

**VALLANKÄYTÖN MAHDOLLISUUKSIA
LASTENSUOJELUN JOHTAMISESSA**

Arja Kujala

Pro gradu -tutkielma

Sosiaalityö

Jyväskylän yliopisto

Kokkolan yliopistokeskus

Chydenius

Kevät 2019

TIIVISTELMÄ

VALLANKÄYTÖN MAHDOLLISUUKSIA LASTENSUOJELUN JOHTAMISESSA

Arja Kujala
 Sosiaalityön maisteriohjelma
 Pro gradu -tutkielma
 Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
 Jyväskylän yliopisto / Kokkolan yliopistokeskus Chydenius
 Ohjaaja: yliopistonopettaja, YTT Sirkka Alho
 Kevät 2019
 Sivumäärä: 78 sivua + 9 liitettä

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata johtavien sosiaalityöntekijöiden vallankäytön mahdollisuuksia johtamisessa lapsen edun edistämiseksi lastensuojelussa ja sosiaalihuoltolain mukaisissa varhaisen tuen palveluissa. Tutkimuksessa tarkastellaan eettisiä ristiriitoja aiheuttavia kunnan taloudellisten säästöjen vaikutuksia vallankäyttöön, jolloin lapsen edun toteutuminen voi estyä vallankäyttöä rajattaessa. Tutkimuksessa toimintakontekstina on kyselyyn ajoittunut sosiaali- ja terveystalouden reformi, jota on perusteltu välttämättömänä uudistuksena. Tutkimus ei ota kantaa reformiin sinänsä, vaan sen kautta avautuu näkymä sosiaalityön ja lastensuojelun arkeen ja niihin sosiaalityölle ominaisiin vallankäytön ulottuvuuksiin, joilla on merkitystä lapsen edun toteutumiseen sekä sitä edistäen, mutta myös rajoittaen. Tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus, joka toteutettiin webropol-kyselynä Sosiaalityön uraverkostossa lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisten varhaisen tukipalvelujen johtaville sosiaalityöntekijöille 20.11.2018 – 8.1.2019. Tutkimusaineisto muodostui 14 vastaajan valikkovastauksista ja niihin liittyvistä perusteluista, jotka analysoin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmällä. Tutkimusvastausten vähäisyyden vuoksi tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä, vaikkakin ne ovat samansuuntaisia muiden vastaavien, aiemmin laadittujen tutkimustulosten kanssa. Tutkimusta tulisi laajentaa lastensuojelun useammalle esimiestasolle ja täydentää haastatteluilla yksityiskohtien selvittämiseksi.

Johtavien sosiaalityöntekijöiden vallankäytön mahdollisuudet näyttäytyvät horisontaalisesti ja vertikaalisesti varsin laajoina ja hallinnan keinot moninaisina, mutta lapsen edun kannalta keskeisesti vaikuttaviin henkilöstöresursseihin valtamahdollisuudet ovat ylemmän johdon taholta rajattuja. Johtavien sosiaalityöntekijöiden esimiesasema työntekijätason ja ylemmän johdon välillä asettaa heidät vaikeaan eettiseen ristiriitatilanteeseen. Yhtäältä heillä on tiedossaan sosiaalityön monin osin kestävä tilanne jatkuvan kiireen, ylisuurten asiakasmäärien ja työn ylikuormituksen vuoksi, mutta toisaalta organisaation ylempi johto ajaa poliittisten päättäjien vaatimuksia säästöjen aikaansaamiseksi. Lastensuojelutyön ja koko sosiaali- ja terveydenhoitopalvelujen haasteet ovat niin mittavia, että ne eivät ole yksittäisten esimiesten ratkaistavissa. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta lapsen edun olevan vaarantunut lastensuojelutyössä. Sosiaalipalvelujen ja lastensuojelun rakenteet ja rahoitus tulee olla varmistettu kestävä pohjan rakentamiseksi lastensuojelutyölle. Keskeisenä muutosvaatimuksena on riittävien henkilöstöresurssin järjestäminen lastensuojelutyöhön. Julkisen vallan tehtävänä on huolehtia kaikkein heikommassa asemassa olevista lapsista lain vaatimusten mukaisesti.

Avainsanat: lapsen etu, lastensuojelu, valta, johtaminen, eettisyys, sosiaalityö ja kunnat
 kvalitatiivinen tutkimus. (YSA)

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY	7
2.1 Vallan käsite.....	7
2.2 Lapsen etu	9
2.3 Sosiaalityön eettiset periaatteet.....	12
2.4 Lastensuojelutyön johtaminen ja muuttuvan toimintaympäristön asettamat haasteet... johtajuudelle	14
3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
4.1 Michel Foucault'n valtateoria tutkimuksen viitekehyksenä.....	22
4.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävä	24
4.3 Tutkimusstrategia ja aineiston analyysimenetelmä	24
4.4 Tutkimusaineiston kerääminen ja aineiston kuvaus.....	25
4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	26
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	28
5.1 Vastaajien taustatiedot.....	28
5.2 Lapsen etu, osallisuus ja oikeusturva.....	29
5.3 Lapsen hoiva ja huolenpito, turvalliset kasvuolosuhteet ja ongelmien ennaltaehkäisy... 5.4 Kiireellinen avun, tukitoimien ja sijaishuoltopaikkojen järjestyminen lapselle sekä yhteistyörakenteisiin vaikuttaminen asiakastasolla.....	36
5.5 Huostaanoton valmistelu ja rajoitustoimenpiteet.....	47
5.6 Tukitoimien järjestyminen vanhemmille.....	51
5.7 Henkilöstöresurssit ja henkilöstön työhyvinvointi.....	53
5.8 Sosiaalityön epäkohtiin puuttuminen ja eettinen toiminta.....	56
5.9 Keskeiset tutkimustulokset.....	59
5.9.1 Vallankäytön mahdollisuudet ja oikeutus.....	61

5.9.2 Vallankäytön haasteet ja esteet lapsen edun toteutumisen kannalta.....	62
5.9.3 Polarisaatio työntekijöiden työhyvinvoinnin ja henkilöstöressurssien välillä.....	63
5.9.4 Kehittämisen- ja ratkaisuehdotuksia.....	64
6 YHTEENVETO.....	65
6.1 Johtopäätökset.....	65
6.2 Pohdinta.....	71
LÄHTEET.....	72
LIITTEET.....	77

1 JOHDANTO

Tätä kirjoittaessani Suomen hallitus on juuri eronnut sosiaali- ja terveystalvelujen uudistusprosessin kohdatessa ylitsepääsemättömiä vaikeuksia. Tosin syyksi hallituksen eroon on esitetty myös pääministeripuolueen harkittua siirtoa eduskuntavaalien alle sijoittuneen ajoituksensa vuoksi. Niin tai näin sosiaali ja terveystalvelujen uudistusprosessi on pitkäaikaisesta valmistelusta huolimatta ollut erittäin vaikea. Sosiaali- ja terveystalvelujen rakenneuudistus on lähihistoriallisesta näkökulmasta tarkastellen vertaansa vailla. Uudistus kuvastaa siihen liittyvien vaikeuksien mittavuutta ja myös lastensuojelun tämänhetkistä yhteiskunnallista kontekstia. Vaalien jälkeen valittavalle uudelle hallitukselle jää uudistuksen loppuun saattaminen.

Tämän kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata lastensuojelun johdon näkemyksiä vallankäytön mahdollisuuksista lapsen edun edistämiseksi lastensuojelussa. Kiinnostukseni lastensuojelujohdon vallankäytön mahdollisuuksiin heräsi tehdessäni sosiaalityön kandidaatin tutkielmaa sosiaalityöntekijän vallasta ja vastuusta lastensuojelussa. Tutkielmani pohjalta ja useampia vuosia lastensuojelun sosiaalityötä tehneenä aloin pohtia vallankäytön suhdetta lapsen etuun laajemmassa kontekstissa koko lastensuojeluorganisaation tasolla.

Tutkimus on teoriaohjaava laadullinen tutkimus. Taustateorianä on Michel Foucault'n määrittely vallasta ja erityisesti huomioiden vallan arvoneutraalisuus. Tutkimuksen teoria nojautuu Foucault'n käsitykseen vallan olemuksesta, jossa kaikki toimijat ovat ainakin joidenkin valtasuhteiden vaikutuspiirissä ja tutkimuksessa keskitytään kuvaamaan foucaultilaista hallintaa eli pitkäkestoista, suunnitelmallista ja vakiintunutta vallankäyttöä. Tutkimus on deskriptiivinen tapaustutkimus vallankäytöstä, jota tarkastellaan lastensuojelun kontekstissa sosiologisesta näkökulmasta sosiaalitalvelujen uudistuspaineiden ja -vaateiden yhteiskunnallisessa kehyksessä. Tutkimuksen kohderyhmänä oli lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisten varhaisen tuen talvelujen johtavat sosiaalityöntekijät Heitä pyydettiin vastaamaan webropol-kyselynä Sosiaalityön uraverkoston Facebook-sivuilla julkaistuun vallankäytön mahdollisuuksia lapsen edun edistämiseksi koskevaan tutkimukseen. Analysoin webropol-vastausten perustelujen tekstiä teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmällä. Tutkimustulosten perusteella pyrin löytämään vastauksia tutkimuskysymykseeni samanaikaisesti vertaillen niitä aikaisemmin tehtyihin vastaaviin tutkimuksiin.

Johtava sosiaalityöntekijä on lastensuojeluorganisaation kontekstissa vallankäyttäjäksi horisontaalisella ja vertikaalisella tasolla, mutta myös ylemmän sosiaalipalvelujohdon vallankäytön kohde. Tässä tutkimuksessa keskitytään johtavien sosiaalityöntekijöiden lastensuojelutyön valtamahdollisuuksiin lapsen tilanteen parantamiseksi ja erityisesti tuodaan esille toteutumisen esteitä. Sosiaalityön eettiset ohjeistukset ovat keskeisessä asemassa lastensuojelutyössä. Eettiset ristiriidat syntyvät hallinnollisten ohjeistusten vaikeuttaessa tai estäessä vallankäyttäjää toteuttamasta lapsen etua.

Tutkimuksen luvussa kaksi kuvaan johtavan sosiaalityöntekijän vallankäytön mahdollisuuksiin kytkeytyviä keskeisiä käsitteitä. Luvussa kolme tarkastelen tutkimusaiheesta laadittuja aikaisempia tutkimuksia ja luvussa neljä esittelen Michel Foucault'n valtateoriaa, tutkimuksen tavoitteita ja tutkimustehtävää, tutkimusstrategiaa ja aineiston analyysimenetelmää, tutkimusaineiston keräämistä ja tutkimusaineistoa sekä lopuksi tarkastelen tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Käyn läpi tutkimukseni tuloksia webropol-kyselyn mukaisessa järjestyksessä luvussa viisi sekä luvun lopuksi esittelen yhteenvedon tutkimustuloksista. Luvussa kuusi esittelen johtopäätöksiä tutkimuksesta ja pohdin tutkimusta ja tutkimusprosessia kokonaisuutena.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

2.1 Vallan käsite

Stewart Clegg, David Courpasson ja Nelson Phillips (2006) kuvaavat vallan ilmenevän kaikessa ihmisen välisessä vuorovaikutuksessa. Valta on näin ollen yhteydessä sosiaaliseen kontekstiin, jonka vuoksi valtaa on jokaisessa ihmisyhteisössä. Yhteisön jäsenet määrittelevät asemansa yhteisössä useiden ryhmän valtarakenteita määrittelevien sosiaalisten suhteiden avulla. (Clegg, Courpasson & Phillips 2006, 3, 11.) Näin ollen jokainen yhteisön jäsen on erilaisten valtasuhteiden vaikutuspiirissä ja useimmat kansalaisista osallistuvat useisiin erilaisiin sosiaalisiin ryhmittymiin toimien siellä vallankäyttäjinä ja ollen samalla myös vallankäytön kohteita.

Steven Lukes (2005) esittää, että valtateoreettisesti painotetaan vastustuksen edellyttävän vallan käyttöä. Toisaalta on huomioitava se, että valtaa käyttävässä organisaatiossa ilmenee näkyvää valtaa, mutta kenties näkymätöntä vallan vastustamista. Mikäli vastustusta ei lainkaan esiinny, voidaan arvioida rangaistuksen ja kurinpidon olevan niin huomattavaa, että sitä pyritään välttämään mahdollisimman pitkälle. (Lukes 2005, 3, 5.) Tietynasteisen vallan vastustuksen voidaan siis arvioida heijastavan tervettä yhteisöä, jossa annetaan tilaa vallankäyttäjien näkemyksistä poikkeaville mielipiteille.

Valta voidaan määritellä vaikutusvallaksi, vaikuttamisen vastakohtaksi, valta voidaan kytkeä johtamiseen ja valtaa voidaan tarkastella legitiiminä auktoriteetin valtana. Vaikutusvalta pyrkii muutoksen aikaansaamiseen vallan kohteena olevan henkilön käyttäytymisessä. Vaikuttamisen vastakohtana oleva valta taas merkitsee kontrollia, joka merkitsee alistamista ja kuuliaisuuteen velvoittamista. Legitiimi auktoriteettivalta merkitsee vaikuttamisvaltaa. Valtaa on mahdollisuus käyttää tai jättää käyttämättä. Valtasuhde ja riippuvuus kytkeytyvät toisiinsa. Vallan tavoittelun voidaan ajatella liittyvän muiden riippuvuuden lisäämisen samanaikaisesti oman riippuvuuden vähentyessä. Valta voidaan myös nähdä rajoittavaksi tai mahdollistavaksi, mutta myös niukaksi tai rajattomaksi voimavaraksi tai myös osana vaikutusvaltaa. (Kuusela 2010, 18—19, 23.)

Legitiimi valta perustuu yleisesti tunnustettuihin normistoihin ja toimintakäytäntöihin (Kyntäjä 2000, 7). Kuusela (2010) täsmentää, että vallankäyttäjän asiantuntijuuteen perustuva valta on asiantuntijuutta ja osaamista. Vallan ilmiöt liittyvät oleellisesti ihmisten keskinäiseen vuorovaikutukseen. Valtaa käyttävän ja vallan kohteen välille rakentuva positiointi luo kokemuksen vallankäytön kohteena olemisesta, jolloin henkilöön heijastetaan erilaisia odotuksia ja näkemystapoja. Vallankäytön kohteena oleva henkilö punnitsee mahdollisuuksiaan vaikuttaa tilanteeseen ja vallankäyttäjän häneen kohdistamaa arvostusta. (Kuusela 2010, 6, 29.) Julkisen sektorin käyttämä legitiimi valta oikeuttaa virkamiehet kansalaisia koskevaan merkittävään vallankäyttöön. Sosiaalitoimessa toisiinsa kytkeytyvät tuki ja kontrolli asettavat asiakkaat, mutta myös työntekijät ristiriitaiseen asemaan.

Tero Kokko (2013) viittaa Cleggiin, Courpassoniin ja Phillipsiin (2006) esitykseen siitä, että positiivisen vallankäytön arvioidaan edistävän yksilöiden ja erilaisten yhteisöjen keskinäistä kommunikaatiota sekä parantavan valtaa käyttävän legitimizeettiä. Yksipuolisen vallankäytön oletetaan aiheuttavan kärsimystä vailla mahdollisuutta puolustautumiseen. Työntekijöihin kohdistuva vapauden vähentäminen on vallan legitimizeetin näkökulmasta kyseenalaista. Toisaalta jokainen työntekijä luovuttaa jossain määrin itsemääräämisoikeuttaan tullessaan palkatuksi työyhteisön palvelukseen. Mikäli työntekijät tunnustavat organisaation legitimizeetin, se heijastaa tasapainoa työyhteisön johtajuudessa. Valta ja valtahierarkiat liittyvät jokaiseen sosiaaliseen organisaatioon, jolloin valtaa järjestelmässä käyttävät pyrkivät sitouttamaan organisaation jäsenet asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Kokko 2013, 9, 10, 16, 63.)

Moniammatillisessa työyhteisössä vallan ja vastuun rajan määrittäminen on haasteellista. Sosiaalityöntekijä työskentelee asiantuntijaverkostossa, jossa eri osapuolilla on toisistaan poikkeavia intressejä. (Metteri 1993, 88.) Useiden toimijoiden muodostamassa sosiaalipalvelujen kokonaisuudessa vallan ja vastuun rajat hämärtyvät. Moniammatillisuuden hyödyt tunnustetaan, mutta saumattoman yhteistyön onnistuminen voi olla vaikeaa erilaisten professioiden kohdatessa.

2.2 Lapsen etu lastensuojelussa

Yhdistyneiden Kansakuntien lapsen oikeuksien yleissopimus¹ on lastensuojelun tärkein lähtökohta ja perusta. Lapsen oikeuksien sopimus velvoittaa valtiota huolehtimaan riittävästä yhteiskunnan resursseista lapsille, korostaa lapsen erityisen suojelun ja huolenpidon oikeutta sekä edellyttää lapsen mahdollisuutta osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon ja yhteiskuntaan liittyvään toimintaan. (Lapsen oikeuksien yleissopimus 70/1991.) Liisa Nieminen (2004) tähdentää, että Euroopan ihmisoikeustuomioistuin huomioi lapsen edun Lasten oikeuksien sopimuksen mukaisesti. Suomi ratifioi Euroopan ihmisoikeussopimuksen vuonna 1990, jonka jälkeen Suomi hyväksyi YK:n Lasten oikeuksien sopimuksen vuonna 1991. Euroopan ihmisoikeussopimuksella on parempi valvonta verrattuna toisiin ihmisoikeussopimuksiin. (Nieminen 2004, 594.) Lapsen oikeuksien yleissopimus korostaa sitä, että sopimukseen sitoutuneiden valtioiden tulee taata lapsille välttämätön huolenpito ja suojelu samalla huomioiden lapsen huoltajien velvollisuudet ja oikeudet. Lapsen oikeuksien sopimuksessa lapsen etu on periaatteellisella tasolla ensisijainen säädettäessä lakeja sekä tuomioistuinten, hallinnon ja sosiaalitoimen toimenpiteissä. (Lapsen oikeuksien yleissopimus 70/1991.) YK:n Ihmisoikeussopimuksessa määritellään valtion, yhteiskunnan ja perheen velvollisuus suojella lasta, jota pidetään lapsen oikeutena (YK:n ihmisoikeussopimus).

Suomen lainsäädännössä oli jo valmiiksi huomioitu kansainvälisten sopimusten velvoitukset, joten sopimukseen sitoutuminen merkitsi jo omaksutun linjan vahvistumista. Lapsen oikeuksien sopimus merkitsi kuitenkin siirtymistä lasten oikeuksien painotuksesta lasten itsemääräämisoikeuden korostamiseen, jolloin keskeiseksi periaatteeksi nousi lapsen kuuleminen ja osallisuus. (Hämäläinen 2007, 419, 425.)

Lastensuojelun toiminnan keskeinen periaate on asiakkaiden kohtelu yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti, joka perustuu perustuslain 6 §:ään. Perustuslaissa on huomioitu myös lasten tasa-arvoinen kohtelu, joka merkitsee yhdenvertaisia oikeuksia aikuisten kanssa, jollei niitä lailla ole poissuljettu. Lasten tasavertaisuus suhteessa aikuisiin perustuu laissa mainittuun lasten oikeuksiin positiivisesta erityiskohtelusta. Lasten keskinäiset, tasavertaiset oikeudet

1. YK:n lasten oikeuksien yleissopimuksen perustuu neljään yleisperiaatteeseen: syrjimättömyyteen, lapsen edun huomioimiseen, oikeuteen elämään ja kehittymiseen sekä lapsen näkemysten kunnioittamiseen (Artiklat 2, 3, 6 ja 12).

tarkoittavat sitä, että kodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen oikeudet ovat yhdenvertaiset verrattuna omassa kodissa asuvaan lapseen. (PL 6 §.)

Lastensuojelun vahvoissa interventioissa kuten huostaanotoissa lapsen etu voi olla ristiriidassa yksityiselämän ja perhe-elämän suojan kanssa, joka on mainittu Suomen Peruslaissa (731/1999, 10 §) ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (63/1999, 8. artikla). Viranomaiset ja tuomioistuimet arvioivat kyseisissä ristiriitatilanteissa, mikä lopulta on lapsen etu.

Lastensuojelulaki määrittelee erityislakina lastensuojelun toimintaa. Lastensuojelulain tärkeimpänä tavoitteena on turvata lapsen oikeudet ja etu sekä varmistaa tarvittavat palvelut ja tukitoimenpiteet lapselle ja hänen perheelleen. Lapsen etu tarkoittaa oikeusturvaa lapselle ja siihen liittyy lapsen oikeus kuulemiseen häntä koskevissa päätöksissä. Oikeus puhevaltaan on 12 vuotta täyttäneellä lapsella häneen itseensä liittyvissä asioissa. Jokaisen lastensuojeluasiakkaan toiveet ja mielipiteet tulee lastensuojelussa selvittää lapsen ikä ja kehitystaso huomioiden. (LsL 417/2007, 21 §, 22 §.)

Lastensuojelulain mukaan sosiaalityöntekijä on velvollinen huolehtimaan lapsen edun toteutumisen valvonnasta. Lisäksi lastensuojelulain tavoitteena on taata lapselle oikeus erityiseen suojeluun. Lastensuojelulaki määrittelee myös sosiaalityöntekijän tehtävät. (LsL 40/2007, 1 §, 13 b §.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijä arvioi lapsen edun näkökulmasta lastensuojelun toimenpiteitä ja päätöksiä. Lastensuojelun tavoitteena on turvata lapsen tasapainoinen kasvu ja kehitys, tukea lasta ylläpitämään läheisiä ihmissuhteitaan ja järjestää lapselle puitteita saada osakseen ymmärrystä ja hellyyttä. Lapsen tulee saada osakseen tarpeenmukaista ja ikätasoista huolenpitoa ja valvontaa sekä koulutusta. Lisäksi lapsen tulee saada kasvaa turvallisessa kasvuympäristössä, jossa hänelle voidaan taata fyysinen koskemattomuus ja mahdollisuus itsenäistyä ja kasvaa vastuulliseksi aikuiseksi. Lapsen etu merkitsee myös lapsen kielen, kulttuurin ja uskonnon huomioon ottamista. Lapsen etu tulee ottaa huomioon kaikkien lasten kohdalla, mutta myös yksilöllisesti. Lapsen etu on lainsäädännön läpäisevä periaate. (Lapsen huollosta ja tapaamisesta annettu laki 361/1983 1 §, LsL 417/2007 4 §.)

Lastensuojelun toiminnassa tulee esille vanhempien tai huoltajien vastuuttaminen, joka näyttäytyy asetelmana, jossa työntekijät pyrkivät ohjaamaan vanhempia ymmärtämään tekojensa vaikutukset. Lastensuojelun rooli kontrolloija korostuu silloin, kun vanhemmat eivät

toimi lastensuojelun ohjeiden mukaan. Lastensuojelu sijoittuu julkisen ja yksityisen kentän rajapintaan. Lastensuojelun tehtävänä on valvoa lapsen edun toteutumista. Sosiaalityöntekijän tehtävänä on tukea vanhempia siihen pyrkimisessä ja kontrolloida poikkeamista siitä. (Arnkil & Eriksson 1996, 230–231.)

Lapsen sijoitus kodin ulkopuolelle voidaan tehdä lastensuojelun avohuollon tukitoimena, kiireellisenä sijoituksena tai ottamalla lapsi huostaan. Huostaanotto voidaan tehdä suostumukseen perustuvana tai vastentahtoisena, jolloin huostaanottohakemuksen käsittelee hallinto-oikeus.

” Lapsi on otettava sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos:

- 1) puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä; tai
 - 2) lapsi vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään.
- Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan kuitenkin ryhtyä vain, jos:

- 1) 7 luvussa tarkoitetut toimet eivät olisi lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia tai mahdollisia taikka jos ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi; ja
- 2) sijaishuollon arvioidaan olevan 4 §:n mukaisesti lapsen edun mukaista. ” (LsL 2007/417, 40.1 §.)

Lapsen huostaanotto on luonteeltaan normatiivinen päätös ja interventio. Huostaanoton päämääränä on lapsen edun ja oikeuksien turvaaminen. Normatiivisuus merkitsee puolueellisuutta siten, että siinä ensisijaisesti arvioidaan lapsen etua ja oikeuksia vanhempien oikeuksiin nähden. Tarja Pösö huomauttaa, että lapsen edusta ei ole yksiselitteistä tutkimustietoa. Lapsen edun ajatellaan toimivan ”yhteiskunnallisen katseen ohjaajana ja moraalisia, toiminnan arvoja alleviivaavana periaatteena”. Lapsen edun käsitettä olisi kuitenkin tarpeen selventää. (Pösö 2016, 12.) Lapsen edun määrittelyssä huomioidaan ne käytettävissä olevat, tosiasialliset tiedot lapsen ja perheen tilanteesta. Lisäksi joudutaan myös arvioimaan tulevan sijaishuollon merkitystä ja vaikutuksia lapsen elämään tulevaisuudessa. Käytännössä ei kuitenkaan voida olla varmoja huostaanoton ja sijaishuollon pitkän tähtäimen seurausvaikutuksista lapsen elämään.

Lainsäädännössä lapsen etu merkitsee lapsen psyykkistä ja aineellista hyvinvointia, joka on lapsen hoivan ja huolenpidon ideaalipäämäärä. Lapsen huostaanotto ja sijaishuoltoon sijoittaminen on siis nähtävä negatiivisen arvioinnin mukaisena lapsen edun tilanteena. Lapsen hyvinvointi ei ole lapsen edun mukaista silloin, kun lastensuojelu puuttuu lapsen tilanteeseen. Huostaanoton kriteerien täytyessä yhteiskunta on oikeutettu, mutta myös velvollinen puuttumaan perheen tilanteeseen. Lapsen edun pulmallisuus näyttäytyy siten, että interventio perheen tilanteeseen toteuttaa lapsen etua, toisaalta toimenpiteistä pidättäytyminen voi olla lapsen edun mukaista. (Oulasmaa 1994, 115.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijä joutuu punnitsemaan kodin olosuhteiden ja lapsen oman käytöksen riskitekijöitä suhteessa kodin mahdollisesti lapselle tarjoamaan suojaan ja turvaan. Lisäksi usein on varmaa tietoa enemmän viitteitä ja epäilyjä mahdollisista lasta uhkaavista vaaratekijöistä, joita ei kuitenkaan pystytä todentamaan.

Lastensuojelulaki (417/2007) määrittelee kunnan velvollisuudeksi järjestää sellaista lastensuojelua, jonka sisältö ja palvelut vastaavat kunnan lastensuojelun tarpeita ehkäisevän ja lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelupalvelun osalta. Hyvinvointisuunnitelma tulee laatia kunnan yksin tai yhteistyössä muun kunnan kanssa. Hyvinvointisuunnitelma sisältää lastensuojelun toiminnan ja sen kehittämisen suunnitelman alueen lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaamiseksi. Suunnitelmassa tulee asettaa tavoitteita ja suunnittelun tulee olla pitkäjänteistä. Kunnalta edellytetään palvelustrategian laatimista, jossa on määriteltävä nykyiset ja tulevaisuuden palvelutarpeet. Lastensuojelun seuranta ja arviointia tehtäessä huomioidaan aiemmin tehdyt suunnitelmat, joissa on pyritty palveluja kehittämään alueen tarpeita vastaaviksi. (LsL 417/2007, 11–12 §.)

2.3 Sosiaalityön eettiset periaatteet

Etiikka perustuu kreikan kieliseen sanaan ethika, joka merkitsee tapoja. Suomenkielinen sana merkitsee moraalin tutkimista ja viittaa moraalityeteeseen. Sosiaalipolitiikka toteuttaa sosiaalietiikkaa pyrkimällä luomaan hyvinvointia ja turvallisuutta kansalaisille. Yhteiskunnan sosiaalipoliittisuus tulee esille hyvinvointivaltiona, joka edellä mainittujen tavoitteiden lisäksi pyrkii toteuttamaan kansalaisten tasa-arvoisuutta. Sosiaalipolitiikalla pyritään jakamaan kohtuullisuutta kaikille väestöryhmille ja kiinnittämään huomioita erityisesti huono-osaisiin kansalaisiin. Tarpeiden tyydytys on tarveteoreettisesti tarkasteltuna perusta ihmisen

hyvinvoinnille. Turvallisuudentunne tulee esille suojautumisena ulkoisilta vaaroilta, järjestyksen ja jatkuvuuden tarpeena ja sisäisen ja henkisen tasapainoin tarpeena. Turvallisuutta pidetään länsimaisen yhteiskunnan keskeisenä arvona. (Niemelä 1993, 10, 120—121.)

Ammattijärjestö Talentian ammattieettinen lautakunta on laatinut sosiaalialan ammattihenkilöstön eettiset ohjeet. Sosiaalialan ammattietikka tulee merkittävään rooliin yhteiskunnallisten muutosten aikana. Sosiaalialan ammattilaisten on kunnioitettava asiakkaan tekemiä valintoja, jos valinnat eivät ole uhkana toisten oikeuksille ja eduille. Asiakkaan ihmisoikeuksien ja ihmisarvon puolustaminen läpäisevät sosiaalialan ammattilaisen tehtäviä. Sosiaalityössä toimivan on kuitenkin myös osattava kyseenalaistaa toimintaansa ja päätöksentekoaan. Sosiaalialan eettiset periaatteet merkitsevät erilaisuuden hyväksymistä ja valmiutta vastustaa syrjintää, epäoikeudenmukaisia toimintatapoja ja käytäntöjä, yhdenvertaisuuden edistämistä sekä asiakkaan osallisuutta yhteiskunnan resursseihin. Lisäksi asiakas tulee ottaa huomioon ainutlaatuisena yksilönä vahvuuksineen ja voimavaroineen sekä asiakkaalla tulee olla oikeus itsemääräämisoikeuteen ja osallisuuteen. Eettisten periaatteiden mukaan asiakkaalla tulee olla oikeus tunneilmaisuuksiin myös kielteisistä kokemuksistaan ja luottamukselliseen ja vuorovaikutteiseen asiakassuhteeseen. (Talentia 2017, 3, 11—12, 16.)

Eettiset arvot merkitsevät sosiaalityössä ihmisen ainutkertaisuuden huomioimista. Sosiaalityöntekijä arvioi asiakkaiden oikeuksien kokonaiskontekstissa ja suhteessa yksilöiden oikeuksiin yleensä. Kunnioitus ihmisen ainutkertaisuutta kohtaan merkitsee käytännön sosiaalityössä monia erilaisia asioita. Sosiaalityöntekijä voi kokea ristiriitaa pyrkiessään toteuttamaan työssään sosiaalialan eettisiä periaatteita pyrkiessään yhteensovittamaan niitä oikeudellisiin, yhteiskunnallisiin ja poliittisiin arvoihin. (Aho 1993, 159.)

Sosiaalialan eettisten toimintaperiaatteiden mukainen toiminta kohtaa haasteita, jotka liittyvät valtaan yhteiskunnassa, esimiesten toimintaan ja politiikkaan. Sosiaalialan ammattilaisten tulee myös kriittisesti arvioida toimintatapoja omassa organisaatiossaan. Sosiaalialan ammattilaiset voivat joutua eettisiin ristiriitatilanteisiin, jos kunnalliset toimintakäytännöt eivät ole lain mukaisia. Ammattietikkaa ei ole pelkästään yksittäisen ammattilaisen vastuulla, vaan koko työyhteisölle ja organisaatiolle kuuluva asia. Sosiaalialan eettisyys muodostuu jatkuvasta ammatillista keskustelusta muuttuvassa yhteiskunnallisessa tilanteessa. (Talentia 2017, 26—27.)

Ammattiryhmien tulisi aktiivisesti vaikuttaa oikeudenmukaisemman työympäristön rakentumiseksi, sillä oman työnsä asiantuntijoina he itse pystyvät parhaiten sitä arvioimaan. Ammattietiikka pyrkii erilaisten ammattien merkityssisältöjen arviointiin ja ammattirakenteiden oikeudenmukaisuuteen, jotta ristiriitaa ei pääsisi syntymään työntekijän omien ihanteiden ja ammatin asettamien vaatimusten välillä. Työntekijän käsitys omasta vastuusta saattaa hämärtyä silloin, jos hän joutuu sosiaalisen ympäristönsä taholta paineen alaiseksi. (Sipilä 2011, 50.)

2.4 Lastensuojelutyön johtaminen ja muuttuvan toimintaympäristön asettamat haasteet johtajuudelle

Sosiaalityön johtajalta edellytetään laaja-alaista osaamista kuten yhteiskuntatieteellistä ja tutkimuksellista osaamista sekä resurssi- ja innovaatio-osaamista. Yhteiskuntatieteellinen osaaminen tarkoittaa sitä, että johtaja ymmärtää sosiaalityön yhteiskunnallisia yhteyksiä liittyen esim. talouteen, kulttuuriin, arvoihin ja elämäntapoihin. Resurssiosaamisella eli palvelujärjestelmäosaamisella taas viitataan sellaisiin elämänvaiheisiin ja -tilanteisiin liittyvien riskien, pulmien tai vajavuuksien havaitsemiseen ja niiden analysointiin. Johtajalla tulisi myös olla innovatiivista osaamista eli kykyä kehittää organisaatiota, josta esimerkkinä palvelujärjestelmän kehittäminen. Näiden lisäksi johtajalta edellytetään kykyä hyvään vuorovaikutukseen, sosiaalityön arvopohjan ja metodien hallintaa sekä muutososaamista ja johtamiseen liittyvää tietoa ja osaamista. (Karvinen-Niinikoski & Meltti 2007, 83.) Kuinkahan moni sosiaalialan johtajista täyttää sosiaalityön johtajalta edellytettävät osaamisvaateet, sillä niin laajaa ja monipuolista osaamista häneltä odotetaan. Lisäksi pienissä kunnissa sosiaalityön johtajan toimenkuvat sisältävät mitä moninaisempia työtehtäviä aina käytännön asiakastyöstä sosiaalipalvelubudjetin laatimiseen.

Päätöksenteon ja johtamisen ongelmia ovat kenttätyöhön liittyvän tiedon kulun sekä palvelujen toimimattomuuden ja saatavuuden vaikeudet. Johtaminen on merkittävin työyhteisön hyvinvointiin liittyvä tekijä ja johtaminen vaikuttaa kokonaisuutena organisaation toimintaan. Valtakunnallisena ja paikallisena sosiaali- ja terveystalouden välineenä, kohteena ja organisatorisena kontekstina kunnallinen sosiaalitoimi on haasteellinen työympäristö. Sosiaalityön johtamisessa joudutaan vastaamaan koko ajan muuttuvaan ympäristöön, muuttuviin yhteiskunnan ja yksilöiden ongelmiin. Sosiaalityön johtajaan kohdistetut

organisaation sisäiset ja ulkoiset odotukset poikkeavat toisistaan. Organisaation sisäiset odotukset edellyttävät tilaa osaamiselle antavaa johtajuutta, mutta myös oppimiseen kannustavaa yleisjohtajuutta, kun taas ulkopuoliset odotukset edellyttävät erityisasiantuntijuutta arvioida kaavailtujen ratkaisujen kuntalaisille mahdollisesti aiheutuvia seurauksia. (Niiranen 2004, 226—231.) Sosiaalityöntekijän näkökulmasta tiedon kulun ongelmat aiheuttavat hyvin paljon epäselvyyttä, sekaannusta ja ongelmia käytännön sosiaalityössä. Jatkuvat muutosprosessit kuormittavat työntekijöitä, koska äskettäin omaksutut uudet toimintamallit vaihtuvat nopeassa tahdissa uusiksi, eikä työntekijätaso voi pysyä mukana muutoksissa.

Johtajan työtehtävät painottuvat eri tavoin strategisen osaamis- ja professio-osaamiskontekstin välillä riippuen toimialasta ja johtajuuden tasosta. Strateginen osaaminen merkitsee toimintaan liittyvien strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä organisaatiokokonaisuuden hallintaa. Professionaalinen osaaminen taas painottuu ammatillisen sisältöön kytkeytyvän työn johtamista ja edellyttää asiakasrajapinnassa olevien työtehtävien sekä niihin liittyvien tavoitteiden tuntemista. (Niiranen & Hänninen 2012, 124.)

Lähiesimiesten kuten johtavien sosiaalityöntekijöiden esimiesasema ylemmän johdon ja perustason työntekijöiden välillä on tärkeä. Avoin ja molempiin suuntiin toimiva vuorovaikutus tulee olla toimivaa. Johtava sosiaalityöntekijä viestittää ylöspäin asiakaspalvelussa tapahtuvia muutoksia ja työntekijätason huolenaiheita. Lähiesimiehen rooli on tunnistaa muuttuvat asiakkaiden tarpeet, puutteet palveluissa, rakenteelliset ongelmat ja kehittämistarpeet sekä viedä eteenpäin niihin liittyvät kehittämisaloitteet. Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelmaselvityksessä keväällä 2018 esille tulleita johtamisen osaamistarpeita olivat lapsia, nuoria ja perhelähtöistä toimintakulttuuria koskeva johtaminen, verkostojohtaminen, tietoon perustuva ja asiakkuuksia koskeva johtaminen, yleinen muutosvalmius sekä sivistystoimi-sote -rajan ylittävä muutosjohtaminen, digiosaaminen, markkinointi ja viestintä sekä liiketoimintaan ja talouteen liittyvä osaaminen. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 55—56.)

Lastensuojelun toimintaa turvaa toimivat tiimit, rakenteiden selkeys sekä osaava ja työhönsä motivoitunut henkilökunta. Työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia tukee sekä työhön motivoi arjen työn selkeys. Lastensuojelun lähimmältä esimieheltä eli vastaavalta sosiaalityöntekijältä odotetaan tukea ja ohjausta asiakastyöhön sekä työhyvinvoinnin edistämistä. Johtavaan sosiaalityöntekijään kohdistuu asiakastyön osalta yhteneväisiä, mutta

henkilöstön työhyvinvoinnin osalta ristiriitaisia odotuksia. Ammatillinen lastensuojelutyö lastensuojelun perustehtävänä edellyttää työn perusedellytysten turvaamista henkilöstön työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin mahdollistamiseksi. (Metsälä 2008, 29.) Työntekijöitä näyttävää rasittavan jatkuva kiire, ylisuuret asiakasmäärät, riittämättömät henkilöstöresurssit ja työn henkinen kuormittavuus. Esimiesten velvollisuutena olisi pitää huolta työnteon edellytyksistä ja työntekijöiden hyvinvoinnista sekä kannustaa alaisia ammatilliseen kehittymiseen.

Maakunnalla on kokonaisvastuu järjestämiensä sosiaali- ja terveystalvelujen integraatiosta ja palveluntuottajien keskinäisestä yhteistyöstä. Palveluintegraatio merkitsee palvelujen järjestymistä asiakkaalle saumattomasti ja oikea-aikaisesti. Sosiaali- ja terveydenhoitopalvelujen yhteensovittaminen edellyttää järjestelmien ja rahoituksen integraatiota, yhteensopivia tietojärjestelmiä, sitoutunutta johtamista, monialaista yhteistyötä, tarpeisiin perustuvaa ja osallistavaa työtettä, osapuolille jaettua informaatiota sekä seuranta palveluprosessista ja sen vaikutuksista. Palveluintegraatio on perustuttava tietoon kansalaisten palvelutarpeista ja paljon palveluja tarvitsevien asiakkaiden elämäntilanteista. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

Meneillään oleva sosiaali- ja terveystalveluiden rakenneuudistus asettaa haasteita myös johtamiselle. Jotta kansalaiset voisivat saada tarvitsemiaan palveluja, palvelujen verkottuminen on välttämätöntä ja monipuolisia tiimi- ja ryhmätoimintamuotoja tarvitaan. Integraatio tulisi toteutua myös organisaatiossa vertikaalisella ja horisontaalisella tasolla, rakenteiden ja työtehtävien osalta, rakenteiden prosesseissa ja strategisissa näkökulmissa sekä työvälineiden osalta. Muutosprosessin johtaminen edellyttää johtajalta visiota tulevaisuuden tilanteesta. Muutosjohtaminen merkitsee tietoista uudistusprosessin johtamista. (Sinkkonen & Taskinen & Rissanen 2017.)

Lähivuosisä hallitseva johtaminen hyvinvointipalvelujen kokonaisuudessa on muutoksen johtamista. Maailman ja palvelukentän muuttuessa aikaisemmat johtamiskäytännöt ja -kulttuurit eivät enää sovellu johtamiseen. Myös lastensuojelussa lähivuosisien johtaminen on erityisesti muutoksen johtamista. Lapsilähtöisyyden, ensisijaisesti lapsen edun tavoittelemisen ja Lapsen oikeuksien sopimuksen tulee olla lastensuojelun toiminnan arvopohja, joiden ohjaamana on toteutettava johtamista niiden toteuttamiseksi ja operationalisoimiseksi. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 54.)

Muutosjohtajuuden osaaminen korostuu monitasoisen yhteiskunnallisen sosiaali-taloudelliskulttuurisen reformin erityispaineita aiheuttavassa toimintakontekstissa. Odotukset muutosjohtajuudelle ovat kaksijakoisia: yhtäältä edellytetään kustannustehokkuutta asijahtamisessa (management) ja toisaalta arvojohtajuutta (leadership) puolustamaan sosiaalialan arvoja. Käytännössä tämä merkitsee odotuksia sosiaalityön vaikuttavuudesta ja tehokkuutta, mutta samalla sosiaalialaa tukevaa arvopohjaa vailla markkinatalousajattelua. Ristiriitaiset odotukset kohdistuvat sekä asiakastyötä lähellä oleviin arvojohtajiin kuin myös ylempään, resursseista vastaavaan johtoon. Johtajuudelle asetetut samanaikaiset odotukset ovat vaikeasti keskenään yhteensovittavia. Operationaalisella henkilöstöjohtajalla on usein paljon vastuuta, mutta vastuuta vähän esimerkiksi resursseihin nähden. Ylemmällä johdolla valtaa on usein paljon, mutta kapea-alainen käsitys resurssien suuntaamiseksi tarkoituksenmukaisesti palvelemaan asiakkaita ja henkilöstöä. (Pekkarinen 2010, 34—36.)

3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Sosiaalityön keskeiset lähtökohdat koskevat lasten ja perheiden ihmisarvoista kohtelua ja yksityisyyden suojaa. Lastensuojelutyössä kyseiset periaatteet tarkoittavat yhdenvertaista, syrjimätöntä ja kunnioittavaa asiakkaiden kohtelua. Tärkeimmät lastensuojelua koskevat kansainväliset sopimukset ovat Yhdistyneiden Kansakuntien Lasten oikeuksien sopimus ja vammaisia koskeva yleissopimus. Lapsen oikeuksien yleissopimuksessa mainitaan se, että lapsen kasvatustavalla oleville tulee tarjota heidän tarvitsemaansa tukea lapsen kasvatukseen. Lapsen paras tulee olla lastensuojelun toiminnan perusta. Lastensuojelussa tulee ensisijaisesti toimia lapsen edun mukaisesti, jolloin on huomioitava lapsen mahdollisuudet tasapainoiseen kehitykseen ja hyvinvointiin sekä kiinnitettävä huomiota lapsen ihmissuhteiden läheisyyteen ja niiden jatkuvuuteen. Lapsen tulee saada osakseen hellyyttä ja ymmärtämystä sekä kehitys- ja ikätasonsa mukaista huolenpitoa ja valvontaa. Lapsen tulisi päästä edellytyksiensä ja toivomustensa mukaiseen koulutukseen. Turvallinen kasvuympäristö sekä fyysinen ja psyykinen koskemattomuus tulee varmistaa lapselle. Lapsen tulee saada tukea voidakseen kasvaa itsenäiseksi ja vastuulliseksi aikuiseksi. Lapsen uskonnollinen, kulttuurinen ja kielellinen tausta tulee kattavasti huomioida lapseen liittyvissä asioissa. Oikeudenmukaisuus, avoimuus ja luotettavuus on otettava huomioon lapsen etua määriteltäessä. Lapsi tulee kohdata hienovaraisesti ja lastensuojelun avohuollon tukitoimia tulee käyttää lapsen hyvinvoinnin turvaamiseksi. Lapsen tulee saada osallistua häntä koskevaan lastensuojelun suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin (Lavikainen, Puustinen-Korhonen & Ruuskanen 2014, 11–12, 14.)

Julkisen sektorin sosiaalijohtajiin kohdistuu erittäin paljon eettisiä odotuksia. Sosiaalijohtajia koskevat sosiaalialan ammattieettisten ohjeiden ohessa myös virkamiehen eettiset ohjeet. Johdon toiminnalla on tutkimusten mukaan ratkaiseva vaikutus eettiselle työyhteisön toiminnalle. Työntekijöiden hyvinvointi ja kiinnittyminen työyhteisöön lisääntyivät eettisen johtamisen vaikutuksena. Eettiset ristiriidat liittyivät asiakkaitten kohteluun, voimavaroihin, eettisiin näkemyksiin ja laillisuuteen. Sosiaalijohtajalta edellytetään eettisten ristiriitojen näkemistä, tunnistamista, rohkeutta ottaa ne puheeksi ja puuttua niihin. Sosiaalialalla eettisten ohjeiden mukainen toiminta on tärkeää ja sosiaalialan johtamisessa on eettisyys erittäin tärkeää. (Sinkkonen 2012, 49, 59.) Työntekijöiden ja esimiesten eettiset näkemysristiriidat johtuvat mm. erilaisista arvopohjista ja sosiaalipalvelujen viimesijaisuudesta. Eettinen johtaminen pyrkii hyvien tuloksien lisäksi myös työhyvinvoinnin paranemiseen. Huono johtaminen saa aikaan

tuhoa, vähentää tuloksellisuutta ja heikentää ainakin pitkällä aikavälillä myös työhyvinvointia. (Sinkkonen, Kauppila & Laulainen 2011, 93)

Vallan ja johtamisen käsitteitä kuvataan usein samoin tekemisin ja sanoin. Johtamistehtävä on kuitenkin luontevasti puheeksi otettavissa ja siihen on helppo samastua, kun taas kun taas valta on vaikeampi ottaa puheeksi ja julkinen samastuminen on siihen vaikeampaa. Valta kytkeytyy vuorovaikutukseen sosiaalisissa tilanteissa, jolloin molempien odotukset ja niihin liittyvät seuraukset toteutuvat tai jäävät toteutumatta. Sari Kuusela (2010) viittaa Parsoniin (1977), joka määrittelee vallan kykynä saada aikaan kollektiivisesti tunnustettuja ja legitiimejä päätöksiä. Vallankäyttö muodostuu osin kommunikaatiosta ja tulokseen vaikuttaa vallankäyttäjän suhde muihin toimijoihin. (Kuusela 2010, 6.)

Tutkimusten perusteella voidaan hahmottaa sosiaalialan johtajan ihanne, joka hallitsee monia eri osa-alueita ja kykenee yhdistämään erilaisia rooleja johtajuudessaan. Sosiaalialan johtaja hallitsee muutosjohtajuuden, käyttää tehokkaasti vähäisiä resursseja, mutta kykenee samanaikaisesti kunnioittamaan sosiaalialan arvopohjaa, joka on yhteisen strategian mukaista. Johtaja hallitsee sosiaalialan substanssiosaamisen, sosiaalialan arvot ja tuntee sekä asiakkaiden että työntekijöiden tarpeet. Johtaja on perillä kulttuurin, politiikan, talouden ja hallinnon alueista. Johtaja on luotettava, miellyttävä, tukee alaisiaan ja on reflektiivinen. Johtaja on sekä muutoksen manageri, että asemassaan myös sosiaalialan arvojohtaja. (Pekkarinen 2010, 4.)

Strategisuus, tuloksellisuus, vaikuttavuuden arviointi, palkitseminen ja kontrolli korostuvat uudessa julkisjohtamisessa (New Public Management) Johtamisessa painottuu ammatillisuus ja johtamistyön erityisyys, jolloin siinä arvioidaan hallinnon kykyä suorituksiin, tehokkuuteen, säästöihin, taloudelliseen vastuunottoon, kilpailukykyyn sekä innovatiivisuuteen uusien palvelujen osalta. Uusi julkisjohtaminen pyrkii selkeämmin määrittelemään valtaan liittyvät suhteet ja painotetaan velvoittavuutta. Toiminnan tavoitteiden arvioinnin ja mittaamisen avulla keskitytään vaikuttavuuteen ja kontrolliin. Malli korostaa kilpailutusta ja erilaisia sopimusmenettelyjä. Uusi johtamismalli pyrkii nostamaan suoritustasoa, joka merkitsee julkisten resurssien kurinalaista ja säästäväistä käyttöä. (Salminen 2008, 72, 78—79.)

Hyvinvointivaltio on muuttumassa markkinoiden ehdoilla toimivaksi liikeloudellisia oppeja toteuttavaksi järjestelmäksi. Uusi julkisjohtaminen ohjaa julkista sektoria tuloksellisemmaksi, tehokkaammaksi ja taloudellisemmaksi. Ammattieettisesti vastuullisen sosiaalityön tekeminen

ekonomistisia arvoja korostavassa ideologisessa toimintaympäristössä on haasteellista. Asukasmääriltään suurissa kunnissa ja sosiaalityön palveluja liikelaitostaneissa kunnissa lastensuojelun organisatorinen tilivelvollisuus näyttää yleistyneen, jolloin sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet tehdä vastuullista ammattieettistä sosiaalityötä heikkenevät. Tämä merkitsee sosiaalityöntekijöille kokemusta sosiaalityön ja ammattieettisten arvojen ristiriidasta. (Mänttari-Van der Kuip 2013, 5—6, 15.)

Johtaminen on kunnissa muutosprosessissa, joka vaikutuksesta toimijoiden väliset ristiriidat heijastuvat kitkana päätöksentekoon. Erilaiset arvot näkemykset ja poliittinen kulttuuri aiheuttavat eri osapuolien välille muodostuvan kitkan syntymiseen. Kunnallinen päätöksenteko ja rakenteet on kunnissa uudistettava, mutta toteutuakseen edellyttävät päätöksentekijöiden laajaa kannatusta. Äänestäjien näkemyksillä on vaikutusta kunnallisiin päätöksentekijöihin, jotka kunnallisvaaleilla valitaan. Heidän mielipiteensä eivät välttämättä ole kuitenkaan samansuuntaisia ammattijohtajien visioiden kanssa. (Kokko 2013, 54.)

Rakenteellinen kokonaisuus ja organisaatioiden toimintamuodot eivät ole nykyisin enää selkeitä, eikä pysyviä. Perinteisesti johtajuus on pyrkinyt tehokkuuteen, ennustettavuuteen ja vakauteen organisaatiossa, mutta 2010-luvun vaihteessa niistä muodostui vain osa toiminnan tavoitteista. Nämä ristikkäiset elementit painottuvat tarkasteltaessa sosiaalialan johdon toimintaa kansallisten ja globaalien muutosten vahvistuessa, henkilöstön osaamisen, asiakkaiden palveluoikeuksien ja tarpeiden, organisaation uudistuessa ja talouden asettaessa johtajuudelle reunaehtoja. Johtamisen diversiteetti tarkoittaa johtamisessa niin henkilöstöressurssien kuin strategian tasolla huomioitavia sidoksia, verkostoja, toiminnan tuloksellisuutta ja keskinäistä riippuvuutta. (Stenvall & Virtanen 2007, 35.)

Kai Alhanen (2014) on tuonut esille huolensa siitä, että lastensuojelun tehtävä lapsen hyvinvoinnin turvaamiseksi on vaarantunut ja lastensuojelutyöhön liittyy kielteinen sävy. Markkinamallin mukainen julkisten palvelujen tuotteistaminen ja asiakkaiden mieltäminen kuluttajiksi köyhdyttää ja kaventavaa lastensuojelun työntekijöiden käsitystä asiakkaiden auttamisesta. Julkisen sektorin talousvaikeuksien vuoksi raha näyttää päätöksenteossa ohittavan lasten tarpeet. Alhanen on nimennyt lastensuojelun toiminnan uhkatekijöiksi pirstaleisen lastensuojelujärjestelmän, riittämättömät ja alati vaihtuvat työntekijäressurit, johtajuuteen liittyvät ongelmat, yhteistyöhön liittyvät haasteet ja arkitiedon huomiotta jättämisen. Osapuolten väliset jännitteiset suhteet, moraaliset näkemuserota ja kiistat

luonnehtivat lastensuojelun nykytilannetta. Organisaatiomuutokset hankaloittavat päätöksentekoa ja päätökset kulkevat usean esimiehen kautta. Lastensuojelun toiminta on vaarantunut, koska se ei kykene riittävän hyvin lasta suojelemaan ja turvaamaan lapsen kasvuolosuhteita. Sosiaalityöntekijät ovat kokeneet mahdottomaksi toimia eettisesti oikein ja ammatillisesti parhaaksi arvioimallaan tavalla lapsen edun mukaisesti nykyisessä toimintaympäristössä. (Alhanen 2014, 6–8, 64—65.) Kunta rikkoo lainsäädännöllisiä velvoitteitaan sosiaalipalvelujen järjestämisestä, jos se ei osoita tarpeeksi varoja lakisääteisiin sosiaalipalveluihin. Vastuu lastensuojelun päätöksistä tulee olla lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä, mikäli vastuuta päätöksenteosta ei ole delegointiohjeella tai kunnan johtosäännöllä määrätty toiselle kunnan viranhaltijalle. (Räty 2010, 60.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Michel Foucault'n valtateoria tutkimuksen viitekehysenä

Tutkimukseni on teoriaohjaava kvalitatiivinen tutkimus, jonka taustateorianä on Michel Foucault'n määrittely vallasta. Tutkimuksen lähtökohtana on Foucault'n näkemys vallan arvoneutraaliudesta. Keskityn tutkimuksessani lastensuojelujohdon nimeämiin vallan merkityksiin ja johtajuuden tarjoamiin vallankäytön mahdollisuuksiin. Kuvaan tutkimuksessani Foucault'n valtanäkemyksen mukaisesti erilaisia hallinnan tapoja ja käytäntöjä, vallan ilmenemismuotoja ja seurauksia.

Jani Kaisto ja Miikka Pyykkönen (2010) toteavat, että Foucault'n valtakäsityksen mukaan jokainen kansalainen on joidenkin valtasuhteiden tuottajana tai kohteena. Valta ilmenee ihmisten vuorovaikutussuhteissa. Hallinta tulee esille ja vaikuttaa yhteiskunnan eri tasoilla, valtion ja kuntien organisaatiossa sekä myös muilla aloilla kuten talouden prosesseissa, yrityksissä yms. Yksittäisten kansalaisten, kansalaisryhmittymien ja laajojen ihmisryhmien ohjaamiseen pyritään laskelmoidulla ja johdonmukaisella hallinnalla. Hallintavalta käyttää myös muita kuin vapaaehtoisuuteen liittyviä keinoja normeista poikkeavien kansalaisten hallintaan. (Kaisto & Pyykkönen 2010, 10—11.)

Kai Alhanen (2007) viittaa Foucault'n määrittelyyn vallankäyttäjän pyrkimyksestä saada vallankäytön kohde toimimaan vallankäyttäjän asettamien päämäärien mukaisesti. Tuolloin vallankäyttö voidaan ensisijaisesti nähdä tuottavana ja ohjaavana, eikä tukahduttavana tai väkivaltaisena. Foucault määrittelee vallan arvoneutraaliksi, joka ei sinällään ole hyvää tai huonoa. Foucault'n näkemyksen mukaan tulee keskittyä organisaation hallintakäytäntöihin sen sijaan, että keskityttäisiin vallan käyttäjiin henkilöinä. Foucault määrittelee tiedon ja vallan keskinäisen suhteen tiedolla vallan tuottamiseksi ja päinvastoin. Foucault'n mielenkiinto on kohdentunut ensisijaisesti suunnitelmalliseen, pitkäkestoiseen ja vakiintuneeseen tapaan käyttää valtaa eli hallintaan. Valtasuhteista tulee suhteellisen riippumattomia työntekijöiden toiminnan päämääristä silloin, kun valtasuhteet muodostuvat hallinnaksi. (Alhanen 2007, 120—133.) Tässä tutkimuksessa keskitytään julkisen sektorin hallinnan keinoihin ja käytäntöihin, joihin pyritään pääsemään käsiksi Foucault'n teoriaa välineenä käyttäen. Julkisen sektorin ja sosiaalipalvelujen hallinnan ideologiaa leimaa uusi julkishallinto (New Public Management)

nykyisessä toimintaympäristössä.

Hallintaa tutkineiden Peter Millerin ja Nikolas Rosen mielenkiinto kohdistuu ihmisten käyttäytymisen ohjaamiseen. Hallinta edeltää tietyn asian tunnistamista ongelmaksi, josta keskustelemiseksi on organisaatiossa rakennettava yhteisiä käsitteitä ja yhteistä kieltä. Asiantuntijat kohdistavat huomionsa ongelmaan tietyssä kriittisessä vaiheessa, jolloin kiinnostus ongelmaan herää ja he ottavat ongelman käsittelyyn erilaisin tekniikoin. Miller ja Rose esittävät, että hallintamentaliteetin soveltaminen edellyttää teknistä ajattelua. (Miller & Rose 2010, 26—30, 51—52.) Keskeistä Millerin ja Rosen filosofiassa on se vaihe, jossa ongelman tunnistaminen tapahtuu eli minkä vuoksi jokin asia arvioidaan ongelmaksi. Sen jälkeen on punnittava, minkälaisia hallinnan tekniikoita ongelman ratkaisemiseksi on syytä käyttää.

Foucault'n filosofian merkittäviä analysoinnin käsitteitä ovat subjektivointi ja objektivointi. Subjektivoinnilla tarkoitetaan sellaisia käytäntöjä, joiden avulla yritetään saada kohderyhmän ihmiset ajattelemaan ja toimimaan odotusten mukaisesti organisaation tai yhteiskunnan ajattelumallin mukaan. Objektivointi merkitsee jostain ilmiöstä tai asiasta tehtyjä toiminnan ja ajattelun erilaisia kohteita, jolloin ilmiöistä ja asioista rakentuu ymmärryksen ja toimenpiteiden kohteita. (Alhanen 2007, 21—23.)

Martin Kusch (1993) tulkitsee Foucault'n valtateoriaa siten, että aito valtasuhde edellyttää mahdollisuutta kapinaan tai kieltäytymiseen. Valtaa on vain silloin, kun on vastarintaa, toisaalta taas vastarintaa ei ole olemassa ilman valtaa. Foucault'n mukaan valtasuhde muodostuu vallan käyttäjän ja kohteen vastakkaisten intressien ohuena tasapainona. Valtasuhteisiin liittyvä epävakaus näyttäytyy jatkuvana konfliktin mahdollisuutena. Yksilöiden identiteettiä ei voi irrottaa valtaan liittyvistä suhteista, sillä ihmiset ovat subjekteja suhteessa vallankäyttöön ja sen puitteissa. Valta ei pelkästään merkitse tukahduttamista tai alistamista, vaan valtasuhteet muovaavat meidät jatkuvasti. (Kusch 1993, 103—105.) Demokraattisessa yhteiskunnassa mahdollisuus kapinaan on ainakin periaatteellisella tasolla. Työyhteisössä työntekijän mahdollisuuksia kapinaan rajoittaa vähemmän näkyvillä oleva tai näkymätön vallankäyttö, jolla saattaa olla seurausvaikutuksia johdon määräyksiä kapinoivaan työntekijään sellaisin keinoin, joihin työntekijän on vaikea tarttua.

4.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymys

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata lastensuojelussa ja sosiaalihuoltolain mukaisissa varhaisen lapsiperhepalveluissa työskentelevien johtavien sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä vallankäytön mahdollisuuksista lapsen edun edistämiseksi ja toteuttamiseksi. Pohdin tutkimuksessani tutkimustulosteni kautta sitä, miten ja millä ehdoilla lapsen edun toteutuminen voidaan turvata nykytilanteessa ja tulevaisuudessa. Tutkimukseni tavoitteena on myös kuvata lastensuojeluorganisaation kontekstissa näkyvää hallintaa ja sen käytäntöjä, lapsen edun toteutumista ja sitä, millä tavoin se tulee esille tutkimuksessa. Pyrin tutkimuksellani myös löytämään keinoja parempaan lapsen edun huomioimiseen ja toimivampaan vuorovaikutukseen sosiaalityöntekijöiden ja johtavien sosiaalityöntekijöiden välillä.

Tutkimuskysymys:

Minkälaisia mahdollisuuksia lastensuojelujohdolla on heidän oman kokemuksensa mukaan käyttää valtaa lapsen edun toteutumiseksi?

4.3 Tutkimusstrategia ja aineiston analyysimenetelmä

Tutkimus on deskriptiivinen tapaustutkimus vallankäytöstä sitä sosiologisesta näkökulmasta tarkastellen tämänhetkisten sosiaalipalvelujen uudistusvaateiden ja -paineiden yhteiskunnallisessa toimintaympäristössä. Pirkko Anttilan (1996) sekä Sirkka Hirsjärven, Pirkko Remeksen ja Paula Sajavaaran (2004) mukaan tapaustutkimukselle on tyypillistä tarkastella yksittäistä tilannetta, tapausta, yhtä tai useampaa tapahtumaa samalla mielenkiinnon kohdistaen prosesseihin. Tavoitteena on kuvata tapauksia niiden omassa toimintaympäristössään mahdollisimman tarkasti. Kuvailevalla menetelmällä pyritään kuvaamaan tutkimuskohteen ominaisuuksia totuudenmukaisesti, yksityiskohtaisesti ja systemaattisesti. (Anttila 1996, 250; Hirsjärvi ym. 2004, 125—126.)

Käytin kyselyvastausten analysoinnissa teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmää (Liite 1). Tutkimuksen aineistoa peilasini aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Keskeisinä käsitteinä ovat vallan arvoneutraalius sekä vallankäytön päämäärät ja keinot. Vertasin tutkimuksessani esille tulevia yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin sekä

kyselyaineistoa myös lastensuojelun tilaa kuvaaviin ja lastensuojelun johtamiseen liittyviin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin.

Kävin kyselyvastaukset läpi tarkasti samalla tekstiä koodaten. Etsin vastauksista vallan käytön mahdollisuuksiin liittyviä oleellisia, omaa asiakokonaisuutta kuvaavia teemoja ja käsitteitä. Valitsin vastauksista teemoittain sitaatteja, joista muodostin tutkimuskysymyksiin ja Foucault'n teoriaan liittyviä ryhmittymiä. Rakensin teemoittelun teoriaohjaavasti ja etsin vastauksista toisiinsa yhdistettäviä ja toisistaan erottuvia aineistokohtia. Luokittelin eri ryhmät kattavimmiksi kokonaisuuksiksi jakamalla ne pelkistettyihin ilmaisuihin. Poimin aineistosta keskeisiä, erikoisia ja yksittäisiä merkityksiä ja ilmauksia teoriaan liittyen. Tällä tavoin olin luokitellut tekstin teemoja alaryhmiksi ja erilaisia tyyppisiä ylärühmiä, jotka nimesin niiden sisältöjen mukaan. (Saarinen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.)

4.4 Tutkimusaineiston kerääminen ja aineiston kuvaus

Tutkimukseni aineisto koostuu lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisen varhaisen lapsiperhepalveluiden johtaville sosiaalityöntekijöille tehdystä webropol-kyselystä. Laatimani kysymyspatteriston lähetin testattavaksi kolmelle johtavalle työntekijälle, joilta saamani palautteen pohjalta täydensin kysymyksiä perusteluosiolla. Julkaisin esittelytekstin (Liite 2) pro gradu -tutkimuksestani Sosiaalityön uraverkoston Facebook -sivuilla webropol-kyselyn (Liite 3) linkkeineen 20.11.2018 ja suljin kyselyn 8.1.2019. Esittelytekstissä kuvasin tutkimuksen taustatietoja kuten tutkimuksen tarkoituksen ja arvioidun vastaamisajan. Lähetin webropol-linkin tutkimusesittelyineen sähköpostitse lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelmahankkeen 19 eri puolilla Suomea työskenteleville muutosagenteille, joita pyysin lähettämään sen edelleen omassa maakunnassa työskenteleville johtaville sosiaalityöntekijöille.

Webropol-kyselyyn vastasi 14 vastaajaa ja vastauksista kertyi tutkimusaineistoa kokonaisuudessaan 52 sivua. Tutkimusaineisto jäi suhteellisen suppeaksi kolmesta kyselyn uusimisesta huolimatta. Tutkimusaineisto ei anna kovin kattavaa kuvaa tutkimusaiheesta, eivätkä tutkimustulokset ole näin ollen yleistettävissä. Kaksi vastaajista ei perustellut yhtäkään vastauksistaan. Seuraavassa taulukossa kuvataan vastausperustelujen sanamäärä ja vastaamiseen käytetty aika, joka ei kerro vastaamisen aikana mahdollisesti tapahtuneita keskeytyksiä.

TAULUKKO 1. Perustelujen sanamäärä ja vastaamiseen käytetty aika

Vastaaja	Sanamäärä	Vastaamiseen käytetty aika
1	321	53 min.
2	263	18 min.
3	272	25 min.
4	490	39 min.
5	172	1 h 24 min.
6	250	34 min.
7	52	12 min.
8	95	6 min.
9	-	2 min.
10	51	15 min.
11	227	12 min.
12	175	15 min.
13	291	16 min.
14	-	2 min.

Perustelujen sanamäärän vaihteluväli on 0 – 490 sanaan. Perusteluja esittäneiden sanamäärän keskiarvo on 222 sanaa. Vastaamiseen käytetty aika on keskimäärin 24 minuuttia.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Olen pyrkinyt toteuttamaan tutkimuksen huolellisesti ja yksityiskohtaisesti hyvien tieteellisten käytäntöjen ja tutkimusperiaatteiden mukaisesti koko tutkimusprosessin ajan. Tulkinnoissani on tavoitteeni ollut objektiivisuus, mutta olen tiedostanut subjektiivisten näkemysteni vääjäämättömän vaikutuksen tutkimustuloksiin.

Reliabiliteetin ja validiteetin arviointia, tutkimuksen vaiheita ja tulkintojani kyselyvastauksista olen pyrkinyt helpottamaan tekemällä tutkimuksestani mahdollisimman läpinäkyvän. Olen tehnyt tutkimukseni mahdollisimman rehellisesti ja luotettavasti ja kuvaillut tarkasti tutkimusaineistoa ja analyysin etenemistä. Tietoturvakuvauksen mukaan Webropolin toiminta on Suomen lainsäädännön ja Euroopan Union yleisen tietosuoja-asetuksen mukaista (Webropol, 2018). Vastaajat ovat webropol-kyselyssä anonyymejä, joten en ole itsekään voinut tunnistaa vastaajia. Tutkimuksessa ei käsitellä lainkaan henkilötietoja. Tutkimusaineisto on talletettu salasanasuojatulle tietokoneelle. Lisäksi olen häivyttänyt tuloksista sellaisia kohtia, jotka saattaisivat leimata jotakin aluetta, kuntaa tai esimiestä. Facebookin Sosiaalityön uraverkoston ja muutosagenttien kautta olen pyrkinyt kattavasti tavoittamaan potentiaaleja

vastaajia. Olen arkistoinut kyselyvastaukset huolellisesti ja hävitän ne silppurilla tutkimuksen valmistumisen jälkeen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2013.)

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Vallankäytön mahdollisuuksia johtamisessa -kyselyyn sain vastauksia yhteensä 14. Valikkokysymyksiin vastaaminen oli pakollista, kun taas perusteluosiot olivat vapaaehtoisia. Näin ollen valikkoon perustuvista vastauksista muodostetut taulukot sisältävät kaikki vastaajat. Perusteluissa mainitsen jokaisen osion kohdalla vastaajien lukumäärän, jotta lukija voi arvioida perustelujen kokonaismerkitystä.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Suurin osa eli 11 (79 %) vastaajista oli työskennellyt sosiaalialan esimiehenä 0 – 5 vuotta, kaksi vastaajaa (14 %) 6 – 10 vuotta ja ainoastaan yhdellä (7 %) vastaajista oli sosiaalialan esimieskokemusta yli 21 vuotta. Näin ollen suurimmalla osalla vastaajista ei vielä ollut ehtinyt karttua vankkaa sosiaalityön esimieskokemusta. (TAULUKKO 2.)

TAULUKKO 2. Sosiaalialan esimieskokemus: vaihtoehdot, lukumäärä ja prosentti.

Työkokemuksen pituus vuosina	n	Prosentti
0 - 5	11	78,57%
6 - 10	2	14,29%
11 - 15	0	0%
16 - 20	0	0%
21 -	1	7,14%

Vastaajien työskentelykunnat olivat väestöpohjan osalta jakautuneet melko tasaisesti, joskin viisi (36 %) vastaajista oli yli 50 000 asukkaan kunnasta, kolme (21 %) vastaajaa alle 5 000 asukkaan kunnasta ja 20 000 – 35 000 asukkaan kunnasta oli kolme (21 %) vastaajista. Loput vastauksista olivat yksittäisiä jakautuen 5 000 – 10 000, yli 10 000 – 20 000 ja yli 35 000 – 50 000 asukkaan kuntiin. Tulosten kattavuuden kannalta oli hyvä, että vastuksia tuli väestömäärältään erisuuruisilta paikkakunnilta. (TAULUKKO 3.)

TAULUKKO 3. Väestömäärä: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Väestömäärä	n	Prosentti
alle 5 000	3	21,43%
5 000 - 10 000	1	7,14%
yli 10 000 - 20 000	1	7,14%
yli 20 000 - 35 000	3	21,43%
yli 35 000 - 50 000	1	7,14%
yli 50 000 -	5	35,72%

5.2 Lapsen etu, osallisuus ja oikeusturva

Vastaajista yhdeksän (64 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja viisi (36 %) oli täysin sitä mieltä siitä, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia lapsen edun määrittelyyn. Vastausten perusteella tulkitseen, että johtavat sosiaalityöntekijät arvioivat voivansa vaikuttaa lapsen edun määrittelyyn kohtalaisen hyvin, koska kaikki vastaajista (14/100 %) olivat asiasta joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Vastaustaan perusteli 12 (85 %) vastaajaa. (TAULUKKO 4.)

TAULUKKO 4. Lapsen edun määrittely: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	5	35,71%
Jokseenkin samaa mieltä	9	64,29%
En osaa sanoa	0	0%
Jokseenkin eri mieltä	0	0%
Täysin eri mieltä	0	0%

Vastaajat kertoivat vaikutusmahdollisuuksistaan lapsen edun määrittelyyn. Seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 5) kuvaan pelkistettynä ilmaisuna, mitä vastaajat tarkoittivat vaikutusmahdollisuuksillaan. Ilmaisut olen luokitellut tyypeiksi oikeanpuoleisessa sarakkeessa. Vastaavalla tavalla olen luokitellut vastaajien perustelut myös muissa myöhemmin esitetyissä taulukoissa.

TAULUKKO 5. Lapsen edun määrittely: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Lastensuojelutyön johtaminen Lainsäädännön ja sopimusten esilletuominen Työparina toimiminen Konsultointi asiakastyössä Delegoitu päätöksenteko Verkostot ja sidosryhmät Rakenteellinen sosiaalityö Kehittämistyö Talousarvio	Vallankäytön mahdollisuudet
Valta sosiaalityöntekijällä Sosiaalityöntekijä avainasemassa Sosiaalityöntekijä itsenäinen viranhaltija	Vallankäytön rajojen tunnistaminen
Sosiaalityöntekijöiden rekrytointivaikeudet Palvelujen siiloutuminen Määrärahojen vaikutus palveluketjuihin. Idealia ratkaisua ei voi valita	Esteet lapsen edun toteutumiselle

Johtava sosiaalityöntekijä voi käyttää valtaa lapsen edun määrittelyyn esimiesasemassaan johtaessaan lastensuojelutyötä. Lapsen oikeuksien sopimusta, lainsäädännön ja erilaisten säädösten velvoitteita esille toistuvasti tuomalla hän voi muistuttaa työntekijöitä lapsen edusta. Johtava sosiaalityöntekijä työskentelee joissakin kunnissa lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän työparina, jolloin kosketuspinta asiakastyöhön mahdollistaa suoran vaikuttamisen asiakastapauksiin. Johtavan sosiaalityöntekijän vaikutusmahdollisuudet asiakastyöhön toteutuvat tiimeissä ja työntekijän kanssa käydyissä kahdenkeskisissä neuvotteluissa, joissa hän voi ilmaista näkemyksiään asiakasprosessin hoitamisesta ja tuoda erilaisia näkökulmiaan asiakkaan tilanteeseen näin työntekijää työssään ohjaten. (Suluissa mainittu merkintä viittaa vastaajaan V1, V2 jne.).

”Voin omilla asenteillani johtaa lastensuojelua siihen suuntaan, että näen lapsen edun toteutuvan parhaiten.” (V1)

”Voin pitää yllä lapsen oikeuksien sopimusta ja muita velvoittavia lakeja ja säädöksiä työntekijöiden arkisen työn rinnalla.” (V11)

”Johtavana sosiaalityöntekijänä toimin monesti työparina lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa tai tiimissä, jossa pohditaan yhdessä, miten lapsen etu toteutuu.”
(V7)

”Omalla toiminnalla vaikuttaminen siihen, miten asiakasprosessia hoidetaan ja ottamalla erilaisia näkökulmia esille eri tilanteissa työntekijöiden kanssa.” (V12)

Johtava sosiaalityöntekijän vaikutusmahdollisuudet toteutuvat lainsäädännön ja kunnan delegointiohjeen mukaan hänelle kuuluvien toimintavaltuuksien ja päätöksenteon muodossa. Lapsen edusta voidaan joutua käymään keskustelua päätöstä valmistelleen sosiaalityöntekijän kanssa varsinkin silloin, jos heidän näkemyksensä lapsen edusta poikkeavat toisistaan.

”Päätöksiä vahvistaessa käydään usein keskustelua siitä, onko tämä lapsen etu.” (V6)

Lapsen etua johtava sosiaalityöntekijä voi pyrkiä vahvistamaan vaikuttamalla rakenteelliseen sosiaalityöhön. Verkosto- ja sidosryhmätyöskentelyssä sekä kehittämistyössä johtavalla sosiaalityöntekijällä on mahdollisuus tuoda esille lapsen edun näkökulmia. Yksi vastaajista mainitsee myös mahdollisuutensa vaikuttaa lapsen etuun talousarviotyössä. Vastaja edustaa pientä, alle 5 000 asukkaan kuntaa, jossa johtavan toimenkuva saattaa olla hyvinkin laaja, jolloin hän vastaa osaltaan myös sosiaalitoimen budjetista.

”Voin pitää lapsen edun näkökulmaa esillä erilaisissa verkostoissa ja sidosryhmissä. Voin tuoda näkemystä lapsen edusta palveluja kehitettäessä.” (V11)

Vallankäytön rajojen tunnistaminen ilmenee suhteessa lapsen asioista vastaavaan sosiaalityöntekijään, jolla on keskeinen asema lapsen edun määrittelyssä päätöksiä ja toimenpiteitä tehdessään, sillä vastuusosiaalityöntekijä tuntee lapsen tilanteen parhaiten. Johtavan sosiaalityöntekijän tulee työssään huomioida se, että sosiaalityöntekijät ovat itsenäisiä viranhaltijoita. Vastajan voin tulkita tarkoittavan sitä, että lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on oikeus itsenäiseen päätöksentekoon lain sallimin edellytyksin huolimatta johtavan sosiaalityöntekijän eriävästä näkemyksestä, mikäli vastuusosiaalityöntekijä arvioi sen lapsen edun mukaiseksi.

”Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä tuntee lapsen tilanteen yksityiskohtaisesti ja

päättää toimenpiteistä.” (V3)

*”Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä on avainasemassa lapsen edun määrittelyssä.”
(V2)*

”Lapsen asiasta vastaavalla työntekijällä on keskeinen rooli ja tehtävä määritellä ja arvioida, miten lapsen etu parhaiten toteutuu.” (V7)

”Sosiaalityöntekijät toimivat itsenäisinä viranhaltijoina, joka tulee huomioida johtavan sosiaalityöntekijän työssä.” (V4)

Esteinä lapsen edun toteutumiselle pidettiin vähäisiä sosiaalityöntekijän ja lapsen tapaamisia, joka johtuu mm. rekrytointivaikeuksiin liittyvistä riittämättömistä sosiaalityöntekijäresursseista. Päätösten valmistelussa lapsen näkökulma jää usein liian ohueksi. Verkostoyhteistyössä vaikeutena näyttytyy eri tahojen määrärajojen vaikutus palveluketjuihin ja palvelujen jakautuminen eri palveluntuottajille. Toisinaan taas ei ole mahdollista valita lapselle parasta toimintatapaa, koska tarjolla olevista huonoista palveluvaihtoehdoista on valinta tehtävä.

*”Sosiaalityöntekijöiden rekrytointivaikeuksien takia esimerkiksi lapsen tapaamisilla on aivan liian vähän aikaa. Myös päätösten valmistelussa jää lapsen näkökulma usein hyvin hauraaksi.”
(V6)*

”Verkostoissa toimimisen haasteet liittyivät usein siihen, että palvelut ovat siiloutuneet ja määrärahat kunkin budjetissa määrittävät välillä liikaa palveluketjuja. Työssä on hyväksyttävä se, että välillä joutuu valitsemaan huonoista vaihtoehdoista vähiten huonoimman, eikä ideaalia ratkaisua lapsen kannalta.” (V4)

Vastaajista kahdeksan (57 %) oli täysin samaa ja viisi (36 %) jokseenkin samaa mieltä mahdollisuuksistaan edistää lapsen osallisuutta. Vastaajista siis 13 (93 %) oli asiasta täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Ainoastaan yksi vastaajista ilmaisi olevansa täysin eri mieltä. Näkemystään perusteli 11 (78 %) vastaajista. (TAULUKKO 6.)

TAULUKKO 6. Lapsen osallisuuden edistäminen: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	8	57,14%
Jokseenkin samaa mieltä	5	35,72%
En osaa sanoa	0	0%
Jokseenkin eri mieltä	0	0%
Täysin eri mieltä	1	7,14%

Vaikutusmahdollisuudet lapsen osallisuuden edistämiseen käyvät ilmi seuraavasta taulukosta (TAULUKKO 7).

TAULUKKO 7. Lapsen osallisuuden edistäminen: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Edellyttää lain tuntemista Lapsen osallisuuden vaatiminen Lapsen näkökulman, edun ja yksilöllisyyden korostaminen Työntekijöiden ohjaus Työtehtävien priorisointi Työpajatyöskentely	Vallankäytön keinot
Vastuu lasten tapaamisista ja kuulluksi tulemisesta	Vallankäyttäjän vastuu
Ei riittävää	Haaste
Ei sisälly johtavan työnkuvaan	Vallan ulkopuolella

Johtava sosiaalityöntekijä voi esimiehenä vaatia alaisiltaan lain tuntemista ja sen edellyttämää lasten osallisuutta. Vallankäyttö merkitsee lähinnä eri tavoin vaikuttamista kuten lapsen näkökulman ja edun esillä pitämistä sekä lapsen yksilöllisyyden korostamista. Työntekijöiden ohjauksessa johtava sosiaalityöntekijä voi painottaa lapsen osallisuuden huomioimista sekä tarvittaessa priorisoida työntekijöiden työtehtäviä niin, että lapsen osallisuus toteutuu. Johtava sosiaalityöntekijä voi myös esimerkiksi työpajatyöskentelyllä kiinnittää työntekijöiden

huomiota lapsen osallisuuteen. Johtavan sosiaalityöntekijän vastuulla on huolehtia siitä, että lasten tapaamiset ja kuulluksi tuleminen toteutuu.

”Päätösten vahvistajana voin vaatia lapsen mielipiteen selvittämistä ja selostusta siitä. Voin olla omalta osaltani mahdollistamassa sellaisten työpajojen käyttöä, että näihin asioihin kiinnitetään huomiota.” (V1)

”Vaadin, että työntekijät kuulevat ja tapaavat lasta kuten lakikin määrää. Jos joudumme priorisoimaan, niin pyritään siihen, että lasta tavataan.” (V3)

”Johtavan vastuulla on se, että sosiaalityöntekijät / sosiaalihjaajat tapaavat lasta ja mahdollistavat lapsen kuulluksi tulemisen.” (V12)

Yksi vastaajista ilmaisi, että kyseinen tehtäväalue ei kuulu hänelle. Hän oli täysin eri mieltä johtavan sosiaalityöntekijän vaikutusmahdollisuuksista lapsen osallisuuden edistämiseen.

”Nämä tehtävät kuuluvat täysin lapsen vastuusosiaalityöntekijälle. Johtava sosiaalityöntekijä ei tapaa lapsia, ei selvitä heidän mielipidettään, eikä suorita kuulemisia kuin aivan poikkeuksellisesti.” (V10)

Vastaajista yhdeksän (64 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja kolme (21 %) täysin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan lapsen oikeusturvaan. Vastaajista suurin osa (85 %) arvioi voivansa vaikuttaa lapsen oikeusturvaan. Yksi (7 %) ei osannut sanoa ja yksi (7%) oli jokseenkin eri mieltä asiasta. Vastaustaan perusteli seitsemän (50 %) vastaajista. (TAULUKKO 8.)

TAULUKKO 8. Lapsen oikeusturva: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	3	21,43%
Jokseenkin samaa mieltä	9	64,29%
En osaa sanoa	1	7,14%
Jokseenkin eri mieltä	1	7,14%
Täysin eri mieltä	0	0%

Lapsen oikeusturvaan arvioidaan vaikutusmahdollisuudet alla olevan taulukon (TAULUKKO 9) seuraavasti.

TAULUKKO 9. Lapsen oikeusturva: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Alaisten ohjeistus ja valvonta lakien ja asetusten mukaisesta toiminnasta.	Vallankäytön oikeutus
Oikeusturvan takaaminen <ul style="list-style-type: none"> - lapsen osallisuus - päätösdelegoinnit - menettelytapaohjeet - koulutukset - yhteistyö 	Lainsäädäntö Kunnalliset ja muut keinot
Sosiaalityöntekijän vastuulla – lapsen ja perheen oikeuksien valvoja Huoltajan valta	Vallankäytön ulkopuolella

Johtavalla sosiaalityöntekijällä on velvollisuus ohjeistaa ja valvoa alaisiaan lakien ja asetusten mukaisesta toiminnasta. Lapsen oikeusturvan toteutumista voidaan turvata lapsen osallisuudella sekä päätösdelegoinnilla, menettelytapaohjeilla ja koulutuksilla. Yhdessä vastauksissa kuitenkin lapsen oikeusturvan toteutuminen nähdään pelkästään sosiaalityöntekijän vastuulle kuuluvaksi. Myös yhteistyö vanhempien ja muiden toimijoiden kanssa luo perustaa lapsen oikeusturvalle. Huoltajalla on kuitenkin myös merkittävä valta lapsen asioihin.

”Lapsen osallisuus turvaa lapsen oikeusturvaa.” (V6)

”Työ on yhteistyötä ja asiassa on monenlaista toimijaa. Huoltajalla on suuri valta ja yhteistyön pitäisi toimia edes jotenkin, että turva voi toteutua.” (V1)

”Lapsen vastuusosiaalityöntekijä vastaa asiasta.” (V10)

5.3 Lapsen hoiva ja huolenpito, turvalliset kasvuolosuhteet ja ongelmien ennaltaehkäisy

Vastaajista kahdeksan (57 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja vastaajista kaksi (14 %) oli täysin samaa mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa lapsen hoivaan ja huolenpitoon. Edellä mainitut vaihtoehdot muodostivat suurimman osan vastauksista eli kymmenen vastausta (71 %). Kaksi vastaajista (14 %) ei osannut sanoa näkemystään ja kaksi vastaajista (14 %) oli jokseenkin eri mieltä asiasta. Perusteluja vastauksilleen ilmaisi kymmenen (71 %) vastaajista. (TAULUKKO 10.)

TAULUKKO 10. Hoiva ja huolenpito: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	2	14,28%
Jokseenkin samaa mieltä	8	57,14%
En osaa sanoa	2	14,29%
Jokseenkin eri mieltä	2	14,29%
Täysin eri mieltä	0	0%

Lapsen hoivaan ja huolenpitoon liittyvät vallankäytön mahdollisuudet näyttäytyvät laajoina seuraavan taulukon (TAULUKKO 11) mukaan.

TAULUKKO 11. Hoiva ja huolenpito: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Mahdollista varhaisen tuen palveluissa, avohuollossa ja sijaishuollossa Välillisesti – vastuu sosiaalityöntekijöiden työstä Sosiaalityöntekijöiden ohjaus Päätöksenteko (ostopalvelut) Yhteiset päätökset sosiaalityöntekijän kanssa Reflektointi tiimikokouksissa Riittävät palvelut Kasvuympäristöön vaikuttaminen Vanhemman voimavarojen tukeminen	Vallankäytön mahdollisuudet
Osallistuminen kenttätyöhön	Suora vaikuttaminen
Viranomaisavun ulkopuolelle jäävät lapset	Valta ei tavoita

Lapsen hoivaan ja huolenpitoon voidaan vaikuttaa varhaisen tuen palveluissa, lastensuojelun avohuollossa ja sijaishuollossa. Vaikutusmahdollisuudet ovat välillisiä, koska vaikuttaminen lapsen hoivaan ja huolenpitoon toteutuu pääosin erilaisissa ohjaustilanteissa sosiaalityöntekijöiden kautta. Yhdessä vastauksessa tuodaan esille johtavan sosiaalityöntekijän päätösvalta ostopalveluihin, mutta päätöksiä tehdään myös yhdessä vastuusosiaalityöntekijän kanssa. Riittävien palvelujen järjestämisellä ja vanhemman voimavarojen tukemisella voidaan vahvistaa lapsen hoivaa ja huolenpitoa. Vastauksista ilmenee kuntakohtaisia eroja käytännöissä, sillä osallistuminen kenttätöihin ei lähtökohtaisesti sisälly johtavan sosiaalityöntekijän työhön muutoin kuin poikkeustapauksissa ja kenties pienillä paikkakunnilla, jossa toimenkuvat saattavat olla hyvin kattavia. Yksi vastaaja kuitenkin mainitsee suoran vaikuttamisen kenttätöiden kautta lapsen hoivaan ja huolenpitoon. Vallankäyttö ei ulotu niihin lapsiin, jotka jäävät viranomaisavun ulkopuolelle.

”Vastuu sosiaalityöntekijän työstä kuuluu johtavalle eli välillisesti kyllä. Johtavalla mahdollisuus huolehtia siitä, että työntekijät toimivat niin, että lapsen hoiva ja huolenpito toteutuu.” (V12)

”Normaaleihin kasvuympäristöihin pyritään vaikuttamaan. Työntekijöiden kanssa pohditaan sitä, mikä on riittävä. Päätös ei kuitenkaan ole yksin minun, vaan syntyy yhdessä työntekijöiden kanssa.” (V4)

”Paljon turvattomissa oloissa eläviä lapsia jää avun ulkopuolella, koska heidän avuntarpeensa ei tule viranomaisten tietoon.” (V2)

Vastaajista 12 (86 %) oli jokseenkin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan lapsen turvallisten kasvuolosuhteiden järjestämiseen. Kaksi vastaajaa (14 %) ei osannut ottaa kantaa kysymykseen. Näkemystään perusteli 10 (71 %) vastaajista. (TAULUKKO 12.)

TAULUKKO 12. Turvallisten kasvuolosuhteet: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	0	0%
Jokseenkin samaa mieltä	12	85,71%

(jatkuu)

TAULUKKO 12. (jatkuu)

En osaa sanoa	2	14,29
Jokseenkin eri mieltä	0	0 %
Täysin eri mieltä	0	0 %

Johtavien sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa lasten turvallisiin kasvuolosuhteisiin on esitetty alla esitettyssä taulukossa (TAULUKKO 13).

TAULUKKO 13. Turvalliset kasvuolosuhteet: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Keskeinen tavoite	Vallankäytön tarkoitus
Päätösvalta Sijaishuollossa suuri vaikutusmahdollisuus Kasvuolosuhteiden jatkuva arviointi Vaikuttaminen tiimikokouksissa Reflektointi kahdenkeskisissä neuvotteluissa Parityöskentely Lapsen tarpeet etusijalle Varhaisen tuen palveluissa vanhemman voimavarojen vahvistaminen.	Vallankäytön keinot ja vaikutusmahdollisuudet
Ei toteudu aina edes sijaishuollossa Viranomaisavun ulkopuolella olevat lapset	Haasteet ja uhkat

Varhaisen tuen palvelujen ja lastensuojelun keskeinen tavoite on lapsen kasvuolosuhteiden turvaaminen. Sijaishuoltopaikan muutospäätöksiin ja huostaanottoihin johtavalla sosiaalityöntekijällä on suoraan valtaa vahvistaessaan päätöksiä. Sijaishuollossa vaikutusmahdollisuudet lapsen kasvuolosuhteisiin ovat paremmat kuin lapsen ollessa lastensuojelun avohuollon tai varhaisessa tuen asiakkuudessa. Keinoina kasvuolosuhteiden turvaamiseksi käytetään jatkuvaa turvallisuusarviointia tiimeissä ja kahdenkeskisissä keskusteluissa vastuusosiaalityöntekijän kanssa. Keskusteluissa pohditaan rajavetoa lapsen riittävien ja riittämättömien kasvuolosuhteiden välillä. Valtuutuksen antaminen vastuusosiaalityöntekijälle lapsen tarpeiden mukaisen sijoituspaikan etsimiseksi parantaa

turvallisten kasvuolosuhteiden turvaamista. Tuolloin painopiste on sijaishuoltoapaikan kustannusten sijasta lapsen tarpeissa. Valitettavasti lapsen tarpeenmukaisia ja turvallisia kasvuolosuhteita ei edes sijaishuollossa pystytä aina järjestämään. Lisäksi viranomaisapu ei saavuta kaikkia tukea tarvitsevia lapsia. Kasvuolosuhteiden vahvistaminen merkitsee varhaisen tuen palveluissa vanhemman voimavarojen vahvistamista.

”Se on tavoite ja tarkoitus. Joskus tämä ei kuitenkaan mahdollistu edes sijaishuollossa, vaikka näin on ajateltu. Toisaalta mahdollisuus lapsen siirtämiseen turvaan taas on suuri.” (V1)

”Tästähän sosiaalityössä lastensuojelussa on kyse. Käytännössä ei välttämättä toteudu, mutta periaatteessa johtavan vastuulla huostaanotoista päätettäessä tämä asia on.” (V12)

”Voin tehdä parhaani yhdessä lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa, jos etsitään sijoituspaikkaa. Olen aina ollut sitä mieltä, että lapsen tarpeet ratkaisee, ei raha. Tämä asenteeni on antanut työntekijöille mahdollisuudet laveasti tarkastella lapsen tarpeita.” (V3)

”Työntekijän kanssa käydään jatkuvasti keskustelua siitä, mikä on riittävää ja miten turvataan kasvuolosuhteet. Turvallisuusarvioiden tekeminen on yksi tärkeimmistä työtehtävistä ja niihin oikeiden palvelujen pohtiminen.” (V4)

”Paljon turvattomissa oloissa eläviä lapsia jää avun ulkopuolelle, koska heidän avuntarpeensa ei tule viranomaisten tietoon.” (V2)

Kuusi (43 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja kaksi (14 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa lapsen ongelmien ennaltaehkäisyyn. Vastaajista kuitenkin kolme (21 %) oli jokseenkin eri mieltä ja yksi vastaaja oli täysin eri mieltä asiasta. Kaksi vastaajista (14 %) ei osannut vastata kysymykseen. Vastaukset hajautuivat jokaiseen eri vaihtoehtokohtaan. Kuitenkin suurin osa vastaajista (8/57 %) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa lapsen ongelmien ennaltaehkäisyyn. Vastaajista jopa neljä oli asiasta joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. Vastaustaan perusteli 11 (78 %) vastaajista. (TAULUKKO 14.)

TAULUKKO 14. Ongelmien ennaltaehkäisy: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	2	14,28%
Jokseenkin samaa mieltä	6	42,86%
En osaa sanoa	2	14,29%
Jokseenkin eri mieltä	3	21,43%
Täysin eri mieltä	1	7,14%

Mahdollisuudet lapsen ongelmien ennaltaehkäisyyn ilmenee seuraavasta taulukosta (TAULUKKO 15).

TAULUKKO 15. Ongelmien ennaltaehkäisy: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Asiakasohjaus Varhainen puuttuminen Palvelujen järjestäminen viivytyksettä Verkostovaikuttaminen Rakenteellinen sosiaalityö Kannanotot laajempiin alueellisiin ongelmiin Lapsiperheiden tilanteesta tiedottaminen Tiedottaminen ennaltaehkäisyn merkityksestä ja vaikutuksista Määrärahojen ohjaaminen Ennaltaehkäisevien palvelujen vahvistaminen ja kehittäminen Tiedottaminen palvelujen katvealueista	Vallankäytön keinot
Poliittiset päätöksentekijät	Todellinen valta
Ennaltaehkäisyyn vaikuttaminen vähäistä Asiakkuus liian myöhään lastensuojeluun Vanhemmat eivät hae apua Toimintamahdollisuuksien ja resurssien rajallisuus Kaikkea ei voi ennaltaehkäistä	Haasteet

Vastauksissa korostuu varhaisen puuttumisen tärkeys, lisäksi esille tuodaan asiakasohjauksen

merkityksiä ja palvelujen viivytyksetöntä järjestämistä. Johtavan sosiaalityöntekijän tehtäväkuvassa ennaltaehkäisevä työ lapsen ongelmiin näyttäytyy vastausten perusteella pääosin monimuotoisena vaikuttamis- ja tiedottamistyönä erilaisissa verkostoissa. Myös kannanotot laajempiin alueellisiin ongelmiin katsotaan toimenkuvaan kuuluviksi. Rakenteellisella sosiaalityöllä voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevien palveluiden järjestymiseen. Lapsiperheiden tilanteisiin liittyvät haasteet, ennaltaehkäisyn merkitys ja palvelujen katvealueet mainitaan tärkeinä tiedotettavina teemoina. Ennaltaehkäisevien palvelujen vahvistamiseen ja kehittämiseen sekä niihin ohjattaviin määrärahoihin tulee kiinnittää huomiota. Todellinen valta lasten ongelmien ennaltaehkäisystä arvioidaan kuitenkin olevan poliittisilla päättäjillä.

”Monesti ennalta ehkäisy rakenteellisella tasolla ja varhainen puuttuminen peruspalveluissa ovat tehokkaimpia keinoja. Niihin ei ole suoraa sananvaltaa, se on enemmän vaikuttamista erilaisissa työryhmissä.” (V2)

”Johtavan sosiaalityöntekijän tehtäviin kuuluu vaikuttaa organisaation rakenteisiin sekä ottaa kantaa laajempiin alueellisiin ongelmiin.” (V12)

”Ennaltaehkäisevää työtä tehdään verkostoissa. Tiedottamisen merkitys on suurta. Tärkeää on huolehtia myös siitä, että tuo aktiivisesti esiin palvelujen katvealueita yhteiseen keskusteluun.” (V2)

”Valta ehkäistä lapsen ongelmia on eduskuntatason päättäjillä, ei tavallisilla johtavilla sosiaalityöntekijöillä.” (V10)

Vaikutusmahdollisuudet lapsen ongelmien ennaltaehkäisyyn arvioidaan vähäisiksi. Lapsen asiakkuus siirretään lastensuojeluun liian myöhään ja / tai vanhemmat eivät hae apua lapsen ongelmiin. Ennaltaehkäisyä vaikeuttaa toimintamahdollisuuksien ja resurssien rajallisuus. Huolimatta palvelujen tehostamisesta ja kehittämisestä kaikkia lasten ongelmia ei voida kuitenkaan ehkäistä.

”Tällä hetkellä tuntuu, että ennaltaehkäisyyn vaikuttaminen on vähäistä.” (V6)

”Asiat tulee lastensuojeluun liian myöhään. Vanhemmat eivät hae ajoissa apua.” (V9)

”Ei voi vaikuttaa kaikkeen. Kaikkia asioita ei voi ennaltaehkäistä.” (V3)

5.4 Kiireellisen avun, tukitoimien ja sijaishuoltopaikkojen järjestäminen lapselle sekä yhteistyörakenteisiin vaikuttaminen asiakastasolla

Vastaajista seitsemän (50 %) oli samaa ja viisi (36 %) jokseenkin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan kiireellisen avun järjestämiseen lapselle. Näin ollen 12 (86 %) oli asiasta täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Yksittäisiä vastauksia (7 %) oli kohdissa jokseenkin ja täysin eri mieltä. Näkemystään perusteli 11 (78 %) vastaajista. (TAULUKKO 16.)

TAULUKKO 16. Kiireellinen apu: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	7	50%
Jokseenkin samaa mieltä	5	35,72%
En osaa sanoa	0	0%
Jokseenkin eri mieltä	1	7,14%
Täysin eri mieltä	1	7,14%

Vaikutusmahdollisuudet kiireellisen avun järjestämiseen ilmenevät alla olevasta taulukosta (TAULUKKO 17).

TAULUKKO 17. Kiireellinen apu: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Virkavastuu Laki velvoittaa Kiireellisen avun järjestäminen itse tai ohjeistamalla työntekijöitä Priorisoimalla sosiaalityöntekijän työtehtäviä Mahdollistaja kiireellisen avun järjestämiselle Tärkeä asia – ihmishenkien pelastaminen Kiireellinen apu nopeasti	Valta ja vastuu

Johtavan sosiaalityöntekijän virkavastuulla on huolehtia kiireellisen avun järjestymisestä lapselle joko järjestämällä se itse tai sitten huolehtimalla siitä, että sosiaalityöntekijä järjestää lapselle kiireellisen, tarpeenmukaisen ja lapsen edun mukaisen avun. Johtavan sosiaalityöntekijän tulee luoda sellainen toimintaympäristö, joka mahdollistaa kiireellisen avun järjestämisen. Kiireellinen apu priorisoituu etusijalle sosiaalityöntekijän työtehtävissä, johon johtava sosiaalityöntekijän on mahdollista vaikuttaa. Kiireellisen avun järjestämistä pidetään tärkeänä työtehtävänä, johon reagoidaan välittömästi, sillä silloin voidaan mahdollisesti jopa pelastaa jonkun lapsen henki.

”Kuuluu virkavastuuseen. Kovin helppoa ei ole, eikä voi vastata kaikkeen, mutta jokainen lapsi saadaan kiireesti turvaan.” (V1)

”Pyrimme lain mukaisesti aina lapsen edun toteutumiseen ja palvelujen räätälöintiin mahdollisimman pian.” (V8)

”Johtavan sosiaalityöntekijän tehtävänä on luoda sellainen työympäristö, joka mahdollistaa sosiaalityöntekijöille kiireellisen avun järjestämisen lapsille.” (12)

Vastaajista kymmenen (71 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja vastaajista kolme (21 %) oli täysin samaa mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa tukitoimien järjestymiseen lapselle. Ainoastaan yksi (7 %) vastaajista oli asiasta täysin eri mieltä. 11 (78 %) vastaajista esitti seuraavia perusteluja. (TAULUKKO 18.)

TAULUKKO 18. Tukitoimien järjestymisen lapselle: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	3	21,43%
Jokseenkin samaa mieltä	10	71,43%
En osaa sanoa	0	0%
Jokseenkin eri mieltä	0	0%
Täysin eri mieltä	1	7,14%

Vallankäytön keinot, tavoitteet ja haasteet lasten tukitoimien järjestymisestä ilmenevät alla

esitetystä taulukosta (TAULUKKO 19).

TAULUKKO 19. Tukitoimien järjestymisen lapselle: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	LUOKITUS
Vaikutusmahdollisuudet organisaation puitteissa Omana toimintana tai ostopalveluna Neuvottelut ostopalveluista Viimesijainen päätösvalta	Vallankäytön keinot
Tarpeenmukaiset palvelut mahdollisimman nopeasti	Vallankäytön tavoite
Ei välttämättä ole tarvittavia palveluja tai niitä rajoitetusti Tarjolla olevat palvelut määrittävät	Haasteet

Johtavalla sosiaalityöntekijällä on asemansa puitteissa mahdollisuus vaikuttaa tukitoimien saatavuuteen organisaatiossa. Tukitoimia lapsille järjestetään joko omana toimintana tai ostopalveluina, joista viimesijaisesti päätökset tekee johtava sosiaalityöntekijä, mutta ostopalveluiden tarpeenmukaisuudesta käydään kuitenkin neuvotteluja vastuusosiaalityöntekijän kanssa. Tavoitteena on saada viipymättä järjestettyä lapsen edun mukaiset palvelut. Haasteeksi palvelujen järjestymiselle saattaa muodostua tarvittavien palvelujen puuttuminen paikkakunnalta tai niiden riittämättömyys. Varsinkin pienissä kunnissa palveluja ja resursseja on rajoitetusti. Toisaalta tarjolla olevat palvelut määrittävät lapsille annettavaa palvelua.

”Ainakin meidän organisaatiossa johtava sosiaalityöntekijä viime kädessä linjaa, mitä tukitoimia voidaan käyttää ja minkä verran esim. ostopalveluja käytössä.” (V12)

”Tarjolla olevat palvelut määrittävät välillä palvelujen saamista. Jos kuitenkin palveluja on saatavilla, pyritään ne järjestämään viipymättä lapsen etu huomioiden.” (V4)

Vastaukset olivat hajautuneet melko tasaisesti eri vaihtoehtoihin. Täysin samaa mieltä oli vastaajista kaksi (14 %) ja jokseenkin samaa mieltä vastaajista oli viisi (36 %). Yksi vastaajista

(7 %) ei osannut ottaa kantaa, neljä (29 %) vastaajista oli jokseenkin eri mieltä ja kaksi (14 %) oli täysin eri mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa sijaishuoltopaikkojen järjestämiseen lapsille. Vastaajista kymmenen (71 %) perusteli vastaustaan seuraavasti. (TAULUKKO 20.)

TAULUKKO 20. Sijaishuoltopaikkojen järjestäminen: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	2	14,29%
Jokseenkin samaa mieltä	5	35,71%
En osaa sanoa	1	7,14%
Jokseenkin eri mieltä	4	28,57%
Täysin eri mieltä	2	14,29%

Sijaishuoltopaikkojen järjestämiseen liittyviä vallankäytön mahdollisuuksia ja keinoja sekä haasteita on esitetty alla olevassa taulukossa (TAULUKKO 21).

TAULUKKO 21. Sijaishuoltopaikkojen järjestäminen: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Neuvottelu sosiaalityöntekijän kanssa	Vallankäytön mahdollisuudet
Paikkojen hankinta delegoitu sijaishuoltoyksiköille / perhehoitoyksikölle Laitospaikat kilpailutettu tai Sosiaalityöntekijä kartoittaa	Vallankäytön keinot
Sijaishuoltopaikkoja rajoitetusti, ne ovat täynnä tai liian kaukana Joudutaan sijoittamaan lapsi sinne, missä on tilaa	Haasteet

Vahvistaessaan huostaanottopäätöksen tai sijaishuollon muutospäätöksen johtava sosiaalityöntekijä käy neuvottelua vastuusosiaalityöntekijän kanssa sijaishuoltopaikan sopivuudesta lapselle. Perhehoitoyksiköillä on sijaisperheiksi valmennettuja perheitä, laitoksia kilpailutetaan tai sosiaalityöntekijä kartoittaa lapselle sopivaa sijaishuoltopaikkaa. Yhteiseksi

ongelmaksi näyttäytyy sopivien sijaishuoltopaikkojen riittämättömyys tai niiden kaukainen sijainti, jolloin lapsen ensisijainen sijoituspaikkakriteeri on paikan löytyminen jostakin, eikä suinkaan paikan sopivuus lapselle. Tämä merkitsee vaikutusmahdollisuuksien puuttumista sijaishuoltopaikan valintaan, eikä lapsen etu näin ollen pääse toteutumaan.

”Tällä hetkellä en voi vaikuttaa, sillä vapaita, juuri tietyn lapsen tarpeita vastaavia paikkoja ei oikein tahdo löytyä, kun kaikki paikat ovat täynnä tai sitten niin kaukana, että se ei ole lapsen kannalta hyvä asia.” (V1)

”Toki näitä mietitään yhdessä. Toisinaan sopivammissa paikoissa ei ole tilaa ja paikoista joudutaan vääntämään perhehoitoyksikön kanssa tai ottamaan paikkoja sieltä, missä sattuu olemaan tilaa.” (V5)

Johtavan sosiaalityöntekijän vaikutusmahdollisuuksista lapsen tuki- ja hoitoverkoston yhteistyön rakenteisiin oli viisi (35 %) jokseenkin samaa mieltä, mutta vastaajista jopa kuusi (42 %) jokseenkin eri mieltä. Kolme (21 %) vastaajaa ei osannut valita vaihtoehtoista. Vastaukset näin ollen jakautuivat lähes tasan jokseenkin samaa mieltä ja eri mieltä olevien vastaajien kesken. Vastaustaan perusteli kymmenen (71 %) vastaajista. (TAULUKKO 22.)

TAULUKKO 22. Lapsen tuki- ja hoitoverkoston yhteistyörakenteet: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	0	0%
Jokseenkin samaa mieltä	5	35,71%
En osaa sanoa	3	21,43%
Jokseenkin eri mieltä	6	42,86%
Täysin eri mieltä	0	0%

Vallankäytön muodot ja edellytykset sekä vallankäytön ulottumattomissa oleva ja haasteeksi näyttäytyvät osa-alueet seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 23).

TAULUKKO 23. Lapsen hoito- ja tukiverkoston yhteistyörakenteet: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Yhteistyö ja kehittämistyö verkostoissa Rakenteellinen sosiaalityö Oma kiinnostus ja innostus	Vallankäytön muodot ja edellytykset
Sosiaalityöntekijällä vastuu yksittäisen lapsen kohdalla	Vallankäytön ulkopuolella
Lapsen asiaa ei nähdä yhteiseksi	Haasteet

Vastaukset jakautuivat vastuusosiaalityöntekijän vastuuseen hoito- ja tukiverkoston rakenteisiin vaikuttamisesta ja johtavan sosiaalityöntekijän vaikutusmahdollisuuksista rakenteellisen sosiaalityön tasolla. Kokemusta oli kuulluksi tulemisesta korkealla hallinnon tasolla, mutta myös turhautumista erillään toimimisesta vailla yhteistä kokemusta siitä, että lapsen edun ajaminen olisi yhteinen asia.

”Toimin aktiivisesti perhekeskusverkostossa, joten voin tuoda näkemykseni hyvin esille ja saada viestini riittävän korkealle taholle kuuluville.” (V11)

”Yksittäisen lapsen kohdalla vastuu on sosiaalityöntekijällä. Alueellisesti ja organisaation sisällä johtavalla sosiaalityöntekijällä on kuitenkin jonkin verran mahdollisuuksia vaikuttaa palvelurakenteisiin.” (V12)

”Jokainen puurtaa omalla sarallaan, eikä tehdä yhteistyötä tai ainakaan nähdä lapsen asiaa yhteiseksi.” (V1)

5.5 Huostaanoton valmistelu ja rajoitustoimenpiteet

Vastaajista kahdeksan (57 %) oli täysin samaa mieltä ja vastaajista neljä (29 %) oli jokseenkin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksiin lapsen huostaanottoon. Kaksi (14 %) oli asiasta täysin eri mieltä. Yhdeksän (64 %) vastaajaa perusteli kantaansa. (TAULUKKO 24.)

TAULUKKO 24. Lapsen huostaanotto: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	8	57,14%
Jokseenkin samaa mieltä	4	28,57%
En osaa sanoa	0	0%
Jokseenkin eri mieltä	0	0%
Täysin eri mieltä	2	14,29%

Vallankäytön erilaisia muotoja lapsen huostaanottoon liittyen käy ilmi seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 25).

TAULUKKO 25. Lapsen huostaanotto: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Päätöksenteko Huostaanottoprosessin ja lainmukaisuuden valvonta Tuki ja ohjeistus sosiaalityöntekijälle sekä lapsen tilanteen yhdessä pohtiminen päätöksen valmistelussa	Vallankäytön muodot

Johtavalle sosiaalityöntekijälle on delegoitu huostaanottoon liittyvä päätösten vahvistaminen. Hänen vastuullaan on huostaanottoprosessin ja huostaanoton lainmukaisuuden valvonta. Johtava sosiaalityöntekijä tukee ja ohjeistaa sosiaalityöntekijää, jonka kanssa yhdessä arvioidaan lapsen tilannetta päätöstä valmisteltaessa. Kahden täysin eri mieltä olevan vastaajan osalta toinen työskenteli varhaisen tuen palveluissa, joissa ei huostaanottoja tehdä ja toinen taas esitti perustelunaan, että sosiaalityöntekijä valmistelee päätöksen hänen vahvistaessaan sen. Jälkimmäisen vastaajan kohdalla vaihtoehdon valinta ja perustelut tuntuvat olevan kuitenkin keskenään ristiriidassa, koska johtava voi myös jättää vahvistamatta päätöksen ollessaan siitä eri mieltä.

”Huostaanottopäätös sekä hakemus huostaanotosta on delegoitu johtavalle sosiaalityöntekijälle. Johtavalla sosiaalityöntekijällä tässä siis merkittävä rooli.” (V4)

”Huolehtimalla, että eri näkökulmat tulee huomioitua. Antamalla tukea sosiaalityöntekijälle.”
(V2)

Vastaajista yksi (7 %) oli täysin samaa mieltä ja yhdeksän (64 %) oli jokseenkin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan lapsen rajoitustoimenpiteisiin. Kaksi vastaajaa (14 %) ei osannut sanoa ja toiset kaksi vastaajista (14 %) oli jokseenkin eri mieltä asiasta. Näin ollen suurin osa vastaajista (10/71 %) oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa lapsen rajoitustoimenpiteisiin. Vastaustaan perusteli 12 (85 %) vastaajista. (TAULUKKO 26.)

TAULUKKO 26. Rajoitustoimenpiteet: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	1	7,14%
Jokseenkin samaa mieltä	9	64,28%
En osaa sanoa	2	14,29%
Jokseenkin eri mieltä	2	14,29%
Täysin eri mieltä	0	0%

Vastaajat ilmaisivat vaikutusmahdollisuuksiaan lapsen rajoitustoimenpiteisiin seuraavan taulukon (TAULUKKO 27) mukaisesti.

TAULUKKO 27. Rajoitustoimenpiteet: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
<p>Päätöksentekovalta yhteydenpidonrajoituspäätöksessä (yli 30 vrk) ja erityisen huolenpidon päätöksessä.</p> <p>Eri päätöksentekijöihin vaikuttaminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neuvottelu, ohjaus, tietoisuuden lisääminen, päätösten laadunvalvonta - laitosten valvonta, suora puuttuminen. 	Vallankäytön mahdollisuudet

(jatkuu)

TAULUKKO 27. (jatkuu)

Perehtyminen asiakastapauksiin sekä mahdollisiin, toteutettaviin ja toteutettuihin rajoituspäätöksiin.	Vallankäytön edellytykset
Rajoituspäätösten vaikuttavuuden punninta yhdessä.	Vallankäytön kriittinen arviointi
Lapsen ja perheen osallisuus	Vallankäytön oikeudenmukaisuus

Päätöksentekovalta rajoitustoimenpiteistä on delegoitu johtavalle sosiaalityöntekijälle, lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle ja laitokselle. Johtavalla sosiaalityöntekijällä on suora päätöksentekovalta tekemiinsä rajoituspäätöksiin. Johtavalla sosiaalityöntekijällä voi olla erilainen näkemys rajoitustoimenpiteen tarpeellisuudesta vahvistaessaan sosiaalityöntekijän valmistelemaa päätöstä, jolloin valmistelija ja päätöksentekijä neuvottelevat lopullisesta päätöksestä. Johtava sosiaalityöntekijä tekee erityisen huolenpidon päätökset ja yhteydenpidonrajoituspäätökset (yli 30 vrk).

”Rajoitustoimenpiteistä päättäminen on osa johtavan sosiaalityöntekijän tehtävää, päätäntävalta on keskeinen väline lapsen edun turvaamiseksi tietyissä tilanteissa.” (V7)

”Iso osa rajoitustoimenpiteitä on delegoitu lapsen vastuusosiaalityöntekijälle tai laitoksen johtajalle.” (V10)

Johtavat sosiaalityöntekijät käyvät rajoituspäätöksistä paljon keskustelua sosiaalityöntekijöiden ja laitosten kanssa, jolloin pohditaan rajoituspäätöksen perusteita ja vaikuttavuutta. Perehtyminen asiakastapauksiin sekä mahdollisiin, toteutettaviin ja toteutettuihin rajoituspäätöksiin pitää johtavan sosiaalityöntekijän ajan tasalla rajoituspäätöksistä eri vaiheissaan, jolloin myös vaikuttaminen niihin mahdollistuu. Esimiestyössään johtavien tulee joko itse puuttua suoraan tai ohjata sosiaalityöntekijöitä tarvittaessa puuttumaan mahdollisiin, laitoksessa ilmenneisiin ja rajoituspäätöksiin liittyviin epäkohtiin. Rajoituspäätösten laadunvalvontaa tulisi tehdä säännöllisesti.

”Rajoitustoimenpiteisiin liittyen tulee tehdä ohjaustyötä esimerkiksi laitoksiin päin joko välillisesti sosiaalityöntekijän tai valvonnan kautta tai suoraan esimerkiksi epäkohtien

ilmetessä...Myös laadunvalvontaa olisi hyvä tehdä säännöllisesti päätöksissä.” (V4)

”Johtavalla sosiaalityöntekijällä on kuitenkin hyvä mahdollisuus käydä vuoropuhelua laitosten kanssa sekä ohjata sosiaalityöntekijöiden työtä sijoitettujen lasten kanssa ja mahdollisiin epäkohtiin puuttumisessa.” (V12)

”Rajoitustoimenpiteistä käydään aina yhdessä keskustelua ja peilataan sitä tapahtuneeseen sekä pohditaan, että saadaanko tällä tavoin suojattua lapsen tilannetta.” (V1)

5.6 Tukitoimien järjestyminen vanhemmille

Vastaajista kaksi (14 %) oli täysin ja yhdeksän (64 %) jokseenkin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan tukitoimien järjestykseen vanhemmille. Vastaajista yksi (7 %) ei osannut sanoa ja kaksi (14 %) oli jokseenkin eri mieltä asiasta. Suurin osa (76 %) oli asiasta joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä. (TAULUKKO 28.)

TAULUKKO 28. Tukitoimien järjestyminen vanhemmille: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	2	14,28%
Jokseenkin samaa mieltä	9	64,29%
En osaa sanoa	1	7,14%
Jokseenkin eri mieltä	2	14,29%
Täysin eri mieltä	0	0%

Sisällönanalyysin perusteella voidaan esittää seuraavia tuloksia yhdeksän (64 %) perustelun ilmaiseen vastaajan osalta. (TAULUKKO 29.)

TAULUKKO 29. Tukitoimien järjestyminen vanhemmille: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Päätösvalta ostopalveluista budjetin rajoissa Neuvottelu ostopalveluista sosiaalityöntekijän kanssa	Vallankäytön mahdollisuudet

(jatkuu)

TAULUKKO 29. (jatkuu)

Vanhemmat haluttomia vastaanottamaan tukea Tukea niukasti saatavilla Resurssipula Paikkakunnan palvelut määrittävät Palvelujen siiloutuminen	Vallankäytön ulkopuolella
Rakenteellisen sosiaalityön tarve Palvelujen kehittäminen	Kehittämiskohde
Tukipaketti huostaanotettavan lapsen vanhemmille	Toimintamalli

Vastuusosiaalityöntekijä neuvottelee sosiaalityöntekijän kanssa ostopalveluista hankintaesityksensä pohjalta, mutta johtava sosiaalityöntekijä viime kädessä päättää hankinnasta. Vanhemmille ei voida järjestää palveluja, mikäli vanhemmat eivät ole valmiita vastaanottamaan palveluja. Resurssipula vaikeuttaa palvelujen järjestämistä ja paikkakunnalla olemassa olevat palvelut määrittävät saatavilla olevia palveluja. Vanhemmille tarjottavia palveluja tulisi kehittää ja pienillä paikkakunnilla vertaistukea voitaisiin tarjota esimerkiksi etäyhteydellä internetin välityksellä etäisyyksien ollessa usein pitkiä. Kunnan eri toimialat tarjoavat vanhemmille palveluja, joiden koordinoiminen vanhemmille edellyttäisi rakenteellista sosiaalityötä. Yhdessä kunnassa oli yhteistyössä eri toimialojen kanssa rakennettu tukipaketti palveluista huostaanotetun lapsen vanhemmille.

”Tämä on vaikea kohta, koska lapsen muuttaessa pois kotoa lastensuojelullisin perustein vanhemmat eivät useinkaan ole halukkaita ottamaan vastaan tukea eivätkä halua tiivistä työskentelyä. Päinvastoin he haluavat hengähtää rankan ajan jälkeen. Pitäisi kehittää tätä kohtaa työssä ja tarjota vertaistukea esim. etäyhteydellä (pieni paikkakunta).” (V2)

”Osa palveluista on siiloutunut ja vanhempien palvelut kuten päihdepalvelut arvioidaan eri paikassa kuin lastensuojelussa. Tässä taas merkittävä rooli rakenteellisella sosiaalityöllä.” (V4)

”Olemme kehittäneet tukipaketin huostaanotettavan lapsen vanhemmille. Työskentelyssä mukana aikuissosiaalityö sekä lastenpsykiatria.” (V6)

5.7 Henkilöstöresurssit ja henkilöstön työhyvinvointi

Vastaajista kuusi (43 %) oli jokseenkin ja vastaajista neljä (29 %) oli täysin eri mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan riittävien henkilöstöresurssien turvaamiseksi. Neljä (29 %) oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Vastaukset painottuivat (10/72 %) jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä oleviin vaihtoehtoihin. Vastauksiaan perusteli kymmenen (71 %) vastaajista. (TAULUKKO 30.)

TAULUKKO 30. Riittävät henkilöstöresurssit: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	0	0%
Jokseenkin samaa mieltä	4	28,57%
En osaa sanoa	0	0%
Jokseenkin eri mieltä	6	42,86%
Täysin eri mieltä	4	28,57%

Vallankäytön esteet ja haasteet sekä kehittämis- ja ratkaisuehdotuksia riittäviin henkilöstöresursseihin esittelen seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 31).

TAULUKKO 31. Riittävät henkilöstöresurssit: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Ei vaikutusmahdollisuuksia Ylempi johto päättää Poliittiset tekijät vaikuttavat Raha ratkaisee, ei tarve Kuntien kireä talous Rekrytoinnin haasteellisuus	Vallankäytön esteet ja haasteet
Lisää palkkaa Ajanmukaiset työvälineet Kehittämismyönteinen työyhteisö Työmäärän kohtuulliseksi Resursseista raportoiminen Resurssien oikein kohdentaminen Tehtäväjaon tarkoituksenmukaisuus Poliittisiin päättäjiin vaikuttaminen	Kehittämis- ja ratkaisuehdotuksia

Vastauksista käy ilmi, että mahdollisuuksia vaikuttaa henkilöstöresursseihin on jonkin verran tai vaikutusmahdollisuuksia ei ole lainkaan. Päätösvalta henkilöstöresursseista kuuluu ylempälle johdolle. Poliittisilla tekijöillä näyttää olevan vaikutusta päätöksentekoon. Kuntien taloustilanteiden haasteet heijastuvat sosiaalitoimen päätöksiin, jolloin päätöksiä ohjaava tekijä on raha, eikä suinkaan sosiaalitoimen henkilöstöresurssien tarvepohja. Sosiaalityöntekijöiden rekrytointivaikeuksiin voitaisiin vaikuttaa palkkaa korottamalla, työmäärää kohtuullistamalla, työvälineiden ajanmukaisuudella ja työyhteisön kehittämismyönteisyydellä. Kunnan esimiestason virkamiehiin tulee edelleen pyrkiä vaikuttamaan mm. raportoimalla henkilöstöresursseista. Lisäksi resurssit tulee kohdentaa oikein ja tehtäväjako tulee rakentaa tarkoituksenmukaiseksi. Muutoksen aikaansaamiseksi tulisi lisätä vaikuttamista poliittisiin päättäjiin.

”Organisaatiota johtaa muut kuin tällä tasolla työskentelevät. Poliittisuus näkyy liikaa ja toiminnan järjesteleminen ei tapahdu tarpeen, vaan rahan kautta.” (V1)

”Kokemusta on siitä, että en pysty vaikuttamaan päättäjiin/ylempään johtoon. Jos päättäjät ja kaupungin henki ei tuo sosiaalityötä, ei resursseja tule.” (V3)

”Tärkeää on raportoiminen eteenpäin ja olemassa olevien resurssien kohdentaminen oikein. Resursseihin liittyy myös tarkoituksenmukainen tehtävajaon miettiminen. Poliittisiin päättäjiin pitäisi vaikuttaa enemmän.” (V4)

Vastaajista seitsemän (50 %) oli täysin samaa ja kuusi (43 %) jokseenkin samaa mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Ainoastaan yksi (7 %) vastaajista oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Vastaustaan perusteli 11 (78 %) vastaajista.

TAULUKKO 32. Työntekijöiden työhyvinvointi: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti.

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	7	50%
Jokseenkin samaa mieltä	6	42,86%
En osaa sanoa	0	0%
Jokseenkin eri mieltä	1	7,14%
Täysin eri mieltä	0	0%

Vaikuttamismahdollisuudet työntekijöiden työhyvinvointiin näyttäytyvät seuraavasti (TAULUKKO 33).

TAULUKKO 33. Työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Perustehtävä	Vastuualue
Kuunteleminen Epäkohtiin puuttuminen Hyvät työtilat Arvostaminen ja välittäminen Työnohjaus Työilmapiirin seuranta Työajoista keskusteleminen Kyselyt ja reflektointi Kehittäminen yhdessä Jatkuva reflektointi Tavoitettavuus Työpaikan käytännöt Joustaminen, tukeminen, läsnäolo Kulttuuri- ja liikuntasetelit Oma asenne ja esimerkki, kannustaminen Viestien vieminen eteenpäin Luovuus Niukat resurssit, joihin ei vain vähäinen vaikutusmahdollisuus	Vaikuttamiskeinot
Tiukka talous Kiivastahtinen kenttätyö Jatkuva muutos Resurssien puute Liian iso työmäärä	Haasteet

Johtavilla sosiaalityöntekijöillä on toisaalta runsaasti, mutta kuitenkin rajallisesti vaikuttamiskeinoja työntekijöiden työhyvinvointiin. Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen katsotaan kuuluvaksi johtavan sosiaalityöntekijän perustehtävään, joka käytännössä merkitsee työntekijöiden kuuntelemista, läsnäoloa, välittämistä, tukemista ja kannustamista sekä heidän arvostamistaan ja johtavan sosiaalityöntekijän omaa joustavuutta. Jatkuvalle reflektoinnille ja kehittämistyöhön mukaan ottamisella yritetään pysyä ajan tasalla työntekijöiden tilanteesta ja parantamaan epäkohtia. Konsultointitarpeen vuoksi esimiehen tulee olla helposti tavoitettavissa. Johtavan sosiaalityöntekijän tulee puuttua epäkohtiin ja viedä

tarvittaessa viestiä eteenpäin ylemmälle johdolle. Johtava sosiaalityöntekijä pyrkii omalla asenteellaan ja esimerkillään vaikuttamaan toivottuun suuntaan. Esimiehenä hänen vastuullaan on huolehtia työtiloista, työnohjauksesta ja työaikojen noudattamisesta sekä seurata työilmapiiriä. Erilaisin kyselyin voidaan kartoittaa työyhteisössä esille tulleita hyviä käytäntöjä, joita johtava sosiaalityöntekijä voi omalta osaltaan edistää. Kulttuuri- ja liikuntasetelit ovat konkreettisia tapoja parantaa työntekijöiden työhyvinvointia.

”No vihdoinkin kysymys, johon voin yhtyä täysin. Juuri tämä on johtavan sosiaalityöntekijän ominta aluetta lähiesimiehenä.” (V10)

”Huolehtia työnohjauksen saatavuudesta. Pitää yllä keskustelua työajoista. Työilmapiirin seuranta, kyselyt ja yhteistyö. Työntekijät mukaan kaikkeen kehittämiseen ja jatkuva reflektointi heidän kanssaan. Tavoitettavuus tärkeätä.” (V6)

Johtavan sosiaalityöntekijän valtamahdollisuudet ovat rajattuja. Kuntien tiukka taloudellinen tilanne heijastuu henkilöstöresursseihin, joihin vaikutusmahdollisuudet ovat usein kovin vähäiset. Työhyvinvointia kuormittaa kiivastahtinen kenttätyö, liian suuri työmäärä ja jatkuvat muutosprosessit.

”Voin vaikuttaa oman tiimini työntekijöiden työhyvinvointiin. Erittäin tiukka taloudellinen tilanne, kiivastahtinen kenttätyö, jatkuva muutos ja resurssien puute kuitenkin vaikuttavat kokonaisuuteen.” (V11)

5.8 Sosiaalityön epäkohtiin puuttuminen ja eettinen toiminta

Vastaajista kahdeksan (25 %) oli jokseenkin samaa mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa sosiaalityön epäkohtien korjaamiseen. Kaksi (14 %) ei osannut sanoa, kolme (21 %) oli asiasta jokseenkin ja yksi (7 %) täysin eri mieltä asiasta. Vastaustaan perusteli yhdeksän (64 %) vastaajista. (TAULUKKO 34.)

TAULUKKO 34. Sosiaalityön epäkohtien korjaaminen: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	0	0%
Jokseenkin samaa mieltä	8	57,14%
En osaa sanoa	2	14,29%
Jokseenkin eri mieltä	3	21,43%
Täysin eri mieltä	1	7,14%

Sosiaalityön epäkohtien korjaamiseen liittyvä vastuu, vallankäytön keinot sekä sen rajallisuus ja mahdottomuus ja vallankäytön mahdollistaminen näyttävät seuraavasti (TAULUKKO 35).

TAULUKKO 35. Sosiaalityön epäkohtien korjaaminen: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Puuttuminen välittömästi	Vastuu
Omavalvonta Tiedottaminen eteenpäin Reflektio ja koulutus Rakenteellinen sosiaalityö	Vallankäytön keinot
Vaikutusmahdollisuudet organisaatiokohtaisia Toimivalta ei riitä Ei vaikuttamismahdollisuuksia Korjaamiseen ei välineitä Arjesta selviytyminen ensisijaista	Vallankäyttö mahdotonta tai rajallista
Enemmän tulisi pitää ääntä	Vaikuttamisen mahdollistaminen

Mikäli sosiaalityön epäkohtia ilmenee, niihin tulee vastaajan mukaan välittömästi puuttua. Omavalvonnalla, tiedottamisella, reflektoinnilla ja koulutuksella voidaan edistää tietoisuutta sosiaalityön epäkohdista ja niiden korjaamista. Esimiehen tehtäviin kuuluva rakenteellinen sosiaalityö mahdollistaa omalta osaltaan epäkohtiin puuttumista. Vaikutusmahdollisuudet näyttävät olevan organisaatiokohtaisia, koska joissakin vastauksissa arvioitiin vaikutusmahdollisuuksia olevan, ja toisissa taas vaikutusmahdollisuuksia ei nähty olevan.

Vaikka vaikutusmahdollisuuksia olisikin, ei välineitä korjaamiseen tuntunut olevan käytössä. Ensisijaisena prioriteettina sosiaalityössä näyttäytyy arjesta selviytyminen päivästä toiseen. Sosiaalialan ammattilaisten tulisi pitää enemmän ääntä sosiaalityön epäkohdista, jolloin epäkohdista oltaisiin julkisuudessa ja poliittisten päättäjien keskuudessa tietoisempia, jolloin epäkohtien korjaamiseen voitaisiin kenties herkemmin lähteä.

”Rakenteellisiin ongelmiin puuttuminen ja niistä tiedottaminen kuuluu johtavalle sosiaalityöntekijälle. Minkälainen vaikutus puuttumisella ja tiedottamisella on, riippuu paljon organisaatiosta.” (V12)

”Jos arjessa selvittää, niin olen tyytyväinen. Isompi vaikuttaminen tähän mennessä kariutunut.” (V3)

”Kovasti tulisi pitää ääntä siitä, miten tässä maailmassa ollaan. Sosiaalityössä ollaan aivan liian hiljaa.” (V1)

Vastaajista kuusi (43 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja neljä (29 %) täysin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksistaan sosiaalityön eettiseen toimintaan. Nämä kymmenen (72 %) vastausta muodostavat suurimman osan kaikista vastauksista. Kaksi (14 %) vastaajaa ei osannut sanoa ja kaksi (14 %) vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä asiasta. Perusteluja vastauksilleen antoi kymmenen (71 %) vastaajaa. (TAULUKKO 36.)

TAULUKKO 36. Sosiaalityön eettinen toiminta: vaihtoehto, lukumäärä ja prosentti

Vaihtoehto	n	Prosentti
Täysin samaa mieltä	4	28,57%
Jokseenkin samaa mieltä	6	42,86%
En osaa sanoa	2	14,28%
Jokseenkin eri mieltä	2	14,29%
Täysin eri mieltä	0	0%

Vallankäytön mahdollisuudet, uhkat ja vaatimus eettiseen sosiaalityöhön jaotteluina seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 37).

TAULUKKO 37. Sosiaalityön eettinen toiminta: pelkistetty ilmaisu ja tyyppi.

PELKISTETTY ILMAISU	TYYPPI
Sisältyy toimenkuvaan esimiehenä Eettisten arvojen tiedostaminen Keskustelu, ohjaus ja pohdinta yhdessä Toimintakäytäntöjen vakiinnuttamisella Päätösten perusteluissa Koulutuksella	Vallankäytön mahdollisuudet
Taloudelliset reunaehdot ohittavat eettiset arvot Riittämättömät resurssit	Uhkat
Kieltäytyminen muusta kuin eettisesti kestävästä sosiaalityöstä	Eettisen sosiaalityön vaatimus

Johtavan sosiaalityöntekijän toimenkuvaan kuuluu reflektointi sosiaalityön eettisistä arvoista alaistensa kanssa, heidän ohjaamisensa eettisten arvojen tiedostamiseen ja pohdinta eettisistä arvoista kussakin asiakastilanteessa. Eettisten toimintakäytäntöjen vakiinnuttamien ja eettisten näkökulmien huomioiminen edistävät eettistä sosiaalityötä. Eettiseen sosiaalityöhön liittyvät koulutukset edesauttavat sosiaalityöntekijöitä pitämään mielessä eettisen sosiaalityön edellytykset. Kuntien taloussäästöt muodostavat uhkan eettiselle sosiaalityölle näyttäytyen mm. riittämättömien resurssien muodossa. Yksi vastaajista esitti rohkeasti kieltäytyvänsä muusta kuin eettisesti kestävästä sosiaalityöstä.

”Sosiaalityön eettisten arvojen tiedostaminen ja niistä keskustelun käyminen työyhteisössä kuuluu johtavalle sosiaalityöntekijälle sosiaalityöntekijöiden esimiehenä.” (V12)

”Taloudelliset reunaehdot menevät usein perinteisten sosiaalityön arvojen ohi.”(V11)

”Muuhun emme suostu kuin eettisesti kestävään toimintaan.” (V8)

5.9 Keskeiset tutkimustulokset

Kyselyvastauksia kokonaisuutena tarkastellen johtavan sosiaalityöntekijän valtamahdollisuudet näyttäytyvät väittämiin nähden hyvinä, sillä kaikista 17 kysymyksestä

13:sta kysymykseen vähintään kymmenen tai enemmän (71 % -) vastaajista oli väittämistä joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä.

Tarkastelen webropol-kyselyn väittämiä, joissa puoleessa tai yli puoleessa (50 % -) vastauksista vastaajat olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämiin nähden (TAULUKKO 38). Kaikki (100 %) vastaajat arvioivat voivansa vaikuttaa lapsen edun edistämiseen. Lapsen osallisuuteen, tukitoimien järjestämiseen lapselle ja työntekijöiden työhyvinvoinnin järjestämiseen katsoi voivansa vaikuttaa 13 (93 %) vastaajista. Kiireellisen avun ja tukitoimien järjestämiseen, huostaanoton valmisteluun ja lapsen oikeusturvaan määritteli voivansa vaikuttaa 12 (86 %) vastaajista. Tukitoimien järjestämiseen vanhemmille arvioi vaikutusmahdollisuuksia olevan 11 (79 %) vastaajista. Kymmenen (71 %) vastaajaa esitti pystyvänsä vaikuttamaan lapsen rajoitustoimenpiteisiin, hoivaan ja huolenpitoon sekä sosiaalityön eettiseen toimintaan. Vastaajista kahdeksan (57 %) arvioi voivansa vaikuttaa lapsen ongelmien ennaltaehkäisyyn ja sosiaalityön epäkohtien korjaamiseen. Sijaishuoltopaikkojen järjestämiseen määritteli voivansa vaikuttaa vastaajista puolet (50 %).

TAULUKKO 38. Täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä.

Otsikko	n / Prosentti
Lapsen etu	14 / 100 %
Lapsen osallisuuden edistäminen Tukitoimien järjestäminen lapselle Työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen	13 / 93 %
Kiireellisen avun järjestäminen Turvallisten kasvuolosuhteiden järjestäminen Huostaanottojen valmistelu Lapsen oikeusturva	12 / 86 %
Tukitoimien järjestämiseen vanhemmille	11 / 79 %
Lapsen rajoitustoimenpiteisiin Hoivaan ja huolenpito Sosiaalityön eettinen toiminta	10 / 71 %
Lapsen ongelmien ennaltaehkäisy Sosiaalityön epäkohtien korjaaminen	8 / 57%
Sijaishuoltopaikkojen järjestäminen	7 / 50 %

Täysin tai jokseenkin eri mieltä väittämistä tuli esille kyselyssä eniten seuraavassa taulukossa esitettyjen väittämien kohdalla (TAULUKKO 39). Vaikuttamismahdollisuuksien puute näkyi vastauksissa eniten koskien riittävien henkilöstöressurssien järjestämistä, jossa kymmenen (71 %) vastaajista oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väittämästä. Sen jälkeen kuusi (43 %)

vastaajaa oli täysin tai jokseenkin eri mieltä mahdollisuuksistaan vaikuttaa sijaishuoltopaikkojen järjestymiseen ja lapsen tuki- ja hoitoverkoston yhteistyörakenteisiin.

TAULUKKO 39. Täysin tai jokseenkin eri mieltä.

Otsikko	n / Prosentti
Riittävät henkilöstöresurssit	10 / 71 %
Sijaishuoltopaikkojen järjestyminen Lapsen tuki- ja hoitoverkoston yhteistyörakenteet	6 / 43 %

5.9.1 Vallankäytön mahdollisuudet ja oikeutus

Johtavan sosiaalityöntekijän vallankäytön oikeutus esimiehenä perustuu lakiin ja kunnalliseen delegointiohjeeseen sekä kunnan toimintakäytäntöihin ja -ohjeistuksiin. Johtavan sosiaalityöntekijän valtaoikeudet liittyvät asemaan esimiehenä työyhteisössä, asiakastyön toimenpiteisiin ja päätösten laillisuuden valvontaan sekä laitosten toiminnan valvontaan. Johtava sosiaalityöntekijä on työtehtävässään virkavastuussa. Kiireellisissä asiakastilanteissa hänen tulee viime kädessä huolehtia siitä, että tehtävä tulee hoidettua. Tiimeissä ja ohjaustilanteissa työntekijöiden kanssa hänellä on vaikutusmahdollisuus alaisiin myös sellaisissa asioissa, joihin hänellä ei ole suoranaista päätösvaltaa. Johtava sosiaalityöntekijä tuo työyhteisössä toistuvasti esille lapsen etua, näkökulmaa ja tarpeita. Lapsen oikeusturvaa pyritään takaamaan päätösdelegoinneilla, menettelytapaohjeilla, lapsen osallisuutta korostamalla, yhteistyöllä vanhempien kanssa ja työntekijöiden koulutuksilla. Verkosto- ja sidosryhmätyöskentely mahdollistaa kattavamman vaikuttamisen oman organisaation sisällä ja ulkopuolella, jolloin johtavalla sosiaalityöntekijällä on mahdollisuus ottaa kantaa myös laajempiin alueellisiin ongelmiin. Tiedottaminen mm. lapsiperheiden tarpeista, ennaltaehkäisyn merkityksestä ja palvelujen katvealueista vahvistaa lapsen etua. Hallinnan keinoina alaisiin nähden ovat viimesijainen päätöksentekovalta, alaiden valvonta ja ohjaus asiakastyössä, tarpeen vaatiessa työntekijöiden työtehtävien priorisointi sekä mm. lain tuntemisen ja lasten tapaamisten edellyttäminen alaisilta. Keskeisenä johtavan sosiaalityöntekijän tehtäväalueena on työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen.

5.9.2 Vallankäytön haasteet ja esteet lapsen edun toteutumisen kannalta

Johtavan sosiaalityöntekijän tulee tunnistaa vallankäyttönsä rajat suhteessa virkavastuussa olevaan, lapsen asioista vastaavaan sosiaalityöntekijään, joka on itsenäinen viranhaltija ja avainasemassa lapsen edun edistäjänä. Toisaalta johtava sosiaalityöntekijä on myös vastuussa alaistensa toiminnasta. Riskinä lapsen edun toteutumiselle arvioitiin olevan riittämättömät henkilöstöresurssit, joihin johtavilla sosiaalityöntekijöillä on vain vähän sananvaltaa. Tutkimusvastauksissa tuotiin selkeästi esille myös määrärahojen riittämättömyys tarvittaviin palveluihin nähden, joka voi muodostaa uhkan lapsen edulle. Palveluja voi myös rajoittaa tarjolla olevien palvelujen niukkuus, palvelujen liian kaukainen sijainti tai se, että niitä ei ole saatavilla lainkaan. Vaikuttaminen yksittäisen lapsen hoito- ja tukiverkoston yhteistyörakenteisiin arvioitiin kuuluvaksi vastuusosiaalityöntekijälle. Uhkaksi lapsen edun toteutumiselle voi muodostua se, että lapsen asiaa ei nähdä verkostossa yhteisenä asiana. Palvelujen jakautuminen eri toimijoille edellyttäisi tiivistä yhteistyötä ja koordinointia lapsen parhaan toteutumiseksi, jotta siitä ei muodostuisi estettä palvelujen järjestymiselle.

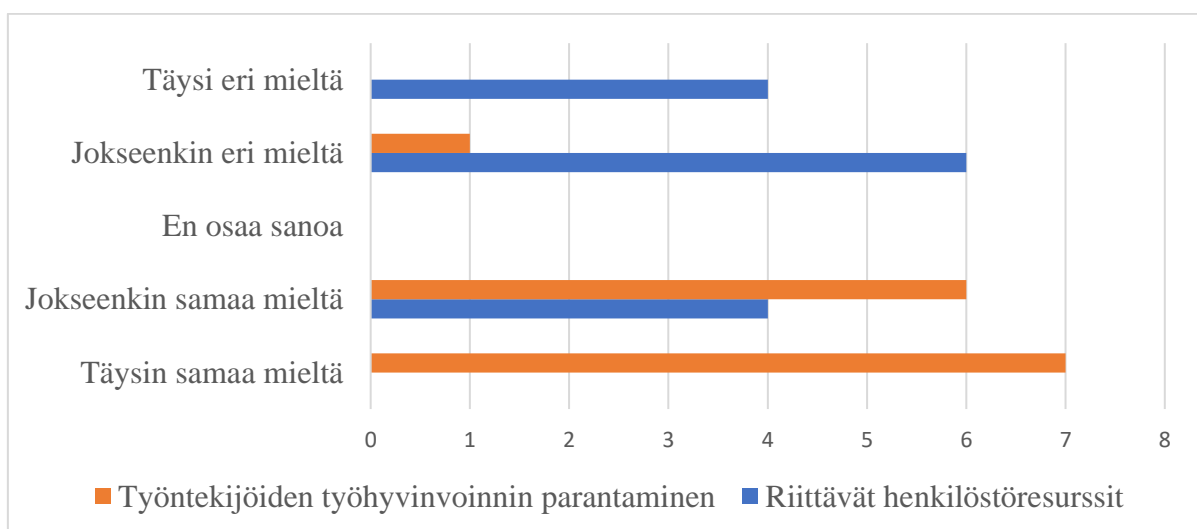
Vallankäyttö edellyttää johtavalta sosiaalityöntekijältä riittävää perehtymistä asiakastapauksiin. Vallankäytön oikeudenmukaisuutta punnitaan myös yhdessä vastuusosiaalityöntekijän kanssa esimerkiksi rajoituspäätöksiä tehtäessä. Hyvistä varhaisen tuen ja lastensuojelun toimenpiteistä huolimatta kaikkia lasten ongelmia ja haasteita ei pystytä ennaltaehkäisemään. Työskentely on haasteellisempaa niissä asiakastapauksissa, joissa lapsen asiakkuus käynnistyy lapsen ongelmiin nähden liian myöhään tai silloin, jos vanhemmat ovat haluttomia vastaanottamaan palveluja. Edellä mainittujen syiden vuoksi ongelmien ennaltaehkäisyyn panostaminen on tärkeää. Valitettavaa on se, että lapsen etu ei aina toteudu edes sijaishuollossa, jos riittävää sijaishuoltoapaikan valvontaa ei ole jostain syystä voitu toteuttaa.

Taloudellisten arvot tuntuvat ohittavan sosiaalityön eettisen arvopohjan. Johtavilla sosiaalityöntekijöillä on vain vähän vaikutusmahdollisuuksia henkilöstöresursseihin. Kuntien kireä talous heijastuu sosiaalipalvelujen määrärahoihin, jolloin palvelujen järjestämiseen vaikuttaa määrärahojen niukkuus, eikä niinkään olemassa oleva tarve. Erityisesti lapselle sopivien sijaishuoltoapaikkojen löytäminen on haasteellista ja joissakin tilanteissa lapsi joudutaan sijoittamaan sellaiseen sijaishuoltoapaikkaan, jossa on paikka vapaana.

5.9.3 Polarisaatio työntekijöiden työhyvinvoinnin ja henkilöstöresurssien välillä

Vaikutusmahdollisuudet työntekijöiden työhyvinvointiin painottuvat täysin ja jokseenkin eri mieltä oleviin. Neljä vastaajista arvioi voivansa vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Yhdessä vastauksessa tuotiin esille raportoinnin, resurssien oikean kohdentamisen ja tehtäväjaon merkitystä ja toisessa yksittäisessä vastauksessa asenteiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitys. Kahdessa vastauksista ei oltu esitetty mitään perusteluja. Jokseenkin eri mieltä oleva yksittäinen vastaaja arvioi vaikutusmahdollisuutensa työntekijöiden työhyvinvointiin vähäiseksi työntekijöiden suuren työmäärän vuoksi ja vaikutusmahdollisuutensa resursseihin vähäisiksi.

Johtavat sosiaalityöntekijät kokevat työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämisen perustehtäväkseen ja pyrkivät monin eri tavoin edistämään työntekijöiden työssä jaksamista (Taulukko 33). Vaikuttamismahdollisuuksia johtavilla sosiaalityöntekijöillä on jonkin verran tai ei lainkaan henkilöstöresursseihin, joka kuitenkin vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Sosiaalityöntekijöiden työ näyttyy työmäärältään liian suurena, kiivastahtisena kenttätyönä, jota leimaa jatkuva muutos. Sosiaalityötä luonnehditaan päivästä toiseen selviytymiseksi. Sosiaalityöntekijöiden rekrytointi on haasteellista. Poliittisten tekijöiden vaikutus näyttyy vastausten perusteella resursseja määrittävänä tekijänä ja todellisen vallan ajatellaan olevan poliittisilla päätöksentekijöillä.



KUVIO 1. Vaikutusmahdollisuudet työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseen ja henkilöstöresursseihin

5.9.4 Kehittämisen- ja ratkaisuehdotuksia

Riittämättömät henkilöstöresurssit muodostavat merkittävän uhkan lapsen edun toteutumiselle varhaisissa palveluissa ja lastensuojelussa. Kehittämisehdotuksena mainitaan sosiaalityöntekijän palkan korottaminen, työmäärän kohtuullistaminen ja kehittämismyönteiseen työyhteisön luominen. Resurssien puutteista tulee raportoida ylemmälle johdolle, resurssit tulee kohdentaa oikein ja tehtäväjako tulee toteuttaa tarkoituksenmukaisesti. Poliittisiin päättäjiin tulee vaikuttaa resurssien kohdalleen saamiseksi.

8 YHTEENVETO

8.1 Johtopäätökset

Tutkimustehtäväni oli selvittää johtavien sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä mahdollisuuksistaan käyttää valtaa lapsen edun edistämiseen lastensuojelussa ja sosiaalihuoltolain mukaisissa varhaisen tuen palveluissa. Michel Foucault on esittänyt valtaa ilmenevän toimijoiden keskinäisissä vuorovaikutussuhteissa ja kaikkien ihmisten olevan joihinkin valtasuhteisiin liittyvien käytäntöjen tuotteita ja tuottajia (Kaisto & Pyykkönen 2010, 10). Johtavan sosiaalityöntekijä asema keskijohdossa asettuu vallankäyttäjäksi, mutta myös ylemmän johdon vallankäytön kohteeksi. Tarkastelen tutkimukseni tuloksia Michel Foucault'n valtaan kytkeytyvän suunnitelmallisen, vakiintuneen ja pitkäjänteisen hallinnan näkökulmasta.

Tutkimuksen perusteella johtavat sosiaalityöntekijät arvioivat valtamahdollisuutensa lapsen edun edistämiseen kattavaksi ja heidän vaikutusmahdollisuutensa sekä hallinnan keinonsa näyttäytyivät moninaisina. Merkittävää oli kaikkien vastaajien näkemys valtamahdollisuuksistaan lapsen etuun. (TAULUKOT 4—5, s. 29—30.)

Ulla-Maija Rantalaihon (1993) mukaan lain sisältämän normiston väljyys luo mahdollisuuden monenlaisille tulkinnoille lapsen edusta. Lapsen etua tulkitsevat useat asiantuntijat ja maallikot. Lisäksi lapsen etu voidaan määrittää, perustella ja ymmärtää teoreettisesti usealla eri tavalla. Näkemysten ristikkäisyys ja kriteerien epäselvyys voi johtaa sattumanvaraiseen valintaan tai totuttujen mallien mukaiseen toimintaan. (Rantalaiho 1993, 104.)

Lapsen edun määrittely on aina tapauskohtaista, joissakin kohdin varsin haasteellista ja siihen saattaa liittyä suuria näkemyseroja myös silloin, kun osapuolilla on käytettävissään sama tieto lapsen tilanteesta. Johtavien sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudet osallistua lapsen edun arviointiin voivat auttaa lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän päätöksentekoa, koska lapsen edun arviointi edellyttää usein prosessointia ja punnintaa. Näkemysten ollessa ristiriidassa päätöksenteko vaikeutuu. Tutkimusvastauksissa tuli esille vallankäytön rajojen tunnistaminen lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän ollessa päätöksentekijänä viimesijaisesti vastuussa päätöksestä ja sosiaalityöntekijänä itsenäinen viranhaltija. Sosiaalityöntekijöiden vähäinen määrä suhteessa lapsiasiakkaiden määrään, määrärahojen

puute ja palvelujen pirstaleisuus muodostavat uhkan lapsen edun toteutumislle heijastuen mm. riittämättömänä perehtymisenä lapsen asioihin, tukitoimien vastaamattomuutena lapsen tarpeisiin ja lapsen tapaamatta jäämisenä, jolloin lapsen kuuleminen ei toteudu.

Kriittisiksi kohdiksi tutkimuksessa nousivat sopivien sijaishuoltoapaikkojen määrä ja riittämättömät henkilöstöresurssit (TAULUKOT 20—21, s. 45 ja TAULUKOT 30—31, s. 53). Lastensuojelun tarpeisiin nähden sijaishuoltoa tarjoavien laitosten, ammatillisten perhekotien ja sijaisperheiden riittämätön määrä, niiden etäinen sijainti ja vapaiden paikkojen puute vaikeuttavat sopivan sijaishuoltopaikan löytymistä lapselle. Lapsen etu ei toteudu silloin, jos sijoitusperusteena on ainoastaan vapaan paikan löytyminen jostakin sijaishuoltopaikasta eikä niinkään sijoitus lapsen tarpeita vastaavaan paikkaan. Lisäksi kokemukseni mukaan valintakriteereissä vanhemmilla ja lapsella itselläänkin saattaa valinnassa painottua sijaishuoltopaikan läheisyys yhteydenpidon varmistamiseksi läheisiin, vaikka kauempana sijaitseva sijaishuoltopaikka vastaisi paremmin lapsen etua.

Maritta Törrönen toteaa (1994) yleisellä tasolla kaikkien ihmisten pitävän tärkeänä lapsen edun huomioimista. Yksittäisten lasten tilanteissa ja käytännön elämässä kohdataan kuitenkin usein haasteita, jolloin lapsen edun arvioiminen saattaa olla hyvinkin vaikeaa. Kohtuullisuus asettuu hyvinvoinnin ja pahoinvoinnin rajamaastoon, jolloin lapsen etu sisältää tulkinnan hallinnollisesta ja kulttuurisesta näkökulmasta. Kohtuullisuuteen liittyy arviointi hyvinvoinnin realistisista mahdollisuuksista sekä hallinnon ja/tai yksilön omin keinoin saavutettavista tavoitteista. Sosiaalityöntekijä arvioi aikaisemman tietonsa pohjalta muodostuneen näkemyksensä perusteella lapsen tulevaisuutta ja sitä visiota, joka lapselle mahdollisesti avautuu tietyssä elämäntilanteessa. Lapsen edun arviointiin kytkeytyy moraalinen ja eettinen pohdinta. (Törrönen 1994, 3, 60.)

Sijaishuoltopaikan valinnassa kohtuullisuuden voidaan tulkita merkitsevän lapsen siirtämistä hänen oman käyttöksensä ja / tai kasvu ympäristön aiheuttaman uhkan vuoksi hänelle turvaa tarjoavaan ympäristöön, jossa hänen tarpeisiinsa voidaan kohtuudella vastata. Sijaishuoltopaikan valinnassa joudutaan usein tekemään kompromisseja. Tapauskohtaisesti joudutaan arvioimaan sitä, missä määrin voidaan luopua asetetuista tavoitteista sijaishuoltopaikan valinnassa. Pitkäaikaista sijaishuoltopaikkaa lapselle etsittäessä aikaa paikan etsimiseen on yleensä käytettävissä enemmän kuin kiireellisesti sijaishuoltopaikkaa tarvittaessa, jolloin lapsi on saatava nopeasti turvaan.

Lapsen tarpeita vastaavan sijaishuoltopaikan löytäminen traumatisoituneelle tai muuten haasteelliselle lapselle tai nuorelle voi olla hyvinkin vaikeaa, eikä hyväkään sijaishuoltopaikka voi aina turvata lasta. Lapsen oma käytös voi olla itsetuhoista, uhkaavaa, väkivaltaista, rajatonta tai lapsi voi toistuvasti karkaila sijaishuoltopaikasta. Aika ajoin joudutaan tilanteeseen, jossa sijaishuoltopaikan asiantuntijuus tai resurssit eivät riitä tarjoamaan lapselle hänen tarpeidensa mukaista sijaishuoltoa. Sijaishoitopaikkojen vaihtuminen traumatisoi yhä enemmän jo valmiiksi kovia kokenutta lasta. Vaikeasti traumatisoituneille lapsille suunnattuja sijaishuoltopaikkoja on tarjolla aivan liian vähän.

Tutkimuksessa tuli esille johtavien sosiaalityöntekijöiden vähäiset vaikutusmahdollisuudet lapsen etuun vaikuttaviin henkilöstöresursseihin. Riittämättömät työntekijäresurssit kuormittavat sosiaalityöntekijöitä ja heijastuvat heikentävästi asiakastyön laatuun. Tutkimuksen perusteella kuntien päätöksentekoa näyttää ohjaavan raha, eikä niinkään asiakkaiden tarpeet. Johtavat sosiaalityöntekijät ovat tietoisia kentän haasteista, mutta keinottomia ratkaisevasti lisäämään henkilöstöresursseja. Henkilöstön työhyvinvointiin arvioitiin voivan vaikuttaa hyvin ja monipuolisesti huolimatta vaikutusmahdollisuuksien puutteesta hyvinvointiin keskeisesti vaikuttaviin henkilöstöresursseihin. Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että työntekijöiden työhyvinvointiin pyritään vaikuttamaan kaikin käytettävissä olevin keinoin (TAULUKKO 33, s. 55). Epäkohtien korjaamista estävät toimivallan riittämättömyys ja organisaatiokohtaisuus, välineiden puute ja arjesta selviytymisen ensisijaisuus. Johtavat sosiaalityöntekijät näyttävät olevan valtamahdollisuuksiensa ollessa rajattuja vaikeassa asemassa työntekijätason ja ylemmän johdon välissä.

Kananen ja Ruuskanen (2019, 75) toteavat yhteiskunnallisen vastuun olevan suuri lastensuojelussa. Tämän toteutuminen edellyttää resurssien mitoittamista eettistä ja kestävästä toteuttamista vastaavaksi. Lastensuojelutyön vaikuttavuus ja taloudellisuus edellyttää myös nykyistä parempaa tietopohjaa, joka rakentaa lapsen oikeuksien toteutumisen lisäksi lastensuojelun kivijalkaa. (Kananen & Ruuskanen 2019, 75.)

Tulevaisuudessa sosiaalipalvelut voidaan tuottaa aivan uudentyyppisessä hybridimäisessä monituottajamallissa, monialaisessa, julkista ja yksityistä toimintaa yhdistävässä, moniammatillisessa ja kenties monikulttuurisessa organisaatiossa. Tuolloin substanssi- ja johtamisosaamisen suhde voi painottua ymmärtämään yhä enemmän kompleksisuutta

toiminnassa ja strategista hallintaa. Toiminta- ja valtavverkostojen hallinta sekä uusien mahdollisuuksien ja tilanteiden tunnistaminen kuuluvat niihin kompetensseihin, joita sosiaalipalvelujen strategiselta johtajalta edellytetään. Keskeistä on johtajan valmius muuttaa monimuotoisuus ja hajanaisuus johtamisen resursseiksi. Johtaminen on riippuvaista organisaatorakenteista. Johtaminen tulee sosiaali- ja terveyspalveluissa tulevaisuudessa muuttumaan kaikilla johtamisen tasoilla. (Niiranen & Hänninen 2012, 128.)

Lastensuojeluorganisaatiota ovat kuormittaneet jatkuvat uudistus- ja muutosprosessit, jolloin tilanne ei missään vaiheessa ole päässyt vakiintumaan, eikä edellisiä uudistuksia ole ehditty kunnolla omaksua ennen seuraavien uudistusten käynnistymistä ja usein on meneillään useita samanaikaisia muutosprosesseja. Jatkuva käymistila aiheuttaa epäselvyyttä mm. työtehtävissä, palveluprosesseissa ja käytännöissä. Kukaan ei tunnu tietävän oikeaa toimintatapaa. Kaaoksessa sosiaalityön fokus saattaa hämärtyä ja kohdistua päivästä toiseen selviytymiseen, joka näyttää tutkimusvastauksienkin mukaan kuvaavan tämänhetkistä sosiaalityön arkea. Muuttuva toimintaympäristö asettaa myös johtajuudelle uusia vaatimuksia.

Merja Sinkkosen, Tarja Kauppilan ja Sanna Laulajaisen (2011) mukaan hyvän ja eettisen johtamisen tulee olla sosiaalialan johtamisen päämäärä ja arvo. Eettisyys liittyy sosiaalityöhön ja se asettaa myös sosiaalityön johtajalle eettisiä erityishaasteita työn ja toimintaympäristön vuoksi. Erilaiset työntekijöiden, päättäjien ja asiakkaiden arvopohjat, sosiaalityön tulospaineet ja sosiaalipalvelujen viimesijaisuus tulevat näkyville työntekijöiden ja esimiesten välisissä eettisissä ristiriitatilanteissa. Eettisen johtamisen tavoitteena on työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden lisääminen, kun taas kumpaakin ainakin pidemmän ajan kuluessa heikentää tuhoava ja huono johtaminen. Ylimmällä sosiaalipalvelujen ja poliittisella johdolla on huomattava merkitys sosiaalialan ja sosiaalityön kehitykseen. Vastuu muutosten toteuttamisesta on myös sosiaalityön lähiesimiehillä ja sosiaalityöntekijöillä. Työyhteisön eettisten toimintaohjeiden ja arvojen noudattaminen tulisi huomioida uudistuksia toteuttamisessa. Sosiaalialan tutkimukset osoittavat merkittävän vaikutuksen työyhteisön eettisten ristiriitojen selvittämällä ja selvittämättä jättämiselle. (Sinkkonen ym. 2011, 93—95.)

Tutkimusvastauksista ilmeni taloudellisten reunaehto- ja ohittavan sosiaalityön eettiset arvot, joiden toteutumisen esteenä on myös resurssien puute. Lisäksi esitettiin kieltäytymistä muusta kuin eettisesti kestävästä sosiaalityötä, jonka kuitenkin arvioin olevan useissa tilanteissa varsin

haasteelliseksi. (TAULUKKO 37, s. 59.) Eettisyys on sosiaalityön keskeinen arvo, jonka haastajiksi taloudelliset arvot ja tehokkuus ovat asettuneet. Eettinen sosiaalityö ei koske pelkästään ruohojuuritason työntekijöitä, vaan koko organisaatiota sen pyrkiessä mahdollistamaan sosiaalityön eettisyyttä. Näyttää siltä, että mitä kauempana käytännön sosiaalityöstä esimies työskentelee, sitä helpompi on ohittaa sosiaalityön eettiset arvot. Lastensuojelun kustannukset lohkaisevat kuntabudjetista huomattavan osan, joten lastensuojelun menoerät ovat luonnollisesti joutuneet suurennuslasin alle tarkasteltavaksi. Lähiesimies vastaanottaa alaisten vaatimukset eettisestä ja lapsen edun toteuttavasta sosiaalityöstä, mutta samalla johdon ylätasoilta tuodaan julki kunnan kestäväntä budjettivajetta. Sosiaalipalvelujen uudistukset ovat välttämättömiä kestävä pohjan luomiseksi sosiaalityölle.

Liiketaloudellisten arvojen yhdistäminen sosiaalialaan on kyseenalaista ja muuttaa merkittävästi sosiaalityön luonnetta. Myös lastensuojelun palveluissa käytetään yhä enemmän yksityisten palveluntuottajien palveluja. Viime aikojen julkisuuteen nousseet kohut kansainvälisten hoivapalveluyritysten hoidon hälyttävän heikosta tasosta ja muista laiminlyönneistä ovat esimerkkejä eettisesti varsin kyseenalaisesta voittojen tavoittelusta hoiva-alalla.

Tutkimusvastauksissa mainittiin poliittisten tekijöiden heijastuvan sosiaalipalvelusektorin ratkaisuihin heikentäen sosiaalityön laatua ja sitä kautta lapsen edun huomioimista. Tämän vuoksi olisi tärkeää tiedottaa sosiaalisektorin ongelmista poliittisille päättäjille ja pyrkiä vaikuttamaan heihin. Sosiaalityön arjen kriittisten tilanteiden avaaminen konkretisoisi politikoille paremmin sosiaalialan nykytodellisuutta.

Lastensuojelujärjestelmän korjaaminen edellyttää kattavaa julkista keskustelua, jossa olisi nostettava esille lastensuojeluammattilaisten ja heidän asiakkaidensa toimintakykyyn vaikuttavien julkisten palvelujen säästöjen, byrokratian lisääntymisen, työntekijöiden kuormittumisen ja peruspalvelujen heikentymisen yhteisvaikutukset. Keskustelun keskiössä tulisi olla yhteiskunnan huolenpito lapsista, joiden asema yhteiskunnassa on kaikkein heikoin. Lisäksi tarvittaisiin selkeä poliittinen päätös oikeuttamaan julkisten palvelujen suoja taloudellisilta säästöiltä heikoimmassa asemassa olevien lasten turvaksi. Sosiaalityöntekijöillä tulisi olla selkeästi ilmaistu juridinen valta lapsen edun mukaiseen toimintaan. (Alhanen 2014, 65—71.)

Lastensuojeluorganisaation kohdistuvat ulkoiset tekijät muodostavat uhkan lapsen edun toteutumiselle. Paikkakuntaakohtaisista eroista huolimatta sosiaalialan haasteet ovat valtakunnallisia. Meneillään oleva sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen rakenneuudistuksen eduskuntakäsittely on takannut varsin monivaiheisessa käsittelyprosessissa tunteita nostattaen ja kiistelyä eri puolueiden välillä aiheuttaen. Sosiaalipalvelujen kriisi kytkeytyy siis muuttuvaan yhteiskunnalliseen kontekstiin erityisesti huoltosuhteen muuttuessa suurten ikäluokkien eläköityessä. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennetta joudutaan kunnissa joka tapauksessa uudistamaan.

Tutkimuksen mukaan lastensuojelun lähiesimiesten vallankäytön mahdollisuudet ovat laajoja, mutta rajattuja lapsen edun toteutumisen kannalta merkittävien kuten henkilöstöressurssien osalta. Valtamahdollisuudet näyttävät toteutuvan kattavasti horisontaalisesti yhteistyöverkostoihin ja hierarkiassa vertikaalisesti alaspäin sekä myös vertikaalisesti ylöspäin jossain määrin, mutta valtamahdollisuudet törmäävät tietyiltä osin määrärahojen ja selkeästi henkilöstöressurssien osalta. Sosiaalipalvelujen uudistuspaaineet säästöjen aikaansaamiseksi kuormittavat koko organisaatiota, jossa tutkimukseen vastanneet lähiesimiehet ovat ristipaineessa. Tehokkuusvaatimukset ja eettiset arvot ovat vaikeasti yhdistettävissä. Kyse on koko valtakuntaa koskettavista sosiaalipalvelujen kriisistä, ei pelkästään joidenkin yksittäisten kuntien ongelmista. Sosiaali- ja terveystalvelujen rakenneuudistuksen kaatuminen eduskunnassa uudistuksen pitkällisestä valmistelusta huolimatta kuvaa uudistuksen läpimenon vaikeutta. Ratkaisun avaimet eivät ole yksittäisen, varsinkaan lähiesimiehen käsissä, vaikka kaikki vallankäyttö lapsen edun edistämiseksi ja työtekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi on tärkeää ja merkityksellistä. Sosiaalipalvelujen rahoitukseen liittyvät haasteet edellyttävät rakenteellisia muutoksia ja tulevat heijastumaan myös muutostarpeina johtajuuteen.

Tämän tutkimuksen perusteella lapsen etu lastensuojelutyössä on vaarantunut sosiaalityön toimintaympäristöön liittyvien valtaisten ja moninaisten haasteiden vuoksi, joita voidaan ratkaista vain askel kerrallaan edeten. Johtamistason valtamahdollisuudet eivät riitä korjaamaan lastensuojelun ongelmia. Tarvitaan sekä valtakunnan että paikallistason päätöksiä suuntaviivoista kestävän toimintapohjan luomiseksi sosiaalipalveluille lastensuojelutyön eettisen johtamistyön mahdollistamiseksi ja lapsen edun turvaamiseksi.

8.2 Pohdinta

Tutkimustyö kokonaisuudessaan oli varsin mielenkiitoinen ja antoisa prosessi. Tutkimustiedon ja tutkimukseni tulosten koostaminen sekä perehtyminen keskeisiin käsitteisiin toi tiedollista syvyyttä ja kattavuutta sosiaalityön taustoihin ja tietoa sosiaalipalvelusektorin kriittisestä nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä. Oppimisprosessi sinällään ei kuitenkaan tuonut minulle varsinaisesti mitään yllättävää tietoa, vaikka se lisäikin ymmärrystä sosiaalipalvelujen rakenneuudistuksen haasteista ja rakenteiden muutostarpeista. Lastensuojelutyössä eettisesti toteutettavan lapsen edun ja taloudellisuuden vaateiden yhteensovittaminen tuntuu edelleen vaikeasti ratkaistavalta.

Tutkimuksen vahvuuksiksi arvioin tutkimusaiheen ajankohtaisuuden ja sosiaalityöntekijän työkokemuksen tuoman näköalan tutkimuskohteen tarkasteluun. Mielestäni Foucault'n valtakäsitykset vallan olemassaolosta kaikkialla ja arvoneutraaliudesta soveltuivat hyvin tutkimuksen teoreettiseksi lähestymistavaksi. Työkokemukseni sosiaalityöntekijänä saattoi toisaalta sävyttää tutkimusta tarkastellessani lastensuojelun johtamista alhaalta ylöspäin.

Webropol-kyselyyn vastanneiden vähäisen määrän vuoksi tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä huolimatta vastaavien tutkimusten samansuuntaisista tuloksista. Tämä näyttäytyy tutkimuksen selkeänä heikkoutena. Aineisto on kuitenkin ollut sisällöllisesti informatiivista ja rikastakin sen määrästä huolimatta. Webropol-kysely on sinällään oivallinen tutkimusväline, mutta luotettavampiin tuloksiin pääsemiseksi tarvittaisiin suuremman vastausmäärän lisäksi useampia eri esimiestasojen haastateltavia lisäselvityksen saamiseksi.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Aho, Päivi (1993): Mihin me yllämme? Teoksessa Karvinen Synnöve (toim.): Sosiaalityön eettiset jännitteet. Helsinki: Painatuskeskus Oy, 157—165.

Alhanen Kai (2007): Käytännöt ja ajattelu Michel Foucault'n filosofiassa. Tampere: Tammerpaino.

Alhanen, Kai (2014): Vaarantunut suojeluvalta. Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen raportti 24/2014. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Anttila, Pirkko (1996): Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Helsinki: Akatiimi.

Arnkil, Tom & Erikson, Esa (1996): Kenelle jää kontrollin Musta Pekka – kortti? Sosiaalitoimisto verkostoissaan. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.

Clegg, Stewart, David, Courpasson & Nelson Phillips (2006): Power and Organizations. London: SAGE.

French, John & Raven, Bertram (1968): The bases of social power. Teoksessa Cartwright Dorwin & Zander Alvin. Group Dynamics: Research and Theory. New York: University of Michigan Press.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2004): Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hämäläinen, Juha (2007): Lastensuojelun kehityslinjoja. Tutkimus Suomen lastensuojelun aatepohjasta ja oppihistoriasta. Snellman-instituutin A-sarja 22/2007. Kuopio: Snellman-instituutti.

Jabe, Marjatta & Kuusela, Sari (2013): Hyvä paha valta. Helsinki: Talentum.

Kaisto, Jani & Pyykkönen, Miika (2010): Hallinnan analytiikan suuntaviivoja. Teoksessa Kaisto, Jani & Pyykkönen, Miika (toim.): Hallintavalta. Sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä. Helsinki: 2010, 7—26.

Kananoja, Aulikki & Ruuskanen, Kristiina (2019): Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja 2019:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2007): Muuttuva ja toiminnassa rakentuva asiantuntijuus. Teoksessa Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Ulla-Maija Rantalaiho & Juha Salonen (toim.): Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.

Kokko, Tero (2013): Valta ja manipulaatio organisaatiossa: Tarkastelussa kunta-alan johtamisen haasteet. Jyväskylän korkeakoulun julkaisuja sarja 198/2013. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Kusch, Martin (1993): Tiedon kentät ja kerrostumat – Michel Foucault'n tieteentutkimuksen lähtökohdat. Oulu: Kustannus Pohjoinen.

Kyntäjä, Timo (2000): Muurahaisia oikeussosiologian pesästä. Helsingin yliopisto oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Laine, Markus, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (2007): Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Laine, Markus, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.): Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus.

Lukes, Steven (2005): Power: a radical view. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Miller, Peter & Rose, Nikolas (2010): Miten meitä hallitaan. Tampere: Vastapaino.

Mänttari-Van der Kuip, Maija (2013): Julkinen sosiaalityö markkinoistumisen armoilla? Yhteiskuntapolitiikka 78 (1), 5—17.

Niemelä, Pauli (1993): Moraali- ja sosiaalteoreettiset lähtökohdat. Teoksessa Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (toim.): Sosiaalialan etiikka. Juva: WSOY, 9—35.

Niemelä, Pauli (1993): Sosiaalipolitiikka sosiaalietiikan toteuttajana. Teoksessa Hämäläinen, Juha & Niemelä, Pauli (toim.): Sosiaalialan etiikka. Juva: WSOY, 119—140.

Nieminen, Liisa (2004): Lasten perus- ja ihmisoikeussuojan ajankohtaisia ongelmia. Lakimies 102 (4), 591—621.

Niiranen, Vuokko (2004): Sosiaalityön johtamisen vaatimukset ja kvalifikaatiot. Janus 12 (2), 226—233.

Niiranen, Vuokko & Hänninen, Markku (2012): Sosiaalijohdon tila ja tulevaisuus. Teoksessa Niiranen, Vuokko & Hänninen, Markku (toim.) Sosiaalitoimen johtajat kunnissa. Helsinki: Kuntaliitto.

Oulasmaa, Petri (1994): Lapsen etu oikeudellisena käsitteenä. Teoksessa Törrönen, Maritta (toim.): Lapsen etu viidakon laki. Helsinki: Painopörssi Oy, 106—124.

Parton, Nigel, David Thorpe & Corinne Wattam (1997): Child protection. Risk and the moral order. London: Macmillan press.

Pekkarinen, Elina (2010): Sosiaalialan arvojohtajat ja muutoksen managerit. Laadullinen katsaus sosiaalialan johtamisen tutkimuksesta. Raportteja 7/2010. Helsinki: Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos.

Pösö, Tarja (2016): Mistä puhutaan, kun puhutaan huostaanotosta. Teoksessa Enroos, Rosi, Tarja Heino & Tarja Pösö (toim.): Huostaanotto Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino.

Rantalaiho, Ulla-Maija (1993): Sosiaalityöntekijä lapsen etua etsimässä. Teoksessa Karvinen, Synnöve (toim.): Sosiaalityön eettiset jännitteet. Helsinki: Painatuskeskus Oy.

Räty, Tapio (2010): Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Porvoo: Bookwell Oy.

Salminen, Ari (2008): Julkisen toiminnan johtaminen. Helsinki: Edita.

Satka, Mirja, Anneli Pohjola & Marketta Rajavaara (toim.) (2003): Sosiaalityö ja vaikuttaminen. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.

Sinkkonen, Merja, Tarja Kauppila & Sanna Laulajainen (2011): Hyvä, paha johtaja – Sosiaalityön eettinen johtaminen. Teoksessa Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (toim.): Sosiaalityön arvot ja etiikka. Juva: PS-kustannus.

Sinkkonen, Merja (2012): Eettiset ristiriidat sosiaalijohtajien työssä. Teoksessa Niiranen, Vuokko & Hänninen Markku (toim.): Sosiaalitoimen johtajat kunnissa. Acta 234. Helsinki: Kuntaliitto, 49–60.

Sinkkonen, Sirkka, Helena Taskinen & Sari Rissanen (2017): Sosiaali- ja terveystalvelujen integrointi ja johtaminen. Teoksessa Rissanen, Sari & Lammintakanen, Johanna (toim.): Sosiaali- ja terveystalvelujohtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 105–128.

Stenvall, Jari & Virtanen, Petri (2007): Muutosta johtamassa. Helsinki: Edita.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Törrönen, Maritta (1994): Tulkittu lapsi. Teoksessa Törrönen, Maritta (toim.): Lapsen etu ja viidakon laki. Helsinki: Painopörssi Oy.

Verkkolähteet

Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063>. Luettu 14.4.2017.

Helsingin Sanomat (23.11.2017): Sitkeä pula työntekijöistä piinaa lastensuojelua. Saatavissa <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000005460317.html>. Luettu 3.2.2018.

Kuusela, Sari (2010): Valta ja vuorovaikutus johtamisessa. Tampereen yliopisto. Sosiaalitutkimuksen laitos. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla <http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/66677/978-951-44-8297-7.pdf?sequence=1>. Luettu 11.5.2018.

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 8.4.1983/361. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361>. Luettu 26.3.2018.

Lapsen oikeuksien yleissopimus 8/1976. Saatavilla
https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060/19910060_2. Luettu 13.1.2018.

Lastensuojelulaki 417/2007. Saatavilla
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>. Luettu 12.6.2017.

Lavikainen, Marjo, Aila Puustinen-Korhonen & Kristiina Ruuskanen (toim.) (2014):
 Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4. Helsinki:
 Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116166/URN_ISBN_978-952-00-3488-7.pdf?sequence=1>. Luettu 28.2.2018.

Metsälä, Johanna (2008): Lastensuojelun johtamisen kehittämistarpeet pääkaupunkiseudulla.
 Helsinki: Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Saatavilla
www.socca.fi/files/110/lastensuojelun_johtamisen_kehittamistarpeet_2008.pdf. Luettu
 17.3.2018.

Metteri, Anne (2002): Hyvinvointivaltion lupaukset, kohtuuttomat tapaukset ja sosiaalityö.
 Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Tampere:
 Tampereen yliopisto. Saatavilla.
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66973/978-951-44-8956-3.pdf>. Luettu 20.5.2018.

Möttönen, Sakari (2007): MS-PowerPoint-esitys Kolmas sektori hyvinvoinnin kentillä.
 Sosiaali- ja terveysjärjestöjen arviointifoorumi 6.6.2007. Saatavilla
<http://www.jarjestoarviointi.fi/@Bin/1577747/Sakari+M%C3%B6tt%C3%B6nen+6.6.pdf>.
 Luettu 8.10.2017.

Saarinen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006): KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen
 tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 26.11.2017.

Sipilä, Anita (2011): Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet - Tiedot, taidot ja etiikka
 työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Yhteiskuntatieteiden ja
 kauppatieteiden tiedekunta. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Saatavilla
http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0537-6/urn_isbn_978-952-61-0537-6.pdf. Luettu 12.12.2017.

Sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Saatavilla
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>. Luettu 4.10.2017.

Suomen Perustuslaki 1999/731. Saatavilla
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>. Luettu 4.10.2017.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos THL (2017): Sote-palvelujen integraatio. Helsinki:
 Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla
<https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/sote-palveluiden-integraatio>. Luettu
 10.6.2018.

Talentia (2017): Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki. Saatavilla

<http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet>. Luettu 18.7.2017.

Talentia (2017): Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö. Mitoitus. Helsinki:

Talentia. Saatavilla

<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus/>. Luettu 3.2.2018.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2013): Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Helsinki:

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavilla

http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Luettu 29.1.2019.

Webropol (2018): Tietoturvakuvaus. Tiedote.

https://webropol.fi/gdpr/Webropol_Tietoturvakuvaus_Whitepaper_FIN-20171207.pdf. Luettu 29.1.2019.

YK:n ihmisoikeussopimus. Ulkoministeriö Saatavilla

<https://um.fi/yk-n-voimassa-olevat-ihmisoikeussopimukset>. Luettu 15.8.2017.

Liite 1. Esimerkki sisällönanalyysistä: Työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen

Sitaatti	Tiivistetty ilmaus	Luokittelu
<p>Kuuluu johtavan sosiaalityöntekijän perustehtävään.</p> <p>No vihdoinkin kysymys, johon voin yhtyä täysin. Juuri tämä on johtavan sosiaalityöntekijän ominta aluetta lähiesimiehenä.</p>	Perustehtävä	Vastuualue
<p>Kuuntelen työntekijöitä, puutun mahdollisiin epäkohtiin valtani rajoissa, yritän järjestää hyvät työtilat, arvostan heitä ammattilaisina. Välitän työntekijöistäni.</p> <p>Huolehtia työnohjauksen saatavuudesta. Pitää yllä keskustelua työajoista. Työilmapiirin seuranta, kyselyt ja yhteistyö. Työntekijät mukaan kaikkeen kehittämiseen ja jatkuva reflektointi heidän kanssaan. Tavoitettavuus tärkeätä.</p> <p>Työpaikan käytännöt, joustaminen, työilmapiiri, tuki, kuunteleminen jne.</p> <p>Annettujen raamien sisällä pyritään mahdollisimman hyvin tukemaan työtä. Oma tuki ja läsnäolo siten kuin mahdollista, erilaisten etuuksien esim. kulttuuri- ja liikuntasetelien jakaminen. Oma asenne ja kannustus</p> <p>Voin vaikuttaa omalla esimerkilläni, viemällä viestejä eteenpäin sekä toimimalla luovasti.</p>	<p>Työntekijöiden kuunteleminen Epäkohtiin puuttuminen Hyvät työtilat Arvostus ja välittäminen</p> <p>Työnohjaus Työajoista keskusteleminen Työilmapiirin seuranta Kyselyt ja reflektointi Kehittäminen yhdessä Jatkuva reflektointi Tavoitettavuus</p> <p>Työpaikan käytännöt Joustaminen Tukeminen</p> <p>Läsnäolo Kulttuuri- ja liikuntasetelit Oma asenne ja kannustus</p> <p>Oma esimerkki Viestien vieminen eteenpäin Luovuus Niukat resurssit, joihin ei vain vähäinen vaikutusmahdollisuus</p>	Vaikuttamiskeinot

Erittäin tiukka taloudellinen tilanne, kiihvastahtinen kenttätyö, jatkuva muutos ja resurssien puute kuitenkin vaikuttavat kokonaisuuteen. Työmäärä on liian iso	Tiukka talous Kiihvastahtinen kenttätyö Jatkuva muutos Resurssien puute Liian iso työmäärä	Haasteet
--	--	----------

Liite 2: Esittely tutkimuksesta Sosiaalityön uraverkoston facebook-sivuilla

Johtavat sosiaalityöntekijät – vaikuttamisen mahdollisuuksia johtamistyössä

Valmistelen pro gradu -tutkimusta otsikolla ”Vallan käytön mahdollisuuksia lastensuojelun johtamisessa”. Teoreettinen viitekehykseni on Michel Foucault’n määrittely vallasta, erityisesti lähestymistapana vallan arvoneutraalius. Tarkoituksena on tutkimuksessani kuvata erilaisia hallinnan tapoja ja mahdollisuuksia, vallan ilmenemismuotoja sekä seurauksia lapsen edun toteuttamiseksi johtamistehtävissä. Kohdistan tutkimuskyselyni lastensuojelun ja SHL:n mukaisten palvelujen johtaville sosiaalityöntekijöille.

Lisätietoja voit kysyä sähköpostitse arjakaarina.kujala@gmail.com.

Vastaaminen kyselyyn kestää noin 10 – 30 minuuttia. Suuri kiitos vastauksistanne!

Linkki kyselyyn

<https://www.webropolsurveys.com/S/2D417372DD1C6F0.par>

Liite 3. Webropol-kysely

Vallankäytön mahdollisuuksia johtamisessa

Taustatiedot

1. Sosiaalityöntekijän esimieskokemus vuosina *

- 0 - 5
- 6 - 10
- 11 - 15
- 16 - 20
- 21 -

2. Johtamasi alueen koko väestömäärän mukaan *

- alle 5 000
- 5 000 - 10 000
- yli 10 000 - 20 000
- yli 20 000 - 35 000
- yli 35 000 - 50 000
- yli 50 000 -

Lapsen etu

Johtavana sosiaalityöntekijänä voin edistää lapsen etua vaikuttamalla

3. Lapsen edun määrittelyyn *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

4. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

-

5. Lapsen rajoitustoimenpiteisiin *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

7. Lapsen ongelmien ennaltaehkäisyyn *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä

- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

9. Kiireellisen avun järjestymiseen lapselle *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

11. Lapsen osallisuuden edistämiseen

(lapsen mielipiteen selvittämiseen, kuulemiseen ja lapsen tapaamiseen) *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä

Täysin eri mieltä

12. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

13. Turvallisten kasvuolosuhteiden järjestymiseen lapselle *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

15. Lapsen hoivaan ja huolenpitoon *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

17. Lastensuojelun tukitoimien järjestymiseen lapselle *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

19. Huostaanottojen valmisteluun *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

21. Sijaishuoltopaikkojen järjestymiseen *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

23. Tukitoimien järjestymiseen vanhemmille *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

24. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

25. Lapsen oikeusturvaan *

- Täysin samaa mieltä

- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

26. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

27. Lapsen tuki- ja hoitoverkoston yhteistyön rakenteisiin *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

28. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

29. Työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa

- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

30. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

31. Riittävien henkilöstöressurssien turvaamiseen *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

33. Sosiaalityön eettiseen toimintaan *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

34. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

35. Sosiaalityön epäkohtien korjaamiseen *

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

36. Perustelusi edelliseen vastaukseen:

37. Muuta

Kiitos Sinulle vastauksestasi!