostoon liittyvän lakimuutoksen aiheuttamiin vaikutuksiin, mikä on ohjannut työmme tutkimuskysymysten asettelua sekä menetelmien valintaa. Haastattelurunko on rakennettu näiden tietojen pohjalta ja olemme peilanneet niitä myös alussa asettamiimme tutkimuskysymyksiin.

Luotettavuuden osalta voidaan pohtia, olemmeko onnistuneet löytämään vastauksia tutkimuskysymyksiimme ja onko tutkimuksemme näin edennyt johdonmukaisesti kohti prosessin alussa asetettuja tavoitteita. Luotettavuuden kannalta on myös oleellista, että tutkimustulokset selkiytyvät prosessin aikana tutkimuksen tekijöille ja he saavat syvemmän ymmärryksen siitä ilmiöstä, mitä he ovat aluksi-kin lähteneet tutkimaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Opinnäytetyössämme luotettavuutta edistää se, että olemme saaneet lisää ymmärrystä lakimuutoksen aiheuttamista muutoksista työn sisällössä ja työnyhyvinvoinnissa sekä siitä, millaista johtamista muutostilanteilta toivotaan.

7 POHDINTA

Tuloksemme täydentävät Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen YEE-hankkeen tuottamaa tietopohjaa jälkihuollon tilasta kunnissa keskittyen henkilöstön näkökulmaan asiakasnäkökulman sijasta. Tuloksia voidaan hyödyntää jälkihuollon tai muun vastaavan sosiaalialan työympäristön kehittämisessä sekä johtamisen tukena sosiaalipalveluiden rakenteiden muuttuessa. YEE-hankkeen selvityksen (Hirschovitz-Gerz ym., 2022, s. 69, s. 99) kanssa yhteneväisesti tutkimustuloksemme kertovat siitä, että jälkihuollon kansallisille, koko Suomen kattaville ohjeistuksille ja käytänteille on tarvetta. Näistä esimerkkeinä ovat muun muassa itenäistymisvarojen myöntämisen käytännöt tai kuntien välisten kustannusperiaatteiden selkiyttäminen.

Haastateltu esihenkilö koki jälkihuollon ikärajan nostamisen olevan juuri se kaivattu muutosvoima, millä jälkihuolto saa enemmän huomiota ja painoarvoa niin päättäjien kuin tutkijoiden keskuudessa. Me nimesimme opinnäytetyömme jälkihuollon käännekohtaksi, sillä samaistumme ajatukseen siitä, että jälkihuolto on ratkaisevassa ajankohdassa. Jälkihuollon käännekohta tarkoittaa jälkihuollon järjestämisen ja kehittämisen suunnan muuttumista. Esimerkiksi ylisukupolviseen huono-osaisuuteen kiinnitetään politiikassa yhä enemmän viime vuosikymmeninä tutkimuksen ja edunvalvonnan vahvistuttua (Saari ym., 2020, s. 202).

Muutosvoima voisi johtaa kansallisten suositusten syntymiseen. THL:n jälkihuoltoon keskittyvä hanke on yksi osoitus siitä, että jälkihuollon kehittämislle on valtakunnallista tarvetta ja tilausta.

Jälkihuollon sisäisten muutosten lisäksi sosiaali- ja terveystalvissa eletään hallinnolliseen käännekohtaan valmistautuen, joka näkyi henkilöstön kokemuksissa ja haastattelun vastauksissa. Muutosten määrä näyttöytyi yhtenä työhyvinvointia heikentävänä tekijänä, ja jatkuvien muutosten keskellä haastateltava kuvasi vastauksessaan, että muutosten lomassa toivoisi välillä saavan työrauhaa eli aikaa keskittyä perustyöhön. Kuntien järjestämä sosiaali- ja terveydenhuolto sekä pelastustoimi siirtyivät hyvinvointialueiden vastuulle 1.1.2023 Helsinkiä lukuun ottamatta (Soteuudistus, i.a.). Vuoden 2023 alusta sosiaali- ja terveystalvveluiden järjestäjätahoon viitataan muualla kuin Helsingissä kunnan sijasta hyvinvointialueena.

Jälkihuoltoon oikeutettujen ikärajan nostolla kuvattiin olevan vaikutusta nuorten elämäntilanteiden muuttumiseen ja siten työskentelyyn, mikä tulisi huomioida jälkihuollon työntekijöiden osaamistarpeiden kartoittamisessa. Henkilöstön koulutautumisen tarpeen hahmottamisen näemme keskeisenä sosiaalitalvveluiden toiminnan johtamisessa, sillä on osattava nähdä kokonaiskuva ja suunniteltava ajoissa, mitä koulutusta järjestetään. Muutosjohtamisen kannalta on olennaista, että henkilöstön näkökulmaa kuunnellaan muutostilanteissa, jolloin voidaan lievittää muutosten yksilöille aiheuttamia haasteita, kuten työstressiä. Esihenkilöltä edellytetään henkilöstön motivointia, innostamista ja sitouttamista muutokseen, millä on merkitystä onnistuneen, hyvin johdetun muutoksen läpiviennissä. (Luomala, 2008, s. 13–15). Haastateltu esihenkilö luottaa jälkihuollon ikärajan noston johtavan jälkihuollon vahvistumiseen, mikä on innostava ja positiivinen kanta tähän kyseiseen muutokseen. Myös haastatelluilla jälkihuollon työntekijöillä oli positiivinen ja odottavainen tunnelma ikärajan noston tuottamista vaikutuksista työhön ja asiakassuhteisiin. Ajattelemme, että työyhteisön kaikkien tasojen osallistuminen muutoksessa tukee onnistumista muutoksissa.

Ikärajan nosto aiheutti vääjäämättä asiakasmäärien nousua jälkihuollossa. Jälkihuolto kuuluu lastensuojelulain alaisuuteen, mutta koska jälkihuollon asiakkaista

suurin osa on täysi-ikäisiä, ei asiakasmäärän maksimia jälkihuollossa ole laissa rajattu, kuten alaikäisten parissa toimivilla lapsen asioista vastaavilla sosiaalityöntekijöillä (L 417/2007). Jälkihuollossa nuoren vastuutyöntekijänä ei ole kaikilla alueilla sosiaalityöntekijä, kuten lastensuojelun avo- ja sijaishuollossa, vaan vastuutyöntekijänä voi toimia myös sosiaaliohjaaja. Lainsäädäntö ei ohjaa jälkihuollon työntekijän ammattiryhmän rajaamista (Yhdessä aikuisuuteen – Elämässä Eteenpäin -hanke, 2022, s. 3.) Asiakasmäärän rajaaminen lailla voi olla yksi mahdollinen kehityskulku jälkihuollon tulevaisuudessa.

Ikärajan noston aiheuttama asiakasmäärien kasvun kokonaisuus nähdään vuoden 2024 lopulla, kun ensimmäinen ikäryhmä, johon muutos vaikutti eli vuonna 1999 syntyneet nuoret, täyttävät 25 vuotta. Haastattelumme ajoittui aikaan, jolloin lakimuutoksen voimaantulosta oli kulunut vasta vähän päälle kaksi vuotta, joten täyttä ymmärrystä muutoksen vaikutuksista ei ole syntynyt. Olisi arvokasta jatkaa ikärajan noston vaikutusten seuraamista jatkotutkimuksilla ja arvioida laadullisen jälkihuollon toteuttamisen kannalta suositusta asiakasmäärään. Jälkihuollon asiakasryhmän erityisyyden vuoksi asiakasmäärän rajaamista lailla tulisi myös näkemyksemme mukaan harkita. Tulee myös suunnitella, miten kuntien välistä yhteistyötä jälkihuollon asiakkuuksissa kehitetään, jotta asiakkaat eivät jää vaille sosiaalipalvelua asuinpaikkakunnallaan. Haastateltu esihenkilö mainitsi asiakasmäärien kasvun johtaneen asiakkaiden väistelyyn tilanteessa, jossa nuori muuttaa paikkakunnalta toiselle. Jälkihuoltoa toteutetaan yhteistyönä nuoren sijoittaneen kunnan tai hyvinvointialueen kanssa ja tähän yhteistyön täsmentämiseen Aluehallintovirasto otti kantaa uudella ohjeella hyvinvointialueille joulukuussa 2022 (Aluehallintovirasto 2022).

Lisäresursseja on saatu jälkihuoltoon vähäisesti, eikä systemaattista tiedonkeruuta jälkihuollon asiakkaista ole. (Yhdessä aikuisuuteen – Elämässä Eteenpäin -hanke, 2022, s. 3.) Tiedonkeruuta hankaloittavat oman työkokemuksemme ja toteuttamamme esihenkilöhaastattelun perusteella sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmät, jotka eivät automaattisesti kerää tarvittavaa tilastotietoa päätöksentekoa tai tiedolla johtamista varten. Työpaikkailmoituksia selatessa eri työnhakusivustoilla olemme havainneet vuosien 2022–2023 aikana jälkihuoltoon avautuvien virkojen määrän hienoista kasvua. Virkojen lisääntyminen voi johtaa siihen,

että jälkihuolto muodostaa hyvinvointialueella oman yksikkönsä yhdennetyn sosiaalityön sijaan. Haastatellun esihenkilön esittämä jälkihuollon vahvistuminen voi siten pitää paikkansa ja todennäköisesti jälkihuollon kehittämisen kysymyksille voidaan osoittaa enemmän aikaa ja resursseja. Vuoden 2024 lopulla kunnissa ja hyvinvointialueilla pystytään laskemaan jälkihuollon ikärajan nostosta seurannut asiakasmäärien kokonaiskasvu ja suhteuttamaan resurssien tarve asiakkaiden määrään. Jälkihuollon vapaaehtoisuus tuottaa haastetta asiakasmäärän systemaattiselle seuraamiselle, sillä asiakas voi muuttaa mieltä jälkihuollon asiakkuudessa olemisesta milloin tahansa.

Parityönä tehty opinnäytetyö on antanut tilaa reflektoinnille ja näin ollen tiedon jäsentäminen on edennyt luontevasti. Opinnäytetyöprosessi on edistänyt omaa ammatillista kasvuamme ja asiantuntijuuttamme siten, että olemme syventäneet osaamistamme laajojen kokonaisuuksien hahmottamisessa, työhyvinvoinnin ja muutoksen johtamisessa sekä palvelujen kehittämisessä. Raporttia koostaessa tutkimuksen tekemisen, tieteellisen kirjoittamisen taidot sekä ilmiöiden analysointi ovat kypsyneet. Käsitys kyseessä olevasta ilmiöstä ja teemoista syveni matkan varrella. Esimerkiksi ennako-oletuksemme oli, että työhyvinvoinnin ja työhallinnan edistämisessä tarvitaan vahvaa johtamista tai esihenkilön toimenpiteitä, mutta työntekijöiden itseohjautuvuus omia työhallintakeinoja kuvatessaan kertoo siitä, ettei tarve ole niin korostunut kuin ennakkoon ajattelimme. Haastateltu työyhteisö näki esihenkilön keskeisenä roolina resurssoinnista huolehtimisen ja jälkihuollon strategisen johtamisen.

Ikärajan nostoon suhtauduttiin henkilöstön toimesta valtaosin positiivisesti, sillä se nähtiin asiakkaiden toimintakykyä, pärjäämistä ja turvallisuutta edistävänä asiana. Asiakasmäärien kasvun nähtiin erityisesti uhkaavan työn laadun heikkenemistä. Meitä yllätti se, että lähdimme tutkimuskysymyksissä siitä ajatuksesta, että halusimme selvittää työntekijöiden kokemuksia, mutta ryhmähaastattelun vastauksissa asiakasnäkökulma korostui. Tämä kertonee siitä, että työntekijöiden oli vaikea asettua tutkimuksen kohteiksi, johon syynä voi olla ryhmähaastattelun asetelma. Mikäli olisimme toteuttaneet haastattelut yksilöhaastatteluina, informantit olisivat voineet tuottaa henkilökohtaisempaa tietoa kokemuksistaan työhyvinvoinnista, työhallinnasta ja johtamisen tarpeista.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos julkaisee YEE-hankkeen aiheisiin liittyvät opin-
näytetyöt verkkosivustollaan. Opinnäytetyö ja tulokset esitellään ammattikorkea-
koulun julkaisuseminaarin lisäksi jälkihuollon yksikössä, josta tutkimuksen aineis-
toa on kerätty. Raporttimme kuvaa kattavasti lastensuojelun jälkihuollon käänne-
kohtaa ja siihen liittyviä henkilöstön kokemuksia, tunnelmia ja tulevaisuuden nä-
kymiä. Henkilöstön kokemuksia tutkimalla olemme saaneet vilauksen myös siitä,
mitä jälkihuollon ikärajan nosto on tarkoittanut jälkihuollon asiakkaille, kuten esi-
merkiksi lisännyt turvallisuuden tunnetta. Tämän kokemuksen saavuttaminen on
vahva peruste, sille että lakimuutoksella on vaikutusta inhimillisesti kestävämmän
yhteiskunnan rakentumiseen. Turvallisuuden kokemuksen kasvaessa on saavu-
tettu sosiaalihuollon ja sosiaalipalveluiden ydintehtävän kannalta erittäin merki-
tyksellinen tavoite, joka puhuu koko jälkihuollon tarkoituksen puolesta.

LÄHTEET

- Aluehallintovirasto (2022): Uusi ohje lastensuojelun jälkihuollon järjestämisestä korostaa hyvinvointialueiden välistä yhteistyötä. Tiedote 9.12.2022. Saatavilla 12.3.2023. <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69959634>.
- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G., & Wynne, R. (2009). *Työhyvinvointi - Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Saatavilla 8.2.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>.
- Arene ry. (2019). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ry. Saatavilla 10.2.2023 <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>.
- Banks, S. & Brydon-Miller, M. (2019). *Ethics in participatory research*. Teoksessa Sarah Banks ja Mary Brydon-Miller (toim.) *Ethics in Participatory Research for Health and Social Well-being – Cases and Commentaries*. Routledge. S. 1–30.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (8. p.). Vastapaino.
- Forsell, M., & Kuoppala, T. (2022). *Lastensuojelu 2021 – Huostaanottojen määrä väheni vuonna 2021*. THL Tilastoraportti 22/2022. Saatavilla 7.2.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144518/Lastensuojelu_2021_korjattu_07062022.pdf?sequence=5&isAllowed=y.
- Haapa-aho, A. (2020). *Lastensuojelun jälkihuolto ehkäisemässä syrjäytymistä pienellä paikkakunnalla*. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71919/1/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-202009296004.pdf>.

- Hakala, J.T. (2018). *Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen*. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5., uudistettu painos). PS-kustannus.
- Hallituksen esitys HE 71/2019. *Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi lastensuojelulain ja lastensuojelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta*. Saatavilla 7.3.2022.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_71+2019.aspx.
- Hallituksen esitys HE 170/2021. *Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi lastensuojelulain 13 b §:n muuttamisesta*. Saatavilla 17.3.2021.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_170+2021.aspx#PonsiOsa.
- Helsingin kaupunki. (2022). *Sote-uudistus Helsingissä*. Saatavilla 28.1.2023
<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/tietoa-helsingista/sote-uudistus-helsingissa>
- Hirschovitz-Gerz, T., Weckroth, N., Ikonen, V. & Heino, T. (2022). *Tuloksia lastensuojelun jälkihuollosta. Kuntakyselyn tuloksia*. Teoksessa T. Hirschovitz-Gerz, N. Weckroth & T. Heino (toim.) *Ikkuna aikuistumiseen. Selvitys lastensuojelun jälkihuollon ja ilman huoltajaa maahan alaikäisenä tulleiden nuorten tuesta ja palveluista*. Raportti 2/2022. Kirjoittajat ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. S. 51–116.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2010). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hämäläinen, N. & Okkonen, S. (2021). *Jälkihuolto muutoksessa – Jatkettu jälkihuolto ja muuttuvat tuen tarpeet*. [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508613/Oppari%2021.11.21%20valmis.pdf?sequence=2>.
- Hyvärinen, M., Suoninen, E., & Vuori, J. i.a. *Haastattelut*. Saatavilla 27.2.2022
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodimaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>.
- Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176). Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- L 417/2007. Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>.
- L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Lastensuojelun keskusliitto. (i.a.) *Lastensuojelun asiakkaana*. Saatavilla 28.1.2023 <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/lastensuojelun-asiakkaana/>
- Lastensuojelun keskusliiton politiikkasuositus 1/2022. *Lastensuojelun jälkihuollon nuoret tarvitsevat kokonaisvaltaista tukea*. Saatavilla 17.3.2022. <https://www.lskl.fi/julkaisut/politiikkasuositus-lastensuojelun-jalkihuollon-asiakkaat-tarvitsevat-kokonaisvaltaista-tukea/>.
- Lehto, A-M. (2007). *Työelämän laatu muutoksessa*. Teoksessa A. Kasvio ja J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. S. 93–105. Työterveyslaitos ja kirjoittajat.
- Luomala, A. (2008). *Muutosjohtamisen ABC. Ajatuksia muutoksen johtamisesta ja ihmisten johtamisesta muutoksessa*.
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M., & Vartiainen, P. (2011). *Johtaminen sosiaalialalla*. Gaudeamus.
- Pukkio, S. (2016). *Prosessit jälkihuoltotyön tukena*. Teoksessa S. Pukkio, & T. Hipp (toim.), *Mikä jälki jää? Opas lastensuojelun jälkihuoltotyöhön*. S. 72–87. Lastensuojelun keskusliitto ja kirjoittajat.
- Pukkio, S., & Hoikkala, S. (2016). *Jälkihuolto kasvun ja itsenäistymisen tukena*. Teoksessa S. Pukkio, & T. Hipp (toim.), *Mikä jälki jää? Opas lastensuojelun jälkihuoltotyöhön*. S. 5–28. Lastensuojelun keskusliitto ja kirjoittajat.
- Puusa, A. (2020). *Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet*. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus. S. 103–117.
- Saari, J., Eskelinen, N. & Björklund, L. (2020). *Raskas perintö. Ylisukupolvinen huono-osaisuus Suomessa*. Gaudeamus.
- Schaupp, M., Koli, A., Kurki A-L. & Laurinaho A. (2013). *Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä*. Työterveyslaitos ja tekijät.

- Sevola, S. & Kallinen, M. (2022). *Alkukartoituksen havaintoja kunnista*. Teoksessa T. Hirschovitz-Gerz, N. Weckroth & T. Heino (toim.) *Ikkuna aikuistumiseen. Selvitys lastensuojelun jälkihuollon ja ilman huoltajaa maahan alaikäisenä tulleiden nuorten tuesta ja palveluista*. Raportti 2/2022. Kirjoittajat ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. S. 88–100.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.-a). *Lastensuojelulain muutokset*. Saatavilla 5.2.2022 <https://stm.fi/lastensuojelulain-muutokset>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.-b). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 8.2.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.-c). *Lastensuojelu*. Saatavilla 28.1.2023 <https://stm.fi/lastensuojelu>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. *Lastensuojelun jälkihuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti* [Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:43]. Saatavilla 5.2.2022 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161637/STM_Rap_2019_43_Lastensuojelun_jalkihuollon_uudistamistyoryhman_loppuraportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Soteuudistus (i.a.) *Hyvinvointialueiden perustaminen*. Saatavilla 25.4.2022. <https://soteuudistus.fi/hyvinvointialueiden-perustaminen>.
- Stenvall, J. & Virtanen, P. (2013). *Muutosta johtamassa*. Edita.
- Syrjä, S., Järvensivu, A. & Nikkanen, R. (2014). *Naisten ja miesten työelämä on erilaista*. S. 79–95. Teoksessa A. Järvensivu, R. Nikkanen & S. Syrjä (toim.) *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Tampere University Press ja tekijä.
- Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos. 2021. *YEE-hankkeen valtakunnalliset kuntakyselyt 2021*. Yhdessä aikuisuuteen – Elämässä Eteenpäin (YEE) -hanke. https://thl.fi/documents/10531/7378604/YEE-hanke+Forum+27.10.2021+KUNTAKYSELYT+TULOKSET+FINAL_jakoon.pdf/f44dce7b-8c07-8913-e045-7142053454a2?t=1635779969056.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.-a). *Mitä on lastensuojelu*. Saatavilla 28.1.2023. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoproessi/mita-on-lastensuojelu>.

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.-b). *Lastensuojelun avohuollon tukitoimet*. Saatavilla 28.1.2023 <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.-c). *Huostaanotto*. Saatavilla 28.1.2023 <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Tammi.
- Työterveyslaitos. (i.a.) *Hyvä johtaminen on tietoinen valinta*. Saatavilla 8.2.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta>.
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.
- Yhdessä aikuisuuteen - Elämässä eteenpäin -hanke (2022). Muistio: valtakunnallinen lastensuojelun jälkihuollon johdon vertaisreflektio 13.9.2022. Saatavilla 3.3.2023. <https://thl.fi/documents/10531/7378604/Muistio+Isjh+vertaisreflektio+13.9.2022.pdf/cd9d4372-1b8b-904b-8614-550685470391?t=1664973872425>.
- Yliruka, L., Kantoluoto, A., Heino, T., Laine, T. & Hipp, T. (2020). *Itsenäistymistä ja hyvinvointia tukeva jälkihuolto ja nuorten aikuisten sosiaalityön mallinnus*. Työpaperi 32/2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla 3.2.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140573/TY%C3%962020_032_Itsen%C3%A4istyminen%C3%A4%20ja%20hyvinvointia%20tukeva%20j%C3%A4lkihuolto%20ja%20nuorten%20aikuisten%20sosiaality%C3%B6n%20mallinnus_s.pdf?sequence=4&isAllowed=y

LIITE 1. Saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

Tämä on kutsu opinnäytetyömme tutkimukseen, joka käsittelee jälkihuollon henkilöstön kokemuksia työn sisällöstä, johtamisesta sekä työhyvinvoinnista jälkihuolto-oikeuden ikärajan noustua 1.1.2020. Aineiston keruu toteutetaan ryhmähaastattelussa työpaikallanne **26.4.2022 klo 14–16**, johon on kutsuttu 5 työntekijää yksiköstänne. Ryhmähaastattelun tavoite on saada aikaan yhteistä keskustelua kyseessä olevasta ilmiöstä. Haastattelussa käsiteltävät teemat liittyvät seuraaviin aiheisiin:

- **Lakimuutos koskien jälkihuoltoon oikeutettujen ikärajan nostoa**
 - o **Varautuminen**
 - o **Työn sisältö**
 - o **Asiakasmäärät**

- **Muutosjohtaminen**

- **Työhyvinvointi**
 - o **Työn hallinta ja järjestäminen**
 - o **Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen työhyvinvointi**

Haastattelut toteutetaan työpaikallanne työajalla. Haastattelutilanne nauhoitetaan aineiston käsittelyä varten ja äänimateriaali hävitetään aineiston käsittelyn jälkeen. Haastattelutilanne on luottamuksellinen ja siihen osallistuvat henkilöt pysyvät nimettöminä koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksemme tavoitteena on tuottaa tietoa jälkihuollon tilasta sekä työntekijöiden kokemuksista liittyen työn sisältöön, muutosjohtamiseen sekä työhyvinvointiin ikärajaa koskevan lakimuutoksen 1.1.2020 jälkeen.

Mikäli teille herää kysymyksiä tutkimuksestamme, vastaamme niihin mielellämme sähköpostitse.

Yhteistyöterveisin,

Noora Kettunen & Anita Kuronen

noora.kettunen@student.diak.fi, anita.kuronen@student.diak.fi

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan monialainen ja yhteensovittava johtaminen – YAMK-tutkinto

Opinnäytetyön ohjaajina toimivat: Anne Määttä & Titta Riihimäki

LIITE 2. Haastattelurunko

HAASTATTELURUNKO TEEMOITTAIN

1. Lakimuutos koskien jälkihuoltoon oikeutettujen ikärajan nostoa

- a. Lakimuutokseen varautuminen yksikössä
- b. Konkreettiset lakimuutoksen aiheuttamat muutokset työssä ja palvelun järjestämisessä
- c. Asiakas- ja työmäärien muutokset

2. Muutosjohtaminen

- a. Muutoksiin suhtautuminen yksikössä
- b. Lähiesihenkilön linjaamat uudet työ- ja toimintatavat muutostilanteessa
- c. Toiveet ja odotukset johtamiselle muutostilanteessa

3. Työhyvinvointi

- a. Kokemukset työssä suoriutumisesta ja työhyvinvoinnista muutoksen jälkeen
- b. Työn hallinnan ja järjestämisen keinot
- c. Muutosten vaikutus työhyvinvointiin

LIITE 3. Suostumuslomake

SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

Olen osallistumassa Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden Noora Kettusen ja Anita Kurosen opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen: *Kuvaus jälkihuollon tilasta - Jälkihuollon työntekijöiden kokemuksia ikärajan noston vaikutuksista työhön* (työnimi). Suostun osallistumaan 26.4.2022 klo 14–16 työpaikallani järjestettävään ryhmähaastatteluun ja siihen, että haastattelu nauhoitetaan.

Kyseessä on ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoon kuuluva opinnäytetyö, joka käsittelee jälkihuoltoon oikeutettujen ikärajan noston aiheuttaman muutoksen johtamista sekä muutoksen vaikutuksia työhön ja työhyvinvointiin. Olen saanut riittävästi tietoa tutkimuksesta. Olen tietoinen siitä, että tutkimusaineisto on tietosuojattu ja tuloksia käsitellään nimettömänä. Henkilötietojani ja työpaikkaani ei tulla mainitsemaan opinnäytetyössä.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti ja voin keskeyttää tutkimukseen osallistumisen missä vaiheessa tahansa. Voin myös peruuttaa suostumukseni osallistua tutkimukseen. Minun ei tarvitse ilmoittaa syytä peruutukselle.

Tämä suostumuslomake henkilötietoineen säilytetään erillään tutkimusaineistosta, eikä sitä käytetä aineiston analyysissä. Suostumuslomakkeet hävitetään tietoturvallisesti opinnäytetyön ollessa valmis.

Paikka ja aika:

Allekirjoitus ja nimenselvennys:
