



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SATU KULVE

Sosiaaliohjaajan rooli systeemi- sessä lastensuojelun toimintamal- lissa

Kokemuksia ja havaintoja työuraltani

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
YLEMPI AMK
2022

Tekijä Kulve, Satu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Elokuu 2022
	Sivumäärä 62	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Sosiaalihjaajan rooli systeemisessä lastensuojelun toimintamallissa Kokemuksia ja havaintoja työuraltani		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, Sosionomi ylempi AMK		
Tiivistelmä Tämän työn tavoite on tutkia sosiaalihjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa lastensuojelun avohuollon kontekstissa. Tutkimusaihe on tärkeä, sillä sosiaalihjaajan roolista systeemisessä toimintamallissa löytyy vain erittäin vähän julkaistua tietoa, vaikka systeemisen toimintamallin tutkimuksista ilmenee, että sosiaalihjaajat voivat työskennellä toimintamallin mukaisissa tiimeissä. Tutkimusaiheen merkitystä lisää se, että Suomessa kansallisella tasolla sosiaalihjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa ei ole määritetty. Tutkimuksessa lähestymistapana toimii autoetnografinen tutkimusote, joka mahdollistaa sosiaalihjaajan roolin tutkimisen systeemisessä toimintamallissa tutkijan omien kokemusten ja havaintojen sekä tunteiden ja tulkintojen kautta. Tutkija on tutkimuksessa siis sekä tutkija että tutkimuksen kohde. Tutkijan tehtävänä on yksityisten kokemusten kautta tuottaa yleistettävää tietoa sosiaalihjaajan roolista, joka on merkityksellistä sekä sosiaalihjaajien itsensä näkökulmasta, systeemisen tiimin ja laajemmin monitoimijaisien verkostojen näkökulmasta, että ennen kaikkea lasten ja heidän perheidensä näkökulmasta. Lapsilla ja heidän perheellään on oikeus tietää mikä sosiaalihjaajan rooli on heidän lastensuojeluasiassaan. Tämän tutkimus on avannut tutkijan kokemusten ja havaintojen kautta sosiaalihjaajan roolista lisää tietoa osana systeemisen lastensuojelun toimintamallin kontekstia sekä tuonut sosiaalihjaajan roolia näkyväksi niin systeemisessä tiimissä, systeemisessä asiakastyössä kuin systeemisessä viikkokokouksessa. Tutkijan kokemusten ja havaintojen kautta on syntynyt tulkinta siitä, että sosiaalihjaajan roolin tutkimusta systeemisessä toimintamallissa on tärkeää ja merkityksellistä jatkaa sekä lisätä niin, että sosiaalihjaajat itse osallistuvat roolin tutkimiseen ja tiedon tuottamiseen.		
Asiasanat Lastensuojelu, sosiaalihjaajan rooli, systeeminen lastensuojelun toimintamalli		

Author Kulve, Satu	Type of Publication Master's thesis	Date August 2022
	Number of pages 62	Language of publication: Finnish
Title of publication The role of the social advisor in the systemic practice model of the child protection Experiences and observations from my working career		
Degree program Degree program in Social services, Master of Social services		
Abstract The goal of this work is to investigate the role of the social advisor in the systemic practice model in the context of outpatient care for child protection. The research topic is important, because there is very little published information about the role of the social advisor in the systemic practice model, even though the studies of the systemic practice model show that social advisor can work in teams according to the practice model. The importance of the research topic is increased by the fact that the role of the social advisor in the systemic practice model has not been defined at the national level in Finland. The approach used in the research is an autoethnographic research approach, which enables the study of the role of the social advisor in the systemic practice model through the researcher's own experiences and observations, as well as feelings and interpretations. In research, the researcher therefore both the researcher and the object of the research. The task of the researcher is to produce generalizable information about the role of the social advisor through private experiences, which is relevant both from the perspective of the social advisors themselves, from the perspective of the systemic team and wider multi-functional networks, and above all from the perspective of the children and their families. Children and their families have the right to know what the social advisor's role is in their child protection case. Through the researcher's experiences and observations, this study has opened up more information about the role of the social advisor as part of the context of the systemic practice model for child protection and made the role of the social advisor visible both in the systemic team, in systemic client work and in the systemic weekly meeting. Through the researcher's experiences and observations, an interpretation has emerged that is important and meaningful to continue and increase the study of the role of the social advisors in the systemic operating model so that the social advisors themselves participate in the study of the role and the production of information.		
Key words Child protection, role of social advisor, systemic practice model for child protection		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	8
2.2 AUTOETNOGRAFIA LÄHESTYMISTAPANA.....	9
2.3 LÄHESTYMISTAVAN PERUSTELUT	10
2.4 TUTKIMUSETIIKKA	12
3 LASTENSUOJELUN JA SYSTEEMISEN TOIMINTAMALLIN LÄHTÖKOHTIA	14
3.1 LAPSEN EDUN ENSISIJAISUUS	14
3.2 SYSTEEMISYYS SOSIAALITYÖN KONTEKSTISSA.....	16
3.3 SYSTEEMINEN TOIMINTAMALLI LASTENSUOJELUSSA	17
4 SYSTEEMINEN TIIMI.....	19
4.1 ROOLIT SYSTEEMISESSÄ TIIMISSÄ	19
4.2 KOORDINAATTORIN ROOLI	20
4.3 SOSIAALIOHJAAJAN ROOLI SUHTEESSA KOORDINAATTORIN ROOLIIN	21
4.4 TYÖKÄYTÄNTEET	24
5 SYSTEEMINEN ASIAKASTYÖ	27
5.1 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	28
5.2 SUHDEPERUSTAINEN TYÖ.....	30
5.2.1 <i>Dialogisuus</i>	32
5.2.2 <i>Voimavarakeskeisyys</i>	33
5.3 TYÖPARITYÖ.....	34
5.3.1 <i>Suunnitelmallisuus asiakastyössä</i>	35
5.3.2 <i>Kohtaava asiakastyö</i>	36
5.3.3 <i>Reflektointi</i>	38
5.3.4 <i>Roolijako</i>	39
5.4 MONITOIMIJAINEN VERKOSTOTYÖ.....	41
5.4.1 <i>Yhteistyö viranomaisverkostoissa</i>	43
6 SYSTEEMINEN VIIKKOKOKOUS.....	45
6.1 VIIKKOKOKOUKSEN RAKENNE.....	45
6.2 DIALOGI JA REFLEKTIO	47
6.3 HYPOTEESEIT	49
6.4 TYÖHYVINVOINTI.....	50
6.5 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU.....	53
7 POHDINTA	54
LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Tämän työn tavoite on tutkia sosiaaliohjaajan roolia systeemissä toimintamallissa lastensuojelun avohuollon kontekstissa. Tutkimusaihe on mielestäni tärkeä, sillä Suomessa kansallisella tasolla sosiaaliohjaajan roolia ei ole määritelty systeemissä toimintamallissa kuten on systeemisen tiimin muiden jäsenten roolit: konsultoiva sosiaalityöntekijä, perheterapeutti, sosiaalityöntekijä ja koordinaattori. Tämä havainto on ohjannut minut aiheen pariin, sillä itse olen sosiaaliohjaaja ja saanut työskennellä systeemissä tiimissä sosiaaliohjaajan roolissa useamman vuoden ajan aina tiimin toiminnan alusta alkaen. Tutkimusaihe on mielestäni tärkeä myös siksi, että sosiaaliohjaajan roolista systeemissä toimintamallissa löytyy vain hyvin vähän julkaistua, tutkittua tietoa. Tämä hämmentää itseäni ja on ohjannut tutkimustani, jossa pyrin omien kokemusteni ja havaintojeni sekä tuntemusten ja tulkintojeni kautta tuomaan esiin sosiaaliohjaajan rooliani lastensuojelun systeemissä toimintamallissa.

Ajattelen, että sosiaaliohjaajan roolin tutkiminen systeemissä toimintamallissa lastensuojelun avohuollon kontekstissa on ensinäkin merkityksellistä sosiaaliohjaajien itsensä näkökulmasta, se vaatii selkeyttämistä ja kirkastamista niin systeemissä asiakastyössä, tiimityössä kuin viikkokokouksissa. Lisäksi koen sen merkitykselliseksi systeemisen tiimin ja laajemmin monitoimijaisten verkostojen näkökulmasta, mutta ennen kaikkea lasten ja heidän perheidensä näkökulmasta. Mielestäni lapsilla ja heidän perheellään on oikeus tietää mikä sosiaaliohjaajan rooli on heidän lastensuojeluasiassaan.

Olen valinnut tutkimukseni lähestymistavaksi autoetnografisen tutkimusotteen, joka mahdollistaa sosiaaliohjaajan roolin tutkimisen systeemissä toimintamallissa lastensuojelun avohuollon kentällä omien kokemusteni ja havaintojeni kautta. Ja koska tavoitteeni on selvittää sosiaaliohjaajan roolia juuri systeemissä toimintamallissa, olen tietoisesti pitäytynyt tässä näkökulmassa ja jättänyt tarkastelematta yleisellä tasolla mikä sosiaaliohjaajan rooli on lastensuojelussa.

Avaan luvussa kaksi tutkimukseni tarkoitusta ja sen lähtökohtia tarkemmin. Jatkan tämän jälkeen esittelemällä tutkimuksessani käyttämäni autoetnografista

lähestymistapaa ja pyrin perustelemaan kuinka päädyin tähän ratkaisuun. Luvun kaksi lopussa avaan tutkimukseni etiikkaa ja mikä tutkimustani ohjaa.

Luvussa kolme tavoitteeni on taustoittaa lastensuojelun ja systeemisen toimintamallin lähtökohtia. Käyn läpi hieman lapsen edun, oikeuksien ja suojelun ensisijaisuutta kaikessa lastensuojelutyössä lainsäädännön näkökulmasta ja kuinka lainsäädäntö ohjaa ja määrittää sosiaaliohjaajan työtä lastensuojelun avohuollossa ja sitä kautta systeemisessä toimintamallissa. Avaan myös systeemisyyden käsitettä sosiaalityön kontekstissa ja systeemisen toimintamallin taustaa ja tavoitteita lastensuojelun kontekstissa.

Tutkimukseni taustalla vaikuttaa vahvasti Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisema työpaperi lastensuojelun systeemisen toimintamallin ydinelementeistä (Aaltio & Isokuorti 2019), jossa systeemiselle toimintamallille on määritelty kolme ydinelementtiä: systeeminen tiimi, systeeminen asiakastyö ja systeeminen viikkokokous. Tutkin sosiaaliohjaajan roolia luvuissa neljä, viisi ja kuusi erityisesti näiden kolmen ydinelementin kautta, sillä Aaltio & Isokuorti (2019, s. 11) ovat arvioineet, että mikäli joku näistä ydinelementeistä jää puuttumaan, vaikuttaa se koko systeemiseen toimintamalliin ja sen vaikuttavuuteen.

Tutkin luvun neljä aluksi millaisia rooleja systeemisessä tiimissä on määriteltyinä. Tämän jälkeen keskitän huomioni koordinaattorin rooliin, vaikka tutkimukseni tavoite onkin tutkia sosiaaliohjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa. Perustelen tätä sillä, että koordinaattorin rooli on määritelty systeemisen tiimin jäseneksi, jolla on sosiaalialan koulutus. Koulutukseni siis mahdollistaa työskentelyni tässä roolissa toisin kuin muissa systeemisen tiimin jäsenten rooleissa ja siksi tarkastelen tässä koordinaattorin roolia tarkemmin. Tarkastelen koordinaattorin roolia systeemisessä tiimissä kuitenkin sosiaaliohjaajan roolini kautta selvittääkseni näiden kahden roolin yhtämäköhtia ja eroavaisuuksia. Luvun lopussa suuntaan huomioni vielä systeemisen tiimin työkäytänteisiin.

Luvussa viisi kiinnitän huomioni systeemiseen asiakastyöhön ja siinä sosiaaliohjaajan rooliin. Lähden liikkeelle systeemisen asiakastyön toimintaympäristön näkökulmasta ja kiinnitän sitten huomioni suhdeperustaiseen asiakastyöhön, jota tarkastelen tarkemmin dialogisuuden ja voimavarakeskeisyyden näkökulmista. Jatkan tämän jälkeen sosiaaliohjaajan roolin tarkastelua työparityön tutkimiseen, jossa tarkastelen työparityötä

suunnitelmallisen ja kohtaavan asiakastyöhön, reflektoinnin ja roolijaon näkökulmista. Luvun lopussa tutkin sosiaalihojaajan roolia monitoimijaisessa verkostotyössä ja tarkennan sitä vielä viranomaisyhteistyöhön.

Luvussa kuusi tutkin sosiaalihojaajan roolia systeemisessä viikkokokouksessa tarkastelen aluksi kuitenkin viikkokokouksen rakennetta. Tämän jälkeen siirryn tutkimaan sosiaalihojaajan roolia systeemisessä viikkokokouksessa dialogin ja reflektion näkökulmista, josta jatkan hypoteesityöskentelyn pariin. Luvun kuusi lopussa tarkastelen työhyvinvointia ja henkilöstösuunnittelua sosiaalihojaajan roolista käsin.

Luvussa seitsemän pohdinnassa pyrin kokoamaan yhteen tutkimuksessani esiin nostamani havainnot ja tulkintojani kokemusteni kautta sosiaalihojaajan roolista lastensuojelun avohuollossa. Tuon esiin myös ajatuksiani siitä, kuinka sosiaalihojaajan roolin tutkimista systeemisessä toimintamallissa on tärkeää ja merkityksellistä jatkaa ja lisätä niin, että sosiaalihojaajat itse osallistuvat roolin tutkimiseen ja tiedon tuottamiseen.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa tavoitteenani on kuvata aluksi tutkimuksen tarkoitus ja sen lähtökohtia ja siirtyä sitten esittelemään tutkimuksessani käytettyä lähestymistapaa sekä pyrkiä

perustelemaan miten päädyin tähän ratkaisuun. Lisäksi avaan luvussa tutkimukseni etiikkaa ja millaisista lähtökohdista se on rakentunut.

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Aloin pohtimaan systeemisen toimintamallin työpapereihin ja muuhun kirjalliseen materiaaliin tutustuessani, että millainen on sosiaaliohjaajan rooli systeemisessä toimintamallissa lastensuojelun avohuollossa? Mikä on sosiaaliohjaajan rooli systeemisessä asiakastyössä, systeemisessä tiimissä ja systeemisessä viikkokokouksessa? Kirjallisiin materiaaleihin tutustuessani en löytänyt yksittäisiä lauseita lukuun ottamatta tietoa sosiaaliohjaajien roolista systeemisessä toimintamallissa. Tämä synnytti oivalluksen, joka laukaisi ajatteluni liikkeelle ja johdatti tutkimuskysymykseni äärelle tutkimaan sosiaaliohjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa lastensuojelun avohuollon kontekstissa.

Olen koulutukseltani sosionomi AMK ja työskennellyt sosiaalialalla noin 20 vuoden ajan, joista viimeiset 15 vuotta lastensuojelussa eri tehtävissä. Minut on koulutettu lastensuojelun systeemiseen toimintamalliin ja olen saanut työskennellä sosiaaliohjaajan roolissa lastensuojelun avohuollossa jo ennen kuin toimintamalli on tiimissäni otettu käyttöön ja koko sen ajan. Ajattelen, että sosiaaliohjaajan ammatilliselle osaamiselle ja työkokemukselle on systeemisessä tiimissä rooli, mutta erilainen kuin lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä, konsultoivalla sosiaalityöntekijällä, perheterapeutilla ja koordinaattorilla, joiden roolit on systeemisessä toimintamallissa kansallisesti määritelty. Mikä on sosiaaliohjaajan rooli, erityisosaamista ja kuinka sitä osaamista on mahdollista hyödyntää systeemisessä toimintamallissa lastensuojelutyössä? Mielestäni se on tutkimisen arvoinen teema ja koen perusteltuna, että sosiaaliohjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa tutkitaan ja sitä kautta jäsennetään ja selkeytetään.

Tarve tutkimukselle lähti havainnostani, että sosiaaliohjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa ei ole määritelty. Tämä haastoi minua tutkimaan sosiaaliohjaajan roolia autoetnografisesti siten, että roolista syntyisi lisää tietoa ja rooli tulisi näkyväksi systeemisessä toimintamallissa. Tavoitteeni tälle tutkimukselle on, että se herättäisi keskustelua sosiaaliohjaajan roolista systeemisessä toimintamallissa ja sosiaaliohjaajan

rooliin kiinnitettäisiin huomiota, sitä tutkittaisiin kansallisella tasolla lisää ja laajemmin niin, että sosiaaliohjaajat itse osallistuisivat tutkimukseen.

2.2 Autoetnografia lähestymistapana

Tutkimusta hahmotellessani pohdin paljon, soveltuuko autoetnografia tutkimukseni kohteena olevien ilmiön, sosiaaliohjaajan roolin tutkimiseen, sillä autoetnografia on sekä tutkimuksen lähestymistapa että lopputulos, ja kirjoittaja on sekä tutkija että tutkimuksen kohde. Autoetnografiassa tutkija tekee tutkimusta siis jostain omaa elämää koskettavasta ilmiöstä pyrkien yleistämään ja teoretisoimaan jotain yksittäistä ja yksityistä tutkimalla sitä omien kokemustensa kautta. Tutkija on siis tutkittavan ilmiön alkuperäinen ja keskeinen tiedontuottaja omine havaintoineen ja tulkintoineen sekä kokemuksineen ja tuntemuksineen. Hän on osana ja suhteessa jotakin tiettyä organisatorista, sosiaalista ja kulttuurista ympäristöä tai tutkittavaa ilmiötä. Onnistuessaan autoetnografinen lähestymistapa tuo esiin jotain mikä muuten voisi jäädä sanomatta ja tarjoaa näin mielenkiintoisen ja puhuttelevan näkökulman tutkimustyöhön yhteiskuntatieteissä ymmärtämällä yleistä jonkin yksityisen tai yksittäisen kautta. Samaan aikaan vaarana kuitenkin on, että autoetnografinen tutkimus voi keskittyä liikaa tutkijan omiin kokemuksiin mikä johtaa siihen, että yhteiskunnallisten ja kulttuuristen johtopäätösten teko jää vähäiseksi. (Rannikko & Rannikko, 2021, s. 57-59, 61, 76-77; Tienari & Kiriakos, 2020, s. 282-283, 285; Uotinen, 2010, 179-180.)

Tutkijoiden mukaan autoetnografiselle tutkimukselle on vaikeaa löytää yksiselitteistä määritelmää, sillä se on kehittynyt ajan saatossa eri suuntiin. Yhteisiä piirteitä kuitenkin eri suuntauksille löytyy ja ne juontavat juurensa muun muassa kreikan kielestä ja autoetnografisen käsitteen alkuperästä. Tutkimusote muodostuu kolmesta osatekijästä: oma (auto), kulttuuri (etno) sekä tarinallisuus (grafia). Näiden painotus autoetnografisissa tutkimuksissa vaihtelee, mutta nämä kaikki ovat aina jollakin tavalla läsnä. (Rannikko & Rannikko, 2021, s. 63-64; Tienarin & Kiriakoksen, 2020, s. 283)

Tienarin & Kiriakoksen (2020, s. 288, 291-292) mukaan autoetnografinen tutkimusote on usein henkilökohtainen, vaikka itsellemme jäsentämät tarinat ja identiteetit ovat aina suhteessa johonkin toiseen ja näin ollen myös yhdessä tehtyä. Autoetnografiassa syvennyttään lähtökohtaisesti tunteita herättävien herkkien kysymysten äärelle kuten vääristyneisiin valtasuhteisiin yhteisöissä sekä vähemmistöjen kysymyksiin ja

annetaan näin ääni vaikeille ja vaiennetuille asioille ja ilmiöille. Rannikko & Rannikko (2021, s. 67-68) mukaan vaikenemisessä voi olla kyse muun muassa normista ja sovinnaisuudesta tai tarpeesta suojella yhteisön jäseniä. Uotisen (2010, s. 180-181) mukaan autoetnografia on kuitenkin samaan aikaan myös tutkimuksellista, analyttistä ja teoreettista tiedon tuottamista, jossa tunteiden herättämisen tavoite erottaa sen muista etnografian lajeista.

2.3 Lähestymistavan perustelut

Tutkimuskysymykseni pyrkii selvittämään sosiaaliohjaajan roolia lastensuojelun systeemisessä toimintamallissa arjen käytännön työssä sen ydinelementtien kautta. Samalla kun tutkimukseni pyrkii selvittämään ja tekemään näkyväksi sosiaaliohjaajien roolia kyseisellä kentällä, pyrin kunnioittamaan muiden systeemisessä toimintamallissa työskentelevien ammatillista osaamista. (Tienari & Kiriakos, 2020, s. 295.; Vakimo, 2010, s. 100.) Uotisen (2010, s. 183-187) mukaan autoetnografia antaa perustelun mahdollisuuden paikantaa omia lähtökohtia tutkimukselle tarkasti, kun kyseessä on oman toimijuuden tutkiminen. Se mahdollistaa tutkimuksessani sosiaaliohjaajan systeemisen toimintamallin arjen ja jokapäiväisten arkisten käytäntöjen seuraamisen ja kuvaamisen, joka voisi muodostua haastavaksi haastattelujen avulla selvitettäväksi niiden tavanomaisuuden ja sitä kautta näkymättömäksi muodostumisen kautta. Tällöin kuvaus sosiaaliohjaajan roolista voisi jäädä yleisluontoiseksi tai jopa irrallisiksi havainnoiksi tutkimuksessa. Yksi merkittävä perustelu on myös kontekstisidonnaisuus, joka on autoetnografiselle tutkimukselle keskeistä. Sosiaaliohjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa olisi mahdollista tutkia myös laajemmin etnografisella kenttätöyllä, mutta omassa tutkimuksessani resurssit eivät sitä mahdollistaneet. Lisäksi koin, että itselläni on ammatillisen roolini kautta kertynyt tietoa tutkimuksessani käsittelemästäni aiheesta, jonka koin tärkeänä tuoda esiin. Ajattelen siis, että työhistoriani saatossa ja ammatillista osaamistani kehittäessäni ja haastaessani minulle on syntynyt osaltani osaamista vastata omaan tutkimuskysymykseeni (Uotinen, 2010, s. 178).

Autoetnografinen tutkimusote vaatii tekijältään rohkeutta ja refleksiivisyyttä, jotta tutkija voi tarkastella omia oletuksiaan ja valintojaan osana tiedon tuottamista prosessin aikana. Autoetnografisessa tutkimuksessa tutkijan on keskeistä perustella hyvin kaikki tutkimusprosessin aikana tekemänsä päätökset sekä tuotava oma rooli ja valinnat niin

näkyväksi kuin muiden arvioitavaksi. (Rannikko & Rannikko, 2021, s. 61; Tienari & Kiriakos, 2020, s. 282, 286, 295.)

Uotisen (2010, s. 185) mukaan autoetnografisessa tutkimuksessa tutkijan tietty varovaisuus on kuitenkin aina tarpeen, sillä tutkija asettaa alttiiksi itsensä ja henkilökoh-taisen uskottavuutensa sekä tutkijana että ihmisenä. Koen tunnistavani tämän ja uskal-tavani tarkastella tutkimuksessani omaa rooliani lastensuojelun systeemisessä toimin-tamallissa. Perustelen näkemystäni läheisellä suhteellani sosiaaliohjaajan rooliin, joka on rakentunut ja kehittynyt noin 20 vuoden aikana sekä usean vuoden kokemuksellani lastensuojelun systeemisen toimintamallin sisällä työskentelystä. Tienarin & Ki-riakoksen (2020, s. 293) mukaan avoimuus mahdollistaa pyrkimystä päästä tutkitta-vassa ilmiössä eteenpäin ilman, että paljastamisesta muodostuu tutkimuksen kannalta itse tarkoitus. Oma tavoitteeni on tuoda tutkimukseni kautta näkyviin sosiaaliohjaajan roolia lastensuojelun systeemisessä toimintamallissa arjessa syntyneiden kokemusten ja havaintojeni kautta.

Tienarin & Kiriakoksen (2020, s. 286-287) mukaan tutkijan aseman lisäksi ”*refleksiivisyys kohdistuu tutkimuksen aineistoihin, menetelmiin ja teorioihin sekä tutkimusprosessiin ja yhteiskuntaan laajemmin.*” Edelleen he kuvaavat ”*refleksiivisyyden olevan autoetnografiassa sekä analyysin muoto että ajattelemisen tapa, joka auttaa sekä haastamaan itseään että tutkimustaan.*” Tutkimuksessani olen käynyt dialogia aineis-toni eli havaintojeni ja kokemusteni kanssa sekä pyrkinyt näin auki kirjoittamaan ja kuvaamaan sosiaaliohjaajan roolia lastensuojelun systeemisen toimintamallin sisällä (Knuuttila, 2010, s. 19).

Tutkimukseni on herättänyt minussa ahaa-elämyksiä, hetkiä, joihin olen herkistynyt ja pysähtynyt ja joissa olen tuntenut vahvoja tunteita, kun joku asia tai ilmiö, jota arjen työssä ei ole ollut aikaa tai voimavaroja tutkia on kirkastunut tutkimusta tehdessäni. Subjektiivisuus ja emotionaalisuus ovat siis arvatenkin vaikuttaneet tässä tutkimuk-sessa niin tutkimukseni prosessiin kuin löydöksiinikin. (Tienari & Kiriakos, 2020, s. 284.) Tunnistan ja tunnustan siis omassa tutkimuksessani havainnointini liittyvän seik-koihin mihin kiinnitän huomioni ja reflektion, joka lähtee henkilökohtaisesta kiinnos-tuksesta, tunteita herättävistä hetkistä. Subjektiivisuuttani ja havaintojani pyrin kuiten-kin peilaamaan tekstissäni olemassa olevaan muualla kirjoitettuun teoreettiseen

tietoon ja näin tekemään tutkimuksestani yleisempää. (Eskola & Suoranta, 2014, s. 103-104.)

Autoetnografista tutkimusotetta varten olen tutkimukseni aikana kerännyt muistiinpanoja keskusteluista, joita olen kollegoiden kanssa käynyt, yhdistänyt tekstiini muistin varasta asioita työurani varrelta sekä antanut itselleni aikaa jäsentää ja reflektoida teemoja, joita olen pitänyt tutkimukseni kannalta merkityksellisinä. Olen kirjoittanut vapaata tekstiä eli raakamateriaalia, jota en ole silotellut vaan olen antanut sen tulla ulos paperille sellaisena kuin se on pyrkinyt ulos tulemaan ja näin tuulettamaan ajatuksiani, tunteitani, kokemuksiani ja havaintojani. Olen myös nauhoittanut omia ajatuksiani puhelimeilläni ja purkanut niitä myöhemmin paperille. Olen rämpinyt epätietoisuudessa ja epävarmuudessa irrallisten ajatusteni ja kokemusteni kanssa. Myöhemmin sitten olen tarkastellut, reflektoinut ja hionut tekstiäni sellaiseen muotoon, missä tekstini nyt on luettavissa. (Tienari & Kiriakos, 2020, s. 294.)

2.4 Tutkimusetiikka

Tässä luvussa pohdin tutkimusetiikkaa ja mikä tutkimustani ohjaa sekä mitä tarkoitusta varten tutkimus on nähdäkseni merkityksellistä tehdä. Löydän vastaukseni sekä omista henkilökohtaisista intresseistäni jäsentää ja selkeyttää omaa rooliani sosiaaliohjaajana lastensuojelun systeemisessä toimintamallissa, että laajemmin oman ammattikuntani roolin tunnistamisen ja tunnustamisen lähtökohdista kyseisessä toimintaympäristössä.

Autoetnografiassa refleksiivisyys on eettisen pohdinnan ytimessä, tutkimuseettinen orientaationi perustuu siis ennen kaikkea ammatilliseen itsereflektioon sekä siihen, kuinka olen rakentanut ammattitaitoni vuorovaikutuksessa ja suhteessa toisten kanssa ja hyödyntänyt sitä työssäni. Olen pohtinut oikeutustani tutkia teemaa keskusteluiden kautta, jossa kollegani ovat toimineet minulle peilinä tutkiessani sekä reflektoidessani sosiaaliohjaajan rooliani ja todennut, että tutkimukseni keskiössä on sosiaaliohjaajan roolin tutkiminen sekä sen peilaaminen ympäröivään yhteiskuntaan, joka tässä tutkimuksessa keskittyy erityisesti sosiaaliohjaajan rooliin lastensuojelun systeemisessä toimintamallissa. (Tienari & Kiriakos, 2020, s. 287-288; Vakimo, 2010, s. 80-82, 91-95.) Ajattelen, ettei tilanteessa ole ollut tarvetta pyytää lupaa tutkimukseni peilinä

toimineilta kollegoiltani, sillä kyse ei ole heidän työnsä tutkimisesta vaan sosiaaliohjaajan roolin tutkimuksesta lastensuojelun systeemisessä toimintamallissa.

Tutkimuksessa olen keskittynyt havainnoissani siis vain omaan toimintaani ja niistä tehtyihin havaintoihini ja tulkintoihini sekä keräämääni kokemustietoon ja pyrkinyt näin suojelemaan lähimpiä kollegoitani sekä työyhteisöäni, sillä tavoitteeni ei ole tutkia, kuinka sosiaaliohjaajan rooli tietyssä organisaatiossa jäsentyy vaan, mikä on tai voisi olla sosiaaliohjaajan rooli systeemisessä toimintamallissa lastensuojelun avohuollon kontekstissa. Tästä syystä jätän kuvaavatta tarkemmin missä olen työskennellyt, kun olen tutkimustani tehnyt ja työstänyt. Olen päätenyt myös salaamaan mille ajanjaksolle tutkimukseni sijoittuu, sillä ei nähdäkseni ole tutkimuksen kannalta merkitystä. Ajattelen, että tuon työssäni esiin, millä ajanjaksolla lastensuojelun systeimin toimintamalli kansallisesti on rantautunut ja sitä on kehitetty ja tämä antaa mielestäni riittävän kuvan siitä, millä ajanjaksolla olen sosiaaliohjaajana voinut systeemisessä toimintamallissa työskennellä.

Tutkijana pyrin tuomaan esiin subjektiivisia kokemuksiani ja havaintojani tutkimuskohteeseen liittyen ja olemaan tutkimuksen kohteen ytimessä etäännyttämättä itseäni siitä. Pyrkimyksenäni on siis ollut asettua tutkimaan sosiaaliohjaajan roolia lastensuojelun systeemisen toimintamallin sisällä ja ymmärtämään lastensuojelun avohuollon kulttuuria sisältä päin niin, että hahmotan sosiaaliohjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa. Tämä on nähdäkseni vaatinut minulta tutkijana herkkyyttä, sensitiivisyyttä sekä hyviä sosiaalisia taitoja, jotka ovat tukeneet eettisten kysymysteni pohdintaa ja tarkastelua tutkimukseni aikana. (Tienari & Kiriakos, 2020, s. 287-288; Vakimo, 2010, s. 96.)

3 LASTENSUOJELUN JA SYSTEEMISEN TOIMINTAMALLIN LÄHTÖKOHTIA

3.1 Lapsen edun ensisijaisuus

Tässä luvussa tavoitteeni on avata lapsen edun, oikeuksien ja suojelun ensisijaisuutta lastensuojelussa, jotka ohjaavat kaikkea sosiaaliohjaajan työtä lastensuojelun avohuollossa ja systeemisessä toimintamallissa. Puhun tässä tutkimuksessa lapsista ja heidän perheistään, sillä Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014, 3 §) ja Lastensuojelulaissa (417/2007, 6 §) lapsella tarkoitetaan alle 18-vuotiasta henkilöä.

Lastensuojelulain (417/2007, 1 §) mukaan kaikille lapsille on turvattava oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelulain säännökset eivät pohjaudu vain lastensuojelulakiin vaan tulevat usein perustuslaista ja kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista, joista lapsen näkökulmasta keskeisin on YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus (Yleissopimus lapsen oikeuksista 60/1991). Lapsen turvattuja oikeuksia tässä ovat muun muassa etuun,

suojeleluun ja osallisuuteen liittyvät oikeudet ja Yleissopimus tarkastelee lasta yksilönä. Hakalehdon (2016, s. 35-37) mukaan lapsen oikeuksien sopimuksen kautta lapsen hyvinvoinnista on tullut oikeudellinen asia, joka ei ole aikuisten hyväntahtoisuuden teko, vaan huoltajilla ja viimekädessä viranomaisilla on velvollisuus turvata ne lapselle.

Lastensuojelun tehtävänä on edistää lasten suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia, mutta myös tukea vanhempia, huoltajia ja muita lasten kasvusta ja kehityksestä vastaavia henkilöitä lasten hoidossa ja huolenpidossa sekä kehityksen turvaamisessa. Lastensuojelun tehtävänä on lisäksi riittävän varhaisessa vaiheessa ehkäistä ja puuttua lasten ja heidän perheidensä elämässä havaittuihin ongelmiin. Kun lastensuojelun tarvetta arvioidaan ja toimenpiteitä toteutetaan lastensuojelussa, ensisijaiseksi nousee lapsen etu. (Lastensuojelulaki, 417/2007, 4§.) Ratkaisuja ja toimenpiteitä tehtäessä on huomioita, miten ne turvaavat lapsen tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin, huolenpidon sekä turvallisen kasvuympäristön (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301, 5§). Lapsen edun mukainen työskentely lastensuojelussa vaatii työntekijöiltä lapsen ja hänen elämäntilanteensa kokonaisvaltaista tarkastelua ja paneutumista, luottamuksen rakentamista sekä riittävästi aikaa avoimen, turvallisen ja oikeudenmukaisen työskentelyn toteutumiseen laadukkaasti ja suhteellisuusperiaatetta noudattaen (Malja ym., 2019, 14-15).

Lastensuojelulain (417/2007, 5§) mukaan lapsilla on oikeus ikä- ja kehitystasonsa mukaan tietää heitä koskevista lastensuojeluasioista sekä mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja toiveensa niistä. Tähän on kiinnitettävä erityistä huomioita niin lastensuojelun tarvetta arvioitaessa, lapsia koskevia päätöksiä tehtäessä kuin niitä toteuttaessakin. Särkiö (2021, s. 24) tuo esiin, että lapsen oikeudet, hänen osallisuus, kuulemisensa ja näkemyksensä huomioon ottaminen on lastensuojelutyön perusta.

Lastensuojelutyössä työskentely tapahtuu usein lasten vanhempiensa kanssa ja siksi työntekijöiden on tärkeää muistuttaa toistuvasti itseään lapsilähtöisen orientaation ja työskentelyn suunnasta. Tämän voi toki ajatellakin olevan luonnollista lastensuojelun avohuollossa, mutta havaintojeni mukaan kohtaava työskentely vanhempien kanssa korostuu ja mikäli työntekijänä ei ole tarkkana, voi työskentely ohjautua vanhempi-lähtöiseen työskentelyyn, jolloin lapsen ääni jää taka-alalle. Myös Särkiö (2021, s. 24) tuo esiin, että lapsi ja erityisesti pieni lapsi voi hukkua aikuisten tarpeiden ja äänen taakse, mikäli tähän ei kiinnitetä erityistä huomiota. Ajattelen, että edelleen

työntekijöiden on tärkeää huomioida lapset yksilöinä, sillä työskentelyn aikana lapsen yksilölliset tarpeet voi jäädä taka-alalle ja lapsista puhutaan yleisellä tasolla, mikäli perheessä on useampia lapsia lastensuojelun avohuollon asiakkuudessa. Särkiön (2021, s. 24-25) mukaan systeemisen toimintamallin yksi keskeinen tavoite onkin huolehtia siitä, että lasta tavataan henkilökohtaisesti ja hänen kanssaan työskennellään perhettä koskevien teemojen kanssa sekä hänen ajatuksensa ja näkemyksensä nostetaan esiin vanhempien kanssa työskenneltäessä ja niistä dokumentoidessa.

Lastensuojelutyössä tuen ja kontrollin liitto on koko ajan läsnä ja arviointi lapsen ja hänen perheensä tilanteesta jatkuvaa. Niin lapsen perhesuhteet kuin vanhempien toimijuus kasvattajina ovat lastensuojelussa tarkastelun kohteena. Avoin ja osallistava työskentelytapa antaa mahdollisuuden synnyttää ja edelleen ylläpitää luottamuksellista suhdetta lastensuojeluprosessin aikana ja tähän systeemisellä toimintamallilla tähdätään. (Fagerström, 2016, s. 36.)

3.2 Systeemisyyys sosiaalityön kontekstissa

Ammatillinen sosiaalityö ja -ohjaus lähtee liikkeelle siitä, että työn kohteena on ihminen kokonaisuutena ja osana ympäristöään (Niiranen ym., 2010, s. 116). Yleisellä tasolla systeemiteoreettisessa ajattelutavassa tarkastellaan ihmistä ja ympäristöä kokonaisvaltaisesti systeemisessä, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Ympäristö hahmotuu systeemiteoriassa laajana kokonaisuutena, johon kuuluvat niin sosiaalinen, fyysinen, emotionaalinen, kulttuurinen kuin historiallinenkin ympäristö sekä luonto. Ihminen on osa tätä elinympäristöään ja toimii vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa vaikuttaen siihen ja saaden vastavuoroisesti vaikutteita siitä. (Kilpeläinen, 2009, s. 70.) Systeemiteoria siis hahmottaa myös luonnon osana ympäristöä toisin kuin sosiaalisessa ymmärryksessä, jossa se erotetaan nykyisin erilliseksi alueeksi luonnosta (Niemi ym., 2011, s. 12).

Systeemisestä ajattelusta puhuttaessa sosiaalityössä ymmärretään se usein ekologisen systeemiteorian kautta (Mäkinen ym., 2011 s. 117). Ekologisessa systeemiteoriassa ajatellaan, että yksilöt toimivat jatkuvassa vuorovaikutuksessa sekä muiden yksilöiden että ympäristön systeemien kanssa ja vaikuttavat näin vastavuoroisesti toisiinsa. Nämä systeemit ovat ainutkertaisia ja niillä on ominaispiirteensä ja vuorovaikutuksen

muotonsa. Siinä missä yksilöt ovat erilaisia systeemejä myös ympäristöt kuten perheet ja yhteisöt ovat ainutlaatuisia. (Rostila 2001, s. 51.)

Ekologinen systeemiteoria lähestymistapana on onnistunut vähentämään psykologian merkitystä sosiaalityössä. Lähestymistapa nostaa keskiöön ympäristötekijöitä sekä yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan merkityksen systeemeissä, jolloin yksilökeskeisyys vähenee. Lähestymistavan mukaan yksilö ei ole irrallinen osa ympäristöstään vaan jatkuvasti yhteydessä muiden yksilöiden ja ympäristöjen kanssa. Ympäristö ei milloinkaan vaikuta yksisuuntaisesti yksilöön, vaan vaikutus on aina molemmiin suuntainen. Asiakastyön painopisteen tulisi olla yksilön ja hänen ympäristönsä välisessä vuorovaikutuksessa. (Mäkinen ym., 2011, s. 117.) Tähän systeemisellä toimintamallilla lastensuojelussa on pyrkimys.

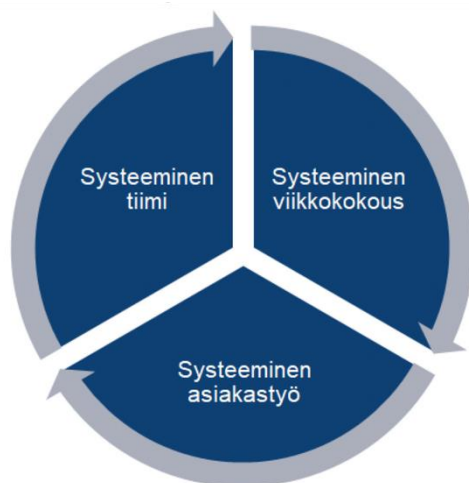
3.3 Systeeminen toimintamalli lastensuojelussa

Systeemisen lastensuojelun toimintamallin juuret ovat Lontoon Hackneyssa kehityksessä Reclaiming Social Work-mallissa (RSW-malli). Mallissa hyödynnetään perheterapian ja systeemisen teorian lähestymistapoja, käytänteitä ja menetelmiä yhdistäen niitä lastensuojelun sosiaalityöhön. Juha Sipilän hallituksen (2015-2019) yksi kärkihankkeista oli lapsi- ja perhepalveluiden (LAPE) muutosohjelma, jonka osana käynnistyi RSW-mallin mallinnus ja pilotointi Suomessa Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen johdolla lastensuojelun uudistamiseksi. Sen tutkimusta, kehittämistä ja levittämistä on jatkettu mallinnus ja pilotointivaiheen jälkeen ja tämä työ jatkuu edelleen. Suomalainen systeemisen lastensuojelun toimintamalli ei ole kopio englantilaisesta mallista sinänsä vaan suomalaiseen lastensuojelun toimintaympäristöön ja palvelujärjestelmään mukautettu sovellus ja siksi käytän jatkossa käsitettä kansallinen malli. Toimintamallin tavoitteena on ollut vahvistaa ja uudistaa suomalaisten lasten ja heidän perheidensä turvallisuutta ja hyvinvointia palauttamalla lastensuojelun keskiöön lapsi ja suhdeperustainen työ. Lisäksi tavoitteena on ollut työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen sekä työnjaon selkeyttäminen ja yhteistyön parantaminen muiden lapsen ja hänen perheensä kanssa toimivien tahojen kanssa. Myös organisaatiotasolle on asetettu tavoitteita toimintamallissa kuten työn resurssointiin ja johtamiseen liittyvät asiat. (Lahtinen ym., 2017, s. 9; Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 2-3, 9, 19; Petrelius & Uutela, 2020, s. 11.)

Systeemisyyteen perustuva toimintamalli on saanut alkunsa Itä-Lontoosta, Hackneysta, josta se on tullut viime vuosikymmenellä voimakkaasti myös suomalaiseen lastensuojelun sosiaalityön kentälle. Hackneyn malli perustuu systeemiseen toimintamalliin, jossa keskeistä on lapsia ja perheitä kuuleva ja kohtaava sekä vuorovaikutuksellinen lastensuojelutyö. Systeemiselle toimintakulttuurille olennaista on ongelmakeskeisyydestä irtaantuminen ja lapsen, perheen ja lähiyhteisön vahvuuksien ja voimavarojen löytäminen. Mallin mukaan lasta ja perhettä ei nähdä ongelmana, vaan osana systeemiä, jossa ratkaisut löytyvät systeemeistä. Mallissa tutkitaan perheen sisäisiä ja sitä ympäröiviä vuorovaikutus systeemejä eri tasoilla lähisuhteista elinympäristöön. Toimintamallin tavoitteena on vanhemmuuden ja elinympäristön tukeminen siten, että lapsen on mahdollista elää omassa perheessään. (Lahtinen ym., 2017, s. 9.)

Tässä uudessa lastensuojelun toimintamallissa tavoitteena on tarjota apua ja tukea konkreettisesti ja kohdistaa se koko perheelle. Tarkastelun kohteena on koko systeemi, jossa lapsi elää. Malli tarjoaa perheelle mahdollisuuden olla alusta lähtien palveluiden suunnittelussa mukana. Tämän ajatellaan lisäävän asiakkaiden sitoutumista tavoitteisiin sekä luottamusta ammattilaisiin kohtaan. Ajatuksena on, että asiakas itse on keskeinen toimija systeemeissä. (Lahtinen ym., 2017, s. 11-12.)

Systeemiselle toimintamallille on suomalaisessa lastensuojelussa määritelty kolme keskeistä elementtiä, jotka ovat riippuvuussuhteessa toisiinsa nähden niin, että mikäli joku näistä osista ei toteudu, heikentää se mallin vaikuttavuutta. Elementit ovat systeminen asiakastyö, systeminen tiimi ja systeminen viikkokokous, jotka on kuvattu kuviossa 1. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 11.)



Kuvio 1. Systeemisen toimintamallin ydinelementit (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 11).

4 SYSTEEMINEN TIIMI

4.1 Roolit systeemisessä tiimissä

Systeeminen tiimi on yksi Aallon ja Isokuortin (2019, s. 11, 14-16) kuvaamista systeemisen toimintamallin ydinelementeistä. Systeeminen tiimi muodostuu konsultoivasta sosiaalityöntekijästä, perheterapeutista ja keskimäärin kolmesta sosiaalityöntekijästä sekä koordinaattorista. Lisäksi tiimiin on mahdollista kuulua sosiaaliohjaajia ja/tai perhetyöntekijöitä, mikäli he työskentelevät samojen perheiden kanssa kuin sosiaalityöntekijät. Tiimin jäsenten roolit ovat selkeät ja eriytyneet, mutta tiimiläiset työskentelevät tiiviisti yhdessä systeemisen lähestymistavan mukaisesti. Lähestymistavan kannalta on tärkeää, että tiimiläiset sitoutuvat yhteiseen toimintakulttuuriin, yhteisvastuu asiakkaista syntyy ja tiimiläiset tukevat toinen toistensa työtä sekä tiimin jäsenillä on asiakkaiden tarpeita vastaavaa osaamista. (Lahtinen ym., 2017, s. 20-22.)

Konsultoivan sosiaalityöntekijän rooli systeemisessä tiimissä on tukea, ohjata ja johtaa asiakastyötä sekä yhdessä perheterapeutin kanssa ylläpitää ja vahvistaa systeemisen lähestymistavan mukaista toimintakulttuuria. Perheterapeutin rooli on toimia systeemisissä tiimeissä reflektiokumppanina ja auttaa työntekijöitä tutkimaan suhdettaan asiakasperheisiin ja sen vaikutusta työskentelyyn. Lisäksi perheterapeutti ohjaa ja tukee työntekijöitä systeemisten menetelmien ja välineiden käytössä. Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän roolina on luoda luottamuksellinen suhde lapseen ja hänen perheeseensä suhdeperustaisesti ja huolehtia, että lapsen osallisuus toteutuu. Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän rooli on lainsäädännön mukaan vastata juridisesti lapsen asioista lastensuojelussa, vaikka lapsen ja perheen asioita hoitaa

systemisessä toimintamallissa koko tiimi. Koordinaattorin rooli on dokumentointia, juoksevien asioiden hoitoa ja päivystävää puhelintyötä. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 14-16; Lahtinen ym., 2017, s. 21-22; Lastensuojelulaki 417/2007, 13b §.) Sosiaaliohjaajan ja perhetyöntekijän roolia systemisessä tiimissä ei ole määritelty, mutta Lahtisen ym. (2017, s. 21) mukaan he voivat kuulua systemiseen tiimiin ja työskennellä muun muassa perhesysteemin kanssa.

4.2 Koordinaattorin rooli

Tutkimukseni tavoite on tutkia sosiaaliohjaajan roolia systemisessä toimintamallissa. Pysähdyn kuitenkin tässä kohtaa tarkastelemaan koordinaattorin roolia systemisessä tiimissä, sillä koordinaattorin rooli on määritelty systemisen tiimin jäseneksi, jolla on sosiaalialan koulutus. Koulutukseni ei mahdollista minulle työskentelyä muissa systemisen tiimin jäsenten rooleissa ja siksi tarkastelen tässä koordinaattorin roolia. Tarkastelen koordinaattorin roolia systemisessä tiimissä sosiaaliohjaajan roolini kautta selvittääkseni näiden kahden roolin yhtämäkohtia ja eroavaisuuksia.

Fagerström (2016, s. 24) kuvaa koordinaattorin roolia juoksevien asioiden kuten ajanvarausten ja tilojen varaajana, jotta sosiaalityöntekijöille vapautuu aikaa asiakastyöhön. Lisäksi rooliin sisältyy paperitöiden hoitamista, johon kuuluu dokumentoijan rooli systemisissä viikkokokouksissa sihteerinä toimien. Lahtisen ym. (2017, s. 4, 21-22) mukaan koordinaattorin roolissa toimivalta edellytetään lisäksi perehtyneisyyttä lastensuojeluprosesseihin sekä valmiutta kohtaavaan asiakastyöhön. Koordinaattorin on arvioitu voivan olla sosiaaliohjaaja tai toimistotyöntekijä. Koordinaattorin rooli on ajateltu kiinteäksi osaksi tiimiä, kun taas sosiaaliohjaajan roolin kohdalla työryhmä on todennut, että tiimissä voi toimia sosiaaliohjaaja ja/tai perhetyöntekijä, mutta se määrittyy paikallisten tarpeiden mukaan.

Lahtinen ym. (2017, s. 9, 22) tuovat esiin, että systemisessä toimintamallissa lastensuojelun sosiaalityötä lasten ja perheiden erityis- ja vaativan tason palveluina on tavoitteena uudistaa ja vahvistaa. Tätä taustaa vasten ajattelen, että on mielestäni selvää ja perusteltua, että systemisen tiimin kaikilla jäsenillä tulee olla käsitystä lastensuojelun asiakasprosesseista. Koen, että omassa roolissani sosiaaliohjaajana sekä koulutukseni, että työkokemukseni ovat tukeneet tätä vaatimusta ja pidän merkittävänä sitä,

että Aaltio & Isokuortti (2019, s. 15-16) ovat tarkentaneet, että koordinaattorilta edellytetään sosiaalialan koulutusta, jotta koordinaattori pystyy suoriutumaan itsenäisesti asiakas- ja dokumentointityöstä. Se mitä tällä koulutuksella tarkoitetaan jää epäselväksi, mutta itse ajattelen, että lastensuojelun avohuollon sosiaalityö on vaativaa erityistason asiantuntijatyötä ja edellyttää sosiaalialan korkeakoulututkintoa systemisen tiimin jäseniltä, jotta työntekijöillä on riittävät valmiudet tehdä erityis- ja vaativan tason asiantuntijatyötä.

Aaltio & Isokuortti (2019, s. 15-16) mukaan koordinaattorin vastuulla on lisäksi päivystää puhelinta niin perheiden kuin yhteistyökumppaneiden yhteydenottoja varten, jotta sosiaalityöntekijöille vapautuu aikaa kohtaavaan, suhdeperustaiseen asiakastyöhön. Edelleen koordinaattorin rooliin kuuluu muun muassa huolehtia aikatauluista, valmistella lausuntopyyntöjä ja muistuttaa sosiaalityöntekijöitä määräaajoista sekä varmistaa, että asiakasasiat käsitellään viikkokokouksissa. Täyttä työaikaa, joka on tavoitettavuuden kannalta tärkeää, tekevä koordinaattori voi palvella kahta systeemistä tiimiä.

Olen itse saanut työskennellä systeemisessä tiimissä usean vuoden ajan sosiaaliohjaajan nimikkeellä, koordinaattorin nimikettä minulla ei ole ollut koskaan käytössä, ja kun vertaan edellä kuvattua koordinaattorin roolia omiin kokemuksiini sosiaaliohjaajana, löydän sekä yhtymäkohtia että eroavaisuuksia roolissani. Tutkin seuraavaksi koordinaattorin rooliin sisältyviä ja kirjattuja tehtäviä oman koulutukseni ja työkokemukseni näkökulmasta.

4.3 Sosiaaliohjaajan rooli suhteessa koordinaattorin rooliin

Lähden liikkeelle koordinaattorille määritellystä tehtävästä hoitaa juoksevia asioita kuten ajanvarauksia ja tilavarauksia. Olen osaltani hoitanut sosiaaliohjaajan roolista tällaisia asioita tiimissäni usein, mutta asian äärelle pysähtyminen tuo itselleni esiin, kuinka tärkeää on, että niiden hoitamisesta ja vastuusta on yhteisesti sovittu selkeästi, jolloin asioista ei tarvitse aina uudelleen neuvotella. Ajattelen, että tällainen toimintamalli ja koordinaattorille sovittu tehtävä on luonnollista tilanteissa, joissa hän toimii työparin roolissa lastensuojelun systeemisessä tiimissä, mutta tilanne varmasti muuttuu, jos koordinaattori ei ole asiakasprosessissa mukana. Oma kokemukseni

sosiaaliohjaajana on, että olen hoitanut pääsääntöisesti vain niitä asiakkaiden ajanvarauksia ja tilavarauksia sekä muita juoksevia asioita, joista olen ollut itse sopimassa ja joissa olen työskennellyt työparina ja ne ovat olleet sitä kautta tiedossani. Lisäksi olen kantanut vastuuta tiimin keskinäiseen työskentelyyn liittyvistä juoksevista asioista luonnollisena osana rooliani. Ajattelen, että sosiaaliohjaajalla on osaamista ja ammattitaitoa hoitaa ja kantaa vastuuta juoksevista asioista ja keskeiseksi nouseekin se, että näistä asioista on sovittu selkeästi ja ne on tietyn henkilön vastuulla.

Systeemisissä viikkokokouksissa sihteerinä toimiminen on yksi koordinaattorille määritellyistä tehtävistä, joka pitää sisällään dokumentoinnin lapsesta ja hänen perheestään viikkokokouksissa. Itselläni ei ole kokemusta viikkokokouksissa sihteerinä toimimisesta. Tämä liittyy siihen, että olen toiminut aktiivisena työparina lapsen asioista vastaaville sosiaalityöntekijöille ja keskittynyt viikkokokouksissa asiakastilanteen esittelyyn yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa ja/tai reflektioon ja hypoteesien rakentamiseen yhdessä tiimin sekä toisinaan mukana olleen lapsen ja/tai hänen perheensä sekä monitoimijaisen verkoston kanssa.

Ajattelen, että dokumentointi on keskeinen osa sosiaalityötä, se tuo tehdyn työn näkyväksi. Lahtinen ym. (2017, s. 22) ovat kiinnittäneet huomiota dokumentoinnin ja muun hallinnollisen työn määrään sosiaalityössä ja kuinka se vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden tekemään kohtaavaan asiakastyöhön. Omien havaintojeni mukaan tähän työhön kuluu paljon aikaa ja tällainen työ tuo tekijöilleen painetta ajantasaisen tiedon tuottamisesta suhteessa suhdeperustaiseen asiakastyöhön, jonka ristipaineessa työntekijät taitelevat. Kun pohdin dokumentointia sosiaaliohjaajan roolini näkökulmasta, ajattelen, että sosiaaliohjaajalla on koulutuksensa ja työkokemuksensa kautta taito dokumentoida asiakastyötä lain hengen mukaisesti (Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015). Sosiaaliohjaajan on siis mahdollista tukea tiimin sosiaalityöntekijöitä niin kohtaavan asiakastyön dokumentoinnissa, kuin päätösten ja lausuntopyyntöjen valmistelussa tarpeen mukaisesti.

Valmius kohtaavaan asiakastyöhön lastensuojelun avohuollon systeemisessä toimintamallissa on Lahtisen ym. (2017, s. 22) mukaan edellytyksenä koordinaattorin työlle. Työpaperi ei avaa laajemmin mitä tällä tarkoitetaan, mutta itse ajattelen, että sosiaaliohjaajan roolissa työskentelevälle työntekijällä tämä tulee olla yksi keskeinen arvo. Perustelen tätä sillä, että sosiaaliohjauksen on kirjattu perustuvan kohtaavaan ja

hyvään vuorovaikutusosaamiseen, jonka perustana on tavoitteellinen työskentely (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas, 16 §). Sosiaalihuoltolain (1301/2014, 16§) määrittelee sosiaaliohjausta yksilöiden ja perheiden tueksi ja ohjaukseksi, jossa tavoitteena on asiakkaiden hyvinvoinnin ja osallisuuden vahvistaminen. Kun vertaan tätä Sosiaalihuoltolain määritelmää systeemisen toimintamallin tavoitteisiin, ajattelen, että sosiaaliohjauksellisella työotteella työskentelevällä sosiaaliohjaajalla on valmius kohtaavaan asiakastyöhön systeemisessä lastensuojelun sosiaalityössä.

Aaltio & Isokuorti (2019, 15-16) tuovat esiin, että yksi koordinaattorin rooliin sisältyvä tehtävä on päivystää puhelinta niin asiakkaiden kuin yhteistyökumppaneiden yhteydenottoja varten. Yliruka & Tasala (2022, s. 4) haastattelututkimuksen mukaan systeemisissä tiimeissä yhteydenpitoa asiakkaisiin pidettiin luontevana niin, että sosiaalityöntekijä tai muu perheen työntekijä hoitaa kontaktoinnin koordinaattorin sijaan. Myös itse ajattelen, että yhteydenpidossa merkityksellistä on, että siitä vastaavat henkilöt, jotka tosiasiallisesti työskentelevät asiakkaan ja verkostojen kanssa, jotta asiavirheiltä ja tulkintoilta vältytään ja ajantasainen tieto välittyy ja on käytettävissä. Oma kokemukseni on, että niin asiakkaat kuin verkostot ovat yhteydessä niihin työntekijöihin, joiden kanssa he tosiasiallisesti työskentelevät. Tähän voi olla osaltaan vaikuttamassa niin asiakkaiden kuin verkostojen osalta myös se, että luottamuksellinen suhde on syntynyt tiettyihin työntekijöihin suhdeperustaisen työotteen kautta sekä lisäksi se, että asiat ovat yksityisiä ja arkaluontoisia. Itse olen systeemisessä tiimissä tehnyt puhelintyötä niin asiakkaiden kuin verkostojen kanssa ja erityisesti verkostot ovat yhteydessä sosiaaliohjaajaan usein, jos sosiaalityöntekijä ei ole tavoitettavissa. Ajattelen tämän liittyvän siihen, että teen suhdeperustaista työtä lapsen ja hänen perheensä kanssa ja toimin asiakasasioissa sosiaalityöntekijöiden työparina, jolloin niin asiakkaat kuin verkostot voivat luottaa siihen, että kauttani välittyy ajantasainen tieto lapsen ja hänen perheensä asioihin liittyen luontevasti. Vastavuoroisesti myös aktiivinen roolini yhteydenpidossa ja asioiden hoidossa ja järjestelyssä on luontevaa, kun toimin tosiasiallisena työparina.

Aaltio & Isokuorti (2019, s. 16) tuovat esiin, että helpon tavoitettavuuden näkökulmasta koordinaattorin on oltava täysiaikaisesti työssä, mutta hänen työpanoksensa voi jakautua kahden tiimin välille. Itselläni ei ole kokemusta kahdessa tiimissä yhtäaikaaisesti työskentelystä ja ajattelen, että se vaatisi onnistuakseen selkeitä pelisääntöjä ja rakenteita, jotta työn jakautuminen tasaisesti varmistuisi tiimien välillä. Kun ajattelen

asiaa sosiaaliohjaajan roolin näkökulmasta, veisi se kuitenkin sosiaaliohjaajalta mahdollisuuden työskennellä aktiivisesti asiakasrajapinnalla vuorovaikutteisesti, mikä on sosiaaliohjaajien ominta työkenttää enkä näe sosiaaliohjaajan roolista perustelluksi, että vuorovaikutustyöstä luovuttaisiin tai siitä vähennettäisiin. Mielestäni se olisi tapio myös niin asiakkaiden kuin tiimin ja verkostojen näkökulmasta, kun yhden ammattiryhmän edustajan tuoma ammatillinen ja kokemuksellinen osaaminen jäisi puutteelliseksi tai puuttumaan samalla kun hänen työpanostaan käytettäisiin vain juoksevien asioiden hoitamiseen. Ajattelen, että sosiaaliohjaajan rooliin on kuitenkin mahdollista sisällyttää koordinaattorille määriteltyjä tehtäviä, kuten aiemmin olen kuvannut omaan rooliini kuuluvaksi.

Petrelus & Uutela (2020, s. 11) tuovat esiin, ettei suomalainen systeeminen lastensuojelun toimintamalli ole kopio englantilaisesta mallista, mutta itselleni nousee mieleen tutkiessani koordinaattorin roolia ja verratessani sitä sosiaaliohjaajan rooliini systeemisessä tiimissä, että onko koordinaattorin rooli kuitenkin kopio englantilaisesta mallista, mutta sille ei ole löytynyt suomalaisessa mallissa käyttöä. Perustelen tätä sillä, että Yliruka & Tasala (2022, s. 2,4) tutkimuksesta käy ilmi, että suurimmassa osassa kuntia ei ole koordinaattoria osana systeemistä tiimiä systeemisen toimintamallin mukaisesti. Tutkimuksen mukaan koordinaattori toimii kansallisesti kahdella alueella Terveysten ja hyvinvointilaitoksen toimintamalliin mukaan ja sosiaaliohjaaja tai palveluohjaaja koordinaattorin roolissa 19 alueella jollakin rajatulla tehtävänkuvalla, jossa koordinaattorin rooli on kiertävä. Tutkimukseen vastanneiden mukaan koordinaattoreille ei nähty tarvetta tai koordinaattoria ei osattu käyttää tiimeissä. Esiin nousi myös resurssipula. Havaintojeni mukaan lastensuojelun avohuollossa sosiaalityöntekijöillä on kuitenkin paljon sellaista työtä, jota on mahdollista jakaa sosiaaliohjaajien kanssa, jotta lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden aika ja resurssi kohdentuvat mallin mukaisesti suhdeperustaiseen työhön entistä enemmän. Tämä herättää itselleni ajatuksen, että sosiaaliohjaajan roolin tarkastelu osana systeemistä tiimiä on perusteltua ja merkityksellistä.

4.4 Työkäytänteet

Systeemisen tiimin on mahdollista luoda omia sisäisiä käytänteitä, joiden tavoitteena on lisätä asiakaskeskeistä tapaa työskennellä. Tästä esimerkkeinä on muun muassa systeemisen tiimin omat muistiot, jonne voi tallentaa yhdessä sovittuja ja kehitteillä

olevia asioista sekä asiakastietojärjestelmät, jotka mahdollistavat ajantasainen tiedon asiakkaiden palvelujen tilanteesta ja määräaikojen seuraamista varten. Lisäksi systeeminen tiimi voi ottaa käyttöönsä sähköisen kalenterin, josta löytyy ajantasainen tieto työntekijöiden asiakkaiden kanssa sovitusta yhteydenpidosta ja tällä tavoin on mahdollista minimoida riski työntekijän mahdollisen poissaolon aikana siitä, ettei sovittuja tapaamisia peruunnu tai ne voidaan hallitusti perua. Tämä mahdollistaa lisäksi asiakastyön aikatauluttamista, vaikka työntekijä on pois, kun kaikkien tiimin työntekijöiden kalenteritietoihin pääsee reaaliajassa. Sosiaaliohjaajan on mahdollista hallita tällaista taustatyötä koko tiimin työn tukemisessa ja omassa työssäni olen näin myös toiminut.

Tiimissä on kokemukseni mukaan mahdollista luoda myös käytänteitä, joiden kautta varmistetaan, että tieto tavoittaa tarvittaessa lastensuojelun työntekijän nopeasti. Tästä esimerkkeinä ovat muun muassa tiimin yhteinen sähköpostiosoite sekä nimetty yhdyshenkilö, johon ensisijaisesti olla yhteydessä. Itselläni on tästä hyviä kokemuksia, olen sosiaaliohjaajana toiminut yhdyshenkilönä koko systeemisessä tiimissä työskentelyni ajan, ja yhteistyötahot käyttävät tätä yhteydenpitokanavaa, jonka kautta tieto tavoittaa ja vaihtuu tarvittaessa nopeasti.

Kokemukseni mukaan pelisääntöjen rakentaminen vaatii kuitenkin jokaisen työryhmän jäsenen panoksen antamista tiimille. Systeemisen tiimin työn kannalta tärkeää onkin, että siinä otetaan ja kannetaan yhteisesti vastuuta, systeeminen ote työskentelyssä säilyy ja asioita tehdään yhdessä. Vastuut ja valtuudet ovat kaikilla tiimin jäsenillä tiedossa ja selkeänä ja asiakaslähtöisyys on työn keskiössä. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 16; Kontiainen & Skyttä, 2010, s. 228, 232, 238.) Nämä ovat nähdäkseni tärkeitä ja keskeisiä asioita tiimityön onnistumisen kannalta. Sosiaaliohjaaja voi osaltaan olla tukemassa tavoitteisiin pääsemistä aktiivisella ja mukaan kutsuvalla roolillaan tiimin toiminnan ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Itse olen saanut systeemisessä tiimissä kantaa vastuuta muassa tiimin perehdytyksestä ja tiedonkulun edistämisestä, toimia verkostoissa tiimin edustajana kehittämistyössä sekä monista tiimin käytännön asioista kuten aikatauluista huolehtien. Tällainen malli, jossa roolit ovat selkeät ja eriytyneet mahdollistaa nähdäkseni tiimin jäsenille aikaa ja tilaa roolinsa mukaiseen keskeiseen työhön, vaikka työtä tehdäänkin yhteisvastuullisesti ja yhdessä.

Kokemusteni mukaan työkäytänteistä ja niihin liittyvistä asioista on tärkeää puhua ja sopia, jotta mahdollisissa muutostilanteissa, esimerkiksi henkilöstövaihdoissa, ei tarvitse työ- ja toimintatapoja neuvotella aina uudelleen. Ajattelen, että tällä on merkitystä myös asiakasnäkökulmasta, sillä muutoin työryhmällä menee kohtuuttomasti aikaa oman toimintansa uudelleen organisoimiseen aina kun henkilöstössä tapahtuu muutoksia ja tämä aika ja energia on sitten pois laadukkaasta ja oikea-aikaisesta suhdeperustaisesta asiakastyöstä. Havaintojeni mukaan työkäytännöt ja niistä syntyvät rakenteet turvaavat jatkuvuuden ja lisäävät turvallisuuden tunnetta tiimin sisällä sen jäsenille ja edelleen asiakkaille. Sosiaaliohjaajana ajattelen voivani omalla toiminnallani olla rakentamassa hyviä työkäytänteitä oman kerrytetyn koulutukseni ja työkokemukseni kautta, sillä koulutukseni ja eri työyhteisöissä työskentelyni aikana olen saanut kokemusta useammasta toimintaympäristöstä, saanut kokea hetkiä, jolloin on opittu ja onnistuttu mutta toisinaan myös eksytty ja löydetty takaisin horisonttia kohti.

Kokemukseni mukaan henkilöstövaihdoilla on vaikutusta systeemisen sosiaalityön toimintamallin mukaisen työtteen juurruttamiseen niin asiakastyössä, työyhteisössä kuin sen henkilöstössä. Tärkeä kysymys nähdäkseni onkin pohtia kuinka saada systeeminen toimintamalli tähän yhdistymään eli kuinka saada muutoksista huolimatta rakenteita syntymään ja niitä ylläpidettyä. Havaintoni on, että yhteinen jaettu vastuu ja tieto mahdollistavat työntekijävaihdoissa sen, että asiakasprosessien jatkuvuus turvataan. Mikäli työryhmässä tapahtuu paljon tai usein muutoksia henkilöstössä voi tämä alkaa kuormittamaan pysyvää henkilöstöä pitemmällä aikajänteellä, kun vastuu ja tieto asiakasprosesseista kasaantuu kokonaisuudessaan vain muutamalle tiimin jäsenellä. Tämä on tärkeää huomioida työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Havaintojeni mukaan henkilöstövaihdokset tuovat luonnollisesti tullessaan myös muutoksia asiakkaan ja työntekijän välille ja vaikuttavat suhdeperustaisuuteen, joka on keskeinen osa systeemisessä toimintamallissa ja vaikuttaa näin luottamussuhteen rakentumiseen ja ylläpitämiseen sekä edelleen jatkuvuuteen ja sitä kautta muutostyöskentelyyn. Mikäli sosiaaliohjaaja on työparin roolissa toiminut lapsen ja hänen perheensä asioissa jo edeltävästi, hän voi olla rakentamassa jatkuvuutta ja turvaamassa yhteistyötä muuttuneessa työntekijätilanteessa. Näin asiakas saa kokemuksen, että työskentely jatkuu jo aiemmin sovitun mukaisesti ja asiakkaalla on mahdollisuus luottaa siihen, ettei hänen tarvitse aloittaa alusta ja kaikkea ei tarvitse kerrata alusta. Kun sosiaaliohjaajana minulla on ollut tieto yhdessä asiakkaan ja tiimin kanssa luodusta

strategiasta, asiakkaiden voimavaroista ja vahvuuksista sekä muutostarpeista, on tehtäväni sosiaalihojaajana yhdessä tiimin kanssa välittää tätä tietoa uudelle sosiaalityöntekijälle henkilöstössä tapahtuneessa muutostilanteessa.

Tiimin kannalta tärkeää on, että se kehittää työtä ja toimintaansa jatkuvasti käytännön tasolla systeemisen toimintamallin mukaisesti niin, että siinä korostuvat tiimiläisten osallisuus sekä työn ja toiminnan hyvä tuntemus. Kehittämisessä merkityksellistä on muun muassa muuttuneiden tilanteiden tunnistaminen, sitoutuminen muutokseen yhteisen ymmärryksen ja tahtotilan luomisen keinoin sekä uuden tietotaidon tuottaminen, mutta myös työn sujuvuudesta huolehtiminen. Jokaisella tiimin jäsenellä on sekä oikeus että velvollisuus osallistua tiimin kehittämiseen oman kokemuksensa ja osaamisensa mukaan. (Tarkkonen 2012, s. 151-153, 160.)

5 SYSTEEMINEN ASIAKASTYÖ

Systeeminen asiakastyö on toinen Aaltion ja Isokuortin (2019, s. 11) määrittelemistä systeemisen toimintamallin ydinelementeistä. Siinä kuten kaikessa suhdeperustaisessa

työssä merkityksellistä on luottamuksellisen suhteen luominen ja ylläpitäminen, asiakkaan kunnioittava kohtaaminen sekä lupaa pyytävä työote. Edelleen tärkeää on lapsen ja hänen perheensä kuulluksi tuleminen kokemus, jota työntekijä voi vahvistaa osallistamalla ja jakamalla valtaa asiakkaiden kanssa lastensuojelun viranomaisroolin sallimissa rajoissa sekä asettumalla ei tietämisen positioon tunnustamalla oman tietämyksensä rajat ja kutsumalla perhettä jakamaan tietoa kanssaan muutostyön käynnistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Tämä tarkoittaa myös sitä, että työntekijä ei yksin määrittele lastensuojelun syitä, tavoitteita ja etenemistä vaan tarkastelee tilannetta yhdessä lapsen ja hänen perheensä, lastensuojelun systeemisen tiimin sekä monitoimijaisen verkoston kanssa. Systeemisessä asiakastyössä lapsen ja hänen perheensä voimavarat ovat merkityksellistä tunnistaa ja hyödyntää, ohittamatta kuitenkaan ongelmia ja niiden juurisyytä. Systeemisessä asiakastyössä on huomioitava, että työskentely on sekä lapsi- että vanhempilähtöistä ja lähiverkoston mukaan ottaminen työskentelyyn alusta asti vahvistaa monitoimijaista työskentelyä perheen kanssa sekä auttaa niin lapsen kuin vanhemman kokemusmaailman ymmärtämistä. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 12-14; Lahtinen ym., 2017, s. 17.)

Fyysiset tapaamiset turvallisessa ympäristössä niin, että asiakas kohdataan, on mielestäni keskeistä asiakastyössä. Tässä on mielestäni tärkeää huomioida työntekijöiden huolellinen valmistautuminen tapaamisiin, jota työparityön keinoin on mahdollista vahvistaa sekä virittyminen kyseisen lapsen ja hänen perheensä asioiden äärelle, läsnäolo. Työskentely on parhaimmillaan yhteistä arviointia, jossa lapsi ja vanhemmat sekä heidän lähiverkostonsa ovat oman asiansa asiantuntijoita ja johon ammattilaiset tuovat oman asiantuntijuutensa. Tavoitteena on, että asiakkaan kokonaistilanne rakentuu siis monitoimijaisen verkoston reflektoinnin ja tiedontuottamisen kautta mahdollisimman eheäksi kokonaisuudeksi, jossa eri toimijat toimivat oman asiantuntijuutensa edustajina. Tavoitteena on saada lapsi ja vanhemmat mukaan ja osalliseksi oman asiansa suunnitteluun, arviointiin ja toteutukseen, niin ettei se ole ylhäältä ohjattua, vaan tasavertaista, jossa saavat korostua erilaiset näkemykset. (Möller 2004, s. 34-35.)

5.1 Toimintaympäristö

Systeemisen asiakastyön kannalta on merkityksellistä pysähtyä pohtimaan niitä toimintaympäristöjä, joissa suhdeperustaista asiakastyötä systeemisen mallin mukaisesti tehdään. Aaltio & Isokuortti (2019, s.25) tuovat esiin, että systeeminen asiakastyö

edellyttää ympäristöä, jossa asiakkaat uskaltavat ja haluavat ryhtyä työskentelemään systemaattisesti ja niin asiakkaiden, työntekijöiden kuin tiimin on mahdollista asettua tutkimaan asiakkaan tilannetta mallin mukaisesti turvallisesti. Tämä vaatii onnistuakseen koulutusta ja toimintakulttuuria, jossa näihin asioihin opitaan kiinnittämään huomiota ja niitä arvostetaan läpi työskentelyn.

Ajattelen, että systemaattinen toimintatapa työskennellä vaatii ensinakin resurssina aikaa. Sosiaalityöntekijällä ja työparina mahdollisesti toimivalla sosiaaliohjaajalla tulee olla riittävästi aikaa luoda suhde asiakkaan kanssa ja perehtyä yhdessä heidän kanssaan perheen tilanteeseen. Kokemukseni mukaan asiakkaan aikataulun ja työntekijöiden aikataulujen yhdistäminen voi muodostua haastavaksi ja yhteisen ajan löytäminen vaatia joustoa. Kun tähän lisätään vielä systemaattisissa vaikuttavat muut verkostot, voi yhtälö muodostua entistä haastavammaksi. Tässä on kuitenkin merkityksellistä huomioida kiireettömyys asiakaskohtaamisilla, sillä kiireessä jokaisen osapuolen voi olla vaikea asettua hetkeen ja yhteisen käsiteltäväksi sovitun asian äärelle. Yksi keskeinen asia on myös sitoutuminen. Yhdessä suunnitelluista ja sovitusta tapaamisista on tärkeää pitää kiinni ja näin osoittaa kunnioitus, kiinnostus ja halu olla läsnä hetkessä sekä kuulla ja kohdata asiakas.

Fyysisessä toimintaympäristössä on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, missä asiakkaita tavataan, jotta kohtaaminen olisi mahdollisimman luonnollista ja luontevaa sekä turvallista kaikille osapuolille. Toimisto ympäristönä voi jo itsessään asettaa asiakkaan ja työntekijän eriarvoiseen asemaan suhteessa toisiinsa, se voi vaikuttaa valta-asettelmaan, vaikka se ei ole tarkoitushakuista. Toisinaan taas toimistolla tapaaminen voi olla tarkoituksenmukainen keino alleviivata tilanteen vakavuutta. Perheiden kodit ovat myös monenlaisia ja joskus tämä voi haastaa työntekijää asettumasta tilanteeseen luonnollisesti ja näin estää työskentelyyn asettumista.

Yksi havainto omasta työhistoriastani on lapsikeskeisyyden vahvistamisen tarve lastensuojelun avohuollossa kuten myös systemaattisessa asiakastyössä. Lapsen kohtaamisen tärkeyttä hänen omassa luonnollisessa ja turvallisessa ympäristössä ei mielestäni voi koskaan liiaksi korostaa. Lapsen tapaamisia ilman vanhempaansa työprosessin aikana lapselle luontaisissa ympäristöissä kuten päiväkotia ja koulu, mutta myös lapsen koti, on työntekijöiden pyrittävä järjestämään riittävän usein. Civil (2018, s.96) tuo esiin, että jokaiselle lapselle tulee antaa mahdollisuus tulla kuulluksi ja kohdatuksi.

Havaintoni mukaan lasten kanssa kohtaamiselle, heidän kuulemiselleen ja työskentelylle heidän luontaisissa ympäristöissään tulisi olla enemmän tilaa ja aikaa, kun mitä siihen nykyisellään on mahdollisuus.

Keskeistä näkemykseni mukaan toimintaympäristöä tarkasteltaessa on, että työntekijä tulee tietoiseksi ja oppii kiinnittämään tällaisiin asioihin huomiota eikä vain tottumuksesta tai ajansäästämiseksi toimi tietyllä kaavalla. Tämä vaatii laajentamaan ajattelua ja pohtimaan tapaamisia sopiessa millainen ympäristö tukee parhaalla mahdollisella tavalla suhdeperustaisen työskentelyn edistämistä. Sosiaaliohjaaja voi tässä toimia aktiivisesti ja aloitteellisesti ja kantaa aikataulutuksesta, suunnittelusta ja järjestelyistä vastuuta, sillä sosiaaliohjaajalla on usein työkokemuksensa kautta kerrytettyä kokemusta asiakkaiden kanssa työskentelystä heille luontaisissa ympäristöissä. Näin tällaiset asiat tulee huomioiduiksi osana suhdeperustaista työskentelyä.

5.2 Suhdeperustainen työ

Systeemisellä asiakastyöllä lastensuojelussa pyritään kohtaavaan suhdeperustaiseen sosiaalityöhön, joka on tavoitteellista sekä systeemiseen ajatteluun ja työtapaan perustuvaa. Keskeisenä tavoitteena on luottamuksellisen suhteen rakentaminen lapseen ja hänen perheeseensä niin, että lapsen turvallinen kasvu ja hyvinvointi varmistuvat. Samalla suhdeperustainen työ mahdollistaa perheen tilanteen tutkimisen yhdessä perheen kanssaan niin, että keskiöön nousee vuorovaikutussuhteet, niissä tapahtuva työskentely ja muutokset sekä niiden laatu ja merkitys. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 11-12.)

Mauno (2021, s. 120-122, 124) kuvaa suhdeperustaista työtä sosiaalityössä asiakkaan ja työntekijöiden välillä, joka perustuu avoimeen ja luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen, jonka varassa työskentely tapahtuu. Luottamuksellisen suhteen synnyn ja ylläpitämisen edellytys on suhteen luominen lapseen ja hänen perheeseensä, jotta muutostyö on mahdollista. Suhdeperustaisessa työssä asiakkaan elämäntilannetta tutkitaan yhdessä lapsen ja hänen perheensä kanssa valtaa jakaen viranomaistyön sallimissa rajoissa. Työskentelyn kohteena ovat lapsen ja hänen perheensä elinympäristön väliset vuorovaikutussuhteet, niiden laatu ja merkitykset. Tällainen työskentelyote vaatii työntekijöiltä aikaa ja tutustumista lapsen ja hänen perheensä tilanteeseen, jotta perheen systeemisessä suhteessa ilmenevät ongelmat tulevat näkyviksi. Ongelmat itsessään eivät kuitenkaan ole keskiössä suhdeperustaisessa työssä, vaan työskentelyssä

rakennetaan laajempaa ymmärrystä lapsen arjesta ja hänen kokemuksistaan sekä perheen tilanteesta.

Civil (2018, s. 97, 103-104) tuo esiin, että kiinnostus lasta ja hänen perhettään kohtaan ohjaa suhdeperustaista työskentelyä niin, että yhteisen ymmärryksen etsiminen on keskiössä. Tällöin työntekijän tulee olla avoin kuuntelemaan sitä mitä lapsella ja hänen perheellään on sanottavana ilman, että työntekijä pyrkii ratkaisemaan nopeasti asiakkaan esiin nostamia asioita tai edes luomaan hypoteeseja asiakkaan esiin nostamista asioista. Se vaatii uteliaisuutta ja kiinnostusta, mutta myös nähdäkseni aikaa ja tilaa olla läsnä hetkessä. Myös työntekijän ominaisuuksilla, sillä kuinka kyvykäs työntekijä on joustamaan, mukauttamaan ja sopeuttamaan omaa toimintaansa asiakkaan läsnäolevien tarpeiden mukaan, on merkitystä suhdeperustaisessa työssä. Oma persoona siis toimii työvälineenä ja sen hallitseminen on keskeinen osaamisen alue systeemisessä asiakastyössä. (Civil 2018, s. 107; Lahtinen ym., 2017, s.107.)

Omalla työurallani olen saanut työskennellä paljon asiakkaiden kanssa niin, että kohtaaminen, kuuntelu ja reflektio ovat toteutuneet. Kun yhteinen kieli on olemassa, reflektiivisessä keskustelussa on mahdollisuus käyttää samoja ilmaisuja kuin asiakas, jolla pyrkimys on vahvistaa kokemusta siitä, että asiakas on tullut kuulluksi. Oma puhekieli on tärkeää pyrkiä mukauttamaan tähän asiakkaan käyttämään kieleen. Reflektiivisessä keskustelussa myös reaktioita herättävät sanat tai sanonnat on hyvä nostaa yhteiseen tarkasteluun. Näitä uusia avauksia, joita reflektiivisessä keskustelussa syntyy, on tärkeää kuulla, jotta keskustelu syvenee ja palautteen antaminen toteutuu. Vuorovaikutustilanteissa niin asiakkaat kuin työntekijätkin ovat toisinaan eri tahtisia ja tämän yhteensovittaminen haastaa työskentelyä ajoittain kuten myös erilaiset vuorovaikutustyyliä ja niiden vaikutus toimintaan ja työskentelyyn. Tässä merkityksellistä on osata työntekijänä asettua asiakkaan vuorovaikutustempoon ja antaa asiakkaalle aikaa ja tilaa ilmaista itseään. (Civil, 2018, s. 98, 100-101.)

Olen huomannut, että työparin roolissa dokumentoidessani olen kiinnittänyt paljon huomiota juuri asiakkaan käyttämään kieleen ja tahtisuuteen ja pystynyt näin myös palauttamaan asiakkaalle hänen omia ilmauksiaan tarkentaessani hänen näkemyksiään ja kokemuksiaan asioissa. Samalla olen pystynyt havainnoimaan asiakastapaamisella vuorovaikutustilanteita, joka on johtanut usein siihen, että olen esittänyt kysymyksiä esimerkiksi henkilölle, joka muuten ei juurikaan puhu tapaamisella puhuttelemalla

häntä nimellä ja kutsumalla näin yhteiseen keskusteluun, jota kutsun osallistamiseksi. Yksityiskohtia on myös työparina helpompi huomata ja niihin puuttua, kun ei ole itse vetovastuussa tapaamisella. Ajattelen siis, että sosiaaliohjaaja on työparina dokumentoissaan ja osallistaessaan sekä havainnoissaan ja tarkentaessaan asioita tapaamisella aktiivinen toimija.

5.2.1 Dialogisuus

Dialogisessa työtavassa korostuu asiakkaan kuuntelu samoin kuin systeemissä vaikuttavien muiden tahojen kuuleminen. Tällöin ammattilaisten tavoite on pyrkiä ei tietämisen positioon, jolloin on mahdollista kuulla mitä asiassa osallisilla on sanottavana. Asiakkaalla ja verkostolla voi olla ratkaisuehdotuksia kompleksiseen tilanteeseensa, mutta se vaatii kuuntelua ja aitoa läsnäoloa näissä tilanteissa kaikilta osapuolilta. Aikaa tulee olla myös kuulla asiakkaiden tarinoita, kertomusta siitä, kuinka kyseiseen tilanteeseen asiakkaan näkemyksen mukaan on päädytty. Kuuntelu ja kuuleminen mahdollistavat yhteisen ymmärryksen etsimisen. Tässä työntekijä voi käyttää apunaan sirkulaarisia kysymyksiä, jotka herättävät asiakasta pohtimaan omaa tilannettaan ja kuinka siihen on päädytty, mutta ennen kaikkea sitä millaisia ratkaisuvaihtoehtoja tilanteen korjaamiseksi hän havaitsee. Tällöin keskustelussa mahdollistuu vastavuoroisuus, kun jokainen toimija saa tuoda omasta näkökulmastaan tilanteeseen ajatuksia ja tulkintoja. Vuorovaikutuksessa syntyy aina vaikuttamista, sillä kaikilla toimilla ja sanomisilla on vaikutusta, mikä tarkoittaa, että jokainen kohtaaminen on merkityksellinen. (Civil, 2018, s. 97, 100-101.)

Kupias ym. (2014, s. 231-232) tuovat esiin, että työpaikka onkin oppimisympäristönä erinomainen, jossa on mahdollisuus oppia niin kollegoilta, asiakkailta kuin toimintamalleista. Kun mahdollistuu kohtaava asiakastyö, samalla aito vuorovaikutus mahdollistaa työntekijöille asiakkailta oppimisen, kun kohtaaminen on vastavuoroista, asioista neuvotellaan ja asiakasta kuullaan. Sosiaaliohjaajan roolista dialogisuutta tarkastellen kokemukseni on, että aitoon dialogiin asettuminen usein synnyttää ja mahdollistaa asiakkaiden kanssa uusia oivalluksia, mikä vahvistaa suhdeperustaista asiakastyötä lastensuojelussa, kun työskentelyssä päästään syventämään teemoja.

Myös Tarkkonen (2012, s. 170) kuvaa dialogin hyötyvaikutuksia. Dialogi luo edellytyksen muutokselle, kun yksilöt asettuvat kohtaamaan ja kuulemaan toisiaan samalla

kun yhteinen ymmärrys teemasta syvenee. Dialogi mahdollistaa uuden oppimisen ja edelleen näkemysten muutokset, kun yksilö ymmärtää oman ajattelunsa ja kokemustensa rajallisuuden. Dialogissa korostuu myös avoimuus, joka tarkoittaa myös avoimuutta toisen näkemyksille ja kokemuksille mikä vahvistaa suhdeperusteisuutta.

5.2.2 Voimavarakeskeisyys

Systeemisessä asiakastyössä on tärkeää huomioida asiakkaiden voimavarat ja kuinka saada ne valjastettua osaksi työskentelyä, sillä niitä on tärkeää tukea ja vahvistaa. Lastensuojelutyö on perinteisesti ollut ongelmakeskeistä, kun taas systeemisellä työotteella tähän on pyrkimys vaikuttaa niin, että myös lapsella ja perheessä olevat voimavarat ja hyvä huomataan voimavarakeskeisyyden keinoin. Tällainen työskentelyote auttaa osallisia näkemään sen hyvän mikä lapsen ja hänen perheensä arjessa toimii ja tuo esille voimavarat, joita on tärkeä tukea. Samalla se antaa mahdollisuuden kuulla millaisista asioista lapsi ja hänen perheensä ovat kokeneet hyötyvänsä työskentelyssä aiemmin ja pyrkiä mahdollistamaan ja tukemaan niitä asioita ja toimintamuotoja. (Civil, 2018, s.101) Sosiaaliohjaajalle on syntynyt koulutuksensa kautta osaamista pohtia voimavarakeskeisestä näkökulmasta lapsen ja hänen perheensä tilannetta sekä reflektoida tästä näkökulmasta lapsen ja hänen perheensä tilannetta niin asiakkaiden, sosiaalityöntekijän, koko tiimin ja monitoimijaisen verkoston kanssa.

Aaltio & Isokuortti (2019, s. 25) tuovat esiin, että systeemisen työskentelyn onnistumisen kannalta työntekijöiden on hallittava systeemisessä asiakastyössä hyödynnettyjen välineiden, menetelmien ja ajattelun perusteet ja osattava soveltaa niitä asiakastyössä. Sosiaaliohjaajilla on usein hyvin hallinnassa erilainen menetelmällinen osaaminen sekä toiminnallinen osaaminen koulutuksensa kautta, jota on mahdollista hyödyntää sekä lapsen että vanhempien kanssa työskentelyssä. Tämä on sellainen lisäarvo mielestäni, joka erityisesti tulee huomioida, kun lasten ja heidän perheidensä kanssa työskennellään. Sosiaaliohjaajilla on valmiuksia yhdistää puheeseen toiminta, joka monesti konkretisoi puhuttua kieltä ja tuo asiat helpommin hahmotettavaan muotoon (Möller 2004, s. 30-33).

5.3 Työparityö

Tutkimukseni aikana olen pohtinut paljon työparityötä osana sosiaaliohjaajan roolia. Ajattelen, että lastensuojelussa on tärkeää, että jokaiselle lapsella ja hänen perheellään on nimetty lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän lisäksi tosiasiallinen työpari työskentelyprosessin aikana eikä se ole tilanne riippuvainen. Sosiaalityöntekijöiden itsenäinen asiakastyö voi kompleksissa tilanteissa olla hyvinkin kuormittavaa ja ajattelen, että kuormittavuuden sekä kaikkien osapuolien oikeusturvan ja turvallisuuden tunteen näkökulmasta on merkityksellistä, että asiakastyötä on mahdollista tehdä työparityönä. Sosiaaliohjaaja voi toimia vastuusosiaalityöntekijän työparina kohtaavassa asiakastyössä lastensuojelussa ja näin myös itse olen saanut toimia. Myös Aaltio & Isokuorti (2019, s. 18) tuovat esiin, että harkinnan mukaan tiimin jäsenet voivat toimia kohtaavassa asiakastyössä myös viikkokokousten ulkopuolella, mutta sitä ei ole sisällytetty kansalliseen systemiseen toimintamalliin.

Oma kokemukseni on, että vastuusosiaalityöntekijä ja työpari nimetään viipymättä, kun lapsen lastensuojelun asiakkuus alkaa. Samalla on merkityksellistä huomioida, että työparin roolissa oleva työntekijällä kuten sosiaaliohjaajalla on myös vastuu viranhaltijana työskentelystä ja sen etenemisestä sekä velvollisuus tuoda kaikki olemassa oleva tieto sosiaalityöntekijän ja koko tiimin päätöksenteon tueksi, joka hänellä on käytössään.

Ymmärrän, että tiimin tuki on vahvistus systemisessä toimintamallissa sosiaalityöntekijöiden yksinäiseen työhön, mutta konkreettinen hyöty tulee nähdäkseni esiin vahvan työparityön ansiosta, joka arjessa mahdollistaa työn ja vastuun jakamisen. Ajattelen, että vaativaa erityistason sosiaalityötä tehtäessä työhyvinvoinnin näkökulmasta on perusteltua, että yksittäinen työntekijä ei jää liian yksin kompleksisten asioiden kanssa kohtaavaa asiakastyötä tehtäessä. Tästä näkökulmasta tarkastellen ajattelen, että työparityö on hyvinkin perusteltua ja tässä roolissa sosiaaliohjaajat voivat työskennellä vastuusosiaalityöntekijän työparina. Silti edelleen viikkokokoukset ovat tärkeä tilaisuus pysähtyä yhdessä systemisen tiimin kanssa lasten ja heidän perheidensä asioiden äärelle tutkimaan ja reflektoimaan, eikä työparityö ja systeminen viikkokokous nähdäkseni ole toisiaan poissulkevia vaan toisiaan täydentäviä työmuotoja.

5.3.1 Suunnitelmallisuus asiakastyössä

Kokemukseni mukaan suunnitelmallisuus ja hyvä valmistautuminen asiakkaiden tapaamisiin vahvistavat asiakaslähtöisyyttä, sillä suunnitelmallisuudesta tinkiminen vaikuttaa turvallisuuden tunteen kokemukseen niin systemisessä tiimissä työskentelevien työntekijöiden kuin asiakkaiden näkökulmasta. Pahimmillaan suunnitelmallisuuden puute voikin johtaa siihen, että asiakaskohtaamisessa tapaamisen tavoitteet ovat epäselvät tai ne voivat jäädä toteutumatta. Suunnitelmallinen työote, jossa työparin kanssa etukäteen sovitaan asioista kuten palaverikäytännöistä ja tavoitteiden mukaisesta työskentelystä vähentää havaintojeni mukaan myös työntekijöiden kuormitusta.

Jatkuva reflektointi vaikuttaa positiivisesti suunnitelmalliseen työotteeseen sekä avaa näkökulmia ja tulkintavaihtoehtoja tilanteisiin. Tästä syystä myös systemisten viikkokokousten välillä on merkityksellistä käydä keskustelua asiakkaan asioista työparin kanssa ja pohtia asiakkaan asioiden etenemisestä mahdollisen uuden tiedon valossa, vaikka niistä on tärkeää reflektoida myös viikkokokouksissa. Työparityön hyötynä koen siis, että työpari on tärkeä reflektiokumppani arjen työssä ja kohtaamisissa. Toimiva työparityöskentely mahdollistaa tätä kautta asiakkaille mahdollisimman laadukkaiden palveluiden toteutumisen, kun suunnittelu ja reflektointi mahdollistuu arjessa.

Sosiaalihjaajan työparityöllä on nähdäkseni mahdollisuus vahvistaa suunnitelmallista ja asiakaslähtöistä työskentelyotetta, mutta myös varmistaa, että lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on riittävä tuki kohtaavassa, suhdeperustaisessa asiakastyössään. Lisäksi merkityksellistä on, että asiakkaan asiasta on riittävä tieto useammalla työntekijällä ja mahdollisten poissaolojen aikana asiakkaan asiaa on mahdollista edistää sovitun mukaisesti. Tämä vaatii sosiaalihjaajan työssä kohtuullisia asiakasmääriä, jotta sosiaalihjaaja pystyy rakentamaan luottamukseen perustuvan suhteen lapsen ja hänen perheensä kanssa ja tuntee heidän tilannettaan ja voi tarvittaessa sijoittaa lapsen asioista vastaavaa sosiaalityöntekijää pois lukien tehtävät, jotka vaativat laissa määriteltyä sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Edelleen tällä toimintamallilla on kokemukseni mukaan vaikutusta niin lapsen ja hänen perheensä kuin työntekijän oikeusturvan näkökulmasta, kun asiakkaan asioita on suunnittelemassa ja tarkastelemassa sekä konkreettisesti työstämässä työpari lapsen vastuusosiaalityöntekijän kanssa.

5.3.2 Kohtaava asiakastyö

Ajattelen työparityötä lastensuojelussa työtapana, jossa sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan roolit ovat selkeän eriytyneet mutta tasavertaiset. Tasavertaisuus vaatii nähdäkseni työparin osapuolilta rohkeutta ottaa roolia ja aktiivista työorientaatioita asiakkaan asiassa, mutta myös jakaa työtä ja vastuuta. Lisäksi tärkeä näkökulma mielestäni on se, että työparityöskentely varmistaa ja vahvistaa lastensuojelutyön laatua kohtaavassa, suhdeperustaisessa asiakastyössä ja vaikuttavuuden vahvistuminen myös mahdollistuu.

Asiakkaan näkökulmasta työparityön etuna on, että hän saa useamman työntekijän näkemyksen kohtaavassa työssä oman lastensuojeluasiansa edistämiseksi, vaikka taustalla on koko systeemisen tiimin tuki. Tärkeää kokemukseni mukaan on myös, että työparin tuki on aina saatavilla niin asiakkailla kuin työntekijällä. Työntekijöiden huomio voi tapaamisten sisälläkin kiinnittyä eri asioihin, joka lisää moninäkökulmaisuutta kohtaavassa, suhdeperustaisessa työssä. Olen havainnut, että dokumentoidessani tapaamisilla esimerkiksi asiakkaan sanonnat voivat jäädä dokumentoijalle paremmin mieleen ja niihin voi tarvittaessa palata kysyvää työtettä hyödyntäen, tarkentaakseen asiakkaan näkökulmaa tai tulkintaa tilanteesta.

Olen kokenut työparin roolissa merkitykselliseksi kertoa lapselle ja hänen perheelleen miksi dokumentoin, mitä dokumentoin ja tarvittaessa palannut dokumenttien kautta aiemmin keskusteltuihin asioihin ja näkökulmiin, joka on mahdollistanut läpinäkyvyyttä lastensuojelun sosiaalityössä. Olen havainnut tämän tukevan sosiaalityöntekijän työtä, kun vastuu jakautuu asioiden läpikäymisestä, asioiden sanoittamisesta ja asioiden työstämisestä.

Dokumentointi sosiaalityössä on muutakin kuin systeemisten viikkokokousten dokumentointia. Suhdeperustainen sosiaalityö, jossa lapsi ja hänen perheensä kohdataan tiiviisti, vaatii jatkuvaa dokumentointia, jokainen kohtaaminen sisältöineen dokumentoidaan. Ajattelen, että systeemisessä toimintamallissa korostuva suhdeperustainen työote on mahdollistunut työparityön ansiosta, sillä näin sosiaalityöntekijän ei tarvitse keskittyä suhteen luomiseen ja ylläpitämiseen sekä kohtaamiseen samalla dokumentoiden kohtaamisessa käsiteltyjä teemoja ja näkökulmia. Olen saanut toimia asiakas- ja verkostotapaamisissa sosiaalityöntekijän tasavertaisena työparina, dokumentoiden

usein kohtaamisissa käsiteltyjä teemoja ja näkökulmia, mutta samalla aktiivisesti kuunnellen ja keskustellen asiakkaiden kanssa. Se ei ole kuitenkaan ollut itsestäänselvyys, vaan toimintatapa on arvioitu aina tilanteen ja tarpeen mukaan ja minulla on ollut mahdollisuus myös olla vetovastuussa tapaamisissa niin, että sosiaalityöntekijä on dokumentoinut tapaamisessa käsiteltyjä teemoja ja näkökulmia ja esittänyt tästä roolista tärkeitä kysymyksiä ja havaintoja.

Vaikka sosiaalityöntekijä on lapsen asioista vastuussa ensisijaisesti ja juridisesti, on tasavertainen työparityö mahdollistanut tapauskohtaisesti sen, kumpi työparista on vetovastuussa tapaamisissa. Ajattelen, että tavoitteena kuitenkin on ensisijaisesti pidettävä sitä, että asiakas saa tilanteessaan mahdollisimman laaja-alaista ja laadukasta palvelua niin, että hänen tarpeisiinsa pystytään vastaamaan oikea-aikaisesti ja työ on vaikuttavaa. On ollut esimerkiksi tilanteita, joissa minulla on ollut tiedossani lapsen ja hänen perheensä tilanteessa esiin nousseet asiat verkostokokouksen kautta, kun olen työskennellyt asiakkaiden kanssa tapaamisten välillä ja näin on ollut luontevaa, että olen ollut vetovastuussa seuraavalla tapaamisella, jossa siihen liittyvistä asioista työskentelyä on jatkettu. Tai tilanteita, joissa sosiaalityöntekijä on vaihtunut ja olen vetänyt tapaamisia, jotta sosiaalityöntekijälle ja asiakkaille on mahdollistunut luottamuksellisen suhteen rakentuminen pikkuhiljaa. Ajattelen, että näitä valintoja tehtäessä on aina tarkoituksenmukaista pysähtyä ennen tapaamista työparina refleктоimaan tilannetta ja pyrkiä tekemään asiakkaan näkökulmasta perusteltua roolijakoa ja näin olen kokenut, että omassa tiimissäni on toimittu.

Havaintoni on, että työparityössä on muistettava kuitenkin aina tilannekohtaisuus lapsen ja hänen perheensä näkökulma. Aina ei ole perusteltua ja tarkoituksenmukaista, että molemmat työparista osallistuvat tapaamisiin. On esimerkiksi verkostokokouksia, jotka ovat jo muutenkin isoja ja ajattelenkin, että työ ja työtilanteet tilannekohtaisesti määrittävät sitä kuka tai ketkä tapaamiselle osallistuvat ja mitä asiakas niistä ajattelee. Olen sosiaaliohjaajan roolissa osallistunut muun muassa lukuisia kertoja verkostopalaveriin ilman vastuusosiaalityöntekijää niin, että tilanne on arvioitu ja sovittu yhdessä lapsen ja hänen perheensä sekä vastuusosiaalityöntekijän kanssa etukäteen. Ajattelen, ettei tällainen toimintamalli ole mahdollista, mikäli sosiaaliohjaaja ei ole luonut luottamuksellista suhdetta lapseen ja hänen perheeseensä kohtaavassa asiakastyössä. Tällä toimintamallilla on kuitenkin nähdäkseni mahdollista jakaa vastuusosiaalityöntekijän kanssa työtä ja mahdollistaa aikaa ja tilaa. Toisaalta on myös tilanteita, joissa

työparina työskentely on välttämätöntä kuten kuulemiset ja mielipiteen selvittämiset sekä päivystykselliset, vaativat työtilanteet. Tällaisissa tilanteissa olen toiminut sosiaalityöntekijän vahvana työparina omasta virkaroolistani ja antanut tukeni sosiaalityöntekijän työlle, mutta myös asiakkaille tilanteissa.

5.3.3 Reflektointi

Kokemukseni mukaan työparityössä kuten systeemisessä asiakastyössäkin korostuu avoimuus ja luottamus, joka vaatii työntekijöiltä toinen toisensa kohtaamista ja kuulemista luottamuksellisen ilmapiirin ja suhteen rakentumisen pohjaksi. Kun työpari tuntee toisensa ja työparin tavan tehdä työtä, toisen kuormittumiseen ja epävarmuuteen johtavia tilanteita on helpompi tukea sekä auttaa haastavista tilanteista selviämistä kuten myös jakaa onnistumisen kokemukset. Asiakastapaamisten jälkeisen työn reflektoinnin näen vaikuttavan positiivisesti siihen, että kuormituksen syntymistä ja kasautumista voi estää, mutta myös onnistumisia jakaa ja niistä oppia, jotka nähdäkseni vahvistavat työhyvinvointia.

Reflektoinnin merkitys työparin kanssa sekä ennen asiakaskohtaamisia että niiden jälkeen on merkityksellistä, jotta asiakaskohtaamisissa asiakkaan kannalta merkitykselliset ja tärkeät asiat huomioidaan ja niihin voidaan vastata oikea-aikaisesti. Tämä vaatii työntekijöiden sitoutumista suunnitelmalliseen ja refleктоivaan työtapaan, jotta se toteutuu. Reflektiosta mieleeni nousee myös ajatus yhteisestä oppimiskokemuksesta niin asiakkaan, työparin kuin tiimin kanssa sekä samalla oman ammatillisuuden ja asiantuntijuuden kehittäminen ja kehittyminen, jolla nähdäkseni on myönteistä vaikutusta työparityössä. Myös moninäkökulmaisuus, jossa rakentavassa hengessä asioista voi olla eri mieltä on sallittua ja hyväksyttävää työparityössä ja voi parhaimmillaan synnyttää uusia oivalluksia ja näkökulmia. Näin moninäkökulmaisuus myös palvelee asiakkaan etua, kun se voi parhaimmillaan synnyttää uutta ajattelua ja tietoa.

Työparin ja tiimin jäsenten kanssa asioiden työstäminen, reflektointi avaa uusia näkökulmia työhön ja samalla hiljainen, kokemusperäinen tieto sanallistuu, kun työntekijä kuvaa kokemusperäisesti havaintojaan ja tulkintojaan asiasta. Tämä linkittyy nähdäkseni myös haluun oman ja työparityön sekä laajemmin tiimityön kehittämiseen niin, että se palvelee parhaalla mahdollisella tavalla asiakkaan tarpeita. Oma kokemukseni sosiaaliohjaajan uralta onkin, että suhdeperustaisessa sosiaalityössä työtä ei voi oppia ja siinä kehittyä vain teorioihin paneutuen vaan työ opitaan teoreettisen ja käytännön

työn konsensuksessa kohdaten ja kuunnellen sekä oppien ja omaa ammatillista osaamista jakaen.

5.3.4 Roolijako

Vahvassa työparityössä roolien jakaminen on mahdollista niin että sekä lapsi- että vanhempikeskeinen näkökulma tulee huomioiduksi systemisen toimintamallin mukaisesti (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 14) ja työparin jäsenten erilainen koulutus ja työkokemus tukevat tätä työtä.

Usein lastensuojelussa toimivilla sosiaalihojaajalla on koulutuksensa ja työhistoriansa kautta paljon kokemusta lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelystä. Tästä kokemuksesta on havaintojeni mukaan paljon hyötyä niin lapsen edun, suojelun kuin oikeuksien ensisijaisuuden tarkastelussa sekä lapsen vanhempien vanhemmuuden valmiuksien vahvistamisessa. Ajattelenkin, että sosiaalihojaajan kokemusta lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelystä on merkitystä hyödyntää lapsen kohtaamisen, kuulluksi tulemisen ja osallisuuden vahvistamisen näkökulmasta sekä vanhemmuuden valmiuksien tarkastelussa sosiaalityöntekijän työparina toimien.

Kokemukseni mukaan vanhempien kanssa työskennellessä lapsen äänen kuuluviin nostaminen ja lapsen huomioiminen prosessin keskiössä on sosiaalihojaajalle luontevaa. Yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa on mahdollista sopia vastuuasioista kohtavassa työssä ja sosiaalihojaajan vastuulla voi olla esimerkiksi lapsen kokemusmaailman, tunteiden ja tarpeiden esille tuominen. Sosiaalihojaaja pystyy arvioimaan yhdessä perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa lapsen tilannetta ja vanhemman valmiuksia sekä tuomaan esiin konkreettisella tavalla, kuinka niitä lastensuojelussa arvioidaan ja tuetaan, jolloin työstä tulee läpinäkyvämpää.

Sosiaalihojaaja voi työskentelyssä olla myös se, joka nostaa esiin vanhemman valmiuksien vahvuudet ja voimavarat. Näiden huomioimisella on tärkeä merkitys yhteistyön syntymisessä ja rakentumisessa, kun työskentely lähtee liikkeelle. Tämä vaatii konkretiaa ja ajattelun, että sosiaalihojaajan vahvuus oman ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen kautta tulee juuri tästä konkreettisuudesta, hän pystyy kertomaan kuinka niin vahvuudet kuin muutostarpeet käytännössä näkyvät lapsen elämässä. (Möller 2004, s. 39-41.)

Sosiaaliohjaaja voi siis myös pitää huolta vanhempien näkökulmasta ja sen esiin tuomisesta samalla sosiaalityöntekijän keskittyessä lapsen näkökulmaan ensisijaisesti. Civil (2018, s. 96) tuo esiin, että vanhempien kohtaamiset, jossa vanhemmille mahdollistuu heidän näkemystensä ja kokemusta kuuleminen ovat merkityksellisiä työskentelyssä. Itselläni ei ole kokemusta roolien jakamisesta niin, että työparit ottavat tapauksissa tarkasteluun erityisesti lapsen tai vanhempien näkökulman, mutta systeemisten viikkokokousten yhteydessä olemme jakaneet rooleja tiimiläisten kesken niin, että jokainen on pysähtynyt tutkimaan lapsen ja hänen perheensä tilannetta jonkun perheenjäsenen tai työntekijän näkökulmasta erityisesti. Ajattelen, että tällaista toimintatapaa voi kuitenkin ajatella laajennettavan myös viikkokokousten ulkopuolelle asiakas kohtaamisiin.

Systeemisen toimintamallin mukaisessa asiakastyössä on tärkeää arvioida ja reflektoida millaisesta palvelusta lapsi ja hänen perheensä voi hyötyä ja arvioida mistä sellaista palvelua, jota sosiaalityö itsessään ei voi tuottaa, voi saada. Oman työtaustani kautta olen pystynyt tukemaan asiakkaita, työparia ja systeemistä tiimiä niin palveluiden suunnittelussa ja arvioinnissa kuin käytännön kohtaavassa asiakastyössä. Käytännön kokemukseni on käsitykseni mukaan tukenut muun muassa siinä, kuinka perhetyö käytännössä työskentelee, millaisilla reunaehdoilla sekä mitä tällaiselta työltä voi vaatia ja odottaa. Lisäksi kokemukseni on auttanut asiakasprosessien suunnittelussa ja toteutuksessa asiakaslähtöisesti, kun olen pystynyt sanoittamaan asiakkaille jo palveluiden suunnitteluvaiheessa työskentelyn reunaehdot ja tavoitteita sekä konkretisoimaan työskentelytapoja ja sisältöjä. Näin olen sosiaaliohjaajana voinut tilanteessa lisätä asiakkaan tietoisuutta kyseessä olevasta tilanteesta ja siihen soveltuvista palveluista ratkaisematta tilannetta asiakkaan puolesta vaan yhdessä asiakkaan ja muun työryhmän kanssa. Tässä on merkityksellistä huomioda, että on myös tilanteita joihin työntekijöillä ei ole ratkaisuja, mutta ne voivat löytyä asiakkaalta itseltään tai verkostoista.

Sosiaaliohjaajan on siis mahdollista tuoda tiimiin sosiaalityön ulkopuolelta hankittavien palveluiden tuntemusta ja reunaehdot oman aiemman työkokemuksensa kautta sekä ohjauksellista osaamistaan tällaisiin tilanteisiin lisäämällä asiakkaiden tietoisuutta palveluista ja niiden mahdollisuuksista. Osaava sosiaaliohjaaja pystyy toimimaan tässä tilanteessa sosiaalityöntekijän työparina tuoden omaa kokemustaan esiin sanallistamalla palveluiden reunaehdot ja tarkastelemalla tavoitteita konkreettisesti

muodossa, niin että niistä tulee mahdollisimman ymmärrettäviä ja niihin sitoutuminen on eri osapuolten näkökulmasta mahdollista. Sosiaaliohjaajalla on koulutuksensa ja työkokemuksensa kautta syntynyt myös kyky osallistaa asiakasta hänen asioissaan ja huolehtia siitä, että asiakkaan ääni tulee kuuluviin niin palveluiden suunnittelussa, toteutuksessa kuin arvioinnissakin kuitenkin niin, että lapsen etu on aina ensisijainen.

Sosiaalityöntekijää ja -ohjaajaa sitoo samat eettiset periaatteet, joihin osallisuuden vahvistamisen lisäksi kuuluvat muun muassa oikeudenmukaisuus, asiakkaiden itsemääräämisoikeus sekä yksityisyyden suojaaminen (Niiranen ym., 2010, s. 118-119). Tästä on työntekijöiden yhteisvastuullisesti mahdollista huolehtia ja tässä sosiaaliohjaaja voi olla tukemassa ja auttamassa sosiaalityöntekijää työtä jakamalla. Sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja voivat tarvittaessa jakaa rooleja, jolloin työntekijäkohtaisesti asioista huolehditaan, oli kyse sitten sanallistamisesta tai osallistamisesta. Tämä vaatii sosiaaliohjaajalta rohkeutta ja ammatillisuutta, jotta hän voi tuoda oman ammatillisen osaamisensa osaksi systeemistä asiakastyötä ja näin lisäarvoa asiakastyöhön.

Sosiaaliohjaajilla, kuten itselläni, on usein paljon kokemusta asiakasrajapinnalla työskentelystä, josta ajattelen systeemisessä toimintamallissa olevan hyötyä sekä asiakkaille, työparityössä että tiimille ja edelleen monitoimijaiselle verkostolle. Perustelen tätä sillä, että havaintojeni mukaan sosiaaliohjaajilla on taustallaan jo paljon työkokemusta ennen kuin he työllistyvät lastensuojelun avohuollon sosiaalitoimeen. Kohtaava ja suhdeperustainen asiakastyö vaatii nähdäkseni harjaantuakseen niin koulutusta kuin kokemuksellista tietotaitoa, jota sosiaaliohjaajille on näin kertynyt.

5.4 Monitoimijainen verkostotyö

Systeemisen toimintamallin mukainen työskentely on aina monitoimijaista, jossa lapsi, hänen perheensä ja muut verkoston edustajat osallistuvat yhteistoimintaan yhteisen ymmärryksen ja yhteisten ratkaisuiden löytämiseksi. Systeemiseen toimintamalliin sisältyvä hypoteesityöskentely mahdollistaa niin lapsen, hänen perheensä kuin monitoimijaisen verkostoon kuuluvien ammattilaisten ja muiden läheisten näkökulmien ja kokemusten esille tuomisen, jakamisen ja tarkastelun. Moninäkökulmaisuus vahvistaa kompleksisessa lastensuojelutyössä tarvittavaa neutraaliutta, kokonaisvaltaisuutta sekä työskentelyn vaikuttavuutta ja laatua. (Civil ym., 2019, s. 11.)

Lastensuojelun sosiaalityössä on kokonaisvastuu huolehtia lastensuojelun asiakkuudessa olevien lasten palveluiden kokonaisuudesta. Vaikka lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on ensisijainen kokonaisvastuu lapsen tilanteesta, viranomaisyöstä ja työn koordinoinnista sekä tiedon hankkimisesta ja sen jakamisesta lapsen edun mukaisesti (Civil ym., 2019, s. 11-12), oma kokemukseni on, että sosiaaliohjaaja voi olla tässä aktiivisena työparina sosiaalityöntekijälle. Tällaisessa toimintamallissa työt ja vastuu on tärkeää jakaa selkeästi päällekkäisen työn välttämiseksi sekä erityisesti siksi, ettei mitään oleellista jää huomioimatta. Ajattelen, että sosiaaliohjaajan yksi keskeinen tehtävä monitoimijaisessa verkostotyössä voi olla koordinoida viranomaisyötyä, hankkia ja jakaa tietoa lapsen edun mukaisesti tai suunnitella ja koota tietoa etukäteen systeemiseen viikkotiimiin, jolloin tällainen taustatyö ei kuormita sosiaalityöntekijää niin paljon vaan työt ja vastuu jakautuu.

Ajattelen, että työn hyvä koordinoiminen monitoimijaisessa verkostotyössä pitää sisällään myös sen, että tietoa systeemisestä toimintamallista ja sen periaatteista jaetaan eri toimijoille riittävästi. Tässä korostuvat niin systeemisen tiimin jäsenten roolit kuin systeemisen toimintamallin tarkoitus. Systeemisessä tiimissä on kokemukseni mukaan tärkeää huomioida roolitus ja sanoittaa se selkeästi sekä asiakkaille, lähiverkostoille että yhteistyötahoille. Kaikkien tahojen valmistelu viikkokokouksiin on tärkeää, jotta työskentely hyödyttäisi asiakkaan tilannetta ja työstettävää teemaa, ydinkysymystä, mahdollisimman vaikuttavasti ja monitoimijainen verkosto voisi osaltaan valmistautua siihen riittävällä tavalla tuoden oman asiantuntijuutensa systeemisen tiimin ja ennen kaikkea lapsen ja hänen perheensä käyttöön.

Olen havainnut, että asiakkaan on toisinaan haastavaa hahmottaa hänen ympärillään toimivien eri työntekijöiden verkostoa, heidän rooliaan ja millaisista asioista he ovat vastuussa tai mistä he voivat päättää. Näistä asioista on tärkeää keskustella asiakkaan kanssa rauhassa eikä olettaen, että asiakkaalla on ymmärrys palvelukokonaisuudesta tai sen osista. Tämä on mielestäni yksi näkökulma, miksi on perusteltua, että sosiaaliohjaajan rooli systeemisessä tiimissä määritellään.

Asiakkaan lisäksi myös verkostoilla on oikeus siihen, että he saavat riittävästi tietoa niin systeemisen tiimin rooleista, systeemisestä työskentelytavasta kuin ydinasiasta, josta verkostotapaamisella on tarkoitus keskustella ensisijaisesti, jotta verkoston

jäsenet voivat omasta näkökulmastaan valmistautua tapaamiseen. Tämä ydinasia on sellainen, josta on yhdessä lapsen ja/tai hänen perheensä kanssa etukäteen sovittu ja se on lapsen ja hänen perheensä näkökulmasta keskeinen ratkaistava asia tai kysymys. (Civil ym., 2019, s. 13-14.)

Monitoimijaisessa verkostotyössä on kuitenkin aina tärkeää muistaa yksilöllisyys lapsen ja hänen perheensä tarpeista käsin, millaisesta verkostoyhteistyöstä lapsi ja hänen perheensä hyötyy ja millainen työskentely juuri heidän osallisuuttaan ja tilannettaan vahvistaa. (Civil ym., 2019, s. 12.) Tässä kuulevan ja kohtaavan sosiaaliohjaajan on mahdollista olla asiakkaiden tukena ja kutsua monitoimijaista verkostoa koolle sen mukaan mitä siitä on yhdessä perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa sovittu.

5.4.1 Yhteistyö viranomaisverkostoissa

Lastensuojelutyössä on nähdäkseni tahtotila pyrkiä käymään keskusteluja aina tarvittaessa asiakasasioista sekä työparin, tiimin kuin monitoimijaisen verkoston kanssa edistäen näin asiakkaan asioita oikea-aikaisesti ja riittävällä tavalla. Kokemukseni mukaan lähimpien viranomaisverkostojen kanssa on myös tärkeää rakentaa yhteistyötä ka käytäntöjä kuten säännöllisiä yhteistyöpalavereita, jossa käydä läpi muita kuin asiakasasioita kuten ilmiötason kysymyksiä. Näiden yhteistyötapaamisten tärkeys on tullut itselleni selkeästi esille, näissä tieto vaihtuu riittävän usein eikä synny klikkejä, jotka voisivat haitallisesti vaikuttaa asiakastyöhön, silloin kun asiakasasioissa kokoonnutaan. Samalla työntekijöiden välille syntyy parempi luottamus ja ymmärrys toisen toimijan työstä ja sen reunaehdoista sekä näkökulmista, joista työtä tehdään.

Ajattelen, että tällainen viranomaistyö on asiakkaiden edun mukaista ja tuottaa asiakkailla mahdollisimman tarkoituksenmukaisia ja oikea-aikaisia palveluita. Kokemukseni mukaan tällainen toimintamalli tukee myös yhteistyötä ja tiedonvaihtoa asiakasasioissa. Kun pohdin sosiaaliohjaajan roolia viranomaisyhteistyössä, ajattelen sen olevan siinä, että sosiaaliohjaajan on mahdollista huolehtia, että yhteistyötapaamisia on riittävän usein, yhteistyökumppaneihin ollaan yhteydessä ja yhteistyötä kehitetään, yhteisiin tapaamisiin valmistaudutaan riittävällä tavalla ja itse tapaamisissa sosiaaliohjaaja tuo omasta ammatillisesta roolistaan käsin asiantuntemuksensa ja osaamisensa ja kokemuksellisen tietonsa yhteiseen keskusteluun.

Tynjälä ym. (2010, s. 258) tuovat esiin ajatuksen, että asiantuntijuus ja oppiminen ovat sosiaalisia ilmiöitä. Systeemisessä toimintamallissa niin asiakkaat, heidän läheiset kuin työntekijät, jokainen omasta roolistaan ja asiantuntijuudestaan tuo ja antaa yhteiseen pohdintaan elementtejä, joka johtaa toinen toiselta oppimiseen ja tätä kautta mahdolliseen uuden tiedon muodostumiseen. Tiedon muodostumisen myötä myös päätöksiä ja ratkaisuja on helpompaa ja mahdollista tehdä niin, että sekä lapsi- että vanhempireskeisyys lapsen edun, suojelun ja oikeuksien mukaan toteutuu. Tämä vaatii monitoimijaisessa verkostossa luottamuksellista ja avointa suhdetta, jotta asioista, kipeistäkin, on mahdollista puhua, ja lapsi ja hänen perheensä tulee kuulluksi ja kohdatuksi sekä autetuksi parhaalla mahdollisella tavalla.

6 SYSTEEMINEN VIIKKOKOKOUS

Systeemisessä toimintamallissa viikkokokoukset ovat kolmas keskeinen osa, ydinelementti toteavat Aalto ja Isokuorti (2019, s. 11). Viikkokokouksilla on tärkeä merkitys tiimin asiakastyön ohjaamisessa, lisäksi kokoukset toimivat yhteisenä oppimisrakenteena, jossa systeeminen kyky ajatella ja reflektoida kehittyvät, joka edelleen tukee työhyvinvointia. Samalla tiimi omaksuu yhteisen tavan tehdä asiakastyötä, jonka ajattelun olevan tärkeää asiakasnäkökulmasta, sillä näin asiakkaille mahdollistuu tasalaatuisemmat palvelut, jotka ovat heidän oikeutensa. (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 17-18, 23.)

Systeemisen toimintamallin tavoitteena on systeemisen ajattelutavan työskentelyyn kasvaminen. Tässä korostuu systeemiseen toimintamalliin kouluttautuminen ja sen ymmärtäminen. Ajattelutapaan liittyy yhdessä tietämisen tapa, joka on ”ei tietämisen” ja asiantuntijuuden välissä. Systeemisessä ajattelutavassa korostuu reflektointi ja hypoteesit, joista on pyrkimys kasvattaa systeemisen tiimin tapa toimia myös systeemisten viikkokokousten ulkopuolella, koko työprosessien ajan. (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 12, 16-17, 25.)

6.1 Viikkokokouksen rakenne

Systeemisellä viikkokokouksella on tietty rakenne, jossa tiimin tavoitteena on käsitellä lapsen ja hänen perheensä tilannetta niin, että tiimi pysähtyy heidän asioiden äärelle yhteisesti refleктоimaan eri näkökulmista, työskentelyn suuntaa suunnitellaan ja hypoteeseja muotoillaan sekä työstettävien asioiden suunnasta päätetään. Kokouksiin valmistautuminen on merkityksellistä, jotta tiimi saa kaiken oleellisen informaation tilanteesta yhteisen työskentelyn tueksi. (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 16-17.) Ajattelun, että viikkokokouksen valmistelussa lapsen ja hänen perheensä tilanteen tunteva sosiaaliohjaaja voi joko sosiaaliohjaajan työparina tai itsenäisesti valmistella ja taustoitaa lapsen ja hänen perheensä tilannetta. Oma tapani on ollut koota taustatietoa

fläppitaululle ja kokouksessa yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa esitellä lapsen ja hänen perheensä tilannetta. Tämän tavan hyötynä näen sen, että näin kahden työntekijän työpanos ei kulu tiedonkeruu vaiheessa, mutta viikkokokouksessa työntekijät voivat täydentää toisiaan informaatiota jakaessaan ja siitä tulee moniäänisempää, kuitenkin niin, että esittely pysyy tiiviinä kokonaisuutena.

Ryhmämuisti on yksi työkalu, jolla on mahdollista tukea osallistujien mahdollisuutta pitää mielessä viikkokokouksen aihe, suunta ja tavoitteet. Kirjaamiskäytännöt voivat vaihdella, asioita voidaan dokumentoida sekä sähköisesti että esimerkiksi fläppitaululle ja sähköisessä järjestelmässä tarkemmin dokumentoida näkemyksiä, eriäviäkin. Fläppitaulua apuna käyttäen on mahdollista saada näkyviin osallistujille reaaliaikaisena työskentelyssä käytettäviä välineitä ja jäsennyksiä kuten sukupuu ja hypoteesit. Ryhmämuisti auttaa arvioimaan työskentelyn etenemistä ja konkretisoimaan työskentelyssä muotoutuvia hypoteeseja sekä tarvittaessa tarkentamaan tai muuttamaan niitä. Lisäksi se mahdollistaa asioihin palaamisen kuten perheen voimavaroihin ja lapseen kohdistuvat mahdolliset riskit ja luo näin osallistujille mielikuvan prosessin etenemisestä ja millaisista asioista on tärkeää keskustella. Se myös tuo näkyväksi, että osapuolten näkemykset on kuultu, kun ne tulevat kirjatuiksi reaaliaikaisesti ja näin osallistujat ja asiakas, mikäli hän osallistuu viikkokokoukseen, saavat kokemuksen, että heidän äänensä on kuultu, mikä edelleen vahvistaa osallisuuden kokemusta. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 16-17; Kontiainen & Skyttä, 2010, s. 121-123.)

Civil ym. (2019, s. 15) tuovat esiin, että dokumentoinnissa on tärkeää huomioida lastensuojelutyön läpinäkyvyys, jota sekä asiakastapaamisilla että viikkokokouksissa on mahdollista vahvistaa muun muassa fläppityöskentelyllä. Itselläni on ollut tapana koota fläppitaululle taustatietoja ennen viikkokokousta muun muassa aikajanaa hahmotellen ja perheterapeutti on vastannut fläppityöskentelystä kokouksen aikana. Olen kokenut fläppityöskentelyn etuna sen, että se auttaa nopeasti hahmottamaan mitä aiemmin on tehty, mihin on päästy ja mikä seuraavaksi on merkityksellistä lapsen ja hänen perheensä kannalta sekä huomioi voimavarat ja lapsen elämässä muutosta edellyttävät asiat. Olen kokenut tällaisen rakenteen viikkokokouksessa toimivaksi, sillä se takaa, että kaikkien osallistujien näkökulmat huomioidaan ja dokumentoidaan ja niitä voidaan tutkia yhdessä niin tiimin kuin asiakkaiden ja monitoimijaisen verkoston kanssa. Fläpille kirjattuihin asioihin on helppo palata niin tapaamisen aikana kuin myöhemmillä tapaamiskerralla, kun ne ovat yhtäaikaaisesti kaikkien käytössä visuaalisessa

muodossa. Tilanteissa, joissa asiakas ei ole ollut fyysisesti läsnä systeemisissä viikkokokouksissa, lapsen ja hänen perheensä kanssa on näiden dokumenttien avulla mahdollista käydä läpi, miten systeemisessä viikkokokouksessa ydinkysymystä on käsitelty.

6.2 Dialogi ja reflektio

Kupias ym. (2014, s. 221-228) tuovat esiin, että dialogisuuden avulla yhdistyy yksilöiden osaaminen, se on yhteistä ajattelua, ei omista näkökannoista tiukasti kiinnipitämistä ilman kuuntelemisen positioon asettumista. Kun näkökulma esitetään yhden tiimiläisen toimesta, muiden tehtävänä on jatkaa näkökulman tarkastelua ja työstämistä niin, että syntyy uusia oivalluksia reflektion avulla, joihin yksin kukaan ei ole päässyt, vaan kaikkien osaamisen ja kokemuksen yhdistäminen synnyttää näitä. Dialogille keskeisiä edellytyksiä ovat aito kuuntelu, joka vaatii sekä halua että taitoa kuunnella, itsensä selkeää ilmaisemista silloinkin, kun omat näkemykset ovat vielä keskeneräisiä tai vasta muodostumassa, kunnioitus ja arvostus niin itseä kuin muita kohtaan sekä reflektointi. Jotta dialogi ja sitä kautta uuden oppiminen ja kehittäminen mahdollistuu, vaatii se turvallista ympäristöä ja ilmapiiriä tuekseen, jotta tiimin jäsenet uskaltavat ilmaista itseään avoimesti, tiedon jakaminen on saumatonta ja jokapäiväinen työssä oppiminen mahdollistuu.

Viikkokokouksissa on tärkeää, että kaikki systeemisen tiimin jäsenet osallistuvat kokouksiin ja tuovat omasta ammatillisesta roolistaan asiantuntemuksensa yhteiseen reflektioon avoimella ja arvostavalla tavalla. Samalla tiimiläisten tehtävä on aktiivisesti tarjota kollegiaalisista tukea ja apua vastuusosiaalityöntekijälle kompleksissa tilanteissa jakaen vastuuta (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 16-17). Olen kokenut, että sosiaaliohjaajan ammatillinen osaaminen ja asiantuntemukseni ovat olleet merkityksellinen lisä systeemisten viikkokokousten reflektiossa tarjoten moninäkökulmaisuutta sosiaaliohjaajan ammattitaidon kautta. Olen saanut jakaa ammatillista ja kokemuksellista vuorovaikutussuhteiden osaamistani näissä kokouksissa ja antaa näin kollegiaalista tukea asiakastilanteiden käsittelyyn sosiaaliohjaajan roolista.

Reflektio vaatii toteutuakseen pysähtymistä niin, että tiimi ja tiimin jäsenet tutkivat omaa toimintaansa ja ajatteluaan, arvioivat ja vertailevat näkemyksiään ja

kokemuksiaan sekä kyseenalaistavat ja punnitsevat omia vaikuttimiaan ja toimintaansa. Reflektoinnissa on erotettavissa erilaisia tasoja, ne voivat kohdentua niin toiminnan sisältöön, toiminnan tapaan tai pohtimaan toiminnan syitä ja seurauksia. Keskeistä on, että asioiden äärelle pysähtyminen auttaa tiimiläisiä ymmärtämään ja edelleen muistamaan syvemmin käsiteltäviä teemoja, joka edelleen auttaa tietotaidon lisääntymisessä ja joustavassa käytössä arjen asiakastilanteissa. (Kupias ym., 2014, s. 219-220.)

Reflektiossa merkityksellisenä esiin nousee havaintojeni mukaan myös aikaan ja tilaan asettuminen, jotka mahdollistavat aidon läsnäolon. Ajattelen, että systeemisten viikkokokousten käyttöön on hyvä varata aikaa ja tilaratkaisuiltaan riittävän kokoinen työskentelytila, joka on mahdollisimman rauhallinen ja viihtyisä ja josta löytyy valmiiksi tai johon on mahdollista muodostaa työskentelypiste muun muassa fläppityöskentelyä varten. Havaintoni on, että tilaratkaisulla on vaikutusta dialogiseen työskentelyyn sekä vuorovaikutukseen systeemisten viikkokokouksen aikana ja tästä syystä asiaan on nähdäkseni merkityksellistä kiinnittää huomiota niin, että tila rakentuu dialogisuutta ja vuorovaikutusta tukevaksi paikaksi. Ajattelen, että tämän asian huomioiminen voi olla sosiaaliohjaajan vastuulla, joka varmistaa, että tila on aina oikeaan aikaan käytössä ja tilasta löytyy kaikki tarvittava materiaali yhteistä työskentelyä varten. Kupias ym. (2014, s. 233-234) tuovat esiin, että jos tiimissä olevilla yksilöillä ei ole paikkaa ja aikaa jakaa heillä olevaa osaamistaan, kokemustaan ja kehittämisideoitaan, jää ne yksittäisten työntekijöiden tiedoksi ja toimintatavoiksi, jolloin yhteistä oppimista ja kehittymistä ei synny ja mahdollisissa henkilöstövaihdoksissa tietotaito ei jää tiimin hyödynnettäväksi.

Viikkokokouksessa reflektointi on mielestäni tärkeää, jotta ”hiljainen tieto” voidaan muuttaa sanalliseen muotoon. Tämä lisää moninäkökulmaisuutta ja yhdessä asioiden läpikäynti lisää myös moniäänisyyttä, josta näkemykseni mukaan hyötyjänä on erityisesti asiakas, mutta myös työntekijät, jotka samalla saavat mahdollisuuden laajentaa ja monipuolistaa omaa osaamistaan ja tätä kautta ammattitaitoaan. Tässä tärkeää on mielestäni kuitenkin erottaa, että erilaiset näkökulmat tai erimielisyys eivät ajaudu henkilökohtaiselle tasolle vaan niiden tarkoitus on edistää lapsen ja hänen perheensä hyvinvointia ja lisätä lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän mahdollisuutta tutkia lapsen ja perheen asiaa moninäkökulmaisesti. Sosiaaliohjaajan virkavelvollisuus näissä tilanteissa on tuoda kaikki olemassa oleva tietonsa ja osaamisensa

sosiaalityöntekijän arvioinnin tueksi, jotta päätökset, joita sosiaalityöntekijä tekee yhdessä lapsen ja hänen perheensä, työparin sekä tiimin kanssa palvelevat mahdollisimman hyvin ja vaikuttavat myönteisellä tavalla lapsen suojeluun ja hyvinvointiin.

Reflektiossa myös kokemukset ja tieto vaihtuu, joka edelleen mahdollistaa uusien näkökulmien ja tulkintojen muodostumisen mahdollisuuden ja sitä kautta hypoteesit. Hypoteesien tekeminen ei vaadi tietämisen kulttuuria vaan se voi muodostua sirkulaarisista kysymyksistä, ihmettelystä, eikä siinä ole tarve tietää ja tehdä päätöksiä eikä ratkaisuja välittömästi. (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 12-13.) Ajattelen, että kompleksista tilanteista on mahdotonta löytääkään absoluuttisia totuuksia, mutta refleктоimalla ja dialogisessa keskustelussa voi havaita tilanteeseen sopivimmat ratkaisuehdotukset, joista asiakkaiden kanssa on merkityksellistä keskustella.

6.3 Hypoteesit

Lapsen ja perheen tilanteen äärelle pysähtyminen ja yhteinen tutkiminen on merkityksellistä systeemisessä toimintamallissa, jossa hypoteesit avartavat ja jäsentävät ajattelua. Tavoitteena on, että kun ongelmaa lähestytään hypoteesien kautta, painopiste siirtyy siihen, mistä on kysymys ja mitkä asiat siihen voivat vaikuttaa. Vaikka hypoteesityöskentely on tärkeää ja merkityksellistä, piilee siinä myös vaaransa. Liian valmiit ja varmat hypoteesit voivat aiheuttaa sen, ettei työntekijä enää kuule asiakkaiden ja muiden tiimiläisten ja/tai verkoston näkökulmia ja heiltä saatavaa tärkeää uutta tietoa vaan pyrkimyksenä on saada muut näkemään asiat kuten itse on tulkinnut. Hypoteesien tavoitteena onkin toimia apuvälineinä aukaisemaan keskustelua ja hyödyllisiä uusia näkökulmia, jotka voivat toimia myötävaikuttamassa muutosprosessissa. (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 12-13, 16-17, 22-23.)

Hypoteesien rakentaminen niin, että työryhmän jäsenet viikkokokousten aikana asetuvat eri perheenjäsenten rooliin ja pohtivat roolien kautta perheen tilannetta ja siihen vaikuttavia tekijöitä on merkityksellistä. Hypoteesit voidaan nähdä työntekijän toimintaa ohjaavina alustavina tulkintavaihtoehtoina työskentelyä ohjaamassa, kun ne ovat perusteltuja ja lasta ja perhettä kunnioittavia. Hypoteesit voivat myös nostaa esille näkökulmia asioiden välisestä sirkulaarisuudesta vuorovaikutussuhteissa. Hypoteesien tehtävä on syyllistämisen sijaan lisätä eri perheenjäsenien ymmärrystä heidän

elämäntilannettaan kohtaan. Useiden eri hypoteesien tietoinen tutkiminen vahvistaa systeemistä ajattelua ja edelleen mahdollisimman monen ihmisen ja heidän välistensä suhteiden huomioimista. Työskentelyä ohjaavien hypoteesien tehtävänä on toimia ajattelua avartavina ja toiveikkuutta lisäävinä tulkintavaihtoehtoina ja samalla välttää yksiselitteisiä tulkintoja, sillä yhtä oikeaa hypoteesia ei ole. Hypoteeseista tulee aina seurata jokin ajatus siitä, miten tästä eteenpäin, toimintasuunnitelman kannalta useat hypoteesit antavat mahdollisuuden ratkaisuehdotusten löytämiseksi. Näkökulmien löytämisessä on tärkeää huomioida perheenjäsenten omat hypoteesit, lastensuojelun työntekijän hypoteesit sekä verkoston muiden jäsenten hypoteesit. (Aaltio & Iso-kuortti, 2019, s. 12-14.)

Sosiaalihojaajien ja -työntekijöiden koulutus eroaa toisistaan samoin kuin työtehtävät, joihin nämä kaksi ammattikuntaa ohjautuu. Tämä mielestäni tuo esiin kuinka tärkeää on, että sosiaalihojaajat työskentelevät osana systeemistä tiimiä ja systeemissä viikkokokouksessa ja tuovat näin omaa ammatillista osaamistaan ja kokemuksellista tietoutta osaksi systeemistä toimintamallia. Sosiaalihojaaja voi aktiivisesti toimiesaan tuoda viikkokokouksissa esiin omia havaintojaan, tulkintojaan ja jäsenyyksiään hypoteeseja pohdittaessa, joka mahdollistaa osaltaan asiakkaan tilanteen tutkimista.

6.4 Työhyvinvointi

Yksi systeemisen toimintamallin kansallisista tavoitteista on ollut parantaa systeemisen tiimin henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä hillitä työntekijöiden vaihtuvuutta. Tavoitteeseen pääsemiseksi on arvioitu, että asiakasmääriä on tarpeen rajata ja sosiaalityössä on mahdollistettava työn laadukas ohjaus ja tuki. Työntekijöiden osalta merkityksellistä on lisäksi sosiaalityön arvot ja etiikka työssä niin, etteivät ne ole ristiriidassa organisaation arvojen, toimintakulttuurin ja resurssien kanssa. (Lahinen ym., 2017, s. 11; Aaltio & Isokuortti, 2018, s. 19.) Eettisesti kestävä, omien arvojen mukainen työ, joka kohtaa organisaation arvojen kanssa on merkityksellinen työhyvinvointia tukeva elementti. Tarkkonen (2012, s. 26-33) kuvaa työhyvinvoinnin eettistä perustaa ja arvoja, jossa etiikan kannalta keskeistä on huolenpito, totuus ja kohtuus ja työhyvinvointitoiminnan arvoja muun muassa yhteistyö, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus sekä osaaminen. Tarkkonen (2012, s. 21-25) kuvaa työhyvinvointia myös niin toiminnallisena kuin tavoitteellisenakin asetelmana, jossa

työturvallisuus, työkyky ja työssä jaksaminen sekä henkinen hyvinvointi korostuvat organisaation tasolla samalla kun yksilön näkökulmasta työn mielekkyys, työhallinnan tunne, arvostuksen ja turvallisuuden kokemus sekä voimaantuminen ovat keskeisiä päämääriä.

Systeemisen toimintamallin yhtenä asiakaslähtöisyyttä, mutta myös työhyvinvointia edistävänä näkökulmana on työn ja vastuun jakaminen viikkokokouksissa, joka linkittyy työssä jaksamiseen. Jokaisen tiimin jäsenen velvollisuus on tuoda omaa asiantuntijuuttaan omasta roolistaan käsin yhteisiin viikkokokouksiin. Näkemysni mukaan tarkoituksena näissä kokouksissa ei ole väitellä siitä, kenen näkemys on oikea vaan lähtökohtana on yhteinen päämäärä, lasten sekä heidän perheidensä hyvinvoinnin edistäminen. Arvioni mukaan työn ja vastuun jakaminen lisää työssä jaksamista, turvallisuuden tunnetta ja työhallinnan tunnetta, joilla on vaikutusta niin asiakas kuin työntekijä tasolla. Näiden tunteiden lisäämisen keinoina ajattelen olevan luottamuksen ja hyvän ilmapiirin merkityksen sekä ”ei tietämisen kulttuurin” mahdollisuuden. Kun asioista keskustellaan, tärkeää on huomioida toisia ja asiakasta kohtaan arvostava puhetapa, vaikka asiakas ei olisi paikalla (Aaltio ja Isokuortti, 2019, s. 17).

Ajattelen, että tiimin keskinäiset viikkokokoukset ovat merkityksellisiä työntekijöiden jaksamisen ja kuormittumisen ehkäisyn näkökulmasta, mutta myös ohjauksen ja tuen näkökulmasta. Viikkokokouksiin on mahdollista kutsua toisinaan mukaan myös asiakkaita ja/ tai verkostoja, kuitenkin niin, että tiimin on huolehdittava siitä, että sille jää myös riittävästi aikaa keskinäiseen asiakastyön ohjaukseen, reflektointiin sekä oppimiseen. Viikkokokouksissa on lisäksi merkityksellistä, että niissä mahdollistuu turvallinen ilmapiiri, jossa työntekijä voi avoimesti tuoda esiin asiakastyön synnyttämiä ajatuksiaan ja tunteita sekä omaa toimintaansa ja reflektoida niitä yhdessä tiimin kanssa. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 17-18). Kupias ym. (2014, s. 83) toteavat, että hyvä kokous muodostuu tunteesta ja tiedosta ja vahvistaa sitä kautta yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Yksi työhyvinvointia edistävä näkökulma onkin työntekijöiden tunteiden jakaminen. Avoimella tunteiden jakamisella tässä yhteydessä tarkoitan ensisijaisesti työn nostattamia tunteita kuten turvallisuuden ja työhallinnan tunnetta mutta myös työn mielekkyttä, uteliaisuutta ja inspiraatiota. Ajattelen, että avoimen tunteidenjakamisen kautta työntekijöille mahdollistuu tunne, että heitä kuullaan ja ymmärretään ja heidän

tunteensa ja niiden vaikutus työhön huomioidaan paremmin. Hyvinvoivat työntekijät ovat kokemukseni mukaan motivoituneita ja innostuneita työstään ja pystyvät työtilanteissa kuten viikkokokouksissa hyvin suoriutuksiin, joka palvelee erityisesti asiakkaita, mutta myös systeemistä tiimiä ja laajemmin monitoimijaista verkostoa.

Systeemisen toimintamallin mukaisessa työskentelyssä lastensuojelussa tunteiden merkitys korostuu, mikä tarkoittaa, että työntekijöiden pitää oppia tunnistamaan itsessään tunteita, joita asiakastyö herättää ja käyttää näitä tunteiden synnyttämiä reaktioita informaationaan (Lahtinen ym. 2017, s. 24). Työhyvinvoinnin näkökulmasta ajattelen tämän tarkoittavan sitä, että tunteet tulee huomioida, niille tulee antaa tilaa ja niistä on tärkeää keskustella systeemisessä viikkokokouksessa, sillä ne voivat vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tunteilla voi olla myös kokemukseni mukaan toimintaa ohjaava vaikutus, joka korostaa sen merkitystä, että niitä on tärkeää tarkastella, jotta työskentely pysyy läpinäkyvänä. Tunteiden tarkastelu on havaintojeni mukaan merkityksellinen teema myös asiakastyössä, ei vain työhyvinvoinnin näkökulmasta. Asiakas usein havaitsee työntekijässä olevat tunteet ja päinvastoin. Ne voivat heijastua muun muassa puheesta, äänestä tai käyttäytymisestä. Näistä on tärkeää päästä puhumaan asiakkaan kanssa, jottei virhetulkintoja synny tai ne vaikuta päätöksentekoon.

Yksi näkökulma tunteisiin on myös työssä tapahtuva mahdollinen sijaistraumatisoituminen. Lastensuojelutyö on haastavaa ja palkitsevaa työtä, joka kuitenkin voi pikkuhiljaa johtaa kohti sijaistraumatisoitumista, mikäli työhön liittyvistä tunteista ei puhuta ja tietoisesti tunnekuormaa pureta säännöllisesti. Työnohjaus, niin ryhmämuotoinen kuin yksilö, on yksi toimiva ja lastensuojelutyössä kokemukseni mukaan yleisesti käytetty tukirakenne. Ajattelen kuitenkin, ettei se yksin ole riittävä tukirakenne vaan viikkokokouksien yhteydessä tunteiden käsittely on merkityksellistä työhyvinvoinnin ja sijaistraumatisoitumisen ennaltaehkäisyn kannalta ja sille tulee olla aikaa ja tilaa. Viikkokokouksien tulisikin toimia työnohjauksellisesti niin, että niissä olisi aikaa reflektioon, dialogiin sekä päätöksentekoon kuten Aaltio ja Isokuorti (2019, s. 16-18) ovat todenneet. Lisäksi tunteiden käsittelylle on tärkeää mahdollistaa myös arjen työtilanteiden yhteydessä tilaa sekä purkumahdollisuuksia niin tiimiläisten kuin konsultoivan sosiaalityöntekijän kanssa.

Olen saanut työurani varrella työskennellä usean esihenkilön alaisuudessa ja havainnut, että esihenkilön esimerkki tunteiden jakamisesta ja käsittelyssä on ollut tiimin näkökulmasta merkityksellistä. Kokemukseni on, että tilanteissa, joissa esihenkilö

omalla esimerkillään pystyy näyttämään muun muassa epävarmuutta ja haavoittuvuutta antaa luvan ja tilaa myös tiimiläisten tuoda esiin kokemuksia ja niihin liittyviä tunteita sekä tarjoaa hyvän maaperän tunteet sallivalle ilmapiirille.

6.5 Henkilöstösuunnittelu

Työyhteisö siellä toimivine jäsenineen muokkaa käsitystä siitä millainen ymmärrys heillä on omasta työstään ja tiimistään tai laajemmin organisaatiosta ja sen toiminnasta (Niiranen ym. 2010, s. 130). Konsultoiva sosiaalityöntekijä johtaa systeemisen tiimin asiakastyötä ja tarjoaa tukensa näin työntekijöille. Asiakastyön tuki on välttämätön vaativaa lastensuojelutyötä tekeville ja vahvistaa niin työntekijöiden kuin asiakkaidenkin oikeusturvaa. Konsultoivalla sosiaalityöntekijällä tulee nähdäkseni olla osaamista myös ohjata ja tukea sosiaaliohjaajan työtä ja hänen ammatillista kehittymistään.

Sosiaaliohjaajan roolin näkökulmasta ajattelenkin, että konsultoivan sosiaalityöntekijän on merkityksellistä tuntea sosiaaliohjaajan työtä, huomioida ja arvostaa sitä sekä ymmärtää sen merkitys systeemistä lastensuojelun sosiaalityötä tekevässä tiimissä. Ajattelen lisäksi, että konsultoivan sosiaalityöntekijän on ymmärrettävä ja kunnioitettava sosiaaliohjaajan työtä ja roolin tuomaa merkitystä systeemisessä tiimissä, joka osaltaan tukee sosiaaliohjaajan identiteettiä ja roolin merkitystä. Myös systeemisen tiimin jäseniltä vaaditaan rohkeutta ja avoimuutta ottaa sosiaaliohjaaja osaksi tiimiä ja luottaa hänen ammattitaitoonsa ja kykyynsä tehdä erityis- ja vaativan tason asiantuntijatyötä. Tässä konsultoiva sosiaalityöntekijä voi nähdäkseni olla tukemassa ja omalla esimerkillään vahvistamassa sosiaaliohjaajan asettumista omaan rooliinsa tiimissä.

Oma kokemukseni on organisaatiosta, jossa sosiaaliohjaajien paikka systeemisissä tiimeissä on vakiintunut ja organisaatiolla ja tiimeillä on jo pitkä kokemus sosiaaliohjaajan roolista tiimissä. Tämä on kuitenkin rakentunut ajan saatossa kehittämistyön tuloksena, jossa sosiaaliohjaajat ovat itse olleet aktiivisessa roolissa työtään kehittämässä johdon ja muun työyhteisön tuella ja ohjauksella. Pohdin kuitenkin systeemisii tiimejä, joissa sosiaaliohjaaja ei vielä työskentele ja kuinka tärkeää on jäsentää sosiaaliohjaajan roolia, jotta työskentelyn käynnistyminen olisi mahdollisimman helppoa ja vaivatonta. Sosiaaliohjaajalle on nähdäkseni löydettävissä systeemisessä tiimissä rooli

ja sitä kautta tehtävänkuva, mutta sen kirkastamiseksi ja yhtenäistämiseksi on tehtävä kansallisella tasolla tutkimusta, joka ohjaa kirjaamaan auki sosiaaliohjaajan roolia.

Kun ajattelen systeemistä tiimiä ja sen henkilöstörakennetta, johon kansallisesti ei ole määritelty sosiaaliohjaajan roolia, herättää se pohtimaan asiaa vielä henkilöstösuunnittelun näkökulmasta. Mäki ym. (2014, s. 41) tuovat esiin, että henkilöstösuunnittelussa on otettava huomioon henkilöstörakenteen määrälliset ja laadulliset muutostarpeet ja ennakoiden tätä tehtävä suunnitelmaa muutostarpeista lähtökohtaisesti usealle vuodelle kerrallaan samoin kuin henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeista. Tätä taustaa vasten pohdin, kuinka organisaatioissa tämä on huomioitu sosiaaliohjaajien roolin kannalta siitä lähtien, kun systeeminen toimintamalli on kansallisella tasolla lanseerattu ja sitä on lähdetty juurruttamaan.

7 POHDINTA

Olen tarkastellut tässä tutkimuksessani sosiaaliohjaajan roolia systeemisessä toimintamallissa autoetnografisen lähestymistavan keinoin omien työarjessa syntyneiden kokemusteni, havaintojeni, tulkintojeni ja tuntemusteni kautta sekä peilannut niitä kirjallisuudessa ja tutkimuksissa rakentuneeseen tietoon. Tutkimukseni keskiössä on ollut

oma refleksiivisyyseni sekä reflektiot, jotka ovat tapahtuneet luonnollisissa kohtaamisissa niin asiakkaiden kuin tiimin ja muiden kollegoiden kanssa sekä monitoimijaisen verkostojen kanssa.

Pyrkimykseni on vielä koota yhteen tutkimuksessani esiin nostamiani havaintoja ja tulkintojani kokemusteni kautta sosiaaliohjaajan roolista systeemisessä toimintamallissa lastensuojelun avohuollossa kontekstissa. Tavoitteeni tälle tutkimukselle on ollut, että se herättäisi keskustelua sosiaaliohjaajan roolista systeemisessä toimintamallissa, jotta sosiaaliohjaajan rooliin kiinnitettäisiin jatkossa enemmän huomiota, sitä tutkittaisiin kansallisella tasolla lisää ja laajemmin niin, että sosiaaliohjaajat itse osallistuvat roolin tutkimiseen ja tiedon tuottamiseen aktiivisesti.

Tämän tutkimuksen tarkoitus ei ole ollut vähätellä tai väheksyä systeemisessä lastensuojelun toimintamallissa toimivien muiden toimijoiden roolia ja ammatillista osaamista vaan tuoda ainoastaan esiin sosiaaliohjaajan roolin kautta jäsentynyttä näkökulmaa sosiaaliohjaajan roolista. Olen tässä tutkimuksessani pyrkinyt osoittamaan kuinka sosiaaliohjaaja voi toimia systeemisessä tiimissä vahvana ja tasavertaisena tiimin jäsenenä tuoden omaa koulutuksellista ja ammatillista osaamistaan koko tiimin ja erityisesti asiakkaiden käyttöön niin, ettei hänen tehtävänsä ole kuitenkaan viedä keneltäkään mitään pois tai syrjäyttää muiden toimintaa systeemisessä tiimissä, viikkokokouksessa tai asiakastyössä.

Ajattelen, että sosiaaliohjaajan työ systeemisessä lastensuojelun toimintamallissa voi parhaimmillaan olla vahvaa työpariutta, jossa työntekijöillä on selkeät roolit. Se kattaa niin lapsi- kuin vanhempikeskeisen ajattelun, asiakasprosesseiden suunnittelun ja toimeenpanon vahvistamisen, kuten perhetyön järjestämistä, sijaishuoltopaikan kontaktointia tai lausuntopyyntöjä yhteistyötahoille. Se voi edelleen olla vahvaa dokumentointia, reflektiokumppanuutta jokapäiväisessä arjen työssä sekä työskentelyä monitoimijaisen verkoston kanssa. Asiakkaiden kanssa se on yhteydenpitoa, tapaamisten järjestämistä ja valmistelua, kohtaamisissa vahvaa suhdeperustaista työtä, roolia asioiden esiintuomisessa ja puheeksi ottamisessa sekä asioiden avaamisessa ja niistä keskustelua, asiakkaan äänen kuulemista ja palauttamista niihin asioihin, joista asiakas puhuu hänen sanoillaan, jonka reaaliaikainen dokumentointi mahdollistaa. Sosiaaliohjaaja voi monitoimijaisissa verkostoissa tehdä systeemistä mallia tunnetuksi, valmistella verkostoja systeemiin viikkokokouksiin, sopia ja aikatauluttaa yhteistyötä.

Ajattelen, että tämä kaikki on lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tukemista hänen työssään, ei niin että häneltä otettaisiin mitään pois vaan vastuun jakamista niistä lukuisista asioista, joista sosiaalityöntekijä lähtökohtaisesti itsenäisesti tiimin tuella kantaa vastuun. Näin sosiaalityöntekijälle konkreettisesti mahdollistuu aikaa koh- taavaan, suhdeperustaiseen työhön enemmän ja useammin, josta hyötyjänä nähdäkseni on ensisijaisesti lapsi ja hänen perheensä.

Tämä tutkimus on saanut itseni hämmennyksen valtaan siitä, miksi sosiaalihojaajan roolia systeemisessä lastensuojelun toimintamallissa ei ole kansallisella tasolla määri- tely, kun se sopisi niin hyvin suomalaiseen systeemiseen toimintamalliin ja tiimiin. Koen, että tutkimuksessani esiin tuomani kuvaukset sosiaalihojaajan roolista vahvis- tavat ajatusta, että sosiaalihojaajan roolin määrittely on merkityksellistä.

Toivon, että tutkimukseni on ollut alku sille, että sosiaalihojaajien roolin tunnistami- nen systeemisessä toimintamallissa nousee merkitykselliseksi asiaksi, jota jatkossa tut- kitaan lisää, sen tutkimiseen ja roolin kehittämiseen käytetään aikaa ja sen merkityk- sellisyys saadaan sille kuuluvalla tasolle. Samalla tavoitteenani on, että roolin selkiyt- tämisen avulla pystytään sanoittamaan paremmin niin asiakkaille, muille tiimin jäse- nille kuin monitoimijaisille verkostoille sosiaalihojaajan roolia systeemisessä toimin- tamallissa, tiimissä, asiakastyössä ja viikkokokouksissa. Ajattelen tämän vaativan eri- tyisesti sosiaalihojaajilta itseltään, mukaan lukien erityissosiaalihojaajat, työpanosta ja aktiivista roolia oman ammattiryhmänsä roolin kirkastamisessa ja näkyväksi tekemi- sessä.

Tämä tutkimus on osoittanut, että sosiaalihojaajan roolista ei ole kansallisella tasolla systeemisessä lastensuojelun toimintamallissa riittävästi tietoa eikä roolia ole kansal- lisesti määritely eikä jäsenetty. Autoetnografinen tutkimukseni onkin tuonut itselleni esiin, että oma sosiaalihojaajan roolini on muodostunut systeemisessä toimintamallissa sekä omien sisäisten mielenkiinnon kohteideni että tiimin tarpeiden lähtökohdista ja intresseistä. Tutkimukseni on saanut kuitenkin pohtimaan miten sosiaalihojaaja voi työskennellä systeemisessä tiimissä, jos hänellä ei ole selkeää roolia? Tarvitseeko jo- kaisen työyhteisön, tiimin ja sosiaalihojaajan itse rakentaa ja määritellä sosiaalihojaa- jan rooli systeemisessä toimintamallissa paikallisesti? Vai onko löydettävissä rooliin sopivia piirteitä ja raameja kansallisella tasolla kuten muilla systeemisen tiimin jäse- nillä on löydettävissä?

LÄHTEET

- Aaltio, E. & Isokuorti, N. (2019). Systemisen lastensuojelun toimintamallin ydinelementit: Kuvaus asiakastason ydinelementeistä, tavoitteista ja toimintamekanismeista. Työpaperi 33/2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-419-6>
- Civil, T. (2018). Lapsen ja perheen kohtaaminen lastensuojelun avohuollossa: Tarkastelua systeemisestä näkökulmasta. Teoksessa P. Petrelius & P. Eriksson (toim.), Uudistuva lastensuojelu: Kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. Työpaperi 32/2018. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-208-6>
- Civil, T., Abrahamsson, O., Mäki-Fossi, S. & Miettunen, N. (toim.) (2019). Systeminen lastensuojelu monitoimijaisuuden ja osallisuuden varmistavana verkostotyönä. Työpaperi 34/2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2014). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Fagerström, K. (2016). Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu: Hackneyn malli ja systeminen käytäntö lastensuojelutyössä. Työpaperi 42/2016. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-778-7>
- Hakalehto, S. (2016). Johdatus lapsen oikeuksiin lastensuojelussa. Teoksessa S. Hakalehto & V. Toivonen (toim.), Lapsen oikeudet lastensuojelussa (s. 22-57). Kauppa-kamari.
- Kilpeläinen, A. (2009). Luhmannin ekologinen kommunikaatio teoreettisena lähestymistapana sosiaalityössä. Teoksessa M. Mäntysaari, A. Pohjola & T. Pösö (toim.), Sosiaalityö ja teoria (s. 67-84). PS-Kustannus.
- Knuuttila, S. (2010). Tutkimusaineistojen muodostaminen. Teoksessa J. Pöysä, H. Järviluoma & S. Vakimo (toim.), Vaeltavat metodit (s. 19-42). Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.
- Kontiainen, J. & Skyttä, A. (2010). Esimiehen mielityö: Prosessoivan johtamisen opas. Innotiimi.
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. (2014). Esimies osaamisen kehittäjänä. Sanoma Pro.
- Lahtinen, P., Männistö, L. & Raivio, M. (2017). Kohti suomalaista systeemistä lastensuojelun toimintamallia: Keskeisiä periaatteita ja reunaehdoja. Työpaperi 7/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-827-2>
- Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015

Lastensuojelulaki 417/2007.

Malja, M., Puustinen-Korhonen, A., Petrelius, P. & Eriksson, P. (2019). Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3>

Mauno, R. (2021). ” Jos et koskaan anna itsestäsi mitään, et voi saada mitään takaisin”. Suhdeperustainen työskentely sosiaalityöntekijän työmenetelmänä. Teoksessa P. Petrelius, L. Yliruka & N. Miettunen (toim.), *Systeemisiä kokeiluja – kohti jatkuvaa yhdessä oppimista* (s. 120-128). Työpaperi 7/2021. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-628-2>

Mäki, T., Liedenpohja, A-M. & Parikka U-M. (2014). Johtamisen kulmakivet: Kertomuksia esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Fioca.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. (2011). *Ammattina sosionomi*. WSOYpro.

Möller, S. (2004). *Sattumista suunnitelmallisuuteen: Lapsen elämäntilanteen kartointus lastensuojelussa*. Pesäpuun opas- ja käsikirjat 1/2004. Pesäpuu ry.

Niemi, P. Kotiranta, T. & Haaki, R. (2011). Sosiaalisen muutos, monimuotoisuus ja tutkimus. Teoksessa T. Kotiranta, P. Niemi & R. Haaki (toim.), *Sosiaalisen toiminnan perusta* (s. 7-20). Gaudeamus.

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. (2010). *Johtaminen sosiaalialalla*. Gaudeamus.

Petrelius, P. & Uutela, A. (2020). Systeemisen lastensuojelun toimintamallin käyttöönotto ja juurruttaminen: Konsultoitvien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia. Työpaperi 24/2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Rannikko, A. & Rannikko, P. (2021). Autoetnografia ja vaikenemisen kulttuuri. Teoksessa S. Ryynänen & A. Rannikko (toim.), *Tutkiva mielikuvitus: Luovat, osallistuvat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä* (s. 57-81). Gaudeamus.

Rostila, I. (2001). *Tavoitelähtöinen sosiaalityö: Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet*. Jyväskylän yliopisto.

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:5. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.

Särkiö, H. (2021). Miten saada näkymättömät lapset näkyviksi? Teoksessa P. Petrelius, L. Yliruka & N. Miettunen (toim.), *Systeemisiä kokeiluja – kohti jatkuvaa yhdessä oppimista* (s. 24-33). Työpaperi 7/2021. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-628-2>

Tarkkonen, J. (2012). Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIPress.

Tienari, J. & Kiriakos, C. (2020). Autoetnografia. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (s. 282-295). Gaudeamus.

Tynjälä, P., Ikonen-Varila, M., Myyry, L. & Hytönen, T. (2010). Verkostoissa oppiminen. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.), Työ, identiteetti ja oppiminen. (s. 258-286). 1.-2. painos. WSOYpro.

Uotinen, J. (2010). Kokemuksia autoetnografiasta. Teoksessa J. Pöysä, H. Järviluoma & S. Vakimo (toim.), Vaeltavat metodit (s. 178-189). Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.

Vakimo, S. (2010). Periaatteista eettiseen toimijuuteen – tutkimusetiikka kulttuurintutkimuksessa. Teoksessa J. Pöysä, H. Järviluoma & S. Vakimo (toim.), Vaeltavat metodit (s. 79-113). Vaeltavat metodit. Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.

Yleissopimus lapsen oikeuksista 60/1991.

Yliruka, L. & Tasala, T. (2022). Lastensuojelun systemisen toimintamallin kansallinen tilannekuva vuonna 2021. Tutkimuksesta tiiviisti 009/2022. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-827-9>