

# Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö

Pirjo Suontausta

OPINNÄYTETYÖ  
Syyskuu 2020

Sosionomin tutkinto-ohjelma

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosionomin tutkinto-ohjelma

SUONTAUSTA, PIRJO:  
Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö

Opinnäytetyö 74 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Syyskuu 2020

---

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä tietoa sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöstä kunnan sosiaali- ja perhepalveluissa eri tiimien välillä. Tavoitteena tutkimuksessa oli tehdä näkyväksi työntekijöiden toimivia ja onnistuneita käytännön kokemuksia työparityöstä sekä toiveita ja odotuksia tiimien väliseen työparityöhön. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, mihin asiakasprosessin vaiheeseen kokemukset ja toiveet liittyivät.

Tutkimus oli luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen, ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin verkkokyselyä. Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Tutkimuksen kohteena oli kunnan sosiaali- ja perhepalveluiden tiimit. Kyselylomake lähetettiin sähköpostilla kaikille työntekijöille, ja heistä 13 vastasi kyselyyn Opinnäytetyön aineiston analysointiin käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimustuloksista voidaan todeta, että työparityötyöskentely perhetyön prosessin aikana on toimivinta silloin, kun sille on olemassa sovittu toimintamalli, jossa on sovittu työnjaosta sekä yhteydenpidosta työparin välillä. Työparityölle ei ollut tällä hetkellä yhteistä toimintamallia. Työparityön tuloksena nähtiin työn laadun ja tuloksellisuuden parantuminen, joka koettiin itselle tärkeäksi asiaksi. Kehittämiskohteena tutkimuksen perusteella voisi olla rakenteiden luominen työparityölle. Jatkotutkimuksena voitaisiin tutkia työparityön hyötyjä asiakasnäkökulmasta.

---

Asiasanat: parityöskentely, sosiaalityö, perhetyö, sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat

## **ABSTRACT**

### **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

SUONTAUSTA, PIRJO:  
Cooperation between a Social Instructor and a Social Worker

Bachelor's thesis 74 pages, appendices 4 pages  
September 2020

---

The purpose was to collect information about the cooperation of a social supervisor and a social worker in municipal social and family services (between different teams). The study aimed to make visible the employees' functional and successful practical experiences of working in pairs, as well as the wishes and expectations for working in pairs between teams. The study also wanted to find out which stage of the customer process the experiences and wishes were related to.

The study was qualitative in nature and the data were collected through an online survey. The data were analysed using content analysis.

The results indicate that cooperation during the family work process is most effective when there is an agreed operating model for it, in which the division of work and communication between the partners have been agreed. Cooperative work improved the quality and productivity of the work, which was perceived as an important issue. For future development, it would be important to create a model and better structures for cooperative work in social and family services. As a further study, the benefits of pair work could be studied from a customer perspective.

---

Key words: cooperation, social work, family work, social worker, social instructor

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	8
	2.1. Kunnan sosiaali- ja perhepalvelut .....	8
	2.2. Perhetyön tiimi .....	10
3	SOSIAALITYÖ .....	13
	3.1. Sosiaalityön historia .....	13
	3.2. Sosiaalityön sisältö.....	13
	3.2.1 Sosiaalityön avohuollon työprosessi.....	16
	3.2.2 Lastensuojelutyö.....	18
	3.2.3 Sosiaalityöntekijän vastuu .....	21
	3.3. Perhetyö.....	22
	3.3.1 Perhetyön määrittelyä eri lakien näkökulmasta .....	23
	3.3.2 Perhetyön sisältö .....	24
	3.3.3 Sosiaaliohjaaja perhetyössä .....	27
4	TYÖPARITYÖ.....	30
	4.1. Toimivan parityön elementtejä .....	32
	4.2. Parityön haasteita .....	33
	4.3. Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö.....	35
	4.4. Kehittämistyö.....	37
5	TUTKIMUS .....	41
	5.1. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....	41
	5.2. Aineiston keruumenetelmä.....	42
	5.3. Tutkimuksen aikataulu ja aineiston analysointi .....	43
	5.4. Aineiston luotettavuus ja eettisyys .....	44
6	TULOKSET .....	46
	6.1. Aineiston keruu .....	46
	6.2. Aineiston analyysi .....	47
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	62
8	POHDINTA .....	65
	LÄHTEET.....	68
	LIITTEET .....	71
	Liite 1. Verkkolomakekysely.....	71
	Liite 2. Sähköposti 1.....	73
	Liite 4. Sähköposti 2.....	74

**LYHENTEET JA TERMIT**

LSL	Lastensuojelulaki
SHL	Sosiaalihuoltolaki

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyö tavoitteena on tuoda näkyville kunnan sosiaali- ja perhepalveluissa sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän kokemuksia työparityöstä. Tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, millaisia hyviä ja toimivia käytännön kokemuksia työparityöstä on ollut ja millaisessa asiayhteydessä. Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparityö on noussut esille työyhteisön keskusteluissa useita kertoja ja halukkuutta tämän kaltaiselle työskentelylle on puheen tasolla ollut. Joitakin sovittuja käytäntöjä on ollut käytössä, mutta tarkempia sääntöjä ja linjauksia ei ole luotu. Tämän kaltaista työskentelymallia ei ole lähdetty kehittämään monien muiden uudistusten vuoksi. Työparityötä tehdään tällä hetkellä omien tiimien sisällä, mutta eri tiimien välillä kokemukset ovat yksittäisiä ja niiden käytännöt ovat työntekijäkohtaisia. Haastavaa on ollut työntekijöiden erilaiset käsitykset ja merkitykset siitä, mitä tämä tiimien välinen työparityö sisältäisi.

Tutkimuksen kohteena on työyhteisö, jossa myös itse työskentelen perhetyöntekijänä. Uudistuksia on ollut paljon viime vuosina ja niitä on tulossa myös tulevaisuudessa. Nyt on todettu tarpeelliseksi tutkia, mitä mahdollinen tiimien välinen työparityöskentely toisi tullessaan. Toive opinnäytetyöni aiheesta tuli esimieheiltäni perhetyön tiiminvetäjältä ja sosiaali- ja perhepalveluiden johtajalta. Lisäksi koen tärkeänä, että opinnäytetyöni voisi olla apuna oman työyhteisön kehittämisessä tuoden näkyville työntekijöiden toiveita ja tarpeita. Tällä hetkellä työparityöskentely on ollut hyvin vaihtelevaa, eikä siitä ole sellaisia toimintamalleja, jotka olisivat aktiivisesti käytössä. Toiminta on muokkautunut jokaisella työntekijällä omannäköisekseen.

Opinnäytetyössäni tutkin onko perhetyön sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityölle tarvetta ja millaista se olisi. Tutkimuksessani kartoitan toimivia ja hyviksi koettuja käytäntöjä sekä odotuksia ja toiveita työparityölle. Vastauksia työntekijöiden ajatuksista työparityöstä kokoan verkkolomakekyselyn avulla. Tutkimuksen vastauksien avulla on tarkoituksena saada kehittämisideoita myöhemmä varsinaista kehittämistä varten.

Opinnäytetyön toisessa luvussa kuvaan toimintaympäristöä eli kyseisen kunnan sosiaali- ja perhepalveluita ja kerron, miten toiminta on tällä hetkellä järjestetty. Työtä kuvaan omaa käytännön kokemusta jäsentämällä. Kolmannessa luvussa jäsennän teoriakäsitteitä, joita ovat sosiaalityö ja sen erityisyys, sosiaalityöntekijän vastuu perheiden sosiaalipalveluissa, perhetyö ja siinä vaadittava osaaminen. Työparityötä kuvaan luvussa neljä. Työtä ohjaavat lait ja asetukset, joita tarkastelen teoriakäsitteiden ohessa. Luvussa viisi esitän tutkimuksen toteutuksen. Kuudennessa luvussa esittelen työprosessin vaiheet tarkemmin, analysoinnin sekä tulokset. Seitsemännessä luvussa kerron johtopäätökset tutkimuksesta ja kahdeksas luku sisältää omaa pohdintaa koko opinnäytetyöstäni.

## 2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 2.1. Kunnan sosiaali- ja perhepalvelut

Jokaisessa kunnassa on lapsiperheiden sosiaalipalvelu järjestetty eri tavoin ja niissä ovat erilaiset organisaatorakenteet. Palvelut perheille on myös järjestetty eri tavoin. Palveluissa on ammattiryhmissä käytössä erilaisia nimikkeitä sekä työnjako ammattiryhmien välillä vaihtelee, yhteistyökäytännöt ja sopimukset ovat erilaisia. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä, Virolainen 2012) toteavat, että perhetyössä työskentelee eri ammattiryhmistä olevia henkilöitä. Perhetyöntekijä ammattinimikettä käyttävät monet ja koulutusvaatimukset vaihtelevat. Jokaisessa kunnassa perhetyö toteutetaan eri tavoin. Myös kriteerit perhetyön saamiseksi ovat vaihtelevat. (Järvinen ym. 2012, 71.) Kaikissa kunnissa kunnallisia sosiaalipalveluita on järjestettävä sisällöltään ja laajuudeltaan sellaista palvelua, kuin laissa säädetään (SHL 1301/2014 14 §). Lain tarkoituksena on turvata tarpeenmukaiset, riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut kaikille yhdenvertaisin perustein (SHL 1301/2014 1§).

Tutkimuksessani olevan kunnan asukasluku on n. 21 000. Asukkaista oli 31.12.2018 alaikäisiä lapsia 4100. Heistä 0–6-vuotiaiden osuus oli n. 1400 ja 7–17-vuotiaita n. 2700. Tutkimuksessani olevan kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatorakenteessa on ollut paljon muutoksia jo muutaman vuoden ajan. Suurin organisaatiomuutos lapsiperheiden sosiaalityössä tapahtui vuonna 2016, kun sosiaalityö ja perhetyö eriytettiin omiksi tiimeikseen. Samaan aikaan nämä tiimit muuttivat konkreettisesti eri työpisteisiin.

Sen lisäksi, että perhetyö oli oma tiimensä, niin lapsiperheiden sosiaalityö jaettiin vielä lastensuojelulain ja sosiaalihuoltolain mukaisiin palveluihin. Näin sosiaali- ja perhepalvelut muodostuivat kolmesta erillisestä tiimistä aiemman yhden yhteisen tiimin sijaan. Sosiaalihuoltolain palveluihin kuuluu myös palvelutarpeen arvioinnit, josta päävastuun meni yhdelle työntekijälle. Arvioinneissa hänellä oli alkuun työpari eri tiimeistä, mutta viime vuonna arvioinneissa otettiin käyttöön vakituinen työpari ja arvioinnit jäivät perhetyöntekijöiden tehtäväkuvista pois.



Sosiaalityöntekijöitä on lastensuojelussa seitsemän, joista yksi on tiimivetäjä. Yksi sosiaalityöntekijä toimii sijaishuollon työntekijänä ja viisi avohuollossa. Lastensuojelun tiimissä on myös kaksi sosiaaliohjaajaa. Toinen sosiaaliohjaajista tekee pääsääntöisesti töitä sijaishuollon sosiaalityöntekijän työparina sekä huostaanotettujen lasten vanhempien kanssa. Toinen sosiaaliohjaaja toimii jälkihuollossa olevien nuorten kanssa sekä nepsy-palveluissa. Nepsy-palveluissa ohjataan henkilöitä, joilla on neuropsykiatrisia erityispiirteitä ja toiminnan ohjauksen haasteita. Lapsiperheiden sosiaalityön tiimissä on neljä sosiaalityöntekijää, joista yksi toimii tiiminvetäjänä ja yhden työnkuvassa puolet työajasta on parisuhteen tukityötä sekä yksi sosiaaliohjaaja, joka tekee palvelutarpeen arvioita. Perhetyön tiimissä on tiimivetäjän lisäksi neljä perhetyöntekijää ja kuusi sosiaaliohjaajaa, joista kaksi tekee intensiivistä perhetyötä.

Taulukko 1. Sosiaali- ja perhepalveluiden tiimit

SOSIAALI- JA PERHEPALVELUT		
<p>LASTENSUOJELU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- avohuolto</li> <li>- sijaishuolto</li> <li>- jälkihuolto</li> </ul> <p>tiimi: tiimivetäjä</p> <p>6 sosiaalityöntekijää 2 sosiaaliohjaajaa</p>	<p>LAPSIPERHEIDEN SOSIAALIPALVELT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- palvelutarpeen arvioinnit</li> <li>- sosiaalihuoltolain mukaisten palveluiden omatyöntekijä</li> </ul> <p>tiimi: tiimivetäjä</p> <p>3 sosiaalityöntekijää 1 sosiaaliohjaaja</p>	<p>PERHETYÖ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tehostettu perhetyö</li> <li>- intensiivinen perhetyö</li> <li>- perhetyö</li> <li>- ammatillinen tukihenkilötoiminta</li> <li>- valvotut ja tuetut tapaamiset</li> <li>- ryhmätoiminta</li> <li>- lapsiperheiden tilpäinen kotipalvelu</li> </ul> <p>tiimi: tiimivetäjä</p> <p>2 intensiivisen perhetyön sosiaaliohjaajaa 4 sosiaaliohjaajaa 4 perhetyöntekijää</p>

Viime vuonna sosiaali- ja perhepalveluissa esimiehenä toimi palvelupäällikkö. Uusin organisaatiomuutos tuli maaliskuussa 2020, jossa lastensuojelun ja sosi-

aalipalveluiden tiimit saivat omat tiiminvetäjät. Tämä organisaatiomuutos toteutetaan vuoden mittaisena kokeilujaksona, jonka jälkeen päätetään jatkosta. Perhetyössä tiiminvetäjä on ollut jo useamman vuoden ajan.

Sosiaali- ja perhepalveluissa on henkilöstössä ollut paljon vaihtuvuutta ja uusia työntekijöitä on tullut lisäresursoinnin myötä. Tämä merkitsee sitä, että kaikkiin tiimeihin on tullut paljon uusia työntekijöitä. Jokaisella työntekijällä on omia aiempia kokemuksia ja totuttuja malleja siitä, miten työparityötä toteutetaan. Jokaisella on luultavasti myös toiveita ja odotuksia siitä, miten tehtäviä tulisi hoitaa ja kokemuksia siitä mikä toimii ja mikä ei. Jokaisella työntekijällä on siksi muodostunut omanlainen tapa ja tyyli toimia, niin sosiaalityöntekijöillä kuin perhetyöntekijöillä. Tämä toimintatapojen erilaisuus tiedostetaan, mutta muiden muutosten ja toimintamallien rakentamisen ja kiireisen työtahdin vuoksi, tätä ei ole lähdetty kehittämään. Keskustelua on ollut tiimien välisestä sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöstä, mutta tarkemmin ei ole sen tuomaa merkitystä ja tarvetta lähdetty tutkimaan ja kehittämään.

## **2.2. Perhetyön tiimi**

Sosiaali- ja perhepalveluissa perhetyö on oma tiimensä, jonne lapsiperheiden sosiaalityöstä tulee pyyntö perhetyön aloittamiseksi. Perhetyöhön pyyntö tulee sosiaalityöntekijän tekemänä kirjallisena lähetteenä joko lastensuojelun tai lapsiperheiden palveluiden tiimistä. Perhetyössä työskentelee perhetyön tiiminvetäjä, neljä perhetyöntekijää ja kuusi sosiaaliohjaajaa, joista kaksi tekevät intensiivistä perhetyötä. Vuoden 2019 alusta sovittiin, että sosiaaliohjaajat tekevät lastensuojelun tehostettua perhetyötä ja perhetyöntekijät sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä. Tätä jakoa ei ole sovitusti toteutettu. Perhetyötä tehdään parityönä ja on sovittu, että toinen heistä on ns. vastuutyöntekijä. Vastuutyöntekijä huolehtii viestinnästä perheelle ja sosiaalityöntekijälle sekä muista käytännön asioiden hoitamisesta. Työntekijät perheeseen valikoituu sen mukaan, keneltä työntekijöiltä tilaa vapautuu. Vakituksia työpareja perhetyössä ei ole.

Perhetyön tarpeesta tulee pyyntö sosiaalityöntekijältä ja hän on määritellyt lähetteen asiain, mihin tarpeeseen perhetyötä tarvitaan. Lähetteen käsitellään perhetyön tiimissä viikoittain. Viikkotiimissä sovitaan työntekijät, jotka lähtevät työskentelemään perheen kanssa. Tämän jälkeen työpari sopii yhdessä lapsen sosiaalityöntekijän kanssa palaveriajan, jossa sovitaan yhdessä perheen kanssa tarkemmat raamit työskentelylle. Aloituspalaverissa ovat paikalla työntekijöiden lisäksi myös perhe ja mahdollisesti muut perheen verkostoon kuuluvat henkilöt. Sosiaalityöntekijä tekee päätöksen avoimuuden tukitoimena myönnettävästä perhetyöstä ja vastaa asiakassuunnitelman teosta.

Perheiden tuen tarpeet vaihtelevat paljon, ja toisille on riittävää kevyempi tuki. Joskus riittää ohjaus ja tiedonanto erilaista palveluista. Tällöin työskentely voi olla kestoiltaan ja intensiteetiltään kevyempää. Toisessa perheessä on vahvemman tuen tarve ja silloin tapaamisia on useampi kerta viikossa. Tämä johtuu siitä, että perheet muodostustuvat useammasta perheenjäsenestä, joilla kaikilla saattaa olla yksilöllisiä tuen tarpeita. Toiset tarvitsevat hyvinkin konkreettista apua ja seuranta. Perhetyön lisäksi perhe voi saada muitakin palveluita samanaikaisesti ja tällöin viranomaisverkostojen määrä vaihtelee. Yhteistyötä tehdään perheen tarpeiden mukaan ja yhteistyön tarve määritellään usein jo perhetyön aloituspalaverissa.

Perhetyö on aina suunnitelmallista ja tavoitteellista työtä, jota tarkastellaan sovituissa aikamäärissä. Suunnitelmaan kirjataan tavoitteet, työtavat sekä käyntimäärät. Perhetyötä arvioidaan noin kolmen kuukauden välein. Tällöin tavoitteita ja muutostyöskentelyä arvioidaan yhdessä sosiaalityöntekijän, perhetyön ja perheen kanssa. Perhetyön arviointipalaveriin perhetyön työntekijät tekevät yhteenvedon työskentelystä ja ehdotuksen jatkosta. Mahdollisesta jatkotyöskentelystä päätetään yhteistyössä sosiaalityöntekijän ja perheen kanssa.

Kaupungin internet-sivuilla kerrotaan, mitä perhetyö on. Siinä sanotaan perhetyön palveluiden lapsiperheille sisältävän tukea, neuvontaa ja ohjausta arjen erilaisiin haasteisiin. Mahdolliset haasteet on eritelty vanhemmuuden, parisuhteen tai kasvatuskysymysten haasteiksi. Tavoitteeksi kerrotaan laadukas ja mahdollisimman nopea varhaisen vaiheen tuki ja työn painopiste on ennaltaehkäisevä

tuki. Lisäksi mainitaan työn sisältävän yhteistyötä eri toimijoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Palvelun todetaan olevan suunnitelmallista ja tavoitteellista työtä, perheen omia voimavaroja tukien. Todetaan myös, että työskentelyssä perhe on toimijana ja sopivat ratkaisumallit sekä toimintatavat luodaan yhdessä perhetyön kanssa. (kunnan internet sivut.)

## 3 SOSIAALITYÖ

### 3.1. Sosiaalityön historia

Suomalaisen sosiaalityön perinteet tulevat sekä järjestelmäkeskeisestä että ongelma-keskeisestä perinteestä. Molemmissa korostetaan koulutuksen merkitystä ja ammatillista osaamista. Järjestelmäkeskeisessä perinteessä pohjana on lain-säädäntö ja sen tuoma yhdenvertaisuus avun saamiseen. Ongelmana järjestel-mäkeskeisessä ajattelussa ovat avun pintapuolisuus ja byrokraattisuus. Ongel-makeskeisessä perinteessä korostuu ammatillinen asiantuntijuus ja yksilölliset tarpeet. Pelkona tässä on, että yhteiskunnalliset ongelmat jäävät huomioimatta. Sosiaalihuoltokäsite muuttui sosiaalityön käsitteeksi vasta 1980-luvulla, jolloin samaan aikaan muuttui sosiaalityöntekijän koulutuskin alemmasta korkeakoulu-tutkinnosta ylempään korkeakoulututkintoon. (Raunio, 2004, 19–21, 23.)

Sosiaalityön maailmanjärjestöt IFSW (International Federation of Social Workers) ja IASSW (International Association of Schools of Social Work) ovat hyväksyneet vuonna 2000 sosiaalityön kansainvälisen määritelmän (A new international defi-nition of Social Work), joka on tarkoitettu sovellettavaksi maailmanlaajuisesti. (IFSW 2000). Tämän on sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talen-tia suomentanut seuraavasti:

Sosiaalityön tavoitteena on lisätä hyvinvointia edistämällä yhteiskun-nallista muutosta ja ihmissuhdeongelmien ratkaisua, elämönhallin-taa ja itsenäistymistä. Sosiaalityön kohteena ovat vuorovaikutustilan-teet ihmisten ja hänen ympäristönsä välillä. Välineenä sosiaalityö käyttää sosiaali- ja käyttäytymisteoreettista ja yhteiskunnan järjestel-miä koskevaa tietoa. Sosiaalityön perustana ovat ihmisoikeuksien ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden periaatteet.” (Talentia 2002, 23).

### 3.2. Sosiaalityön sisältöä

Valtakunnallisen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnetin (2003) määritelmä sosi-aalityöstä:

Sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalityöntekijän yliopistokoulutuksen saaneen ammattihenkilön toimintaa, joka perustuu tieteellisesti tutkittuun tietoon, ammatillistieteelliseen osaamiseen ja sosiaalityön eettisiin periaatteisiin. Sosiaalityöllä vahvistetaan hyvinvointia edistäviä olosuhteita, yhteisöjen toimivuutta sekä yksilöiden toimintakykyisyyttä. Työ on yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien tilannearviointiin ja ratkaisuprosesseihin perustuva muutostyötä, joka tukee ihmisten selviytymistä.” (Sosnet 2003).

SHL 15§:n mukaan ”sosiaalityö on luonteeltaan muutosta tukevaa työtä, jonka tavoitteena on yhdessä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa lieventää elämäntilanteen vaikeuksia, vahvistaa yksilöiden ja perheiden omia toimintaedellytyksiä ja osallisuutta sekä edistää yhteisöjen sosiaalista eheyttä” (SHL 1301/2014 15 §). Tämän perusteella voidaan päätellä tavoitteena olevan muutos parempaan ja laadukkaampaan elämään. Lastensuojelun laatusuosituksessa (2019) on mainittu suhteellisuusperiaate. Sen tarkoituksena on oikein mitoitettujen palvelujen suhteessa asiakkaan auttamiseksi. Periaate on, että tarvittava vaikutus saataisiin aikaisiksi mahdollisimman vähäisen puuttumisen keinoin. Tahdonvastaisissa lastensuojelun toimenpiteissä vähäisen puuttumisen periaate korostuu. (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 15.)

Sosiaalityötä tehdään sosiaalisten ongelmien kentällä, jossa pyrkimyksenä on tuottaa tavoitteellinen muutos asiakkaiden elämäntilanteisiin ja tuottaa uusia elämisen mahdollisuuksia. Työtä tehdään muuttuvassa sosiaalisessa toimintaympäristössä ja työn tavoitteena on muutoksen saavuttaminen. Tämä tuo työn hallintaan suuret vaatimukset. Työkenttä on myös hyvin laaja ja moninaiselle asiantuntemukselle on tarvetta. Tarvitaan tietoa ihmisen kehityksestä ja siihen liittyvistä ongelmatilanteista, sujuvasta arkielämästä, perheiden hyvinvoinnin tekijöistä, yhteisöllisyyden eri muodoista sekä yksinäisyyteen ja syrjäytymiseen liittyvistä asioista. (Pohjola 2007, 6.)

Juhila (2006) kuvaa, että sosiaalityössä tavataan usein ihmisiä, joiden marginaalisuus hankaloittaa tai rajoittaa heidän elämänsä jollain tapaa. Marginaalisuuskäsite liittyy ihmisten välille muodostuviin rajoihin. Marginaalisuus on erilaisuutta siihen, mikä on vallitsevaa ja mitä pidetään normaalina. Raja syntyy, kun joku on sivussa verraten normaaliin. Ihminen voi olla marginaalissa, vaikka vain yhden asian suhteen ja muut asiat sujuvat tavallisena ja normaalina pidettyyn tapaan.

Marginaalisuuden aiheet voivat liittyä moniin eri elämän tilanteisiin ja osa-alueisiin. (Juhila 2006, 104–105.) Särkelä tuo esiin näkemystä, että nämä marginaalissa elävien ihmisten ongelmat ovat muodostuneet yhteiskunnan rakenteista. Ongelmat ovat syntyneet toisten menestyksestä, muodostaen toisille syrjäytymisen kuorman. Sosiaalinen auttamistyö on tämän kuorman jakamista vastattavaksi kaikille yhdessä. (Särkelä 2015, 131.) Sosiaaliset ongelmat ovat yhä enemmän moneen suuntaan kietoutuneita, epätarkkarajaisia ja kerrostuneita, jolloin niihin on aikaisempaa vaikeampi saada otetta (Pohjola 2007, 7).

Pohjola (2007) käsittelee asiantuntijuuden ulottuvuuksia. Työ tapahtuu tiedollisen, ammatillisen osaamisen ja organisaation yhteyksien mahdollistamina. Siihen kuuluu mukaan valtaa ja vastuuta, erilaisten yhteiskunta- ja ihmiskäsitysten pohtimista sekä eettisiä velvollisuuksia ja yhteistyössä toimivia suhteita. Pohjola kuvaa asiantuntijuuden haasteita ja tuo esiin tiedon merkityksen. Tietoa tarvitaan asiakkaiden elämään liittyvistä tilanteista, työmenetelmistä sekä palvelujärjestelmistä. Tieto marginaalisuudessa olosta on niillä, jotka elävät marginaalissa. (Pohjola 2007, 13–15.) Juhilan (2006) mukaan työn lähtökohtana olisi asiakkaalta saatava tieto, joka elää marginaalissa vallitsevaan ja normaaliksi kuuluvaan elämään. Tämän asiakkaalta saatavan tiedon pitäisi tulla kuulluksi ja ymmärretyksi. Tämän tiedon tulisi kulkea rinnakkain työntekijän ammatillisen ja hallinnollisen tiedon kanssa. (Juhila 2006, 106.)

Särkelä (2015) korostaa sitä, että tavoitteen tulisi olla asiakkaan oma, jotta tavoite on merkityksellinen ihmiselle itselleen. Mikäli tavoite tulee työntekijältä, se saa vain työntekijän sitoutumaan siihen ja yhteistyötä heidän välilleen ei synny. Keskeistä tavoitteessa on se, että se saa asiakkaan toimimaan tavoitteen mukaisesti. Huomion tulee olla toiminnassa. Tavoite ei voi olla jonkin asian ei-tekemistä. Eitekeminen on asiakasta passivoivaa. Lisäksi tavoitteen tulee olla sellainen, että sitä voidaan seurata, koska seuranta toimii ydinasiana tukijärjestelmässä. Tavoite tulee olla riittävän pieni, jotta se on mahdollista saavuttaa. (Särkelä 2015, 87–90.)

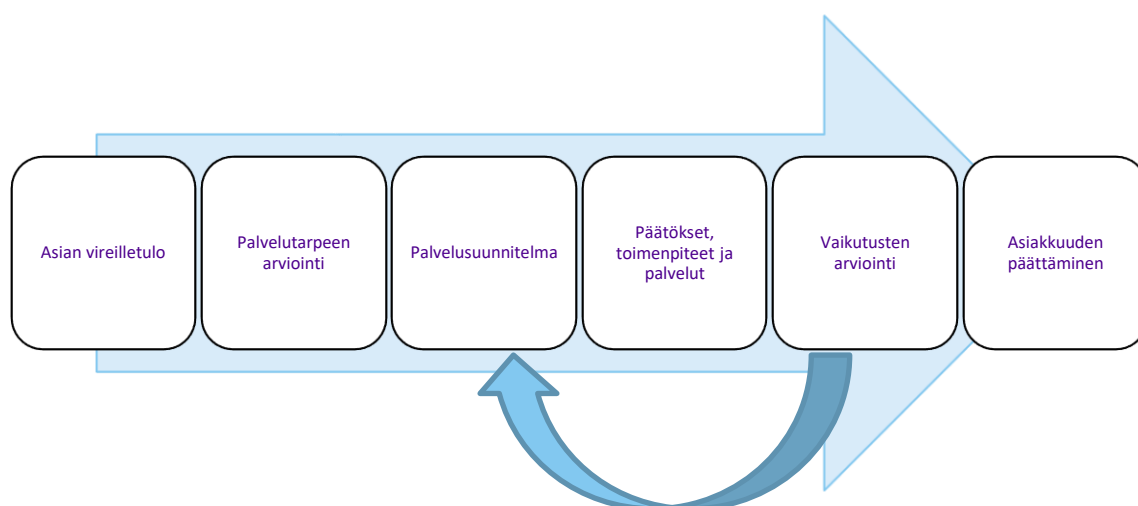
Sosiaalityössä asiakastyön lisäksi on merkityksellistä organisaatioiden ja yhteiskunnan toimintarakenteet ja niihin vaikuttaminen. Pohjola (2007) kuvaa kuormittavaksi asiaksi sen, että asiakastyö edistyy hitaasti ja siihen voi liittyä omia tai

ulkopuolisia tehokkuusvaateita. Työntekijöillä on myös pyrkimys mahdollistaa asiakkaan auttaminen parhaalla tavalla sekä oma sitoutuminen asiakkaaseen sisältää vastuuta moraalien ja eettisen vastuullisuuden tasolla. Sosiaalityössä on myös tehtävänä asiakkaiden tarpeet ja oikeudenmukaisuus huomioiden vaikuttaa palvelujärjestelmien muutoksiin. (Pohjola 2007, 15.) Särkelä (2015) luonnehtii sosiaalialan työntekijää sovittelijaksi, jonka tehtävänä on sovittaa avun tarvitsijat yhteiskunnan systeemiin, sen häiriintymättä. Hän kuvaa tehtävän mahdottomaksi, koska se edellyttää yhteiskunnan muuttamista heidän tarpeidensa mukaan. Myös ihmiset tulisi muuttaa niin, että he kykenisivät toimimaan yhteiskunnan systeemin ehoilla. Tämä tarkoittaa sitä, että tarvitaan suostumusta molemmilta, sekä ihmisiltä että yhteiskunnalta, että ovat valmiita soviteltaviksi toisiinsa. (Särkelä 2015, 132.)

### **3.2.1 Sosiaalityön avohuollon työprosessi**

Sosiaalityötä kuvataan erilaisina prosesseina, johon kuuluu erilaisia vaiheita ja se etenee työskentelyssä vaiheesta toiseen. Sosiaalihuollon asiakasprosessin tavoitteena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön tai perheen sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 21). Pohjola (2007, 14) on jakanut sosiaalityön työprosessin neljään vaiheeseen, joita ovat (1) tilannearvio, (2) toimintasuunnitelma, (3) työskentelyprosessi (4) arviointi. Sarvimäki & Siltaniemi (2007) ovat puolestaan jakaneet sosiaalihuollon ja sosiaalipalveluiden asiakasprosessin kuuteen vaiheeseen, joita ovat: (1) asian vireilletulo, (2) palvelutarpeen arviointi, (3) palvelusuunnitelman tekeminen, (4) asiakaskohtaisten päätösten tekeminen sekä toimenpiteiden ja palveluiden toteuttaminen, (5) arviointi ja (6) asiakkuuden päättäminen. (Sarvimäki & Siltanen 2007, 23.)





KUVIO 1. Asiakasprosessi sosiaalihuollossa ja sosiaalipalveluissa.

(Sarvimäki & Siltaniemi 2007, muokattu)

Asiakasprosessin ensimmäinen vaihe on asian vireilletulo. Asian vireilletulolla tarkoitetaan sitä, kun henkilön palvelutarve tulee esille, joko henkilön itsensä, hänen läheisensä, viranomaisen tai muun tahon ilmaisemana. Tämän jälkeen tulee ratkaista, onko henkilön palvelutarve sosiaalihuoltolain ja sosiaalipalveluiden piirissä ja edetäänkö asiassa seuraavaan asiakasprosessin vaiheeseen eli palvelutarpeen arviointiin. Kolmannessa vaiheessa laaditaan palvelusuunnitelma, joka tehdään palvelutarpeen arvioinnin pohjalta. Palvelusuunnitelma tehdään yhdessä henkilön ja hänen läheistensä kanssa. Tarkoitus on myös ohjata muita mahdollisia ammattiryhmiä työssään ja tuottaessaan henkilölle palveluita. Neljännessä prosessivaiheessa toteutetaan niitä palveluita ja toimenpiteitä, jotka on palvelusuunnitelmassa katsottu tarpeellisiksi henkilön tilanteen kohentamiseksi. Viidennessä vaiheessa kaikki ammattiryhmät arvioivat palveluitaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin sekä annettujen palveluiden vaikutuksia. Arvioinnin tulee olla jatkuvaa, jotta saadaan näkyville muutokset asiakkaan tilanteessa ja mahdolliset palveluntarpeet, joihin ei ole nykyisillä palveluilla ole pystytty vaikuttamaan. Asiakasprosessi päättyy, kun asianomainen ja vastuhenkilö yhdessä niin toteavat, käyden läpi kokonaisarvioin asiakasprosessista ja sen vaikutuksista. Tavoitteena on vaikutuksia tuottava palvelu asiakkaan tilanteeseen. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 23–25.)

### 3.2.2 Lastensuojelutyö

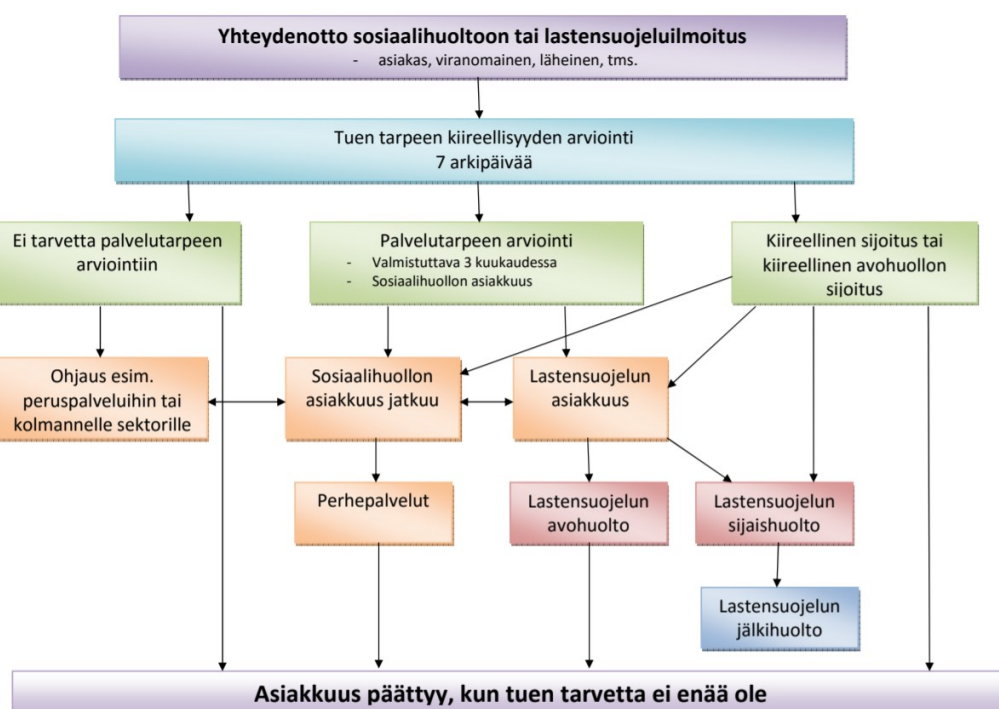
Lastensuojelutyö pitää sisällään erillisiä prosesseja, alkaen lastensuojelun vireilletulosta ja viimeisimpänä on lapsen jälkihuolto. Lastensuojelun työprosessit on jaettu THL:n lastensuojelun käsikirjassa jaettu seuraavasti:

1. Ehkäisevä lastensuojelu
2. Lastensuojeluilmoitus ja lastensuojeluasian vireilletulo
3. Lastensuojelun asiakassuunnitelma
4. Lastensuojelun avohuolto
5. Kiireellinen sijoitus
6. Huostaanotto
7. Sijaishuolto
8. Jälkihuolto
9. Päätökset lastensuojelussa ja muutoksenhaku
10. Dokumentointi lastensuojelussa
11. Lastensuojelun valvonta
12. Erityiskysymykset
13. Sosiaalipäivystys
14. Lastensuojelun edunvalvonta
15. Lastensuojelun laatusuositus
16. Lapsen osallisuus

LS 34 §:n todetaan, että Lastensuojelun avohuollon tukitoimia tulee järjestää viipymättä, kun lastensuojelun tarve on todettu. Tukitoimien tarkoituksena edistää lapsen kehitystä ja kasvua sekä tukea ja vahvistaa lapsen kasvatuksesta vastaavia henkilöitä. (Lastensuojelun käsikirja 2019.)

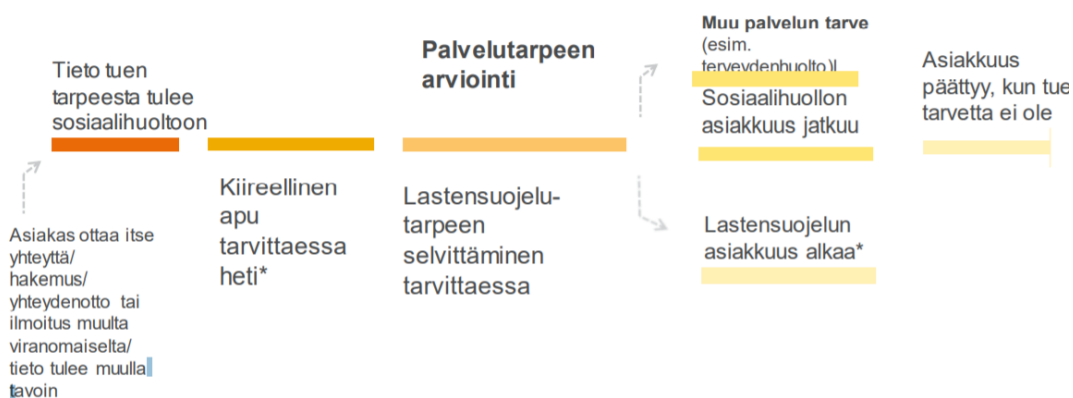
Avohuollon tukitoimet ovat osa työskentelyä. Lapsen etu on ensisijainen. Tukitoimet kirjataan asiakassuunnitelmaan ja tukitoimista tehdään päätös. Asiakassuunnitelmaan kirjataan tavoitteet, aikataulu ja sekä ne tukitoimet, millä tavoitteeseen pyritään. Siihen kirjataan myös asianomaisten mahdolliset eriävät näkemykset. Suunnitelmaa tarkistetaan tarvittaessa, vähintään kerran vuodessa. Yhteistyötä tehdään mahdollisuuksien mukaan huoltajan ja vanhemman kanssa. Lasta tulee tavata riittävän usein ja henkilökohtaisesti ja hänelle annetaan tietoa kehitystasonsa mukaisesti. Lapsen mielipiteeseen kiinnitetään erityistä huomiota. (Lastensuojelun käsikirja 2019.)

Lastensuojelun tukitoimista ja palveluista laaditaan asiakassuunnitelma, josta on vastuussa sosiaalityöntekijä. Tarvittaessa suunnitelma tehdään moniammatillisessa tiimissä, jossa sovitaan palveluista sekä tarvittavista toimenpiteistä. Samalla sovitaan myös työnjaosta. Sosiaalityöntekijä on vastuussa päätösten valmistelusta ja tekemisestä. Lastensuojeluprosessissa sosiaalityöntekijä tekee monia eri päätöksiä ja päätöksiä edeltävät valmistelut voivat olla pitkiä prosesseja, joissa sosiaalityöntekijä tarvitsee muiden ammattiryhmien asiantuntijuutta apunaan. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 29.)



KUVIO 2. Asiakasprosessi perhepalvelut ja lastensuojelu. Tamk tabula.

### Lapsiperheen asiakasprosessi sosiaalihuollossa



KUVIO 3. Lapsiperheen asiakasprosessi sosiaalihuollossa. STM 2016.

Lapsiperheiden sosiaalihuollon asiakasprosessi etenee vaiheittain. Tarvittaessa aloitetaan sosiaalihuollon tai lastensuojelun asiakkuus, joka päättyy siihen, kun tuen tarvetta ei ole. (kuvio 2 ja 3.) Lastensuojeluasia tulee vireille hakemuksesta tai kun sosiaalityöntekijä tai muu lastensuojelun työntekijä on saanut muutoin tietää mahdollisesta lastensuojelun tarpeesta olevasta lapsesta. (LSL 1302/2014 26§). Lapsen mahdollinen kiireellinen lastensuojelun tarve arvioidaan välittömästi sekä lisäksi on tehtävä sosiaalihoitolain 36 §:n mukainen palvelutarpeen arviointi, ellei tekeminen ei ole ilmeisen tarpeetonta. (LSL 1302/2014 26§.)

Tuen tarpeiden tuet lapsiperheissä on jaettu kolmeen tasoon:

1. lapsen ja perheen yleiset tuen tarpeet
  - lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin turvaaminen
  - vanhemmuuden ja vanhemmuuden voimavarojen tukeminen
2. lapsen erityisen tuen tarve
  - lapsella on vaikeutta hakea tai saada tarvitsemiaan palveluita
  - lapsen kasvuolosuhteet vaarantavat tai eivät turvaa lapsen kehitystä tai terveyttä, tai lapsi itse käytöksellään vaarantaa niitä
3. lapsen suojelun tarve
  - sosiaalihoitolain mukaiset palvelut on arvioitu riittämättömiksi ja tarvitaan lastensuojelulain mukaisia palveluita ja tukitoimia

(THL työpaperi 39/2019, 12).

Lastensuojelun laatusuosituksessa puhutaan asiakkaiden hyvästä kohtaamisesta ja siitä, mitä se pitää sisällään. Hyvään kohtaamiseen kuuluu arvostus, ihmillisyyys sekä empatia. Vuorovaikutuksessa tulee huomioida lastensuojelun toimintaympäristössä olevat erityispiirteet esim. viranomaisvalta. Viranomaisvaltaa joudutaan käyttämään tehdessä asiakkaan asioissa ratkaisuja ja päätöksiä, vaikka asiakas ei olisi asioista samaa mieltä kuin työntekijä. (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 15.)

### 3.2.3 Sosiaalityöntekijän vastuu

”Sosiaalityöntekijän erityisiin velvollisuuksiin kuuluu vastaaminen sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta sekä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaavasta sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyöstä, sekä sen vaikutusten seurannasta ja arvioinnista.” (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 9§.) Lastensuojelussa on nimettävä lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä lastensuojelun asiakkuudessa olevalle lapselle. Sosiaalityöntekijän tulee olla laissa sosiaalityöntekijän kelpoisuuden mukaisesti määriteltä sosiaalihuollon ammattilainen (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 7§.) Sosiaalityöntekijä vastaa lastensuojelulain mukaisesta palveluiden ja tukitoimien tarpeen arviosta. (LSL 1302/2014 26§.)

Juhila on jakanut sosiaalityöntekijöiden asiakassuhteet kolmeen ajanjaksoon. Sosiaalinen ammatillinen suhteen syntyminen ja sen vahvistuminen sekä sosiaalilainsäädäntö kehittyivät 1920-luvulta alkaen. Suhteen alkujuuret alkavat 1900-luvun vaihteesta, jolloin sosiaalityön painotus oli holhoava ja kurittava ja se nähtiin kasvattavana, valistavana, pelastavana ja vertaisuuteen perustuvana suhteena.

Seuraava vaihe sosiaalityössä kuvataan olevaksi 1920–1950-luvulla. Sosiaalityö oli asteittain puuttuvaa, kontrolloivaa ja juridishallinnollista. Ammatillinen suhde vahvistui ja sosiaalityössä oli omat menetelmänsä. 1960–1980-luvulla työssä vahvistui palveluhenkisyys, asiakaslähtöisyys ja asiakkaan oikeuksiin perustuva suhde. Suhde näyttäytyi normaalistavana, kontrolloivana ja byrokraattisena.

Suuri muutos sosiaalityössä tapahtui 1990-luvun talouslaman aikoihin. Syntyi taloudellista eriarvoisuutta, työttömyyttä sekä sosiaaliturvaa leikattiin. Sosiaalityöstä muodostui hyvinvointivaltiollinen ammatti. Sosiaalityön koulutus vakiintui omaksi pääaineekseen ja muuttui yliopistotasoiseksi maisterikoulutukseksi, jota vuonna 2005 voimaan tullut laki ammatillisen henkilön kelpoisuusvaatimus vahvistaa. (Juhila 2006, 45–48.)

Sosiaalityö koetaan raskaaksi työntekijöiden keskuudessa, ja sosiaalitoimistoissa on pulaa koulutetuista sosiaalityöntekijöistä. Työn tekee raskaaksi kiire ja

työn organisoinnin puutteet. Myöskään ammatillista osaamista ei hyödynnetä. Koetaan, että tukea on saatavilla liian vähän ja asiantuntijuus on puutteellista sekä urakehitykseen ei ole riittävästi mahdollisuuksia. Myös palkkataso on huono verrattuna työn raskauteen ja vaativuuteen nähden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2003, 13–14.)

Lapsen etua ja sen toteutumista arvioi lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä. Hän on vastuussa sen toteutumisesta. Kunnan vastuulla on, että lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on riittävästi työaika käytettäväksi hoitaessaan lapsen asioita ja sekä aikaa arvioida tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia yhdessä lapsen ja lapsen läheisverkoston kanssa. (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 15.)

Lastensuojelulaissa 13b §:n mukaan lapselle tulee nimetä lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, jonka vastuulla on koko lastensuojeluprosessi. Prosessi koostuu selvityksistä ja päätöksistä. Hän koordinoi monitoimijasta yhteistyötä, huolehtii eri tukien ja palveluiden kokonaisuudesta ja toimivuudessa sekä on vastuussa prosessin vaikuttavuudesta ja sen kehittämisestä. Vastuussa oleva työntekijä myös varmistaa lapsen osallisuuden ja tämän edun toteutumisen prosessissa. (THL työpaperi 39/2019, 23.)

### **3.3. Perhetyö**

Perhetyötä tehdään eri paikoissa ja on tilannekohtaista, millaiseksi työ muokkautuu. Tavoitteena on aina kuitenkin perheen muutoksessa tukeminen. Perhetyöntekijä on ammattinimike, mutta perhetyö nähdään myös lähestymismenetelmänä ja työmenetelmänä. Lastensuojelulaissa perhetyö on määritelty avohuollon tukitoimeksi. Perhetyö on lastensuojelua, varhaista tukea ja ennaltaehkäisyä. Perhetyötä tehdään kunnan omana toimintana sekä lisäksi on yksityisiä palveluntarjoajia. Perhetyön periaatteita ovat asiakas-, perhe- ja lapsilähtöisyys. Perhetyössä avun ja tuen tarpeet ovat erilaisia. Perhetyön sisältö muokkautuu perhetyön eri vaiheissa. Perhetyön kesto sekä intensiteetti ovat yksilöllisiä. Työ voi sisältää yksilö- ja/tai ryhmätyöskentelyä. Perhetyö on suunnitelmallista ja tavoitteellista työtä perheen tarpeiden mukaisesti. Työn tavoitteena on perheen omien

voimavarojen ja vahvuuksien sekä läheisverkoston vahvistaminen. Työ on keskustelua, ohjausta, neuvontaa sekä lastenhoitoapua. (Järvinen, ym. 2012, 12–15.)

THL kertoo perhetyön olevan sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalipalvelua ja perhetyössä tuetaan erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten terveyttä ja kehitystä. Perhetyön tavoitteena on tuen antaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja sen verran kuin sitä tarvitaan. Perheelle tukea annetaan heti, kun ammattilainen on tarpeen huomannut. Oikea-aikaisella tuella voidaan ennaltaehkäistä perheissä ongelmien kasvamista, syrjäytymistä sekä lastensuojelun tarvetta. (Perhetyö THL.)

### **3.3.1 Perhetyön määrittelyä eri lakien näkökulmasta**

Perhetyön perustana on erilaisia sopimuksia ja lakeja, jotka vaikuttavan työskentelyyn. Lisäksi toimintaa ohjaavat lakien ja asetusten lisäksi resurssit, erilaiset henkilöstön koulutukseen liittyvät asiat sekä kunnan omat toimintaohjelmat. Toiminnan perusteet määrittävät sosiaalihuoltolaista. Lastensuojelulaissa määrätään lastensuojelun järjestämisestä. Erityinen tehtävä sillä on taata, että YK:n lasten oikeuksien sopimus ja kansainvälinen (EU)-lainsäädäntö sekä perustuslaki toteutuvat, joilla halutaan taata lapsille ja lapsiperheille määritelty erityinen suojelu. Virallisesti perhetyö mainitaan lastensuojelulaissa, joka uudistui vuoden 2008 alusta ja siinä mainitaan avohuollon tukitoimena oleva perhetyö. (Järvinen ym. 2012, 50–52.)

Perhetyö (SHL 18 §) on hyvinvoinnin tukea tilanteisiin, jossa asiakas, perhe tai asiakkaan hoidosta vastaava tarvitsee tukea tai ohjausta itselleen. Tuen tarkoituksena on voimavarojen vahvistaminen ja keskinäisen vuorovaikutuksen parantaminen. (SHL 1301/2014 18§). Perhetyö aloitetaan palvelutarpeen arvioinnin (SHL 1301/2014 36 §) jälkeen. Asiakassuunnitelmassa määritellään perheelle myönnettävät tukitoimet, joista yhtenä voi olla perhetyö.

Perheelle on tarvittaessa järjestettävä avohuollon tukitoimena tehostettua perhetyötä (LSL 1302/2014 36§.) Lapselle on lastensuojelun asiakkaana tehtävä asiakassuunnitelma. Suunnitelma tehdään yhteistyössä lapsen huoltajan tai laillisen edustajan kanssa. Siihen kirjataan asiat, joihin pyritään vaikuttamaan ja vastaamaan palvelulla. Asiakassuunnitelma tarkistetaan aina tarvittaessa ja vähintään kerran vuodessa (LSL 542/2019 30§.) Lastensuojelun avohuollon tukitoimet on järjestettävä sen mukaan kuin lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä on arvioinut asiakassuunnitelmassa. Avohuollon tukitoimien tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä sekä tukea ja vahvistaa vanhempien, huoltajien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kasvatustaitoja ja -mahdollisuuksia (LSL 417/2014 34 §).

Avohuollon LSL 36§:n mukaiset avohuollon tukitoimet ovat:

- 1) tukea lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämiseen;
- 2) lapsen taloudellista ja muuta tukemista koulunkäynnissä, ammatin ja asunnon hankinnassa, työhön sijoittumisessa, harrastuksissa, läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä sekä muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisessä
- 3) lapsen kuntoutumista tukevia hoito- ja terapiapalveluja;
- 4) tehostettua perhetyötä;
- 5) perhekuntoutusta; sekä 6) muita lasta ja perhettä tukevia palveluja ja tukitoimia. (LSL 1302/2014 36§).

Perhetyötä voidaan järjestää sekä sosiaalihuoltolain että lastensuojelulain palveluina. Lainsäädännössä ilmenee tulkintaongelmia ja tuo epäselvyyttä siitä, miten sosiaalihuollon ja lastensuojelulain välinen raja tulkitaan perhetyön asiakkuuksissa. Lastensuojelun tarpeena tulkitaan tilanne, jolloin sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita ei oteta vastaan, vaikka ammattilaiset arvioivat palvelut välttämättömiksi. (THL työpaperi 39/2019, 11.)

### 3.3.2 Perhetyön sisältö

Perhetyö on työtä perheen arjessa. Järvinen ym. (2012) ovat jakaneet perhetyön sisällön kuuteen eri osa-alueeseen, joita ovat:

1. Arjen hallinnan ja toimintakyvyn tukeminen



2. Parisuhteen ja vanhemmuuden tukeminen
3. Lasten hoidossa ja kasvatuksessa ohjaaminen
4. Lapsen edun turvaaminen
5. Perheen vuorovaikutustaitojen tukeminen
6. Sosiaalisen verkoston ylläpitäminen ja vahvistaminen

Työ sisältää perheen toimintakyvyn tukemista ja vahvistamista. Se on arjen hallinnan ohjaamista perheen yksilöllisten tarpeiden mukaan. Se voi sisältää esim. päivärytmin ylläpitämiseen, kodin siisteyteen, rahankäyttöön liittyvää ohjaamista. Työskentelyssä voidaan arvioida perheenjäsenten fyysisistä, psyykkistä tai sosiaalista toimintakykyä. Perhetyö voi sisältää myös vanhemmuuden tai parisuhteen tukemista sekä heidän voimavarojen löytämistä sekä niiden käyttöönottoa. Tuki voi sisältää myös lapsen hoitoon tai kasvatukseen liittyviä asioita, joita ovat lapsen perusturvallisuudesta ja perushoivasta huolehtimisesta. Työskentely on vanhempien kasvatustietoisuuden vahvistamista. Lapsen edun tulee toteutua lastensuojelulain ja lain lapsen huollosta mukaisesti. Se sisältää osaamista tilanteiden ennakkoinnissa ja asioiden puheeksiottamista. Sisältöön kuuluu myös perheen vuorovaikutuksen havainnointi ja myönteisen vuorovaikutuksen ohjaus ja tukeminen. (Järvinen ym. 2012, 113.) THL kertoo esimerkkinä perhetyöntekijän tukevan ja ohjaavan vanhempia lasten hoidossa, kasvatuksessa ja kehityksessä. Työ sisältää ohjausta päivärytmiin, ruokailuun tai nukkumiseen liittyvissä asioissa liittyen. Tuetaan vanhempien ja lasten hyvää vuorovaikutusta. (Perhetyö THL, 2020.) Työskentelyyn kuuluu myös perheen sosiaalisen verkoston vahvistaminen tarpeen mukaan ja yhteistyö perheen viranomaisverkoston kanssa. (Järvinen ym. 2012, 113.)

Reijonen (2005) on jakanut perhetyön ehkäisevään perhetyöhön, kriisiperhetyöhön ja korjaavaan perhetyöhön. Ennaltaehkäisevässä työssä painottuu varhaiseen puuttumiseen. Perhetyössä annetaan ohjausta sekä neuvontaa, tuetaan perhettä selvittämään erilaisia riskitekijöitä sekä ehkäistään olemassa olevien haittojen aiheuttamia uusia ongelmia. Kriisiperhetyössä tuki on kriisin yli selviytymisen tukemista. Kriisin aikana perheen oma toimintakyky on heikentynyt ja tuen tarpeet ovat erilaisia. Tavoitteena on saatella perhe taas toimintakykyiseksi. Avun sisältö ja toimintatavat sovitaan yhdessä. Korjaava työ tarkoittaa sitä, että perheestä on syntynyt huoli ja tilanteeseen on puututtava, jotta asiat eivät pahene.

Silloin perheen ongelmat ovat kärjistyneet ja ongelmien takia perheen turvallisuus ja hyvinvointi ovat olleet pidempään uhattuna. Korjaava perhetyö on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen prosessi, jossa perheen tilannetta selvitetään ja tuetaan sovittuihin muutoksiin. Työskentely pitää sisällään sekä tilanteen kontrollointia ja arviointia. (Reijonen 2005, 32–34.)

Olennaisesti perhetyön sisältöön kuuluu lapsen edun turvaaminen ja puuttuminen lapselle haitalliseen toimintaan. Lapsen etu tulee arvioida jo ennakkollisesti tulevaisuuden näkökulmasta. Aina ei lapsen etu ole sama kuin perheen etu. Tällöin lapsen etu menee aina perheen edun edelle. Lapsen etu tulee huomioida kaikissa viranomaisten arvioinneissa, tulkinnoissa, päätöksissä ja valintatilanteissa. Työntekijällä on velvollisuus puuttua havaittuihin epäkohtiin, jotka vahingoittavat lapsen fyysistä tai psyykkistä kehitystä. (Järvinen ym. 2012, 137–138.) Perhetyöntekijällä on velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus, mikäli hän saa tietää lastensuojelun tarpeesta olevasta lapsesta tai nuoresta (Perhetyö THL, 2020, LSL 25§, 417/2007.)

Kunnan järjestämällä perhetyöllä pyritään vastaamaan perheiden tuen tarpeisiin. Tukea voidaan tarvita erilaisiin elämänvaiheisiin. Tukea tarjotaan vanhemmuuden tukemiseen, lapsen kasvatuksellisiin tai kehityksellisiin kysymyksiin, elinolojen järjestelyihin sekä perheen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn lisäämiseksi. Perhetyössä pyritään tietoisesti vaikuttamaan perheen elämään ja työntekijällä on siinä aktiivinen rooli. Perhe on joko ohjattu tai velvoitettu ottamaan vastaan perhetyötä. Tavoitteet työskentelylle määritellään yhdessä perheen kanssa, vaikka lait ja asetukset määrittelevät myös työtä ja sen arviointia. (Rönkkö 2010, 27–29.)

Perhetyössä työskennellään perheen arjessa ja keskustelun aiheena on arkielämä. Lähtökohtana työskentelylle on, että perheessä on lapselle taataan turvallinen kasvuympäristö. Pyrkimyksenä on tehdä vanhemmille näkyväksi lasten tarpeet. Perhetyöllä pyritään auttamaan perhettä kokonaisvaltaisesti samalla yksilölliset tarpeet huomioiden. Työssä tuetaan perheen voimavaroja ja elämänhallinnan keinoja. Tavoitteena on perheen itsenäinen pärjääminen. Psykososiaalisen tuen lisäksi työ on perheen arjessa auttamista. Työ sisältää moniammatillista yhteistyötä, jonka tarkoitus on koota jokaisen toimijan osaaminen perheen käyt-

töön. (Rönkkö 2010, 40–41.) Tärkein työmenetelmä on keskustelu, jossa painotuu dialoginen kohtaaminen sekä ratkaisukeskeinen työote. Työskentelyssä tulee olla luottamuksellinen muodostaa suhde, johon tarvitaan työskentelyn läpinäkyvyys, avoimuus, työntekijän kyky puhua vaikeistakin asioista suoraan, asiakkaan kuuleminen, arvostaminen ja erilaisuuden hyväksyntä. (Perhetyö THL, 2019.)

### 3.3.3 Sosiaaliohjaaja perhetyössä

Perhetyöntekijän työskentelyssä osaaminen koostuu monista asioista. Keskeisenä taitona ovat vuorovaikutustaidot sekä turvallisen ja luottamuksellisen yhteistyösuhteen luominen. Tarvitaan myös organisaatio-osaamista ja työyhteisön systeemin tuntemista. Pitää ymmärtää ja tiedostaa työssä tapahtuvat prosessit. Tärkeää on myös itse substanssiosaaminen eli omaan ammattiin kuuluvat työtehtävät. Näihin kuuluvat perheen vuorovaikutussuhteiden havainnointi sekä varhaisen vuorovaikutuksen merkityksen ymmärtäminen. Työntekijän tulee havainnoida ja ymmärtää myös yksilön sekä perheen kehitysvaiheet. Työtavat ja menetelmät tulee myös tuntea. Työtä tehdään usein perheen kotona ja siksi tulee tiedostaa perheenjäsenten henkinen sekä fyysinen reviiiri. (Rönkkö, 2010, 283–284.) Perhetyöntekijä joutuu pohtimaan omia eettisiä periaatteitaan työskentelyn aikana. Hän joutuu tutkimaan omaa työtapaansa ja suhtautumistaan sekä työmenetelmiä työskentelyssä. Kenen etu on ensisijainen ja mitä laki määrää tekemään? Toiminko oikein ja auttaako toimintani perhettä. Pitäisikö minun tehdä asiat toisella tapaa? Miten ilmaisen, jos koen toisen yhteistyötahon toiminnan vääränä? Millaisena näen asiakkaat? Mitä ovat käytettävissä olevat resurssit? Mitkä ovat työorganisaationi arvot? (Rönkkö 2010, 47–48.)

Perhetyö on työskentelyä koko perheen kanssa, vaikka ongelma koskee yksittäistä perheenjäsentä. Perheen kulttuuri ja toimintatavat vaikuttavat ongelmaan. Ne voivat ylläpitää ongelmaa ja ehkäistä muutostyötä. Perheissä on omat vahvuudet ja hyvinvointia lisääviä tapoja, joiden tukeminen ja näkyväksi saaminen on tärkeää. Ongelmat ja haitat luovat merkityksiä ja näyttäytyvät eri perheenjäsenille eri tavalla. (Rönkkö 2010, 38.) Perhetyön sosiaaliohjaaja on koulutukseltaan sosionomi. Sosionomikoulutuksen laajuus on 210 opintopistettä ja lähtökohtainen suoritus aika on 3,5 vuotta. Koulutus tapahtuu ammattikorkeakoulussa.

Ammattikorkeakouluilla on oikeus suunnitella oma opetussuunnitelma, mutta tyypillisesti se pitää sisällään perus- ja ammattiopinnot, vapaasti valittavia opinnot sekä käytännön harjoittelut. Opinnäytetyö tehdään usein työelämälähtöisesti. Opiskelija oppii yhdistämään teoriaperusteista tietoa käytännön harjoitteluissa. (Arene 2017, 7.)

Sosionomi koulutuksen osaamista kuvataan kompetenssien avulla. Nämä kompetenssit on sisällytetty sosionomikoulutuksen opetussuunnitelmiin ja niitä on päivitetty työelämän tarpeiden muutosten mukaan, viimeksi huhtikuussa 2016. Kompetenssit on jaettu seuraavasti: (1) sosiaalialan eettinen osaaminen, (2) asiakastyön osaaminen, (3) sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, (4) kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, (5) tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä (6) työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. (Arene 2017, 10.)

1. Sosiaalialan eettisellä osaamisella tarkoitetaan sosiaalialan arvojen ja ammatteettisten periaatteiden mukainen toiminta. Sosionomilla tulee olla kyky ymmärtää omien arvojen ja ihmiskäsityksen merkitystä omassa työssään. Tärkeää on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja asettuminen heikompien puolelle sekä arvoriititilanteissa toimia eettisesti oikein.

(Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 1.)

2. Asiakastyön osaaminen on kyky muodostaa ammatillinen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhde asiakkaan kanssa sekä kyky arvioida ja ymmärtää asiakkaan tarpeita. Eri työmenetelmien osaaminen ja niiden käyttäminen työssä sisältyy osamiseen. Ammatillaisen tulee tunnistaa hyvinvoinnin suojaavia- ja riskitekijöitä ja suunnitella toiminta ne huomioiden. Lisäksi tulee osata tukea asiakkaita ja ymmärtää heidän keskinäisiä suhteitaan. Sosionomi tulee huomioida asiakkaan osallisuus ja osata eri palveluprosessit sekä arvioida asiakastyötä. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 1.)

3. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisessa tuntee sosiaaliturvajärjestelmän ja hyvinvointipalvelujärjestelmät, soveltaa alan lainsäädäntöä sekä hallitsee sosiaaliturvaohjauksen. Sosionomi osaa yhteensovittaa palveluita tarpeiden mukaisesti. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 1.)

4. Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaamisessa sosionomi osaa kriittisesti reflektoida ja arvioida omaa työtään. Ammatilainen pyrkii vaikuttamaan kansalaisten osallisuuteen eri toimijoiden kanssa yhteistyössä. Työssään osaa analysoida yhteiskunnan rakenteita, jotka tuottavat epätasa-arvoa sekä hyvinvointia ja ehkäistä syrjäytymistä. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 2.)

5. Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaamisella sosionomi osaa kehittää asiakasprosesseja sekä osaa tuottaa ja arvioida tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi. Ammatillisella on kyky olla mukana sosiaalialan kehittämisessä. Kehittämistyössä hän toimii eettisten periaatteiden mukaisesti. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 2.)

6. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen kautta sosionomi osaa toimia sekä monialaisessa tiimissä että työyhteisön lähijohtajana ja hänellä on myös yritystoiminnan valmiudet. Hän tuntee työlainsäädännön ja osaa edistää työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Hänellä on taito arvioida työn laatua, tuloksia ja niiden vaikutuksia. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 2.)

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista tarkoituksena on pyrkimys edistämään asiakkaan oikeutta saada laadukasta ja hyvää kohtelua. Laki edellyttää, että ammatillisella henkilöstöllä on tarvittava koulutus ja perehtyneisyys. Kelpoisuusvaatimuksena sosiaaliohjaajan tehtäviin on tehtävään soveltuva sosiaalialalle suuntaava sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 1 §, 6§, 272/2005.)

## 4 TYÖPARITYÖ

Seinä & Helander on jakanut parityön suhteen alkavan, jäsentyvän, vakiintuvan, selviytyvän ja kiinteytyneen suhteen vaiheisiin. Alkavan suhteen kehitysvaiheessa on myönteinen ilmapiiri, jossa haetaan omia paikkoja. Tunnelma on odotettava ja avoimia konflikteja vältellään. Jäsentyvän suhteen vaiheessa tulee omia tavoitteita ja odotuksia esille. Roolit muodostuvat uudelleen. Vakiintuneeseen suhteeseen päästään, kun erilaiset näkemykset on käsitelty tietoisesti ja työmuoto on selkiytynyt. Työparilla on yhteinen päämäärä. Selviytyvässä suhteessa tapahtuu uudelleenjärjestäytyminen, kun pinnan alla olleet tunteet ja omat tarpeet tulevat esille. Kiinteytynyt suhde tarkoittaa työparia, joilla on avoin tietoisuus omasta ja toisen paikasta työssä. Yksilölliset tarpeet ovat tiedossa ja hyväksytyjä sekä työssä ilmapiiri on avoin. Yhteinen tavoite ja päämäärä on selkiytynyt. (Seinä & Helander 2007, 30.)

Työparin keskinäisessä dynamiikassa ja kiinteydessä vaikuttavat suhteen yhdenmukaisuus, valtasuhteiden määrittelyt, roolien selkeys sekä normien julkisuus. Yksilölliset tarpeet ja niiden tyydyttäminen, sosiaalinen seuraaminen sekä yksilölliset itsetehostustarpeet vaikuttavat myös keskinäiseen dynamiikkaan. (Seinä & Helander 2007, 28.)

Työparityötä tehdään eri aloilla. Sitä tehdään niin fyysisillä kuin henkisillä aloilla. Parityö voi olla hyvin yhteensopivaa osaamista ja yhteistyötä. Työparityössä voidaan toimia tasa-arvoisesti ja tavoitteena on asiantuntijoiden osaamista vaativa päämäärä. Se voi olla kahden eri statuksilla olevan työntekijän yhteispeliä. Parityö saattaa olla työstä käsin nouseva vaatimus ja työn suorittamiseen liittyvä edellytys. Se voi tarjota myös keinon näkemiseen, oivaltamiseen ja mahdollisuuteen työn tekemiseen toisella tapaa. Parhaimmillaan työparityössä voidaan kokea huipputiloja (flow, hype), joka tuo työstä saatavaa onnistumisen kokemuksia ja iloa. (Seinä & Helander 2007, 9.)

Kirjallisuudessa korostetaan yksilön toimijuutta, kriittisyyttä ja vastuullisuutta sosiaalityössä. Yksilön tulisi tiedostaa mahdollisuudet ja rajoitukset toimintakontekstissa. Itsearviointiin lisäksi olisi tärkeää käyttää rinnalla vertaisarviointia ja

vertaistyöskentelyä. Itsearviointinissa vahvuudet ja kehittämiskohteet jäävät helposti huomaamatta. Vertaistoimintaa on dialoginen keskustelu henkilön kanssa, jolla on sama kokemusmaailma. Nyt vertaisuutta käytetään myös kehittämis- ja arviointityössä. (Yliruka 2006,10.) Isoherranen (2005) kuvaa yhteisen näkemyksen saavuttamista dialogin avulla. Dialogi on väline, jolla rakennetaan jaettua yhteistä ymmärrystä. Yksin ei yhteistä ymmärrystä voi saavuttaa. Ominaisena piirteenä dialogissa on moniäänisyys. Dialogissa ilmiötä tukitaan yhdessä ja tavoitteena on pohtia erilaisia näkemyksiä rinnakkain. Keskustelussa muodostetaan kokonaiskuva ilmiöstä: yksilöllisestä tiedosta siirrytään yhteisölliseen tietoon ja tästä rakentuu jaettu ymmärrys. (Isoherranen 2005, 25.)

Vuorovaikutustaidot ovat tärkeämmässä roolissa työelämässä kuin ennen. Tarvitaan taitoja viestinnälle, yhteistyötaitoja sekä tiimiosaamista. Näitä taitoja voi oppia. Erottelutyöni avulla näitä taitoja voi opetella. Ihmiset ovat erilaisia ja kiinnostamme huomiomme erilaisiin asioihin. Meidän voi olla vaikeuksia ymmärtää toistemme ajattelutapoja. Ihmistyyppien erottelutavat tuovat näkyville ymmärrystä ajattelutapojen eroista. Erottelutavat ovat eri tapoja hahmottaa ympäristöään. Tämän kautta on mahdollista tavoittaa itselle kehittymisen välineitä. (Ranta 2005, 128–130.) Mönkkönen ym. (2019) kuvaavat moniammatillisessa työskentelyssä vuorovaikutuksen merkityksen tärkeyttä. Erilaisten ajattelutapojen ymmärtäminen, luottamuksen rakentaminen sekä yhteinen ymmärrys rakennetaan dialogisessa kohtaamisessa ihmisten välillä. Vuorovaikutusosaamiseen sisältyy kommunikoinnin lisäksi suhteiden rakentamisen taidot, viestinnän selkeys, tarkkuus, ymmärrettävyys sekä tehokkuus ja tarkoituksenmukaisuus. Vuorovaikutuksen vaikuttavuus on myös tärkeää moniammatillisessa työskentelyssä. Lisäksi vuorovaikutusosaamiseen liittyy substanssi- ja prosessiosaaminen. (Mönkkönen ym. 2019, 47–50.)

Eri näkökulmien kokoaminen yhdessä ja yhteisen näkemyksen muodostaminen edellyttää sosiaalisia taitoja ja työn organisointia, siten että yhteistyö mahdollistuu. Tätä varten tarvitaan foorumeja asiantuntijatiedon ja osaamisen yhdistämiseen, jotta aikaansaadaan laadukkaampaa, kokonaisvaltaisempaa ja asiakaslähtöisempiä tuloksia. Yhteistyötaidot vaativat ammatti- ja organisaatorajojen ylittävää ammatillista osaamista. (Isoherranen 2005, 32.) Rahko (2019) tuo esille, että

työskentelyn tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista, jolloin sillä on työparityötä edistävä vaikutus. Tavoitteena on yhteinen näkemys, jota tarkastellaan säännöllisesti sekä tavoitteet että suunnitelmat ovat kirjattu selkeästi. Työparin ammatillisuuden arvostaminen lisää toimivaa työparityötä. (Rahko 2011, 82, 86.)

#### 4.1. Toimivan parityön elementtejä

Työparin kanssa voi tutkia ja pohtia arkea ja yhteinen näkemys rakennetaan vuorovaikutuksessa. Käsitys itsestä ja ympäristöstä on muuttuva ja se rakentuu koko ajan uudelleen. Seinä käyttää vertausta ”vertainen toinen”. Työparista saa toisen ihmisen kyseenalaistamaan asioita ja näkemään asiat toisin. (Seinä § Helander 2007, 12.) Roos & Mattila kuvaavat yhteistyön sujuvuutta muusikkovertauksen avulla. Bändissä on useampi jäsen ja yhteisen sävelen löytäminen vaatii kokeilua sekä erilaisuuden ja epätäydellisyyden sietämistä. Jokaisen erityisosaajan tulee osata kuunnella oman ammattitaitonsa pohjalta yhteistä ongelmaa ja tuoda siihen oman ammattitaidon puolelta kysymyksiä ja ratkaisuehdotuksiaan yhteiseen lopputulokseen pääsemistä varten. (Roos & Mattila 2015, 22.) Tätä bändivertausta voidaan käyttää työyhteisössä tai työparityössä yhteistyön toimivuutta ajatellessa.

Työyhteisössä on erilaisia toimintatapoja ja olisi tärkeää nähdä erilaisuus rikkautena ja huomata, että erilaisissa tilanteissa tarvitaan erilaisia työtapoja. Esimerkkinä Mattila kuvaa työssä tarvittavan välillä enemmän nopeaa toimintaa ja välillä pidempää harkintaa. Molemmat toimijat voivat oppia toiselta sitä, mitä itseltä puuttuu sekä voivat oppia arvostamaan toisen toimintamalleja. (Mattila 2007, 82–83.) Hirvihuhta & Litovaara (2003, 40) puhuvat ”ottauttavasta” vuorovaikutuksesta, joka tarkoittaa uteliaisuutta ja aitoa läsnäoloa, jossa tapahtuu toisen ideoista innostumista ja niitä lähdetään jalostamaan yhteistyössä. Kaikkien yhteisön jäsenten tuoma tieto on nähtävä merkityksellisenä ja välttämättömänä yhteistä tietoa rakentaessa. (Roos & Mattila 2015, 37.)

Yksilöosaamiset ja ammattihistoriat ja kokemukset sosiaalisista työmuodoista ovat kaikilla erilaisia. Toiselta oppiminen on parhaimmillaan työssä oppimista toiselta. Annamme omaa ammattitaitoa ja osaamistamme toiselle ja saamme toisen



osaamista itsellemme. Nämä osaamisten vaihtamiset ovat henkisiä työkaluja, ajatustapoja ja työssä käytettäviä työmenetelmiä. Työparia voi hyödyntää myös palautteen antajana, toisen rohkaisijana ja itsensä kaikuna. (Seinä & Helander 2007, 24.) Työparityössä on mahdollisuus olla jatkuvassa henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa ja on mahdollista kokea itsensä omana itsenään. Yksilö kokee vaikutusmahdollisuutensa kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa paremmaksi kuin ryhmässä, jossa välittömän vuorovaikutuksen tunne ja turva katoavat. Ryhmässä yksilö kokee olevansa enemmän osa joukkoa itsensä sijaan. (Seinä & Helander 2007, 27.)

Rahkon (2011) tutkimuksen tuloksissa työparityöstä sosiaalihoitajien ja sosiaalityöntekijöiden välillä tuloksina tuli näkyville se, että työparityö auttaa työpaineen jakamisessa ja tuo tukea. Työ sisältää paljon vaikeita ja kuormittavia elementtejä. Työparin kanssa on mahdollisuus tarkastella sekä reflektoida monipuolisesti tilanteita. Tämä vähentää työn kuormittavuutta. Edistävinä rakenteina aineistossa todettiin hallinnon tuki, aika, tila työparityölle sekä tiedonkulku. Aineistossa nousi myös työparityötä edistäviksi persoonallisiksi tekijöiksi työparin tunteminen ja luottamus. (Rahko 2011, 85,88,95.)

#### **4.2. Parityön haasteita**

Työntekijöillä on erilaiset luonteet ja erilaiset toimintamallit. Toiset ovat harkitsevampia ja toiset tekevät asioita nopeammin. Erilainen toiminta voi aiheuttaa ärsyyntymistä. Oma toiminta tuntuu toimivammalta ja voi olla vaikea hyväksyä toisen erilaista työtapaa. Ärsyyntymiseen voi liittyä myös pelkoa omasta pärjäämisestä ja mahdollisesta epäonnistumisesta. Työntekijöiden keskinäinen ristiriita näyttäytyy myös asiakastyöhön. Asiakkaassa se herättää epäluottamusta koko työyhteisöä kohtaan. (Mattila 2007, 82.) Yhteistyön toimintamallien luominen on tärkeää. Organisaation sisäiset ja ulkoiset verkostot luovat turvarakennelman, joka kerää tarpeellisen tiedon yhteen ja antaa tuen asiakkaalle. Verkostoitumisen ongelmat jaetaan usein kolmeen ryhmään: professionaalis-kulttuuriset ongelmat, resurssiongelmat ja tietosuojongelmat. (Isoherranen 2005, 80, 149.)

Mattila (2007) kuvaa epäonnistumisen tunteiden olevan tärkeitä ja näiden tunteiden kautta on oppimisen mahdollisuus. Epäonnistumisen tunteiden sietäminen on yksilöllistä. Mattilan mukaan nuoren ja vasta-alkajan on vaikeampi sietää epäonnistumisia ja konkarille ne ovat helpompia, koska hänellä on takanaan enemmän onnistumisia ja epäonnistumisia on suhteessa vähemmän ja siksi niiden merkitys ei ole niin suuri. Myös tilannesidonnaisuus vaikuttaa epäonnistumisen tunteiden sietämiseen. Kiire ja tehokkuuden vaade aiheuttavat työntekijöissä turhautumista. Nämä tekijät aiheuttavat sen, ettei ole tyytyväinen työn tuloksiin. Erilaiset luonteenpiirteet aiheuttavat sen, että toiset hyväksyvät paremmin työn tulokset, eivätkä ole niin vaativia itseään kohtaan. Jatkuva tyytymättömyys omaan työtulokseen johtaa huonommuuden tunteeseen ja saa muut näyttämään itsensä rinnalla onnistuneilta ja pystyviltä. (Mattila 2007, 92–94.)

Seinä ja Helanderin tuottavat parityön mahdollisina haasteina organisaation toiminnallinen rakenteen kautta tulevat haasteet, yhteistyön toimimattomuus eri toimijoiden välillä, työparilta puuttuvat valtuudet sekä esimiesten rooli uusien ajatusten ja toimenpiteiden eteenpäin viemisessä. Organisaatiolla tai työparilla voi olla puutteellisia taitoja, jotta kehittämistoimenpiteitä voitaisiin toteuttaa. (Seinä & Helander 2007, 13.) Kiire on tavallisesti selityksenä sille, ettei ole mahdollisuutta yhteiselle keskustelulle eikä yhteisen tiedon prosessointiin. Tehokkuutta arvioidaan mahdollisimman monista potilastapaamisten perusteella ja usein tämä on syynä puutteelliselle laadukkaalle yhteistyölle. (Isoherranen 2005, 149.)

Työparin välinen suhde ja omaksutut työtavat ja toimintaperiaatteet näyttäytyvät työilmapiirissä. Ilmapiirissä näkyvät myös sävyt keskusteluissa ja vastuun jakaminen. Vuorovaikutus ja viestintä ovat merkityksellinen onnistuneessa parityön työprosessissa. Parityössä ei tule korostaa omaa osaamistaan ja tietämystään, koska se voi luoda vaikutelman toiselle, että osaaminen on vain itsensä korostajalla. Me-henki ja avoimuus edistävät myönteistä ilmapiiriä. Tunneilmapiiri tarttuu niin hyvässä kuin pahassakin. (Seinä & Helander 2007, 27–28.)

Työyhteisössä on erilaisia kuormitustilanteita. Uudet työntekijät muuttavat työyhteisöä ja uhkaavat totuttuja tapoja ja vuorovaikutusmalleja. Vahvassa työyhteisössä kunnioitetaan kaikkia persoonia ja arvostetaan erilaisuutta ja nähdään

työskentely yhteiseksi. Vahvassa työyhteisössä ei koeta uutta työntekijää uhkaksi. Aina kuitenkin uuden työntekijän tullessa koko työryhmä muuttuu ja asioiden sujumiselle tulee antaa tilaa sekä aikaa. (Mattila 2007, 100–101.)

Rahkon (2011) tekemässä tutkimuksessa esteitä toimivalle työparityölle ovat yhteisen näkemyksen puuttuminen, sooloilu ja kilpailu. Estäviä tekijöitä rakenteissa ovat tiedon kulun estyminen ja väärinkäsitykset, jatkuvat muutokset, resurssien vähyyys sekä dokumentoinnin lisääntyminen. Persoonallisia tekijöitä esteitä ovat toisilleen vieraat persoonat, epäselvät roolit, toimimattomat henkilökemiat sekä totut työskentelyperinteet, joista ei haluta luopua. Lisäksi henkilöillä voi olla kielteinen asenne työparityötä kohtaan, joka estää työskentelyä. (Rahko 2011, 87–101.) Työn vaativuutta arvioitaessa sanotaan: ”Työ on sitä vaativampaa, mitä enemmän se vaatii itsenäistä harkintaa ja mitä vähemmän se on ohjeistettua.” (Talentia, työn vaativuuden arviointi). Tästä voi päätellä, että itsenäisesti tehtävä työ on arvostetumpaa ja siitä maksetaan parempaa palkkaa. Itsenäisellä harkinnalla voidaan ajatella yksin päätösten tekemistä. Toisen kanssa keskustelu voidaan ajatella avuttomuudeksi ja pärjäämättömyydeksi. ”Lastensuojelutyötä vaikeuttavat nykyisin palvelujärjestelmän pirstaleisuus ja sektorien väliset rajapinnat” (Lastensuojelun laatusuositus 2019, 16).

### **4.3. Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityö**

Rahko (2011) tuo tutkimuksessaan esiin, että sosiaaliohjaajan tehtävät määrittyivät suunnitelman toteuttamisen, rinnalla kulkemisen, verkostotyöskentelyn ja tiedonhallitsemisen kautta työparityössä. Työskentely on konkreettisen tuen antamista ja suunnitelmassa etenemistä yhdessä asiakkaan kanssa. Joissain tilanteissa ohjaaja voi myös laatia suunnitelman sosiaalityöntekijän sijaan. (Rahko 2011, 70.)

Kokoomansa aineiston perusteella Rahko (2011) kuvaa sosiaaliohjaajan tehtävinä työparityössä olevan yhtenä menetelmänä ohjaus. Sosiaaliohjaaja on rinnalla kulkija ja tehtävät liittyvät arjen asioiden tukemiseen. Suhde asiakkaaseen on läheinen, koska sosiaaliohjaaja tapaa asiakasta säännöllisesti. Suhde asiak-

kaaseen näyttäytyy Rahkon kokoamassa aineistossa tasa-arvoiseksi ja luontevaksi. Tämä perustuu siihen, että suhteessa ei liikutella rahaa. Aineistossa esille tuli myös ohjaajan joutuvan rajaamaan asiakkaan toimintaa eikä ole verrattavissa kaverilliseen suhteeseen. Ohjaaja ei tee myöskään päätöksiä ja suhteessa ei ole tätä painolastina. Ohjaaja osallistuu verkostotyöskentelyyn ja kutsuu koolle verkoston. Hän toimii tiedonvaihajana ja -välittäjänä suhteessa sosiaalityöntekijään ja voi toimia asiakkaan tulkkina eri tilanteissa.

Rahkon (2011) aineistossa sosiaalityöntekijä on työparityössä suunnitelman laatija, konsultti, päätöksentekijä, kokonaisuuden haltija, ohjaustarpeen arvioija, verkostotyöntekijä ja asiakkaan tukija. Sosiaalityöntekijä laatii asiakassuunnitelman yksin tai yhdessä sosiaaliohjaajan kanssa. Sosiaalityöntekijä on neuvonantaja ja sosiaaliohjaajan konsultti. Hän on päätöksentekijä ja hänen tehtävänä on päätösten laatiminen ja etuuksien myöntäminen tarpeen mukaan. Päätöksissä on mukana myös erilaisia rajoittavia päätöksiä. Sosiaalityöntekijällä on vastuu kokonaisprosessista ja sen hallinnasta. Lisäksi hänellä on vastuu raamien asettamisesta ja työskentelyraamien määrittelystä. Työlle. Verkostojen koolle kutsuminen ja verkostoissa tavoitteellinen työ siinä kuuluu työtehtäviin. Sosiaalityöntekijä rakentaa ja aktivoi asiakkaan tukiverkoston, ehdottaa asiakkaalle tukipalveluita ja niiden järjestämistä, koordinoi niitä asiakkaan tarpeiden mukaisesti sekä antaa myös psykososiaalista tukea asiakkaalle henkilökohtaisen työskentelyn avulla. Ohjaustarpeen asiakkaalle hän sosiaalityöntekijä arvioi yksilöllisesti ja jakaa tietoa ja neuvoja sen mukaisesti. Asiakkaita sosiaalityöntekijällä on todettu olevan enemmän kuin sosiaaliohjaajalla. (Rahko 2011, 70–78.)

Roos ja Mönkkönen (2015) kuvaavat, työnjaon jakautuvan eri näkökulmiin, joita ovat paikka, aika, ajoitus, rytmi ja tahti. Eri asiantuntijoilla on erilaiset työtehtävät ja toimintatavat sekä erilainen orientoituminen työhönsä. (Roos, Mönkkönen 2015, 20.) Rahkon (2019) mukaan sosiaaliohjaajan tehtävät ja toimiminen liittyvät asiakkaan arkeen ja sosiaalityöntekijän tehtävät liittyvät kokonaisvaltaiseen asiakasprosessien hallintaan. Työparityössä on mahdollisuus saavuttaa uusia ja yhteisiä osaamisalueita ja ratkaisuja asiakastilanteisiin. Molempien ammattiryhmien tehtävät nähtiin laajoina tutkimustuloksissa. Työparien työt ja tehtävät kytkeytyvät kiinteästi asiakastyönprosesseihin ja edesauttavat kokonaisvaltaista ja tehokasta prosessin etenemistä tavoitteeseen. (Rahko 2011, 79–80.)

Mönkkönen ym. (2019) kuvaavat sosiaalihuollon toimintaympäristön olevan kompleksinen ja monitoimijainen. Tämä edellyttää asiantuntijuuden jakamista sekä tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kesken. He tuovat esille sosiaali- ja terveysalan tutkimuksissa käytettyjä ilmaisuja kuten vuorovaikutuksen vaihtoalue, asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoiminnallisuus, jaettu asiakkuus sekä jaettu asiantuntijuus, yhteistyötä kuvatessa. (Mönkkönen ym. 2019, 17–18.) Tällä tiiviillä yhteistyöllä voidaan käsittää niin parityötä kuin laajoja verkostoja.

Mönkkönen ym. (2019) esittävät Laura Bronstein (2003) tekemän jäsenyyksen monialaisesta työskentelystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Siinä on jaettu viiteen osa-alueeseen moniammatillinen työskentely, joiden varaan hyödyt perustuvat sekä neljä vaikuttavaa tekijää. Vaikuttavia tekijöitä ovat keskinäinen riippuvuus, jossa vaatimuksena on luottamus ryhmän jäsenten välillä. Tämän jälkeen voidaan luoda uudelleen ammatillisia toimintatapoja. Kolmantena osa-alueena on joustavuus ja neljäntenä tavoitteiden yhteinen omistajuus. Viides osa-alue on prosessin reflektointi ja tätä voidaan pitää itsearvioinnin välineenä. Reflektointia voidaan hyödyntää kehittämisessä arvioidessa asiakasprosesseja. Vaikuttavat tekijät työskentelyssä ovat oma ammatillinen rooli ja varmuus omasta osaamisestaan. Rakenteelliset tekijät vaikuttavat toisena tekijänä yhteistyön toimivuuteen. Kolmantena tekijänä on yksilöiden persoonalliset tekijät, se mikä sisältää asenteet ja vuorovaikutustaidot. Neljäntenä on ryhmän yhteinen aiempi historia ja miten aikaisemmin yhteistyö on sujunut. Tästä muodostuu ennakkokäsitys ja se vaikuttaa työskentelyyn joko myönteisesti tai kielteisesti. (Mönkkönen ym. 2019, 19–20.)

#### **4.4. Kehittämistyö**

Kehittämistyössä koko järjestelmä muuttuu, kun muutetaan yhtä osioita. Muutoksessa ei aina ole muutosta parempaan, vaan se voi olla myös muutosta huonompaan. Nykytilanne tulee analysoida tarkasti, jossa saadaan oikea kuva todellisuudesta. Kehittäminen ja sen onnistuminen on oleellisesti riippuvainen tosiasioiden tunnistamisesta sekä erilaisten vaihtoehtojen hahmottamisesta. (Ranta 2005, 33, 43.) Työilmapiiriin parityössä vaikuttaa tekeminen ja kysymykset, Mitä? Miten?

Missä hengessä? Eniten vaikuttaa onnistumisiin parityössä se, missä hengessä asioita tehdään. Sillä on vaikutuksensa tuloksellisuuteen ja työn mielekkyyteen. Kyseessä on ihmisten arvot, asenteet, tavat ja tyylit tekemiseen ja toimintaan. (Seinä & Helander 2007, 7.)

Ranta (2005) on jakanut muutoksen vaiheet työyhteisössä viiteen eri vaiheeseen, jotka hän kuvaa kaikki tärkeiksi. Prosessi alkaa todellisuuden kohtaamisesta. Toisena vaiheena on tiedostaa esteet kehitykselle. Esteiden tiedostamisen jälkeen aloitetaan muutosten suunnittelu, jota seuraa päätös sekä muutoksen toteuttaminen. Viimeisenä vaiheena on uudistuneen käytännön käyttöönotto. (Ranta 2005, 18.)

Kehityksen esteeksi (Ranta, 2005) nimeää sählyksen. Sählykseen kuuluu työ-aikaa 15–35 %. Työntekijöiden toiminta tapahtuu muista tietämättä ja tehdään päällekkäistä työtä ja jotain jää tekemättä. Kehittämisen aikatauluun ja tuloksiin vaikuttaa henkilöstön ilmapiiri sekä osallistuminen prosessiin. (Ranta 2005, 80, 82.) Vuorovaikutuksen vaikuttavuudella voi olla joko myönteinen tai kielteinen vaikutus. Siihen vaikuttaa myös jokaisen oma elämäntilanne ja motivaatio. Ihmiset ovat erilaisia ja on olemassa niitä, jotka ovat vahvistamassa yhteisiä asioita ja jotka tsemppaavat muita. Lisäksi on toisenlaisia ihmisiä, joiden viestintä lan-nistaa muuta yhteisöä ja he luovat ympärilleen epämiellyttävää ilmapiiriä. (Roos & Mönkkönen 2015, 107.)

Muutos tapahtuu asteittain. Aluksi toiminta on monimutkaisempaa. Toiminnan myötä tulee uusia toimintamalleja ja syntyy uusia oivalluksia. Usein prosessissa nousee turhautumisen tunteita ja tulee kokemus prosessin epäonnistumisesta. Vähitellen valintojen tekeminen helpottuu ja muutostyöskentely menee eteenpäin. Kehittämistyö on innostavampaa, jos tuloksia saadaan heti aikaan. Siksi on hyvä valita helppo ja nopea kehittämistyö pidempikestoisen rinnalle. (Ranta 2005, 98–99.) Kehittäminen usein jää myös puheen tasolle ja aikomuksiksi ja varsinainen kehittämistyön jalkauttaminen jää tekemättä. Jalkauttamisen ongelma on tavallista silloin, kun yhteistä keskustelua ei saada järjestettyä ja yhteisen ymmärryksen luominen yhdessä jää tekemättä. Kehittämistyössä voidaan valita myös väriä menetelmiä ja monimutkaisten asioiden selittäminen tapahtuu

liian suoraviivaisesti. Tulisi pohtia, miten ihmiset saataisiin tuomaan omat panoksensa asiaan. (Roos & Mönkkönen 2015, 84, 92.)

Joskus kehittämistyössä tulee esiin ristiriitoja siitä, mitä halutaan ja mitä pidetään tärkeinä. Erilaiset näkemykset voivat olla täysin vastakkaisia ja silloin molempia ei voida toteuttaa. Silloin voidaan joutua turvautumaan ulkopuoliseen apuun. Jokaisen on päästä kertomaan oma näkemyksensä ja sen jälkeen asioita voi viedä eteenpäin. Tarkoituksena on kuitenkin tuoda entisen toiminnan tilalle uutta ja parempaa. Valitaan tärkeimmät ja toteutuskelpoiset muutokset ja tämän jälkeen päätetään lähteä testaamaan uutta toimintaa. Samalla tulee sopia, miten uutta toimintaa seurataan ja sen vaikutuksia arvioidaan. (Ranta 2005, 117–121.) Muutoksen vastustamiselle voi olla syynä myös yhteisön tapa saada säilyttää sille tärkeitä asioita tai uuden oppimiseksi on varattu liian vähän aikaa. Muutosvastarinta ja miten se pystytään purkamaan, on yleinen kehittämisen pulma. (Roos & Mönkkönen 2015, 88.)

Kehittämistyössä uuden mallin toimintaa tarkastellaan vähintään parin kuukauden välein. Vastuualueet toteutuksesta jaetaan selkeästi ja aikataulut on oltava selvillä. Muutos voi olla aluksi vaikeaa. Uuden oppimiseen tarvitaan harjoittelua ja sitkeyttä sekä uskallusta yrittää aina uudestaan. Näin tehden päästään pysyvään muutokseen. (Ranta 2005, 127–18.) Kehittämistyössä oleellista on, että keskustella, miten toimitaan yhdessä ja jokaisen tulee toimia toisin kuin aiemmin tai muutos ei onnistu. (Roos & Mönkkönen 2015, 87.)

Motivaation suunta on yksi eroavaisuus, motivaatio on myös tilannesidonnainen asia. Jotkut ihmiset ovat henkilöitä, jotka suuntaavat päämäärää, tavoitteita sekä lopputulosta kohti Toiset taas haluavat välttää ongelmia ja motivoivat ongelmien ratkaisemista ja kiinnittävät huomionsa asioihin, joita tulee välttää. Motivaatio voi olla sisäistä motivaatiota tai ulkoista. sisäinen motivaatio syntyy ihmisessä itsensä ja voi olla vaikea ottaa huomioon muiden mielipiteitä. Toiset tarvitsevat ulkoisen motivaation ja muiden ihmisten palauteen toiminnalleen. Palautteesta he muodostavat käsityksensä onnistumisestaan. Heille ohjeet ja neuvot ovat mieluisia. Muutoksiin suhtautuminen vaihtelee. Toiset haluaisivat tilanteen pysyvän samana ja toiset kaipaavat muutoksia. Muutosmäärien vastaanottamiskyky myös vaihtelee. Vaihtelevaa on myös, miten hahmottaa erilaisia kokonaisuuksia. Siinä

kun toinen hahmottaa kokonaisuudet yksityiskohtien kautta toinen näkee kokonaisuuden heti. Ihminen toiminnassa on myös hyvin erilainen. Joku tarvitsee ohjeet toiminnalleen ja toimivat niiden mukaan. Heitä kiinnostaa se mitä tehdään ja haluavat tehdä asiat loppuun ohjeiden mukaan. Päinvastoin kuin mahdollisuusihmiset, jotka motivoituvat siitä, kun saavat keksiä uusia tapoja tehdä asioita. He ovat taitavia aloittamaan ja hoitamaan projekteja, mutta asioiden loppuun vieminen on haastavaa. Ihmisten erilaisuus on voimavara ja erilaisia tyylejä tarvitaan. Eri tilanteet tarvitsevat erilaisia tyylejä. (Ranta 2005, 129–139.) Muutosta ei ratkaise se, kuka ehtii ensin maaliin, vaan se, että muistaa ottaa kaikki mukaan. (Roos & Mönkkönen 2015, 89).



## 5 TUTKIMUS

### 5.1. Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksessani tarkastelen lapsiperheiden sosiaalipalveluissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden ja perhetyössä työskentelevien sosiaaliohjaajien työparityötä. Tutkimukseni keskittyy kokoamaan työparityössä hyväksi todettuja käytäntöjä, yksittäisen työntekijän kokemina. Näitä käytäntöjä voivat siis olla nykyisessä työyhteisössä yhdessä sovittuja tapoja tai käytäntö voi tulla aiemman työhistorian kokemuksena tai oman toiminnan tapana. Lisäksi tutkimuksessani haluan saada esille mahdolliset haasteet toimivalle työparityölle sekä koota kehittämisideoita myöhempää kehittämistä varten.

Tutkimukseni keskeisimmät käsitteet ovat sosiaalityö, perhetyö, sosiaalityön erityisyys, työparityö, kehittäminen. Sosiaalityön työkenttä on laaja ja rajaan sen kuvaamisen perhepalveluiden avohuollon kenttään. Avohuollon työstä kuvaan perhetyötä ja sen sisältöä. Tutkimuksessani en käsittele lastensuojelulakia ja sosiaalihuoltolaki erikseen, vaan käsittelen lakeja, asetuksia ja suosituksia muun tekstin lomassa. Sosiaalityön erityisyys on tärkeää ymmärtää työparityössä ja sen tuoman merkitys työhön ja tuon esille sitä, kertoessani työparityöstä. Kehittämisenäkökulmaa käsittelen lopuksi, koska tutkimukseni tarkoitus on olla myöhemmän kehittämistyön apuna.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Millaisia onnistuneita asiakastyön kokemuksia sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparityöstä on?
2. Mihin asiakasprosessin vaiheeseen toivotaan työparityötä?

Ensimmäisen tutkimuskysymykseni tarkoituksena on tuoda esiin jo olemassa olevia hyviä ja toimivia käytäntöjä sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparityössä. Tällä hetkellä työparityöskentely on ollut yksilöllisesti hyvin vaihtelevaa, eikä siitä ole sellaisia toimintamalleja, jotka olisivat kaikilla aktiivisesti käytössä.

Tämän vuoksi on tärkeää saada näkyville työyhteisön jäsenten omia toimivia käytännön kokemuksia, joko aiemmasta työhistoriastaan tai omia itse luotuja käytäntöjä sekä olemassa olevia yhteisesti sovittuja tapoja ja käytäntöjä.

Toinen tutkimuskysymykseni koskee toiveita ja odotuksia työparityölle ja tarkentuu juuri siihen, mihin vaiheeseen asiakasprosessia työparityötä toivotaan. Tutkimuskysymyksen tarkoitus on kartoittaa mitkä asiat siinä koetaan tärkeiksi. Tarkoituksena on kysymyksen selvittävän työparityön tarvetta, mahdollisuuksia sekä haasteita. Keskeistä on myös se, millaisia odotuksia ja minkälaista merkityksiä työparityölle annetaan.

Molemmat kysymykset koskevat työparityötä ja sen tuomaa merkitystä itselle ajatellen sosiaalityön erityisyyttä. Olennaisena asiana on myös selvittää missä asiakasprosessin vaiheessa työparityötä on tehty ja mikä on koettu hyödyllisenä ja tärkeänä sekä miksi. Lisäksi kehittämisen näkökulmasta tärkeää on saada toiveita ja odotuksia näkyville ja saatujen tulosten pohjalta työyhteisö voi lähteä kehittämään omia toimintamalleja työparityölle tiimien välille.

## **5.2. Aineiston keruumenetelmä**

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimukseni aineiston keruumenetelmänä käytän verkkokyselyä. Kyselyssä on mukana avoimia kysymyksiä ja monivalintakysymyksiä. Avoimet kysymykset antavat mahdollisuuden vastata siten, ettei vastaus ohjaudu liian suppeaksi ja niiden kautta saan syvällisempiä yksityiskohtia selville. Lomakekyselyyn päädyin siitä syystä, että haluan antaa kaikille työyhteisössä samanlaisen mahdollisuuden osallistua tutkimukseen.

Lomakekyselyn etuna on esimerkiksi haastatteluun verrattuna se, että vastaustilanteessa haastattelija ei itse ole vaikuttavana tekijänä. Hirsjärvi ym. (2009) esittävät, että haastattelun luotettavuutta heikentäviä tekijöiden johtuvan sekä haastateltavasta että haastattelijasta. Myös itse haastattelutilanne kokonaisuutena voi olla luotettavuutta heikentävä tekijä. Haastateltava voi kokea haastattelutilanteen itseään uhkaavana tai pelottavana. Lisäksi haastattelussa haastateltavana on ta-

pana antaa sosiaalisesti suotuisia vastauksia ja haluaa näyttäytyvä hyväksyttävässä roolissa sekä välttelee mielellään erilaisia aiheita, koskien esim. sairauksia ja vajavaisuuksia. Hirsjärvi ym. 2009, 206–207.)

Kyselyssä käytän sekä avoimia kysymyksiä että monivalintakysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä haluan antaa vastaajille mahdollisuuden täydentää vastauksiin ja tuoda esiin muita ajatuksia, joita kyselyssä tulee mieleen. Hirsjärvi ym. (2009) pitävät kyselytutkimuksen etuna on sitä, että siinä saadaan laaja aineisto ja voidaan kysyä monia asioita. Avoimilla kysymyksillä on mahdollisuus ilmaista itseään omin sanoin. Monivalintakysymykset auttavat vastaajaa tunnistamaan asiaa ja helpottamaan vastaamista. Monivalintakysymyksissä vastaus saadaan samaan kysymykseen ja vastauksia on mielekkäämpi vertailla (Hirsjärvi, ym. 2009, 195, 201.)

### **5.3. Tutkimuksen aikataulu ja aineiston analysointi**

Tutkimussuunnitelmani esittelen helmikuussa 2020 ja heti sen jälkeen haen tutkimuslupaa. Luvan saatuani keskityn kyselylomakkeen laatimiseen. Mietin tarkasti mitä niissä kysyn ja miksi. Pysin saamaan kysymykseni selkeiksi ja ymmärrettäviksi. Lomakkeen laadinta ja kysymysten tarkka suunnittelu tehostavat tutkimuksen onnistumista (Hirsjärvi ym. 2000, 185). Saatuaani lomakkeen valmiiksi, laitan lomakekyselyn jakoon sähköpostilla koko työyhteisölle. Vastausaikaa kyselylle annan kaksi viikkoa. Muistutuksen laitan kaikille sähköpostilla viikkoa ennen vastausajan päättymistä. Vastausten analysointia aloitan huhti-toukokuussa ja analyysin kirjallisen tuotoksen teen valmiiksi kesä-elokuun aikana. Teoriaosuutta kasaan koko opinnäytetyön ajan. Tavoitteena on, että opinnäytetyöni olisi valmis syyskuussa.

Aineiston analysoinnissa käytän sisällönanalyysiä. Lomakekyselyn vastauksista haen yhtäläisyyksiä, jotka jaan omiin luokkiinsa. Vastaukset kokoan oman tulkinnan kautta alaluokkiin, saadakseni selville, kuinka monta kertaa jokainen luokka esiintyy vastauksissa. Aineistoa analysoidessani pyrin mahdollisimman tarkasti perustelemaan tulkintojani luokitelllessani vastauksia. Alaluokat jaan vielä ylä-

luokkiin saadakseni niille käsitteet. Tulokset ja tulkintani esittelen opinnäytetyössäni. Hirsjärven ym. (2009) mukaan tulkinta muodostuu analyysissä esiin nousevien merkitysten selkiyttämistä ja pohdintaa (Hirsjärvi ym. 2009, 229).

#### **5.4. Aineiston luotettavuus ja eettisyys**

Tutkijaa sitovat eettiset periaatteet, joita tarvitaan ammattitaidon lisäksi tutkimusta tehdessä. Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus on oltava tiedossa ja on arvioitava, miten tutkimus toteutetaan ja millä keinoin. Tutkimuksen perustehtävänä on tuoda esille luotettavaa informaatiota. Luotettava informaatio koskee tutkimustulosten lisäksi myös suunnitelmia sekä ohjeita. Tutkimuksen tekijän tulee olla tuloksia analysoidessaan kriittinen ja esittää tutkimustulokset mahdollisimman hyvin. Eettisen tutkimuksen kulmakivinä ovat avoimuus sekä rehellisyys. (Pietarinen 2002, 58–59.) Pysin tuomaan näkyville analyysini eri vaiheet ja miten len omaan tulkintaani päätynyt. Hirsjärvi ym. (2009) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selonteko tutkimuksen eri vaiheista sekä myös tulosten tulkinnasta, miten on päättelensä muodostanut. Laadullisessa tutkimuksessa keskeisenä on myös luokittelujen perusteet ja selittäminen. (Hirsjärvi ym. 2009, 232, 233.)

Tutkimuksessani sitoudun eettisiin periaatteisiin ja pyrkimyksenä on tuoda vastaukset esiin sellaisina, kuin vastaaja on ne tuottanut. Hirsjärven ym. (2009) toteavat, että kuitenkin jokainen tulkitsee tutkimusta omalla tavallaan ja eroja on nähtävillä tutkijan, tutkittavan sekä lukijan tulkinnoissa. Ihmiset tulkitsevat asioita eri tapaan ja siihen vaikuttaa näkökulman valinta sekä jokaisen ymmärrys kyseiseen asiaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 229, 160.)

Verkkokyselyn lähetän sähköpostin välityksellä ja kerron samalla itsestäni, opinnoista sekä tutkimuksesta. Lupaen tutkittavilleni, että suojaan heidän anonymiteettiansa ja ettei tutkimuksessani tule esille tunnistetietoja. Tiitula & Ruusuvuori (2009) toteavat, että hyvään tutkimusetiikkaan ja luottamuksellisuuteen kuuluu olennaisella tavalla, että haastateltavat tietävät mihin ovat osallistumassa ja mihin aineistoa käytetään (Tiitula & Ruusuvuori 2009, 17). Tutkimusaineistoa käy-

tän vain tutkimustani varten. Aineistoa säilytän tietokoneellani ja tulostettua aineistoa lukollisessa kaapissa. Tutkimuksen valmistumisen jälkeen hävitän tutkimukseeni kerätyn aineiston asianmukaisella tavalla.

## 6 TULOKSET

### 6.1. Aineiston keruu

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen kokonaisprosessin tarkemmin, miten prosessi eteni ja suunnitelman mahdolliset muutokset sekä perustelut. Kuvaan prosessin vaiheita, miten ajankäyttösuunnitelma toteutui sekä oliko opinnäytetyöni sopivasti rajattu kokonaisuus.

Opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmänä pohjana on verkkokysely, jonka tavoitteena on selvittää mahdollisimman monen työntekijän ajatuksia eri tiimien välisestä työparityöstä. Kysymyslomaketta ja kysymysten asettelua suunnitellesani keskustelin ohjaavan opettajani kanssa, ja hänen antamisen ohjeiden mukaisesti, muokkasin kysymykset tyyliltään mahdollisimman samannäköisiksi. Samannäköisten kysymysten avulla halusin panostaa ensivaikutelman merkitykseen sekä saadakseni ulkoasun selkeäksi. Haluaisin tehdä verkkokyselyn sel-laiseksi, että siihen olisi jokaisen helppo vastata itselleen sopivalla panostuksella ja mielipiteillä. Lisäksi keskustelin kysymyksistäni perhetyön tiiminvetäjän kanssa ja pyysin hänen mielipidettänsä valitsemiini kysymyksiin.

Kyselylomake (liite 1) pitää sisällään yhteensä 15 kysymystä, joiden tarkoituksena on kartoittaa mahdollisimman monipuolisesti koko työyhteisön kokemuksia ja näkemyksiä tiimien välisestä työparityöstä. Kyselylomake koostuu sekä avoimista että monivalintakysymyksistä. Monivalintakysymyksiin päädyin siksi, että niillä saa jäsenyneitä vastauksia ja tekevät vastaamisen helpommaksi vastaajille. Jokaisen monivalintakysymysten perässä on vielä avoin kysymys, johon halutessaan voi tuoda esille omia näkemyksiään kysyttävään asiaan. Halusin tuoda myös näkyville sen, miten paljon kyselyyn vastaamiseen käytettiin aikaa, joten lisäsin viimeiseksi kysymykseksi arvion ajankäytöstä, jolle annoin neljä vaihtoehtoa.

Päädyin tekemään verkkokyselyni ilmaisen Google forms ohjelman avulla. Kyselylomaketta pääsee täyttämään saadulla linkillä, jonka voi upottaa kirjoitettuun tekstiin. Tampereen ammattikorkeakoulu suosittaa myös kyselylomakkeiden toteuttamiseen forms ohjelmaa.

Lähetin sähköpostia kaikille lapsiperheiden sosiaalipalvelussa työskenteleville 17.4., jossa kerroin opinnäytetyöstäni, lomakekyselystä sekä sen tarkoituksesta. Sähköpostin lähetin yhteensä 25 henkilölle, jossa mukana olivat myös tiiminvetäjät. Postini sisälsi linkin Microsoft Forms -verkkokyselyyni, johon pyysin vastaamaan 4.5. mennessä. Vastausaikaa annoin kyselylle kaksi viikkoa. Kahden viikon vastausaikaa päädyin keskustelussa perhetyön tiimivetäjän kanssa. Ensimmäisen viikon jälkeen lähetin sähköpostiin muistutuksen kyselystäni.

Ennen asettamani vastausajan päättymistä, sain ennakkopalautetta yhdeltä sosiaalityöntekijältä kysymyslomakkeen kysymyksistä. Palautteena oli, että niihin oli todella vaikea vastata, mikäli oli toisenlainen näkemys, kuin mitä minulla oli kysymyslomakkeen taustaolettamissa. Palautteessa kokemuksena oli kysymysten vahvasti rakentuneen perhetyön näkemyksen mukaan laadituksi ja ajateltiin, ettei tutkimuksessa saataisi aitoa tietoa kehittämisen tueksi. Tämän palautteen lisäksi uhkana oli, että yksi tiimi oli jättäytymässä tutkimuksesta kokonaan pois. Pohdin vaihtoehtoja, miten voisin estää sen, ettei tutkimukseni jäisi liian suppeaksi. Olin yhteydessä perhetyön tiimivetäjään sekä ohjaavaan opettajaani. Mahdollisuuteni olivat joko muuttaa koko aineiston keruumenetelmä haastatteluiksi tai saada vastaajia lisää. Sosiaalijohtaja oli yhteydessä tiiminvetäjiin ja toivoi heidän vievän tiimeihin viestiä, että työyhteisölle suositellaan vastaamista kyselyyn. Lisäksi sovimme, että annan vastauksille jatkoaikaa kaksi viikkoa lisää, eli 18.5. asti.

## **6.2. Aineiston analyysi**

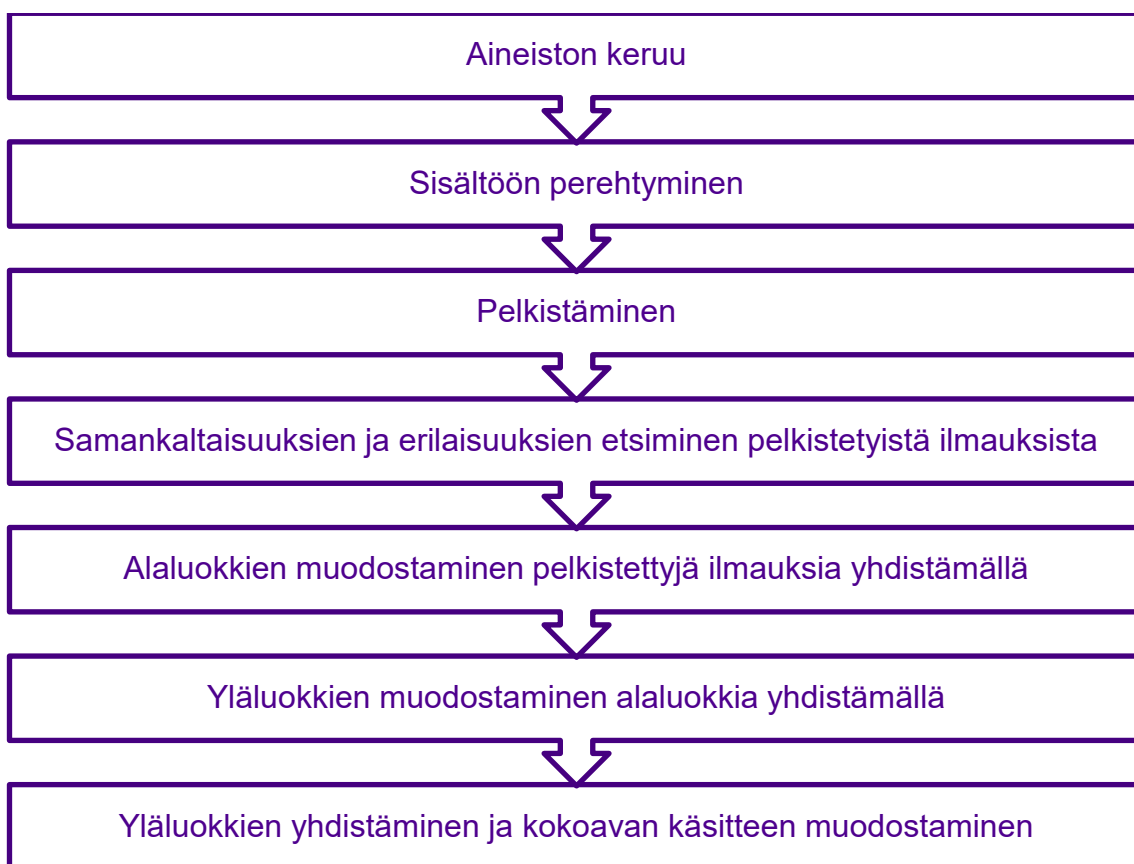
Sisällönanalyysillä kootaan koko aineistosta saatava tieto ja tavoitteena on tuottaa siitä tiivis ja selkeä kuvaus tutkimuksen ilmiöstä. Aineistosta pyritään analy-

silla tuottamaan hajanaisesta aineistosta yhtenäinen informaatio ja näin lisäämään tuotoksen saatavaa informaatioarvoa. Selkeyden ansioista voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Määräaikaan mennessä vastauksia tuli yhteensä 13. Vastaukset siirsin Word-tiedostoon, jonka tulostin. Tämä Word-tiedosto oli pituudeltaan 10 sivua, tekstinä Arial, rivivälinä 1,5. Yhteensä vastauksista kertyi tekstiä 2513 sanaa. Tulostamisen jälkeen pääsin aloittamaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla analysimaan vastauksia. Tuomi ja Sarajärvi (2009) sanovat, että sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysia voidaan käyttää yksittäin tai se voidaan yhdistää eri analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Sisällönanalyysillä pyrkimyksenä oli järjestää tutkimusaineisto tiiviiksi ja selkeäksi kadottamatta aineiston tuottamaa tietoa.

Aineistolähtöisessä laadullisessa eli induktiivisessa aineiston analyysissä voidaan työvaiheet jakaa kolmeen prosessiin: 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi 2009, 108.) Kuviossa on esitetty aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet.





Kuvio 4. Analyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi, 2009, muokattu)

Pelkistin aineistoa, etsimällä siitä olennaisia ilmauksia ja karsimaan epäolennaisia pois. Pilkoin aineistoa eri osiin ja kokosin tutkimuskysymyksiin liittyviä olennaisia ilmauksia sekä tiivistin aineiston informaatiota. Osa vastuksia oli lyhytsanaisia ja osaan kysymyksiä oli vastattu laajasti. En halunnut jättää vastauksista mitään pois, joten joidenkin vastaajien näkemykset tulevat laajemmin esille. Luin aineistoa useaan kertaan läpi ja alleviivasin tutkimuskysymykseni perusteella siihen vastaavia ilmaisuja. Alkuperäiset ilmaisut pelkistin siten, että ne ovat tiiviisti ilmaistu alkuperäisen merkityksen mukaisesti. Nämä kokosin erilliselle paperille. Analyysiyksikkönä käytin vastauksen osaa tai itse vastauksesta tiivistämäni tekstiä.

Ensimmäisessä ja toisessa kysymyksessä oli tarkoitus koota yhteisesti sovittuja ja hyväksi koettuja käytäntöjä työparityöstä eri tiimien välillä sekä mitkä asiat niissä koettiin hyvinä. Hyvinä asioina koettiin *selkeä työnjako, selkeät sopimukset ja tavoitteet työskentelylle sekä yhteydenpito työparien välillä*. Onnistumisen kokemuksia oli siitä, että palaverissa oli selkeä runko, eri työntekijöiden näkemykset oli huomioitu, yhteinen aika oli kalenteroitu, ollaan tietoisia perheen muutoksista,

muutokset on saatu näkyville, asiakastilanteen pohtiminen yhdessä, työ on ennakoitavaa ja johdonmukaista. Hyviä kokemuksia tuotiin esiin työparityöstä systeemisen tiimin työskentely ja prosessipalaveri malli, joissa on työskentelyä varten selkeät rakenne.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä kysyttäessä hyviä kokemuksia työparityöstä tiimien välillä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
"kaikilla osapuolilla oli kalenteroitu yhteinen aika pysähtyä asiakkaan tilannetta miettimään"	Ajan sopiminen etukäteen yhteiselle keskustelulle
"säännöllinen yhteydenpito"	Säännöllinen yhteydenpito
"säännöllinen yhteydenpito"	Säännöllinen yhteydenpito
"yhteydenpito tarvittaessa"	Yhteydenpito tarvittaessa
"eri työntekijöiden kanssa palaverit, puhelin ja sähköpostin avulla keskustelut"	Yhteydenpito tarvittaessa
"asioista puhuminen"	Yhteinen keskustelu
"asiakastilanteen pohtiminen yhdessä"	Yhteinen keskustelu
"yhteistapaamiset tarvittaessa palaverien välillä"	Yhteydenpito tarvittaessa

Seuraavana oli vuorossa vastausten kluserointi eli ryhmittely. Ryhmittelyssä lähdin kokoamaan aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Pelkistetyt käsitteet ryhmittelin alaluokkiin ja nimesin luokat niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Alaluokat ryhmittelin edelleen yläluokkiin. Yläluokista kokosin yhdistävät luokat. Luokitteluperusteena oli tutkimuskysymykseni.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston ryhmittelystä alaluokkiin.

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka
Ajan sopiminen etukäteen yhteiselle keskustelulle Säännöllinen yhteydenpito Yhteydenpito tarvittaessa Yhteinen keskustelu	Yhteydenpidosta sopiminen
Sovittu työnjako Käytännöistä sopiminen Työpari sovittu alussa	Työnjaosta sopiminen
Yhdessä sovitut tavoitteet Yhteinen ymmärrys työskentelyn sisällöstä Työskentelyn suunnittelu Pidetään sovittu neuvottelut	Yhteiset tavoitteet
Säännölliset sovitut palaverit Molemmat työntekijät neuvotteluissa mukana	Palaverikäytännöistä sopiminen
Tilannekartoitus ennen asiakasneuvottelua Tiedonkulku asiakasperheen tilanteesta työparin välillä Yhteinen tieto asiakastilanteesta	Yhteinen käsitys asiakastilanteesta
Systemisen tiimin työskentely Prosessipalaverin selkeä runko	Sovittu yhteinen säännöllinen työmalli

Seuraavaksi abstrahoin aineiston ja yhdistin alaluokat yläluokkiin.

Taulukko 4. Esimerkki yläluokkien tehdystä jaosta.

Alaluokka	Yläluokka
Työnjaosta sopiminen	Työnjako
Yhteydenpidosta sopiminen	Viestintä
Yhteiset tavoitteet Yhteinen käsitys asiakastilanteesta Palaverikäytännöistä sopiminen	Asiakastyön sisällöstä sopiminen
Sovittu yhteinen säännöllinen työmalli	Sovittu työmalli

Sisällönanalyysin viimeisessä vaiheessa abstrahoinnin avulla muodostin yläluokkia yhdistävän luokan.

Taulukko 5. Esimerkki yläluokista saatu yhteinen luokka.

Yläluokka	Yhdistävä luokka
Työnjako Viestintä Asiakastyön sisällöstä sopiminen Sovittu työmalli	Selkeät työmallit

Seuraavissa kysymyksissä tarkoitus oli saada näkyville omia toimivia ja hyviä yksittäisiä kokemuksia käytäntöjä, joista ei ole yhteisesti sovittu. Ensimmäiseksi kysyttiin missä asiakasprosessin vaiheessa oli hyvä kokemus ollut. Suurin osa hyviksi koettuja kokemuksista oli *asiakasprosessin alussa*, näin oli vastannut viisi vastaajaa. Kaksi oli vastannut tämän toteutuvan sovitusti *joka vaiheessa*. Yksittäisiä kokemuksia mainittiin akuutissa vaiheessa, ennen asiakaspalaveria sekä perhetyön päättyessä olivat jatkuneet vanhemman tapaamiset. Tässä oli mainittuna myös sovitut työmallit: systeeminen tiimi, palvelutarpeen arvio, prosessipalaverit ja työpari/yhteistyö perhetyön palvelun ajan. Myös vastauksissa oli koettu, että perheelle oli tullut kokemus yhteisestä linjasta ja rooleista.

Pyydettiin kertomaan omia kokemuksia ja kertomaan mikä onnistui. Vastauksissa on paljon yksittäisiä onnistuneita asioita. Samansuuntaisia onnistuneita kokemuksia olivat *yhteinen keskustelu, selkeä työnjako, työn suunnittelu ja viestintä työparien välillä*. Työnjako käsitti sekä palaverissa tehtävää työnjakoa sekä työskentelyn aikana tehtävää jakoa. Itselle koettiin saaneeksi omien vahvuuksien ja osaamisen käyttöä sekä uuden näkemyksen saamista. Kokemus oli asiakastyön laadun ja selkeyden paranevan yhteisen keskustelun myötä sekä työskentelyn ollessa samansuuntaista. Vastauksista voi päätellä, että jo olemassa oleva työparityö koettiin monelta osaltaan toimivaksi ja hyväksi.

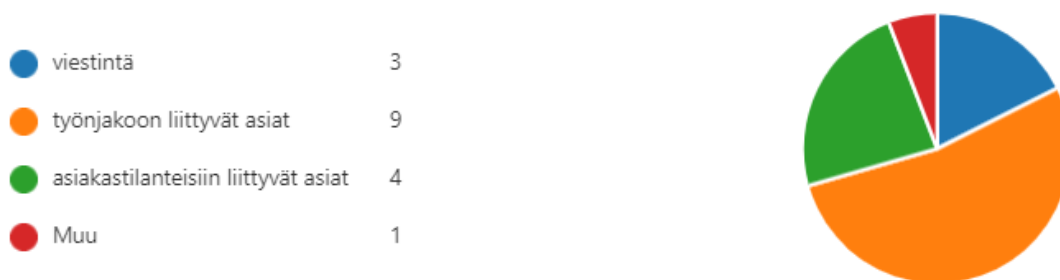
Seuraava kysymys koski työparityön haasteita ja kokemuksia niistä. Haasteina nousi vahvimmin esiin *rakenteiden puute*. Rakenteiden kerrottiin puuttuvan työparityöstä, työskentelyn prosessista, perhetyön arviosta, perhetyön palveluvalikoiman puuttumisesta sekä ei ollut tietoa, missä vaiheessa sosiaaliohjaaja aloittaa työskentelyn ja työnjaon epäselvyys. *Ajan puute* koettiin myös toiseksi suurimpana haasteena. Ajan puutteen vuoksi yhteisten aikojen sopiminen oli haastavaa ja työn suunnitteluun ei ollut varattu tarpeeksi aikaa. Koettiin, ettei sosiaalityöntekijä ehdi lukemaan kirjauksia. Myös koettiin, etteivät työskentelyn tavoitteet olleet samansuuntaiset ja *yhteinen ymmärrys puuttuu*. Sosiaalityöntekijän tavoitteiden kerrottiin olevan utopistiset ja liian suuret. Yksi sosiaalityöntekijä vastasi, ettei perhetyön suunnitelmaa toteuteta sosiaalityöntekijän arvion perusteella. Haasteena yhdessä vastauksessa oli se, että työparityö ei ole pysyvää tiimien välillä, vaan perhetyön palveluun sidonnaista. Lisäksi haasteena oli koettu myös perhetyön tavoitteiden tarkentaminen prosessin edetessä sekä perheen tilanteen alkukartoituksessa. Näissä kahdessa vastauksessa ei kerrottu tarkemmin, mikä haasteena oli ollut ja liittyivätkö ne mahdollisesti kolmeen vahvimmin nousseeseen teemaan.

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin sovitusta työnjaosta ja miten siitä sovittiin. Tarkoituksena saada vastauksista selville, onko sillä vaikutusta hyviin ja toimiviin kokemuksiin. Kolme vastaajaa kertoi, ettei sovittua työnjakoa ole ollut. Se, ettei sovittua työnjakoa ole ollut ja kokemus on siltä hyvä, voidaan todeta, ettei etukäteen sovitulla työnjaolla ollut merkitystä toimivan kokemuksen kannalta. Tietoa ei ollut, oliko työpari työskennellyt keskenään jo aiemmin ja oliko heille muodostunut

työnjaosta jo totuttu kuvio. Ei voida myöskään päätellä sitä, missä asiayhteydessä työnjaosta ei ollut sovittu ja miten työnjako jatkossa tapahtui. Yksi vastaajista koki, että työjaosta on välillä sovittu palaverissa. Tämä vastaus ei kerro, koskiko työnjako palaverissa tapahtunutta, vai sovittiinko palaverissa työnjaosta jatkoon suhteen.

Työnjaosta oli vastaajien mielestä sovittu yhdessä keskustellen, jos niistä oli sovittu. Työnjaosta oli sovittu ennen yksittäisiä neuvotteluja tai kotikäyntejä sekä ne koskivat yhteydenpitoa asiakkaaseen sekä yhteistyötahoihin. Työnjaosta oli sovittu myös laajemmin, asiakkuuden alussa sekä mitä tehdään neuvottelujen välissä. Vastauksista voi todeta, että työnjaon sopimiseksi ei ollut vain yhtä onnistunutta ratkaisua, vaan niistä sovittiin yhdessä eri tilanteiden mukaan. Muita ajatuksia sovittuista työnjaosta nousevia ajatuksia olivat keskinäinen arvostus, omat roolit, maalaisjärki asiakkaan etua ajatellen.

Monivalintakysymyksessä kysyttiin: Mistä asioista työparityössä pitäisi mielestäsi sopia? Vaikka edellisessä kysymyksessä työnjako ei noussut merkitykselliseksi asiaksi, niin monivalintaosuudessa työnjakoon liittyvät asiat nousivat tärkeimmäksi vastaajien mielestä ja vastaukset jakautuivat seuraavasti:



KUVIO 5. Monivalintakysymyksessä saadut vastaukset, mistä pitäisi sopia.

Kysymyksissä oli mukana kaksi monivalintakysymystä, jossa pyysin valitsemaan 2–3 itselle sopivinta vaihtoehtoa. Verkkolomakkeeni oli puutteellinen ja salli aluksi ennen lomakkeen korjausta vain yhden vastausvaihtoehdon.

Monivalintakysymystä seurasi avoin osuus, jossa sama kysymys toistui ja oli mahdollisuus tarkentaa vastaustaan tai lisätä omia vaihtoehtoja. Osa vastaajista

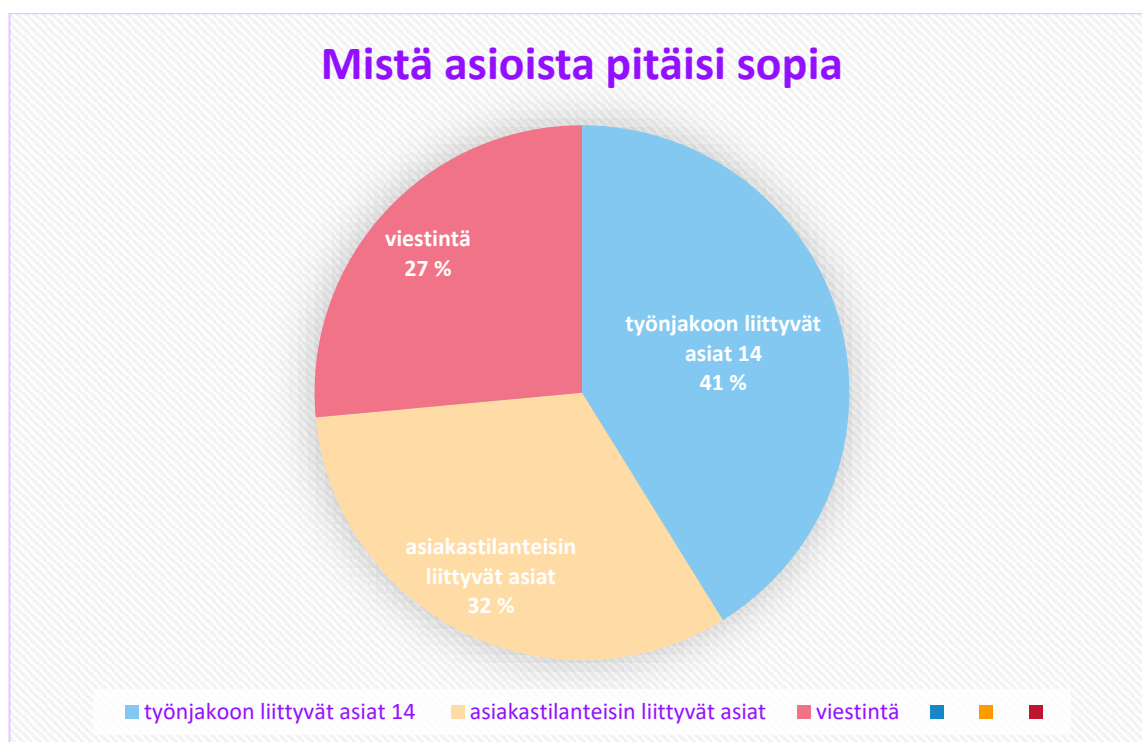
palasi monivalintavaihtoehtoihin tässä osassa ja osa oli valinnut vain sallitun yhden, eikä palannut aiheeseen avoimessa osassa. Tämän vuoksi kysymykseen ei ole voinut vastata täsmällisesti ja analyysi perustuu tutkijan päättelyyn ja tulkintaan. Esitän vastaukset siten, että vastauksissa tulevat näkyville myös avoimessa osassa esiin tuodut vastaukset. Tuomi (2009) kertoo, että sisällönanalyysi perustuu tutkijan päättelyyn ja tulkintaan. Sisällönanalyysissä on mahdollista systemaattisesti ja objektiivisesti analysoida vastauksia. (Tuomi 2009, 93–105.)

Avoimessa osassa täydennettiin monivalintakysymyksen vastauksia ja kun ne vastaukset lasketaan mukaan, niin vastaajien mielestä pitäisi sopia:

*työnjakoon liittyvät asiat* yhteensä 9+5 14 vastausta

*asiakastilanteisiin liittyvät asiat* 4+7 11

*viestintä* 3+6 9



KUVIO 6. Avoimien kysymysten ja monivalintakysymyksen yhteistulos, mistä asioista pitäisi sopia.

Yhdessä vastauksessa tuotiin esiin yhteisen käsityksen muodostamisen tärkeyttä ja työparien tasavertaisuutta sekä työn tekemisestä yhdessä. Vastauksissa tuo-

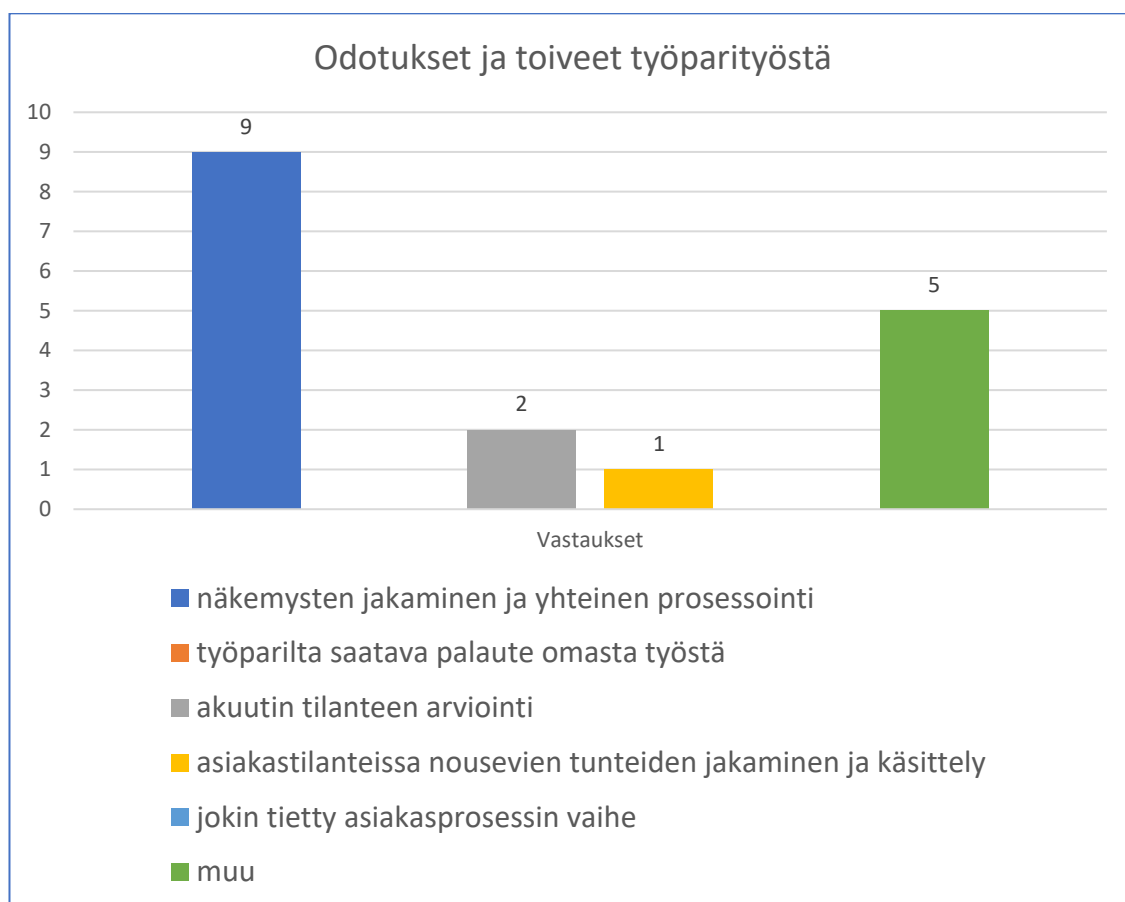


tiin myös esiin asioita, joita seuraa, jos sovittuja asioita ei ole. Näitä olivat väärinymmärrykset, jos asioista ei puhuta sekä työskentelyn jatkuminen pitkään, jos tarkasteluajanjaksosta ei ole sovittu.

Kohdassa 10 pyydettiin valitsemaan kuudesta asiasta 2–3 itselle tärkeää toivetta tai odotusta työparityölle. Vastausvaihtoehtoina oli annettu:

1. näkemysten jakaminen ja yhteinen prosessointi
2. työparilta saatava palaute omasta työstä
3. akuutin tilanteen arviointi
4. asiakastilanteissa nousevien tunteiden jakaminen ja käsittely
5. jokin tietty asiakasprosessin vaihe
6. muu

Valintoja vastauksessa oli yhteensä 17, joista yhdeksän kertaa oli valittuna *näkemysten jakaminen ja yhteinen prosessointi*. Viisi vastaajaa oli valinnut vastaukseksi muu ja toi omia toiveitaan esille kohdassa 11.



KUVIO 7. Pylväskaavio työparityön odotuksista ja toiveista.

Kohdassa 11 oli mahdollisuus tarkentaa toiveitaan ja odotuksiaan työparityölle. Kaksi vastaajaa toivoi työparityöltä kaikkia edellisen kysymyksen asioita. Kolme pääteemaa nousi vastauksista. Näitä olivat *yhteinen keskustelu* ja *toisen arvostaminen* ja *yhteistyö työskentelyssä*. Vastauksissa oli pohdittu jo etuja, joita näiden mainittujen teemojen myötä saataisiin. Näitä olivat yhteiset sopimukset ja tavoitteet työskentelylle, eri roolien ja näkökulmien etu, oletuksien jääminen pois, vaikuttavan ja toimivan muutostyön tekeminen yhdessä sekä työssä kehittyminen.

Yksi vastaajista toivoi yhteistä keskustelua ennen asiakaspalaveria, mikäli työskentelyyn tulee muutoksia. Yhdellä vastaajista ei ollut kokemusta työparityöstä, samoin yksi vastaajista toivoi sosiaalityöntekijä - sosiaalityöntekijä työparityötä tai työparin omasta tiimistään.

Seuraava monivalintakysymys ja sitä seuraava tarkennuskysymys koski työparityöstä saatavia hyötyjä ja merkitystä itselle. Pyydettiin valitsemaan seitsemästä asiasta 2–3. Vastausvaihtoehtoina oli annettu:

1. työssä jaksaminen ja hyvä työilmapiiri
2. tiedollinen tuki
3. henkinen tuki
4. työn laatu ja tuloksellisuus
5. selkeät sovitut käytännöt
6. oppiminen ja ammatillinen kehittyminen
7. muu

Vaikka kysymyksessä kysyttiin hyötyjä ja merkityksiä itselle, niin vastauksissa suurin osuus oli *työn tuloksellisuus ja laadukkuus sekä sen merkityksellisyyttä asiakkaalle*. Asiakasnäkökulman toi esille 8 vastaajaa 13 vastaajasta. Tästä voi päätellä, että vastaajille on tärkeää tehdä tuloksellista ja laadukasta työtä perheiden parissa. Vastaajista kaksi oli valinnut oppimisen ja ammatillisen kehittymisen itselle tärkeäksi asiaksi. Yhden äänen olivat saaneet työssäjaksaminen ja hyvä työilmapiiri, tiedollinen tuki sekä selkeät sovitut käytännöt. Vastaajista neljä oli valinnut kohtaan muu.



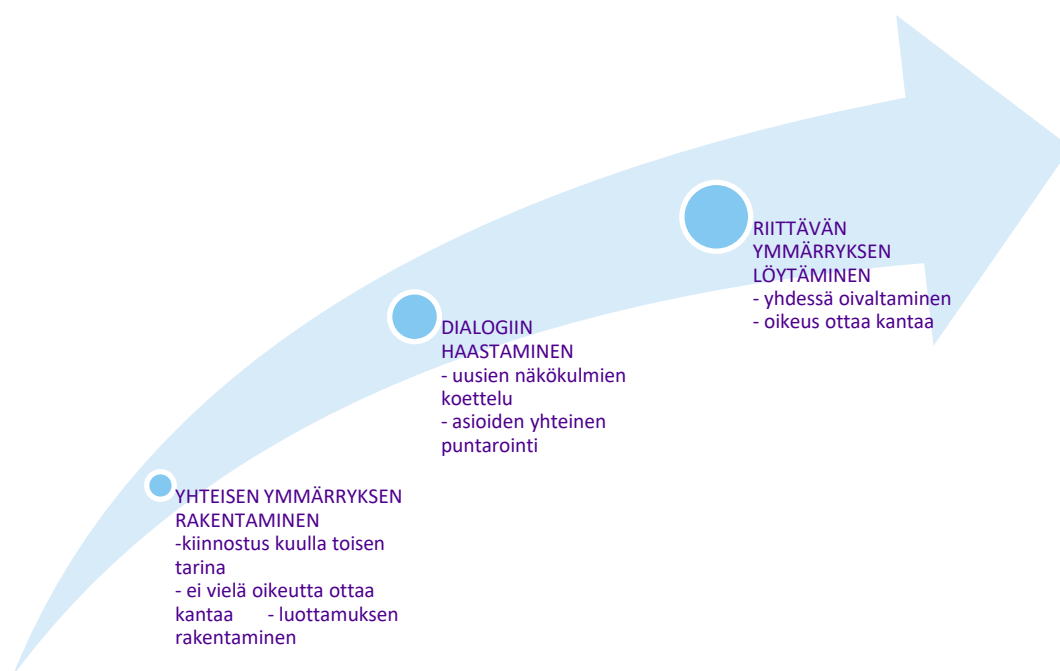
KUVIO 8. Pylväskaavio Työparityön hyödyt ja merkitykset itselle.

Vaikka kysymyksessä kysyttiin hyötyjä ja merkityksiä itselle, niin vastauksissa suurin osuus oli *työn tuloksellisuus ja laadukkuus sekä sen merkityksellisyyttä asiakkaalle*. Asiakasnäkökulman toi esille 8 vastaajaa 13 vastaajasta. Tästä voi päätellä, että vastaajille on tärkeää tehdä tuloksellista ja laadukasta työtä perheiden parissa. Vastaajista kaksi oli valinnut oppimisen ja ammatillisen kehittymisen itselle tärkeäksi asiaksi. Yhden äänen olivat saaneet työssä jaksaminen ja hyvä työilmapiiri, tiedollinen tuki sekä selkeät sovitut käytännöt. Vastaajista neljä oli valinnut kohtaan muu.

Monivalintakysymystä seurasi avoin kysymys, jossa sai täydentää edellistä vastausta tai tuoda siihen lisää omia ajatuksiaan. Toiveina nousivat vastauksista yhteinen keskustelu, jonka merkitys jakautui tasaisesti edellä annettuihin vastausvaihtoehtoihin.

Yhteisen keskustelun kautta rakentuu työntekijöiden välille yhteinen ymmärrys. Roos & Mönkkönen (2015) ovat kuvanneet yhteisen ymmärryksen rakentamista

yhteisen oivaltamisen prosessiksi, jossa vuorovaikutus on jaettuna kolmeen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa rakennetaan yhteinen luottamus. Sen rakentamisessa on tärkeää antaa kaikille tilaa tuoda esille omat kokemukset ja ajatukset käsiteltävään asiaan. Toisessa vaiheessa voidaan käydä keskustelua uudella tasolla ja haastaa tuttuja näkemyksiä. Kolmas vaihe on dialogista kohtaamista, jossa luodaan yhteinen ymmärrys asioille. (Roos & Mönkkönen 2015, 137.)



KUVIO 9. Dialogisen kohtaamisen prosessi (Roos & Mönkkönen 2015, muokattu)

Kehittämisideoita kysyttäessä, vastauksissa painottuivat *työparityön käytäntöjen sopiminen yhdessä ja selkeiden rakenteiden luominen*. Muita esille tuotavia asioita olivat palaute siitä, että verkkolomakkeelle ei sallittu monivalintakysymyksille kuin yksi valintamahdollisuus ja kysymykset olivat koettu laajoiksi sekä perhetyön näkemyksen pohjalta laadittuja. Kysymyksenä esitettiin, että oliko työparityön sijaan tarkoitettu yhteistyön toimivuutta sekä kysyttiin, miten työparityö suhteutetaan tiimin omiin työpariuksiin. Tärkeäksi yhdessä vastauksessa esitettiin, että olisi tärkeää saada työpari omasta tiimistä haastaviin asiakastapauksiin. Todettiin myös, että parityö ei saa olla kuormittavaa ja parityön kehittämisen tulisi palvella ensisijaisesti työntekijöitä. Yhteistyötä toivottiin lisää ja tarkennettiin, että uutta syntyy vain rohkeasti kokeilemalla uutta sekä asioiden epäonnistumisesta voi myös oppia. Vastauksissa oli nähty myös moniammatillisuuden hyödyntämisen mahdollisuus selkeiden rakenteiden avulla.

Viimeiseksi pyysin arvioimaan lomakkeen täyttämiseen kulunutta aikaa. 77 % vastaajista, yhteensä 10 vastaajaa, arvioi käyttäneensä aikaa enintään 30 minuuttia. Heistä kuusi vastaajaa, käytti aikaa 15–30 minuuttia ja loput neljä, alle 15 minuuttia.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli koota onnistuneita kokemuksia asiakastyön kokeimuksia sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityöstä. Tarkoitus oli myös selvittää, toivotaanko työparityötä johonkin tiettyyn asiakasprosessin vaiheeseen ja miksi. Onnistuneita kokemuksia työparityöstä tuotiin esille sekä omia toiveita ja odotuksia työparityöhön. Hyviä kokemuksia oli, kun työparilla oli selkeät sopimukset käytännöistä alusta alkaen. Työparityötä toivottiin koko perhetyön prosessin ajaksi sekä koettiin se tärkeäksi heti alusta alkaen. Sosiaalityöntekijöiden puolelta toiveena näkyi toive oman tiimin työparityöstä, koska sosiaalityössä perhetyö on vain yksi tukitoimi muiden palveluiden joukossa ja perhetyön päättyessä tiimien välinen työparityö ei jatku.

Vastauksista voi päätellä, että suurin osa tuli perhetyön tiimistä. Sosiaalityöntekijöiden vastausprosentti jäi hyvin vähäiseksi, joten siksi analyysissä tulee perhetyön tiimin näkökulma vahvemmin näkyville. Vastauksissa perhetyön tiimin näkemykset työparityölle tulevat hyvin näkyville, koska kyselyyn vastasivat melkein kaikki tiimin työntekijät. Mielenkiintoisena nousi esille vahva asiakasnäkökulman painottuminen. Voidaan todeta, että itselle tärkeänä koettiin laadukas ja tuloksellinen työ, jota ajateltiin työparityöllä saatavan aikaan. Tutkimuksessa toimivan työparityön haasteeksi oli vain yksi vastaaja kertonut fyysisen etäisyyden, joten se ei ollut merkittävä haaste. Haasteina nähtiin erilaiset näkemykset työparityöstä, puuttuvat rakenteet, erilaiset roolit ja vastuut sekä yhteisen ajan puute.

Työparityö on käsitteenä laaja ja näkemykset siitä vaihtelevat. Kaksi vastaajista toi esille, että koki työparityön enemmän yhteistyöksi, eikä varsinaiseksi työparityöskentelyksi. He pitivät tärkeänä sitä, että he saisivat työparin omasta tiimistään. Esille tuli heidän vastauksistaan myös se, että työparityöskentelyä voisi olla tiimien välillä vain, jos käynnissä on perhetyön työskentelyvaihe ja perhetyön loppuessa, myös työpari perhetyön tiimistä häviää. Perusteena oli oman tiimin työparin saamiseksi se, että työ työparina jatkuu, vaikka perhetyö päättyy. Puutteelliseksi tiimien välinen työparityö koettiin olevan siksi, että organisaatorakenne ei mahdollista sitä. Vastaajilla oli myös kokemuksia siitä, että työparityö on jatkunut,

vaikka perhetyö on päättynyt. Työparityöksi ei koeta myöskään sitä, mikäli perhetyö nähdään erillisenä palveluna, jonka sosiaalityöntekijä myöntää asiakkaalle ja asioista ei sovita yhdessä. Perhetyön tiimistä yhdessä vastauksessa oli myös tuotu esiin, että sosiaaliohjaajan työn näkeminen palveluna ei ole työparityötä. Yhdessä vastauksessa tuotiin esiin kiireen tuntu ja ettei haluta häiritä sosiaalityöntekijöitä.

Hyviä kokemuksia työparityöstä oli saatu, kun oli ollut selkeä työnjako, selkeät sopimukset ja tavoitteet työskentelylle sekä oli sovittu yhteydenpidosta työparien välillä. Työnjakoon liittyvistä vastauksista oli vaikea tulkita, kuinka laajasti siitä oli sovittu. Osa vastauksista koski yksittäistä tapahtumaa ja osa laajempaa kokonaisuutta. Vastauksissa oli paljon hajontaa ja mikään yksittäinen asia ei noussut esiin. Hyviä ja onnistuneita kokemuksia oli ollut eniten asiakasprosessin alkuvaiheessa. Tarkemmin oli mainittu työparityön hyvinä kokemuksina yhteinen keskustelu, selkeä työnjako, työn suunnittelu sekä viestintä työparien välillä. Tuloksena saatiin, että enemmistön mielestä työparityössä tulisi sopia työnjakoon liittyvistä asioista. Seuraavaksi tärkeimpänä sovittavana asiana pidettiin asiakastilanteisiin liittyvät asiat. Kolmanneksi tärkeimpänä vastaajat kokivat viestinnästä sopimisen.

Yli puolet vastaajista vastasi toiveina ja odotuksina työparityöstä olevan näkemysten jakaminen ja yhteinen prosessointi. Vastaajista kahdeksan 13 vastaajasta nosti työn tuloksellisuuden ja laadukkuuden sekä merkityksellisyyden asiakkaalle tärkeimmäksi, kun kartoitettiin työparityöstä saatavia hyötyjä ja merkityksiä itselle. Avoimessa osuudessa tarkennettiin toiveita ja odotuksia. Näitä olivat yhteinen keskustelu, arvostus ja yhteistyö.

Haasteina tuotettiin erilaiset näkemykset työparityöstä, rakenteiden puute, erilaiset roolit ja vastuut työssä sekä yhteisen ajan löytäminen. Kehittämisideoita kysyttäessä vastauksissa painottuivat työparityön käytäntöjen sopiminen yhdessä ja selkeiden rakenteiden luominen. Lomakkeen vastaamiseen suurin osa oli arvioinut kuluttaneensa aikaa enintään 30 minuuttia.

Tiivistetysti voidaan todeta, että lapsiperheiden sosiaalipalveluissa halutaan tehdä laadukasta ja tuloksellista työtä. Se koettiin itselle merkityksellisenä asiana

ja sen ajateltiin tulevan työparityön tuloksena. Puuttuvat rakenteet nousivat useassa kohtaa vastauksissa esiin. Rakenteiden avulla voitaisiin yhdessä luoda työparityölle tarvittavat käytännöt. Tärkeinä pidettiin selkeää työnjakoa, sopimuksia ja tavoitteita sekä yhteydenpidosta sopimista työparien välillä. Kehittämiskohdeena tutkimuksen perusteella on rakenteiden luominen työparityölle ja niiden kautta saatavat selkeät käytännöt. Toiveina ja odotuksia työparityöstä olivat näkemysten jakaminen ja yhteinen prosessointi, yhteinen keskustelu, toisen arvostaminen ja yhteistyö työskentelyssä.



## 8 POHDINTA

Verkkokyselyssäni olin yrittänyt ottaa huomioon sekä sosiaalityöntekijät että sosiaaliohjaajat perhetyössä ilman ennakkokäsityksiä. Avoimilla kysymyksillä ja anonyymisti vastaamalla pyrin varmistamaan, että ihmisillä olisi mahdollisuus vastata avoimesti ja monipuolisesti. Sain kuitenkin palautetta siitä, että kysymykset oli rajattu perhetyön näkökulmasta. Tämä näkökulma on minulle työni puolesta tietysti luontevampi vaihtoehto. Voin todeta, että en mahdollisesti osannut muotoilla kysymyksiäni koko työyhteisölle sopiviksi, vaikka siihen pyrinkin. Ehkä olin yrittänyt tutkia liian laajaa kokonaisuutta. Verkkokyselyn haasteena on se, ettei tarkentavia kysymyksiä tai jatkokysymyksiä pääse esittämään.

Oliko ajankohta sopiva tutkimukselle? Samaan aikaan työn tekeminen muuttui COVID-19-viruksen aiheuttaman epidemian vuoksi. Koronaepidemian leviämisen ehkäisemiseksi työntekijät aloittivat tekemään pääsääntöisesti etätöitä ja vain pakolliset tapaamiset hoidettiin kasvotusten. Kokoukset ja asiakaspalaverit hoidettiin virtuaalisesti ja puhelimen välityksellä. Virtuaalitapaamisia varten tuli opetella käyttämään erilaisia sovelluksia, joiden käyttöönotto vaati lisätöitä ja vei työaikaa muun kiireisen työn lisäksi. Vastaajien määrä olisi voinut olla suurempi, jos verkkokysely oli toteutettu muutamaa kuukautta aikaisemmin, normaalissa työarjessa.

Olisinko voinut tehdä jotain toisin? Olisin varmaankin. Olisin rajannut kyselyn pelkästään perhetyön tiimille ja asettanut kysymykset sen mukaisesti. Nyt tutkimuksessa vastaukset olivat hyvin erilaisia. Osa vastauksista oli lyhytsanaisia ja osa vastauksista laajoja. Vastausten erilaisuuden vuoksi koin, että analyysi oli haastavaa. Vastuksia oli välillä hankalaa luokitella omiin luokkiinsa ja toisinaan joutui käyttämään tutkijan tulkintaa vastauksissa. Pyrin kuitenkin siihen, etteivät omat ennakkokäsitykset vaikuta varsinaiseen tulkintaan ja yritin ottaa vastaukset huomioon siten, kuin ne oli kirjoitettu.

Varsinaisen analyysin aloittaminen oli hieman haastavaa. Tulosten tulkinta oli myös vaativampaa kuin oletin. Analyysin tekemiseen kului enemmän aikaa, kuin olin arvioinut ja analyysin tekeminen tapahtui pätkittäin, koska opinnäytetyöni tein

työn ohessa. Jälkikäteen ajatellen, helpompaa olisi ollut tutkimuksen tekeminen, jos olisin ollut opintovapaalla ja pystynyt tekemään varsinkin analyysin osuutta kerralla pidemmän aikaa.

Opinnäytetyön tekemisessä yksin on paljon etua, mutta toisaalta se oli myös vaativampaa. Etuna on se, ettei minun tarvinnut aikatauluttaa tekemisiäni toisen kanssa ja sain tehdä työtä oman aikatauluni mukaan. Koen yksin tekemisen olleen minulle kuitenkin parempi ratkaisu juuri tämän edun vuoksi. Vaativaa työn tekeminen yksin oli se, ettei päässyt tarkastelemaan asioita eri näkökulmista ja vaihtamaan ajatuksia toisen kanssa. Myös aikataulusta kiinnipitäminen on haastavampaa yksin kuin parityössä, jossa on helpompaa noudattaa yhteisesti sovit-  
tuja aikatauluja tehtäville ja tapaamisille.

Vastauksissa oli paljon hajontaa ja ne olivat monitahoisia. Lisäksi oli haastavaa löytää yhdistäviä tekijöitä jakaessani vastauksia luokkiin. Luokittelun myötä osa tiedoista häviää, vaikka pyrin tuloksissa tuomaan kaikkien vastaajien vastaukset näkyviin. Kysymyksien vastauksissa oli myös eroja, osa vastasi kysymyksiin lyhyesti ja osa oli monisanaisesti ja -suuntaisesti. Pohdintaa tein, miten määrittelin vastausten painoarvon, etteivät monisanaiset vastaukset painotu tutkimuksen tuloksiin liikaa. Halusin saada kaikki näkökulmat esille. Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ongelmana olivat edellistenlisäksi kyselylomakkeen monivalintakysymykset, joihin ennen lomakkeen korjaamistani ei päässyt valitsemaan kuin yhden vastausvaihtoehdon pyydetyn 2–3 sijaan. Osa pääsi valitsemaan useamman vaihtoehdon, osa oli kertonut valintansa seuraavassa avoimen osuuden vastauksessa.

Kehittämisaikatuksena näkisin, että työparityön mahdollisuudesta tehtäisiin oma tutkimuksena sosiaalityöntekijöille, jotta saataisiin myös heidän ajatuksensa näkyville työparityön toimivuudesta ja mahdollisuuksista. Tässä tutkimuksessa ei sosiaalityöntekijöiden osuus vastaajissa oli vähäinen. Ainoastaan neljä vastaajaa ei ollut perhetyön tiimistä. Toivon opinnäytetyöni kannustavan työyhteisöjä kiinnittämään huomioita selkeiden rakenteiden luomiseen, pohtimaan työskentelytapojaan ja kokeilemaan uusia käytäntöjä.

Yhteenvetona voi todeta, että koko opinnäytetyöprojektista jäi positiivinen ja opettavainen kokemus. Saamani tulokset vastasivat opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiin. Tästä voi päätellä, että valittu menetelmä oli sopivia tähän työhön, vaikka vastaajien osuus sosiaalityöntekijöiden osalta oli hyvin puutteellinen. Perhetyön tiimistä kyselyyn vastasi lähes jokainen.

Tutkimusta tehdessäni olen pohtinut erilaisia mahdollisuuksia ja haasteita koticien työparityötä tiimien välillä. Kuntien organisaatorakenteet ja se miten perheiden palvelut ovat järjestetty, ovat hyvin erilaisia. Olen pohtinut myös sitä, onko tutkimuksessani olevan kunnan organisaatorakenne nyt toimiva ja jos sitä muutetaan, niin miten muutokset vaikuttavat muihin perheille annettaviin palveluihin. Kunnassa on myös muita sosiaalihuoltolain palveluita, kuin perhetyön palvelut, joita opinnäytetyössäni olen käsitellyt. Näitä muita tukitoimia on myös perheiden käytössä ja niiden kanssa yhteistyön tekeminen on tärkeää ja kuuluu osaksi perhetyön työskentelyä. Emme voi tietää tulevaisuuden haasteita ja mahdollisuuksia lapsiperheiden hyvinvoinnin ylläpitämäksi ja lisäämiseksi.

Toivon, että tuloksilla olisi oikeasti jotakin vaikuttavuutta ja tämän vuoksi toimitan opinnäytetyöni lapsiperheiden sosiaalityölle ja lisäksi esittelen tiimivetojille Power Point -esityksen, jossa esittelen opinnäytetyön keskeiset tulokset. Tuloksia voidaan myöhemmin hyödyntää työtä kehittäessä. Lopuksi haluan myös kiittää kaikkia tutkimukseen osallistuneita, sillä ilman heitä koko tutkimus ei olisi ollut mahdollinen.

## LÄHTEET

- Arene. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren: Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Luettu 30.4.2020. [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428)
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Isoherranen, K. Moniammatillinen yhteistyö. 2005. Vantaa. Dark Oy.
- Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Osuuskunta Vastapaino. 7. painos. Tampere.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M., Virolainen, A. 2012. Perhetyön parhaaksi. Perhetyön arkea. 2. uudistettu painos. Porvoo. Bookwell Oy.
- Lapsiperheiden kotiin annettavat palvelut. 12.12.2016. Sosiaalihuoltolain täydennyskoulutus 29.11.2016 Helsinki. Virve Juurikkala ja Kirsi Kaikko STM. Luettu 22.7.2020. <https://stm.fi/documents/1271139/3616164/Juurikkala+Lapsiperheiden+kotiin+annettavat+palvelut.pdf/ba264e11-0ca8-43f1-91cd-31ffe0ca596c/Juurikkala+Lapsiperheiden+kotiin+annettavat+palvelut.pdf>
- Lastensuojelun laatusuositus. Työryhmän raportti. 2019. STM. Luettu 20.2.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM\\_2019\\_8\\_J\\_Lastensuojelun\\_laatusuositus.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lastensuojelun käsikirja. Työprosessit. Lastensuojelun avohuolto. 2019. Luettu 8.4.2020. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi>
- Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen. Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä. PS-kustannus. VS Bookwell Oy.
- Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. (toim.) 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveystalalla. Copyright. Gaudeamus Oy.
- Pietarinen, J. 2002. Eettiset perusvaatimukset tutkimustyössä. Teoksessa. S. Karjalainen, V. Launis, R. Pelkonen & J. Pietarinen (toim.). Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus.
- Pohjola, A. 2007. Merkintöjä sosiaalityön asiantuntijuudesta. Teoksessa Kerttu Vesterinen. (toim.) Kiitos kysymästä. Verkkokonsultaatio. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 27. Rovaniemi: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Rahko, E. 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Lapin yliopisto. Pro gradu - tutkielma. SOSNET julkaisuja 3.

Ranta, R. Kehittyvä työyhteisö. Kehittäminen ja uudistaminen ihmisenä ja organisaationa. 2005. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Raunio, K. 2004. Olennainen sosiaalityössä. Gaudeamus Kirja. Helsinki. Yliopistokustannus University Press Finland Ltd.

Reijonen, M. 2005. Voimaa perhetyöhön, arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Keuruu: PS-kustannus.

Rönkkö, L., Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. WSOYpro Oy Helsinki.

Roos, S, Mönkkönen K. 2015. Ihmisiksi työssä. Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Copyright. UN|press.

Sarvimäki, P. & Siltaniemi, A. (toim.) 2007. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2007:14. Helsinki. Yliopistopaino.

Seinä, S. Helander, J. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. 2007. Hamk Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3/200.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. 29.4.2016. Kuopio. Luettu 2.5.2020. [https://www.tamk.fi/documents/10181/809882/SOAMK+KOMPE-TENSSIT\\_2016.pdf/a42b7145-638f-4779-84da-e38671ab405a](https://www.tamk.fi/documents/10181/809882/SOAMK+KOMPE-TENSSIT_2016.pdf/a42b7145-638f-4779-84da-e38671ab405a)

Sosnet. Yliopistoverkosto. Sosiaalityön määritelmä. Luettu 8.4.2020 <https://www.sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Sosiaalityon-maarittely> Talentia 2/2002, 23.

Särkelä, A. Välittäminen ammattina. 2015. Juvenes Print. Tampere.

Talentia. 2017 Arki, arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: Talentia.

Talentia. 2017. Työn vaatavuuden arviointi. Luettu 7.7.2020. <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/04/Tyonvaativuudenarviointi.pdf>

Tamk.tabula.sosionomin osaaminen lastensuojelussa kurssi. 2019. Luettu 22.7.2020. <https://tabula.tamk.fi/course/view.php?id=15248>

Tiittula, L. & Ruusuvaara, J. Haastattelu – tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. 2005. Jyväskylä. Vastapaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2009. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi Oy.

Yliruka, L. (2006): Kuvastin. Reflektiivinen itse- ja vertaisarviointimenetelmä sosiaalityössä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Työpapereita 15/2006. Helsinki: Stakes. Luettu 30.3.2020. [www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75124/T15-2006-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75124/T15-2006-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

THL työpapereita 39/2019. Julkari. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139080/URN\\_ISBN\\_978-952-302-797-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139080/URN_ISBN_978-952-302-797-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu 6.4.2020

THL. Aiheet. Lapset, nuoret ja perheet. Peruspalvelut. Lasten, nuorten ja perheiden sosiaalipalvelut. Perhetyö. 4.6.2020. Luettu 22.7. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>

Lainsäädäntö (<http://www.finlex.fi/laki/>):

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272

LSL, Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

LSL, Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302

LSL, Lastensuojelulaki 12.4.2019/542

SHL, Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336

## LIITTEET

## Liite 1. Verkkolomakekysely

1. Mitä hyväksi tai hyviksi kokemiasi yhteisesti sovittuja käytäntöjä sinulla on tai on ollut työparityöstä eri tiimien välillä?

2. Kerro tarkemmin, mikä tai mitkä asiat koit hyväksi.

Onko sinulla toimivia ja hyviä kokemuksia työparityössä, joista ei ole yhteisesti sovittua käytäntöä?

3. Missä asiakasprosessin vaiheessa?

4. Mikä tai mitkä asiat onnistuivat?

5. Oliko työskentelyn aikana haasteita ja jos oli niin mitä haasteita?

6. Oliko teillä sovittua työnjakoa ja jos oli, miten sovitte siitä?

7. Tulee sinulla mieleen jotain muuta?

8. Mistä asioista työparityössä tulisi mielestäsi sopia?

viestintä

työnjakoon liittyvät asiat

asiakastilanteisiin liittyvät asiat

muu

9. Kerro tarkemmin asioista, joista olisi hyvä sopia?

10. Mitä toiveita tai odotuksia sinulla on työparityölle? Valitse seuraavista itsellesi 2–3 tärkeimpänä pitämääsi asiaa.

näkemysten jakaminen ja yhteinen prosessointi

työparilta saatava palaute omasta työstä

akuutin tilanteen arviointi

asiakastilanteissa nousevien tunteiden jakaminen ja käsittely

jokin tietty asiakasprosessin vaihe

muu

11. Kerro tarkemmin toiveistasi ja odotuksistasi työparityölle.

12. Mitä hyötyä tai merkitystä ajattelet työparityöstä saavasi itsellesi? Valitse itsellesi 2–3 tärkeimpänä pitämääsi asiaa.

työssä jaksaminen ja hyvä työilmapiiri

tiedollinen tuki

- henkinen tuki
- työn laatu ja tuloksellisuus
- selkeät sovitut käytännöt
- oppiminen ja ammatillinen kehittyminen
- muu

13. Kerro tarkemmin ajatuksistasi työparityön hyödyistä ja merkityksistä itsellesi.

14. Tuleeko sinulle mieleen jotain haasteita ajatellessasi tiimien välistä työparityöskentelyä?

15. Tuleeko sinulle mieleen aiheeseen liittyviä kehittämisideoita tai jotain muuta mitä haluat tuoda esiin?

16. Arvioi vielä lopuksi, kuinka kauan aikaa käytit lomakkeen täyttämiseen vastausvaihtoehdot olivat

1. alle 15 min
2. 15–30
3. 30–45 min
4. 45–1 h
5. yli 1 h



## Liite 2. Sähköposti 1.

Hei, Valkeakosken sosiaali- ja perhepalveluiden työntekijät!

Minä olen Tampereen Ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija ja teen opinnäytetyöni Valkeakosken perhepalveluille. Opinnäytetyössäni tutkin sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän työparityötä perhetyön tiimin ja lastensuojelun/lapsiperheiden palveluiden tiimien välillä. Vastaamalla ohessa olevan linkin kautta kyselyyn, voitte tuoda esille omat ajatuksenne liittyen sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparityölle.

**Tässä linkki:** <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=r0Rp-nzM2EyRVMARMnmJECHSeHuglN1Hhogv78B4VS5UND-gzUTQ3VIRCRUQxWjVFSFVKUDBZU0pHVi4u>

Vastauksienne avulla minä saan tärkeää tietoa opinnäytetyöni onnistumiseksi. Pyydän, että käytätte aikaa pohdintaan ja täytätte kyselylomakkeen huolellisesti 4.5.2020 mennessä. Toivon, että löydätte aikaa lomakkeen täyttämiseksi ja saan mahdollisimman monen työntekijän käytännön kokemukset, toiveet ja odotukset tutkimukseen mukaan.

Tarkoituksena on saada esiin jo olemassa olevia hyviä ja toimivia käytäntöjä sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparityöstä. Lisäksi kysymyksillä haluan kartoittaa toiveita ja odotuksia työparityölle, sekä saada tietoa mahdollisista haasteista. Opinnäytetyöni pohjalta Valkeakosken sosiaali- ja perhepalveluilla on mahdollisuus hyödyntää saatua tietoa kehittäessään työparityöskentelyä.

Antamianne tietoja käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Tulokset julkaistaan kokonaistuloksina, ja yksittäisen vastaajan tiedot eivät tule julkaisussa esille. Opinnäytetyötäni ohjaa Tampereen Ammattikorkeakoulun opettaja Hanna-Kaisa Korpikoski.

Kiitokset vastauksestanne.

Terveisin Pirjo Suontausta

Liite 4. Sähköposti 2.

Hei, Valkeakosken sosiaali- ja perhepalveluiden työntekijät!

Muistutuksena sinulle, jos et ole vielä vastannut kyselyyni. Vielä ehdit osallistumaan tämän viikon aikana kyselyyn, koskien tiimien välistä työparityötä. Toivon, että löydät aikaa lomakkeen täyttämiseen. Vastauksesi avulla saan mahdollisimman monen työntekijän käytännön kokemukset, toiveet ja odotukset tutkimukseen mukaan. Lisäksi tutkimustani on mahdollisuus hyödyntää myöhemmin työparityöskentelyn kehittämisessä.

**Tässä linkki:** <https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=r0Rp-nzM2EyRVMARmnmJECHSeHugIN1Hhogv78B4VS5UND-gzUTQ3VIRCRUQxWjVFSFVKUDBZU0pHVi4u>

Kiitokset vastauksestanne.

Terveisin Pirjo Suontausta