

## Kahdeksan ekskursiota sosiaalialan eettisiin kysymyksiin

Tutkimusalue	Google	Verkkohakukohde	
		Finna.fi kaikki aineistot	Arto, kotim. artikkeleita
Yhteiskunta		4 226	
Yhteiskunnan TKI-toiminta	~ 173 000	12	
Sosiaalialan TKI-toiminta	~ 35 600	202	
Sosiaalialan korkeakoulutuksen toiminta	~ 20 000	75	
Tutkimusetiikka	~ 7 070	8 725	
Terveyden tutkimusetiikka	~ 69 200	16	
Sosiaalialan tutkimusetiikka	~ 383 000	425	
Sosiaalialan korkeakoulutuksen tutkimusetiikka	~ 38 200	71	
Ammattietiikka	~ 2 990	5 002	
Terveyden alan ammattietiikka	~ 54 100	34	
Sosiaalialan ammattietiikka	~ 7 270	504	
Sosiaalialan korkeakoulutuksen ammattietiikka	~ 22 700	120	
Sosiaalialan korkeakoulutuksen ammattietiikka	~ 4 000		



Leena Viinamäki (toim.)

# **Kahdeksan ekskursionta sosiaalialan eettisiin kysymyksiin**

Lapin ammattikorkeakoulu  
Rovaniemi 2021

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät  
Lapin ammattikorkeakoulun julkaisu

Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 25/2021

ISBN 978-952-316-420-8 (pdf)  
ISSN 2489-2637 (verkkopublication)

**Toimittaja:** Leena Viinämäki

**Kirjoittajat:** Stina Helenius, Hanna Hermunen,  
Ulla Lassila, Riitta Nahkiaisola, Pauliina Pyykölä,  
Kaija Salmirinne, Voitto Kuosmanen & Leena Viinämäki

**Kansikuva:** Leena Viinämäki & Piia Kuha

Lapin ammattikorkeakoulu  
Jokiväylä 11 C  
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000  
[www.lapinamk.fi/julkaisut](http://www.lapinamk.fi/julkaisut)

Lapin ammattikorkeakoulu ja Lapin yliopisto  
muodostavat yhdessä Lapin korkeakoulukonsernin.  
[www.luc.fi](http://www.luc.fi)

## SISÄLLYS

<b>ARTIKKELIJULKAISUN SAATTEEKSI .....</b>	<b>5</b>
<b>Sosiaalialan TKI-etiikan moniulotteisuus <i>Leena Viinamäki</i> .....</b>	<b>6</b>
<b>Maahanmuuttajien sosiaalipalvelut Suomessa <i>Stina Helenius</i> .....</b>	<b>13</b>
<b>Lastensuojelun sijaishuollon laatu – onko rahalla väliä? <i>Hanna Hermunen</i> .....</b>	<b>27</b>
<b>Esimiestyötä työhyvinvointi näkökulmasta <i>Ulla Lassila</i> .....</b>	<b>40</b>
<b>Esimiestyön työhyvinvoinnin etiikka <i>Riitta Nahkiainen</i> .....</b>	<b>50</b>
<b>KELAn asiakkuusvastaavapalvelun kehittäminen welfare mix -hyvinvointipalveluiden sekä sosiaalialan tutkimus-, kehittämis- ja palvelujen etiikan näkökulmasta <i>Pauliina Pyykölä</i> .....</b>	<b>60</b>
<b>Hyvinvointipalvelun vaikuttavuuden polulla - toiminnallista vaikutusketjua todentamassa <i>Kaija Salmirinne</i> .....</b>	<b>68</b>
<b>Hyvän tekemisen ja maailman parantamisen etiikka <i>Voitto Kuosmanen</i> .....</b>	<b>81</b>
<b>KIRJOITTAJAT .....</b>	<b>89</b>

## Artikkelijulkaisun saatteeksi

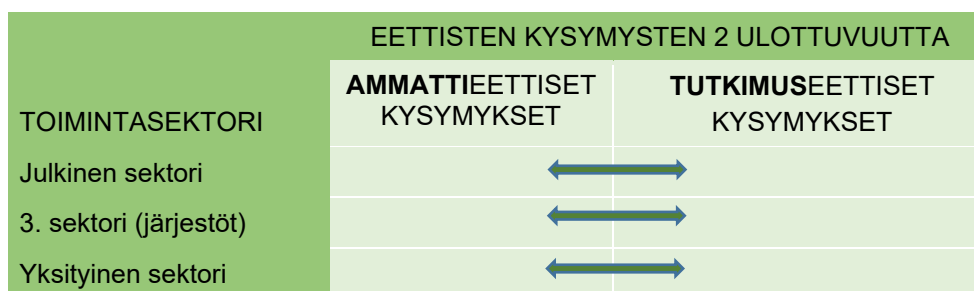
*Kahdeksan ekskursion sosiaalialan eettisiin kysymyksiin* -artikkelijulkaisu perustuu sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa suorittavien opiskelijoiden vapaasti valittavan *Tutkimus-, kehittämis- ja palvelujen tuottamisen etiikka sosiaalialalla* -opintokokonaisuuden (5 op) opintosuorituksiin Sosiaalialan osaamisen johtaminen -koulutuksessa (syyslukukausi 2019–syyslukukausi 2020). Opintokokonaisuus on toteutunut verkkototeutuksena 1.3.2020 alkaen. Opiskelijapalautteen perusteella artikkelien jättöaikaa pidennettiin kevätlukukaudelle 2021. Opintokokonaisuuden opintosuorituksen tehtävänä oli:

”Kirjoita artikkeli (n. 15 tekstisivua pl. lähteet) teemasta Tutkimus-, kehittämis- ja palvelujen tuottamisen etiikka sosiaalialalla welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottamisen ja käyttämisen sekä tutkimisen ja kehittämisen näkökulmista omalla otsikoinnillasi ja painotuksellasi.

- Käytä artikkelissasi vähintään 15 relevanttia referenssilähdettä, joista vähintään viisi on vieraskielistä
- Artikkeleista kootaan julkaisu, johon opettajat kirjoittavat alkusanat ja päätössanat (ks. *Sosiaalialan käytäntötutkimus -artikkelijulkaisu 2019*).
- Kirjoita tekstisi artikkelipohjaan (Artikkelin KIRJOITUSPOHJA 2020). Ilmoita kirjoituspohjan ohjeistuksen mukaan myös, saako artikkelin julkaista vai ei.
- Artikkelit julkaistaan kirjoittajan luvalla, jos ne on palautettu 31.8.2020 mennessä, jotta julkaisu ehtii ilmestyä vuonna 2020.

Ohje artikkelin kirjoittamiseen:

- pohdi oheista kuviota hyödyntäen ammatti- ja tutkimuseettisten kysymysten yhteen kietoutumista sosiaalialalla hyvinvointipalveluiden tuottamisen (tuottajatahot) ja käyttämisen (palveluja käyttävät kansalaiset) welfare -mix -mallissa eri sektorien näkökulmasta
- huomioi artikkelissasi myös kansalais- ja aluenäkökulma
- tarkastele artikkelissasi valitsemasi ”tapauksen” kautta yksityiskohtaisemmin ammatti- ja tutkimuseettisiä kysymyksiä soveltaen tapaustutkimuksellisuuden metodologiaa”



Artikkelin kirjoitti yhteensä 14 sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa suorittavaa opiskelijaa, joista kuusi antoi luvan julkaista artikkelinsa tässä kokoelmassa.

Opettajien näkökulmasta artikkelijulkaisun toimittaminen on ollut mielenkiintoinen ja erilainen opintokokonaisuuden suunnittelu- ja toteutusprosessi, joka huipentuu tähän yhteisartikkelijulkaisuun.

Kemissä 22.11.2021

*Leena Viinamäki*

Leena Viinamäki

## Sosiaalialan TKI-etiikan moniulotteisuus

**Asiasanat:** Sosiaalialan TKI-etiikka, kokemustieto, näkemystieto, tutkimustieto

### Johdanto

Suomalainen sosiaalialan ammatti- ja tutkimusetiikkadiskurssi on saanut uusia ulottuvuuksia welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottamismallin yleistyessä sekä hyvinvointipalvelujen kustannusvaikuttavuutta tavoittelevan sote-uudistuksen myötä 2000-luvulla. Hyvinvointipalveluja tuotetaan myös Suomessa muiden EU-maiden tapaan enenevässä määrin welfare mix -monituottajamallin mukaan, jossa julkinen, yksityinen ja järjestösektori muodostavat tuottajatahojen ytimen ja jossa suhteellista osuuttaan ovat lisänneet yksityinen ja järjestösektori (Viinamäki & Pohjola 2016; Tevameri 2018; Viinamäki & Saari 2019; ks. myös Klie 2014). Hyvinvointipalvelujärjestelmää on edellisen kerran samassa määrin uudistettu 1980-luvulla sosiaali- ja terveydenhuollon suunnittelua ja valtionosuuksia linjanneessa *Valtava-uudistuksessa* ja 1990-luvun loppupuolen hyvinvointipalvelujen rahoitus-, tuotanto- sekä kuntarakennetta uudistaneessa *Paras-hankkeessa* (Niemelä 2008, 9–11; Mikä sote-uudistus?).

Vuonna 2023 vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisestä siirtyy kunnilta ja kuntayhtymiltä 21 hyvinvointialueelle. Uudistuksen tavoitteena on sekä perus- ja erityistason palvelujen yhteistoimivuus että sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen ja pelastustoimen palvelujen saumattomuus. Hyvinvointialueiden ja kuntien yhteistyössä painopiste on hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi kuntien vastatessa muun muassa päivähoidosta, opetuksesta, liikunnasta ja kulttuurista. (Mikä sote-uudistus?) Sote-uudistuksessa tiedolla johtamisen merkitys korostuu tuottaessa hyvinvointialueilla asukkaiden tarvitsemia palveluja kustannustehokkaasti. Palveluiden järjestäjät hyödyntävät sote-tietoa palvelutarpeiden tunnistamisessa sekä hoito- ja palveluketjujen kehittämisessä viranomaisten (THL, STM, Valvira, AVI) hyödyntäessä sote-tietoa ohjaus-, arviointi- ja valvontatehtävissään. (Tiedolla johtaminen – sote-uudistuksen ... 2021.)

Korkeakoulujen TKI-toimintaa ohjaa yleinen yhteiskunnallinen tilanne ja kehitys käytävissä olevien resurssien lisäksi. Suomeen on laadittu kansallinen TKI-tiekartta, jonka tavoitteena on nostaa TKI-toiminnan intensiteettiä. TKI-toiminnan avulla voidaan parantaa yhteiskunnan resilienssiä ja toimintavarmuutta yllättävissä kriiseissä (esim. koronapandemia). TKI-tiekartta sisältää strategisina kehittämiskohteina osaamisen, uuden kumppanuusmallin ja innovatiivisen julkisen sektorin. Myös sote-uudistuksessa hyödynnetään Tiekartan mukaista TKI-toimintaa. (Kestävän ja kehittyvän yhteiskunnan ... 2020.)

TKI-toimintaa korkeakouluissa toteutetaan enenevässä määrin monialaisesti muun muassa digitalisaation ja robotisaation arkipäiväistyessä sote-palveluja käyttävien ja niitä tuottavien tahojen keskuudessa kehitettäessä ja laajennettaessa digitaalisia sote-palveluja. Digitalisaation käyttöintensiteetti kuitenkin eriytyy Suomessa muiden EU-maiden tapaan väestöryhmittäin muun muassa vahvan tunnistautumismaan vuoksi ja digikvalifikaatio-osaamistarpeiden lisäksi (esim. Kangasniemi ym. 2018; Kuusisto-Niemi ym. 2018; Vehko ym. 2020). Digikuilut ja niiden tunnistaminen hyvinvointipalvelujärjestelmässä on ammatti- ja tutkimus-eettinen kysymys kehitettäessä tutkimusavusteisesti ja kokemusasiantuntijuutta hyödyntäen kohderyhmäspesifejä palveluja hyvinvointipalveluja tarvitseville (vrt. Ramstad & Alasoini 2007; Viinamäki (toim.) 2019).

Sosiaalialan eettisten kysymysten osalta voidaan erottaa ammatti- ja tutkimuseettiset pääulottuvuudet tuottajuuden ja käyttäjyyden näkökulmista welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottamismallissa, jossa kansalaiset ovat hyvinvointipalvelun käyttäjän roolissa tai kokemusasiantuntijuuteen liittyvän TKI-tiedon tuottajina (Taulukko 1.).

**Taulukko 1.** Sosiaalialan eettisten kysymysten kaksi pääulottuvuutta welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottamismallissa.

HYVINVOINTIPALVELUJEN TUOTTAJA-SEKTORI	EETTISTEN KYSYMYSTEN 2 PÄÄULOTTUVUUTTA			
	Ammattieettiset kysymykset		Tutkimuseettiset kysymykset	
	Palvelun tuottaja	Palvelun käyttäjä	Tutkija, tutkimusryhmä	Kohderyhmä, jolta kerätään aineistoa
Julkinen sektori				
Järjestösektori				
Yksityinen sektori				

TKI-toiminta on volyymiltaan suurta, minkä vuoksi myös ammattieettiset kysymykset varioivat TKI-toimintakontekstin mukaan. 2010-luvulla kansalaisia on alettu aktivoimaan ja osallistamaan paikalliseen hyvinvointipoliittiseen päätöksentekoon (ks. esim. Selkälä 2013; Cook ym. 2014). Esimerkinomaiset 24.11.2021 tehdyt verkkohakupoiminnat osaltaan konkretisoivat TKI-toiminnan, tutkimus- ja ammattietiikasta saatavilla olevan informaation laajuutta (Taulukko 2.).

**Taulukko 2.** Sanoista TKI-toiminta, tutkimusetiikka ja ammattietiikka -verkkohakusaldo 4.11.2021.

Hakusana	Verkkohakukohde		
	Google	Finna.fi kaikki aineistot	Arto, kotimaisia artikkeleita
TKI-toiminta	~ 173 000	4 226	875
Sote-alan TKI-toiminta	~ 35 600	12	-
Sosiaalialan TKI-toiminta	~ 20 000	202	28
Sosiaalialan korkeakoulutuksen TKI-toiminta	~ 7 070	75	5
Tutkimusetiikka	~ 69 200	8 725	2 327
Sote-alan tutkimusetiikka	~ 383 000	16	1
Sosiaalialan tutkimusetiikka	~ 38 200	425	62
Sosiaalialan korkeakoulutuksen tutkimusetiikka	~ 2 990	71	11
Ammattietiikka	~ 54 100	5 002	1 181
Sote-alan ammattietiikka	~ 7 270	34	1
Sosiaalialan ammattietiikka	~ 22 700	504	79
Sosiaalialan korkeakoulutuksen ammattietiikka	~ 4 000	120	12

TKI-toimintaan on saatavilla ammatti- ja tutkimuseettistä tietoa sekä verkkotulosteina että perinteisinä printtitulosteina. Tällaisesta informaatiomäärästä ajankäytöllisesti kustannustehokas tiedonetsintä edellyttää ammatillisten kvalifikaatioiden lisäksi yleissivistäviä kvalifikaatioita. Sosiaalialalla tutkimus- ja ammattieettiset kysymykset korostuvat entisestään suomalaisen yhteiskunnan monikulttuuristumisen myötä, jolloin tarvitaan myös kulttuurisensitiivisiä ammatillista ja tutkimuksellista osaamista (esim. Susi & Heikkilä 2011; Saukkonen 2020).



## Kolme esimerkkiä sote-alan TKI-etiikasta

Esimerkit 1.–3. elävästä TKI-elämästä konkretisoivat ammatti- ja tutkimuseettisestä näkökulmasta duaalimallin korkeakoulujen ja toimialojen toimintakulttuurien eroja sekä hanketoimijoiden erilaisten tiedetaustojen ja tutkintotasojen realisoitumista. Ammatti- ja tutkimusetiikka kytkeytyvät monisäikeisesti toisiinsa TKI-toiminnan erilaisilla hierarkkisilla tasoilla.

### **Usean eri organisaation toteuttaman yhteishankkeen loppuraportin kiitossanat**

Olisiko ollut asianmukaista mainita TKI-hankkeen loppuraportissa relevantissa asiayhteydessä jo hankehakemuksen laatimisesta lähtien mukana ollut, mutta hankkeen toiminta-aikana yllättäen kuollut henkilö. Näin sen vuoksi, että kuollut henkilö on tuonut oman työpanoksensa hankkeelle kuolemaansa saakka. Hänen toimintansa hankkeessa mitätöityy hankkeen ulkopuolisten organisaatioiden ja toimijoiden sekä loppuraporttia lukevien näkökulmasta, koska he eivät tiedä raporttia lukiessaan hankkeen suunnittelu- ja toteutusvaiheisiin osallistuneiden henkilöiden tosiasiallista määrää ja siten käytettävissä olleita henkilöresursseja.

Esimerkki 1. antaa aiheen pohtia, miten hankkeen loppuraportissa annetaan asianmukaiset kiitokset kaikille asianosaisille, jotka ovat osaltaan edistäneet hankkeen käytännön toteuttamista sen eri vaiheissa? Miten olisi hyvä huomioida hankkeen tutkimusavustajat ja kohdeyhmä? Missä määrin hankkeen projektipäällikön tulee huomioida osatoteuttajaorganisaatioiden edustajien perustellut esitykset ja toiveet jokaisen hankkeeseen osallistuneen mainitsemisesta relevantissa asiayhteydessä? (ks. tark. Tieteellisten julkaisujen tekijyydestä ... 2019; Tutkimusetiikan eurooppalaiset käytännöt ... 2020; vrt. Oker-Blom ym. 2018).

Esimerkki 2. puolestaan motivoi pohtimaan tutkimusaineistojen analysoinnin monitasoisuutta ja monitulkintaisuutta.

### **Tutkimusavusteisen kehittämishankkeen haastatteluaineiston referoiva haastattelukoonti analysointia varten**

Onko ratkaisun tekovaiheessa riittävästi huomioitu sitä, että haastattelukoontin tekijä tarkkuudestaan ja osaamisestaan huolimatta tekee koontivalikointia omasta tutkinto- ja työhistoriastaan käsin tekemistään haastatteluista? Onko hankkeessa riittävästi pohdittu esikäsitellyn haastatteluaineiston (litteroitu aineisto vs. kuunneltava aineisto vs. koontimuistiinpanot haastatteluista) mahdollisuuksista ja rajoituksista suhteessa käytettävissä olevaan tosiasialliseen työaikaan ja hankkeen tavoitteisiin?

Haastattelujen sanatarkka litterointi vähentää yhden tulkintakerroksen hankkeen tutkijoiden voidessa analysoida sanatarkasti litteroitua haastattelumateriaalia, mikä lisää haastatteluaineiston validiteettia suhteessa tutkimuskysymyksiin tai kehittämistehtävään. Haastatteluanalyysissä voidaan paikantaa neljän kerroksen tulkintoja eli haastateltavan, haastattelijan, tutkijan ja lukijan tulkinnat. On hyvä pohtia riittääkö TKI-hankkeen tiedelähtöisyys vs. käytännölähtöisyys -arvio perusteluksi referoivalle haastattelukoonnille haastattelun tekijän toimesta, mitä koontia käytetään tutkimusraportissa haastatteluaineiston analysoinnin perustana. (ks. esim. Kvale 1996, 212; Hirsjärvi & Hurme 2001, 151–152; Kivistö 2014, 34–39, 130–132).

Esimerkki 3. puolestaan kuvaa TKI-toiminnan juridista ulottuvuutta.

## Konsortiohankkeen vastuututkijan kelpoisuusmäärittely

Mihin perustuu organisaation juridisia päätöksiä tekevän, rahoittajaorganisaation kelpoisuusmäärittelystä poikkeava paikallinen tulkintalinjaus vastuututkijan kelpoisuuden määrittelystä? Vaikeuttaako ja hidastaako paikallinen tulkinta hankehankehakemuksen laatimista? Mitä paikallinen tulkinta merkitsee hankesuunnittelutyöryhmän yhteistyön jatkumiselle ja keskinäiselle luottamukselle?

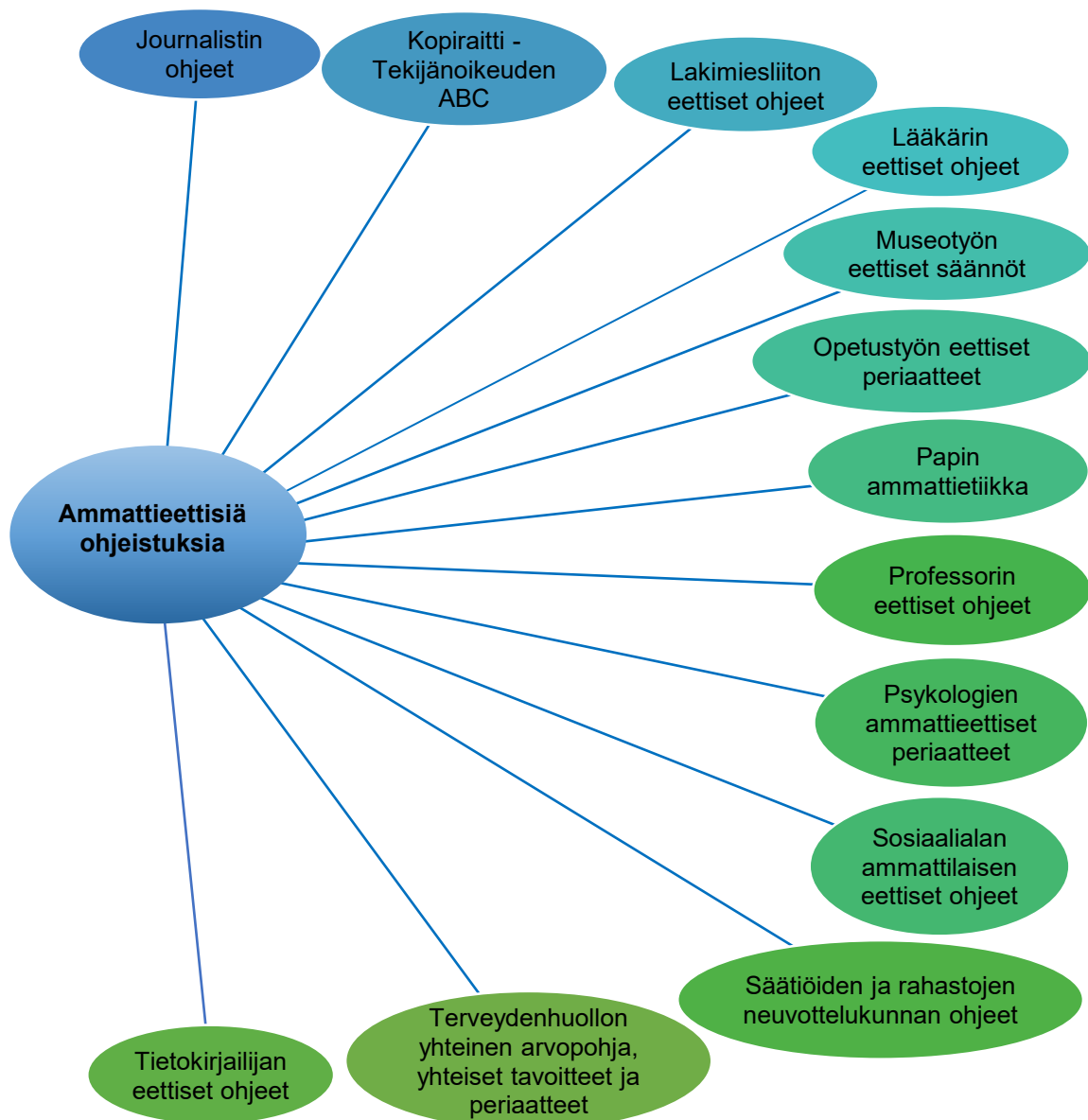
Tutkijanarviointi muokkaa ja suuntaa tutkimusta, joten ei ole yhdentekevää, millaisiin kriteereihin konsortiohankkeen vastuututkija nimetään. Laadullisen asiantuntija-arvioinnin ohella tutkimusmetriikkaa (*Journal Impact Factor -luku, H-indeksi, Jufo-luokitus*) käytetään enenevässä määrin tutkijanarvioinnissa tavoiteltaessa kokonaisvaltaista arviointiprosessia, jossa huomioidaan sekä määrällisiä että laadullisia ulottuvuuksia. (Tutkijanarvioinnin hyvät käytännöt 2020, 2–4.) Vastuullisen tutkijanarvioinnin periaatteiden mukaan arvioinnissa korostuu tutkimussuunnitelman ja hakijan kompetenssin arviointi julkaisujen tieteellisen sisällön ja laadun lisäksi (Vastuullinen tutkijanarviointi s.a.; ks. myös Tutkimusrahoituspäätösten perusteet 2020–2021).

Esimerkit 1.–3. konkretisoivat TKI-hankkeiden reaali maailmaa, jossa voidaan kohdata ennakoinnattomia tilanteita, jos ei riittävästi keskustella hankkeen suunnittelusta ja sen toteuttamisesta erilaisine reunaehtoineen. Sekä useita toteuttajatahoja olevissa että yhden toteuttajatahon muodostavissa hankkeissa on yhä useammin toimijoita monelta eri toimijasektorilta (ks. esim. Lustig ym. 2015). Sekä usean eri organisaation että yhden organisaation toteuttamien hankkeiden projektipäälliköillä on portinvartijan rooli ja vastuu päätettäessä hankkeen toimintaperiaatteista. Projektipäällikön ammatti- ja tutkimuseettiset kvaalifikaatiot ovat avainasemassa, mille antaa omat reunaehdotensa projektipäällikön koulutusala ja tutkintotaso.

## Summa summarum

(Ammatti)eettiset ohjeistukset ohjaavat ja luovat TKI-toiminnan eettisen perustan. Mitä monialaisemmasta tutkimusavusteisesta kehittämishankkeesta on kyse, sitä useammat eettiset ohjeistukset konkretisoituvat siinä. Eettiset ohjeistukset ovat osa TKI-toimijoiden ammatikvaalifikaatioita. Sosiaalialan ammattieettisestä toiminnasta on laatinut suosituksia Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry (Arki, arvot ja ... 2017; Sosiaali- ja terveysalan eettiset ... 2018). Sosiaalialan TKI-toimintaa rakenteistavat reunaehdot paikantuvat kansainväliseltä tasolta valtakunnalliselle tasolle ja oppilaitoskontekstissa opintojaksotasolle (Viinamäki & Saari 2018). Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto osaltaan edistää sosiaalialan ammattikorkeakoulututkintojen TKI-kvaalifikaatioita (esim. Helminen ym. 2020).

Sosiaalialan ns. kvarttikvaalifikaatioiden merkitys korostuu welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottajamallissa tulevan sote-uudistuksen myötä, jolloin toimitaan yhä useammin monitoimijaisessa toiminta- ja kehittämissympäristössä (Kuvio 1.). Sosiaalialan TKI-toimintaa määrittävät ydinkvaalifikaatiot eli 1) sosiaalialan ilmiöperustaiset kvaalifikaatiot, 2) tutkimusmenetelmäkvaalifikaatiot, 3) työmenetelmäkvaalifikaatiot ja 4) verkostokvaalifikaatiot luovat perustan sosiaalialan ammatti- ja tutkimuseettiselle kehittämistoiminnalle riippumatta kehittämissympäristöstä ja kohderyhmästä (Viinamäki & Saari 2019).



**Kuvio 1.** Ammattieettisiä ohjeistuksia.<sup>1</sup>

Suomalaisen yhteiskunnan monikulttuurisuudessa on yhä tärkeämpää huomioida kulttuuri-kohtainen kulttuurisensitiivisyys niin tutkimustyössä kuin tutkimusavusteisessa kehittämistoiminnassakin. Hyvän tavan mukaiset ammatti- ja tutkimuseettiset toimintamahdollisuudet ja siten myös toimintakäytännöt ovat Suomessa hyvät, koska tietoa on saatavilla sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan kautta että tieteenala- ja ammattialakohtaisesti.

2020-luvun Sote-uudistuksessa tavoiteltava kustannustehokas moniammatillinen ja welfare mix hyvinvointipalveluiden tuottamismallin mukainen monitoimijainen yhteistyö hyvinvointipalvelujen tuottamisessa edellyttää eri toimijoiden vahvaa ammatillista (erityis)osaaamista (Viinamäki & Pohjola 2016). Ammattialan vankka substanssiosaaminen on avainasemassa ammatti- ja tutkimuseettisten toimintaperiaatteiden huomioimisessa tutkimusavusteisessa kehittämistoiminnassa korkeakoulutuksen dualimallin akateemisella ja ammatillisella pilarilla.

<sup>1</sup> Lähde: Muut ohjeet ja suositukset. Viitattu 19.11.2021 <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/muut-ohjeet-ja-suositukset>

## Lähteet

- Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet 2017. Viitattu 28.11.2021 [https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia\\_Etiikkaopas\\_2017.pdf](https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf)
- Cook, J., Hellström, E., Hämäläinen, T. & Lahti, V-M. 2014. Visio Suomelle. Kohti kestävästä hyvinvointia. Sitra Työpöytä 31.10.2014. Viitattu 4.11.2021 [https://media.sitra.fi/2017/02/23213056/Visio\\_Suomelle.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/23213056/Visio_Suomelle.pdf)
- Helminen, J., Juujärvi, S., Koivisto, M., Rinne, P. & Rusi, M. 2020. SOSIONOMIN (AMK) OSAA-MISEN ARVIOINTI ASIAKASTURVALLISUUDEN NÄKÖKULMASTA. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto & Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 22.10.2021 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333773/978-952-493-351-3\\_verkko.pdf?sequence=5](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333773/978-952-493-351-3_verkko.pdf?sequence=5)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Kangasniemi, M., Hipp, K., Häggman-Laitila, A., Kallio, H., Karki, S., Kinnunen, P., Pietilä, A.-M., Saarnio, R., Viinamäki, L., Voutilainen, A. & Waldén, A. 2018. Optimoitu sote-ammattilaisien koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018. Viitattu 22.10.2021 <http://tietokayttoon.fi/julkaisut/raportti?pubid=URN:ISBN:978-952-287-545-7>
- Kestävän ja kehittyvän yhteiskunnan ratkaisuja tuottava Suomi. Viitattu 24.11.2021 <https://okm.fi/documents/1410845/4449678/Tutkimus-,+kehitt%C3%A4mis-+ja+innovaatiotoiminnan+tiekartta/259864dc-a31c-cbcf-30ad-e2222724ccfa/Tutkimus-,+kehitt%C3%A4mis-+ja+innovaatiotoiminnan+tiekartta.pdf?t=1590137297000>
- Kivistö, M. 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen: monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 150. Viitattu 22.10.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-751-3>
- Klie, T. 2014. Welfare Mix –Elf Thesen. BBE-Newsletter 04/2014. Viitattu 23.11.2021 [https://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2014/03/NL04\\_Gastbeitrag\\_Klie.pdf](https://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2014/03/NL04_Gastbeitrag_Klie.pdf)
- Kuusisto-Niemi, S., Ryhänen, M. & Hyppönen, H. 2018. Tieto- ja viestintäteknologian käyttö sosiaalihuollossa vuonna 2017. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Raportti 1/2018, Helsinki. Viitattu 22.10.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-044-0>
- Kvale, S. 1996. InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing. Sage Publications. California
- Lustig, L. C., Ponzielli, R., Tang, P. S., Sathiamoorthy, S., Inamoto, I., Shin, J. A., Penn, L. Z. & Warren, C. C. W. 2015. "Guiding principles for a successful multidisciplinary research collaboration". Viitattu 9.4.2021 <https://www.futurescience.com/doi/full/10.4155/fso.15.1>  
<https://www.future-science.com/doi/pdf/10.4155/fso.15.1>
- Mikä sote-uudistus? Viitattu 18.11.2021 <https://soteuudistus.fi/uudistus-lyhyesti>
- Muut ohjeet ja suositukset. TENK. Viitattu 19.11.2021 <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/muut-ohjeet-ja-suositukset>
- Niemelä, M. 2008. Julkisen sektorin reformin pitkä kaari Valtava-uudistuksesta Paras-hankkeeseen. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 102. Helsinki: Kela. Viitattu 22.10.2021 <http://hdl.handle.net/10250/7935>
- Oker-Blom, T., Wallin, M., Klasén, L., Lamvik, A. & Retlev, U. (eds.) 2018. Online development in the Nordic countries. A history of online information from the 1960s to the '00s and NORDINFO's role in its development. Viitattu 19.11.2021 <http://hdl.handle.net/10138/235272>
- Ramstad, E. & Alasoini, T. (toim.) 2007. Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita. Raportteja/Tykes, 53. Helsinki, Työministeriö. Viitattu 25.3.2021 <https://docplayer.fi/108175-Tyoelaman-tutkimusavusteinen-kehittaminen-suomessa-lahestymistapoja-menetelmia-kokemuksia-tulevaisuuden-haasteita.html>
- Saukkonen, P. 2020. Kotoutuminen kaupungissa. Kokonaiskuva ulkomaalaistaustaisista Helsingissä vuonna 2020. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot, Tutkimuksia 2020:1. Viitattu 19.11.2021 [https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/20\\_05\\_06\\_Tutkimuksia\\_1\\_Saukkonen.pdf](https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/20_05_06_Tutkimuksia_1_Saukkonen.pdf)
- Selkälä, A. 2013. Kansalaisuuden hallinta suomalaisessa sosiaali- ja terveystieteissä. Acta Universitatis Lapponiensis 248. 19.11.2021 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-613-4>
- Sosiaali- ja terveysalan eettiset periaatteet – ovatko ne valideja tulevaisuudessa? Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta 2014–2018. Valtakunnallinen sosiaali- ja

- terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. ETENE-julkaisuja 46. Viitattu 28.11.2021 <https://etene.fi/documents/1429646/12259990/ETENE+julkaisu+46+Eettiset+perusteet,+kausijulkaisu/5a137eb6-6e68-8f50-96bb-ac844397343e/ETENE+julkaisu+46+Eettiset+perusteet,+kausijulkaisu.pdf?t=1550231422000>
- Susi, R. & Heikkilä, E. 2011. Maahanmuuttajat, poliisi ja sosiaalityö yhteistyössä kohti parempaa kotoutumista. *Siirtolaisuus-Migration* 2/2011. Viitattu 20.11.2021 [https://www.researchgate.net/publication/328655143\\_Maahanmuuttajat\\_poliisi\\_ja\\_sosiaalityo\\_yhteistyossa\\_kohti\\_parempaa\\_kotoutumista](https://www.researchgate.net/publication/328655143_Maahanmuuttajat_poliisi_ja_sosiaalityo_yhteistyossa_kohti_parempaa_kotoutumista)
- Tevameri, T. 2018. Toimialaraportit – Sosiaali- ja terveystalouden, epävarmoista tulevaisuuden näkymistä hyvinvoinnin kasvuun? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 38/2018, TEM Toimialapalvelu, Syksy 2018. Viitattu 23.11.2021 [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161154/TEM-jul\\_38\\_2018\\_Sote.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161154/TEM-jul_38_2018_Sote.pdf)
- Tiedolla johtaminen – sote-uudistuksen mahdollistaja. Sote-uudistus, Toivo-ohjelma 04/2021. Viitattu 22.11.2021 <https://soteuudistus.fi/documents/16650278/20403329/Tiedolla+johtaminen+-+sote-uudistuksen+mahdollistaja.pdf/cb0c9ab2-9f67-a56e-beac-c5718f59cd96/Tiedolla+johtaminen+-+sote-uudistuksen+mahdollistaja.pdf/Tiedolla+johtaminen+-+sote-uudistuksen+mahdollistaja.pdf?t=1618895082302>
- Tieteellisten julkaisujen tekijyydestä sopiminen 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 6/2019. Viitattu 22.10.2021 [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK\\_suositus\\_tekijyys.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK_suositus_tekijyys.pdf)
- Tutkijanarvioinnin hyvät käytännöt. Vastuullisen tutkijanarvioinnin kansallinen suositus. Tieteellisten seurain valtuuskunnan asettama työryhmä. Vastuullisen tieteen julkaisusarja 5:2020. Viitattu 25.11.2021 <https://avointiede.fi/sites/default/files/2020-03/tutkijanarviointi.pdf>
- Tutkimuseetiikan eurooppalaiset käytännöt ja ohjeistus 2020. The European Code of Conduct for Research Integrity Revised Edition -ohjeen suomennos. All European Academies. Viitattu 22.10.2021 [https://allea.org/wp-content/uploads/2020/08/Finnish\\_European\\_Code\\_of\\_Conduct\\_digital-final.pdf](https://allea.org/wp-content/uploads/2020/08/Finnish_European_Code_of_Conduct_digital-final.pdf)
- Tutkimusrahoituspäätösten perusteet 2020–2021 Hallituksen päätös 23.9.2020. Suomen Akatemia. Viitattu 25.11.2021 [https://www.aka.fi/globalassets/1-tutkimusrahoitus/2-arviointi-ja-paatokseteko/4-nain-paatokset-tehdaan/trp\\_230920.pdf](https://www.aka.fi/globalassets/1-tutkimusrahoitus/2-arviointi-ja-paatokseteko/4-nain-paatokset-tehdaan/trp_230920.pdf)
- Vastuullinen tutkijanarviointi s.a. Suomen Akatemia. Viitattu 25.11.2021 <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/vastuullinen-tiede/vastuullinen-tutkijanarviointi/>
- Vehko, T., Lilja, E., Parikka, S., Aalto, A-M. & Kuusio, H. 2020. Vahvan tunnistautumisen käyttömahdollisuus digitaalisiin palveluihin ei ole itsestään selvyyttä kaikissa väestöryhmissä Suomessa. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*, 12(3), 187–197. Viitattu 22.10.2021 <https://journal.fi/finjehew/article/view/91512>
- Viinamäki, L. & Pohjola, A. 2016. Sosiaalialan T-osaaminen Sote-uudistuksessa. *AMK-lehti/UAS Journal – ammattikorkeakoulujen yhteinen verkkolehti* 2/2016, Työelämä. Viitattu 10.10.2021 <https://uasjournal.fi/tyoelama/sosiaalialan-t-osaaminen-sote-uudistuksessa/>
- Viinamäki, L. & Saari, E. 2018. Sosiaalialan TKI-toimijoiden kvarttikvalifikaatiot. *Lumen. Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti* 2/2018. Viitattu 29.11.2021 <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2018/09/26/sosiaalialan-tki-toimijoiden-kvarttikvalifikaatiot/>
- Viinamäki, L. & Saari, E. 2019. Welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottamismalli sosiaalialan korkeakoulututkintojen kompetenssien haastajana. Teema-artikkeli. *Lumen. Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti* 2/2019. Viitattu 13.12.2021 <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=6eec6c67-8510-473a-b347-502023598085>
- Viinamäki, L. (toim.) 2019. Sosiaalialan käytäntötutkimus. Seitsemän retkeä sosiaalialan käytäntötutkimukseen. Lapin ammattikorkeakoulu, Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 21/2019. Viitattu 13.12.2021 <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=aababa33-5992-4eb0-87d7-7a2c703312f3>

Stina Helenius

## Maahanmuuttajien sosiaalipalvelut Suomessa

**Asiasanat:** yhdenvertaisuus, sosiaalipalvelut, maahanmuuttajat

### Johdanto

Tässä artikkelissa on tarkoitus tarkastella maahanmuuttajien sosiaalipalveluita Suomessa. Aluksi käydään läpi sosiaalihuoltolakia ja yhdenvertaisuutta määrittäviä lakeja. Sen jälkeen tarkastellaan maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden oikeutta sosiaali- ja terveystalouteihin. Suomessa tavoitteena on intergraatio, joka pyrkii turvaamaan vähemmistön tasa-arvoisen aseman, valinnan mahdollisuudet, oman kulttuurin säilymisen ja elinvoimaisuuden valtakulttuurin rinnalla.

Sen jälkeen tarkoituksena on käsitellä maahanmuuttajien sosiaalipalveluiden saatavuutta, laatua ja käyttöä. Sosiaalipalveluissa tulee osata ottaa huomioon maahanmuuttajien erikoistarpeet ja kotouttamisen edistäminen. Huomattavaa on, että viranomaisten harjoittama ulkomaalaispolitiikka vaikuttaa maahanmuuttajien palvelujen ja hoidon saatavuuteen.

Lopuksi tarkastellaan sitä, miten Welfare mix- hyvinvointipalvelut ilmenevät maahanmuuttajien keskuudessa. Erityisesti perehdytään kotouttaminen.fi sivustoon, jossa on tarjolla runsaasti matalan kynnyksen palvelua. Kotouttaminen.fi sivusto hyödyntää erityisesti sosiaalista mediaa toiminnassaan.

Perustuslaki ja sosiaalialan erityislainsäädäntö määrittävät julkisen vastuun alaa sosiaalipalveluissa. Perustuslain 19 pykälän mukaan julkisella vallalla on velvollisuus järjestää riittävät sosiaali- ja terveystaloutet kaikille asuinpaikasta riippumatta. (Stakes 2006, 85).

Sosiaali- ja terveystalouteihin liittyvä vastuu on ollut käytännössä kunnalla. Kunnalla on oikeus järjestää palvelut haluamallaan tavalla. Sosiaalipalvelujen alaa on määritelty sosiaalialan erityislainsäädännössä. Sosiaalihuoltolaki määrittelee niiden sosiaalipalveluiden alan, joiden järjestämisestä kuntien on vastattava. (Stakes 2006, 85.)

Sosiaalipalveluja ovat sosiaalihuoltolain 17 pykälän mukaan (Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710) sosiaalityö, kasvatus- ja perheneuvonta, kotipalvelut, asumispalvelut, laitoshuolto, perhehoito sekä vammaisten henkilöiden työllistymistä tukeva toiminta ja vammaisten henkilöiden työtoiminta. Lisäksi kunnan tulee huolehtia lasten ja nuorten huollon, lasten päivähoiton, kehitysvammaisten erityishuollon, vammaisuuden perusteella järjestettävien palvelujen ja tukitoimien sekä päihdyttävien aineiden väärinkäyttäjien huoltoon kuuluvien palveluiden järjestämisestä (Stakes 2006, 85).

Kunnan järjestämisvastuulle kuuluvat myös lastenvalvojalle säädettyjen tehtävien ja muiden isyyden selvittämiseen ja vahvistamiseen liittyvät tehtävät. Kunnan tulee huolehtia omaishoidontuen ja muiden sosiaalipalveluiden järjestämisestä sekä kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa säädettyistä tehtävistä sen mukaan kuin niistä erikseen säädetään. Voidaankin siis todeta, että kunnan järjestämisvastuulle määriteltyjen sosiaalialan palveluiden ala on hyvin laaja ja monipuolinen (Stakes 2006, 85).

Yhdenvertaisuutta määrittävät lait

Perustuslain mukaan jokaisella Suomessa pysyvästi asuvalla on yhtäläiset oikeudet sosiaali- ja terveystaloutuiden saamiseen. Lisäksi on hyvä muistaa YK:n ihmisoikeuksien 1. artiklan kohta: ” Kaikki ihmisolennot syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan ” (Hämäläinen & Niemelä 1993, 98). Perustuslain lisäksi on muita kotalaisen uusia lakeja, jotka määrittävät tarkemmin terveydenhuollon ja sairaanhoidon potilaan ja sosiaalihuollon asiakkaan oikeuksia (Stakes 2006, 115). Maahanmuuttajia koskee erityisesti yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on edistää ja turvata

ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumista eri hallinnon ja palvelujen tasoilla. Lisäksi yhdenvertaisuuslain tarkoitus on tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Terveys- ja sosiaalipalvelujen tarjoajilla on myös omat ammattieettiset normit, joiden tarkoituksena on velvoittaa työntekijät kohtelemaan, hoitamaan ja auttamaan asiakkaita ja potilaita eettisesti oikein. (Stakes 2006, 115.)

Sosiaalipalveluissa asiakkaan oikeudet määritetään laissa sosiaalihuollon asiakkaan oikeuksista (812/2000). Sen mukaan asiakkaalla on oikeus saada hyvää ja laadullista palvelua sekä hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakkaan ihmisarvoa, vakaumusta ja yksityisyyttä tulee kunnioittaa. Asiakkaan toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet, asiakkaan äidinkieli sekä kulttuurista tulee ottaa huomioon sosiaalipalveluita annettaessa. Lisäksi sosiaalihuollon henkilöstön tulee osata selvittää asiakkaalle ymmärrettävällä tavalla asiakkaan oikeudet ja velvollisuudet sekä niiden vaikutukset asiakkaan ja asiakkaan mahdollisen perheen elämään. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000; Sosiaalihuollon asiakkaan asema...,2001.). (Stakes 2006, 115.)

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään, ettei ketään saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvään syyn perusteella. Nämä ovat palveluja ja hoitoa normittavia ja linjaavia yhteiskuntasopimuksia, joiden toteutumista tulee eri tavoin ja jatkuvasti toiminnan eri tasoilla edistää, kehittää, tarkistaa ja arvioida. Lait heijastavat yleisiä keskeisiä arvoja, joiden mukaan hoidon tai palvelun antaja toimii vuorovaikutuksessa asiakkaan tai potilaan kanssa (Stakes 2006, 116).

## **Maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden oikeus sosiaali- ja terveyspalveluihin**

Maahanmuuttajataustaisilla ihmisillä tarkoitetaan pysyvästi Suomessa asuvia ulkomaalaistaustaisia ihmisiä. Tähän ryhmään kuuluvat myös turvapaikanhakijat, pakolaiset ja paluumuuttajat. Ulkomaalaistaustaisen ihmisen perusoikeudet määräytyvät hänen saamansa ulkomaalaisstatuksen perusteella. Henkilöillä, joilla on pysyvä oleskelulupa Suomeen, on yhtäläiset oikeudet asuinkuntansa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin, kuin muillakin Suomen kansalaisilla. (Stakes 2006, 116.)

Turvapaikanhakijalla ja tilapäistä suojelua saavalla on oikeus välttämättömiin sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin, joista järjestämisvastuu on vastaanottokeskuksella (vastaanottolaki 13 §). Heillä ei kuitenkaan ole kotikuntaa, joten kunnan järjestämisvastuu sosiaali- ja terveyspalvelujen osalta on erilainen kuin kotikunnan omaavilla (Suomen Kuntaliitto 2016).

Kansainvälistä suojelua hakevalla, tilapäistä suojelua saavalla, jolla ei ole kotikuntalaisissa tarkoitettua kotikuntaa Suomessa, on vastaanottolain 25 §:n nojalla oikeus saada sosiaalihuoltolain (1301/2014) 14 §:ssä tarkoitettuja sosiaalipalveluja, jos sosiaalihuollon ammattihenkilö arvioi ne välttämättömiksi sinä aikana, jona henkilö on oikeutettu vastaanottopalveluihin tai jona hän on auttamisjärjestelmässä. Näitä palveluja voivat olla esimerkiksi välttämätön sosiaalityö, kasvatus- ja perheneuvonta, koti- ja asumispalvelut, laitoshuolto, perhehoito sekä vammaispalvelut (Suomen Kuntaliitto 2016).

Sosiaalihuoltolain 12 §:n mukaan jokaisella kunnassa oleskelevalla henkilöllä on oikeus saada kiireellisessä tapauksessa yksilölliseen tarpeeseensa perustuvat sosiaalipalvelut siten, ettei hänen oikeutensa välttämättömään huolenpitoon ja toimeentuloon vaarannu. Kiireellisessä tilanteessa työskentelystä vastuussa on kunnan sosiaalihuolto. Lapsiperheiden ja lasten kohdalla kyseessä on akuutti lapsen kiireellisen turvaamisen tarve, ei perheen tukeminen ja ohjaaminen vanhemmuudessa. Myös näissä tilanteissa

vastaanottokeskus korvaa kunnalle palvelun tuottamisesta aiheutuvat kustannukset (Suomen Kuntaliitto 2016).

Julkisen vallan, eli valtion ja kuntien, on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut sekä edistettävä väestön terveyttä (perustuslain 19.3 §). Vastaanottolailla vastaanottokeskuksille on säädetty velvollisuus järjestää turvapaikanhakijoiden välttämättömät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut (vastaanottolain 13 §) (Suomen Kuntaliitto 2016).

Kunta tarjoaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita ensisijaisesti kunnassa vakituisesti asuville ja mitoittaa toimintansa sen mukaisesti. Kunta voi kuitenkin sopia vastaanottolaissa säädettyjen sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen tuottamisesta vastaanottokeskuksen kanssa. Ennen palveluntarjonnan käynnistymistä kunta päättää asiasta johdosääntönsä mukaisessa kunnan elimessä, useimmiten sosiaali- ja terveyslautakunnassa (Suomen Kuntaliitto 2016).

## **Maahanmuuttajien sosiaalipalveluiden saatavuuden, laadun ja käytön tarkastelu**

Maahanmuuttajien palvelujen ja hoidon saatavuuteen sekä käyttöön vaikuttaa hyvin pitkälti viranomaisten harjoittama ulkomaalaispolitiikka. Lisäksi hoito- ja palvelujärjestelmien taustalla vaikuttavat kulloinenkin sosiaali- ja terveystoimintalinja ja niiden toteutuminen käytännössä. On todettu, että maahanmuuttajien henkinen hyvinvointi on parempi sellaisissa vastaanottavissa yhteiskunnissa, joissa harjoitetaan monikulttuurisuuspolitiikkaa ja suvaitaan erilaisia kulttuureja, kuin sellaisessa yhteiskunnissa, joissa vallitsee sulauttamispolitiikka ja joissa painostetaan vähemmistökuulttuureja sulautumaan valtakulttuuriin. (Stakes 2006, 11.)

Suomessa noudatetaan plularistista ja monikulttuurista vähemmistöpolitiikkaa. Se tarkoittaa sitä, että Suomessa sallitaan kulttuurinen ja etninen heterogeenisyys. Suomessa tavoitteena on intergaatio, joka pyrkii turvaamaan vähemmistön tasa-arvoisen aseman, valinnan mahdollisuudet, oman kulttuurin säilymisen ja elinvoimaisuuden valtakulttuurin rinnalla. (Stakes 2006, 116.) Maahanmuuttajien saamien palvelujen oikeudenmukaisuuden toteutumista voidaan tutkia selvittämällä eri maahanmuuttajaryhmissä sitä, mitkä ovat heidän tarpeensa, mikä on heidän ulottuvillaan oleva hoitojen ja palvelujen tarjonta, missä määrin he käyttävät palveluja ja millaista palvelua tai hoitoa he saavat hakiessaan apua (Stakes 2006, 116).

Maahanmuuttajien palvelujen käyttöä voidaan tutkia puolestaan tarkastelemalla sitä, kuinka usein potilas/asiakas hakeutuu hoidon/palvelun piiriin, kuinka usein hän saa hoitoa/palvelua kokemaansa vaivaansa/elämän tilanteeseensa, missä hän hoitoa tai palvelua saa sekä millaisia hoitotoimenpiteitä hänen vaivansa hoitoon käytetään tai millaisia sosiaalipalveluita hänelle tarjotaan. Hoidon tai palvelun laatua voidaan vastaavasti tutkia tarkastelemalla sitä, millaisia hoito- ja palvelukokemuksia eri väestöryhmillä on saamastaan palvelusta. Laatua voidaan tutkia myös selvittämällä esimerkiksi asiantuntijoiden mielipiteitä siitä, miten kulloisessakin tilanteessa potilasta tai asiakasta tulisi hoitaa tai auttaa mahdollisimman hyvin (Stakes 2006, 117).

Maahanmuuttajat muodostavat hyvin heterogeenisen väestöryhmän, joten heidän saamiensa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen oikeudenmukaista tarjontaa, saatavuutta, sisältöjä, käyttöä ja tarvetta onärkevintä tarkastella lähtömaan ja maahanmuuttajastatuksen mukaan. Siitä huolimatta myös muut elämää määrittävät yksilötekijät tulee ottaa tarkastelussa huomioon, kuten esimerkiksi ikä, sukupuoli, perheellistyminen, maassaoloaika ja sosioekonominen asema. Huomioitavaa on, että ennen kuin henkilö hakee apua terveydenhuollon- tai sosiaalihuollon palveluista, täytyy henkilön kokea avun tarve. Tähän koetun tarpeen kokemiseen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten kulttuuriset



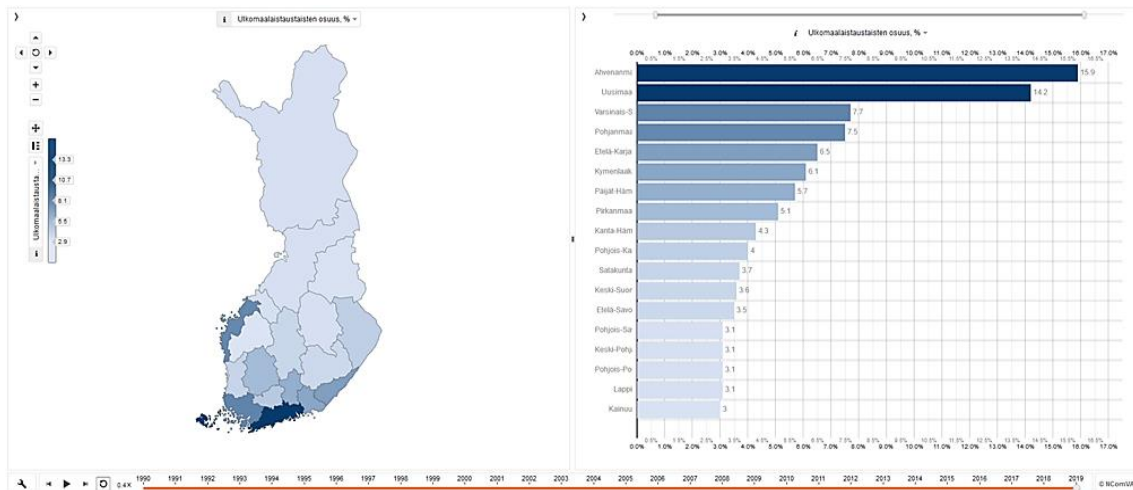
käsitykset sairaudesta, terveydestä, hyvinvoinnista, parantamisesta sekä yksilön sairastavuus, hänen kokemansa oireet ja hänen tietämyksensä olemassa olevista hoidoista ja palveluiden mahdollisuuksista. (Stakes 2006,117.)

Sitten kun maahanmuuttaja on hakenut tarpeen mukaista apua tai palvelua ja saanut sitä, on hänen saamiensa palveluiden oikeudenmukaisuuden toteutumista järkevää tarkastella palvelukohtaisesti (Stakes 2006, 117). Sosiaalihuollon palvelujen käyttöä, saatavuutta ja sisältöjä voidaan tutkia esimerkiksi toimeentulotuen, päivähoidon, lastensuojelun (avohuollon tukitoimet, huostaanotto, sijaishuolto), vammaispalveluiden, päihdehuollon ja vanhustenhuollon mukaan. On muistettava, että osa terveys- ja sosiaalipalveluista on tarkoitukseltaan hyvinvointia ylläpitäviä ja ongelmia ehkäiseviä, jolloin näiden toimenpiteiden kohdentumista, saatavuutta ja käyttöä tulee tarkastella erikseen palvelukohtaisesti eri maahanmuuttajaryhmissä. (Stakes 2006, 117.)

Maahanmuuttajien sosiaalipalveluiden saatavuutta, laatua ja käyttöä tarkastellessa tulee ottaa huomioon myös se, että usein pakolaisten ja turvanpaikanhakijoiden terveys voi olla jo lähtökohtaisesti heikko, sillä he ovat voineet kokea monia terveyttä laaja-alaisesti uhkaavia asioita lähtömaassaan. Lisäksi osa saa pakolaisaseman humanitaarisen syyn perusteella. Maahanmuuttajataustainen voi saada tarpeen mukaista palvelua silloin, kun hänellä itsellään on tarvittavat tiedot palveluista ja käsitys siitä, millä tavoin terveysongelmaa, sairautta tai sosiaalista pulmaa voidaan yrittää parantaa tai ratkaista sekä mistä hän saa apua siihen. (Stakes 2006, 118.) Käsitykset terveydestä, sairaudesta ja parantamisesta sekä sosiaalisten pulmien ratkaisuista vaihtelevat kulttuureittain. Tästä syytä niille ja niihin liittyville kokemuksille yksilö antaa yhteisössään merkityksiä vanhan ja uuden kulttuuripiirin, kokemustietonsa ja persoonallisten tekijöiden mukaan. Lisäksi kuulopuheet palveluista ja hoidoista, tuttavien ja omat aikaisemmat hoito- ja palvelukokemukset vaikuttavat niiden hakemiseen (Stakes 2006, 118).

## **Ulkomaalaisten osuus Suomessa**

Vuonna 2019 Suomen väestöstä oli ulkomaalaistaustaisia 423 494 eli noin 8 prosenttia. Selvästi koko maan keskiarvoa enemmän ulkomaalaistaustaisia asui Ahvenanmaalla, 15,9 prosenttia, ja Uudellamaalla, 14,2 prosenttia. Ulkomaalaistaustaisista yli puolet asui Uudellamaalla. Myös Varsinais-Suomen ja Pohjanmaan maakunnissa ulkomaalaistaustaisia asui suhteellisesti hieman enemmän kuin koko maassa keskimäärin. Suhteellisesti pienin ulkomaalaistaustaisten osuus oli Etelä-Pohjanmaalla, 2,4 prosenttia (Tilastokeskus 2020; Kuvio 1.). Vuonna 2000 maahanmuuttajia oli alle 3000, kun taas heidän osuutensa väestöstä oli noin viisi prosenttia. Vuonna 2014 maahanmuuttajat muodostivat noin 12 prosenttia väestöstä (Saukkonen 2020).

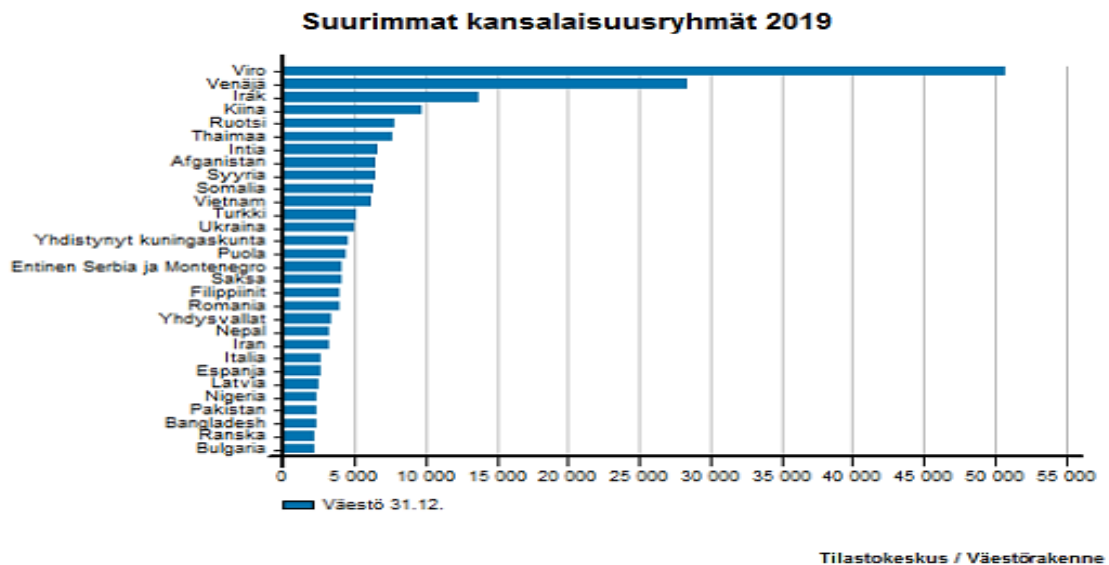


**Kuvio 1.** *Ulkomaalaisten osuus Suomessa.*<sup>2</sup>

Jos väestöosuusia tarkastellaan kunnittain, vuonna 2019 ulkomaalaistaustaisten osuus oli suuri erityisesti monissa Ahvenanmaan kunnissa, pääkaupunkiseudulla, Närpiössä, Pohjanmaan Korsnäsissä, Turussa ja Pietarsaaressa. Näissä kunnissa ulkomaalaistaustaisten osuus alueen väestöstä vaihteli kymmenestä prosentista 22 prosenttiin. Vastaavasti noin 20 kunnassa ulkomaalaistaustaisten osuus on alle prosentin. Eniten ulkomaalaistaustaisia on Helsingissä, jossa asuu neljäsosa koko ulkomaalaistaustaisesta väestöstä (Tilastokeskus 2020).

Erityisesti 1990-luvulla Suomeen suuntautuneen maahanmuuton ensimmäinen kohde oli Helsinki, josta ulkomaalaistaustaiset ovat myöhemmin hakeutuneet muualle pääkaupunkiseudulle. Pakolaisten kuntiin sijoittaminen ja kasvanut maahanmuutto ovat lisänneet maan muiden osien ulkomaalaistaustaista väestöä. Viime vuosina muualla Suomessa asuva maahanmuuttajaväestön muuttoliike Uudellemaalle on ollut melko vilkasta (Tilastokeskus 2020).

<sup>2</sup> **Lähde:** Tilastokeskus. [http://pxnet2.stat.fi/explorer/Maahanmuuttajat\\_2020/maakuntakartta.html](http://pxnet2.stat.fi/explorer/Maahanmuuttajat_2020/maakuntakartta.html)



**Kuvio 2.** Suurimmat kansalaisuusryhmät 2019.<sup>3</sup>

Vuoden 2019 lopussa Suomessa asui noin 180 eri ulkomaan kansalaisuusryhmää, joista ylivoimaisesti suurin ryhmä olivat Viron kansalaiset (Kuvio 2.). Toiseksi eniten Suomessa asuu Venäjän kansalaisia ja kolmanneksi eniten Irakin kansalaisia. Seuraavana kansalaisuustilastossa ovat kiinalaiset, ruotsalaiset, ja thaimaalaiset. Muiden ryhmien määrät jäävät alle seitsemän tuhannen (Tilastokeskus 2020).

## Maahanmuuttajien sosiaalipalveluiden tarve ja käyttö Suomessa

Sosiaalihuollon palveluissa rekisteröidään asiakkaan kotikieli, jonka perusteella voidaan erottaa maahanmuuttajataustaiset palveluiden käyttäjät. Sosiaalihuoltoon kuuluvat sosiaalipalvelut ja -etudet sekä viimesijainen toimeentuloturva eli toimeentulotuki. Palvelualakohdittain tärkeää olisi tutkia maahanmuuttajaryhmittäin seuraavien palvelujen saatavuutta, käyttöä ja sisältöä: lasten päivähoito, pienten lasten hoitotukien saaminen ja käyttö, esiopetukseen osallistuminen, lastensuojelu (avohuollon tukitoimet, huostaanotto, sijaishuolto, jälkihuolto), vammaisten saamat palvelut, päihdehuollon palvelut, vanhusten palvelut ja toimeentulotukipalvelut (Stakes 2006, 125).

Valtakunnallisissa päivähoiton linjauksissa ja varhaiskasvatussuunnitelmien perusteissa painotetaan erityisesti sitä, että kaikilla lapsilla on yhtäläiset ja tasa-arvoiset oikeudet saada hyvää päivähoitoa ja tukea oman kulttuurin ja kielen tukemiseen. Lasten päivähoiton saatavuudesta ja käytöstä tiedetään poikkileikkausaineiston perustalta vuosilta 2001–2003, että alle 3-vuotiaat maahanmuuttajalapsen ovat kantaväestöön verrattuna hieman harvemmin päivähoitossa. Maahanmuuttajaperheissä puolestaan saadaan kantaväestöä enemmän kotihoidon tukea. (Stakes 2006, 125.)

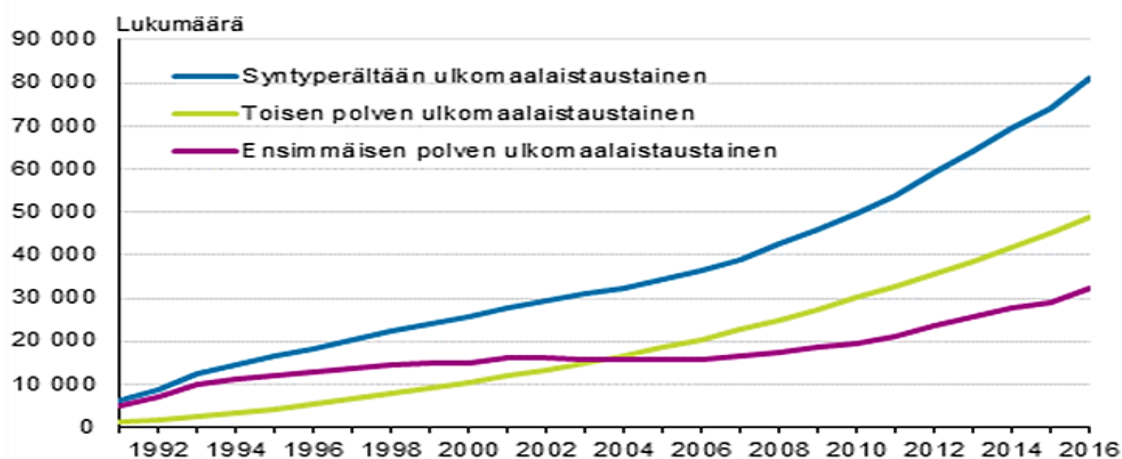
Pääkaupunkiseudun päivähoiton henkilökunta on arvioinut päivähoitossa olevien lasten tarvitsevan yleensä erityistä apua oman äidinkielen ja suomen kielen opetuksessa. Maahanmuuttajataustaisten lasten oman kielen ja suomen kielen tukemisesta sekä yleisestä erityisen tuen tarpeesta ja sen toteutumisesta ei ole tietoa. Enemmistö

<sup>3</sup> **Lähde:** Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>

aikuisista maahanmuuttajista piti elinolotutkimuksen mukaan päivähoidon ja kodin välistä yhteistyötä hyvänä. Tosin somalilaisista 12 prosenttia piti yhteistyötä huonona (Pohjanpää yms. 2003, 230). Puolestaan kodin ja koulun välistä yhteistyötä piti huonona tai melko huonona useampi maahanmuuttaja verrattuna päivähoidon ja kodin väliseen yhteistyöhön (emt. 2319). (Stakes 2006, 126.)

Tilastokeskuksen tietojen mukaan kaikista alaikäisistä lapsista 81 000 eli 7,5 prosenttia oli ulkomaalaistaustaisia vuoden 2016 lopussa. Vuodesta 2015 ulkomaalaistaustaisten alaikäisten lasten määrä on kasvanut lähes seitsemällä tuhannella. Kymmenen vuoden aikana ulkomaalaistaustaisten lasten määrä on kaksinkertaistunut (Tilastokeskus 2020).

Ensimmäisen polven ulkomaalaistaustaisia lapsia oli vuoteen 2003 saakka enemmän kuin toisen polven, mutta seuraavana vuonna toisen polven ulkomaalaistaustaisia lapsia oli hieman enemmän eli 51 prosenttia (Kuvio 3.). Vuoden 2016 lopussa toisen polven ulkomaalaistaustaisia lapsia oli 60 prosenttia kaikista ulkomaalaistaustaisista lapsista. Suhteellinen osuus on pysynyt samalla tasolla vuodesta 2009 lähtien, mikä tarkoittaa, että ensimmäisen polven ulkomaalaistaustaisten lasten määrä väestössä lisääntyi suhteellisesti samaan tahtiin toisen polven ulkomaalaistaustaisten lasten määrän kanssa (Tilastokeskus 2020).



**Kuvio 3.** *Ulkomaalaistaustaiset alaikäiset lapset syntyperän mukaan 1991–2016.*<sup>4</sup>

Seuraavaksi maahanmuuttajien vammaispalvelujen käytöstä. Yleisenä tavoitteena vammaispolitiikassa on se, että kaikille kuntalaisille turvataan heidän tarvitsemansa palvelut taloudellisesta ja sosiaalisesta asemasta riippumatta. Vain Helsingistä on julkaistua tietoa siitä, missä määrin ja millaisia vammaispalveluita maahanmuuttajat käyttävät. Maahanmuuttajia asiakkaita on vammaispalveluissa 2,1 prosenttia vuonna 2006. Nykyään luku voi olla paljon suurempi lisääntyneen maahanmuuton takia. (Stakes 2006, 126.)

Päihdehuoltolain mukaan päihdehuollon tavoitteena on ehkäistä ja vähentää päihteiden ongelmakäyttöä sekä siitä aiheutuvia sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja. Päihdehuollon tavoitteena on myös edistää päihteiden ongelmakäyttäjien ja heidän läheistensä toimintakykyä ja turvallisuutta. Maahanmuuttajien osalta päihdehuollon toimivuudesta tiedetään se, että vuonna 2004 Helsingin päihdehuollon asiakkaita maahanmuuttajia oli 1,9 prosenttia, kun heidän väestöosuutensa alueella oli 6,7 prosenttia. (Stakes 2006, 126.)

<sup>4</sup> **Lähde:** Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/perh/2016/02/perh\\_2016\\_02\\_2017-11-24\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/perh/2016/02/perh_2016_02_2017-11-24_tie_001_fi.html)

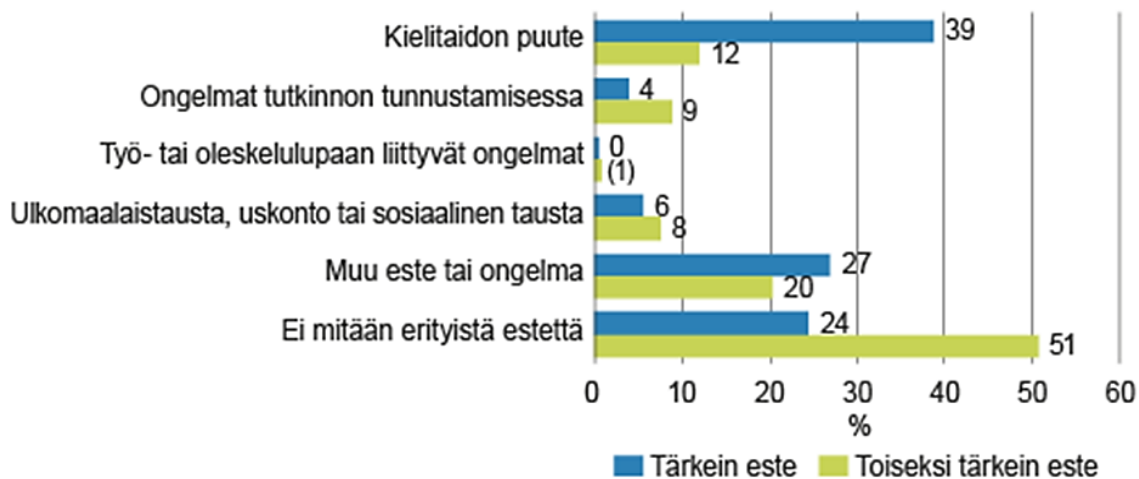
Maahanmuuttajia on myös toimeentulotuen asiakkaina. Toimeentulotuki on viimesijainen toimeentuloturvan muoto ja sen maksaminen perustuu toimeentulotuesta annettuun lakiin (Stakes 2006, 126). Vuonna 2019 toimeentulotukea myönnettiin 298 017 kotitaloudelle ja 452 991 henkilölle. Vuonna 2019 väestöstä 8,2 prosenttia ja kaikista Suomen kotitalouksista 9,5 prosenttia sai toimeentulotukea. Verrattuna vuoteen 2018 toimeentulotukea saaneiden kotitalouksien määrä väheni 2,3 prosenttia ja henkilöiden 2,7 prosenttia. Perustoimeentulotukea saaneiden kotitalouksien määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 2,2 prosenttia, ja täydentävää toimeentulotukea saaneiden kotitalouksien määrä 6,2 prosenttia. Lisäksi ehkäisevää toimeentulotukea saaneiden kotitalouksien määrä väheni 2,1 prosentilla vuonna 2019 kun puolestaan kahtena aiempina vuotena peräkkäin sen saajien määrä kasvoi (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2020).

Toimeentuloa turvaavia tukia maksetaan Suomessa maahanmuuttajille muuta väestöä yleisemmin. Tämä ilmenee Kansaneläkelaitoksen eli Kelan tuoreesta selvityksestä, jossa on selvitetty kaikkien täysi-ikäisten Suomessa asuvien Kelan etuuksien käyttöä vuonna 2018. Kela maksoi vuonna 2018 toimeentuloa turvaavia sosiaalietuuksia yhteensä 10,7 miljardia euroa. Tästä maahanmuuttajien osuus oli 13 prosenttia eli 1,36 miljardia euroa. Suomessa syntyneille kansalaisille vastaavia tukia maksettiin 9,37 miljardia euroa eli 83 prosenttia. Tutkimuksessa maahanmuuttajiksi on määritelty ulkomailla syntyneet Suomeen muuttaneet henkilöt, joiden äidinkieli on muu kuin suomi. Tämän määritelmän perusteella tutkimusaineistoon kuuluvista henkilöistä 6,6 prosenttia eli 291 535 henkilöä määritellään maahanmuuttajiksi. (Lapin kansa 2020).

Kelan selvityksestä ilmeni, että maahanmuuttajille maksettu osuus vaihteli paljon eri etuuksien välillä. Suurin osuus oli takuueläkkeessä, josta maksettiin maahanmuuttajille 29 prosenttia. Myös lähes yhtä suuri osuus oli työttömyysturvassa, josta maksettiin maahanmuuttajille 27 prosenttia. Toimeentulotuesta maahanmuuttajille maksettiin 20 prosenttia ja asumistukea 14 prosenttia. Vanhuuseläkkeistä ja työkyvyttömyyseläkkeistä maksettiin maahanmuuttajille vain 2 prosenttia. (Lapin kansa 2020).

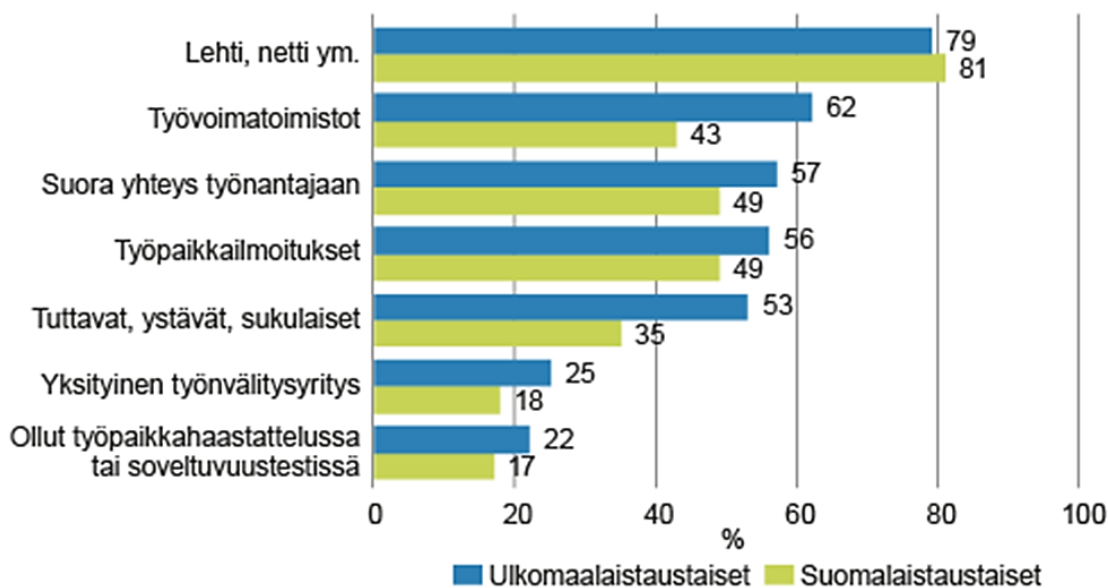
On hyvä muistaa, että yksilön heikko koulutustaso ja pienituloisuus lisäävät Kelan maksamien etuuksien tarvetta. Lisäksi työttömyysturvaa voidaan maksaa myös kotoutuskoulutuksen ja muihin TE-palveluihin osallistumisen ajalta. Maahanmuuttajien valtaväestöä nuorempi ikärakenne näkyy myös etuuksien saannissa. Erot näkyvät lisäksi opintorahan maksamisessa. Verrattuna koko väestöön, niin nuorille maksetaan toimeentulotukea ja asumistukea yleisemmin kuin vanhemmille ikäryhmille. Lisäksi Suomessa pidempään asuneet maahanmuuttajat saivat asumistukia valtaväestöä yleisemmin. Tutkimuksesta ilmeni myös, että maahanmuuttajanuoret saavat harvemmin opintotukea ja että, maahanmuuttajille maksettava opintotuki vaihtelee sen mukaan, missä iässä henkilö on Suomeen muuttanut. Selvityksestä ilmeni myös, että 18–24-vuotiaat maahanmuuttajat saivat opintorahaa harvemmin kuin Suomessa syntyneet nuoret. Kuitenkin ne ne 18–24-vuotiaat maahanmuuttajat, jotka ovat muuttaneet Suomeen alle 13-vuotiaana, saivat opintorahaa yhtä yleisesti tai yleisemmin kuin valtaväestö. (Lapin Kansa 2020).

Maahanmuuttajien työllisyysaste Suomessa oli 62 prosenttia vuonna 2018 (Yle 2020). Maahanmuuttajien työttömyys on ollut jo vuosia 2–5 kertaa korkeampi kuin alkuperäisväestön, ja heidän pääsyyksiä työmarkkinoille vie paljon enemmän aikaa (Pyykkö 2017). Ulkomaalaistaustaisen väestön työttömyys on siis korkeampi kuin suomalaistaustaisten, mutta työhalukkuutta ulkomaalaistaustaisilta löytyy.



**Kuvio 4.** Ei-työllisten 20–64-vuotiaiden ulkomaalaistaustaisten ilmoittama tärkein este työllistymiselle vuonna 2014.<sup>5</sup>

Töitä etsiessään he käyttivät monipuolisesti erilaisia työnhakukeinoja. Ulkomaalaistaustaiset kokivat itse, että kielitaidon puute oli suurin työllistymisen este vuonna 2014 (Kuvio 4.). Korkea-asteen koulutuksen suorittaneet olivat harvemmin työttömiä kuin vähemmän koulutetut. (Tilastokeskus 2020). Helsingin kaupungin maahanmuuttoasioiden johtaja Annika Forsanderin mukaan työnantajat käyttävät kielitaitoa usein syynä hylätä ulkomaalaiset työnhakijat (Yle 2010).



**Kuvio 5.** Ei-työllisten 20–64-vuotiaiden ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten työnhakukeinot vuonna 2014.<sup>6</sup>

Ei-työllisistä 20–64-vuotiaista ulkomaalaistaustaisista yli puolella (51 %) ja suomalaistaustaisista noin kolmasosalla (32 %) oli voimassa oleva haku TE-toimistossa. Työtä edellisten neljän viikon aikana etsineistä ei-työllisistä noin 80 prosenttia syntyperään katsomatta oli seurannut työpaikkailmoituksia lehdistä, internetistä, ilmoitustaululta tai muista vastaavista lähteistä. Työpaikkahaastattelussa tai soveltuvuustestissä oli neljän

<sup>5</sup> Lähde: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art\\_2015-12-17\\_002.html](http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_002.html)

<sup>6</sup> Lähde: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art\\_2015-12-17\\_002.html](http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_002.html)

edellisen viikon aikana ollut noin viidennes työnhakijoista. Työn etsimiseen oli käytetty monia erilaisia keinoja samanaikaisesti (Kuvio 5.). Noin 15 prosenttia suomalaistaustaisista ja 30 prosenttia ulkomaalaistaustaisista oli käyttänyt vähintään viittä eri työnhakukeinoja. Yli puolet ulkomaalaistaustaisista oli vastannut työpaikkailmoituksiin tai laittanut niitä itse, ottanut suoraan yhteyttä työnantajiin, ollut yhteydessä Työ- ja elinkeinotoimistoon (entinen työvoimatoimisto) ja/tai kysellyt tuttujen kautta töitä itselleen (Tilastokeskus 2020).

## **Welfare mix- hyvinvointipalvelut maahanmuuttajien keskuudessa**

Kansalaisten tarvitsemien hyvinvointipalveluiden tuottamista kuvaa hyvin welfare mix -tyyppinen monituottajuus, jossa keskeisimmät tuottajatahot ovat julkinen, yksityinen ja järjestösektori (3. sektori) sekä uusimpana epävirallinen, 4. sektori. Tälle 4. sektorille tyypillistä on uudenlainen kansalaisaktivismi ja verkostomainen toiminta, kuitenkin ilman järjestösektorin toiminnalle tyypillistä organisoitua toimintaa. Sosiaalisen median hyödyntäminen, avoimuus, jakaminen, pop up –luonne ja tee se itse- asenne kuvaavat hyvin tätä epävirallista 4. sektoria. Tämä 4. sektori näyttäytyy myös toisten auttamisena, vertaiskauppana, vaihtoehtosuunnitteluna sekä some-vertaisryhmän perustamisena (mm. kaupunki-, kaupunginosa- ja kyläaktivisminä). Neljännen sektorin toiminnalle on tyypillistä paikallinen aloitteellisuus ja yhteisöperustainen toimintamalli, joka mahdollistaa kansalaisten suoran osallistumisen elinympäristöönsä vaikuttavien palveluiden kehittämiseen ja tuottamiseen. (Viinamäki & Saari, 2019.)

Kestävän hyvinvointiyhteiskunnan toimintaperiaatteet sekä neljännen teollistumisvaiheen digitalisaatio- ja robotisaatio heijastuvat myös welfare mix -periaatteella tuotettaviin hyvinvointipalveluihin. Ne laajentavat kansalaisten palvelu- ja asiointikanavavalikoimaa sekä lisäävät kansalaisten omatoimisia hyvinvointiasiointimahdollisuuksia ekologisesti kestäväällä tavalla. Näin ollen hyvinvointipalveluja tarvitsevien kansalaisten ei välttämättä tarvitse enää matkustaa konkreettisesti palveluiden asiointipisteille, vaan kansalaiset voivat hoitaa asioitaan verkon kautta kotonaan. Verkkoasiointimahdollisuuksien yleistyessä kansalaisen asuinpaikkakunnalla ei välttämättä ole enää merkitystä. (Viinamäki & Saari, 2019.)

Hyvinvointipalveluiden saatavuus kuvaa niitä tuottavan tahon näkökulmasta palvelutarjontaa ja -valikoimaa. Hyvinvointipalveluiden saavutettavuudessa on kyse siitä, että kuinka vaivattomasti palvelu on kansalaisten näkökulmasta saatavilla. Saavutettavuutta voidaan arvioida asiointietäisyyksien lisäksi myös sosiaalisesti tasa-arvoisesta, ekologisesta ja taloudellisesti kestävästä näkökulmasta. Digitalisaatio ja robotisaatio näyttäytyy nykyään hyvinvointipalveluvalikoimana, kuten esimerkiksi videovälitteisinä kotisairaanhoido- ja kotipalveluina, kotisairaanhoidon käyttäminä mobiileina etähoitopisteinä etälääkäriyhteyksineen ja etädiagnostilaitteistoineen, turvapuhelimina, aktiivisuusrannekeina, paikantamiseen liittyvänä seurantana, kulunvalvontana, mittareina/antureina tai sensoreina, älymattoina, lääkeautomaatteina, elektronisina kalentereina, muistuttajina ja ruoka-automaatteina. (Viinamäki & Saari, 2019.)

Digitalisaatio ja robotisaatio onnistuneimmillaan monipuolistavat welfare mix -mallin mukaisten hyvinvointipalveluiden saavutettavuuden, koska myös harvaan asutuilla maaseudun alueen kansalaisilla on mahdollisuus käyttää digiperustaisia hyvinvointipalveluja asuinpaikasta riippumatta. Pahimmillaan digitalisaatio puolestaan voi pudottaa osan kansalaisista ns. digikuiluun ja näin ollen syrjään yhteiskunnasta, jos heillä ei ole tarvittavia digikansalaisuustaitoja tai jos heillä ei mahdollisuutta hankkia itselleen verkkoasiointin mahdollistavia laitteita ja verkkoyhteyksiä taloudellisen tilanteensa takia. (Viinamäki & Saari, 2019.)

Monissa kunnissa maahanmuuttajien neuvontapisteet ohjaavat asiakkaita verkkoasiointiin tai puhelinpalveluiden pariin. Koronavirustilanteessa kunnat tarjoavat osittain myös puhelinneuvontaa eri kielillä. Osa kunnista on myös julkaissut monikielistä tietoa koronaviruksesta (Kotouttaminen, 2020).

Maahanmuuttajien matalan kynnyksen kotoutumista tukevaan toimintaan on kehitetty valtakunnallinen palvelu Kotoutumisenukuna.fi. Kotoutumisenukuna.fi-palvelussa voi hakea ja ilmoittaa matalan kynnyksen kotoutumista tukevaa toimintaa, kuten kielikerhoja, kohtaamispaikkoja ja vertaisryhmiä. Palvelussa voi myös ilmoittaa ja hakea työntekijöille ja vapaaehtoisille suunnattuja tapahtumia ja koulutuksia. Palvelu on kotoutumista tukevien toimijoiden yhteisö. Palvelu tukee tiedonkulkua ja koordinaatiota eri toimijoiden välillä sekä helpottaa asiakasohjaustyötä. Tämä valtakunnallinen palvelu on suunnattu kotoutumisen parissa toimiville työntekijöille, vapaaehtoisille ja kaikille muille, jotka ohjaavat ja neuvovat maahanmuuttajia. Palvelussa voi asioida suomen tai ruotsin kielellä (Ely-keskus, 2020).

Palvelusta löytyvä toiminta on matalan kynnyksen toimintaa ja vapaaehtoiseen osallistumiseen perustuvaa. Palveluun osallistumiseen ei vaadita erillisiä läheteitä tai viranomaispäätöksiä. Palvelusta löytyy myös erityisryhmille, kuten paperittomille, väkivaltaa kohdanneille tai seksuaalivähemmistöille suunnattua matalan kynnyksen tukea ja toimintaa. Palvelussa toimintaa voi hakea tarkennetusti esimerkiksi kohderyhmän, kielen tai sijainnin perusteella. Palvelun ylläpitäjät ovat hyväksyneet kaikki toimintaa ilmoittavat organisaatiot. (Ely-keskus 2020.)

Alan toimijoiden yhdessä suunnittelema ja kehittämä verkkopalvelu tuo näkyviin alueellisen matalan kynnyksen palveluiden kokonaisuuden viranomaistyön rinnalla. Palvelu sitoo kolmannen sektorin ja muut matalan kynnyksen palvelut vahvemmin osaksi kotoutumisen edistämisen kokonaisuuteen. Näin ollen tukea kotoutumiseen voidaan tarjota entistä monipuolisemmin ja kohdennetummin erilaisten asiakasryhmien tarpeisiin. Lisäksi palvelu mahdollistaa ajantasaisen ja luotettavan viestinnän toimijalta toiselle ja ruohonjuuritasolta päätöksentekijöille. Palvelu mahdollistaa myös suunnitelmallisen yhteiskehittämisen monialaisen kentän erityisosaamista hyödyntäen tuomalla näkyviin kotoutumista tukevien palveluiden alueelliset päällekkäisyydet ja puutteet. Tämän verkkopalvelun tarkoituksena onkin luoda eri toimijoiden väliselle yhteistyölle uusia mahdollisuuksia. Palvelun ylläpitäjänä toimii Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (Ely-keskus, 2020).

Kotouttaminen.fi palvelussa näyttäytyy hyvin welware mix-tyyppinen monituottajuus. Palvelu on verkostonomaista toimintaa, jossa hyödynnetään sujuvasti sosiaalista mediaa ja avoimuutta. Palvelussa saa matalan kynnyksen palvelua, joka on tyyppistä 4. sektorin toiminnalle. Lisäksi palvelussa ilmenee paikallinen aloitteellisuus ja yhteisöperustainen toimintamalli, joka myös kuvaa hyvin 4. sektorin toimintaa. Palvelu sitoo kolmannen sektorin ja muut matalan kynnyksen palvelut vahvemmin osaksi kotoutumisen edistämisen kokonaisuuteen, joten voidaan todeta, että palvelussa toteutuu monipuolisesti welware mix-tyyppinen toiminta.

## **Maahanmuuttajien digitaidot**

Kotouttaminen on jatkuva kaksisuuntainen prosessi, jossa yhteiskunta muuttuu, kun väestö muuttuu entistä monimuotoisemmaksi ja maahanmuuttajat hankkivat yhteiskunnassa ja työelämässä tarvitsemansa tiedot ja taidot. Tämä edellyttää maahanmuuttajien ja heidän vastaanottavan maan sitoutumista (Hämäläinen 2021). Maahanmuuttajat tarvitsevat kotoutumisen yhteydessä ohjausta myös erilaisten verkkopalvelujen käyttämiseen. Tällä hetkellä Suomessa monet virastot, kuten TE-toimisto, Kela ja sosiaalitoi-



mistot keskittävät entistä enemmän palveluitaan internetiin, joten maahanmuuttajille tulee olla tarjolla perehdytystä ja ohjausta verkkopalveluiden käyttämiseen. On hyvä, että tällä hetkellä maahanmuuttajille on tarjolla erilaisia palveluja verkossa, mutta niitä täytyy myös osata etsiä ja tulkita. Digitalisaatio on tätä päivää ja tulevaisuutta, joten on tasa-vertaista ja kansalaislähtöistä, että maahanmuuttajien kotouttamiseen sisältyy myös tarvittavien digitaitojen opettelu.

Selvää on, että nuoremmat sukupolvet maahanmuuttajista osaavat käyttää internetiä paremmin, kuin iäkkäämmät maahanmuuttajat. Esimerkiksi Turun ammattikorkeakoulun opiskelijat toteuttivat digitaalista tarinan kerrontaa kahdelle luokalle, jotka koostuivat maahanmuuttajista. Tapaamiskerroilla toteutettiin osallistujien toivomaa toimintaa, jota kartoitettiin ensimmäisellä kerralla. Pyrkimyksenä oli saada jokaisen nuoren ääni kuuluviin muun muassa teknologiaa hyödyntämällä. Lisäksi tavoitteena oli vahvistaa jokaisen osallistujan osallisuutta ja oman itsensä ilmaisua digitaalisen tarinankerronnan avulla, luoda osallistujille voimaannuttavia onnistumisen tunteita sekä herättää mielenkiintoa erilaisiin vapaa-ajan toimintoihin. (Kiuru, Kuusisto, Laulajainen & Vuori 2017, 60.)

Tapaamiskerroilla huomattiin, että nykypäivän teknologian ja sosiaalisen median käyttö olivat usealle osallistujalle tuttua toimintaa. Ryhmissä osallistujat kertoivat jakavansa paloja elämästään teknologian avulla esimerkiksi kuvien ja videon muodossa Snapchat-sovelluksen avulla. Osallistujien jakamien omien kokemusten yhteydessä ohjaajat pääsivät luontevasti kertomaan seuraavilla kerroilla tehtävästä digitaalisesta tarinasta. (Kiuru ym 2017, 61.)

Nuoret osaavat siis verkostoitua internetissä paremmin kuin iäkkäämmät ja nuoret käyttävät erilaisia verkkopalveluja jouhevasti. Erityisesti iäkkäämmille maahanmuuttajille tulisi olla tarjolla ohjausta ja neuvontaa tarvittaviin digitaitoihin, jotta he eivät putoaisi digikuiluun. Nykypäivänä tarvitaan siis hyvin erilaista digiosaamista mitä ennen. Näin ollen jokaisella taholla, joka verkossa palveluitaan tarjoaa, tulisi olla tarvittavat ohjaukset digipalvelujen käyttöön. Kansalaisuuslähtöisyys tulee näyttäytyä myös verkkopalveluissa. Esimerkiksi Kelan asiointipisteillä tarjotaan asiakkaille opastusta verkkoasiointin käyttöön ja verotoimistossakin on aulapalvelu, josta asiakkaat saavat tarvittaessa opastusta verkkoasiointin suhteen. Kun palveluita siirretään verkkopalveluiksi, niin huomioon tulisi ottaa myös se, että kaikki eivät pysty käyttämään verkkopalveluita. Näin ollen olisi hyvä, että virastot tarjoaisivat palveluitaan edelleen myös paikan päällä, jotta palvelut olisivat kaikkien asiakkaiden saatavilla.

#### Pohdinta

Suomessa perustuslaki määrittää sen, että jokaisella Suomessa pysyvästi asuvalla on yhtäläiset oikeudet sosiaali- ja terveyspalveluiden saamiseen. Viranomaisten harjoittama ulkomaalaispolitiikka vaikuttaa maahanmuuttajien palvelujen ja hoidon saatavuuteen. Pääsääntöisesti Suomessa ulkomaalaiset sekä maahanmuuttajat saavuttavat hyvin tarvittavat sosiaali- ja terveyspalvelut. Suomi tavoittelee integraatiota, joka edesauttaa maahanmuuttajien kotouttamista samalla säilyttäen heidän oman kulttuurinsa elinvoimaisena. On tärkeää, että maahanmuuttajat säilyttävät myös oman kulttuurinsa, koska se kuuluu olennaisesti heidän identiteettiinsä. Maahanmuuttajan ollessa sinut oman identiteettinsä kanssa, hän pystyy paremmin vastaanottamaan ja hyväksymään uuden kulttuurin osaksi itseään.

Edelleen kuitenkin toimeentuloa turvaavia tukia maksetaan Suomessa maahanmuuttajille muuta väestöä yleisemmin. Osa tästä selittyy sillä, että maahanmuuttajilla on yleensä suuri perhe ja naiset jäävät usein lasten kanssa kotiin. Lisäksi suuri osa maahanmuuttajista on nuoria ja opiskelu iässä, joten opintoetuudet vaikuttavat myös maahanmuuttajien etuuksien maksamiseen.

Maahanmuuttajilla on kuitenkin edelleen vaikeuksia työllistyä Suomessa. Kielitaito vaikuttaa tähän huomattavasti. Kotouttamisessa otetaan huomioon kielitaidon kehittäminen, mutta voidaanko siihen panostaa vielä enemmän tulevaisuudessa? TE- toimisto järjestää useita suomen kielen kursseja maahanmuuttajille kotouttamisen yhteydessä, mutta onko se riittävästi? Myös erilaiset oppimisongelmat tulisi ottaa huomioon kielitaitoa opetellessa. Saavatko maahanmuuttajat riittävästi tukea erilaisiin oppimisongelmiin ja tunnustetaanko erilaisia oppimisongelmia riittävästi?

Maahanmuuttajat osaavat tutkimuksen mukaan etsiä itse työpaikkoja mm. lehdistä, internetistä ja työvoimatoimiston kautta. Silti maahanmuuttajien työttömyys on edelleen ongelma Suomessa. Voidaanko tästä päätellä, että syy maahanmuuttajien työttömyys ongelmaan olisikin työnantajissa. Palkkaavatko työnantajat mieluummin sellaisen henkilön, joka puhuu suomea äidinkielenään?

Maahanmuuttajille on tarjolla useita matalan kynnyksen palveluja, joista esimerkkinä käsiteltiin kotouttaminen.fi sivustoa, joka esiintyy hyvin welfare mix- tyyppisenä palveluna. Lisäksi nykypäivänä useat virastot siirtävät palveluitaan verkkopalveluiksi. Nuorilla maahanmuuttajilla digitaidot ovat pääsääntöisesti hyvät, mutta iäkkäämmillä maahanmuuttajilla voi olla vaikeuksia tarvittavien digitaitojen opettelemisessa. Näihin digitaitoihin liittyvät ongelmat olisikin hyvä tunnistaa jo kotouttamisen vaiheessa. Digitaalisten opettelu olisi hyvä aloittaa jo ajoissa osana kotouttamista, jotta kaikilla maahanmuuttajilla olisi tasavertaiset mahdollisuudet erilaisten verkkopalvelujen hakemiseen ja käyttämiseen.

## Lähteet

- Hämäläinen, P & Niemelä, P. 1993. Sosiaalialan etiikka. WSOY: Juva.
- Hämäläinen, S. 2021. Ministry of economic affairs and employment of Finland. Non-discrimination and cooperation are a prerequisite for successful integration of immigrants. Viitattu 17.1.2021 <https://tem.fi/en/integration-of-immigrants>
- Kiuru, H., Kuusisto, H., Laulajainen, J. & Vuori, J. 2017. Sata omenapuuta: hyvät käytännöt kotoutumiseen. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja, 40.
- Kotouttaminen. 2020. Kunnat tarjoavat monikielistä viestintää asioinnista koronavirustilanteessa. Viitattu 12.12.2020 <https://kotouttaminen.fi/-/kunnat-tarjoavat-monikielista-informaatiota-asioinnista-koronavirustilanteessa>
- Lapin Kansa. Kelan selvitys: Työttömyysturvasta vajaa kolmannes maksetaan maahanmuuttajille. Viitattu 6.12.2020 <https://www.lapinkansa.fi/kelan-selvitys-tyottomyysturvasta-vajaa-kolmannes/3159011>
- Pyykkö, M. 2017. Sitra. New inputs to boost immigrants' employment. Viitattu 17.1.2021 <https://www.sitra.fi/en/news/new-inputs-boost-immigrants-employment/>
- Saukkonen, P. 2020. Kvartti. Immigrants and employment in Helsinki. Viitattu 17.1.2021 <https://www.kvartti.fi/en/articles/immigrants-and-employment-helsinki>
- Stakes. 2006. Hyvinvointivaltion rajat: riittävät palvelut jokaisella. Näkökulmia yhdenvertaisuuteen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Suomen Kuntaliitto. 2016. Turvapaikanhakijoiden sosiaali- ja terveystalvet vastaanotokeskuksissa ja kuntien rooli. Viitattu 12.9.2020 <https://www.kuntaliitto.fi/yleiskirjeet/2016/turvapaikanhakijoiden-sosiaali-ja-terveyspalvelut-vastaanotokeskuksissa-ja>.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Toimeentulotuki 2019. Viitattu 22.11.2020 <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/sosiaalipalvelut/toimeentulotuki/toimeentulotuki>
- Tilastokeskus. Ulkomaan kansalaiset. Viitattu 8.10.2020 <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>
- Tilastokeskus. Ulkomaalaistaustaisten lasten määrä on kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa. Viitattu 19.11.2020 [http://www.stat.fi/til/perh/2016/02/perh\\_2016\\_02\\_2017-11-24\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/perh/2016/02/perh_2016_02_2017-11-24_tie_001_fi.html)

- Tilastokeskus. Ulkomaalaistaustaisten ei-työllisten työnhaku on aktiivisempaa kuin suomalaistaustaisilla – kielitaito suurin este työllistymiselle. Viitattu 7.12.2020  
[http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art\\_2015-12-17\\_002.html](http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_002.html)
- Tilastokeskus. Maahanmuuttajat väestössä. Viitattu 8.10.2020  
<http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>
- Ely- keskus. Kotoutumisentukena.fi. Viitattu 16.1.2021 <https://www.ely-keskus.fi/kotoutumisentukena.fi>
- Viinamäki, L. & Saari, E. 2019. Welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottamismalli sosiaalialan korkeakoulututkintojen kompetenssien haastajana. Lumen 2/2019 TEEMA-ARTIKKELI.
- YLE 2020. Kela: Immigrants require twice as much income, housing support as native population. Viitattu 17.1.2021 [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/kela\\_immigrants\\_require\\_twice\\_as\\_much\\_income\\_housing\\_support\\_as\\_native\\_population/11681472](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/kela_immigrants_require_twice_as_much_income_housing_support_as_native_population/11681472)
- YLE 2010. Major Unemployment Differences Among Immigrant Groups. Viitattu 17.1.2021 [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/major\\_unemployment\\_differences\\_among\\_immigrant\\_groups/6155062](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/major_unemployment_differences_among_immigrant_groups/6155062)

Hanna Hermunen

## Lastensuojelun sijaishuollon laatu – onko rahalla väliä?

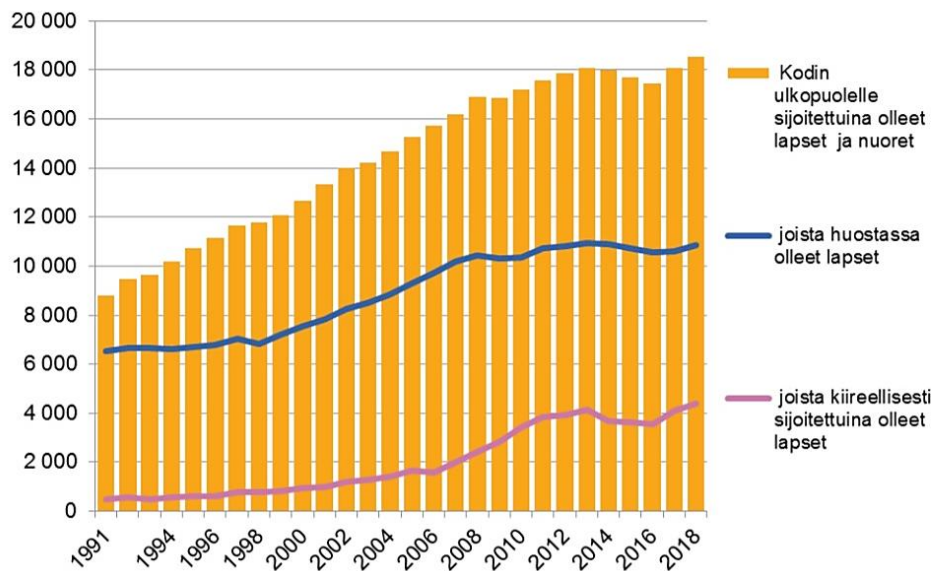
**Asiasanat:** lastensuojelu, sijaishuolto, lastensuojelulaitokset, laatu, laatutyö, sosiaalipolitiikka

### Kun lastensuojeluun puhalsi muutoksen tuulet

Tämän artikkelin tavoitteena on pohtia ja tarkastella lastensuojelun sijaishuollon laatua sekä eri sektorin toimijoiden välisiä suhteita laadun näkökulmasta. Artikkelissa tarkastellaan lastensuojelun sijaishuollon laadun haasteita ja mahdollisuuksia niin palvelun järjestäjän että – tuottajan näkökulmasta aina työntekijän ja palvelun käyttäjäryhmän näkökulmasta. Aihetta on rajattu siten, että artikkelissa tarkastellaan lastensuojelun mukaista sijaishuoltoa eikä sitä edeltävää palveluprosessia tai ennaltaehkäiseviä työskentelymenetelmiä. Tarkoituksena on herättää lukija pohtimaan markkinatalouden asemaa lastensuojelussa ja sitä, onko rahalla väliä ja merkitystä lastensuojelun sijaishuollon laadussa?

Suomea pidetään hyvinvointivaltiona. Kun puhutaan hyvinvointivaltiosta, hyvinvointivaltio terminä käsitetään omaavan laajan julkisen sektorin ja verovaroilla toteutetaan hyvinvointipolitiikkaa (Kananoja, Niiranen & Jokiranta 2008, 23). Suomessa hyvinvointipolitiikkaa toteuttaa kaksi eri julkishallinnon järjestelmää; valtio ja kunnat (Kananoja, Niiranen & Jokiranta 2008, 14). Hyvinvointipolitiikka ja sosiaalipolitiikka sen osana ovat läheisesti tekemisissä lastensuojelun kanssa. Poliitiikan luomat linjaukset lastensuojeluun sekä valtion ja kunnan budjetit asettavat omia raamejaan lastensuojelussa tehtävällä tärkeälle työlle, jota lisäksi määrittää useat eri lait ja säädökset sekä sopimukset.

Lastensuojelu elää tällä hetkellä murrosta, jossa toimintatapoja on muutettu ja lastensuojelulakia vauhdilla viety eteenpäin lastensuojelun sijaishuollon parantamiseksi. Varsinaisen alkusysäyksen lastensuojelulaki koki eduskunnan oikeusasiamiehen tehtyä yllätystarkastuskäynnin Pohjolakotiin huhtikuussa 2018, joka paljasti useita epäkohtia. Pohjolakotiin tehdyn tarkastuskäynnin jälkeen vuonna 2018 tehtiin eduskunnan oikeusasiamiehen toimesta muitakin tarkastuskäyntejä muihin sijaishuoltoa toteuttaviin lastensuojelun yksiköihin. Tarkastukset tuottivat paljon informaatiota siitä, että epäkohtia oli paljon ja ettei lastensuojelulaki ollut ajan tasalla työntekijöiden keskuudessa. Tämä vauhditti lastensuojelulain muutoksia ja sen myötä sosiaali- ja terveysministeriöstä annettiin päivitetty lastensuojelun laatusuositus. Keskeisempiä päivityksiä vuoden 2014 laatusuosituksiin oli sijaishuollon laatukriteerit ja valvonta. (Hintsala 2018; Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 9.)



\*Sama lapsi voi sisältyä sekä kiireellisiin sijoituksiin että huostassa olleiden lukumääriin.

**Kuvio 1.** *Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet lapset ja nuoret sekä heistä huostassa ja kiireellisesti sijoitettuna olleet lapset vuosina 1991–2018\*.<sup>7</sup>*

Kun asiakkuus lastensuojeluun on syntynyt, on ymmärrettävä asiakkuuden olevan käsitteenä paljon laajempi kuin pelkkä lastensuojelupalvelun käyttäjä. Lastensuojelussa asiakkuuteen liittyy lapsen ja perheen sekä muun lähiyhteisön lisäksi palveluiden maksaja. (Outinen, Holma & Lempinen 1993, 11–12.) Lastensuojelussa sijaishuollon asiakkuuksia tarkasteltaessa voidaan nähdä nousujohteisuus asiakasmäärissä vuodesta toiseen. Oheisessa kuviossa on tarkasteltu kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet lapset vuosina 1991–2018, joka havainnollistaa sijoitettujen lasten määrän kasvua vuodesta toiseen. Vuonna 2018 kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli jo yli 18 000. Tuota lukua tarkasteltaessa pitää muistaa, että lasten lisäksi tuohon asiakkuuteen liittyvät myös aiemmin mainitut perhe ja palveluiden maksaja, jolloin lastensuojelu koskettaa monia ja lastensuojelu sitoo eri toimijoita yhteen.

## Miksi laadusta lastensuojelun sijaishuollossa puhutaan?

Kuten aiemmin todettiin, on lastensuojelu asia, joka koskettaa useampaa ihmistä yhtä aikaa. Ennen kuin voidaan tarkastella laatua lastensuojelun sijaishuollossa nykyhetkessä, on kurkattava laatuajattelun historiaan. Laatu- ja kustannuskeskeinen ajattelu ei ole vain tämän ajan ilmiö, vaan keskustelu laadusta ja kustannuksista on alkanut jo aiemmin. Suomessa keskustelu alkoi sosiaali- ja terveystalouden hinnasta, saatavuudesta ja laadusta jo 1980-luvulla, ja keskustelu elää edelleen (Outinen, Holma & Lempinen 1993, 11).

Markkinoiden avauduttua sosiaali- ja terveysalalle syntyi alalle aivan uusi toimintaympäristö, johon liittyi kaupankäyntikulttuuri. Markkinallistuminen sosiaali- ja terveysalalla synnytti tilanteen, jossa laatuks keskustelu lisääntyi, tulostavastuu ja palveluiden tuotteistaminen sekä sen myötä tarkempien kustannuslaskelmien ja palveluiden hinnoittelu lisääntyi. Markkinallistuminen näkyy myös lastensuojelun sijaishuollon laadussa; sijaishuollon

<sup>7</sup> Lähde: THL.

palvelun laadulla kilpaillaan ja laatu toimii myös markkinointikeinona. Osoittaakseen laatua ja tehdyn työn tuloksia, tulee palvelun tuottajan pystyä näyttämään mitä palvelua milläkin hinnalla saa. Siitä seuraa, että laadun lisäksi muut toimintaan vaikuttavat asiat kasvattavat tehokkuusvaatimuksia, jotta luvattu laatu täyttyy. (Outinen, Holma & Lempi-  
nen 1993, 12.)

Laatuajattelu sosiaalipalveluissa itsessään ei ole uusi asia. Esimerkiksi vuonna 1996 OECD:n Public Management Committee on painottanut muun muassa laatutekijöitä osana palvelukriteeriä (Koskiaho 2014, 202). Laatuajattelun tuominen lastensuojeluun tarkoittaa, että sijaishuoltoa tarkastellaan palvelutuotteena. Sijaishuoltoa tarkasteltaessa palvelutuotteena asettaa haasteet laadun arvioinnille. Palvelutuotteen laadunarviointi on vaikeampaa verrattuna tavaratuotteen laadunarvioinnille. Siitä syystä palvelutuotteessa, kuten lastensuojelun sijaishuolto, tulee miettiä mittareita, joilla laatua pystytään mittaamaan ja arvioimaan. (Lecklin & Laine 2009, 17–18.)

OECD:n Public Management Committeeen painottaessa laatutekijöitä osana palvelukriteeriä vuonna 1996, annettiin Suomessa ensimmäinen suositus valtakunnallisesti sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinnan järjestämisestä ja sisällöstä vuonna 1995. Tuolloin myös laatuajattelu on astunut entistä vahvemmin lastensuojeluun, muun muassa Lastensuojelun Keskusliitto on kartoittanut tuolloin sijaishuollon laadun elementtejä. (Laaksonen 2004, 256.)

Laadusta puhuttaessa on yleensä ajatus siitä, mitä tavoitellaan ja miksi. Myös lastensuojelun sijaishuollon laadusta puhuttaessa tulee tunnistaa, mitä on hyvä laatu (Rousu & Holma 2004, 46). Lastensuojelun sijaishuollon laadusta on säädetty lastensuojelulaisissa (Lastensuojelulaki 417/2007 3:11 §) ja vaatimustaso on asetettu korkealle. Erityisen kova vaatimustaso on lastensuojelun sijaishuollon palvelun sisällöillä. (Heino 2013, 103.) Lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriön (2019) laatusuositus ja laatukriteeristö ohjaavat laatua lastensuojelun sijaishuollossa. Kaikkia näitä ohjaa taustalla vahvat lainsäädännöt ja sopimukset, jotka kulkevat läpi kriteeristön ja suositusten (muun muassa Suomen perustuslaki 731/1999, Euroopan ihmisoikeussopimus ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus).

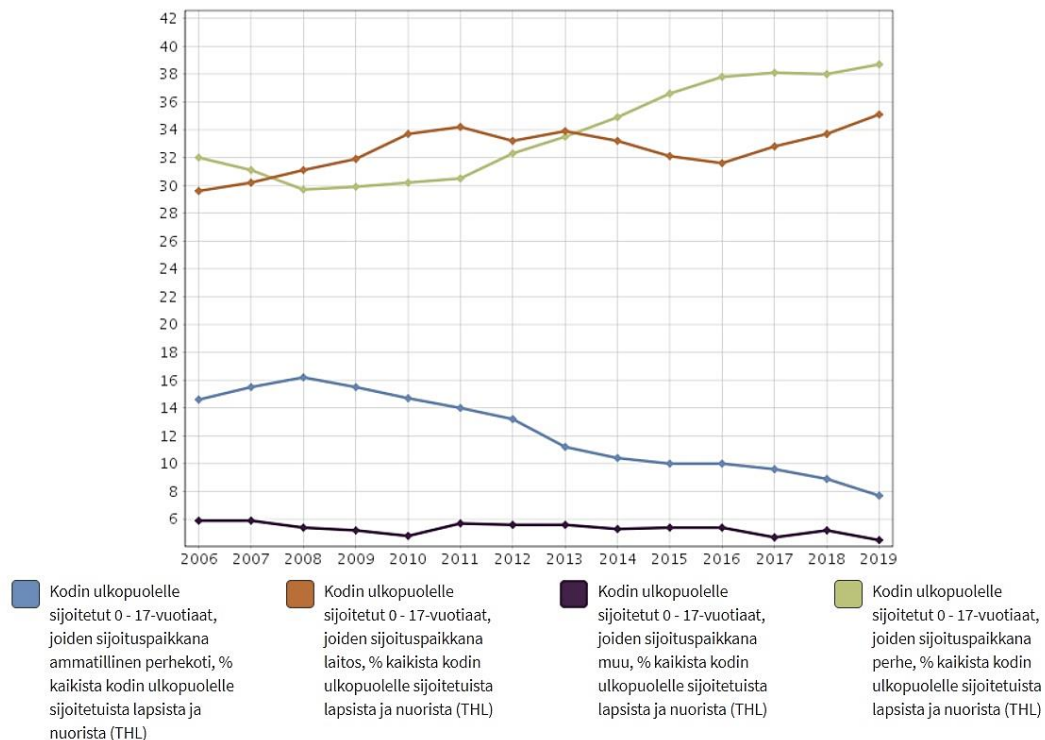
Kuten on todettu lastensuojelun sijaishuollon olevan palvelutuote ja sen laadun arviointi on vaikeampaa, tulee sijaishuollon laadusta puhuttaessa ymmärtää, että laatu on aina suhteellinen käsite. Palveluiden tuottajat määrittelevät myös omia laatukäsikirjoja, ja laatutaso onkin usein monen eri asian kompromissi. Kuitenkin lastensuojelun sijaishuollon laatuun vaikuttaa niin lapsen tarpeet ja odotukset, hänen lähiyhteisönsä sekä myös palvelun tilaajan, ostajan ja rahoittajan asettamat vaatimukset laadusta. Siitä voidaankin johtaa kysymys laatua kehitettäessä, kenen tai mitkä vaatimukset ja odotukset tulee erityisesti täyttää. (Pölkki 2004, 300.) Laatu ei kosketa lastensuojelussakaan vain yhtä osa-aluetta, vaan se muodostaa laajan kokonaisuuden syntyen monesta eri osasta perustuen suosituksiin, lakiin ja sopimuksiin huomioiden asiakkuuden muut ulottuvuudet. Se asettaa myös haasteet sille, kuinka laatua arvioidaan. Kun laatu tulee koko ajan vahvemmin esille, myös lastensuojelun sijaishuollossa, on laadusta tullut myös kilpailukeino (Outinen, Holma & Lempi-  
nen 1993, 10). Lastensuojelun sijaishuollon palveluja tarjoaville yrityksille laadulla kilpaileminen on merkittävä keino menestyä varsinkin, kun kilpailutus on kovempaa ja lastensuojelu on mediassa ollut herkästi keskustelunaiheena varsinkin epäkohtien osalta.

Laadun parantaminen onkin lastensuojelun sijaishuollossa kilpailukeinon lisäksi merkittävä toiminnan kehityksen kannalta. Kun halutaan parantaa laatua, aloitetaan laadun parantaminen Lipposen (1993, 32) mukaan periaatteessa kolmesta eri syystä; kasvava kilpailu korostaa laadun merkitystä ja laadun parantaminen on täten ulkoisen pakon sanelemaa, toiminnan laadulla voidaan alentaa kokonaiskustannuksia, jolloin laadun parantaminen nähdään tuottavana tai tuotteen laadulla halutaan varmistaa virheettömyys

ja toimivuus. Lastensuojelun sijaishuollon laadun osalta laadun parantamisen syynä voi olla juuri kasvavan kilpailun merkitys, että kokonaiskustannusten alentaminen. Huolimatta markkinoiden ja kilpailutuksen lisääntyessä, myös lastensuojelun sijaishuollon osalta, on huomioitava, ettei kilpailutus ja markkinat saa vaikuttaa palvelun laatuun eikä myöskään pelkällä halvalla hinnalla tule pelkästään kilpailla. Mikäli aiotaan tehdä ratkaisuja palvelun hinnan kustannuksella, tulee tarkkaan myös miettiä voiko ja pystyykö palvelun laatu, tässä tapauksessa lastensuojelun sijaishuolto, vastaamaan toivottuihin vaikutuksiin ja tavoitteisiin. (Outinen, Holma & Lempinen 1993, 55–56.)

## Kuinka paljon lastensuojelun sijaishuolto kustantaa?

Sosiaalipolitiikka on ollut muutoksessa siinä missä kaikki muukin. Muutoksesta sosiaalipolitiikassa on seurannut muun muassa markkinalogiikan tunkeutuminen hyvinvointisektorille ja sen myötä palveluiden yksityistyminen on mahdollistunut (Raunio 1995, 139). Muutoksien myötä myös talous ja talouskeskustelu on liittynyt entistä enemmän lastensuojeluun, varsinkin 1990-luvun laman jälkeen, kun lastensuojelun asiakasmäärät ovat jatkaneet kasvuaan (Koskiluoma 2019). Kuten artikkelin alussa kuvatussa kuviossa 1 ja oheisessa kuviossa 2, on lastensuojelun kodin ulkopuolelle sijoitettavien lasten määrät nousujohteisia. Kuviossa 2 voidaan tarkastella kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten sijoituspaikkoja. Kuten kuviosta 2 on nähtävissä, edustaa laitoksiin sijoitetut lapset lähemmäs 36 % kaikista. Ilahduttavaa on kuitenkin nähdä, että perheisiin sijoituksia on kuitenkin yli 38 %.



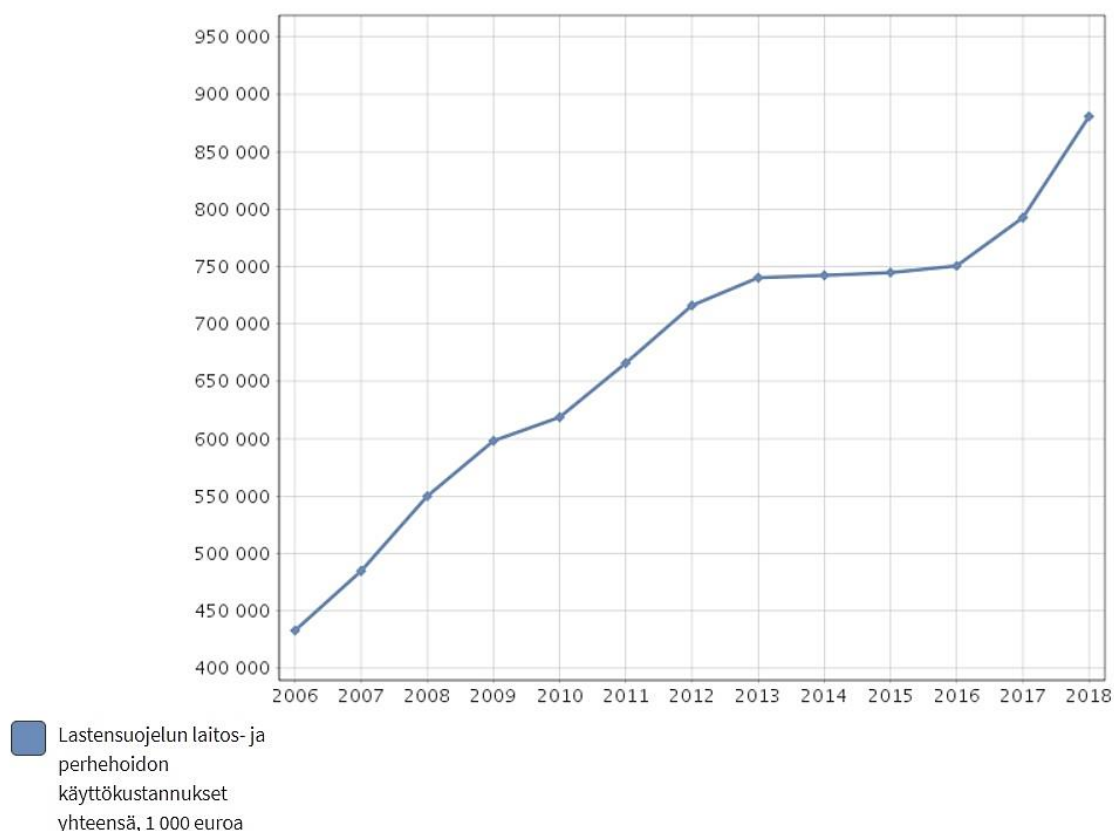
**Kuvio 2.** Kodin ulkopuolelle sijoitetut 0–17-vuotiaat.<sup>8</sup>

Kuten kuviosta 2 on nähtävissä, sijoitukset kodin ulkopuolelle ja eritoten laitokseen, ovat isossa osassa ja sijoitukset laitokseen ovat nousussa. Kun puhutaan lastensuojelun kustannuksista, ei voida välttyä keskustelulta siitä, kuinka kallista lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon on. Tosiasia kuitenkin on, että lastensuojelun kustannuksista suurin

<sup>8</sup> Lähde: THL.

osa, noin 85 %, syntyy sijaishuollosta ja erityisesti laitosmaisesti toteutetusta sijaishuollosta. (Narikka 2004, 46.)

Vuonna 2016 lastensuojelun laitos- ja perhehoidon markkinoiden arvioitiin olevan noin 700 miljoonaa euroa. Kyseisen laskelman perusteena on ollut kuntien palvelukäytön, jonka pohjalta arvio on tehty, sillä kunnat ovat viime kädessä vastuussa palveluiden järjestämisestä. (Lith 2018, 26.) Oheisessa kuviossa 3 on nähtävissä lastensuojelun laitos- ja perhehoidon käyttökustannukset ja siinä on nähtävissä Lithin (2018) samaa arvio vuoden 2016 markkinoista. Kaksi vuotta myöhemmin on lukema jo lähempänä 900 miljoonaa euroa. Nousujohteinen käyrä kertoo omaa kieltään kustannuksista. Lastensuojelun kustannukset ovat suuret ja kuitenkin koko 2000-luvun ajan kustannukset ovat lisääntyneet ja kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrät ovat pysyneet koko ajan kasvussa (Heino 2016, 97).



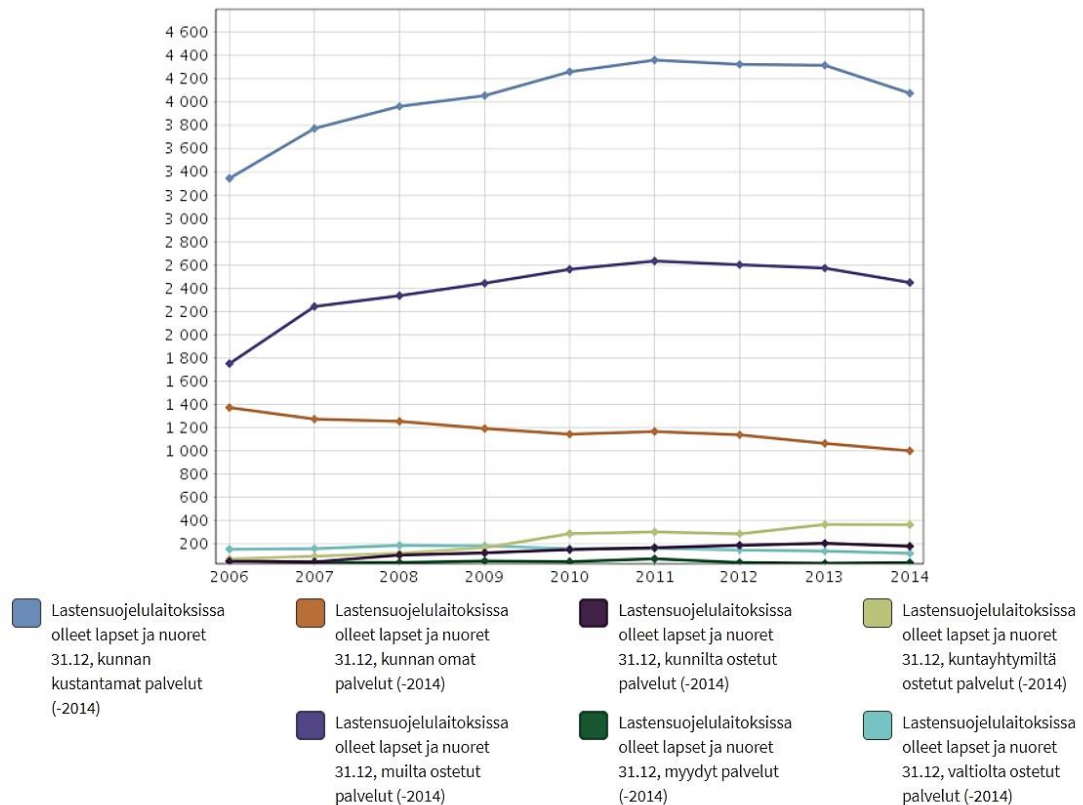
**Kuvio 3.** Lastensuojelun laitos- ja perhehoidon käyttökustannukset yhteensä, 1000 euroa.<sup>9</sup>

Lastensuojelun laitospalveluissa liikkuu rahaa. Tarkasteltaessa osuuksia lastensuojelun laitoksista julkisen ja yksityisen sektorin välillä, voidaan nähdä myös tuo aiemmin kuvattu markkinallistuminen myös lastensuojelupalveluissa. Koko ajan isompi osuus sijaishuollon palveluista on yksityisten palveluntuottajien tuottamaa. Julkisen sektorin ylläpitämiä laitospalveluita oli 77 % vuonna 1988 ja seuraava tarkasteluajankohta vuonna 1995 oli vastaava luku enää 52 %. Vuonna 2006 julkisen sektorin alaisia lastensuojelun sijaishuoltopaikkoja oli enää 108. Rinnalle laitetaan vertailun vuoksi tilannetta kuvaamaan yksityisen sektorin laitokset, oli vuonna 1999 vasta 214 kappaletta, mutta vuoteen 2002 mennessä niitä oli jo 354. Vuonna 2007 yksityisiä laitoksia oli 384 ja yksityisiä pal-

<sup>9</sup> Lähde: THL.



veluntuottajia oli lastensuojelun alalla 568 hoitaen jo 70 % palveluista. Yksityisen sektorin osuus lastensuojelun sijaishuollon palveluiden tuottajien osalta on kasvanut nopeasti ja paljon verrattuna muihin sosiaali- ja terveysalan laitospalveluihin. (Pösö 2004, 209; Heino 2013,91.)



**Kuvio 4.** Lastensuojelulaitoksissa olleet lapset ja nuoret eri palveluissa.<sup>10</sup>

Kuviossa 4 on eriytettyä eri palveluiden mukaan lastensuojelulaitoksissa olleet lapset. Tietoja ei ole saatavissa kuin vuoteen 2014 asti, joten aivan viime vuosien osalta tilastotietoa ei ole saatavissa. Kunnan kustantamilla palveluilla tarkoitetaan kunnan omissa yksikössä tuotettuja lastensuojelun laitospalveluita. Myydyillä palveluilla tarkoitetaan esimerkiksi muille kunnille myytyjä lastensuojelun laitospalveluita ja valtiolta ostetuilla palveluilla tarkoitetaan valtion omistuksissa olevilta yksiköiltä ostettuja lastensuojelun laitospalveluita. Kunnilta ostetut palvelut on ostettu toisilta kunnilta, kuntayhteisöiltä ostetut palvelut tarkoittavat kaikkia kuntayhtymältä ostettuja palveluita. Muilta ostetut palvelut tarkoittavat tässä lähinnä yksityisiltä ostettuja palveluita. Viimeisenä kunnan kustantamat palvelut tarkoittavat niiden palveluiden tai tulonsiirtojen määrää, jotka on kustannettu asukkaalle. (Suomen Kuntaliitto 2006.)

Myös hankkeiden kautta on saatu tietoa lastensuojelun sijaishuollon kustannuksista. HuosTa-hankkeessa tarkasteltujen kuntien asukasluku kattoi 15 % koko maan väestöstä. Tarkastellut kunnat edustavat hyvin suomalaisen lastensuojelun toimintaa. Lastensuojelun kokonaiskustannuksia tarkasteltiin HuosTa-kunnissa ja kuntien väliset erot vaihtelivat asukasta kohden melko paljon, pienimmillään kustannukset olivat 160 euroa ja suurimmillaan 234 euroa asukasta kohden. Kustannuksia tarkasteltaessa asiakasta kohden, olivat erot pienimmillään 7584 euroa ja suurimmillaan 10276 euroa. Hankkeessa havaittiin, että kuntien palveluiden tarjonnassa on eroja ja sen myötä myös palvelukohtainen hinnoittelu on vaikeaa. Mikäli kyseessä oli ostopalvelut, niiden suhteen

<sup>10</sup> Lähde: THL.

kunnat olivat hyvin kustannustietoisia. (Heino, Hyry, Ikäheimo, Kuronen & Rajala 2016, 87.)

Kuten aiemmin on todettu, lastensuojelun sijaishuollon tarve on kasvanut. Lisääntyneen sijaishuollon tarpeen lisäksi lapset ja nuoret tarvitsevat entistä enemmän vaativampaa hoitoa, joka tarkoittaa myös vaativamman sijaishuollon tarvetta. Samaan aikaan kuin tarve sijaishuollolle on kasvanut, on myös laitosten vuorokausihinnat kasvaneet. Toisaalta hintojen korotukset kertovat myös siitä, että sijoituspaikoista on pulaa. Lisääntynyt sijaishuollon tarve tarkoittaa myös lisääntyneitä kuluja sijoittaville kunnille. (Rämö 2019.) Lastensuojelun sijaishuollon tarpeen lisääntymisestä huolimatta olisi hyvä tutkia myös sijaishuollon vaikuttavuutta ja lastensuojelun tehtävän toteutumista nykyistä enemmän.

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi myös taloudelliset syyt ovat olleet yksi lastensuojelun sijaishuollon seurantakohde. Lastensuojelun sijaishuolto, joka usein on juuri laitoshuoltoa, on nähty erityisen kalliina hoitomuotona (kuten kuvio 3 osoittaa). Siitä syystä taloudelliset intressit kustannusten hallitsemiseksi ja hillitsemiseksi ovat kohdistuneet lastensuojelun sijaishuoltoon. Taloudelliset syyt ovat kohdistuneet jo 1990-luvulla lastensuojelun sijaishuoltoon sen kalleuden vuoksi. 2010-luvulla edelleen on nähtävissä hyvin laaja kirjo lastensuojelun sijaishuollon palveluiden hinnoittelussa kuin organisoinnissaakin. Kuitenkaan meille ei ole syntynyt seurantamenetelmää lastensuojelun sijaishuollon kustannuksien osalta kansallisesti, eikä keinoja tai välineitä mitata ja seurata sijaishuollon toiminnan vaikuttavuutta. (Heino 2016, 74–76.) Lastensuojelun sijaishuollon kustannukset ovat merkittäviä ja kunnat pyrkivät säästöpainneissaan ohjaamaan kalliita palveluja. Lastensuojelun sijaishuoltoon laitospalveluista verrattuna perhehoito on kustannuksiltaan edullisempaa. Mikäli laitospalveluista haluttaisiin siirtyä perhehoitoon painottaen, edellyttäisi se erilaisia taloudellisia panostuksia. (Heino 2013, 92). Kuitenkaan taloudellisiin syihin tai asioihin vedoten tuota ei voida ohittaa, vaan asian tarkastelu vaatisi myös tietynlaisen arvokeskustelun niin hyvinvointipolitiikassa kuin sosiaalipolitiikan saralla, mihin lastensuojelussa halutaan oikeasti panostaa?

## **Lastensuojelun sijaishuollon laatua arvioidaan, kehitetään ja vaikuttavuutta tutkitaan ja seurataan, vaiko sittenkään?**

Lastensuojelupalvelut ovat tänä päivänä monipuolisia ja kehittyneitä. Lastensuojelun sijaishuollon palvelujen laadun tulee koko ajan pystyä vastaamaan niin asiakkaiden kuin yhteiskunnan muuttuviin tilanteisiin. Kuitenkin valtakunnallisesti lastensuojelun sijaishuollon palveluita tarkasteltaessa voidaan nähdä ongelmia palveluiden saatavuudessa eli toisaalla on enemmän kysyntää kuin tarjontaa sekä toisaalla olevat palvelut eivät pysty vastaamaan palveluntarpeeseen. Kuntien ostaessa ja kilpailuttaessa yhä enemmän lastensuojelun sijaishuollon palveluita kunnan ulkopuolisilta palveluntuottajilta, ovat kunnat vertailleet tarjolla olevien palveluiden hintoja ja laatua niiden kriteerien pohjalta, jotka kunnat ovat itse asettaneet. Näin ollen haasteeksi tulee se, kuinka saada vakiintunutta tietoa laadunarvioinnista eri palveluntuottajilta. Lisäksi haasteena on myös laatuvaatimusten kattavuus ja sen varmistaminen sillä laadun varmistuksen tulisi olla samaa kaikkialla. (Laaksonen 2004, 256.)

Huolimatta monipuolisista palveluista lastensuojelussa, on YK:n lapsen oikeuksien komitea kiinnittänyt huomiota Suomessa kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten suureen määrään. Komitea on suosittanut panostamista ennaltaehkäisevään työskentelytapaan sekä kiinnittämällä huomioita sijaishuollon lisääntymisen perussyihin ja näihin syihin tulisi kiinnittää riittävästi myös huomiota. Komitea myös huomautti, ettei lasten elinoloista ole riittävästi käytettävissä olevaa tietoa eikä sijoituspaikkoja valvota ja seurata riittävästi. Myös tiedon puuttuminen siitä kuinka kustannukset jakautuvat sijaishuollon

laitoshoidon, ammatillisten perhekotien ja sijaisperheiden välillä uupuu, varsinkin kun valtio osoittaa lastensuojeluun merkittävän taloudellisen panoksen. (Ikonen 2013, 381.)

Lisäksi laatua arvioitaessa haastavaksi tekee sen, kun esimerkiksi työntekijöiden näkemys ei ole välttämättä sama kuin asiakkaan tai sosiaalitoimen edustajien näkemys laadusta. Varsinkin kun lastensuojelun laatuun liittyy paljon odotuksia ja asetuksia monilta eri tahoilta. (Raunio 2003, 37). Myös YK:n lastensuojelun sijaishuollon ohjeissa neuvotaan kiinnittämään erityistä huomiota sijaishuollon järjestämistä koskien sijaishuollon laatua. Samassa ohjeistetaan myös kiinnittämään huomiota työntekijöiden osaamisen laatuun; ammattitaidon, koulutuksen ja työnohjauksen osalta. (Lastensuojelun Keskusliitto 2018, 15.)

Lastensuojelun työntekijöiden, kuten sosiaalialalla ylipäätään, on kiinnitetty huomiota työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen. Elinikäisestä oppimisesta puhutaankin paljon jo koulutuksessa sosiaalialalle. Elinikäinen oppiminen ja siten oman ammattitaidon ylläpitäminen voidaan nähdä yhtenä laadukkaan lastensuojelutyön edellytyksenä. Työntekijöiden kouluttautuminen ja tiedonhankinta ovat osaltaan takaamassa työntekijöiden teoreettista osaamista ja pätevyyttä vastata lastensuojelun tarpeisiin. (Coleman & May-Chahal 2003, 184.) Sosiaalialalla, lastensuojelu mukaan lukien, on 1990-luvulta lähtien vaatinut koko ajan enemmän ja enemmän spesifistä osaamista (Cooper 2010, 181). Sijoitettujen lasten ongelmien ja haasteiden muuttuessa haastavimmiksi asettaa se myös omat haasteet lasten kanssa työskenteleville sijaishuollossa. Sijaishuollon työntekijöiden ammatillisuus onkin erityisluonteista. Erityisluonteisuutta työntekijöillä kuvaa myös työskentelyn pitkäkestoisuus. Lisäksi arkisen työn lisäksi tarvitaan työntekijöiltä osaamista työskennellä lasten hankalan elämäntilanteen käsittelyyn sekä mahdollisten psyykkisemotionalisten ja sosiaalisten haasteiden kanssa. (Pösö 1995, 85–85.)

Kuitenkin laadukasta työtä tehdäkseen lastensuojelun alalla, niin sosiaalityöntekijöiden kuin lastensuojelun sijaishuollon työntekijöidenkin tulee kehittää itseään ammatillisesti ja hankkia lisää tietoa sekä aktiivisesti löytää keinoja oman ammatillisuuden kehittämiseksi ja parantamiseksi (Blewett 2010, 190). Erityisesti ammatillisuuden kehittämisen ja parantamisen tärkeyttä korostaakin juuri sijoitettavien lasten entistä haastavammat ongelmat ja haasteet. Sen lisäksi, että tässä on korostettu työntekijöiden omaa aktiivisuutta elinikäisen oppimisen näkökulmasta, on myös huomioitava, ettei vastuu laadusta ole pelkästään työntekijällä vaan vastuussa on myös työnantaja. Työnantajan tukema kouluttautuminen ja järjestämä koulutus ovat omiaan lastensuojelun laadun kehittämässä. 79 % vastaajista piti mahdollisuutta elinikäiseen oppimiseen tärkeänä Sitran (2019) teettämässä Tulevaisuusbarometrissa. Määräaikaisiin työsuhteisiin verrattuna työnantajat kouluttavat enemmän jatkuvassa työsuhteessa olevia (Ryky 2019). Voidaan siis todeta, että laadun kannalta niin työntekijöiden kuin työnantajien antama panos koulutukselle on laadun kannalta merkittävää, sillä hankittu lisäosaaminen mahdollistaa paremmin asiakkaan tarpeisiin vastaamisen ja siten lisäten laatua.

Ikonen (2013) kirjoittaa lapsiasiavaltuuten todenneen, ettei lastensuojelun palveluiden laatua ja vaikuttavuutta ole kansallisesti arvioitu. Valtio ei ole ottanut ohjaajan ja kehittäjän roolia, vaan vastuu niistä on jäänyt kunnille ja järjestöille. YK:n lapsen oikeuksien komitean antamissa suosituksissa Suomelle on komitea tuonut ilmi valtion vastuuta ja lapsipolitiikan johtamisen kokonaisuutta osana lastensuojelun palvelun laatua ja valtion vastuunottoa näiden ohjaajana ja kehittäjänä. (Ikonen 2013, 42.) Lastensuojelussa kuitenkin sijaishuoltoon sijoitetun lapsen hyvinvoinnin vastuu siirtyy viranomaiselle ja sen myötä siirtyy valtava vastuu lapsesta. Myöskin valvonta on laissa määritelty. Kuitenkaan lasten tilanteen valvontaa ja seurantaa ei toteuteta riittävästi tai se ei toimi, kuten YK:n lasten oikeuksien komitea on myös huomauttanut ja valtionalouden tarkastusvirasto on havainnut saman asian. (Ikonen 2013, 390–391.) Tämä herättää kysymyksen siitä, kuinka laatu tässä kohtaa toteutuu ylipäätään lastensuojelun sijaishuollossa.

Tästä voisi todeta, että Suomella on valtavasti työmaata siinä, kuinka se valtakunnallisesti pystyy ottamaan lastensuojelun ohjaajan ja kehittäjän roolin. Kuinka valtakunnallisesti pystytään arvioimaan laatua, kehittämään lastensuojelua kohti parempaa sekä seurata tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta? Se, että meiltä löytyy monipuoliset palvelut ei takaa automaattisesti hyvää ja laadukasta lastensuojelun sijaishuoltoa, vaan menetelmät ja keinot arviointiin ja kehittämiseen tulee laatia. Huolimatta useiden eri tahojen huomautuksista juuri arvioinnin ja seurannan sekä vaikuttavuuden osalta, ei valtio ole pystynyt ottamaan sellaista otetta, jota lastensuojelun sijaishuolto tarvitsee. Valtio on jättänyt valvontatehtävän kunnille ja aluehallintovirastoille, joilla ei ole ollut riittävää ohjausta valvonnan, arvioinnin ja seurannan tekemiseen. Tästä hyvänä esimerkkinä on Pohjolakodin tarkastuksen nostattamat useat tarkastukset eri puolella Suomea oleviin lastensuojelun sijaishuollon yksiköihin eduskunnanoikeusasiamiehen toimesta, josta seurasi huomautuksia muun muassa sijoittavalle kunnalle. (Reinboth 2019.)

## Haasteet lastensuojelun sijaishuollon laadussa

Lastensuojelu on haastava tehtävä toteuttaa monien asetusten ja vaatimusten osalta, lisäksi työtä ohjaa tiukasti lait, säädökset ja sopimukset. Lastensuojelun sijaishuollolta edellytetään laajasti laadukkuutta kaikissa lastensuojelun sijaishuollon osa-alueissa. Lastensuojelussa parempi vaikuttavuus ja tehokkuus ovatkin tavoitteena lastensuojelun laatutyöskentelyssä. (Olmiala 2006, 7.)

Laatutyöskentelyä ohjatakseen Sosiaali- ja terveysministeriö laati vuonna 2018 lastensuojelulle laatukriteeristön, joka on lastensuojelulle laatusuositus. Tämä sosiaali- ja terveysministeriön laatima laatukriteeristö ei ole velvoittava, vaikka laatukriteeristössä viitataan lapsen oikeuksien lisäksi myös muuhun lastensuojelua koskevaan lainsäädäntöön, vaan laatukriteeristö toimii suosituksena lastensuojelulle. (STM 2019, 59.) Lastensuojelun laatukriteeristö koostuu 12 kohdasta, jotka ovat Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan;

1. ”Lapsi saa sijaishuoltoapaikan, joka on hänen etunsa mukainen ja vastaa hänen yksilöllisiin tarpeisiinsa. Lapsen sisarukset sijoitetaan samaan paikkaan, ellei se ole lasten edun vastaista.
2. Lapsi tai nuori kokee muuton sijaishuoltoapaikkaan turvallisena ja ennakoitavana sekä kokee itsensä tervetulleeksi.
3. Sijaishuoltoapaikka on lapselle turvallinen kasvuympäristö. Lapsi kokee olonsa turvallisesti sijaishuoltoapaikassa.
4. Sijaishuoltoapaikassa lapsi saa tukea kasvuunsa ja kehitykseensä ja sijaishuoltoapaikassa on lasta arvostava ja kannustava ilmapiiri.
5. Lapsella on mahdollisuus osallistua omaa elämäänsä, sijaishuoltoapaikan arkea sekä omaa asiakkuuttaan koskevaan päätöksentekoon.
6. Lapsi kokee kuuluvansa lapsuuden ja nuoruuden yhteisöihin myös sijaishuoltoapaikan ulkopuolella.
7. Lapsen yhteydenpitoa läheisiin ihmisiin tuetaan. Lapsi kokee että hänen läheisiään arvostetaan ja kunnioitetaan.
8. Lapsi tietää oikeuksistaan ja oikeusturvakeinoista ja sijaishuoltoapaikassa kunnioitetaan lapsen itsemääräämisoikeutta.
9. Lapsi saa hänelle kuuluvan varhaiskasvatuksen, opetuksen, terveydenhuollon sekä muut perus- ja erityistason palvelut.
10. Lapsi tuntee, että sijaishuoltoapaikasta muuttaminen on turvallista ja ennakoitavaa
  - a. jälleenyhdistämistilanteessa
  - b. jälkihuollon itsenäistymisvaiheessa siirtyessä ja
  - c. toiseen sijaishuoltoapaikkaan siirtyessä.
11. Itsenäistyvä nuori saa tarvitsemansa tuen ja palvelut jälkihuollossa.
12. Lapsi kokee, että hänen sijoitus, sen seuranta ja dokumentointi on suunnitelmallista ja häntä varten.” (STM 2018.)

Laatusuosituksen myötä pyritään antamaan sijaishuollolle raameja, jonka pohjalta palveluntuottajat voivat laatia omia laatukäsikirjojaan koskien sijaishuollon laatua. Vaikka laatuajattelu lastensuojelussa etenee, ei voida välttyä median synnyttämästä lastensuojelun keskustelusta, joka usein valitettavasti näyttäytyy negatiivisessa valossa. Kuitenkin epäkohdat tulee tuoda ilmi lastensuojelussa, niistä pitää pystyä puhumaan avoimemmin, jolloin epäkohdista avoimempi keskustelu mahdollistaisi laadulle erilaista pohjaa. (Ikonen 2013, 40.) Kun epäkohdat tuotaisiin avoimemmin esille, on laadun parantaminen silloin tavoitteellisempaa.

Sen lisäksi että lastensuojelun uutisointi mediassa on negatiivista, on myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mitoitustilanne aina aika ajoin tapetilla. Syykin asialle on selvä, sillä lastensuojelun työntekijöiden asiakasmittaus on aivan liian suuri ja erot valtakunnallisesti ovat tässä asiassa suuria (Juuti 2019). Liian suuri asiakasmäärä yhtä sosiaalityöntekijää kohti nähdään yhtenä laadukkaan lastensuojelutyön esteenä (Wilén 2018, 4-5). Liian suuren asiakasmäärän aiheuttama paine ja sen synnyttämä stressi voivat johtaa sosiaalityöntekijällä kiireeseen tehdä päätöksiä liian nopeasti ja vähillä tiedoilla eikä silloin sosiaalityöntekijällä ole välttämättä mahdollisuutta tilanteen tarkastella sijoituksen oikeellisuutta (McCormick & Fraser 2010, 29). Hankalaksi ja ristiriitaiseksi tilanteen tekee se, että liian tavallisesti lapsi sijoitetaan sinne missä sattuu sillä hetkellä olemaan vapaa sijoituspaikka (Rousu & Holma 1999, 55–56). Tilannetta haastaa jo aiemmin mainittujen seikkojen lisäksi se, että sijoitettavat lapset ovat iältään entistä enemmän nuoruusikäisiä, ja juuri nuoruusiässä olevien murrosikäisten lasten osuus huostaanotoissa on lisääntynyt. Nuoruusikäisten lasten sijoittaminen tarkoittaa myös usein sitä, että heidän ongelmansa ja haasteet ovat vaikeampia ja monimuotoisempia. (Sinkkonen 2015, 148; Heino 2013, 89.) Tämän kaiken kokonaisuuden lisäksi työntekijöillä tulisi olla asiakkaiden tarvetta vastaavaa osaamista ja työntuloksia tulisi arvioida, parantaa ja seurata työn vaikuttavuutta kaiken työn ollessa koko ajan laadukasta.

Lastensuojelun sijaishuollon markkinoitumisessa on nähty myös uhkia juuri sijaishuollon laatuun liittyen. Huolta on aiheuttanut se, että yksiköiden muuttuessa isojen ketjujen muotin mukaisiksi yksiköiksi, häviää aiemmin pienien yksiköiden omaleimaisuus ja kodinomaisuus. Huolta on esiintynyt myös siitä, meneekö taloudellinen menestyminen sijoitettujen lasten edun edelle. (Porko, Heino & Eriksson 2018, 37.) Kokonaisuutta tarkasteltaessa voidaan nähdä monia eritason haasteita lastensuojelussa, jota kaiken työn jokaisessa vaiheessa kaikilla osa-alueilla tulisi olla laadukasta. Suomi onkin saanut huomautuksia lastensuojelun valvonnan ja työn seurannan puuttumisesta. Lastensuojelun sijaishuoltoon ja valvontaan tarvitaan kansallista ohjeistusta enemmän. Koska käytännöt lastensuojelun sijaishuollossa ja sen valvonnassa vaihtelevat kunnittain, voidaan kysyä: toteutuuko lasten tasavertaisuus tämmöisessä lastensuojelun järjestelmässä? (Heinonen, Wilén & Kallio 2018, 10.) Toteutuuko meillä lastensuojelun sijaishuollossa vaadittu laatu? Onko mahdollista, että olemme itse luoneet tilanteen, jossa lastensuojelun järjestelmässä painotetaan enemmän ja enemmän sijaishuoltoa laitoksissa muiden mahdollisten toimintakeinojen kustannuksella? Olisiko mahdollista laitostumisen sijasta painottaa enemmän perhehoidon malleja? (Melamed & Myers 2006, 174.) Ja tämän myötä olisikin hyvä pohtia uusiksi lastensuojelun sijaishuoltoa ohjaavaa politiikkaa ja tarkastella lastensuojelua ohjaavia arvoja uusiksi.

## Lopuksi

Yhteenvetona voi ensimmäisenä todeta lastensuojelun tehtävän olevan haastava ja laaja, se käsittää monia eri osa-alueita ja omalla toiminnallaan koskettaa lapsen lisäksi

lapsen lähiyhteisöä. Asiakkuudessa itsessään on monia eri tahoja ja lastensuojelun tehtävän tärkeyttä ja merkitystä ei tule väheksyä. Päinvastoin lastensuojelun tulisi saada enemmän kunnioitusta ja huomiota siinä, kuinka valtio ottaa vastuun lapsista.

Lastensuojelun sijaishuollon laadusta puhuminen on erityisen tärkeää ja mielestäni laatukriteeristö tulisikin ottaa suosituksen sijasta lastensuojelun sijaishuoltoa velvoittavaksi ohjeistukseksi vahvistaakseen lapsen etua sijaishuollossa. Laatu onkin lastensuojelussa myös vaikeasti määriteltävä asia ja koskettaa tarkastelunäkökulmasta riippuen eri vaiheita tai ihmisiä lastensuojelun prosessissa. Vaikka kriteeristössä kulkee lastensuojelun lainsäädäntöä ja lapsen oikeuksia, tulisi velvoittaminen vahvistamaan valtion roolia laadunohjaajana, josta Suomi on saanut moitteita. Laadusta tulisikin puhua entistä enemmän ja avoimemmin, jotta epäkohtiin pystyttäisiin paremmin puuttumaan. Laadusta puhuminen voisi lisätä myös huomattavasti enemmän parempien toimintakäytäntöjen jakamista sijaishuoltoyksiköiden kesken, jotka itsessään veisivät laatutyöskentelyä eteenpäin.

Lastensuojelun sijaishuolto laitospainotteisesti on kallista ja kustannuksien laskeminen ei tule loppumaan, mikäli lastensuojelun kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrät jatkavat kasvuaan. Suomen antaessa ison taloudellisen panostuksen lastensuojeluun, tulisikin sen ottaa enemmän vastuuta keräämällä tietoa lastensuojelun sijaishuollon laadun arvioinnista, kehittämisestä sekä lastensuojelutyön vaikuttavuudesta. Tällä hetkellä Suomesta uupuu järjestelmällinen tapa kerätä tietoa näistä osa-alueista ja lastensuojelukenttänä on siihen kokonaisuutensa puolestakin jo haastava. Ja kun tähän keskusteluun liitetään laatu, niin lastensuojelun laadun arviointi tarvitsee yhtenäisemmät mittarit ja menetelmät laadun arviointiin ja vaikuttavuuden seurantaan. Mutta kuinka voisi luoda mittarit ja menetelmät seurataksena laatua, josta on annettu suositus mutta ei ole toimintaa velvoittava?

Haasteet lastensuojelun sijaishuollon laatutyöskentelylle ovat myös moninaiset. Sijoitusten määrät kasvavat, lapsia saatetaan sijoittaa sinne missä paikka on vapaana sen sijaan, että sijoitus onnistuisi välittömästi sijaishuollon yksikköön, jossa olisi lapsen tarpeita vastaava ammatillinen osaaminen. Työntekijöiden kokemaa ammattieettinen ongelma siinä, että lapsi pitäisi saada sijoitettua tietynlaiseen lastensuojelun yksikköön saamaan tarvitsemaansa apua, mutta paikkoja ei ole tai jos on, ei kunnan budjetti pysy raameissa sijoituksen hinnan takia ja kunnan säästöpainetta niskassa pitäisi tehdä lapsen edun mukaisia sijoituspäätöksiä. Unohtamatta sitten kunnan omia vaatimuksia sijoituspalveluiden ostosta mitä palvelulta vaaditaan ja yksityiset palveluntuottajat kilpailevat keskenään hinnoittelulla ja laadulla. Mielenkiintoista onkin tässä koko paletin tilassa se, että kaiken laadun keskellä tulisi lapsen etu huomioida, mutta kuinka se on mahdollista tilanteessa, jossa lapselle ei löydy hänen tarpeitaan vastaavaa sijoituspaikkaa ja kotikaan ei ole vaihtoehtona? Silloin ostetaan sijaishuollon palvelu sieltä mistä saadaan, mutta takaako se laatua? Kuinka työntekijät kokevat nämä ristiriitaiset tilanteet? Ja olisiko lasten edun kannalta järkevää, jopa suotavaa, laadukkaana lastensuojelun sijaishuollon järjestämisestä jakaa menetelmiä ja keinoja muiden toimijoiden kesken miettimättä toimijoiden keskinäistä kilpailuasemaa? Ja onko lasten edun mukaista, että kilpailutus vie mahdollisuuden jakaa parempia käytäntöjä laadun saavuttamiseksi lastensuojelussa?

Ennen kaikkea lastensuojelussa ylipäätään olisi hyvä ravistella arvoja ja tarkastella toimintaa siitä näkökulmasta, onko sijaishuollon järjestäminen laitospainotteisesti kustannuksellisesti paras tapa toteuttaa lastensuojelua, jos meiltä puuttuu lastensuojelutyön vaikuttavuuden seuranta? Onko laitospainotteisesti toteutettu sijaishuolto se väylä, jossa työn kauaskantoiset seuraukset ovat kustannuksien arvoiset? Vai olisiko mahdollista miettiä arvoja uusiksi ja panostaa myös muihin tapoihin toteuttaa lastensuojelun sijaishuoltoa?

Lopuksi vastaus otsikkoon, onko rahalla merkitystä ja väliä lastensuojelussa; sillä on merkitystä vaikei asiasta haluttaisi keskustella. Kustannukset sanelevat paljon sitä, mitä toinen lapsi voi saada sijaishuollossa toisessa kunnassa verrattuna toiseen lapseen toisella puolen Suomea. Ja onko tämä lasten tasavertaisuutta? Ehdottomasti ei. Lasten tasavertainen kohtelu ei tulisi olla riippuvainen kunnan taloustilanteesta ja siitä, kuinka paljon kunnat ovat valmiita panostamaan lasten sijaishuoltoon. Lapsen etu ja lapsi itsensä ei saa hävitä tässä laajassa ja haastavassa lastensuojelun kokonaisuudessa luvuksi ja menoeräksi tilastoihin. Siksi laatu on tärkeä, ja sitä työtä tulee tehdä paljon tarkemminkin eteenpäin.

## Lähteet

- Blewett, J. 2010. Continuing professional development. Enchancing high-quality practice. Teoksessa Seden, J., Matthews, S., McCormick, M. & Morgan, A. 2010. Professional Development in Social Work: Complex Issues in Practice. New York: Taylor & Francis Group, 185–191.
- Coleman, S. & May-Chahal, C. 2003. Safeguarding Children and Young People. New York: Taylor & Francis Group.
- Cooper, B. 2010. Careering through social work. Metaphors of continuing professional development. Teoksessa Seden, J., Matthews, S., McCormick, M. & Morgan, A. Professional Development in Social Work: Complex Issues in Practice. New York: Taylor & Francis Group, 178–184.
- Heinonen, H., Wilén, L. & Kallio, R. 2018. Missä mennään? Reflektio Toimiva lastensuojelu – suositusten toimeenpanosta. Teoksessa Wilén, L. Lastensuojelun uudistukset – liian pieniä tekoja? Mitä kuuluu lastensuojelu? - julkaisusarja osa 1. Lastensuojelun Keskusliitto, 3–12.
- Heino, T. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. Lastensuojelun ytimissä. 4. painos. Tampere: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 84–107.
- Heino, T. 2016. Lastensuojelusta tietäminen – julkisen vallan vastuu. Teoksessa Enroos, R., Heino, T. & Pösö, T. Huostaanotto. Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino, 72–102.
- Heino, T., Hyry, S., Ikäheimo, S., Kuronen, M. & Rajala, R. 2016. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset. HuosTa-hankkeen (2014–2015) päätulokset. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Hintsala, J. 2018. Yllätystarkastus paljasti lukuisia epäkohtia koulukodissa – Pohjolakodin johtajan mukaan ongelma on osin laissa, lapsiasiavaltuutettu varoittaa lain yläpuolelle asettumista. Yle uutiset 12.9.2018.
- Ikonen, L. 2013. Salassa pidettävä – suojeleeko laki lasta vai lastensuojelijaa? Radium kirjat.
- Juuti, H. 2019. Lastensuojelun ruuhkat halutaan purkaa lakimuutoksella – Kiuru: Kyse on perusoikeuksista. Yle uutiset 12.6.2019.
- Kananoja, A., Niiranen, V. & Jokiranta, H. 2008. Kunnallinen sosiaalipolitiikka. Osallisuutta ja yhteistä vastuuta. Juva: PS-kustannus.
- Koskiaho, B. 2014. Kumppanuuden sosiaalipolitiikkaa etsimässä. EU: United Press.
- Koskiluoma, K. 2019. Lastensuojelu ajassa. Talentia-lehti. 04.11.2019.
- Laaksonen, S. 2004. Huostaanoton, sijaishuollon ja jälkihuollon laatu. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 256–269.
- Lastensuojelun Keskusliitto. 2018. YK:n sijaishuollon ohjeet. Lastensuojelun Keskusliitto. Viitattu 23.7.2020 [https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/sijaishuollon\\_ohjeet\\_final-1.pdf](https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/sijaishuollon_ohjeet_final-1.pdf)
- Lecklin, O. & Laine, R. 2009. Laadunkehittäjän työkalupakki. Innovatiivisen johtamisjärjestelmän rakentaminen. Helsinki: Talentum.

- Lipponen, T. 1993. Laatujohtaminen. Laatujohtamistyökalujen valinta ja soveltaminen. Kuopio: QMB – Books.
- Lith, P. 2018. Lastensuojelualan markkinat. Raportti lastensuojelun asiakkaista, palveluntuottajista ja markkinoista tilastojen valossa. Viitattu 13.7.2020 <https://www.hyvinvointiala.fi/wp-content/uploads/2018/11/raportti-lastensuojelun-asiakkaista-palveluntuottajista-ja-markkinoista-tilastojen-valossa.pdf>
- McCormick, M. & Fraser, S. 2010. Reflections on values and ethics in social work practice. Teoksessa Seden, J., Matthews, S., McCormick, M. & Morgan, A. Professional Development in Social Work: Complex Issues in Practice. New York: Taylor & Francis Group, 24–29.
- Melamed, D. R. & Myers, J.E.B. 2006. Child protection in America: Past, Present, and Future. New York: University Press.
- Narikka, J. 2004. Palvelujen järjestäminen, hallinto, ohjaus ja rahoitus. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 21–59.
- Olmiala, S. 2006. Vaikuttava lastensuojelu. Kuinka arvioida lastensuojelun vaikuttavuutta? Selvitys POP-hankkeeseen. Sosiaalitaito – Socialkompetens.
- Outinen, M., Holma, T. & Lempinen, K. 1993. Laatu ja asiakas. Laatumyösmentely sosiiaali- ja terveysalalla. Juva: WSOY.
- Porko, P., Heino, T. & Eriksson, P. 2018. Selvitys yksityisistä lastensuojelun yksiköistä. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Pölkki, P. 2004. Lastensuojelun tutkimus- ja kehittämistoiminta. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 270–314.
- Pösö, T. 1995. Hoidollisuus ja kokonaisvaltainen huolenpito lastensuojelutyössä – väliin sijaishuolto. Teoksessa Virtanen, P. (toim.) Näkökulmia lastensuojeluun. 1995. Helsinki: Wsoy, 78–94.
- Pösö, T. 2004. Kasvatustyö sijaishuollossa. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 202–211.
- Raunio, K. 1995. Sosiaalipolitiikan lähtökohdat. 5.painos. Tampere: Gaudeamus.
- Raunio, K. 2003. Sosiaalityö murroksessa. 4.painos. Tampere: Gaudeamus.
- Reinboth, S. 2019. Rovaniemen lastensuojelu sai oikeusasiamieheltä huomautuksen lasten sijaishuollon valvonnan laiminlyönnistä. Helsingin sanomat 14.11.2019.
- Rousu, S. & Holma, T. 1999. Laadunhallinnan perusteita lastensuojelutyöhön. Toimintamalleja ja työvälineitä kuntien sosiaalitoimistojen laatutyöhön. Jyväskylä: Suomen kuntaliitto.
- Rousu, S. & Holma, T. 2004. Lastensuojelupalvelujen laadunhallinta. Jyväskylä: Suomen kuntaliitto.
- Ryky, P. 2019. Mitä tiedämme elinikäisen oppimisen toteutumisesta ja mistä tarvitsemme lisätietoa? Sitra: Osaamisen aika 30.9.2019. Viitattu 30.6.2020 <https://www.sitra.fi/blogit/mita-tiedamme-elinikaisen-oppimisen-toteutumisesta-ja-mista-tarvitsemme-lisatietoa/>
- Rämö, M. 2019. Lasten ja nuorten sijaishuollon kulut kasvavat – sijoitettavia yhä enemmän, ostopalveluiden hinnat nousevat. Vantaan Sanomat 26.5.2019.
- Sinkkonen, J. 2015. Mitä tulisi ottaa huomioon lasta sijoitettaessa. Teoksessa Sinkkonen, J. & Tervonen-Arnkil, K. 2015. Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Duodecim, 148–164.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 2019:8.
- Suomen Kuntaliitto. 2006. Kuntien ja kuntayhtymien talous- ja toimintatilaston luokitukset 2006. Tilastokeskus.
- Wilén, L. 2018. Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? – julkaisusarja osa 2. Lastensuojelun keskusliitto.



Ulla Lassila

## **Esimiestyötä työhyvinvointi näkökulmasta**

**Asiasanat:** työhyvinvointi, osallisuus, vapaaehtoisuus, yhteenkuuluvuus (sosiaalinen koheesio), kyvykkyys (kompetenssi)

### **Johdanto**

Olen työskennellyt esimiestyössä kolme vuotta, joka on kuitenkin aika lyhyt aika työhistoriassani. Työhistoria saman työnantajan palveluksessa on 19 vuotta. Palaan takaisin omiin työvuosiini, jolloin työskentelin itse ohjaajana 3-vuorotyössä. Mikä sai löytämään sitä motivaatiota tehdä työtä, vaikka työn tuloksia ei voinut mitata tai niitä ei välttämättä syntynyt. Syntyykö motivaatio työhön itse työstä vai onko motivaation syntyminen josakin muualla ja muissa asioissa? Mikä oli minun arvomaailmani silloin vuonna 2001 ja mikä se on nyt 2020?

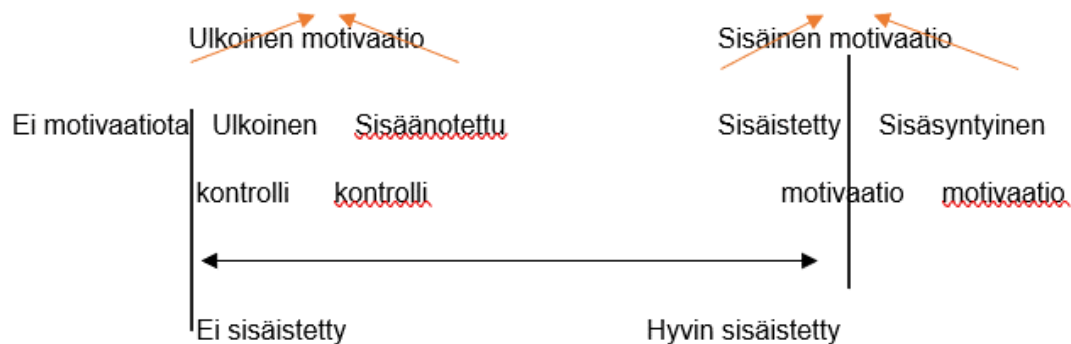
Tavoitteena tässä artikkelissa on tutkia yksityisen sosiaalialan palvelua tuottavan järjestön esimiestyötä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksessa on aluksi tarkoitus selvittää, että millaista tukea he saavat tällä hetkellä ja millaista tukea he toivoisivat saada tulevaisuudessa. Tarkoituksena on löytää niitä asioita, jotka mahdollistaisivat paremman työhyvinvoinnin. Tutkimuksessa käytämme kehittävän työntutkimusta, jossa haastattelut tehdään kolmessa eri tasossa. Haastattelussa ovat ohjaajat, esimiehet ja ylempi johto. Tutkimus tullaan rajaamaan Pohjois-pohjanmaan alueeseen ja tutkimuksessa tehdään lisäksi vertailua yksityiseen sosiaalipalvelua antavaan yritykseen.

### **Työhyvinvointi**

Mikä tekee ihmisen onnelliseksi? Tähän on monenlaista vastausta, joten keskitymme tässä vain yhteen ainoaan teoriaan. Kyseessä on itseohjautuvuus teoria ja teoria on saanut alkunsa 1969. On kahdenlaisia motivaation lähteitä, sisäisiä ja ulkoisia. Ulkoinen palkkio esim. rahallinen korvaus tai palkkio korvaa sisäisen innostuksen eli mitä teit ennen sisäisenä innostuksen niin sen teet nyt rahan innostamana (Uusitalo-Malmivaara 2014, 45).

Tutkijat (Deci & Ryan 2000) tekivät tutkimustensa pohjalta itseohjautuvuus teorian, jonka johto ajatuksen on se, että ihminen on perusluonteeltaan aktiivinen. Ihminen on lähtökohtaisesti elinvoimainen, itseohjautuva ja proaktiivinen. Ympäristötekijät voivat tätä aktiivisesti lannistaa.

Sisäinen motivaatio tulee henkilön sisältä, jossa tekeminen itsessään innostaa ja henkilö on valmis tekemään sitä riippumatta mistään palkkiosta tai rangaistuksista. Olennainen ero sisäisestä ja ulkoisesta motivoivien päämäärien välillä on niiden vaikutus hyvinvointiimme. Ulkoisten päämäärien tavoittelu ei lisää hyvinvointiamme, mutta sisäisesti tutkitut tavoitteet ovat tutkimusten mukaan paremmin yhteydessä hyvinvointiin.



**Kuvio 1.** Sisäisten ja ulkoisten motivaation eri muodot.<sup>11</sup>

Tutkijat Ryan ja Deci ovat esittäneet, että ihmisellä on **kolme** psykologista perustarvetta, josta **vapaaehtoisuus** antaa ihmiselle vapauden päättää itse tekemisistään. Tekemisen juurisyy löytyy yksilön sisältä, jolloin asia koetaan omakseen. **Kyvykkyydessä** on kyse osaamisesta, jossa ihminen uskoo pystyvän suoriutumaan annetuista tehtävistä ja menestyksekkäästi. Oppiminen vahvistaa kyvykkyyttä. **Yhteenkuuluvuus** on toisesta välittämisen tunne ja miten hänestä välitetään. Lämmin tunne, joka syntyy ollessamme tekemisissä läheisien ihmisten kanssa. Se vaikuttaa merkittävästi myönteiseen hyvinvointiin (Uusitalo-Malmivaara, 49–50). Nämä kolme tarvetta ovat osoitettu selitysvoimaisiksi myös työelämässä ja kouluissa. Parempia oppimistuloksia on saavutettu tarpeiden tukemisella (Gagne´ & Deci 2005; Gagne´&Vansteenkiste 2013).

Ihminen ei tarvitse tutkintoaan vastaavaa työtä vaan intohimoa vastaavaa työtä (Uusitalo-Malmivaara, 366.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmisen hyvinvointia pitävällä psykologisten perustarpeiden tyydyttäminen. Perustarpeet synnyttävät sisäisen motivaation kipinän, jossa itsetuntemus sekä intohimo ruokkivat toimintaa ja tulokset suuntutuvat yhteiseen hyvään (Järvilehto 2013.)

Raha on tiettyyn pisteeseen saakka hyvinvointitekijä, mutta taloudellisen hyvinvoinnin kasvaessa se ei johda lisätyytyväisyyteen. Rahan jäädessä alla minimitulon, se aiheuttaa huonovointisuutta ja hyvinvointia ei lisää ylijäämäraha eli tarvitaan jotain muuta. Rahojen ollessa jatkuvasti lopussa, on vaikea haluta tuottaa toisille hyvää, vaikka työ olisi kutsumustyötä (Uusitalo-Malmivaara, 370–371.)

Yhteiskunnan tasolla tulisi lisätä kokeilumahdollisuuksia niin työssä kuin kouluissa. Kutsumustyö voi löytyä miltä tahansa ammattialalta. Voisimme rakentaa Suomesta sellaista yhteiskuntaa, jossa on normaalia tehdä kutsumustyötä. Eläisimme mielekästä arkea joka ikinen päivä (Uusitalo-Malmivaara, 379.)

## Lainsäädäntö

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Työturvallisuuslaki 738/2002

- 8 § huolehtimisvelvoite
- 10 § vaarojen selvittäminen
- 13 § työn suunnittelu
- 25 § kuormitustekijöiden välttäminen

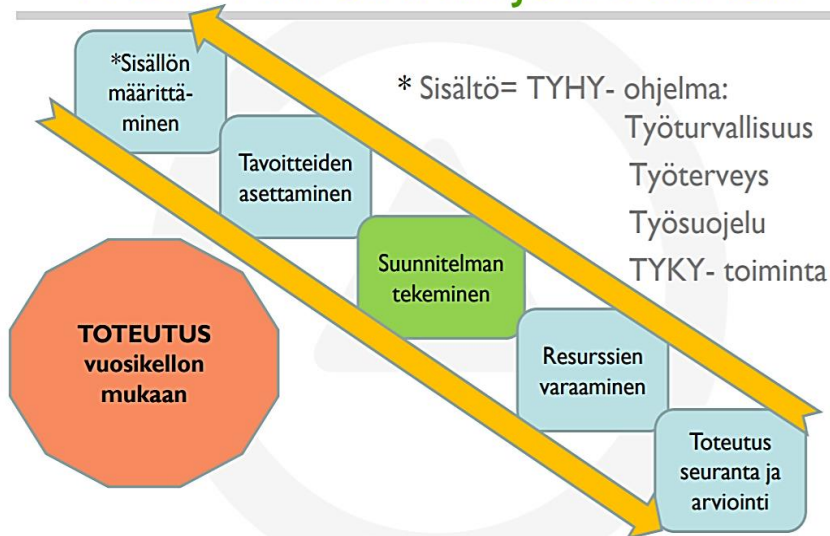
Työterveyshuoltolaki 1383/2001

- 10 a § Sairauspoissaolosta ilmoittaminen
- 12 § Työterveyshuollon sisältö

<sup>11</sup> **Lähde:** Uusitalo-Malmivaara, 47.

- 15 § Työnantajan velvollisuus antaa tietoja
- 17 § Työterveyshuollon palvelujen tuottajan neuvonta- ja tietojenantovelvollisuus

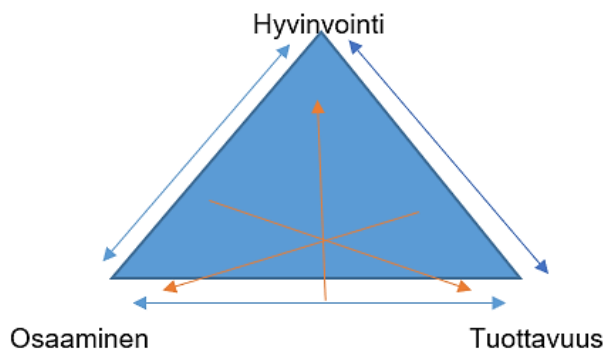
## TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN



**Kuvio 2.** Työhyvinvoinnin johtaminen.<sup>12</sup>

Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee.

”Osaavassa ja hyvinvovassa henkilöstössä ja organisaatiossa on menestyksen avain” ja ”Panostus henkilöstöön ja työhyvinvointiin on hyvää johtamista ja tervettä taloutta”



**Kuvio 3.** Henkilöstöjohtamisen HOTA-malli.<sup>13</sup>

Kuvion 3. mukainen tarkastelu, joka huomioi sekä henkilöstön tuottavuus eli tulosvaikuttavuusperustaisen toiminnan että hyvinvoinnin ja osaamisen tämän tuottavan toiminnan edellytyksinä, on henkilöstöjohtamisen malli, jota vastaedes kutsun henkilöstöjohtamisen HOTA-malliksi.

<sup>12</sup> **Lähde:** Marjaana Suutarinen ja Pirkko-Liisa Vesterinen (toim). Työhyvinvoinninjohtaminen 2010.

<sup>13</sup> **Lähde:** Pauli Juuti (toim). Menestyksen salat 2012.

Työhyvinvointi tulisi nähdä eri tekijöistä muodostuvana kokonaisuutena. Työhyvinvointi kytkeytyy läheisesti työmotivaatioon. Motivaatio syntyy työn sisällöstä, mielekkäästä työstä. Rakenteelliset tekijät, kuten organisaatorakenteiden tai omistajuuden alituiset vaihdokset laskevat motivaatiota, jota mielekäs työ antaa (Juuti 2012, 107–109.)

Osaaminen on yksi keskeisistä yrityksen menestystekijöistä. Sitä voidaan tarkastella yleisesti tai käytännön näkökulmasta. Osaamisessa kaikki perustuu viime kädessä siihen, millä saadaan aikaan tuottavuutta ja jopa hyvinvointia. Puhuttaessa osaamisesta organisaatiossa, on huomioitava myös johtamisosaaminen ja työyhteisön jäsenten kyvykyys olla tuottava ja hyvinvoiva työyhteisö (Juuti 2012, 109.)

Organisaatiossa olisi hyvä arvioida myös osaamisen kehittymistä tai teknologian hyödyntämisen kasvua, edellyttäisi vaikuttavuuden mittausta pitemmällä aikavälillä ja osaksi myös laadullisen mittareiden käyttöönottoa. Tuottavuutta vähentävänä tekijänä voidaan pitää sellaisia työpanoksen tekijöitä, kuin sairaspöissaolot, lomat, henkilöstön vaihtuvuus ja työajan tehottomuus (Juuti 2012, 111.)

## **Nuorten ystävät**

Nuorten ystävät on muodostunut kansalaisjärjestöstä ja sen omistamasta sosiaalipalveluista tuottavasta liiketoiminta konsernista. Henkilökuntaa on yli 600 kokenutta ja osaaavaa sote-alan ammattilaista 40 yksikössä 17 paikkakunnalla eri puolella Suomea. Teemme joka päivä merkityksellistä työtä asiakkaidemme osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Huolehdimme henkilöstömme motivaatiosta ja osaamisesta jatkuvalla koulutuksella.

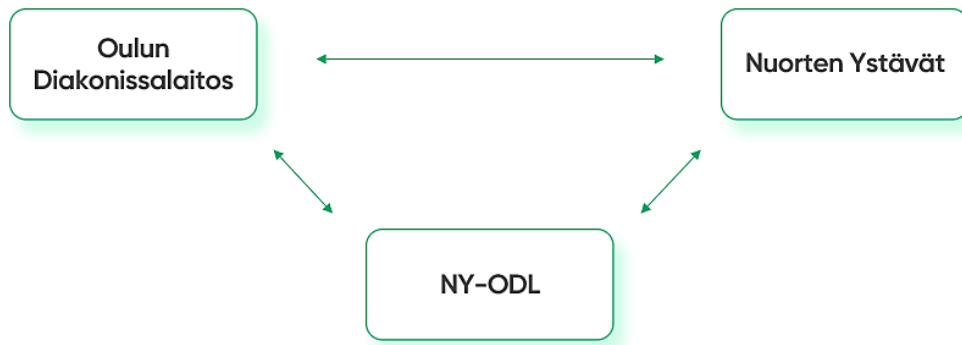
Meille on tärkeää, että jokainen työntekijämme voi kehittää omaa osaamistaan sekä ottaa haltuun uusia työskentelymenetelmiä, joilla edistämme asiakkaidemme arjen sujuvuutta ja palveluidemme vaikuttavuutta.

Me tarjoamme vetovoimaisen työpaikan, jossa työntekijät viihtyvät. Työmme perustuu yhdessä luomiimme toimintaperiaatteisiin, joita kutsumme Arjen kivijalaksi. Sitoudumme asiakkaisiimme ja heidän arkeensa. Huolehdimme, että työhyvinvointi, työturvallisuus ja tietoturva toteutuvat jokaisen työssä.

Meille on tärkeää, että työntekijämme voivat hyvin. Tarjoamme henkilöstöllemme: kattavan työterveyshuollonliikunta- ja kulttuurisetelit, monipuoliset talon sisäiset koulutukset. Kannustamme sinua kehittämään omaa osaamistasi ja jakamaan osaamistasi myös muille mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen.

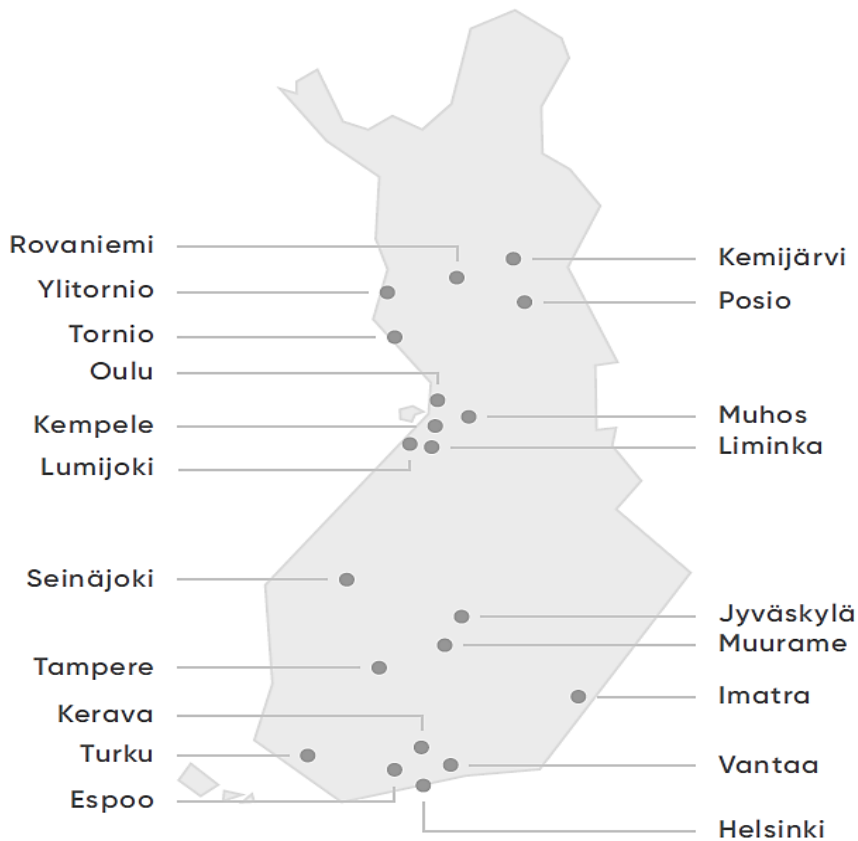
Meillä sovelletaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta, sosiaalialan järjestöjä koskevaa työehtosopimusta sekä yksityistä opetusalaa koskevaa työehtosopimusta (Nuorten ystävät, 2020.)

## Ny-Odl



**Kuvio 4.** Uudet yhteistyömahdollisuudet **Ny-Odl.** *Nuorten Ystävät, 2020.*

Uudet tuulet alkoivat 1.9.2020, jossa kaksi organisaatio yhdistyivät yhdeksi. Mitä se tuo työhyvinvointiin? Olemme nyt uuden edessä, joka tuo paljon kysymyksiä ja epävarmuutta siihen saakka, kunnes kaikki saavat vastauksia. Uuden yhtiön perustaminen ja siihen olemassa olevien toimintojemme liittäminen vie oman aikansa. Seuraava askel yhteiselle tekemisellemme on yhteisen yhtiön perustaminen, (Nuorten ystävät, 2020.)



**Kuvio 5.** *Nuorten Ystävät – toimipisteet 2020.*

Toimimme 23 eri paikkakunnalla, ja valtakunnallinen toimintamme on erityisen vahvaa Pohjois-Suomessa. Jatkossa haluamme vahvistaa asemaamme niillä alueilla, joissa väestömäärän kasvun myötä myös tarve palveluillemme kasvaa. Yhdistymisen myötä NY-ODL on merkittävä uusi toimija sote-kentällä (Nuorten ystävät, 2020.)

## **Welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottaminen**

2010-luvulla hyvinvointipalvelujärjestelmässä korostuvat yhä enemmän kestävästi hyvinvointiyhteiskunnan toimintaperiaatteiden huomioinen sekä kansalaisten aktivoiminen ja osallistaminen paikalliseen hyvinvointipoliittiseen päätöksentekoon. Kansalaisten oletetaan lisäksi ottavan enenevässä määrin itse vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Kansalaiset odottavat saavansa laadukkaita hyvinvointipalveluja riippumatta siitä, onko palvelujen tuottajana julkinen, yksityinen, järjestösektori (3. sektori) vai uusimpana palveluiden tuottajatahon epävirallinen, 4. sektori. (Viinamäki & Saari 2019.)

Welfare mix -tyyppinen monituottajuus luonnehtii enenevässä määrin kansalaisten tarvitsemien hyvinvointipalveluiden tuottamista. Mallissa keskeisimmät tuottajatahot ovat julkinen, yksityinen, järjestösektori sekä uusimpana epävirallinen 4. sektori. Uusimmalle toimijalle epäviralliselle 4. sektorille tyypillistä on uudenlainen kansalaisaktivismi ja verkostomainen toiminta ilman järjestösektorin toiminnalle tyypillistä organisoitua toimintaa. Tätä epävirallista sektoria luonnehtii avoimuus, jakaminen, sosiaalisen median hyödyntäminen, pop up -luonne sekä tee se itse -asenne, mikä uudistaa myös osallisuuden käsitettä sen realisoituessa esimerkiksi toisten auttamisena, vertaiskauppana, vaihtoehdotuunnitteluna sekä some-vertaisryhmän perustamisena. (Viinamäki & Saari 2019.)

Suomessa järjestösektorin ja yritysten tuottamien hyvinvointipalveluiden suhteellinen osuus on lisääntynyt, vaikka julkisen sektorin rooli palveluiden rahoittajana on säilynyt keskeisenä (Viinamäki & Saari 2019.) Kolmannen sektorin toimintaperiaatteet eroavat yksityisestä ja julkisesta sektorista. Kolmanteen sektoriin liitetään yleisesti vapaaehtoisuus. Vapaaehtoistoiminta taas voidaan nähdä pohjana sosiaalisen pääoman kasvulle, mitä kautta voidaan rakentaa aktiivista kansalaisyhteiskuntaa. Tulevaisuuden palvelujärjestelmää rakennettaessa olennaisena kysymyksenä nähdään millainen järjestöjen ja julkisen sektorin välinen suhde on. Kolmannen sektorin toimijoihin on kohdistunut paljon odotuksia. Vastakkainen näkökulma on puolestaan korostanut kolmannen sektorin heikkoutta ja nähnyt, ettei sillä ole juurikaan annettavaa yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemiseen. (Saarinen 2005, 3.)

## **Kehittävä työntutkimus ja eettiset valinnat**

Työlähtöisen työhyvinvoinnin malli perustuu kehittävän työntutkimuksen teoriaan. Työyhteisössä työtoiminnan ongelmien syyt pyritään tulkitsemaan systemaattisesti. Se tarkoittaa, että työn ongelmia tarkastellaan aidossa kontekstissaan arkipäivän työssä. Kehittävä työntutkimus on suomalainen, Yrjö Engeströmin (1987) kehittämä lähestymistapa, jonka avulla työntekijät pääsevät analysoimaan ja käsittelemään työssään tapahtuneita muutoksia. Kehittävä työntutkimus perustuu Vygotskin (1978, 1982), Lurian (1978) ja Leontjevin (1977) kehittämään kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan. Lähestymistapa antaa välineitä työn tekemisen mallien hahmottamiseen ja uusien kehittämiseen. (Jääskeläinen 2013, 21.)

Kehittävässä työntutkimuksessa ajatellaan työn kohdistuvan johonkin tarkoitukselliseen kohteeseen. Työn tekemisessä käytetään kulttuurisesti kyseiseen työhön liittyviä välineitä, toimintaa määrittävät säännöt, työnjako eri ammattiryhmien kesken sekä työyhteisö. Toiminnan rakennetta kutsutaan toimintajärjestelmäksi, jota Engeström kuvaa kolmiomallilla. Toimintajärjestelmän jonkin osan muuttuessa syntyy ristiriitoja, jotka vaa-

tivat ratkaisua. Ristiriitoja syntyy esimerkiksi työn kohteen muuttuessa. Aiemmat työvälineet ja menetelmät eivät välttämättä riitä kohteen muuttuessa. Sen ratkaisemiseksi on pysähdyttävä miettimään, mitä muutoksia on tapahtunut ja miten muutokset vaikuttavat muihin toimintajärjestelmän osiin. Kohteen määrittely on ensisijainen asia työtä kehitettäessä ja yritettäessä ymmärtää työn toimintajärjestelmää. (Jääskeläinen 2013, 22.)

Työelämän tutkimusavusteisissa kehittämishankkeissa, joissa tavoitteena on yhteisen kielen, toimintatapojen, käsitteiden ja keskustelun luominen sekä ymmärtäminen, olisi mielekäästä kokeilla myös ryhmähaastattelua tutkimusaineiston keräämisen keinona. Hirsjärvi ja Hurme mainitsevat yhtenä tutkimusaineiston keräämisen keinona täsmäryhmähaastattelun. Haastattelusta käytetään myös nimitystä ryhmähaastattelu tai asiantuntijahaastattelu. (Vilkkä 2015.)

Hirsjärvi ja Hurme kuvaavat täsmäryhmähaastattelua tilanteeksi, johon kutsutaan 6-8 henkilöä asiantuntemuksensa perusteella ja jossa voidaan odottaa kutsutuilla olevan vaikutusta tarkasteltavaan asiaan ja kyky saada aikaan muutoksia. Kestoltaan ryhmähaastattelu on enintään tunnin, ja keskustelun aikana aineiston keräämisen apuvälineitä voi käyttää esimerkiksi videointia ja äänittämistä. Tilanteen tallentamiseen tarvitaan luonnollisesti lupa osallistujilta. Ryhmähaastattelun ohessa voi hyödyntää aineiston keruun tapoina työpajaa, aivoriihtä tai oppimiskahvilamenetelmää, jos tavoitteena ryhmähaastattelussa on myös oppia jotain yhdessä. (Vilkkä 2015.)

BIKVA-mallissa tiedonkeruu tapahtuu yleensä ryhmähaastattelujen avulla. Se ei kuitenkaan ole välttämätön edellytys mallin toteutukselle. Yksilöhaastattelu tarjoaa huonot mahdollisuudet tutkia tavoitteena olevaa asiaa. Ryhmähaastattelun etuna on se, että painopiste ei ole kovin tunnepitoisissa ja yksilöllisissä asioissa vaan niissä luotetaan enemmän nimettömyyteen, että ryhmän haastateltavat ottavat enemmän kantaa toistensa perusteluihin kuin siihen, mitä odottavat haastattelijan haluavan kuulla. Ryhmässä tehtävän yhteistyön uskotaan innostavan vivahteikkaampaan palautteeseen kuin yksilöhaastattelussa. (Krogstrup 2004, 11.)

Tutkimuksen lähtökohtana on ajatus ihmisestä kokonaisvaltaisena olentona, jossa yhdistyy fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli (Pyyny 2018, 31.) Työntekijän sitoutuminen työhön ja sen merkitykseen muodostuu tapahtuvaan muutokseen, muutoksen sisältöön ja mitä sillä tavoitellaan. Miten ryhmähaastattelussa haastateltava voi sulkea pois ryhmässä tulleita ajatuksia, muiden kokemuksia niin ettei se muuttaisi hänen omaa ajatustansa? Merkityssuhde omaan työhön, työyhteisöön ja organisaatioon voi mahdollisesti muuttua muutosten takia.

Toimintatutkimuksen sudenkuoppa piilee tutkimuksen alussa tehtävässä ongelman määrittämisessä sekä siihen liittyvässä alkutilanteen kartoituksessa. Jos ongelmaa ei määritetä tarpeeksi yksityiskohtaisella tasolla saattaa todellinen ongelman ydin jäädä pimentoon eikä toiminta kehity siltä osin toivotulla, koska todellista ongelman aiheuttajaa ei saada poistettua kehitystyössä. (Kananen 2009, 29.)

Toimintatutkimuksessa yritetään löytää uusia toimivia käytäntöjä yhdessä toimintaympäristön tekijöiden kanssa. Olennaista on se, että tutkittavat eli käytännöissä toimivat ihmiset otetaan aktiivisiksi osallisiksi tutkimukseen mukaan. Osallistavat menetelmät mahdollistavat pääsyn kohdeorganisaation toimijoiden ja työntekijöiden hiljaiseen tietoon, ammattitaitoon ja kokemukseen, jolloin myös kehittämistyön näkökulma laajenee pelkästään viralliseen aineistoon perustuvasta. Tutkimusaineistoa on mahdollista kerätä esimerkiksi kyselyllä, ryhmäkeskusteluilla, aivoriihityöskentelyllä, haastattelulla tai havainnoimalla. Havainnointia pidetään ehkä yhtenä tehokkaimmista aineistonkeruutavoista toimintatutkimuksissa. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2015, 61.)

Tutkimuksen kokonaisprosessin eettisyys on erityisen keskeistä sosiaalitieteiden tutkimuksessa, jossa tarkastellaan inhimillistä elämää eri muodoissa. Tutkimuksessa käytettävät kysymykset ovat mitä, miksi, miten ja millä seurauksilla tutkintaan, on asetettava

tarkemman analyysin kohteeksi. Eettisesti keskeinen tutkimusprosessin osa on tutkimuksen aiheen valinta ja millaisia asioita kysymyksillä halutaan selvittää tai mitä suhteita on niiden välillä.

Sosiaalitieteessä esiintyy eettisiä pohdintoja siitä, mitä aihetta saa, voi tai pitää tutkia. On tarpeellista tutkia niin arjen ongelmia, vaikeita elämäntilanteita kuin hankalia ihmisuuhdekysymyksiä tehdään tutkimuksella näkyväksi, sillä tuotetulla tiedolla on mahdollista luoda vastaavissa tilanteissa tarvittavaa tukea tai yhteiskunnallisia ratkaisuja (Viinamäki & Saari 2007, 17–18.)

On hyvä tiedostaa etiikka ja moraalit. Etiikka tarkastelee asioita moraalista näkökulmasta eli mikä on oikein tai mikä on väärin, mikä on hyväksyttävä tai tuomittavaa, sallittua tai kiellettyä, hyvää vai pahaa. Etiikalla tarkoitetaan moraalisiin kysymyksiin kohdistuvaa tutkimusta. Etiikka ja moraalit on usein jäänyt erottelematta toisistaan. Moraalit on empiirinen ilmiö, jossa voidaan tehdä huomioita. Etiikan ja moraalin käsitteiden erottelu ei ole läheskään aina tarpeellista ja sen voi jättää silloin tekemättä, kun sekaannuksen vaaraa ei ole (Karjalainen, Launis, Pelkonen & Pietarinen 2002, 42.)

Soveltava etiikka tarkastelee sitä, että miten etiikan teorioista päästään sellaisiin periaatteisiin ja sääntöihin, joita on mahdollista käyttää hyväksi käytännön ongelmatilanteissa (Karjalainen ym. 2002, 45.)

Eettisesti ongelmatilanne syntyy silloin, kun selvästi hyväksyttäviltä näyttävät eettiset käsitykset johtavat ristiriitaisiin ohjeisiin, emmekä varmasti pysty sanomaan, mikä olisi oikea ratkaisu (Karjalainen ym. 2002, 52.)

Tutkimuksen tiedollisen tavoitteena epäilemättä on totuudenmukainen kuvaus tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Se ei kuitenkaan voi olla riittävä vastaus kysymykseen, mikä on tutkimuksen tiedollinen tavoite (Karjalainen ym. 2002, 92.)

Sosiaalitieteissä esiintyy usein eettisiä pohdintoja siitä, mitä aihetta saa, voi tai pitää tutkia. Eettiset tekijät eivät kuitenkaan kiellä tai estä tutkimasta joitakin aiheita, vaan olennaista on se, miten korkea eettisyys vaativat näkökulmat otetaan toiminnan tasolla huomioon tutkimusprosessin erivaiheissa. Ehdottoman eettisenä lähtökohtana kaikissa valinnoissa on kuitenkin tutkimuksen mukana olevien ihmisten oikeudet ja kunnioittaminen (Sennet 2003).

Usein tutkimuksen kohteena olevista henkilöistä puhutaan tutkimuskohteina, vaikka tutkimuksen varsinainen kohde määrittyy tutkimuskysymyksen mukaisen tiedon intressin kohteena eli sen kohteena, mitä tutkimuksen avulla halutaan tietää. Eettisesti kestävä on informoida tutkimuksesta kaikkia osapuolia avoimesti ja rehellisesti, ja lupa tutkimusaineistojen keräämisen on korrektia hankkia myös tietojen todelliselta tuottajilta (Viinamäki & Saari 2007, 19–20.)

Tutkimukselle asetetut todellisuuden kriteeri ei ole sellaisenaan riittävä, vaan tutkija joutuu pohtimaan, millaista yhteiskunnallista todellisuuskuvaa hän on omalla tutkimuksellaan luomassa. Tutkimukseen sisältyvän vallan analysoiminen vaatii myös kysymään, keitä tutkimuksella palvellaan ja keitä sen tulokset hyödyntävät (Viinamäki & Saari 2007, 27–28).

## **Pohdinta**

Tässä artikkelissa ja tällaisena aikana koko maailmassa olen joutunut pohtimaan, että miten onnistumme toteuttamaan tämän opinnäytetyön. Ensimmäisenä ajatuksen on se, että voimmeko tai pääsemmekö haastattelemaan työyhteisöä ja johtoa vai joudumme valitsemaan web-kyselyn, joka ei tässä tutkimusmetodissa anna mielestäni oikeaa vastausta tutkimustuloksesta.



Nuorten ystävät ja Esperin care ovat organisaatioiltaan täysin poikkeavia toisistaan. Toinen pörssiyhtiö eli yksityinen ja Nuorten ystävät järjestö, jossa on liiketoimintaa. Toiminnassa tehdään töitä heikompiosaisen lasten, nuorten, aikuisten sekä vanhusten parissa. Toiminnan täytyy olla kannattavaa ja yksityisellä sektorilla voittoa tuottavaa. Miten voiton tavoittelu näkyy työntekijöiden palkassa, toiminnassa ja työhyvinvoinnissa? Tutkimukset ovat osoittaneet, että yksin suuri palkka ei paranna suoraan työntekijän työhyvinvointia, jos työ ei muuten palkitse tekijäänsä. Motivaation saavuttamiseksi on löydettävä itsestään se vahvuus, jota voisi omassa työssään hyödyntää ja samalla siitä saatu tyytyväisyys luo yhteenkuuluvuutta työyhteisössä. Jokaisen meistä on tunnettava itsemme työssä tärkeäksi ja olla osa yritystä.

Opinnäytetyössä haluamme selvittää esimiestyö johtamisen näkökulmasta. Teemme samalla vertailua kahden eri organisaation välillä, koska niiden liikevaihto on aivan eri luokkaa. Vertailu tullaan tekemään positiivisesta näkökulmasta eli esim. miten on työhyvinvointia tuettu tähän saakka ja miten sitä haluttaisiin tulevaisuudessa tuettavan. Kysymyksien asettelussa on tärkeintä se, että ne eivät paljasta vastaajaa tai tuo julkisuuteen asioita, jotka ovat arkaluontoisia. Toiseksi niitä pitää kysyä, jotta tutkimus antaa oikean tutkimustuloksen ja tutkimuksesta on hyötyä koko yhteiskunnalle.

Tutkimuksen pitää olla avointa vastaajille eli he tietävät miten haastattelut toteutetaan, kuka ja miten ne analysoidaan sekä missä tuloksia tullaan hyödyntämään. Kehittävän työntutkimuksessa on tarkoituksena nostaa esille jokin asia, jota lähdetään viemään eteenpäin. Onko se toteutunut tai voitaisiinko siihen tehdä muutos? Mahdollisen muutoksen jälkeen tarkastelemme asiaa uudelleen, että miten se muutos on toteutunut ja onko sen vaikutuksen olleet hyviä.

Tutkimuksen kautta saatu hyöty näkyy myös yhteiskunnallisesti, vaikka se olisi tuotettu se olisi tuotettu muulle kuin julkiselle sektorille. Parannukset työhyvinvoinnissa tulevat näkymään myös yhteiskunnallisesti eli sairauspoissaolojen vähenemisenä ja sitä kautta säästöinä koko yhteiskunnan veromaksuissa.

## Lähteet

- Baumeister, R.F & Leary, M. R. 1995. The needs to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological bulletin* 117 (3), 497–529.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2000. The "what" and "why" of goals pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11(4), 227–268.
- Gagne', M. & Deci, E.L. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26 (4), 331–362.
- Gagne', M. & Vanateenkiste, M. 2013. Self-determination theory's contribution to positive organizational psychology. *Advances in Positive Organizational Psychology* 1, 61–82.
- Juuti, P. 2012. Menestyksen salat. Vantaa.
- Kananen, J. 2009. Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja.
- Karjainen, L., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Tammer paino.
- Moilanen, T., Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Järvilehto, L. 2013. Upeaa työtä. Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan. Helsinki: Tammi.
- Pyöry, H. 2018. Työssä sitoutumisen kokemukset korkeakoulujen muutoksissa. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Hansaprint Oy Turenki.
- Sennet, R. 2003. Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa. Tampere: Vastapaino

- Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 25.8.2020 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivisen psykologian voima. Juva: Bookwell Oy.
- Vesterinen, P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Viitattu 25.8.2020 [https://www.firstbeat.com/wpcontent/uploads/2015/11/Vesterinen\\_Tyohyvinvoinnin\\_johtaminen.pdf](https://www.firstbeat.com/wpcontent/uploads/2015/11/Vesterinen_Tyohyvinvoinnin_johtaminen.pdf)
- Viinamäki, L. & Saari, E. 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Riitta Nahkiaisaja

## **Esimiestyön työhyvinvoinnin etiikka**

**Asiasanat:** työhyvinvointi, etiikka, esimiehet, sosiaaliala

### **Johdanto**

Esimiehen tehtävä iäkkäille suunnatuissa palveluissa avaa mielenkiintoisen areenan arvioida toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten vaikutusta palveluita tuottavan henkilöstön, erityisesti esimiesten työhyvinvointiin. Pitkään valmisteilla ollutta Sote-uudistusta rakennetaan aktiivisesti, lainsäädäntöä uudistetaan ja laatusuosituksia päivitetään keskellä koronapandemiaa, ja samanaikaisesti julkista palvelutuotantoa haastaa talouteen liittyvät uhkat sekä merkittävät haasteet ammattitaitoisen ja koulutetun henkilöstön rekrytoinnissa. Muutosten ja haasteiden keskellä on hyvä hetken aikaa arvioida toimintajärjestelmään sitoutuvia esimiestyön voimavaroja ja riskejä, ja tarkastella työyhteisöissä elettävää aikaa erityisesti etiikan näkökulmasta.

Lainsäädäntö ja palveluita ohjaavat normit turvaavat palveluita tarvitsevien ikäihmisten asemaa asettamalla palveluita tuottavan tahon tehtäväksi vastata palveluiden käyttäjän, asiakkaan tarpeisiin ja omalla toiminnallaan turvata asiakkaan hyvinvointia. Lainsäädäntö, sopimukset ja normit turvaavat osaltaan myös palveluiden tuottamiseen osallistuvan henkilöstön työhyvinvointia omassa ammatissaan ja työtehtävässään. Jotta hyvinvoiva henkilöstö kykenisi tuottamaan asiakkaalle tarpeenmukaiset, hyvinvointia turvaavat palvelut, tulee koko palvelutuotannon prosessin toimia laadukkaasti, tehokkaasti ja eettisesti kestäväällä tavalla. Keskeinen lainsäädäntö ulottuu samalla tavalla palveluja tuottavan tahon toimintaan, olipa toimija sitten julkinen, yksityinen tai kolmannen sektorin ammatillisia palveluja tuottava taho. Osaa palvelutuotantoa, mm. palvelusetelillä tuotettavia palveluita, ohjaa lisäksi vielä täydentävä lainsäädäntö.

Yksi toiminnan eettisyyttä kuvaava laaja käsite on osallisuus; se kattaa liittymisen ympärillä olevaan yhteiskuntaan, mahdollisuuden vaikuttaa omaan elämään ja yhteisiin asioihin sekä merkityksellisen elämän ja vuorovaikutussuhteiden toteutumisen. Kansalaisten hyvän elämän mahdollisuus koostuu lähtökohtaisesti samoista asioista, eli osallisuudesta, jossa ulkoinen hyvinvointi on turvattu (mm. kohtuullinen toimeentulo, asuminen, harrastusmahdollisuudet), aineeton hyvinvointi on mahdollistettu (mm. luottamus ja luovuus) sekä osallisuus yhteiseen hyvään voi toteutua (mm. luonto, taide ja kulttuuri). Yksilön toimintaa ja osallisuutta ohjaavat myös omat, elämän aikana hankitut tai saadut ominaisuudet (mm. koulutus, lahjakkuus ja persoonallisuudet ominaisuudet), joiden varassa tehdään tai jätetään tekemättä omaa elämää koskevia valintoja ja päätöksiä. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi 2017, 3.)

Suomen yhteiskuntapoliittinen tahtotila ja visio hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämiseen vuoteen 2030 on ilmaistu Valtioneuvoston periaatepäätökseen kesäkuussa 2020. Hyvinvointipalveluiden osalta periaatepäätökseen on kirjattu sujuvasti yhteen toimivat julkiset, yksityiset ja järjestöjen antamat palvelut. Hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen nähdään osana kuntien ja alueiden johtamista, toimintaa ja yhteistyötä. Kansalaisten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia korostetaan, samoin yhteistyörakenteita eri hallinnonalojen ja järjestöjen välillä. Periaatepäätös ulottuu myös työpaikoille, joilla, vision mukaisesti, tulee olemaan käytössään aktiivisia tapoja tukea ihmisten hyvinvointia. (Valtioneuvosto 2020.)

Suomalainen työelämä elää keskellä suurta muutosta. Aiempien pitkien työurien tilalle ja rinnalle on tulossa katkonaisia työuria, projektiluonteista työskentelyä, rinnakkaisia työsuhteita ja itsensä työllistämistä. Teknologian kehitys muuttaa työn sisältöjä ja työn tekemisen tapoja, samalla kun se muuttaa työelämän vaatimuksia työntekijöiltä. Työn

merkityksen muutos näkyy sekä työelämässä että yksityiselämän valinnoissa, samalla kun työurien yhteensovittaminen perheen ja yksityiselämän kanssa voi muodostua haasteelliseksi. (Valtioneuvosto 2018, 11.)

## Työhyvinvointia turvaava lainsäädäntö

Artikkelini viitekehyksenä toimii työhyvinvoinnin käsite. Sosionomi YAMK -opintoihini kuuluvana kehittämistehtävänä olen tutkinut yhden julkisen organisaation sosiaali- ja terveystalouden esimiesten työhyvinvointia ja esimiesten työhyvinvoinnin kehittämistarpeita. Käsittelem artikkelissani esimiestä organisaatiossa työhyvinvointitoiminnan vastuullisena tuottajana, ja samalla työhyvinvointitoiminnan käyttäjänä ja kohteena.

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaisesti työhyvinvoinnin perustana on turvallinen, terveellinen ja tuottava työ, joka syntyy ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisön toiminnan tuloksena, hyvin johdetussa organisaatiossa. Määritelmän mukaan työhyvinvointia kokevat työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä merkitykselliseksi ja palkitsevaksi, ja työ tukee työntekijöiden elämänhallintaa. (Työterveyslaitos 2021a.)

Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin määritelmä ei erottele työhyvinvoinnin kokonaisuudesta eri toimijoiden rooleja tai vastuuta toisistaan. Esimiehen ja johdon vastuuta, toimintaa ja keskeistä asemaa mahdollistajana ja työyhteisön rakentajana työterveyslaitos korostaa erityisesti julkisille organisaatioille kehitetyillä hyvän johtamisen kriteereillä. Hyvän johtamisen kriteerit ovat pitkälti eettisiä, johtamiseen liittyviä arvoja ja näkökulmia. Hyvä johtajuus organisaatiossa perustuu työterveyslaitoksen mukaan luottamukselle ja jokaisen työntekijän arvostukselle. Työyhteisössä keskiössä on yhteistyö ja verkostot, joita tulee mahdollistaa ja myös johtaa. Hyvä johtaminen sallii erilaisuuden, ja moninaisuus nähdään voimavarana, jossa myös työ voi joustaa työntekijän elämäntilanteen niin vaatiessa. Työelämän ja työntekijän vuoropuhelu korostuu myös organisaation kehittämisen, uudistumisen ja osaamisen kehittämisessä; osaamisen kehittämisen tarpeita ja menetelmiä tarkastellaan sekä yksilön että organisaation näkökulmista. Viime kädessä hyvin johdettu organisaatio osallistaa kaikki tasot, asiakkaat mukaan lukien, kehittämään toimintaa ja uudistumaan, ja samanaikaisesti arvioi myös muutosten vaikutusta henkilöstön hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2021b.)

Suomen lainsäädäntö määrittelee osaltaan sosiaalialan työtehtävissä ja organisaatiossa tapahtuvaa toimintaa. Lainsäädäntöön sisältyy myös eettisiä painotuksia ja arvoja kuvaavaa ohjausta mm. alla olevaan taulukkoon kuvatusti.

**Taulukko 1.** Työlainsäädäntöä.

Laki sosiaali- huollon ammatti- henkilöistä 817/2015	4§ ammattieettiset velvollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sosiaalisen toimintakyvyn edistäminen</li> <li>- yhdenvertaisuuden edistäminen</li> <li>- osallisuuden edistäminen</li> <li>- syrjäytymisen ehkäiseminen</li> <li>- hyvinvoinnin lisääminen</li> <li>- noudattaa säännöksiä</li> </ul>
Laki kunnalli- sesta viranhalti- jasta 304/2003	12 § tasapuolinen kohtelu ja syrjäntä- kielto 13 § työyhteisön ja työilmapiirin kehittä- minen 14 § työturvallisuus 17 § yleiset velvolli- suudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- viranhaltijoita kohdeltava tasapuolisesti</li> <li>- työnantajan huolehdittava, että viranhaltija voi suorittaa tehtävänsä hoidosta</li> <li>- työnantajan edistettävä mahdollisuuksia kehittyä</li> <li>- työnantajan huolehdittava lain mukaisesta työturvallisuudesta</li> <li>- viranhaltijan toimittava tasapuolisesti</li> <li>- käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla</li> </ul>

	20 §	- viranhaltijan huolehdittava säännösten mukaisesta työturvallisuudesta
Työturvallisuuslaki 738/2002	8 § 17 § 18 §	- työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite; otettava huomioon...työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat - työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla - työntekijän työpaikalla vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua - jos työstä aiheutuu vaaraa tai haittaa omalle tai toisen työntekijän hengelle tai terveydelle, työntekijällä oikeus pidättäytyä ko. työn tekemisestä

Työturvallisuuslaki ja siihen kirjatut työturvallisuuden varmistamiseen kohdennettavat toimenpiteet koskevat samalla tavalla julkisessa organisaatiossa sekä työyksikön työntekijää että viranhaltijan asemassa olevaa esimiestä. Esimiehen kaksoisrooli, toisaalta johtamansa työyhteisön esimiehenä ja esimiesvastuussa toimiminen, ja toisaalta työntekijän asemassa suhteessa omaan esimieheensä toimiminen, voi tuottaa esimiesten tehtävään eettisesti kuormittavia tilanteita ja ristiriitaisten odotusten paineita.

Työsuojelutoiminnan rakenteita mm. kuntatyönantajalla määrittelee Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 44/2006. Laki edellyttää organisaation nimeämään työsuojelupäällikön, jonka tehtäviin kuuluu työnantajan ja esimiesten avustaminen tehtävissä, joihin liittyy yhteistyötä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisen kanssa. Työsuojelupäällikkö ei ole kuitenkaan automaattisesti ole vastuussa työsuojelusäännösten toteuttamisesta, vaan vastuu on työnantajalla ja hänen nimeämillään esimiehillä, joiden tehtäviin on määritelty työsuojelusta huolehtiminen. Vastaavasti laki työsuojelun valvonnasta ym. säättää työntekijäpuolta edustavan työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen toiminnasta. Yli 20 työntekijän työpaikolla tulee lain mukaan nimetä lisäksi työsuojelutoimikunta, joka koostuu työnantajan ja työntekijöiden edustajista. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006 5:28.1 §, 5:29.1 §, 5:38.1 §.)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa 449/2007 säättää tarkemmin toimintavoista kunnallisessa julkisorganisaatiossa. Lain tavoitteena on mm. mahdollistaa henkilöstölle vaikuttaminen omaa työtään ja työyhteisöään sekä työelämän laatua koskeviin asioihin. Lain mukaan yhteistoimintamenettelyssä käsitellään mm. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun liittyviä periaatteita ja suunnitelmia. Myös työnantajan henkilöstö- ja koulutus suunnitelma kuuluu yhteistoiminnassa käsiteltäviin asioihin. Erityisesti yhteistoiminnalla turvataan työkyvyttömyys- tai työttömyysuhan piirissä olevan, ikääntyneitä tai muuten syrjäytymisvaarassa olevan henkilöstön asemaa. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa 449/2007 1 §, 4.3 §, 4a §. 4a.1 §.)

## Sosiaaliala ja työhyvinvoinnin ammattieettinen perusta

Sosiaalialan ammattihenkilöiden työn arvot ja eettinen, yhteinen perusta ohjaa toimintaa sosiaalialan työtehtävissä. Talentia ry:n on vuonna 2017 julkaissut Arki, arvot ja etiikka - otsikolla nimetyn ohjeistukseen tukemaan sosiaalialan eettistä toimintakulttuuria ja toimintatapoja. Ohjeistus kattaa sosiaalialan ammattihenkilöiden toiminnan kaikissa eri tehtävissä ja tehtävän mukaisissa asemissa, kaikkien eri työnantajien palveluksessa,

olipa kyseessä sitten julkinen, yksityinen tai kolmannen sektorin alueella tapahtuva työ. Talentia ry:n ohjeistuksen näkökulma on asiakaslähtöinen. Esimiestyössä asiakkuuden olemusta ja käsitettä on mahdollista tarkastella laajemmin sisäisen ja ulkoisen asiakkuuden käsitteiden kautta; sisäinen asiakas viittaa organisaatiossa työskentelevään toiseen työntekijään, kun taas ulkoinen asiakas viittaa organisaation ulkopuolella olevaan, organisaation palveluja käyttävään asiakkaaseen tai muuhun sidosryhmään. Eettiset ohjeet on kirjattu ulkoisen asiakkaan näkökulmasta käsin; esimiestyö sisältää paljon tehtäviä, jotka ovat ainoastaan välillisesti yhteydessä palveluja käyttävään ulkoiseen asiakkaaseen, mutta joilla on kuitenkin vaikutusta palvelutuotantoon ja sitä kautta asiakkaan saamaan palveluun ja palvelun eettisyyteen. Samoin eettinen toiminta toista ihmistä kohtaan ei erottele toiminnan kohteena olevia kanssaihmissä aseman tai minkään muunkaan ominaisuuden tai perusteella, vaan kyseessä on perustavaa laatua oleva arvo, joka ohjaa siihen sitoutuneen käyttäytymistä erilaisissa tilanteissa.

Sosiaalialan toiminta perustuu ihmisarvon ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen. Ihmisoikeus on kaikilla sama, riippumatta yksilön toiminnasta tai käytöksestä. Ihmisoikeudet on kirjattu vahvasti sekä hyväksytty koko maailman tasolla, Euroopan unionin tasolla, että myös Suomen lainsäädännössä keskeisiin julistuksiin, sopimuksiin ja lainsäädäntöön. Yksilön arvoon ja oikeuksiin liittyy keskeisesti itsemääräämisoikeus, joka organisaation toiminnassa konkretisoituu mm. osallisuuden kokemuksena. Esimiestyön keinoin organisaatiossa tulee turvata työntekijöiden mahdollisuus toimia ja vaikuttaa työyhteisössä, saada tietoa ja ilmaista mielipiteensä sekä vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Osallisuuden kokemus edistää voimaantumisen ja valtaistumisen tunnetta sekä kokemusta tasavertaisuudesta sekä tuottaa organisaatiolle hyötyä ammattitaidon ja asiantuntemuksen lisääntyessä. (Heikkinen 2017, 11–17.)

Ihmisarvon kunnioittamiseen liittyy lähtökohtaisesti yksilöllinen henkilökohtainen huomioiminen ja voimavarat. Siinä missä sosiaalialan ammattihenkilö pyrkii tunnistamaan ulkoisen asiakkaan voimavaroja, vahvuuksia ja elämään liittyviä tilannetekijöitä, on osa esimiehen keskeistä osaamista kyetä tunnistamaan samoja työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä myös itsensä ja oman henkilöstönsä osalta. Yksilöiden voimavarat ja vahvuudet ovat osa ryhmän ja työyhteisön, ja sitä kautta organisaation yhteisiä voimavaroja, ja niiden tunnistaminen, hyödyntäminen ja kehittäminen sisältyvät esimiehen perustehtävään. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttamiseksi esimieheltä ja koko työyhteisöltä edellytetään tasapuolisuuden ohella kykyä tunnistaa ja hyväksyä erilaisuutta ja monimuotoisuutta. Johtamisen, esimiestyön ja resurssien näkökulmasta erilaisten resurssien ja voimavarojen huomiointi ei ole aina ristiriidatonta; mm. ikäjohtamisen toteuttaminen käytännössä edellyttää joustavuutta ja sitoutumista sekä tulostavoitteiden että toimintatapojen osalta aina päätöksenteon ja työyhteisön toiminnan tasoilta yksittäiseen työyhteisön jäseneseen asti. (Heikkinen 2017, 18–23.)

Sosiaalialan ammattieettisiin periaatteisiin kytkeytyy kriittinen arviointi myös oman organisaation toimintaa, toimintatapoja ja tavoitteita kohtaan. Esimiestyössä mahdollisuus kriittiseen arviointiin tulee suhteuttaa omaan asemaan ja tehtävään, sekä valita ne keinot ja kanavat, joita kriittisen arvioinnin esittämiseen käyttää. Esimiehen tehtävässä itsensä johtaminen on keskeinen osaamisalue, jonka varassa yksittäinen esimies toimii organisaatiosta ja toimintaympäristöstä tulevilla paineilla. Kritiikin esittämisen osalta ammattitaitoa ja ammatillista kyvykkyyttä osoittaa kypsyyden, harkinta ja kokonaisnäkemys oikea-aikaisesta, rakentavasta ja organisaation toimintaa edistävästä palautteesta ja kritiikistä. Esimiehen tehtävässä toimiva on avainasemassa sekä ulkoisilta asiakkailta saadun palautteen että sisäisiltä asiakkailta saatujen kehittämistarpeiden välittämisessä organisaatiossa eteenpäin, aina päätöksentekoon asti, ja samanaikaisesti myös toimeenpanovastuussa tarvittavien kehittämistoimenpiteiden käynnistämisessä omassa ja yksikkönsä toiminnassa. Eettistä ammatillista toimintaa on tunnistaa myös itsessään esimiehenä

työhyvinvointiin vaikuttavia ammatillisen osaamisen kehittämistarpeita, ja vastata osaltaan oman ammattitaitonsa ylläpidosta ja kehittämisestä muuttuvassa toimintaympäristössä. (Heikkinen 2017, 7–8.)

Muuttuva työelämä ja tulevaisuuden sote-palveluiden rakentaminen, väestönmuutos sekä haasteet kuntataloudessa tuottavat tarvetta jatkuvalla eettisen toiminnan arvioinnille. Mahdollisuudet vastata kasvavaan palvelutarpeeseen ovat rajalliset ja voivat johtaa sekä palveluiden että asiakkaiden priorisointitarpeeseen. Poliittisen päätöksenteon tehtävänä on määritellä, kohdentaa ja resursoida palvelut parhaaksi katsomallaan tavalla, jonka päätöksen toimeenpano on organisaation tehtävä. Toimeenpanon toteuttaminen ei poista velvoitetta eettiselle harkinnalle, vaikkakin osoittaa ne rajat, joissa palvelutuotantoa toteutetaan ja johdetaan. Yhteinen arvopohja päätöksentekijöiden ja -toimeenpanijoiden kesken tukisi sosiaalialan ammattilaisten työtä, mutta poliittisesti ohjautuvassa julkisessa organisaatiossa, jossa päättäjät valitaan määrävuosin edustamaan omia taustayhteisöjään ja -ideoita, yhteisen päätöksen taustalla jo sinällään on useita erilaisia arvoasetelmia ja näkökulmia. Mahdollinen arvostus päätöksenteossa ja toimeenpanossa voi johtaa eettisesti kuormittaviin arjen tilanteisiin eri organisaatiotasojen sisällä ja välillä.

Sosiaalialan ammattihenkilöt esimiehinä eivät ole omankaan toimintansa osalta kaikissa tilanteissa varmallalla pohjalla. Eettistä toimintaa estävänä tekijänä voi olla mm. omat sokeat, tunnistamattomat toimintatavat, jotka ohjaavat käyttäytymistä. Arjen kuormittavuudessa kestämistä voi päätyä turvaamaan erilaisilla suojamekanismeilla, esim. etäännyttämisellä, oman vastuun kieltämisellä, syyllistämällä tai rutiineihin kiinnittymisellä. Esimiestyössä on kyettävä perustelevaan omaa ja organisaation toimintaa normien, säädösten, päätösten ja erilaisten organisaatiossa hyväksytyjen sääntöjen perusteella, ja kuitenkin kyettävä toimimaan eettisesti kestäväällä tavalla, oman ammattietiikan ja arvojen puitteissa. Esimiehen tehtävään sisältyy keskeisesti velvoite toimia organisaatiossa päätetyllä tai valitulla tavalla, eikä valintaan tai päätökseen ole aina mahdollista vaikuttaa. Oman toimivallan rajat ja mahdollisuudet on tärkeää tunnustaa ja tunnustaa, jotta kykenee säilyttämään toimintakykynsä ja turvaamaan hyvinvointinsa riittäväällä tasolla myös eettisesti haastavissa tilanteissa. (Heikkinen 2017, 26–27.)

Esimiesten työhyvinvoinnin turvaaminen arjessa ja erityisesti riski- ja muutostilanteissa velvoittaa organisaation ylempää johtoa toimenpiteisiin. Esimiestyössä toimiminen edellyttää itsenäisyyttä ja itsensä johtamista, mutta ylempään johdon tehtävänä on turvata samankaltainen oikeus työsuojeluun ja työturvallisuuteen kuin muillakin organisaation työntekijöillä. Oikeuksien ohella esimiehiä velvoittaa samalla tavalla myös yhteiset toimintatavat ja lakiin kirjattu ilmoitusvelvollisuus työolosuhteissa haittaa tai vaaraa aiheuttavista vioista tai puutteista omalle esimiehelle, työsuojelun edustajalle tai valvontaviranomaiselle. Äärimmäisissä tilanteissa vakavaa vaaraa terveydelle tai hengelle aiheuttavista työtehtävistä on pidättäydyttävä. (Heikkinen 2017, 27, 50–51.; työturvallisuuslaki 738/2002, 4:19.1 §, 4:23.1 §.)

Ammattieettiset ohjeet ohjaavat myös itse esimiesasemassa toimivia huolehtimaan omasta riittävästä ammatillisesta tuestaan sekä omasta hyvinvoinnistaan ja osaamisestaan. Organisaation työntekijänä esimiehellä on oikeus saada tukea omalta esimieheltään. Tukea voi tuottaa myös oma työyhteisö, esimiesyhteisö tai muu moniammatillinen ryhmä. Tuen tuottamisessa keskeistä on vuorovaikutus; luottamus, vastavuoroisuus, yhdenvertaisuus, kunnioitava asenne ja herkkyyden tunnistaminen tuen tarpeita sekä ymmärrys toimia tilanteen edellyttämällä tavalla. Vuorovaikutus edellyttää osallisuutta ja toteutuu kohtaamisissa, joissa arvostetaan omaa ja toisten osaamista, näkemyksiä ja pätevyyttä, toimitaan vastuullisesti ja eettisesti sekä sitoudutaan yhteiseen työhön, päämääriin ja toimintatapoihin. Oman hyvinvoinnin turvaamiseen liittyy myös oikeus työajan ulkopuoliseen vapaa-aikaan, jolloin työstä on mahdollisuus irrottautua täysin. Oman vapaa-ajan

arvostaminen on eettisesti perusteltua, hyvinvointia ja toimintakykyä turvaavaa toimintaa, josta hyöty koituu myös työyhteisölle ja työnantajalle. (Heikkinen 2017, 48–51.)

## Sosiaalialan tutkimuksen eettinen perusta

Opinnäytetyöhöni liittyvän tutkimuksen aineistonkeruu on toteutettu esimieskyselyinä yksittäisille esimiehille sekä esimiesten yhteisenä työpajatyöskentelynä. Tutkimuksen keskeinen aineisto on yksittäisten, esimiesasemassa toimivien ihmisten tuottamaa. Lapin ammattikorkeakoulussa noudatetaan Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan (TENK) ohjeistusta ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista ja ihmistieteiden ennakoarvioinnista Suomessa, ja samat periaatteet koskevat myös esimiesten työhyvinvointia tutkivaa opinnäytetyötä.

TENKin eettisten ohjeiden perustana on tutkittavien henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Eettinen tutkimus tulee toteuttaa niin ettei siitä aiheudu osallistujille tai heidän taustayhteisöilleen haittaa, riskejä tai vahinkoa. Eryteisesti eettiset vaatimukset tulee huomioida tutkimukseen liittyvissä kohtaamisissa. (TENK 2019, 7.)

Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen luotettavuus edellyttää tutkimukseen osallistujien luottamusta tutkimuksen toteuttamistapaan. Tutkijan osalta luotettavuutta lisää perehtyminen ennakoita tutkimuksen kohteena olevaan yhteisöön, yhteisön kulttuuriin sekä historiaan. Tutkimukseen osallistumisen tulee perustua tietoon, ja osallistumisen tulee olla vapaaehtoista, jolloin siitä on myös tosiasiallinen mahdollisuus kieltäytyä. Eettinen osallistuminen edellyttää myös mahdollisuutta keskeyttää tai peruuttaa tutkimukseen osallistuminen missä vain tutkimusvaiheessa. Näihin oikeuksiin kuuluu myös eettinen edellytys sille, ettei valitusta vaihtoehdosta seuraa osallistujalle mitään kielteisiä vaikutuksia. (TENK 2019, 8.)

Eettisesti kestäväällä tavalla toteutetusta tutkimuksesta annetaan tutkittavalle riittävästi tietoa tutkimuksesta, mm. tutkimuksen sisällöstä, tavoitteista ja toimintatavoista sekä omien tietojensa käsittelystä, jo ennen osallistumispäätöksensä tekemistä. Myös mahdollisista osallistumiseen liittyvistä riskeistä, haitoista sekä hyödyistä tai muista vaikutuksista tulee tiedottaa realistisesti. Eryteisistä huomioita kiinnitetään tiedottamisen ymmärrettävyyteen, jatkuvuuteen totuudenmukaisuuteen. Tutkimukseen osallistujalla on myös oikeus tietää tutkijan roolista suhteessa osallistujiin sekä mahdollisista sidonnaisuuksista. Alaikäisiä ja vajaakykyistä koskevaa tutkimusta ohjaa vielä yksityiskohtaisemmat eettiset periaatteet. (TENK 2019, 7–10.)

Henkilötietojen käsittelyä tutkimuksessa ohjaa keskeisinä periaatteina suunnitelmallisuus, vastuullisuus ja lainmukaisuus. Henkilötietojen käsittely on huomioitava tutkimuksessa, jos aineistosta on jollain tavalla tunnistettavissa henkilö tai henkilöitä. Tutkimusorganisaation ohjeiden lisäksi henkilötietojen käsittely voi edellyttää tutkimuksen kohteena olevan organisaation omien käytäntöjen noudattamista. Henkilötietojen käsittely on suunniteltava ja dokumentoitava koko tutkimusprosessin ajan, jo tutkimussuunnitelmasta alkaen, samoin henkilötietojen rekisterinpitäjä. Henkilötiedot on eettisen ohjeistuksen mukaisesti poistettava aineistosta siinä vaiheessa, kun niitä ei enää tutkimuksen näkökulmasta tarvita. (TENK 2019, 11–12.)

Varsinaisen tutkimuksen julkaisuun liittyy myös eettisiä näkökulmia, kuten tutkimuksen avoimuus ja osallistujien yksityisyyden suoja ja mahdollisia tekijänoikeuksia koskevia eettisiä ohjeistuksia. Joissain tilanteissa ja tutkimuksissa on hyvä pyytää tutkimuksen eettinen ennakoarviointi, jos tutkija niin tarpeelliseksi arvioi ja kyseessä on Tutkimuseettisen neuvottelukunnan arviointikriteerit täyttävä tutkimusasetelma. (TENK 2019, 14–16.)



Opinnäytetyöni tavoitteen saavuttaminen edellyttää tutkimukseen mukaan lähtevien esimiesten luottamuksen saavuttamista useasta eri näkökulmasta. Työnantajan toimeksianto esimiesten työhyvinvoinnin ja kuormituksen selvittämiseksi tulee nähdä työnantajan vastuun kantamisen konkreettisenä interventiona. Päätös osallistumisesta edellyttää rohkeutta asettua omaa ja työnantajan toimintaa arvioivaan asetelmaan ja luottamusta siihen, että arvioinnista tai kritiikistä ei seuraa osallistujalle itselleen negatiivisia seurauksia, ja samanaikaisesti uskoa siihen, että osallistumisesta voi seurata positiivisia, omaa työhyvinvointia lisääviä vaikutuksia. Henkilökohtaisten vastauksen anonymiteettiin on kyettävä luottamaan tilanteessa, jossa tutkija on suorassa alaisuudessa toimeksiantajaan, ja samalla osaan tutkimusjoukosta esimiesasemassa. Esimiestyöpajoissa luottamuksen vaade laajenee koskemaan työpajaan osallistuvia, toisia esimiehiä, jolloin rehellisen ja avoimen vuorovaikutuksen toteutuminen edellyttää yhteisen tavoitteen ymmärrystä, uskaltautumista yhteisen ja yksilöllisen arkitodellisuuden jakamiseen ja luottamusta siihen, että osallistumisesta ja avoimuudesta koituvat seuraukset ovat positiivisia, ja johtavat mahdollisiin toivottuihin muutoksiin työhyvinvoinnin osa-alueilla.

## **Yksilön etiikasta ryhmän etiikkaan**

Eettisen toiminnan taustalla vaikuttaa jokaisen oma toiminta ja omat valinnat. Voitto Kuosmanen on tutkinut eettisyyttä yhteiskunnassa meneillään olevassa kehitysvaiheessa ja aikakaudessa, ja erityisesti hyvän toteutumista ranskalaisen filosofin Simone Weilin ajatusten pohjalta. Pohdinnan lähtökohtana on ihmisen hyvyys. Elettävä 2020-luku luo Kuosmanen mukaan jännitteitä hyvän ihmisen ja ympäröivän yhteiskunnan välille, mikä konkretisoituu yksilön ajattelun ja toiminnan kautta; itsestään ja tarpeistaan vieraantunut ihminen ei kykene tekemään hyvää edistäviä valintoja, vaan jää alttiiksi ulkopuolelta tuleville yllykkeille ja mahdollisuuksille. Paremman tulevaisuuden näkökulmasta keskeistä on löytää toimintatavat ja keinot, jolla nykyiset ihmiset ohjataan takaisin tietoiseen eettiseen toimintaan ja tietoihin valintoihin; valintoihin, jotka ilmentävät hyvyttä ihmisten toiminnassa toisiaan ja ympäristöään kohtaan. (Kuosmanen 2018, 95–96.)

Kuosmanen näkee yhteiskunnan rakentumisen yhtenä vieraannuttajana tekijänä ihmisten elämässä. Aiempien, ihmisten keskinäisten sopimusten ja luottamussuhteiden sijaan toimintaa ohjataan yhä enemmän valtion, lainsäädännön, talouden ja markkinoiden keinoin, jotka määrittelevät uusia tarpeita tyydytettäväksi. Uudet tarpeet syrjäyttävät ajattelusta aiemmat, ihmisten omat hyvään elämään liittyvät tarpeet, ja saavat aikaan uusia kilpailuasetelmia ihmisten välille ja sisälle. Aiemman eettisen kansalaisen sijaan on, Weilin ajattelua mukaellen, synnytetty kuluttajakansalainen, joka on irtautunut juuriltaan ja aiemmasta yhteydestään toisiin kansalaisiin ja luontoon. Painopisteen siirtyminen aiemmasta, tarpeiden ja velvollisuuksien ohjaamasta toiminnasta kohti omia oikeuksia turvaavaa toimintaa kaventaa toiminnan eettistä ja oikeudenmukaista arvoperustaa. (Kuosmanen 2018, 96–99.)

Hyvän elämän rakentaminen lähtee Weilin ajattelua mukaellen perustan rakentamisesta, joka on kaikille ihmisille yhteinen; fyysiset tarpeet, ravitsemus, asuminen ja terveyspalvelut koskettavat kaikkia kansalaisia ja kutsuu kaikkia Kuosmanen kuvaamalla tavalla mukaan samaan kuvaan ja tarinaan. Eettistä ihmistä Kuosmanen ja Weilin mukaan määrittää eniten se, miten hän suhtautuu ja suhteuttaa itsensä toisiin ihmisiin. Itseensä keskittymisen sijaan eettisesti toimiva kääntää katseensa ulospäin, toisiin ihmisiin ja luontoon, ja sitä kautta rakentuu muutosta myös omaa toimintaa ohjaaviin arvoihin ja valinnoista aiheutuviin seurauksiin. Yksilöiden eettisen toiminnan vahvistumisen seurauksena yhteisöt ja yhteiskunta alkaa toteuttaa hyvän elämän ideologiaa, jossa kaikki

ovat mukana samassa oikeudenmukaisessa ja solidaarisessa tarinassa. (Kuosmanen 2018, 99–102.)

Welfare mix- tyyppinen hyvinvoinnin turvaaminen voidaan nähdä sosiaalialan toimintamallina, jossa yhteisesti määritellään ja koota yhteen kansalaisten osallisuutta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta tukevaa toimintaa, ja jonka yhteinen tavoite on yhteiskunnassa heikoimmassa asemassa olevien ryhmien, ihmisten ja perheiden sekä heidän elinympäristönsä tasavertaisen osallistumisen tukeminen ja vahvistaminen. Eri sektoreiden yhteistoiminta tukee hyvinvointia laajemmin kuin pelkän palvelutuotannon osalta, tuoden tuen tarpeessa olevien arkeen mm. sosiaalisen yhteenkuuluvuuden mahdollisuuksia ja kokemuksia sekä kansalaisaktiivisuutta, joilla on merkitystä kokonaishyvinvoinnin lisääntymiseen. Mikään sektori, sen enempää virallinen kuin epävirallinenkaan, ei selviä hyvinvoinnin turvaamisen tehtävästä yksin, vaan siihen tarvitaan kaikkien toimijoiden yhteistä vastuuta, yhteistä näkemystä ja ymmärrystä hyvästä ja eettisestä toiminnasta sekä kaikkien osallistumista eettisen yhteiskunnan rakentamiseen. (Toledano Gaju 2017.)

Eettinen pohdinta ei rajoitu vain sosiaalialan työhön. Euroopan tasolla on toteutettu liike-elämän osalta vuonna 2018 työntekijä -asemassa oleville kysely eettisyydestä työelämässä. Kyselyn tulokset kertovat tämän päivän työyhteisöjen hyvin heterogeenisistä koostumuksista, joka sama heterogeenisyys näyttäytyy myös sosiaalialan työpaikoilla. Eri sukupolviin kuuluvien työntekijöiden arvot ja suhtautuminen työhön ylipäänsä vaihtelee, ja eri sukupolvet kokevat myös eettiset kysymykset eri tavalla. Käsitukset työn merkityksestä voi olla erilaisia, ja samoin tapa osallistua yhteisön toimintaan, kokea arvostusta ja onnistumista työssä. Heterogeenisyys tuottaa eroavuutta myös sen suhteen, millaisesta toiminnasta ja millä keinoin työssä onnistumisesta tulisi palkita. (Dondé 2018, 72–73.)

Johtamisen eettisyyttä tutkitaan myös mm. talouselämässä, jossa tunnustetaan eettiselle johtamiselle yhteisiä piirteitä, vaikkakin johtamistavat voivatkin vaihdella. Johtajan oman toiminnan eettisyys, rehellisyys ja johtamisen moraalit sekä tietoiset valinnat ja harkinta ovat edellytyksiä, joihin perustuva johtaminen ohjaa koko työyhteisöä eettiseen toimintaan. Avoin viestintä, osallisuuden mahdollistaminen sekä ihmisten kunnioittaminen ja arvostaminen ovat perusta eettiselle johtamiselle riippumatta toimialasta. Yrityksmaailman toimintatavat ulottuvat myös sosiaalialalle, ehkä selkeimmin yksityisten ja kolmannen sektorin palvelutuotantoon, jossa yrityksiä myydään ja sulautetaan toisiin yrityksiin, toimintaa laajennetaan ja supistetaan ja samalla henkilöstön oletetaan sopeutuvat muutoksiin. Muutoksessa kestäminen, muutokseen sopeutuminen ja toimintakyvyn säilyttämisen tarve sekä kyky kehittää ja kehittyä positiivisella ja eettisellä tavalla yhdistää kaikkea menestyvää työ- ja liike-elämää riippumatta toimialasta, ja myös julkista palvelutuotantoa keskellä muuttuvaa työelämää ja muuttuvia palvelurakenteita. (Western Governors University 2020.)

Yhteistä eettisesti toimiville johtajille on itsensä johtamisen taidot. Kuormittavissa esimies- ja johtotehtävissä eettistä johtamista toteuttava hallitsee omaa stressikäyttäytymistään, niin ettei mahdollisia haitallisia vaikutuksia kohdistu työyhteisöön tai työntekijöihin, ja myös niin, että esimiehen oma selviytyminen ja toimintakyky kuormitustilanteessa säilyy. Esimiestyön kuormituksen käsittely ja purkaminen on esimiehen tai esimiesten ohella myös ylemmän johdon tehtävä. Eettisesti toimiva esimies tarvitsee oman, ylemmän esimiehen, jonka toimintatavalta edellytetään samalla tavoin eettisyyttä, kuuntelemista ja välittämistä. (Western Governors University 2020.)

Sosiaalialan työtehtäviin liittyvät eettisyyden vaateet eivät kohdistu sen enempää Suomen kuin koko maailmankaan mittakaavassa ainoastaan sosiaalialan toimintaan ja palvelutuotantoon. Maailmanlaajuisesti liiketoiminnan eettisiä periaatteita on määritellyt mm. YK, joka näkee eettisten toimintatapojen määrittelyn ja niihin sitoutumisen merkittäväksi tekijäksi toivottujen liiketoiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Keskeisiksi

eettiseksi periaatteiksi YK nimeää luottamuksen ja rehellisyyden, asiakkaiden hyvän kohtelun, yritykseen kohdistuvien määräysten, mm. turvallisuusmääräysten noudattamisen, päätöksenteon eettisyyden sekä henkilöstön vahvuuksien ja kyvykkyyksien hyödyntämisen jokaista työntekijää arvostavalla tavalla. (iQualifyuk 2021.)

Tämän päivän globaalissa maailmassa eettisyyttä on hyvä arvioida myös kestäväen kehityksen näkökulmasta. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee eettisen toiminnan periaatteiden olevan keskeisiä myös kestäväen kehityksen näkökulmasta; ihmisten kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus ja solidaarisuus ovat WHO:n edustamasta terveyden näkökulmasta ja globaalistikin tarkasteltuna samoja eettisiä periaatteita, jotka ohjaavat sosiaalialan eettistä toimintaa. (WHO 2021.)

## Pohdinta

Työyhteisötoiminnan ja asiakastyön arki julkisissa sosiaalipalveluissa tarjoaa ehtymättömän alustan eettisille pohdinnoille ja valinnoille, erityisesti muutostilanteissa. Eettisesti itseään johtava esimies rakentaa työyhteisössään pohdintaan osallistumisen mahdollistavia alustoja ja kanavia, ja samalla varmistaa osallisuuden, kuulluksi tulemisen toteutumisen ja kaikkien olemassa olevien resurssien hyödyntämisen työyhteistön toiminnan tukemisessa ja työhyvinvoinnin turvaamisessa muutoksen keskellä.

Eettisesti toimiva esimies huolehtii myös omasta jaksamisestaan, ja edellyttää omalta ylemmältä organisaatioltaan samaa eettistä suhtautumista itseensä. Toimiminen työnantajan edustajana johtamassaan työyksikössä saattaa hämärtää käsitystä esimiehen omasta roolista organisaation työntekijänä, jolla on myös itsellään työhyvinvoinnin turvaamiseen liittyviä alaisen oikeuksia. Esimiestehtävässä, työnantajan edustajana työyksikössä mahdollinen asettautuminen työnantajan toimintatapoja kyseenalaistavaan asemaan sisältää vahvan eettisen valinnan ja valinnasta mahdollisesti aiheutuvien henkilökohtaisten seurauksien kantamisen riskin. Työhyvinvoinnin rakentaminen organisaatiossa vaatii yhteispeliä; alaisen työhyvinvoinnin turvaamisesta vastaa organisaation ylempi taso, samalla kun jokainen kantaa vastuutaan omasta ja osaltaan työyhteisönsä työhyvinvoinnista, ja eettisesti vastuun kantaen tukee myös esimiehensä työhyvinvointia.

Samalla sukupolven liitettävissä olevat käsitykset eettisesti oikeasta ja väärästä tai virheellisestä toiminnasta vaihtelee, jolloin pohdittavaksi jää, minkä verran sukupolven näkemyksiin liittyvä eettisyys vaikuttaa sosiaalialan ammattilaisten käsityksiin eettisyydestä ja eettisestä toiminnasta. Työpaikan arjessa eri sukupolvet toimivat ammattieettisten periaatteiden lisäksi omien, sisäistettyjen periaatteidensa mukaisesti, joihin on osittain kasvettu lapsuudesta alkaen. Työpaikalla törmäävät, oikeaksi koetut henkilökohtaiset arvot ja periaatteet ja niiden mukainen käyttäytyminen aiheuttavat hämmennystä, jonka poistamiseksi ja työtoiminnan laadun sekä työhyvinvoinnin turvaamiseksi tarvitaan eettisten periaatteiden mukaisesti ammatillista vuorovaikutusta, yhteistyötä sekä ihmisten ja erilaisuuden kunnioittamista.

Suomalainen yhteiskunta on pitkään nojautunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteisiin. Periaatteet eivät kuitenkaan mahdollista pelkästään standardipalveluiden tuottamista tai standardiratkaisujen soveltamista, vaan sosiaalialan eettinen perusta ohjaa huomioimaan samanaikaisesti yksilöllisiä tarpeita, voimavaroja ja edellytyksiä. Julkisesti määriteltyjen tarpeiden ohella yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen toiminnassa esiintyy ja tyydytetään paljon muitakin tarpeita, jotka voivat olla keskenään myös ristiriitaisia. Eettiset valinnat määrittelevät kenen tarpeet tulevat tyydytetyksi; saako kovimmalla äänellä esiintyvä etusijan taustalle jäävien kustannuksella, ratkaiseeko taloudellinen asema turvatumman arkipäivän, ja kenen mielekästä elämää yhteiskunta, ja palvelutorganisaatio osana sitä, turvaa? Sote-muutoksen yhteydessä ratkaistaan tulevaisuuden keskeisiä kysymyksiä yhteiskunnan rakentumisesta, eri toimijoiden osallisuudesta ja vahvuuksien

hyödyntämisestä sekä eri toimijoiden yhdenvertaisuudesta, osana kansalaisten hyvän elämän turvaamista. Ollaanko kaikki mukana samassa yhteisessä tarinassa?

## Lähteet

- Dondé, G. 2018. Ethics at work. 2018 survey of employees Europe. Insitute of Business Ethics. London. Viitattu 17.2.2021 <https://www.ibe.org.uk/uploads/assets/ba9cd14a-a195-4c79-b12c68f7b06fd203/IBESurveyReportEthicsatWork2018surveyofemployeesEuropeINT.pdf>
- Heikkinen, A. (toim.) 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Talentia ry. Punamusta Oy.
- iQualifyuk 2021. Business ethics from a UK cultural perspective. Viitattu 18.2.2021 <https://www.iqualifyuk.com/library/business-management-section/business-ethics-from-a-uk-cultural-perspective/>
- Isola, A., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. THL. Työpäpaperi 33/2017. Helsinki. Viitattu 13.5.2020 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1)
- Kuosmanen, V. 2018. Simonen Weilin inspiroimia ajatuksia eettisiksi kasvamiseen, hyvän toteutumiseen ja sosiaaliseen silloittumiseen kuudennen aallon (2010–2050) yhteiskunnassa. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja 2018. 95–104. Viitattu 17.2.2021 <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/77439/38589>
- Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817.
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44.
- Toledano Gaju, L. 2017. The Third Sector, ethics and social commitment. Universitat de Barcelona. Bid 39/102017. Viitattu 17.2.2021 <http://bid.ub.edu/en/39/toledano.htm>
- TENK Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki. Viitattu 16.2.2021 [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Työterveyslaitos 2021a. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Viitattu 2.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos 2021b. Toimiva työyhteisö. Hyvän johtamisen kriteerit. Viitattu 3.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Valtioneuvosto 2018. Eheä yhteiskunta ja kestävä hyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus. Valtioneuvoston julkaisusarja 22/2018. Helsinki. Viitattu 2.2.2021 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22\\_TUKA\\_STM\\_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160904/22_TUKA_STM_WEB.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Valtioneuvosto 2020. Periaatepäätös hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistäminen 2030. Viitattu 2.2.2021 <file:///C:/Users/35840/AppData/Local/Temp/0900908f806be2a0-1.pdf>
- Western Governors University 2020. What is ethical leadership? Business. Viitattu 18.2.2021 <https://www.wgu.edu/blog/what-is-ethical-leadership2001.html>
- WHO World Health Organization 2021. Ethics in the Western Pacific. Health topics. Viitattu 18.2.2021 <https://www.who.int/westernpacific/health-topics/ethics-and-health>

Pauliina Pyykölä

## **Kelan asiakkuusvastaavapalvelun kehittäminen welfare mix -hyvinvointipalveluiden sekä sosiaalialan tutkimus-, kehittämis- ja palvelujen etiikan näkökulmasta**

**Asiasanat:** vaikutus, vaikuttavuus, itsearviointi, osallistava arviointi, muutos, todentaminen

### **Johdanto**

Kelassa on asiakkuusvastaavapalvelua tarjolla niille asiakkaille, jotka eivät omatoimisesti selviydy Kela-asioiden hoitamisesta ja tarvitsevat siihen tukea. Kyse on palvelumuodosta, joka on kehitetty Kelassa perustoimeentulotuen siirryttyä Kelan hoidettavaksi. Toimeentulotuen siirto on selvemmin tuonut esille haavoittuvan asiakasryhmän, joka ei kykene hyödyntämään esimerkiksi Kelan varsin pitkälle kehittynyttä verkkoasiointipalvelua. Kelan asiakkuusvastaavapalvelu on yksi tekijä welfare mix -hyvinvointipalveluissa. Palvelumuoto on varsin uusi Kelassa ja on sitä kautta luonnollisesti vielä kehitysvaiheessa ja toisaalta mikä tahansa palvelumuoto on syytä olla jossain määrin jatkuvan kehittämisen alla, koska palvelun käyttäjien tarpeet muuttuvat samalla tavalla, kuin muutoksia tapahtuu ympäröivässä yhteiskunnassa. Kela on sosiaalialan toimija eli toiminnan kohteena ovat ihmiset. Kohde on erityisen tärkeä ja herkkä ja sen vuoksi sosiaalialalla on tärkeää huomioida myös eettiset näkökulmat tutkimus- ja kehittämissä sekä palvelujen tuottamisessa.

### **Kela Suomen sosiaaliturvaetuuksien toimeenpanijana – toimeentulotuen Kela -siirron merkitys Kelan rooliin yhteiskunnassamme**

Kela hoitaa ja toimeenpanee Suomessa sosiaaliturvaetuuksia. Sosiaaliturva tarkoittaa keinoja, joilla yhteiskunta pyrkii turvaamaan kaikille yhteiskunnan jäsenille sellaisen toimeentulon ja huolenpidon, jota ihmisarvoinen elämä edellyttää. Sosiaaliturvan avulla kohtuullinen toimeentulo turvataan yhteiskunnan jäsenelle silloin, kun se on työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden, vanhuuden, lapsen syntymän tai huoltajan menetyksen vuoksi vaarassa. (Kelan terminologinen sanasto 2018, 23.)

Toimeentulotuki on viimesijainen etuus, jolla on tarkoitus turvata yhteiskunnan jäsenen toimeentulo ja edistää itsenäistä selviytymistä elämässä, jos toimeentuloa ei voi saada ansiotyöllä, ensisijaisilla etuuksilla, kuten työttömyyspäivärahalla, elatusvelvollisen huolenpidolla tai jollakin muulla tavalla. Toimeentulotuki koostuu perustoimeentulotuesta, täydentävästä toimeentulotuesta ja ehkäisevästä toimeentulotuesta. (Laki toimeentulotuesta, 1412/1997 1:1–2§). Kelan vastattavana on ollut 1.1.2017 lukien perustoimeentulotuki ja kuntien sosiaalitoimien vastattavana ovat täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki. Ennen 1.1.2017 toimeentulotuki on ollut kokonaisuudessaan kuntien sosiaalitoimien hoidettavana.

Toimeentulotuen käsittelyn ja toimeenpanon ollessa jakautuneena kahden eri toimijan vastuulle, Kelan ja kunnan, on niihin liittyvässä toiminnassa väistämättä huomioitava molempien osapuolten toiminta ja käytännöt. Toimeentulotuen siirrosta Kelaan käytiin keskustelua vuosia puolesta ja vastaan. Siirron tavoitteena oli, että asiakkaan aseman pitäisi parantua, hakuprosessin helpottua, toimeenpanon halventua ja kuntiin jäävän henkilöstön pitäisi kyetä keskittymään varsinaiseen sosiaalityöhön. (Eronen, Lehtinen, Londén & Perälähti 2016, 17–18.) Toimeentulotuen siirron tavoitteet olivat selkeästi kan-

salaislähtöisiä. Tavoitteena oli parantaa kansalaisten asemaa ja helpottaa tuen hakemista. Lisäksi kansanlaisille tavoiteltiin parempaa palvelua kunnan sosiaalipalveluiden osalta, koska kunnan henkilöstön ajateltiin voivan tehdä sosiaalityötä keskittyneemmin rahanjaon siirryttyä isolta osin Kelan hoidettavaksi. Lisäksi kansanlaislähtöisyys näkyy myös siinä, että tavoitteena oli rahansäästö Kelan pystyessä kuntia tehokkaammin toimeentulotuen toimeenpano hoitamaan eli kansalaisten verorahoja säästyisi ja niitä voitaisiin mahdollisesti käyttää jotenkin muuten kansalaisten hyväksi. Varauksella toimeentulotuen Kela-siirtoon suhtautuvat toivat esille huoltansa siitä, että onko Kelassa riittävää osaamista tunnistaa etuuden hakijoiden joukosta henkilöt, jotka ovat muunkin kuin taloudellisen tuen tarpeessa. Toimeentulotuki nähdään sosiaalitoimen puolella vahvasti sosiaalityön välineenä havaita perustoimeentulotuen asiakkaiden avun tarpeet. (Eronen ym. 2016, 19–21.)

Toimeentulotuen siirto on väistämättä muuttanut Kelan roolia yhteiskunnassamme sosiaaliturvan toimeenpanijana, koska kyseessä on ns. viimesijainen etuus. Kela toimeenpanee nyt entistä kokonaisvaltaisemmin Suomen sosiaaliturvaetuuksia. Ennen toimeentulotuen Kela-siirtoa Kelan rooli ei ollut yhtä kokonaisvaltainen, koska joissakin tapauksissa Kela ohjasi asiakkaan kunnan sosiaalitoimeen toimeentulotukea hakemaan, jos toimeentulo ei ollut riittävällä tavalla turvattu Kelan kautta haettavien muiden etuuk-sien kautta. Nyt asiakkaiden tilanteet toimeentulon turvaamisen osalta hoidetaan lähes kokonaisuudessaan Kelassa alusta loppuun saakka. Tämä näkyy mm. siinä, että han-kalimmassakin asemassa olevien asiakkaiden asiointi toimeentulon turvaamisen osalta tapahtuu Kelassa eikä asiointia tapahdu välttämättä lainkaan kunnan palveluissa. Toi-meentulotuen viimesijaisuuden vuoksi Kelalla on entistä suurempi vastuu varmistaa, että asiakkaan oikeus ihmisarvoisen elämän edellyttämään toimeentuloon ja huolenpitoon toteutuu. Kelan työntekijöillä täytyy olla osaamista tunnistaa asiakkaan mahdolliset muut palvelutarpeet ja kykyä ohjata asiakas esimerkiksi kunnan sosiaalityön piiriin, vaikka toi-meentulon turvaaminen tapahtuisikin Kelasta käsin. Asiakas ei välttämättä itse osaa ha-keutua kaikkien tarvitsemiensa palveluiden piiriin, vaan asioi omasta aloitteestaan vain toimeentulonsa turvaamisen tiimoilta Kelassa.

## **Kelan asiakkuusvastaavapalvelu suomalaisen sosiaaliturvajär-jestelmän yhtenä osatekijänä**

Perustoimeentulotuen siirto Kelaan tapahtui 1.1.2017 ja vähitellen Kelassa karttuu tietoa ja kokemusta etuuden hoitamisesta ja etuuden hakijoiden erityistarpeista. On huomattu, että osalle asiakkaista omien asioiden hoitaminen ilman tukea on hankalaa. Kelan joh-tava tutkija Minna Ylikännö tuo esille, että perustoimeentulotukea hakevien asiakkaiden joukossa on ryhmiä, jotka syystä tai toisesta ovat väliinputoajia. Nämä asiakkaat olisivat Ylikännön mukaan sellaisia, jotka hyötyisivät siitä, että heidät huomattaisiin ja saatai-siin ohjattua pikaisesti kunnan sosiaalipalveluiden piiriin. (Hytönen 2018.)

Kelassa on otettu käyttöön uusi palvelumuoto, asiakkuusvastaavapalvelu, vastaa-maan edellä mainitun asiakasryhmän tarpeita. Asiakkuusvastaavapalvelu on Kelan tar-joamaa kohdennettua asiantuntijapalvelua, joka toteutuu ns. omatyöntekijäpalveluna. Kyse on palvelumuodosta, jota tarjotaan sellaisille asiakkaille, joille Kelan muut asiakas-palvelun muodot eivät ole riittäviä asioiden sujuvan hoitumisen varmistamiseksi. Erityistä tukea asioinnissaan tarvitseva asiakas saa asiakkuusvastaavapalvelussa sellaista neu-vontapalvelua, jolla hänet autetaan vaikean tilanteen yli. Palvelun kautta asiakkaan tilan-netta on tarkoitus tarkastella erityisen yksilöllisesti ja sitä kautta asiakkuusvastaava oh-jaa tarvittaessa asiakkaan myös muiden toimijoiden palveluiden piiriin, mm. kunnan so-siaalitoimen palveluihin tai asiakkaan asuinpaikkakunnalla toimivien kolmannen sektorin

tarjoamiin palveluihin. Asiakkuusvastaavapalvelussa Kelan sama työntekijä, asiakkuusvastaava, tarjoaa neuvontapalvelua useamman peräkkäisen kerran asiakkaan tilanteen selvittämiseksi ja tarvittaessa ohjaamiseksi eteenpäin. Tarvittaessa asiakkuusvastaava voi tehdä suoraa yhteistyötä esimerkiksi kunnan sosiaalityöntekijän kanssa asiakkaan asian edistämiseksi. Asiakkuusvastaavapalvelua antavien työntekijöiden onkin erityisen tärkeää tuntee alueelliset palveluntuottajat, jotta asiakkaan mahdollisimman saumaton ohjaaminen Kelan ulkopuolisiin palveluihin voisi toteutua. Tästä syystä asiakkuusvastaavapalvelua on perusteltua toteuttaa varsin alueellisesti. Tavoitteena on määräaikainen palvelumuoto tietyn elämäntilanteen ja etuustilanteen ajan, jonka jälkeen asiakas siirtyy Kelan muiden asiakaspalvelumuotojen käyttäjäksi. Perustoimeentulotuen siirto Kelaan on edesauttanut kehittämään palvelumuodon, asiakkuusvastaavapalvelun, joka turvaa viimesijaisen taloudellisen tuen saamisen ja hakemisen kaikille. Asiakkuusvastaavapalvelu käynnistyi Kelassa kaikissa asiakaspalveluyksiköissä kokeiluna vuoden 2019 alussa. Kokeilu kesti 30.6.2019 saakka ja sen päätyttyä Kela päätti jatkaa palvelua ja laajentaa sitä vähitellen koskemaan kaikkia tämän palvelun tarpeessa olevia asiakasryhmiä. (Hokkanen 2019.)

Kelan tarjoamiin asiakaspalvelukanaviin, kuten verkko-, puhelin- ja palvelupistepalveluun, asiakkaat ohjautuvat tavanomaisesti omatoimisesti ja sitä kautta Kelassa arvioidaan asiakkaan palvelutarvetta. Asiakkuusvastaavapalvelu on omatyöntekijä -palvelua, johon asiakkaat eivät hakeudu omatoimisesti, vaan palvelun piiriin asiakkaat ohjautuvat joko Kelan työntekijöiden tai yhteistyökumppaneiden kautta. Tämä on tässä uudessa asiakaspalvelumuodossa oleellinen muutos Kelan muuhun asiakaspalveluun. Tavoitteena on, että kaikissa tilanteissa, joissa asiakas kohdataan tai asiakkaan asiaa muuton Kelassa käsitellään, työntekijät jatkuvasti arvioisivat sitä, onko asiakkaalla kyky hoitaa asioitaan itsenäisesti vai tarvitseeko hän tiiviimpää ohjausta ja tukea. Työntekijöiden pitäisi siis osata tunnistaa asiakkaan erityisen tuen tarve Kela-asioinnissaan ja tehdä siitä impulssi asiakkuusvastaavapalvelussa työskenteleville työntekijöille. Asiakas ei aina ole yhteydessä suoraan mihinkään Kelan asiakaspalvelukanavaan, vaan hän on saattanut toimittaa jonkun hakemuksen tai asiakirjan käsiteltäväksi Kelaan ja asiakkaan asiaa hoitaa yksistään etuuskäsittelyssä toimiva ratkaisuasiantuntija. Tavoitteena Kelassa on, että asiakkaan etuusasia ratkaistaan mahdollisimman pian, mutta nyt uuden asiakkuusvastaavapalvelun myötä pitäisi etuuden ratkaisun lisäksi pyrkiä tunnistamaan, onko asiakkaalla muun palvelun tarve ja tehdä tarvittaessa ohjaus asiakkuusvastaavalle.

## **Welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottaminen ja käyttäminen sekä tutkiminen ja kehittäminen ammatti- ja tutkimuseettisestä näkökulmasta, miten welfare mix -malli olisi syytä huomioida Kelan asiakkuusvastaavapalvelussa**

Suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän tavoitteena on turvata jokaiselle perustuslain mukainen oikeus ihmisarvoisen elämän edellyttämään toimeentuloon ja huolenpitoon. Sosiaalihuolto tarkoittaa erilaisia sosiaalipalveluita sekä toimeentuloturvaa. Suomessa sosiaalihuollon järjestämisessä on pohjoismaisen hyvinvointivaltiomallin mukaisesti laaja julkinen vastuu. Sosiaalihuollon palveluita järjestetään kuitenkin myös yksityisellä ja kolmannella sektorilla. Valtion ohjaus sosiaalihuollon periaatteiden asettamisessa ja valvonnassa on suuri. Varsinainen palveluiden järjestäminen kuitenkin tapahtuu pääosin paikallisella tasolla, kuntakohtaisesti. (Sosiaalihuolto Suomessa, Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:11, Yliopistopaino, Helsinki 2006, 4.) Suomen sosiaaliturvajärjestelmä ja sen tavoitteet ovat varsin kansalaislähtöisiä. Järjestelmän tavoitteena on turvata jokaisen toimeentulo ja huolenpito kulloisessa-

kin elämäntilanteessa. Palveluiden järjestäminen toteutetaan puolestaan erittäin paikallisesti, pääosin kuntakohtaisesti. Tätä kautta sosiaalihuolto on isolta osin aluelähtöistä. Jotta sosiaalialalla, myös Kelassa, voidaan tehdä työtä aidosti kansalais- ja aluelähtöisesti, työntekijöiden on tunnistettava eri toimijat, jotka palveluja tuottavat, jotta asiakas voidaan ohjata aina tilanteen mukaisesti tarkoituksenmukaisimman palvelun piiriin. Tämä aiheuttaa haasteita työntekijöille, koska palvelut vahvasta julkisesta painotuksesta huolimatta ovat enemmän ja enemmän pirstaloituneet myös muille toimijoille eli yksityiselle ja kolmannelle sektorille sekä neljännelle sektorille. Tätä hyvinvointipalveluiden nykyistä tuottamismallia useilla eri sektoreilla kutsutaan welfare mix -malliksi eli monituottajuudeksi. Uusin welfare mix -mallin toimija on neljäs sektori. Se tarkoittaa toimijatahoa, jolle tyypillistä on, että toiminta ei ole organisoitua kuten järjestösektorilla. Tälle epäviralliselle neljännen sektorin toiminnalle tavanomaista on hyödyntää mm. sosiaalista mediaa ja tee se itse -asennetta. Paikallinen aloitteellisuus, yhteisöllisyys ja kansalaisten suora vaikuttaminen ovat näkyviä ominaisuuksia. (Viinamäki & Saari 2019.) Ajankohtainen esimerkki neljännen sektorin toiminnasta on korona-aikaan liittyvä kauppa- ja asiointiapu, joita on viritelty sosiaalisen median kautta hyvinkin paikallisesti ja epävirallisesti vaikka oman taloyhtiön sisällä.

Kelan toiminta on lähtökohtaisesti valtakunnallista ja etuuksissa tavoitteena on yhdenmukaiset käytännöt asiakkaille riippumatta siitä missä päin Suomea asiakas asuu ja asioi. Asiakkuusvastaavapalvelussa on kuitenkin muusta Kelan toiminnasta poiketen alueellinen lähestyminen, koska tarkoituksena on tarvittaessa tehdä tiivistä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa asiakkaan kokonaistilanteen edistämiseksi. Muut toimijat ovat pääsääntöisesti varsin paikallisia, alueellisia toimijoita. Kaikilla paikkakunnilla ei toimi esimerkiksi samat järjestöt ja tästä syystä asiakkuusvastaavan pitää olla perillä asiakkaan asuinpaikkakunnan paikallisista palveluista mahdollisimman hyvin kyetäkseen ohjaamaan asiakasta muihin palveluihin.

Palveluiden tuottaminen welfare mix -mallin mukaisesti aiheuttaa sen, että kunkin toimijan on oman toiminnan kehittämisessä huomioitava myös muut toimijat, koska toisten toimijoiden palvelut usein täydentävät omaa palvelukenttää. Riittävällä tavalla on oltava myös tietoinen millainen eettinen arvoperusta rinnakkaisia ja täydentäviä palveluita tuottavilla toimijoilla on, jotta esimerkiksi omia asiakkaita voi ohjata toisen tuottajan palvelun piiriin. Ammattimaiseen ja hyvään kehittämistyöhön ja tutkimukseen liittyy aina eettisen näkökulman huomioiminen. Etiikka on yksi filosofian osa-alue, jonka tavoitteena on määritellä mikä on moraalisesti hyvää. Etiikassa pohditaan myös tekoja, mitkä teot ovat moraalisesti oikein. Etiikan pyrkimyksenä on selvittää hyvän ja oikean käsitteitä, mitä niillä tarkoitetaan ja onko niitä mahdollista edes määritellä. Kehittämisessä ja tutkimuksessa kehittämisen ja tutkimuksen kohde on keskiössä. Mikäli eettinen näkökulma huomioidaan kehittämisessä ja tutkimuksessa, on syytä pohtia avoimesti, miten ja miksi kehittämisen tai tutkimisen kohde on valikoitu. Se antaa viitteitä tutkimus- ja kehittämistyön arvoista ja tavoitteista, mitkä ovat esimerkiksi yhteiskunnalliset vaikuttimet ja tavoitellaanko taloudellista hyötyä vai ihmisten hyvinvoinnin lisääntymistä. (Haaparanta & Niiniluoto 2016, 149, 153–154.) Etiikan avulla voidaan ajatella edistettävän hyvän elämän toteutumista ja hyvän saavuttamista. Kyse on siitä, mikä on hyvää ihmisen hyvinvoinnille, ihmisen hyvälle elämälle. Normit sekoittuvat helposti etiikkaan. Normien voidaan ajatella olevan osa toiminnan sääntöjä, velvollisuuksia, pakkoja ja välttämättömyyksiä. Normit koskevat käytännön toiminnan keinoja ja menettelytapoja. Etiikkaan läheisesti liittyvät myös arvot, mutta etiikka ja arvot eivät ole sama asia. Arvot liittyvät toiminnan päämääriin ja periaatteisiin. Etiikan avulla pyritään määrittelemään hyvää ja pahaa, oikeaa ja väärää. Arvot ovat eettisen pohdinnan tuloksena valittu näkemys esimerkiksi hyvästä toiminnasta. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 15.)



Welfare mix -mallin mukaisen palveluiden tuottamisen ymmärtäminen ja huomioiminen on avainasemassa Kelan asiakkuusvastaavapalvelun onnistuneessa toteuttamisessa. Asiakkuusvastaavapalvelussa tarkoituksena on tukea asiakasta Kela-asioiden hoidossa, mutta myös tavanomaista tiiviimmän Kelan asiakaspalvelumuodon kautta pyrkiä tunnistamaan asiakkaan muut avuntarpeet ja parhaassa tapauksessa ”saattaen vaihtaa” asiakas toisen palveluntuottajan palveluihin. Tällaisen mahdollisimman saumattoman moniammatillisen yhteistyön onnistumisen edellytys on toisten ammattilaisten arvostus, moniammatillinen arvostus. Mikäli ammattilaiset perehtyvät toistensa työhön ja sen tavoitteisiin ja näkökulmiin, se kasvattaa toisen työn arvostamista ja luottamusta toisen ammattitaitoon. (Mattila 2010, 109.) Kelan asiakkuusvastaavapalvelun kehittämisessä tärkeä elementti olisi tehdä kehittämistyötä yhdessä muiden alueellisten sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajien kanssa. Palvelumuodon kohde on asiakas, ihminen, jonka tarpeet voivat olla hyvin moninaiset. Yhteistyössä kehittäminen kasvattaa myös ymmärrystä sosiaali- ja terveysalan palvelukentästä ja niistä mahdollisuuksista, joita toiset palveluntuottajat asiakkaalle tarjoavat. Muilla toimijoilla voi olla täysin erilainenkin näkökulma asiakkaan tilanteen hoitamisesta ja myös näitä erilaisia näkökulmia olisi kyettävä arvostaen kuuntelemaan. Parhaassa tapauksessa niiden kautta on mahdollista saada aivan uudenlaista innovaatiota oman toiminnan kehittämiseen.

Moniammatillisen yhteistyön kautta Kelan asiakkuusvastaavapalvelussa tavoitellaan ensisijaisesti asiakkaan etua, mutta löydettävissä on myös yhteiskunnan ja Kelan etu. On eettistä tunnistaa mahdollisimman monipuolisesti toiminnan tavoitteet. Asiakkaan etu voisi tarkoittaa, vaikka hänen oman toimijuuden vahvistumista, taloudellisen tilanteen parantumista ja terveyden kohentumista. Yhteiskunnan etu voisi tarkoittaa asiakkaan taloudellisen riippuvaisuuden vähentymistä sosiaaliturvaetuksista, sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden tarpeen vähentymistä ja työuran pidentymistä. Kelan etuna on mahdollista pitää mm. Kela-asioiden hoitamisessa omatoimisuuden lisääntymistä ja Kelan etuuksien tarpeen vähentymistä. Moniammatillista yhteistyötä tehtäessä eri toimijoiden tavoitteet on hyvä tunnistaa, jotta asiakkaan asioita eri palveluissa vietäisiin samaan suuntaan ja toiminta olisi johdonmukaista useista palveluntuottajista huolimatta. Toimintaa on monenlaista. On toimintaa, jolla pyritään ehkäisemään ja estämään jotain tai säilyttämään ja varjelemaan jotain tai korjaamaan ja ennallistamaan jotain tai kohentamaan ja parantamaan jotain. (Hallamaa 2017, 25). Yksittäisen Kelan asiakkuusvastaavapalvelun piirissä olevan asiakkaan kohdalla voi toiminnan tavoitteena olla kaikkia edellä mainittuja toiminnan tavoitteiden muotoja. Kelan asiakkuusvastaavapalvelun työntekijän on hyvä olla tietoinen ainakin joiltakin osin siitä, mitä toiminnan tavoitteita asiakkaan kohdalla muilla palveluntuottajilla on, jotta Kelassa tehtävässä työssä parhaassa tapauksessa voidaan tukea toisten palveluntuottajien toimintaa. Esimerkiksi pahasti pikavippeihin velkaantuneen asiakkaan kohdalla on hyvä tietää, onko tavoitteena saada asiakas jotenkin itse hoitamaan velkataakkaansa esimerkiksi velkoja yhdistelemällä jollakin tuetulla lainalla, vai onko tavoite ohjata asiakkaan pikivippivelat menemään ulosottoon ja sitä kautta talouden tasapainottaminen vai onko tavoitteena mahdollisesti hakea asiakkaalle edunvalvontaa, koska asiakas ei ole kykenevä itse hoitamaan talouttaan. Pahasti pikavippeihin velkaantuneen asiakkaan kohdalla voi aktiivisia toimijoita olla esimerkiksi Kela, kunnan sosiaalitoimi, velkaneuvonta, A-klinikka, Takuusäätiö ja Ulosottovirasto. Lisäksi asiakkaan kunnassa voi olla myös kolmannen sektorin järjestämää vertaistukitoimintaa, jossa asiakas voi olla mukana. Asiakkaan edun mukaista on, että kaikki edellä mainitut toimijat ovat pääpiirteissään tietoisia mikä on kunkin toimijan toiminnan tavoite. Sillä tavalla kukin toimija voi vahvistaa toinen toistensa toiminnan tavoitteita ja tavoitteiden toteutumisen on todennäköisempää.

Asiakkaan tarpeet ja äänen pitäisi näkyä ja kuulua sosiaalialan työssä ja kehittämisessä, koska tarkoituksena toimia asiakkaan tarpeiden ja edun mukaisesti. Kehittämis-

ja tutkimustyössä sosiaalialalla tapaustutkimuksellinen ote onkin tästä syystä varteen-otettava tutkimusmenetelmä. Tapaustutkimuksen keskeinen tavoite on tuottaa syvällistä ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta tai kehitettävästä kohteesta. Tapaustutkimus toimii lähestymistapana myös silloin, kun tavoitteena on tuottaa kehittämisehdotuksia. Tapaustutkimuksen kautta on mahdollista ymmärtää kehittämiskohdetta tai -hanketta kokonaisvaltaisesti todellisessa toimintaympäristössä. Tapaustutkimus vastaa pääsääntöisesti kysymyksiin ”miten ja miksi”. Tapaustutkimuksessa, nimensä mukaisesti, kehittämiskohde on ymmärrettävä tietynlaisena kokonaisuutena eli tapauksena. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 52–53; Gillham 2000, 1-2.; Simons 2009, 23.) Tapaustutkimuksen oleellinen ajatus ja lähtökohta on siinä, että yksilöillä on kyky kuvata ja tulkita tapahtumia ja myös antaa merkityksiä toiminnoilleen. Kuvailujen ja merkityksen antamisen kautta on mahdollista tarkastella kokemuksia ja oppia niistä. Tapaustutkimuksen kautta todellisuutta katsotaan kokonaisuutena, eri näkökulmista tarkastellen. Tapaustutkimukseen osallistuvien ääni on saatava kuuluville ja aineiston kuvailua voidaan tehostaa käyttämällä suoria lainauksia puheesta tai kirjallisista vastauksista. (Mäntylä 2007, 45.)

Sosiaalityössä keskeistä on miettiä, miten toimitaan asiakkaan kannalta hyvin. Etiikan merkitys korostuu sosiaalityön hyvässä ammatillisessa käytännössä. Etiikka ei kuitenkaan ota suoraan kantaa siihen, mihin käytännöt tosiasiallisesti perustuvat. Tästä syystä näyttöön, tieteelliseen tietoon pohjautuvat käytännöt ovat tärkeitä ja antavat luotettavampaa tietoa toiminnan vaikutuksista, siitä että toiminta ei ole asiakkaalle haitaksi tai toiminta ei ole turhaa. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 117.)

## Pohdinta

Sosiaalialan kehittämistä täytyy tehdä jatkuvasti, ympäröivän yhteiskunnan muutosten mukaisesti ja vastaamaan aina kunkin ajan tarpeisiin. Muutokset tapahtuvat nykyään nopeasti ja sen vuoksi myös sosiaalialan organisaatioiden ja eri toimijoiden pitäisi pystyä ketterästi mukauttamaan omaa toimintaansa vastaamaan asiakkaiden palvelutarpeeseen. Ajankohtainen koronatilanne on hyvä esimerkki siitä, että yhtäkkisiä ja odottamattomia koko yhteiskuntaan vaikuttavia tilanteita voi tulla ja siitä huolimatta tietyt palvelut yhteiskunnassa on säilytettävä, jotta turvataan kriisienkin aikana peruspalvelut ja voidaan täyttää kansalaisten perustarpeet. Palveluiden järjestämisessä on syytä kyetä luovuuteen ja tarvittaessa kehittää aivan uudenlaisia tapoja toteuttaa toimintaa ja tuottaa palveluita. Erilaiset etäpalvelut onkin laajasti otettu eri toimijoiden tahoilla koronakriisin aikana käyttöön, ja osa kehitetyistä uusista palvelutavoista varmasti jäävät käyttöön myös ns. koronan jälkeiseenkin aikaan. Luovia ratkaisuja keksittäessä on kuitenkin erittäin tärkeää muistaa ja käydä keskustelua kaikista heikoimmassa asemassa olevien kansalaisten asemasta. Kuinka turvataan palvelut henkilöille, jotka eivät ole kykeneviä käyttämään esimerkiksi verkkopalveluita. Kehittämistä pitäisikin tehdä niin, että ongelmat ja epäkohdat aidosti tunnistetaan ja tunnustetaan. Se on Kelan ja muidenkin sosiaalialan toimijoiden eettinen ja moraalinen vastuu.

Sosiaalialan kehittämisessä ratkaisujen eettinen pohtiminen on erityisen tärkeää, koska toiminnan kohteena ovat ihmiset, joiden elämään voidaan hyvinkin konkreettisesti tavalla vaikuttaa. Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja asiakkaiden huomioon ottaminen kaikessa tekemisessä ovat sosiaalityön keskeisiä eettisiä arvoja. Asiakkaiden intressit ovat toinen oleellinen näkökulma sosiaalityössä. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 260.) Viimeistään perustoimeentulotuen siirryttyä Kelan käsiteltäväksi Kelassa tehtävään työhön tuli mukaan sosiaalityönomaiset piirteet ja edellä mainitut sosiaalityön keskeiset eettiset arvot täytyy olla myös Kelan arvoja. Perustoimeentulotuki on ollut sosiaalityöntekijöille aiemmin tärkeä väline tunnistaa asiakkaiden tilanteista tuen tarpeita. Nyt

Kelan tehtävänä on olla taho, joka tämän tunnistamisen perustoimeentulotuesta tekee ja se on suuri yhteiskunnallinen vastuu.

Sosiaalialalla tehdään töitä ihmisten kanssa ja vaikutetaan yksilöiden elämään ja yksilöiden elämä vaikuttaa siihen millaiseksi yhteiskunnan kokonaistilanne muodostuu. Jos yksilöt yhteiskunnassa voivat huonosti, yhteiskunta voi huonosti. Hyvinvointiyhteiskunnassa toimittaessa on eettistä pohtia sekä yksilön että yhteiskunnan etua. (Basu & Kanbur 2009, 10). Tämän vuoksi näen oikeudenmukaisuuden myös yhdeksi tärkeäksi eettiseksi tarkastelukohdaksi, kun mietitään sosiaalialan tutkimusta, kehittämistä ja palveluiden tuottamista. Yhteiskuntafilosofian keskiössä onkin kysymys siitä, miten oikeudenmukaisuutta voidaan toteuttaa. Mistä oikeudenmukaisuus koostuu ja mitkä ovat niitä periaatteita, joiden varassa voidaan parhaiten toteuttaa hyvän yhteiskunnan edellytyksiä. (Hallamaa 2017, 8.)

Sosiaalialalla kehittämistyön haasteena on perinteisesti ollut vaikeus pystyä osoittamaan päättäjille ja toiminnan rahoittajille numeraalisesti toiminnan perustelu ja kannattavuus. Ihmiselämään vaikuttavat toimet eivät useinkaan näyntyä kannattavina nopeasti, vaan toisinaan näyttöjen saamiseen voi mennä jopa sukupolvia. Iso osa suomalaisesta yhteiskuntapoliittisesta päätöksenteosta pohjautuu kuitenkin numeroihin ja jakumiin, joita tutkijat tuottavat. Päättävät virkamiehet ja poliitikot yrittävät saada riittävän informaation päätöksensä perustaksi. Tutkimuksen täytyy olla siis myös pitkäjänteistä ja voi pohjautua esimerkiksi Kansalliseen syntymäkohortti 1987– tai 1997-seuranta-aineistoon, kuten tutkimus suomalaisesta ylisukupolvisesta huono-osaisuudesta. (Saari, Eskelinen & Björklund 2020, 71.) Ylisukupolvinen huono-osaisuus on osoitus siitä, että moniammatillista yhteistyötä on perusteltua tehdä yritettäessä katkaista huono-osaisuuden kierrettä. Welfare mix mallin mukaan tuotettaessa sosiaalialan palveluita toimijoiden on entistä tärkeämpää tehdä tiivistä yhteistyötä toistensa kanssa. Saari, Eskelinen ja Björklundin tekemä uusi tutkimus ylisukupolvisesta huono-osaisuudesta vahvistaa aiempien tutkimusten kautta saatua tietoa siitä, että huono-osaisuuden syyt ovat moninaiset. Mikään toimija ei voi yksin katkaista tätä ylisukupolvista kierrettä.

## Lähteet

- Basu, K. & Kanbur, R. 2009. Arguments for a better world. Essays in Honor of Amartya Sen. Volume I. Ethics, welfare and measurement. Oxford: University Press.
- Eronen, A., Lehtinen, T., Londén, P. & Perälähti, A. 2016. Sosiaalibarometri 2016. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- Gillham, B. 2000. Case Study Research Methods. E-book. Bloomsbury Publishing Plc.
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. 2016. Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Helsinki: Gaudeamus.
- Hallamaa, J. 2017. Yhdessä toimimisen etiikka. Gaudeamus Oy.
- Hokkanen, K. 2019. Kela.
- Hytönen, J. 2018. Toimeentulotuen siirto Kelaan paljasti etuuden ongelmakohdat. Sosiaalivakuutus 1.6.2018.
- Kelan terminologinen sanasto, etuuksiin liittyvät käsitteet 5. laitos. 2018. Helsinki: Kela Sanastokeskus.
- Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412.
- Mattila, K-P. 2010. Asiakkaana ihminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Mäntylä, R. 2007. Kerronnallinen tutkimus opettajan ikääntymisestä. Teoksessa E. Syrjäläinen & A. Eronen & Veli-Matti Värri (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenes Print, 45.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. (toim.) 2011. Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Saari, J., Eskelinen, N. & Björklund, L. 2020. Raskas perintö. Gaudeamus Oy.  
Simons, H. 2009. Case Study Research in Practice. E-book. SAGE Publications  
Viinamäki, L. & Saari, E. 2019. Welfare mix -hyvinvointipalveluiden tuottamismalli sosi-  
aalialan korkeakoulututkintojen kompetenssien haastajana. Lumen 2/2019. Viitattu  
18.5.2020 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261624/Wel-  
fare%20mix%20-hyvinvointipalveluiden%20tuottamismalli%20Leena%20Vii-  
nam%c3%a4ki%20ja%20Erkki%20Saari%20Lumen%202%202019%20teema-artik-  
keli.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261624/Welfare%20mix%20-hyvinvointipalveluiden%20tuottamismalli%20Leena%20Viinam%c3%a4ki%20ja%20Erkki%20Saari%20Lumen%202%202019%20teema-artikkeli.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Kaija Salmirinne

## Hyvinvointipalvelun vaikuttavuuden polulla - toiminnallista vaikutusketjua todentamassa

**Asiasanat:** Sosiaalipedagogiikka, dialogi, tietoisuus, emansipaatio, ideologiat, käytäntötutkimus

### Johdanto

Vaikuttavuudelle ei ole yksiselitteistä määritelmää ja tässä artikkelissa sitä lähestytään vaikutusketju-mallin avulla. Näkökulmana on sosiaalialan työntekijän toiminnallisessa vaikutusketjussa toteutuva arviointitoiminta hyvinvoinnin muutoksen mittaamisen keinoilla. Tapaustutkimusosiossa esitetään Napapiirin Omaishoitajat ry:ssä toteutetun kehittämishankkeeseen kuuluva hyvinvoinnin muutosta mittaavan mittarin kehittämistyö. Vaikutuksia hyvinvointiin mittaava mittaristo käsittää Omaishoitajan hyvinvointi- muutosmittarin lisäksi Vapaaehtoisen hyvinvoinnin kokemus mittarin sekä yhteistyökumppaneille tarkoitettu OmaisOiva-toiminnan vaikutukset alueelle-mittarin.

Sosiaalialan hyvinvointipalveluiden arvo on tuottaa myönteistä muutosta kansalaisten hyvinvointiin. Welfare-mix mallin mukaisesti julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin työntekijät järjestävät ja kehittävät sosiaalialan palveluita tiedostaen enenevästi yhteiskuntavastuunsa. Kolmannen ja 4. sektorin mukaanotto julkisten palveluiden rinnalle mahdollistaa sosiaali- ja terveystieteiden uudistuksessa kansalaisyhteiskunnan arvojen, osallisuuden, omatoimisuuden sekä vaikuttamisen huomioinnin. Tämä vastaa kestävästi yhteiskunnan tarpeisiin, jossa kansalaisten omaa aktiivisuutta sekä resurssia, mielipiteitä ja vastuuta palveluiden kehittämisessä nyt pidetään tärkeänä. (Hämäläinen 2013, 30.; Järjestöt maakunnan kumppanina 2018, 5–6.)

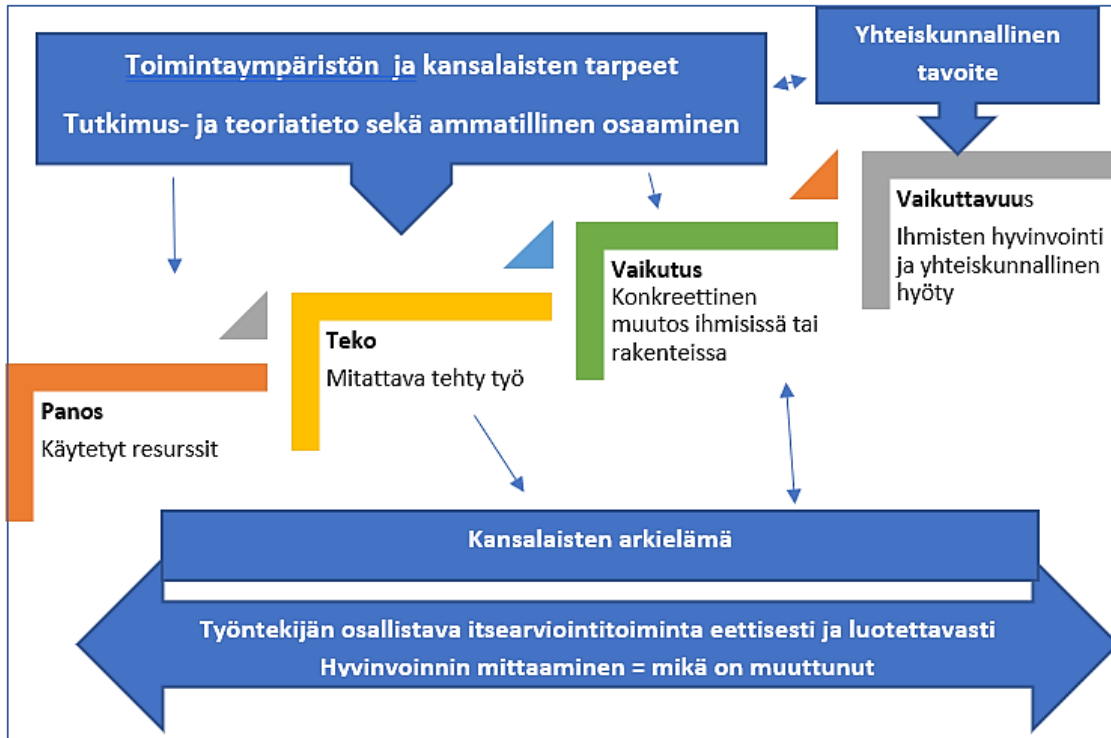
Poliittiset ja rahoituspäätökset tehdään entistä useammin todennettujen vaikutusketjujen pohjalta ja arvioidaan niiden yhteiskunnallista hyötyä ja tehokkuutta. Toiminnallisessa vaikutusketjussa tarvitaan tutkimuksellista työotetta. Se ohjaa työntekijää toimimaan vaikutusketjussa eettisesti kestävästi sekä tutkimuksellisesti luotettavasti.

Jotta welfare mix-mallin mukaisesti hyvinvointipalveluihin saadaan jatkossakin rahallisia resursseja, on työntekijän kyettävä kansalaisten arkielämästä vaikutuksien todentamiseen luotettavasti mitatulla määrällisellä ja laadullisella arviointitiedolla. Rahoittajat, esimerkiksi STEA, kannustavat palveluiden tuottajien verkostoitumista panosten kohdentamiseksi kohderyhmälle. Vaikuttavuuden ekosysteemissä welfare mix-mallin mukaiset hyvinvointipalveluiden tuottajat toimivat panoksillaan yhteisen vaikuttavuustavoitteen saavuttamiseksi. Olettama on, että yhteistyö lisää pidemmällä aikavälillä todellista yhteiskunnallisen hyödyn saavuttamista kansalaisten arjessa ja asumisympäristöissä.

Tiedon arvoa lisää, että se on tuotettu osallistavan arvioinnin keinoin yhteistyössä työntekijöiden, kansalaisten ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Tieto on liitetty toimintaympäristöönsä sekä käytössä olleisiin panoksiin. Yleisessä kuvassa palautetta kysytään eri palveluissa paljonkin. Kehitettävää on vielä todentamisessa eli muutoksen mittaamisessa luotettavasti, sen järjestelmällisyydessä, toistettavuudessa ja analysoinnissa. Tieto on pirstaleista, eikä siten osoita vielä riittävästi kansalaiselle ja alueelle koituneita vaikutuksia, saati vaikuttavuutta. Sosiaalialalla on ajateltu, että hyvinvointipalvelujen vaikutuksia on vaikea mitata, koska hyvinvoinnin ja terveyden käsitteet ovat hyvin moniulotteisia.

## Hyvinvointipalvelun toiminnallinen vaikutusketju

Tässä artikkelissa tarkastellaan toiminnallisen vaikutusketjun todentamista hyvinvoinnin muutoksia eli vaikutuksia mittaamalla. Työntekijä toimii eettisesti ja tutkimuksellisesti toiminnallisessa vaikutusketjussa. Vaikutusketjussa käsiteltävä tieto on kansalaisten arkielämää, kokemuksia vaikeista elämäntilanteista selviämisestä, epäonnistumisista, menetyksistä, luopumisista ja toivon heräämisestä. Tieto on sensitiivistä mutta erityisen tärkeää sosiaalialan palvelun perustelemiseksi. Vaikuttavuustieto vastaa palvelun sekä ohjelman tavoitteita ja se hyväksytään olemassa olevana sellaisenaan. Kuvio 1. tuo esille artikkelin jäsentelyn toiminnallisen vaikutusketjun kontekstissa.



**Kuvio 1.** Toiminnallinen vaikutusketju.<sup>14</sup>

Vaikutusketjun perusta on palvelun ilmiöön liittyvän uusimman tutkimuksellisen teoriatiedon käyttöönotto, toiminnan tarpeellisuuden selvitys ja tavoitteiden laadinta. Tämä tarve nostaa esiin työntekijän tutkimuksellisen ja arvioivan ajattelutavan. Työntekijä todentaa vaikutuksia sosiaalialan arjessa yksittäisten arkielämän muutosten havaintoina osana ammatillista toimintaansa ja siten prosessi sisältää eettisyyden luonteen. Vaikuttavuus on vaikutusketjun kautta syntynyttä pidemmän aikavälin toiminnan arvoon liitettyä tietoa. Vaikuttavuus sanana kuvaa sekä tulosta, vaikutusta ja vaikuttamisen prosessia. Juha Klemelä (2016) määrittelee vaikuttavuuden tarkoittavan tavoiteltua ja usein pidemmällä aikavälillä tapahtuvaa sekä useiden erilaisten myönteisten, yksittäisten muutosten eli vaikutusten summaa. (Klemelä 2016, 12–13.) Hyvinvointipalvelun vaikuttavuutta todennetaan panosten, tekojen ja vaikutusten prosessin ketjussa.

<sup>14</sup> **Lähde:** Muokattu Heliskoski, Humala, Kopola, Tonteri & Tykkyläinen 2018, 5. Vaikuttavuuden askelmerkit esitetyn kuvan pohjalta. Alkuperäinen lähde: The iooi method, Bertelsmann Stiftung.

Toiminnallinen vaikutusketju mallinnetaan yksittäisen asiakkaan prosessissa sekä työyhteisön toiminnan prosessissa. Siinä ollaan kiinnostuneita hyvinvointipalvelun kausaliitteista eli syy-seuraussuhteesta. Vaikutusketjussa esitetään kysymykset: mikä vaikuttaa mihin, milloin, miten ja millä edellytyksellä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Vaikutukset voivat olla ennakoituja, ennakoimattomia, myönteisiä, kielteisiä, tahallisia tai tahattomia. Tieteen teoriassa syy-seuraussuhteesta käytetään nimitystä "kausaliitteetti". (Dahler-Larsen 2005 7.) Sosiaalialan ammatillisessa toiminnassa työntekijä mahdollistaa toiminnallaan asiakkaan elämäntilanteessa sellaisten mekanismien eli muutosvoimien toiminnan, jotka edesauttavat muutoksen syntymistä. Palvelu ei kuitenkaan itsessään saa aikaan muutosta, vaan ennemminkin mahdollistaa muutoksen syntymisen muiden tilanteeseen vaikuttavien asioiden kanssa. (Pawson & Tilley 2007, 63–73; Paasio 2003, 29–31.)

Toiminnan vaikutusketjun avulla pyritään todentamaan tavoitteiden eli hypoteesien mukaisia vaikutuksia. Hypoteesi tarkoittaa tässä sitä, että toiminnalle on asetettu siihen liittyvän teorian mukainen tavoite, josta johdetuilla teoilla pyritään kohderyhmän hyvinvoinnin lisäämiseen ja ongelmien vähenemiseen. Ketjussa ennakoidaan oletetut tulokset sekä vaikutukset. Toiminnan vaikutusketjun avulla työntekijä selvittää toiminnan tai hankkeen hypoteesin toteutumista ja hyödyntää tietoa palvelun, toiminnan tai hankkeen kehittämisessä vastaamaan hypoteesin toteutumista entistä paremmin. (Pawson & Tilley, 2007 58.; Paasio 2003, 5.)

Vaikutusketju tunnetaan kansainvälisesti iooi-menetelmänä ja se on esitetty osana Kuviota 1. Kirjainyhdistelmä "iooi" viittaa sanoihin input (panos), output (tuotos), outcome (vaikutus) ja impact (vaikuttavuus). Vaikutusketju etenee toiminnassa askelmittain molempiin suuntiin ja se kuvaa yhteiskunnallisen vaikuttavuuden rakennuselementit ja esittää niiden väliset suhteet. Toiminnassa on luontevinta edetä askelittain panoksista ja teoista vaikutuksiin. Oleellista on ymmärtää, että vaikutusketjussa hyvinvoinnin muutoksen mittaamisen avulla saatu tieto on itsessään hyväksyttävää muodostaen suuremmissa kuvassa palvelun yhteiskunnallisen vaikuttavuuden. (Heliskoski, Humala, Kopola, Tonteri & Tykkyläinen 2018, 4–5.)

Vaikutusketjun ensimmäisellä askelmalla tarkastellaan tekojen vaatimia resursseja eli panoksia (input). Ne voivat sisältää työtä, rahaa, materiaalia, aikaa, oikeuksia, sopimuksia, osaamista, ideoita, kontakteja. Panosten määrittely mahdollistaa vaadittavien tekojen toteuttamisen lisäksi vaikuttavuutta ja vaikutuksia tukevien yhteistyöverkostojen tunnistamisen sekä tekojen rahallisen panoksen laskemisen. (Heliskoski ym. 2018, 6.)

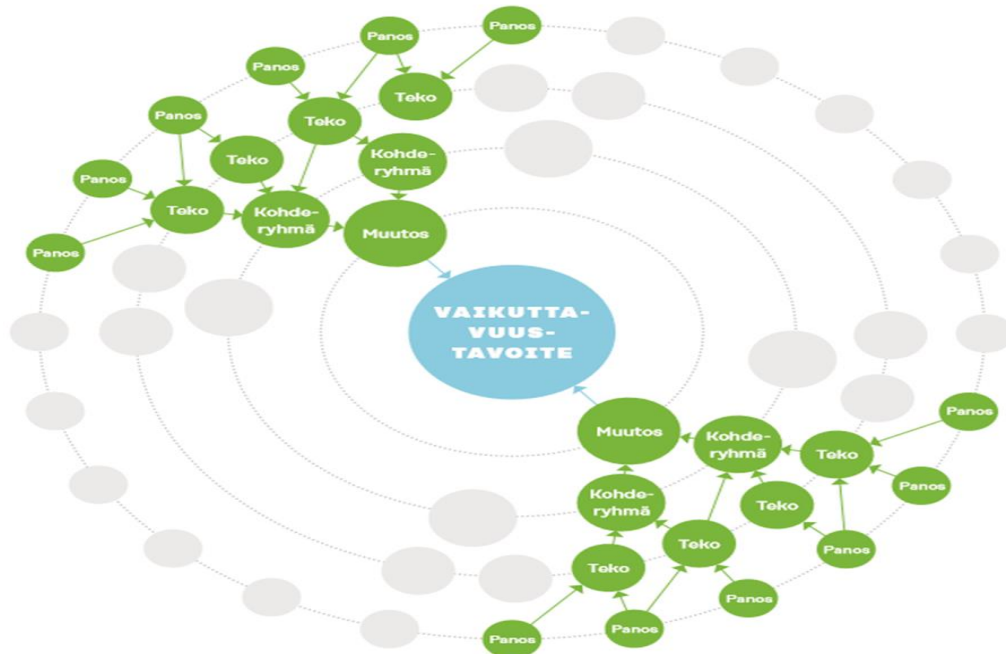
Vaikutusketjun toinen askelma kattaa mitattavat tehdyt työt eli "teot" (output) etukäteen kohdennetulle kohderyhmälle. Teoilla työntekijä saa aikaiseksi todellisia muutoksia ihmisten käyttäytymisessä ja yhteiskunnan rakenteissa. Määritellylle kohderyhmälle laaditut tavoitteet auttavat työntekijää suuntaamaan toimintansa rajalliset resurssinsa tavoitteiden saavuttamiseksi. (Heliskoski ym. 2018, 6.)

Jotta ylimmällä askelmalla oleva toivottava yhteiskunnallinen kehitys voisi toteutua, tarvitaan kolmannen askelman konkreettisia tekojen aikaansaamia muutoksia kansalaisten käyttäytymisessä ja usein myös yhteisöjen rakenteissa. Näitä konkreettisia muutoksia kutsutaan "vaikutuksiksi" (outcome). Teoilla pyritään vaikuttamaan kansalaisen hyvinvointiin. Vaikutuksien esiin saamiseksi työntekijä voi kysyä: "Mikä on se hyvä, mitä toiminnalla tavoitellaan asiakkaiden elämässä, jolloin syntyy tarve tietää, mikä on muutunut asiakkaan elämässä." Teot mahdollistavat positiivista kehitystä aikaansaavien mekanismien toiminnan juuri kansalaisen sen hetkisessä elämäntilanteessa. Konkreettisten muutosten toteutuminen toimii toiminnan onnistumisen mittarina. (Heliskoski ym. 2018, 6.; Vaikuttavaa aikuissosiaalityötä – arviointimalleista mittareihin. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 8/2013, 20.)

Vaikutusketjun ylin osa ”vaikuttavuus” (impact) tarkoittaa yhteiskunnan myönteistä pitkällä aikavälillä todennettua kehitystä eli yhteiskunnallista hyötyä, jota toiminnalla tavoitellaan. Sosiaalialalla hyöty liittyy kansalaisten hyvinvointiin, terveyteen tai yhteisöjen elinvoimaan. Vaikuttavuutta arvioivat instanssit siirtyvätkin askelmilla alaspäin arvioiden vaikutuksien, tekojen ja panosten suhdetta. (Heliskoski ym. 2018, 6.)

### **Vaikutusketju Welfare mix-mallissa**

Welfare mix-mallin mukaisesti tuotettujen hyvinvointipalvelujen toiminnallista vaikutusketjua voidaan tarkastella myös vaikuttavuuden ekosysteeminä, jossa vaikutuksia tavoitellaan yhdessä. Ekosysteeminen tarkastelu korostaa verkostoyhteistyön merkitystä yhteiskunnallisen hyödyn syntymisessä. Kuviossa 2. esiteltävä ”Vaikuttavuuden ekosysteemi” tekee näkyväksi sen, miten yhteiseksi tavoitteeksi asetettu yhteiskunnallinen hyöty, vaikuttavuustavoite laajenee vaikutuskehien kautta useiden tekojen ja panosten verkostoksi. Työntekijöiden verkostoituminen kohdentaa kansalaisten Welfare mix -mallin mukaisesti järjestettyjen hyvinvointipalveluiden kehittämistä tarpeenmukaisesti, ajantasaisesti ja uusien palveluiden syntymisen kansalaisen turvaverkkoon. (Heliskoski ym. 2018, 6–8.)



**Kuvio 2.** Vaikuttavuuden ekosysteemi.<sup>15</sup>

### **Käytännön arviointi todentamassa vaikutuksia**

Käytännön arviointi sosiaalialalla on jonkin asian arvon tai ansion määrittelyä liittyen yleisimmin ihmisiä koskevaan ohjelmaan, innovaatioon tai palveluun. Käytännön arvioinnin ominaisuuksia ovat paikallisuus, koskettaa pientä ydinjoukkoa, on lyhytjakoista, rajallisilla resursseilla toteutettua sekä paikka on selkeästi määritelty. (Robson 2001, 18.) Käytännön arvioinnilla työntekijä pyrkii todentamaan hyvinvointipalvelun vaikutuksia kansalaisten hyvinvointiin ja sitä, missä määrin hyvinvoinnin muutos on järjestetyn palvelun tulosta. Siinä selvitetään toiminnan, palvelun tai hankkeen arvo mahdollisimman luotettavilla käytäntöön soveltuvilla tutkimuksellisilla arviointimenetelmillä ja tietoa

<sup>15</sup> **Lähde:** Heliskoski ym. 2018 7.



hyödynnetään toiminnan kehittämisessä. (Paasio 2003, 5.) Arviointi-toiminta on tullut osaksi työntekijän ja organisaation sisäistä toimintaa ja sen luotettavuuden ja eettisyyden edellytys on työntekijän kyky oppivaan toimintaan sekä toteuttaa sitä itsearviointin menetelmin (Virtanen 2007, 177–180).

Toiminnallisessa vaikutusketjussa eettisyyttä lisää se, että se toteutetaan käytännönläheisesti osallistavana itsearviointina asianosaisten eli työntekijöiden, asiakkaiden sekä yhteistyökumppaneiden kanssa. (Anttila 2007, 33–34.; Caiels, Forder, Netten, Malley & Windle 2010, 1.) Osallistavassa itsearvioinnissa työntekijä saa tietoa ihmisten kokemuksista käyttäen tietoa kehittämiseen sekä toimintansa tilivelvollisuuden osoittamiseen (Virtanen 2007, 12–17).

Osallistava itsearviointitoiminta suoritetaan eettisyyttä noudattaen, kunnioittaen osallisten arvokkuutta, integriteettiä ja yksityisyyttä. Mittarista ja arviointitoiminnan käytänteitä kehitetään yhdessä osallisten kanssa. Arviointitoimintaan osallistuvien on hyvä tietää mihin tietoa käytetään. Kun näistä kaikista työntekijä neuvottelee arvostavassa yhteistyösuhteessa, helpottaa se todellisten kehittämiskohteiden sekä vaikutuksien esiin saamisen. (Cuba & Lincoln 1989, 10–11.)

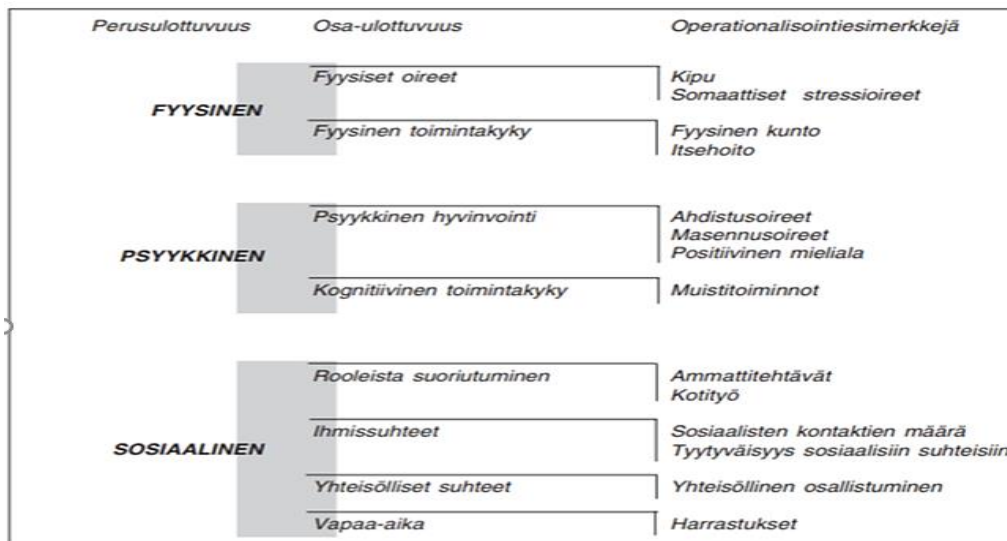
### ***Hyvinvoinnin muutoksen mittaaminen***

Sosiaalialan työntekijät toteuttavat asiakaspalautekyselyjä ja asiakastyytyväisyysmittauksia, joilla saadaan selville moniulotteisista hyvinvoinnin ilmiöistä asiakkaiden mielipiteitä, tyytyväisyyttä ja kokemuksia. (Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa 2014, 6.) Työntekijää sitoo myös vastuullisuus (accountability) ja se tarkoittaa henkilöstön vastuullisuutta osoittaa luotettavasti osallisille ja rahoittajille, että toiminta on vaikuttavaa ja täyttää vaatimukset, joita on asetettu sen kattavuudesta, palvelutoiminnan luonteesta, laillisuudesta ja taloudesta. (Paasio 2003 17). Hyvinvointipalveluissa vaikutuksien eli muutoksien mittaamista on pidetty haastavana. Testaamalla ja yhteiskehittämällä vaikutuksia mittaavaa mittaria, saadaan luotettavaa tietoa tuottava käyttäjäystävällinen muutosmittari.

Vaikuttavuus todentuu vain, jos muutos on todennettavissa (Pawson & Tilley 2007 58). Tietoa vaikutuksista saadaan, kun toiminnan tavoitteisiin nivelletään tavoiteltavaa muutosta mittaava mittari. Mittaaminen on perin yksinkertaista eli mitataan, mikä on muuttunut tietyssä tilanteessa tietyillä mekanismeilla. Hyvä eettisesti taitavasti laadittu mittari antaa myös hyödyllistä tietoa asiakkaalle itselleen. Muutoksen todentamiseen tarvitaan toistettavuutta eli on vähintäänkin mitattava hyvinvointia alku- ja lopputilanteessa. Monimuotoisten sosiaali- ja terveysalan ilmiöiden tutkiminen ja mittaaminen edellyttää sekä määrällisten että laadullisten menetelmien hyödyntämistä. (Paasio 2003, 52–56.)

### ***Muutosmittarin rakentaminen***

Toimintaan sidottu mittaristo ja sen avulla työntekijän toteuttama tiedonkeruu ovat keskeinen osa toiminnallista vaikutusketjua. Hyvinvoinnin muutosmittarin käyttötarkoitus vaikuttaa oleellisesti sen kehittämiseen. Mitattavaksi valittu rakennelma eli toiminta ja sen tavoitteet ”puretaan” käsitteisiin kehittämisvaiheessa. Tutkimuskyselyn laatimisessa käytetään operationaalistamisen käsitettä. Operationaalistamisen menetelmällä työntekijä purkaa tavoitteet käsitteineen arkikielelle ymmärrettävään ja mitattavaan muotoon. Kuviossa 3. esitetään esimerkinomaisesti moniulotteisen ilmiön ”terveyden” perus- ja osaulottuvuudet, jotka muutetaan empiriaksi ja mitattavaan muotoon. (Vilkkä 2007, 36–37.; Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa 2014, 5.)



**Kuvio 3.** Terveysteen liittyvät perus- ja osaulottuvuudet ja operationalisointiesimerkkejä.<sup>16</sup>

Mittarin rakentamisessa kiinnitetään huomiota sen validiteettiin eli pätevyteen, reliabiliteettiin eli toistettavuuteen, muutosherkkyyteen sekä käyttökelpoisuuteen. Vaikeasti havaittavissa olevat abstraktit asiat, kuten sosiaalialan ilmiöt, ovat usein niin moniulotteisia, että mittarilla on kartoitettava useita eri osa-alueita, joiden ajatellaan jollain tavoin kuvaavan mitattavaa konstruktia. Kyseessä on moniulotteinen mittari. Esimerkiksi elämänlaatua on arvioitava kysymyksillä niin terveydestä, ihmissuhteista, fyysisestä liikkumiskyvystä kuin muistamisesta ja omasta itsestä huolehtimisesta. Mittareita on jaettu myös geneerisiin ja spesifeihin mittareihin. Geneeriset mittarit mittaavat asioita yleisesti ja kokonaisvaltaisesti, esimerkiksi elämänlaadun mittarit. Spesifit mittarit ovat taas kehitetty tiettyä sairautta tai tilannetta varten ja näitä ovat esimerkiksi sairauskohtaiset mittarit. (Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa 2014, 5.)

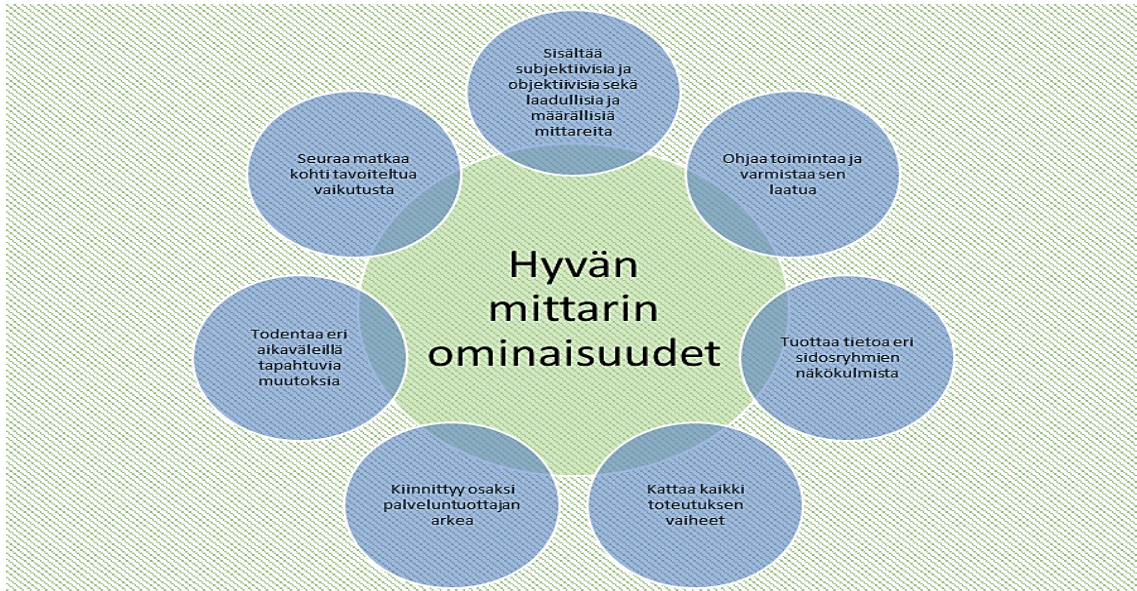
Mittarin pätevyyttä eli validiteettia arvioidessaan työntekijä kysyy: Mittaako mittari juuri sitä tutkittavan ilmiön/konstruktion ominaisuutta, mitä sen on tarkoituskin mitata?” Mittaria on arvioitava sen käyttötarkoituksessa ja kohderyhmässä, jolle se on tarkoitettu. (Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa 2014, 7.)

Toistettavuus eli reliabiliteetti kertoo mittaria käyttävälle työntekijälle tietoa siitä, kuinka johdonmukaisesti mittari toimii ja kuinka vähän mittausvirhettä mittarin tulokseen sisältyy. Sosiaalialan mittareissa hyvä havaintotieto on ”väärrien vastauksien” saaminen eli kysymyksiä ei ymmärretty vastaajakunnassa aukottomasti. Reliabiliteetti on mittarikohtaista ja arvioidaan käyttötarkoituksessaan. Reliabiliteetti ilmaisee sen, miten luotettavasti, johdonmukaisesti ja toistettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä. (Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa 2014, 15–17.)

Mittarista arvioidaan sen muutosherkkyyttä eli kykeneekö se havaitsemaan mitattavassa asiassa määritellyllä aikavälillä tapahtuvia muutoksia. Muutosherkkyyteen vaikuttaa kohderyhmä. Mittarin muutosherkkyyttä tarkasteltaessa kohteena on kahden mitauskerran tulosten muutos. Merkitsevää on se, onko oletettavaa, että kyseisellä aikavälillä mitattavassa kohteessa on mahdollista tapahtua ainakin osalla kohderyhmästä joko paranemista tai heikkenemistä. Mittarin olisi kyettävä havaitsemaan tämä mahdollinen muutos. (Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa 2014, 21.)

<sup>16</sup> **Lähde:** Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin Toimia-verkostossa 2014 5.

Käyttökelpoisuutta työntekijä arvioi muun muassa, onko mittari sopiva toistuvaan käyttöön (esim. hinta, käyttörajoitukset, tarvittava välineistö, aikatarve), hyväksyttävä suunnitellussa käyttötarkoituksessa. Tiedot käyttökelpoisuudesta voivat perustua sekä kirjallisuuteen, asiantuntijoiden ja mittaria käyttävien henkilöiden kokemuksiin ja arvioihin. (Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa 2014, 28.) Kuvioon 4. on kuvattu hyvän mittariston ominaisuudet, jotka liittyvät toisiinsa ja vaikuttavat mittauksen prosessiin.



**Kuvio 4.** Hyvän mittarin ominaisuudet.<sup>17</sup>

Hyvin usein työntekijä on siinä tilanteessa, että vaikutuksia olisi todennettava mittamalla, eikä valmista sopivaa mittaria löydy. Esimerkiksi tapaustutkimusosiossa esiteltyn Omaishoitajan hyvinvointi - mittarin otettiin kysymyksiä kahdesta valmiista mittarista, joiden avulla saatiin omaishoitajuuden moniulotteista ilmiötä kuvaavat käsitteet operaatio-naalistettua mitattavaan muotoon. Valmiita mittareita on löydettävissä mm. TOIMIA-tietokannan toimintakyvyn indikaattoreista, THL:n aineistoista, tutkimuksista, alueellisista terveys- ja hyvinvointitutkimuksista (ATH), Sotkanet.fi-sivustolta ja ICHOM-sivustolla. Seuraavaksi esitetään tapaustutkimuksellisesti Napapiirin Omaishoitajat ry:n Omaishoitajan hyvinvointi - mittarin rakentaminen.

## Omaishoitajan hyvinvointi - mittarin kehittäminen Napapiirin Omaishoitajat ry:ssä

Kehittämishankkeessa kehitettiin Napapiirin Omaishoitajat ry:n Taukopirtti-toiminnan osallistavaa itsearviointijärjestelmää hyvinvointivaikutuksien todentamiseksi. Kehittämistyössä rakennettiin hyvinvoinnin vaikutuksia mittaava mittaristo. Kehittämiseen osallistuivat kohderyhmien edustajat: työntekijät, vapaaehtoiset, omaishoitoperheet ja yhteistyökumppanit. Welfare mix - mallin mukaisesti Napapiirin omaishoitajat ry:n toiminta tuottaa kansalaislähtöistä hyvinvointipalvelua toiminta-alueensa kuntien omaishoitajille ja mahdollistaa aktiivisille vapaaehtoisille merkityksellistä toimintaa. Taukopirtti-toiminta tarjoaa omaishoitajalle hetkellisen avun arkeen vapaahetken muodossa sekä virkistystä hoidettavalle pyrkien lisäämään omaishoitoperheiden hyvinvointia. Taukopirtti-toimin-

<sup>17</sup> **Lähde:** Heliskoski, Humala, Kopola, Tonteri & Tykkyläinen 2018, 16.

nassa toimii lukuisa joukko ikääntyneitä pääsääntöisesti eläkkeellä olevia vapaaehtoisia. Kunnat huolehtivat sopimusomaishoitajien tuesta ja tiedottavat Omaisoiva-toiminnan tarjoamista toiminnoista palveluohjauksessaan. (Napapiirin Omaishoitajat ry:n avustushakemus vuodelle 2020.) Napapiirin Omaishoitajat ry ja yhteistyökunnat järjestävät verkostoituneesti palvelua omaishoitoperheiden hyvinvointiin. Omaishoitoperheiden hyvinvoinnin lisääminen on yhteisten panosten kohde, jolloin syntyy alueellista vaikutuksia.

Napapiirin Omaishoitajat ry:n arviointitoimintaa toteutetaan arjen toiminnassa ja monitahoisesti. Jatkossa itsearviointijärjestelmään rakennettu mittaaminen tekee näkyväksi toiminnallisen vaikutusketjun eli toiminnan panokset, teot ja tuottaa vaikutuksista tietoa, jonka avulla voidaan perustella toimintaa toiminta-alueella ja rahoittajalle. Eettisesti hyvät mittarit antavat hyödyllistä tietoa myös asianosaisille.

Omaishoitajan hyvinvointi - mittarin kehittäminen toteutettiin kehittämishankkeen toisessa vaiheessa. Mittarin konstruktion muodostivat Taukopirtti kerho- ja kotitoiminnan tavoitteet, toiminnalle asetetut tulokset ja vaikutukset. Taukopirtti-toiminnan hypoteesi voidaan ilmaista seuraavasti: Kun omaishoitaja saa säännöllisesti levähdysaikaa omaishoitotehtävästään tuomalla Taukopirtti-toimintaan omaishoidettavansa, saa hän lisättyä voimavarojaan toimia omaishoitajana pidempään. Mittaamisen hyötyjä ajateltiin koituvan erityisesti omaishoitajille sekä työntekijöille. Se auttaa omaishoitajaa jäsentämään kuinka kuormittava omaishoitotilanne on viimeisimmän kuukauden aikana ollut ja miten se on muuttunut Taukopirtti-toimintaan osallistumisen aikana. Työntekijät saavat tietoa tarjoamansa toiminnan aikaansaamista muutoksista omaishoitajien jaksamiseen ja kuormittavuuteen, joiden avulla voidaan perustella toimintaa yhteistyökumppaneille ja rahoittajalle.

Mittarin osat olivat geneerinen eli yleisesti kuvaava omaishoitajan voimavarojen riittävyys omaishoitotilanteessa ja spesifi eli erityinen osio omaishoitajuuden kuormittavuutta mittaava. Kuormittuneisuuden kokemusta mitattiin sitä kartoittavilla kysymyksillä hyödynnäen The Zarit Burden Interview-kyselyssä olleita kysymyksiä. (Parks & Novielli 2000.) sekä hyvinvoinnin kokemusta ja omaishoitajan voimavarojen riittävyyttä 36-Item Health Surveyä valituilla kysymyksillä (36-Item Health Survey.) Mittarin kysymyksien ja väittämien laatimisessa hyödynnettiin kehittämistyön monitahoarvioinnin tuloksia sekä työntekijöiden kokemusta aiemmista palautekyselyistä sekä kohderyhmän erityisvaateista mittarin käytettävyyteen ja validiteettiin liittyen.

Mittari rakennettiin Google Forms -lomakkeelle. Mittariin laadittiin pisteytysjärjestelmä, joka skaalattiin seuraavasti: mitä enemmän vastauksista kertyi pisteitä, sitä psyko-sosiaalisesti kuormittavammaksi omaishoitaja oli kokenut tilanteensa viimeisimmän kuukauden aikana. (9 pistettä on ei lainkaan kuormittava ja 45 pistettä erittäin kuormittava). Pisteytysjärjestelmä kerrottiin myös mittarin alkutekstissä. Vastaajaa pyydettiin antaman kullekin kysymykselle yksi vastaus, joka on lähinnä sitä, mitä sillä hetkellä tunsit. Mikään kysymyksistä ei ollut pakotettu. Alussa kerrottiin vielä, että mittariin vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja vastaamisen pystyi keskeyttämään missä tahansa kyselyn vaiheessa.

Omaishoitajan hyvinvointi - mittarin kysymykset ja vastauskaalat on esitetty mittarin etenemisjärjestyksessä. Kysymykset olivat monivalinta- tai lineaarisia valintakysymyksiä sekä laadullista tietoa antavia avoimia kysymyksiä.

#### **Yleinen osio**

- *Yleisesti kuvailtuna sanoisitko, että tilanteenne ja jaksaminen kotona on tällä hetkellä. Vastausvaihtoehdot olivat 1= erinomainen; 2= hyvä; 3= ei hyvä, ei huono; 4= melko huono; 5= huono*
- *Kerro halutessasi lisää*

- *Kuinka toiveikas olet voimavarojesi riittämiseen omaishoitajana tällä hetkellä? Vastausvaihtoehdot ovat 1= Erittäin toiveikas; 2= Melko toiveikas; 3= En toiveikas, mutta en epätoivoinenkaan; 4= Melko epätoivoinen; 5= Erittäin epätoivoinen*
- *Kerro halutessasi lisää*

### **Spesifi osio**

Vastausvaihtoehdot ovat 1= en koskaan; 2= harvoin; 3 = joskus; 4= aika usein; 5= lähestulkoon aina

- *Tunnetko läheisestäsi huolehtimisen vuoksi, että sinulla ei ole riittävästi aikaa itsellesi?*
- *Tunnetko itsesi stressaantuneeksi, kun huolehdit yhtä aikaa läheisestäsi ja muista arjen asioista ja vastuista (työ, kotityöt)?*
- *Tunnetko olosi kireäksi, kun olet läheisesi lähellä?*
- *Tunnetko epävarmuutta, miten toimia läheisesi kanssa?*
- *Kuinka paljon arviosi mukaan Taukopirtin tarjoamalla toiminnalla ja tuella on mielestäsi vaikutusta: toiveikkuuteen voimavarojesi riittämiseen, ajan riittämiseen itsellesi, stressaantuneisuutesi kokemukseen, kireyden kokemukseen, varmuuteen toimia läheisesi kanssa*
- *Kuinka paljon hyötyä mielestäsi on Taukopirtin toimintaan osallistumisesta omaishoitajana jaksamiseesi?*
- *Kuinka paljon hyötyä mielestäsi Taukopirtin toimintaan osallistumisesta on omaishoidettavan kotona asumiseen?*

Yllä olevissa vastausvaihtoehdot olivat 1= Erittäin paljon hyötyä; 2= Paljon hyötyä; 3=

Ei paljon, ei vähän hyötyä; 4= Jonkin verran hyötyä; 5= Vähän hyötyä

- *Mitä muuta haluan sanoa – avoin kysymys*

Valitsimme mittarin validiteetin, reliabiliteetin ja käytettävyyden arvioimiseksi ja kehittämiseksi omaishoitajista testikäyttäjryhmän, joille sähköinen mittari lähetettiin saatekirjeen kera. Testikäyttäjät saivat samalla kutsun osallistua haastatteluun, jonka toteutti opinnäytetyöntekijä. Testimittaria lähetettiin viidelle (5) omaishoitajalle ja vastauksia tuli määräaikaan mennessä kaksi (2). Opinnäytetyöntekijä toteutti haastattelut puhelinhaastatteluina. Haastattelujen perusteella mittariin tehtiin parannuksia. Mittari otettiin käyttöön syksyllä 2020.

## **Sosiaalialan ammattilaiset hyvinvointipalveluiden todentajina**

Welfare mix-mallissa ja verkostoituneissa organisaatioissa sosiaalialan työntekijän eettinen ammattikuva ja toiminta on edustaa kansalaisten sosiaalisen toimintakyvyn, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämistä sekä syrjäytymisen ehkäisemistä ja hyvinvoinnin lisäämisen pyrkimistä. (Arki, Arvot ja etiikka. 2017, 24–25.) Työntekijän ammattikuvaan kuuluu entistä useammin osallistavan ja valtaistavan arviointiosaamisen tehtävät. Kansalaislähtöisyydessä sosiaalialan kehittämistoiminnassa asiakkaan, kansalaisen tieto on yhtä tärkeää kuin asiantuntijan. Syntyy yhdessä tietämistä, joka osallistaa ja valtaistaa kansalaista. Niiranen (2002) nostaa esille palvelua hakevan asiakkaan tai toimijan näkemisen ensisijaisesti kansalaisena ja yhteistyösuhteessa pyrkimyksen tasa-vertaisuuteen. Kansalaislähtöisyys pitää sisällään hierarkkisten rakenteiden purkamista, asiantuntijuuden muutoksen keskittymällä asiakkaan tai ryhmien osallistamiseen ja yhdessä tuotetun tiedon käyttöönottoon palvelun määrittämisessä tai toiminnan kehittämisessä. (Niiranen 2002, 75–77; Rantanen & Toikko 2006, 405–406.)

Arvioiva ajattelutapa sosiaalialalla perustuu kriittiseen ajatteluun ja arviointitoiminnan teorian hahmottamiseen osana omaa arkityötä sekä sen tutkimuksellisen metodologian soveltaminen ja ymmärtäminen. Ammatilliseen osaamisen osa-alue on taito tuottaa arviointitoiminnalla kansalaisen näkökulmasta eettisesti kestävää ja luotettavaa tietoa ja siten osoittaa vastuullisuutta toiminnasta sekä vaikutuksien todentamisesta. Lisäksi toi-

minnallisen vaikutusketjuun kuuluu jatkuva arviointi valittujen tekojen tehokkuudesta vaikutuksien saamisessa kansalaisten elämään. Arvioiva ajattelutapa on olennainen osa sosiaalialan ammattipätevyyttä. (Vilka 2015, E-kirja.)

Sosiaalialan työntekijä mittaa, käsittelee ja ymmärtää arviointitietoa kontekstissaan. Systemaattisessa itsearviointitoiminnassa hyväksi lähestymistavaksi on todettu edetä konstruktivistisella arviointitutkimuksen metodologialla määritellen käsitteet ja arviointi-asetelma suhteessa toimijoihin ja ymmärtää muutoksen tapahtuvan suhteissa. Tutkimuksellisella arviointiotteella hyvinvointipalveluiden aikaansaamista muutoksista työntekijä saa esiin mitattua validia tietoa. Joskin tietoa siitä, mikä sai, aikaan juuri tietyt vaikutukset tulee olemaan aina haastavaa saada. (Virtanen 2007, 35-36.; Measuring Healthy Days 2000, 5-6.; Lincoln & Guba 2004, 227-228.)

Arviointitieto on kokemuksellista ja perustuu osallistujien subjektiivisiin näkemyksiin arvioitavasta toiminnasta. Osallistujien välittämä tieto on tulkintaa todellisuudesta ja sopii todellisuuteen olematta objektiivista. Konstruktivismin tiedonkäsitys nostaa esille, sen että osallisten tuottama tieto ja arvioinnin kohde ovat toisiinsa sidottuja ja niillä on keskinäinen yhteys. (Vartiainen 2007, 157-158; Högnabba 2008, 18.) Arviointitietoa on mitattava, käsiteltävä ja ymmärrettävä kontekstissaan.

Welfare mix-mallin mukaisessa hyvinvointipalveluiden verkostoituneessa työssä työntekijän tekemä työpanos ei ole enää pelkästään työpaikan sisällä vaan on useimmiten osa toisen organisaation työpanosta. Työntekijä on tasavertainen verkoston jäsen ja asiantuntija, jolle muutos- ja monitoimijuus sekä arvioiva ajattelutoiminta ja tutkimuksellinen arviointitaito on oleellinen osa työtä. (Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta 2017, 17-18.; Hanhinen 2010, 37-39.)

Työelämässä onnistuminen ja työskentely vaikuttavuuden saavuttamiseksi on riippuvainen omasta työpanoksesta ja motivaatiosta, käytännön arvioinnin toimintamallin sujuvuudesta, organisaation johtamisen kulttuurista sekä muiden verkostoon kuuluvien työyhteisöjen työpanoksesta. Työntekijän pätevyksiä ovat hyvät vuorovaikutustaidot ja itseohjautuvuus sekä yrittäjämäinen asenne, jatkuva oppiminen sekä kehittävä toiminta eettisellä ja kestäväällä tavalla. Johtamisen kannalta on olennaista ymmärtää verkostomaisen organisaation tarpeet sekä luottaa työntekijöiden kykyyn tehdä oikeita päätöksiä. Tärkeää on, kuinka organisaatiossa kyetään tukemaan kriittistä ja oppivaa ajattelua ja itseohjautuvuutta. Tärkeää on se, miten kyetään luomaan organisaatioon rakenteet, joiden puitteissa toimivat työntekijät saavat toimia vaikutuksien todentamiseksi sekä arviointitoiminnan suorittamiseksi kokematta turhautumista ja päätöksenteon hitautta ja kankeutta. (Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta 2017, 17-18; Bakhshi, Downing, Osborne & Schneider 2017, 13-14.)

## **Hyvinvoinnin vaikutuksien mittaamisella parempia palveluja kansalaisyhteiskuntaan**

Kansalaisille koituneiden vaikutuksien mittaaminen on tärkeää palvelujen olemassaololle jatkossa. Tällä tiedolla voidaan perustella toiminnan arvoa määrällisellä ja laadullisella tiedolla. Hyvin usein päätöksiä toiminnan rahoittamisesta perustellaan lukujen avulla. Eettisesti on tärkeää, että sosiaalialan työntekijät tuovat esille hyvinvointivaikutuksia lukuina ja asiakaskokemuksina verkostoissa ja raporteissa. Sosiaalialan työn merkitys on puserumassa niukkenevien resurssien ja leikkausten dialogiin. Myös itse sosiaali- ja terveystalouden palveluissa eletään voimakasta auttamistapojen muutoksen aikaa. Covid-pandemia on muuttanut viimeisimmän puolen vuoden aikana welfare-mix palvelujen järjestämistä. Entiset mallit eivät olleet enää tässä tilanteessa toteuttamiskelpoisia ja niiden tilalle oli innovoitava nopeasti uusia toteutusmalleja, että hyvinvointipalveluita tarvitsevat saavat tarvitsemiaan palveluita.

Selvästi on havaittavissa, että julkinen sektori on hitaampi muuttuja kuin kolmannen sektorin toimijat, jotka ovat tilivelvollisuusvastuunsa tiedostaen innovoineet ja uusintaneet perinteisistä toiminnoista nykyiseen tilanteeseen soveltuvia toimintoja ketterämmin. Digitalisaation tehokkaampi käyttöönotto on tuonut hyvää kohderyhmän tavoitettavuuden ja kustannuksien säästön osalta. Edelleen hyvinvointipalveluissa olevat arvot ihmisyys ja kohtaaminen ovat tärkeitä, eivätkä tule katoamaan.

Tällä hetkellä tiedämme vielä vähän siitä, miten uusitut digitaaliset hyvinvointipalvelut vastaavat nyt kansalaisten tarpeita ja kohtaamisia. Tällä saralla on vielä vaikutusten esiin saamiseksi kehitettävä todentamista. Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskokouksen valmistelupäällikkö Hilppa Tervonen kannustaa blogissaan (30.7.2020) tekemään uusia oivalluksia nimenomaan verkostoitumisen avulla, jolloin voidaan jakaa hallinnollisia kustannuksia ja lisätä palveluiden vaikutuksia. Vaikuttavuuden ekosysteemissä tehdään yhteistyötä käyttäen osaamista sekä resursseja yhteisen vaikuttavuuden saamiseksi. Tullevassa ajassa painottuu kyky uudistua, mitata hyvinvoinnin muutoksia ja muuttaa toimintaa sekä tehdä yhteistyötä verkostoissa.

## Pohdinta

Yhteiskunnallinen epävarmuus, toisistamme riippuvaisuus ja yhteiskunnan monimutkaisuus haastavat vanhat ajattelumallit, yhteiskuntateoriat ja päätöksentekoprosessit. Sosiaalialan hyvinvointipalveluiden eettinen arvo on tuottaa myönteistä muutosta kansalaisten hyvinvointiin. Welfare-mix mallin mukaisesti julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin työntekijät tuottavat ja kehittävät sosiaalialan palveluita tiedostaen entistä enemmän yhteiskuntavastuunsa. Kolmannen ja 4. sektorin mukaanotto mahdollistaa sosiaali- ja terveystieteiden uudistuksessa kansalaisyhteiskunnan arvojen, osallisuuden, omatoimisuuden sekä vaikuttamisen huomioinnin. Tämä vastaa kestävästä yhteiskunnan tarpeisiin, jossa kansalaisten omaa aktiivisuutta, mielipiteitä ja vastuuta palveluiden kehittämisessä nyt pidetään eettisesti tärkeänä.

Mittaaminen käsitteenä viittaa luonnontieteeseen ja tekniikkaan, eikä sitä kovin mielellään ole tuotu välineeksi tuottamaan tietoa sosiaalialan moniulotteisista ilmiöistä. Onhan ihminenkin sosiaalisine ulottuvuuksineen ja vaikeuksineen ”luonnonilmiö”. Sitä pitää vain katsoa sosiaalisen näkökulmasta; kasvatuksen, elämäkokemuksen ja elämänsuhteissa olemisen tuotoksena, jossa sosiaalialan työntekijä on osallinen kantaen mukanaan vastaavia ilmiön puolia. Moniulotteisuus kuvaa tätä ilmiötä mielestäni erinomaisesti. Ja sen onnistunut todentaminen eli mittaaminen on monimuotoista ja monimerkityksellistä ja sen eettisyyttä sekä luotettavuutta varmistetaan tutkimuksellisella työotteella.

Toiminnallisen vaikutusketjun polun kulkeminen sosiaalialan toiminnassa antaa vaikuttavuudelle elementit. Todentamalla eli mittaamalla vaikutusketjussa toiminnan vaikutuksia kansalaisten hyvinvointiin sosiaalialan työ tulee näkyväksi ja sen arvostus yhteiskunnassa säilyy. Vaikuttavuus ei perustu enää ”Musta tuntuu” - ajattelulle, vaan on entistä enemmän todennettuja arkielämästä kertovia lukuja ja asiakaskokemuksia.

## Lähteet

Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Artefakta. Juvanes Print, Tampere.

Arki, Arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 2017. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. PunaMusta Oy. Viitattu 30.8.2020 [https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia\\_Etiikkaopas\\_2017.pdf](https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf)

Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. & Schneider, P. 2017. The Future of Skills: Employment in 2030. London: Pearson and Nesta. Viitattu 23.2.2020 <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>

- Caiels, J., Forder, J., Netten, A., Malley, J. and Windle, K. 2010. Measuring the outcomes of low-level services: Final report, Discussion Paper 2699, PSSRU, University of Kent, Canterbury. Viitattu 30.8.2020 <https://www.pssru.ac.uk/pub/dp2699.pdf>
- Dahler-Larsen, P. 2005. Vaikuttavuuden arviointi. Hyvät käytännöt – Menetelmäkirja. Stakes. Pdf. Viitattu 9.1.2020 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194271>
- Guba, E. & Lincoln, Y. 1989. Fourth Generation Evaluation. Sage Publications. USA. Viitattu 31.1.2020 [https://books.google.fi/books?printsec=frontcover&vid=LCCN89010426&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.fi/books?printsec=frontcover&vid=LCCN89010426&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen: Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 15.7.2020 <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8290-8>
- Heliskoski, J. Humala, H. Kopola, R. Tonteri, A & Tykkyläinen, S. 2018. Vaikuttavuuden askelmerkit. Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille. Sitran selvityksiä 130. Viitattu 12.8.2020 <https://media.sitra.fi/2018/03/27105443/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf>
- Hämäläinen, T. 2013. Kohti kestävästä hyvinvointia Uuden sosioekonomisen yhteiskuntamallin rakennuspuita. Versio 1.0. Sitra. Erweco, Helsinki 2014. Viitattu 24.8.2020 [https://media.sitra.fi/2017/02/23225247/Kohti\\_kestavaa\\_hyvinvointia.pdf](https://media.sitra.fi/2017/02/23225247/Kohti_kestavaa_hyvinvointia.pdf)
- Högnabba, S. 2008. Muuttaako asiakkaan puhe työikäntöitä? Tutkimus Bikva-arviointimenetelmän vaikutuksista. Raportteja 34/2008. Stakes. 2008. Helsinki. Viitattu 24.8.2020 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201210319562>
- Järjestöt maakunnan kumppanina. Malleja järjestöystävällisen maakunnan rakentamiseen. 2018. Suomen Kuntaliitto, Helsinki. Viitattu 9.8.2020 <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2018/1937-jarjestot-maakunnan-kumppanina>
- Klemelä, J. 2016. Järjestöt, vaikuttavuus & raha -arviointimenetelmä SROI. SOSTEN julkaisuja 1/2016. SOSTE Suomen sosiaali ja terveystyö ry.
- Kohti jaettava ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Dufva, M. Halonen, M. Kari, M., Koivisto, T. Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. Viitattu 16.2.2020 <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=18301>
- Lincoln, Y.S & Guba, E. G. 2004. The roots of fourth evaluation. Theoretical and methodological origins. Evaluation roots. Tracing theorists' views and influences. (Edited by Marvin C. Alkin) Sage Publications.
- Measuring Healthy Days. Population Assessment of Health-Related Quality of Life. Centers for Disease Control and Prevention. Atlanta, Georgia: CDC, November 2000. Viitattu 25.8.2020 <https://www.cdc.gov/hrqol/pdfs/mhd.pdf>
- Napapiirin omaishoitajat ry:n avustushakemus vuodelle 2020. Tuloste Napapiirin Omaishoitajat ry. 2020.
- Niiranen, V. 2002. Asiakkaan osallistuminen tukee kansalaisuutta sosiaalityössäkin. Teoksessa Marginaalit ja sosiaalityö (toim.). Paino Kopijyvä Oy. Jyväskylä.
- Paasio, P. 2003. Vaikuttavuuden arvioinnin rakenne ja mahdollisuus sosiaalialalla. Fin-Soc työpapereita 3/2003. STAKES. Viitattu 25.8.2020 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194270>
- Parks SM, Novielli KD. A practical guide to caring for caregivers. Am Fam Physician. 2000;62(12):2613–2622. Viitattu 30.8.2020 <https://www.aafp.org/afp/2000/1215/p2613.html>
- Pawson, R. & Tilley, N. 2007. Realistic evaluation. SAGE Publications. Great Britain.
- Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluointia tekijöille ja tilaajille. Tammer-Paino Oy. Tampere 2001.
- Tervonen, H. 2020. Avustusten määrä pienenee ensi vuonna, loppuuko järjestötoiminta? Blogi-kirjoitus. Viitattu 31.8.2020 <https://www.stea.fi/-/avustusten-maara-pienenee-ensi-vuonna-loppuuko-jarjestotoiminta-#f1d9f0b>
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere. 2.painos.
- Vaikuttavaa aikuissosiaalityötä – arviointimalleista mittareihin. Kivipelto, Minna, Blomgren, Sanna, Karjalainen, Pekka & Saikkonen, Paula (toim.) Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. Terveystyön ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 8/2013. Hel-



- sinki, Finland 2013. Verkkojulkaisu. Katsottu 30.8.2020 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104473/URN\\_ISBN\\_978-952-245-864-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104473/URN_ISBN_978-952-245-864-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valkeinen, H. Anttila, H. Paltamaa, J. 2014. Opas toimintakyvyn mittarin arviointiin TOIMIA-verkostossa. Julkaisija Thl. Viitattu 23.8.2020 [https://thl.fi/documents/974257/1449823/Mittariopas\\_VALMIS\\_090614+%282%29.pdf/b53595b9-15b8-4fa3-8765-23cd9221de8f](https://thl.fi/documents/974257/1449823/Mittariopas_VALMIS_090614+%282%29.pdf/b53595b9-15b8-4fa3-8765-23cd9221de8f)
- Vartiainen, P. 2007. Monitahoarvioinnin periaatteet ja prosessit. Teoksessa Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. (toim.) Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi, 2007. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2007.
- Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 26.1.2020.
- Virtanen, P. 2007. Arviointi, Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Edita Prima. Helsinki
- 36-Item Short Form Survey Instrument (SF-36) RAND 36-Item Health Survey 1.0 Questionnaire Items. Viitattu 30.8.2020 [https://www.rand.org/health-care/surveys\\_tools/mos/36-item-short-form/survey-instrument.html](https://www.rand.org/health-care/surveys_tools/mos/36-item-short-form/survey-instrument.html)

Voitto Kuosmanen

## Hyvän tekemisen ja maailman parantamisen etiikka

**Asiasanat:** Etiikka, tietoisuus, ihmiskäsitys, maailmankuva- ja katsomus, kestävä kehitys, sosiaalipedagogiikka

Miksi ihmiset leipääntyvät työhönsä? Miksi monet ihmiset kynnistyvät? Miksi työstä – elämästä – katoaa merkitys, mieli ja mielekkyys? Paljon kysymyksiä, joihin vastaaminen vaatisi pidemmän tovin. Noihin kysymyksiin on tässä tarkoitus etsiä vastauksia etiikan suunnasta. Kaikkea työtä, erityisesti sosiaali- ja terveysalan työtä, säännellään ja ohjeistetaan paljon. Palvelun laatu edellyttää eettistä toimintaa. Asiakkaalla on oikeuksia, joita tulee kunnioittaa. Lisäksi jokaisella ammatilla on omat eettiset ohjeensa, joiden mukaan tulee toimia. Eikö nuo jo riitä lääkkeiksi kynnistymistä ja leipääntymistä vastaan? Ammattien etiikoista on sanottu, että ne ovat kermaa, joilla ammatit kuorrutetaan, tehdään niistä hyväksyttäviä, ehkä vähän brändätäänkin. Tarvitaanko eettisen kuorrutuksen lisäksi jotain lisää?

Riittämättömyys, turhautuminen ja väsyminen voivat nakertaa hyvin toimimisen etiikkaa myös siitä syystä, että organisaatioista ja instituutioista on kehittynyt Max Weberin (1864–1920) kuvaamia rautahäkkeitä, joiden toiminta perustuu puhtaasti päämäärähaikuiseen tehokkuuteen, rationaaliseen laskelmointiin ja kontrolliin. Toinen pohtimisen arvoinen autonomian menettämistä ja vieraantumisen kokemuksta vahvistava asia voi liittyä siihen, että teolliskapitalistisena aikana teknologinen rationaalisuus on ottanut ihmiset pihteihinsä, antamatta heille mahdollisuutta kulkea ”omissa saappaissa”, ajatella toisin ja toimia toisin. Teknologisen imperatiivin mahdista kirjoitti Georg Henrik von Wright (1916–2003). Kolmas mahdollinen selitys hyvän elämän tavoittelusta vieraantumiseen voi liittyä siihen, että ihmisen yläpuolelle asettuneet – ideologiat, valtio, uskonnot, raha ja markkinat – ovat miehittäneet ihmisen ajattelun ja toiminnan, asettaneet ihmiselle yleispätevyyden vaatimuksia, laittaneet ihmisen laatikkoon ja marssimaan toisten ihmisten kanssa samassa tahdissa. Vaikka ihmisen pyrkimys on tehdä hyvää ja toimia oikein, se ei ole mahdollista oman elämänsä sivustakatsojaksi asettuneelle ihmiselle, jonka elämä leimaa vierauden tunne maailmassa olemisessa. Tästä kirjoitti Simone Weil (1909–1943). (Ks. Weber, 1980; Wright, 1996; Kuosmanen 2018; 2020, 28-40.)

Vaikka etiikka kuinka hyvin kuorrutetaan tai se sanoitetaan hunajaisille huulille, se ei vielä riitä perustaksi hyvin toimimiseen, saati kokemukseen hyvin toimimisesta. Ihmisen luovuuden tuhoavissa rautahäkeissä, teknologisen järjen – imperatiivin – pihdeissä tai oman elämänsä sivustakatsojana on vaikea kokea itsensä arvokkaaksi, kunnioitetuksi, tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Etiikka toteutuu arjessa, käytännössä, siellä missä ihmiset kohtaavat. Tässä tekstissä lähden etsimään etiikkaa, joka antaisi ihmiselle avaimet rautahäkkien ovien aukaisemiseen, irtautumaan teknologisen imperatiivin pihdeistä ja esittämään elämänsä pääroolia 2020-luvun kestävän kehityksen näyttämöllä yhdessä toisten pääroolin esittäjien kanssa

## Tieto ja tietoisuus toiminnan perusta

Pitkä trendi ihmiskunnan kehityksessä on ollut tiedon, ja samalla tietoisuuden, aseman vahvistuminen ihmisen toiminnan perustana. Kun tieteen tuottaman tiedon tuotanto on kasvanut, yhä useammat ihmiset ovat päässeet osalliseksi tiedosta. Suomessa astui voimaan vuonna 1921 yleinen oppivelvollisuus, joka avasi portit tietoon kaikille seitsemän vuotta täyttäneille lapsille. Vuoden 1972 peruskoululain voimaantulon jälkeen avautuivat asteittain kaikki portit tietoon ja sivistykseen peruskoulusta korkeakouluihin saakka kaikille kansalaisille riippumatta heidän sosiaalitaloudellisesta taustastaan. Väestön sivistys- ja koulutustaso alkoi nousta. Vuonna 2019 lähes kolmannes väestöstä oli korkeakoulutettuja (Suomen virallinen tilasto).

Maaginen tieto ja siihen perustunut tietoisuus on saanut väistyä tutkitun tiedon ja kriittisen tietoisuuden tieltä. 2020-luvulla elävät suomalaiset voivat perustaa aiempia sukupolvia paremmin kaiken toimintansa tietoon. Tieto on avain tietoisuuteen ja ovi eettisesti kestävään toimintaan. Seuraavassa taulukossa kuvaan tietoisuuden tasoja.

**Taulukko 1. Tietoisuuden tasot** (Freire 2005; 2007; Hannula 2000; Kuosmanen 2020, 60; Suoranta 2005)

TIETOISUUDEN TASO	KUVAUS
<b>Taso 4</b> Kriittinen transitiivinen tietoisuus: (itseohjautuva ja tutkiva suhde todellisuuden ilmiöihin)	Ihminen vapautuu "kainalosauvoista". Hän uskaltaa arvioida tilanteet uudelleen ja uskaltaa ottaa vastuun valinnoistaan. Hän tekee valinnat realistisen arvioinnin perustalta; hylkää huonon ja valitsee hyvän. Hän ottaa käyttöön ne tiedot ja taidot, jotka auttavat häntä aidosti ymmärtämään, arvioimaan, tulkitsemaan ja muuttamaan yhteiskuntaa, sen rakenteita ja toimintaa. ⇒ Ihminen vapautuu kriittiseksi toimijaksi ja persoonaksi.
<b>Taso 3</b> Fanaattinen tietoisuus: (muotojen ja sääntöjen seuraamista)	Ihminen seuraa toisten asettamia polkuja ja normeja. Hän takertuu ylhäältä annettuihin muotoihin (teoriat, mallit, lait, ohjeet, muoti tms.) kuin ne olisivat omia valintoja. Varmuus perustuu "pakenemiseen" muotoihin ja sääntöjen seuraamiseen. ⇒ Ihminen vapautuu vahvoihin rooli-identiteetteihin.
<b>Taso 2</b> Naivi transitiivinen tietoisuus: ("musta tuntu")	Ihminen ei innostu ottamaan selvää asioista. Hän toimii musta tuntu-perustalta. Hän yksinkertaistaa asioita. Uteliaisuus ja kriittinen ote puuttuvat. ⇒ Ihminen vapautuu ulkoa tarjotun lumoon.
<b>Taso 1</b> Maaginen tietoisuus: (kohtalo ohjaa)	Ihmisen suhde ja asenne todellisuuteen ovat "taianomaisia". Hänen elämäänsä ohjaillaan ulkopuolelta. Hän ei kyseenalaista asioita vaan alistuu ja sopeutuu. ⇒ Ihminen elää uskomusten maailmassa.

Yhteiskunnassa eettiseen toimintaan riittää, että ihminen ei toiminnassaan riko lakia, noudattaa sääntöjä ja ohjeita – toimii kasvottomana kuin kuka tahansa. Jotta ihminen voisi vapautua fanaattisesta tietoisuudesta ja ulkopuolisesta holhouksesta, hänen tulisi saavuttaa ajattelussaan ja toiminnassaan kriittisen tietoisuuden taso. Eettisenä toimijana hänen tulisi tehdä parhaansa, jotta ne ihmiset, joiden kanssa hän toimii, voisivat myös vapautua kriittisiksi toimijoiksi ja persooniksi.

Eettisen toiminnan ohjaksiin tahtovan on ratkaistava aluksi, asettuuko hän toisen ihmisen rinnalle vai seisooko häntä vastapäätä? Jos ihminen tahtoo eettiseksi toimijaksi, hänen tulee ymmärtää, että ihmiset kulkevat yhteistä matkaa ja matkalla he koettavat auttaa toinen toistaan löytämään tien hyvään elämään. (vrt. Lindqvist 1995, 79–81; 1985.) Mitä tapahtuu, kun ihmiset kohtaavat? Mitä tarvitaan kriittisen arvioinnin kestävään etiikkaan? Ensin on katsottava, mitä metavalintoja kohtaamisen taustalle – ikään kuin kallioksi, jonka päällä toimija seisoo – ihmisen on hyvä aluksi tehdä?

## Kohti kestävää moraalialia ja etiikkaa

Ihminen tekee aina, tietoisena tai tiedostamatta, valintoja eettisen toimintansa taustalle. Ihmiskäsitys, maailmankuva ja -katsomus värittävät ja virittävät jokaisen ihmisen ajattelua ja toimintaa. Koska ihminen on mahdollisuus hyvään ja pahaan, eräänlainen taivaan ja helvetin avioliitto, ihminen myös valitsee, mitä hän ajattelussaan ja toiminnassaan suosii: Ravitseeko hän itsessä ja toisissa yö- vai päiväominaisuuksien kasvua – inhimillistymistä vai epäinhimillistymistä?

Ihmisen on ratkaistava elämässään myös yksilöllisen ja yhteisöllisen välinen dilemma – kuinka kasvaa persoonaksi, joka omalla toiminnallaan edistää hyvän vahvistumista omassa ja toisten elämässä, yhteisöissä ja yhteiskunnassa? Tähän liittyy myös seuraava eettistä toimintaa virittävä valinta: Haluanko nähdä ihmiset samassa kuvassa vai eri kuvissa? Haluanko vahvistaa ihmisten kuulumisen kokemusta yhteiseen tarinaan vai individualistiseen/egoistiseen tarinaan?

Ihmisen elämässä on aina läsnä hyvä ja paha, oikea ja väärä sekä totuus ja valhe. Mikään ei ole täysin hyvää. Usein valhe pukeutuu totuuden kaapuun, hyvä myy kasvonsa pahalle... (Esim. Lindqvist 1990; 2002; vrt. Badiou 2004.) Tässä ei ole mahdollista lähteä noiden asioiden perusteellisempaan tutkiskeluun ja pohdiskeluun. Otan lähtökohdaksi sen, että ihmisellä on mahdollisuus valita suunta, mihin hän haluaa itse kulkea ja mihin suuntaan hän haluaa matkakumppaniensa kanssa kulkea. Ihmiskunta on selviytynyt tähän asti, koska ihmisten keskinäisessä toiminnassa hyvyys on ollut sitkaampi kuin pahuus, ja koska ihmiset ovat tahtoneet toimia yhdessä elämän jatkuvuuden kannalta tärkeiden päämäärien eteen (Bregman, 2020; Hallamaa, 2017). Eettisesti kestäväään suuntaan lähdetään toimimaan silloin, kun tehdään seuraavia tietoisia valintoja:

- Ihmiskäsitys: *Ihminen on hyvä ja hän pyrkii toiminnassaan toteuttamaan hyvää ja edistämään inhimillisyyttä.*
- Elämän tarkoituksellisuuden, merkityksellisyyden ja mielekkyyden toteutuminen: *Ihminen haluaa kehittää kykyjään ja taitojaan sekä tulla persoonaksi, joka haluaa antaa parhaan itsestä yhteiseksi hyväksi.*
- Käsitys hyvästä yhteiskunnasta: *Hyvä yhteiskunta on sellainen, missä ihminen voi nähdä itsensä samassa kuvassa toisten ihmisten kanssa, missä hän kirjoittaa omaa, ihmisen ja ihmiskunnan tarinaa yhdessä toisten ihmisten (ja luonnon) kanssa.*

Kuviossa 1. hahmottelen, millaisia eettisiä virityksiä ja intohimoja edellisten valintojen perustalta alkaa syntyä:



**Kuvio 1.** Etiikan virittelyä ihmiskäsitysten ja maailmankatsomusten perustalle.

Jotta hyvä toteutuisi ihmisen elämässä, ihmisen täytyy ratkaista yksilöllisten tarpeidensa ja pyrkimystensä toteutuminen yhteisen hyvän toteutumiseen. Keskeyttämällä pelkästään omiin tarpeisiinsa ja pyrkimyksiinsä, ihmisestä provosoituu helposti esiin egoisti, joka harhailee ilman suuntaa taivaan ja helvetin maisemissa. Omiin tarpeisiinsa ja haluihinsa keskittyvä ihminen voi joutua myös onnellista elämää tavoitellessaan umpikujaan; onnellinen elämä ei tahdo asettua itseen ja omiin huoliin syventyvän ”halu-automaatin” ihon alle (Airaksinen, 2015).

Yksilöllisyyttä korostava ihmiskäsitys suuntaa maailman näkemiseen – pahimmillaan – yksilöiden välisenä kilpailu- ja taistelukenttänä. Vaikka minä on monille hyvin rakas, kilpa- ja taistelukentille ei kestävää eettistä toimintaa tahdo kehkeytyä. Kun kääntää katseen itsestä ulospäin, alkaa nähdä ja kokea sen, kuinka kaikki mikä on merkityksellistä, muodostuu ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Sen ymmärtäminen, että yksilön paras toteutuu vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa, suuntaa maailman näkemiseen yhteisenä tarinana, jonka kirjoittamisessa yksilöllä on tärkeä ja vastuullinen tehtävä. Siinä, että ihminen saa esiin parhaan itsestään ja ymmärtää antaa parhaan itseltään yhteiseksi hyväksi, ovat kasvamaan saattajat – isät ja äidit, mummot ja vaarit, opettajat, poliitikot... – tärkeän tehtävän vierellä (Kuosmanen 2020).

Kun ihmisten kohtaamista virittävät ikään kuin taustalle tehdyt valinnat on tehty, on hyvä kohdistaa katse ihmisten lihalliseen kohtaamiseen, arkeen, sinne, missä ihmiset luovat merkityksiä elämäänsä ja missä kaikki merkityksellinen tapahtuu.

## **Kun ihmiset kohtaavat**

Edellä tulikin jo selväksi, mille perustalle etiikkaa on hyvä rakentaa ja mihin suuntaan käytännön toiminnassa on hyvä kulkea, jos haluaa rakentaa toimintaansa kestäväälle perustalle.

Sanotaan, että kun ihmiset kohtaavat, läsnä on aina joku kolmas. Tiedetään, että kun ihminen saa yhteyden tuohon mystiseen kolmanteen, se alkaa määrittää hänen tekojaan ja kokemuksiaan, hänen moraaliaan. Ihminen on kokenut kolmannen läsnäolon luonnossa, uskonnoissa ja ideologioissa. Jokainen, joka on kokenut vahvasti kolmannen läsnäolon, hänen jokaisessa ajatuksessaan, puheessaan ja teossaan näkyy ja kuuluu tuo mystinen – pyhyiden – kokemus. (Kuosmanen 2012a, 4; vrt. Bahtin 1981; 1991.)

Kun ihmiset kohtaavat, mikä on se mystinen kolmas? En ryhdy mystifioimaan tuota kolmatta. Ajattelen, että kolmas on jotakin sellaista, mikä yhdistää ihmisiä, saa heidät tavoittelemaan jotain arvokasta ja merkityksellistä keskinäisessä toiminnassaan. Kun ihmisiä kutsuu yhteen jokin hyvin arvokas ja merkityksellinen, sellainen, joka tekee heidän ajatuksistaan ja teoistaan – koko heidän elämästään – merkityksellisiä ja arvokkaita, voidaan alkaa puhua pyhyiden kokemisesta ”lihallisessa” mielessä. Kolmannen läsnäolo ja pyhyiden kokemus ihmisen keskinäisessä kohtaamisessa avaavat portit eettisen toiminnan ymmärtämiseen.

Kun ihmiset kohtaavat, he asettuvat toistensa vierelle ja ryhtyvät dialogiin. Dialogi on kahden tai useamman henkilön välistä vuoropuhelua. Sana dialogi juontuu kreikan kielen sanoista dia ja logos. Logos tarkoittaa järkevää ja mielekästä puhetta. Dia tarkoittaa kautta tai lävitse. Dia-logos tarkoittaa merkityksen tai ymmärryksen virtausta keskustelijoissa. Dialogissa vuoropuhelun osapuolet antavat parasta itsestään. Dialogia virittää aito kiinnostus toisen ihmisen ajatuksiin, tunteisiin, asioihin, jotka elämässä ovat hyvin ja jotka eivät ole niin kovin hyvin. Dialogi perustuu toisten kunnioitukseen ja arvostamiseen. Se on hyvää vuoropuhelua ja yhdessä ajattelua. Dialogi edellyttää osapuolilta kykyä kuunnella, kykyä puhua, kykyä katsoa sanojen taakse ja kykyä havainnoida tunteita. Dialogi avaa mahdollisuuksia osallisuuteen ja kehittää yhteisöjä. (Arnkil & Seikkula 2015; Bahtin 1981; Buber 1993; Seppälä & Kuosmanen 2015.)

Kun ihmiset asettuvat dialogiin, alkavat oivallukset, merkitykset ja keskinäinen ymmärrys virrata keskustelijoiden välillä. He alkavat tuottaa tietoa (Logos), joka auttaa heitä ymmärtämään, mitä on tapahtunut ja tapahtumassa, ja mitä johtopäätöksiä tiedon perusteella voisi tehdä?

Dialogissa osapuolet sitoutuvat hyväntahtoisuuden periaatteeseen. He haluavat suoda toisilleen hyvää. He tunnustavat toistensa toimijuuden (Hallamaa 2017, 280–281). Ensikohtaamisesta lähtien alkaa muotoutua keskinäisen toiminnan eettiset periaatteet (Ethos), jotka kehittyvät ja syvenevät dialogin edetessä. Silloin, kun toistensa ainukertaisuuden, arvokkuuden ja ihmisyyden tunnustavat ja tunnustavat ihmiset kohtaavat, kohtaamisissa toimintaa motivoiva henki (Pathos) alkaa virittyä, vahvistuu ja syvenee kohtaamisten myötä. (Kuosmanen 2020, 10; vrt. Aristoteles 1997.) Ihminen herää eloon ja innostuu siitä, mitä hän tekee. Työstä ja toiminnasta tulee mielekästä ja merkityksellistä. Pian dialogin osapuolet huomaavat antavansa parasta itsestään toisilleen sekä yhteiseksi hyväksi. Dialogin osapuolet pääsevät ikään kuin ”samalle kartalle”. Seuraavassa kuviossa havainnollistan eettisen toiminnan virittymistä hyvän toteutumiseen suuntaavassa ihmisten kohtaamisessa.

Kuviossa 2. havainnollistan eettisen toiminnan virittymistä ihmisten kohtaamisessa.



**Kuvio 2.** Logos, ethos ja pathos ihmisten dialogisessa kohtaamisessa.

Löytyikö kolmas? Tuliko pyhyiden kokemus? Löytyi ja tuli, mikäli kohtaamisen osapuolet 1) haluavat edistää kaikkea sitä hyvää, mikä ihmisessä on, 2) oivaltavat, että merkityksellisyys ja mielekkyys toteutuu elämässä silloin, kun ihminen haluaa antaa parhaan itsestä yhteiseksi hyväksi sekä 3) tuntevat olonsa kotoisaksi yhteiskunnassa, missä ihmiset mahtuvat samaan kuvaan toisten ihmisten kanssa, ja missä he voivat kirjoittaa tarinaa yhdessä toisten ihmisten kanssa. Nämä valinnat luovat perustan dialogin onnistumiselle, sellaisen dialogin, joka tuottaa yhteiselon järjestämiseen tarvittavan tiedon, arvokkaan ja kunnioittavan kohtaamisen etiikan sekä motivaation, hengen ja innostuksen toimintaan. Siellä, missä ihmiset antavat parasta itsestään keskinäiseen kanssakäymiseen, missä ihmiset löytävät tarkoituksen ja merkityksen toiminnalleen – elämälleen –

antamalla parhaan itsestään hyvän palvelukseen, mystinen kolmas ja maaginen pyhyys voivat tulla, ja tulevat, eläväksi lihaksi.

## **Etiikka 2021–2xxx**

Tarkastelussa olen tuonut esiin eettisen toiminnan idean ja mallin, joka käytännön toiminnassa voisi toimia ennaltaehkäisevänä sekä parantavana ”lääkkeenä” leipääntymiseen, turhautumiseen ja kyynistymiseen niin työssä kuin muussa inhimillisessä toiminnassa. Lääke ei ennaltaehkäise eikä paranna vaivaa, jos ihminen joutuu olemaan oman elämänsä sivustakatsojana, elämään laatikoissa tai kalistelemaan rautahäkkin kaltevia. Aika, arvot ja identiteetti -julkaisussani (Kuosmanen 2020) olen päättänyt siihen johtopäätökseen, että sellaisen kulttuurin aika, jolloin yhteiskunnan vakaus ja jatkuvuus turvattiin pitämällä ihmisiä ’rautahäkeissä’, on ohi. Kulttuurin muutoksen pitkä trendi on ollut dialogisen kulttuurin, avoimen, keskustelevan – kommunikatiivisen – yhteiskunnan vahvistuminen. Ihmisten väliin rakennetut raja-aidat ovat madaltuneet, poistuneetkin, ja ihmisiä samaan tarinaan yhdistävä kukatahantisuus-ajattelu on vahvistunut. (Ks. Ojankangas 2002.) Ihminen on saanut äänen, jota hän voi käyttää hyvän tekemiseen ja maailman parantamiseen dialogissa toisten ihmisten kanssa.

Eettisen toiminnan ytimessä on se, miten tapahtuu ihmisten välinen kohtaaminen ja mitä kohtaaminen saa liikkeelle kohtaamisen osapuolissa, kulttuurissa, yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Tämä saa etiikan konstruoijan ajatukset suuntautumaan sosiaalipedagogiikkaan, jonka tavassa ajatella ja toimia em. asiat ovat vahvasti mukana. Voisiko kestävä toiminnan perustaksi etsimäni etiikka asettua sosiaalipedagogisen ajattelun ja toiminnan perustoille? Nivala ja Ryyänen (2019, 337–338) sisällyttävät sosiaalipedagogiseen tapaan ajatella ja toimia seuraavia asioita: Sosiaalipedagogiikka katsoo yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan suuntaan kasvun ja kasvatuksen näkökulmasta. Sosiaalipedagoginen toiminta on dialogista ihmisten kohtaamista, jossa on tavoitteena herätellä ihmisen kasvu- ja kehityspotentiaaleja sekä mahdollistaa ihmisen inhimillinen kasvu ja kehittyminen. Ihmisestä tulee se, mitä hän voi olla – ihminen kasvaa täyteyteensä ja ainukertaiseksi persoonaksi – yhteisöissä ja yhteisöllisesti, siksi häntä tuetaan osallisuuteen, yhteiselämään ja rakentavaan vuorovaikutukseen. Ihminen elää yhteyksissä, siksi häntä tuetaan reflektiiviseen, vastuulliseen ja eettiseen ympäristö- ja maailmasuhteeseen. Jotta hänestä tulisi aktiivinen ja vastuullinen toimija, häntä tuetaan kasvuun omana itsenä sekä rakentamaan aitoja yhteisöllisiä suhteita sekä kasvamaan yhteiskunnan jäseneksi, joka haluaa ja osaa elää yhdessä toisten kanssa, pitää toisista huolta sekä rakentaa yhdessä inhimillisempää yhteiskuntaa ja ekologisesti kestävä elämän edellytyksiä. Sosiaalipedagoginen ajattelu ja toiminta perustuu, ja suuntaa, sellaisen yhteiskunnan vahvistumiseen, missä tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja luovuttamaton ihmisarvo muodostavat lähtökohdan hyvään yhteiselämään.

Teen edellisestä sosiaalipedagogisen ajattelun ja toiminnan kuvauksesta seuraavan johtopäätöksen: Edellä hahmottelemani etiikka, jossa ihmiset asettuvat dialogiin, yhdessä tutkivat, kasvavat ja kehittyvät hyvän toteutumisen edistäjiksi, niin omassa elämässään kuin kanssakulkijoiden elämässä, ja ryhtyvät yhteiskunnan ja kulttuurin aktiiviksi kehittäjiksi, asettuu luontevasti dialogiin sosiaalipedagogisen ajattelu- ja toimintatavan kanssa.

Sosiaalipedagogiikan perustalle virittyvä etiikka on ollut, enemmän tai vähemmän äännekkäästi, läsnä suomalaisessa kulttuurissa viimeistään siitä asti, kun Paulo Freiren ajattelu tuli suomalaisiin kyliin 1970-luvulla. Noista ajoista kulttuuri on edelleen kehittynyt dialogiseen ja kommunikatiiviseen suuntaan (Kuosmanen 2012b; 2016; 2017, 121-129, 145-150; 2019; 2020) ja luonut edellytyksiä etiikalle, jonka perustalta sosiaalisesti, kulttuurisesti, taloudellisesti, poliittisesti ja ekologisesti kestävä toiminta voisi vahvistua.

Uskon, että sosiaalipedagogisen ajattelun perustalle virittyvä kestävä kehityksen etiikka vahvistuu edelleen ihmisten ajattelussa ja toiminnassa 2020-luvulla siitäkin huolimatta, että sosiaalipedagogista ajattelua, toimintaa ja etiikkaa haastavat piilossa olevat vaikutusvaltaiset politiikan ja talouden autoritaarisen ja teknokraattisen vallan eliitit (vrt. Fenton & Titley 2015) sekä vahvan kannatuksen politiikassa saaneet avoimesti ihmisarvoa, ihmisoikeuksia sekä oikeusvaltioperiaatteita polkevat populistiset, fundamentalistiset ja natsihenkiset poliittiset liikkeet.

## Kirjallisuus

- Airaksinen, T. 2015. Halun vallassa: onnellisuutta etsimässä. Helsinki: Arktinen Baanaani.
- Aristoteles 1997. Retoriikka. Runousoppi. Helsinki: Gaudeamus.
- Arnkil, T. E. & Seikkula, J. 2015. "Nehän kuunteli meitä!" - dialogeja monissa suhteissa. Helsinki: THL.
- Badiou, A. 2004. Etiikka. Essee pahan tiedostamisesta. Helsinki: Apeiron Kirjat.
- Bahtin, M. 1981. The Dialogic Imagination. Four essays by M. M. Bakhtin. Toim. Michael Holquist. Austin: University of Texas Press.
- Bahtin, M. 1991. Dostojevskin poetiikan ongelmia. Helsinki: Orient Express.
- Bregman, R. 2020. Hyvän historia. Ihmiskunta uudessa valossa. Jyväskylä: Atena.
- Buber, M. 1993. Minä ja Sinä. (Ich und Du, 1923.) Porvoo Helsinki Juva: WSOY.
- Fenton, N. & Titley, G. 2015. Mourning and longing: media studies learning to let go of liberal democracy. *European Journal of Communication* 30(5): 554–570.
- Freire, P. 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Freire, P. 2007. Pedagogy of Oppressed. New York: Continuum.
- Hallamaa, J. 2017. Yhdessä toimimisen etiikka. Helsinki: Gaudeamus.
- Hannula, A. 2000. Tiedostaminen ja muutos Paulo Freiren ajattelussa. Systemaattinen analyysi Sorrettujen pedagogiikasta. Helsingin yliopisto, kasvatustieteen laitos, tutkimuksia 167, 2000. Hakupäivä 29.12.2021 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/19830/tiedosta.pdf?sequence=4>
- Kuosmanen, V. 2012a. "Because I'm worth it" – puhe, ihmisenä oleminen ja pyhyden kokeminen. *AGON NRO 36 (4/2012)*, 11 VSK. Pohjoinen Filosofiyhdistys AGON ry. 3–6. Hakupäivä 29.12.2021 <https://abcdocz.com/doc/3471104/4-2012---lapin-yliopisto>
- Kuosmanen, V. 2012b. Yhteiskunnan muutos haastaa palvelut, asiantuntijuuden ja asiakkuuden rakentamaan sosiaalipedagogiselle perustalle julkaisussa *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2012. 13. vuosikerta*. Kuopio: Suomen sosiaalipedagoginen seura ry. 133–144.
- Kuosmanen, V. 2016. Paulo Freire tuli kylään – Ja muusta sosiaalipedagogisen ajattelun ja toiminnan alkukynnöstä Suomessa. Blogi 7.1.2016. Suomen sosiaalipedagoginen seura. Hakupäivä 29.12.2021 <http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/paulo-freire-tulikylaan/>
- Kuosmanen, V. 2017. Kaamoksen jälkeen kevät–Katseita muutoksen maisemiin. Kemi: Nordbooks.
- Kuosmanen, V. 2018. Simone Weil in inspiroimia ajatuksia eettiseksi kasvamiseen, hyvän toteutumiseen ja sosiaaliseen silloittumiseen 6. aallon (2010–2050) yhteiskunnassa. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2018*. Kuopio: Suomen sosiaalipedagoginen seura ry. 95–104. Hakupäivä 29.12.2021 <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/77439/38589>
- Kuosmanen, V. 2019. Sosiaalipedagoginen käytäntötutkimus. Julkaisussa Leena Viinämäki (toim.) *Sosiaalialan käytäntötutkimus – Seitsemän retkeä sosiaalialan käytäntötutkimukseen*. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja, B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 21/2019. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. 57–64. Hakupäivä 29.12.2021 <https://www.theseus.fi/handle/10024/267952>
- Kuosmanen, V. 2020. Aika, arvot ja identiteetti – Itseohjautuminen ja tutkiva oppiminen 2020-luvun kestävä kehityksen näyttämöllä. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja,



- Sarja D. Muut julkaisut 3/2020. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Hakupäivä 29.12.2021 <https://www.theseus.fi/handle/10024/349263>
- Lindqvist, M. 1985. Ammattina ihminen, hoidon etiikasta ja arvoista, Helsinki: Kustannusyhtiö Otava.
- Lindqvist, M. 1990. Auttajan varjo. Helsinki: Kustannusyhtiö Otava.
- Lindqvist, M. 1995. Mieli vai tarkoitus. Helsinki: Kustannusyhtiö Otava.
- Lindqvist, M. 2002. Hyvä, paha ja pyhä. Helsinki: Kustannusyhtiö Otava.
- Nivala, E. & Ryyänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka – Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.
- Ojakangas, M. 2002. Kenen tahansa politiikka: Kohti ulossulkematonta demokraattista yhteisöä. Paradigma-sarja. Tutkijaliiton julkaisu 103. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Seppälä, L. & Kuosmanen, V. 2015. Ilkeitä ongelmia ja orastavia ratkaisuja. Julkaisussa Heidi Pyyny (toim.) Kosmosblues – Tuplana tai triplana opetuksessa. Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. raportit ja selvitykset 23/2015. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. 61–75. Hakupäivä 29.12.2021 <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=4d718300-c65d-43cb-8ad0-9389d3cb3938>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön koulutusrakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-4586. 2019. Helsinki: Tilastokeskus. Hakupäivä 29.12.2021 Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/vkour/2019/vkour\\_2019\\_2020-11-05\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vkour/2019/vkour_2019_2020-11-05_tie_001_fi.html)
- Suoranta, J. 2005. Radikaali kasvatus. Helsinki: Gaudeamus.
- Weber, M. 1980. Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Juva: WSOY.
- Weil, S. 2007. Juurtuminen. Alkusoitto ihmisvelvollisuuksien julistukselle. (Alkuperäisteos L'enracinement, 1949.) Tampere: Eurooppalaisen filosofian seura ry.
- Wright, G. H. von 1996. Ihminen kulttuurin murroksessa. Helsinki: Kustannusyhtiö Otava.

## **Kirjoittajat**

*Stina Helenius*

Sosionomi (ylempi AMK), sosiaalialan osaamisen johtaminen -koulutus, Lapin ammatti-  
korkeakoulu

*Hanna Hermunen*

Sosionomi (ylempi AMK), sosiaalialan osaamisen johtaminen -koulutus, Lapin ammatti-  
korkeakoulu

*Voitto Kuosmanen*

YTM, lehtori 1.1.2021 eläköitynyt, sosiaalialan koulutus, Lapin ammattikorkeakoulu

*Ulla Lassila*

Sosionomi (ylempi AMK), sosiaalialan osaamisen johtaminen -koulutus, Lapin ammatti-  
korkeakoulu

*Riitta Nahkiaisola*

Sosionomi (ylempi AMK), sosiaalialan osaamisen johtaminen -koulutus, Lapin ammatti-  
korkeakoulu

*Pauliina Pyykölä*

Sosionomi (ylempi AMK), sosiaalialan osaamisen johtaminen -koulutus, Lapin ammatti-  
korkeakoulu

*Kaija Salmirinne*

Sosionomi (ylempi AMK), sosiaalialan osaamisen johtaminen -koulutus, Lapin ammatti-  
korkeakoulu

*Leena Viinamäki*

YTT, laillistettu sosiaalityöntekijä, yliopettaja, sosiaalialan koulutus, Lapin ammattikor-  
keakoulu

**Kahdeksan ekskursiota sosiaalialan eettisiin kysymyksiin** on artikkelijulkaisu, jossa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa suorittavat opiskelijat ovat tuottaneet tietoa työelämän kehittämiseen sosiaalialan toimintaan liittyvistä eettisistä kysymyksistä.

Artikkeleissa pohditaan eettisiä kysymyksiä maahanmuuttajien sosiaalipalveluiden, lastensuojelun sijaishuollon laadun, työyhteisön työhyvinvointijohtamisen, Kelan asiakkuusvastaavapalvelun kehittämisen näkökulmista etiikan filosofisia kysymyksiäkään unohtamatta.

Julkaisu on oivallinen esimerkki ammattikorkeakoulussa toteutuvassa TKI-toiminnasta ja siihen liittyvästä opetuksesta – myös yksittäiset opintosuoritukset voivat tuottaa työelämässä ja hyvinvointipalvelujen kehittämisessä tarvittavaa tietoa – tällä kertaa sosiaalialan TKI-etiikan näkökulmasta.

**LAPIN AMK**<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences

[www.lapinamk.fi](http://www.lapinamk.fi)

ISBN 978-952-316-420-8