

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Yliruka, Laura; Petrelius, Päivi; Alho, Sirkka; Jaakola, Anne-Mari; Lunabba, Harry; Remes, Silja; Keränen, Saara; Teiro, Sanna; Terämä, Anne-Marie

**Title:** Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä : Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista

**Year:** 2020

**Version:** Published version

**Copyright:** © Kirjoittajat ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020

**Rights:** In Copyright

**Rights url:** <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

**Please cite the original version:**

Yliruka, L., Petrelius, P., Alho, S., Jaakola, A.-M., Lunabba, H., Remes, S., Keränen, S., Teiro, S., & Terämä, A.-M. (2020). Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä : Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi / Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 36/2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-571-1>

## Työpaperi 36/2020

Laura Yliruka, Päivi Petrelius, Sirkka Alho, Anne-Mari Jaakola, Harry Lunabba, Silja Remes, Saara Keränen, Sanna Teiro, Anne-Marie Terämä

# Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä

## Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista

THL:n, yliopistojen, kuntien ja sosiaalialan osaamiskeskuksen sosiaalityön asiantuntijoista koostuva LASTO-työryhmä esittää lastensuojelun sosiaalityön asiantuntijuuden tueksi uutta tukirakennetta, Urapolkumallia. Urapolkumallissa sosiaalityön osaaminen ymmärretään yksilöllisen perehtymisen ohella kollektiivisena osaamispääomana, jossa on myös muita elementtejä, kuten ensivaiheen perehdyttäminen, mentoroinnin ja yhteisöllisen oppimisen keinot sekä samalla myös kertyvän kokemuksen ja asiantuntijuuden arvostuksen näkyminen palkkarakenteessa.

Urapolkumallin ideana on tunnistaa, mistä elementeistä lastensuojelun sosiaalityön erityinen tehtäväkohtainen osaaminen koostuu ja millaista oppimista laajeneva ja syvenevä asiantuntijuus ja työhyvinvointi edellyttävät. Urapolkumallissa jäsennetään lastensuojelun osaamistarpeita. Mallissa myös esitetään, että lastensuojelun sosiaalityön asiantuntijuuden kehittymistä kuvattaisiin ja tuettaisiin vaiheittaisesti etenevän, yhteisöllisesti tuetun urapolkumallin avulla. Vastaavia sosiaalityön urapolkumalleja on käytössä hyvin tuloksin mm. Iso-Britanniassa ja Australiassa.

Urapolon toteuttaminen edellyttää organisaatioilta reflektiivisiä rakenteita eli rakenteita, joissa työntekijöiden oppimista mahdollistetaan ja jotka vahvistavat psykologista turvallisuutta, mielekkyyden kokemuksia ja työssäjaksamista. Työryhmän esityksessä näiden rakenteiden luominen ja vakiinnuttaminen annettaisiin työnantajan tehtäväksi osana maakunnallisia TKIO-rakenteita, mutta rakenne tarvitsee kansallisen ohjauksen, urapolkuviitekehyksen ja tuen. Mallin jatkotyöstöä varten Lasto-ryhmä esittää laaja-alaista pyöreän pöydän keskustelua esitetyn urapolkumallin keskeisistä periaatteista, kriteereistä ja toteutuksesta SOSNETin, työelämän edustajien, ammatillisten edunvalvontajärjestöjen, sosiaalialan osaamiskeskusten, STM:n, OKM:n ja THL:n edustajien kesken.

## Esipuhe

Nykyisissä yhteiskunnallisissa oloissa on vahva sosiaalinen tilaus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osaamisen ja asiantuntijuuden vahvistamiselle. Yleisessä tiedossa on, että lastensuojelun piiriin tulevien alaikäisten määrä ja heidän perheidensä ongelmien kompleksisuus ovat lisääntyneet viime vuosina. Toisaalta julkisten palvelujen jo vuosikymmenen jatkunut tehostamispyrkimys on johtanut siihen, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät ovat monin paikoin kohtuuttoman suuria, eivätkä työn johtamiskäytännöt ja työn tekemisen mallit ole reagoineet riittävän nopeasti niihin muutoksiin, joita lapsiperheet kohtaavat arjessaan.

Suomalaisen lastensuojelun uudistamiseen tähtääviä esityksiä taustaselvityksineen ja työryhmäraportteja on viime vuosina tehty huomattava määrä. Nämä, pääasiassa sosiaali- ja terveysministeriön ja THL:n tuottamat julkaisut ovat yhtä mieltä siitä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ammattitaito on lastensuojelun laadun ja asiakaskokemuksen kannalta instituution ydinresurssi. Tämä erityisosaaminen on avainasemassa myös sosiaalihuollon asiakasturvallisuuden toteutumisen näkökulmasta, sillä lastensuojelun sosiaalityön toimintaympäristö on poikkeuksellisen vaativa. Lastensuojelu operoi yhteiskunnan valtuutuksella kompleksisessa todellisuudessa, jota raamittavat ne mahdollisuudet ja rajat, joita lasten ja vanhempien oikeudet määrittelevät.

Ammatillisen sosiaalityön etiikka ja juridiikka perustuvat tässä tapauksessa YK:n ihmisoikeuksia ja lapsen oikeuksia koskeviin sopimuksiin sekä suomalaiseen lapsilainsäädäntöön. Lastensuojelutyön teoriaperusta on puolestaan yhteiskunta- ja käyttäytymistieteissä, niiden tuottaman tutkimustiedon soveltamisessa hyvin vaihteleviin elämäntilanteisiin erilaisissa lapsiperheissä. Työ vaatii erikoistunutta asiantuntijuutta, jota geneerinen sosiaalityöntekijän peruskoulutus ei voi tarjota. Maisterin tutkinnolla sosiaalityö pääaineena saa ajokortin eli yleisen ammattipätevyyden alalle, mutta lastensuojelun edellyttämän erikoisosaamisen sosiaalityöntekijä saavuttaa vasta uran alkuvuosina yhteistyössä kokeneempien kollegojen kanssa työssä oppien. Suomessa työelämäosaamisen organisointi on toistaiseksi ollut työpaikkojen vastuulla. Ne ovat selvinneet tehtävästä vaihtelevasti, ja siksi on jo aiemmin esitetty (esim. STM raportti 2019:4), että lastensuojelun asiakastyöhön tarvitaan käytäntöihin kytkeytyvää lisäkoulutusta.

Miten mahdollistaa lastensuojelun sosiaalityön erikoisosaamisen systemaattinen karttuminen kaikkien lastensuojelussa toimivien ammattihenkilöiden ja työpaikkojen osalta? Tämä on se kysymys, johon LAS-TO-raportti etsii vastausta. Se esittää ratkaisuksi uutta rakennetta, eli ammattihenkilön erikoisosaamiseen johtavan urapolkumallin rakentamista työpaikoille yhteistyössä sosiaalityöntekijöitä kouluttavien yliopistojen kanssa. Se edellyttää työpaikoilta oppivien, refleksiivisten rakenteiden käyttöönottoa niin johtamisessa kuin asiakastyössäkin. Yliopistoille raportti esittää tutkimusperustaisten lastensuojelun erikoisosaamisen oppimismoduulien rakentamista työssä oppimisen tueksi. Esitetyn mallin rakenne on taloudellisesti kevyt, ja se on helppo sovittaa jo olemassa oleviin rakenteisiin.

Esitetty urapolkumalli voi rakentaa sillan uusimman tutkimustiedon ja lastensuojelutyöstä kumpuavien alati muuttuvien kysymysten välille. Toisin sanoin, malli rakentaa sosiaalityön tutkimukselle tärkeän yhteyden lastensuojelun käytäntöihin ja käytännöille yhteyden ajantasaiseen tutkittuun tietoon. On oletettavissa, että mallin kustannukset ovat sen tuottavuutta lisääviä vaikutuksia pienemmät, sillä toteutuessaan malli epäilemättä tehostaa perheiden ja lasten saamien palvelujen oikea-aikaisuutta ja ammatillisen vuorovaikutuksen laatua.

Multialla 15. lokakuuta 2020

Mirja Satka, sosiaalityön käytäntötutkimuksen professori emerita

## Tiivistelmä

Laura Yliruka, Sirkka Alho, Päivi Petrelius, Anne-Mari Jaakola, Harry Lunabba, Silja Remes, Saara Keränen, Sanna Teiro, Anne-Marie Terämä. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 36/2020. 71 sivua. Helsinki 2020. ISBN 978-952-343-71-1 (verkkojulkaisu)

Osana Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelmaa (LAPE) syntyi havainto siitä, että lastensuojelun osaamisesta puuttuu kansallisen tason jäsennys. On tarve määrittellä lastensuojelussa tarvittavaa osaamista ja sitä tukevia rakenteita. Työryhmä (Lasto) tarttui tähän määrittelyn haasteeseen, koska osaamisen sanoittamisella ja osaamista tukevilla rakenteilla nähdään olevan lastensuojelun vaikuttavuuden ja myös työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta merkitystä. Lastensuojelulaki antaa puitteet työlle, mutta se ei määrittele ammatillista osaamista ja käytäntöjä.

Lastensuojelussa haasteena on sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus ja se, ettei asiakastyössä ole ollut mahdollisuutta luoda urapolkua. Uralla eteneminen on merkinnyt käytännössä siirtymistä johtotehtäviin tai kehittämistehtäviin. Vaativaa lastensuojelutyötä tekevillä ei ole rakenteita, joissa tunnustettaisiin senioriteetti poikkeuksena joidenkin paikkakuntien erikoissosiaalityöntekijöiden tehtävät.

Lasto-työryhmän tavoitteena on ollut rakentaa ehdotus lapsen asioista vastaavan avoimuuden sosiaalityöntekijän tarvitseman osaamisen kuvaukseksi sekä pohtia, millaisia uudenlaisia, osaamista tukevia rakenteita tarvitaan täydentämään sosiaalityön tutkintokoulutusta. Tavoitteena on, että lastensuojeluun tulevat sosiaalityöntekijät saavuttavat jo lastensuojelu-uransa alussa tehtäväalueensa vahvan hallinnan. Pohdittavia asioita ovat olleet muun muassa lastensuojelun sosiaalityön juniorimalli ja yhtenäinen perehdytyksen rakenne.

Yliopistot ovat määrittäneet osaamista, jota yliopistokoulutus ja sosiaalityön käytännön opetus sen osana tavoittelee. Samanaikaisesti Valvira on pyytänyt yliopistoja laatimaan kriteerit sosiaalityöntekijän osaamiselle asiakasturvallisuuden toteutumisen näkökulmasta. Mikäli arvioi näitä kriteereitä rinnakkain niin voi todeta, että lastensuojelussa riittävän osaamisen saavuttaminen edellyttää jatkokoulutusta ja kokemusta. Herää kysymys, minkä tahon tulee varmistaa, että tämä osaaminen kertyy. Tässä julkaisussa pyritään ensinnäkin kuvaamaan sitä, millaisissa prosesseissa ja rakenteissa lastensuojelussa tarvittavaa osaamista on mahdollista kartuttaa. Toiseksi työryhmä on hahmottanut, mitä asiasisältöjä lastensuojelussa tulee omaksua peruskoulutuksen jälkeen, jotta ammatillisen osaamisen kriteerit voisivat täytyä lastensuojelun kontekstissa ja ennen kaikkea, jotta lastensuojelu voi toteuttaa perustehtävänsä laadukkaasti.

Työryhmä on kartoittanut sekä kansainvälistä että kansallista tietoa prosesseista ja rakenteista, joita on käytössä lastensuojelun osaamisen tukena. Työryhmä laati kansallisen osaamista ja osaamisen tukirakenteita kartoittavan kyselyn lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Kyselyaineisto kerättiin elo- ja syyskuussa vuonna 2019. Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden kokonaismäärä oli 233. Kyselyn tarkoituksena oli tutkia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osaamisen tarpeita ja vajeita sekä sitä, miten työntekijöiden osaamista tulisi voida tukea uran eri vaiheissa. Kysely kohdennettiin sosiaalityön opiskelijoille, lastensuojelu-uran alkuvaiheessa olleille ja kokeneille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Kyselyn mukaan sosiaalityöntekijät kokevat osaamisensa vahvaksi lastensuojelutyössä. Suuret asiakasmäärät lisäävät kuitenkin sosiaalityöntekijöiden kokemusta kuormittuneisuudesta. Kuormittuneisuudesta johtuen sosiaalityöntekijät eivät voi hyödyntää osaamista, jota heillä on. Kuormittuneisuuteen ei vaikuta työuran pituus, vaan sekä niin sanotut noviisit että seniorit kuormittuvat suurista asiakasmääristä. Pitkä työkokemus ei näyttäisi suojaavan työssä uupumiselta. Kyselyn mukaan yli kuusi vuotta työkokemusta omaavat sosiaalityöntekijät kykenevät hyödyntämään osaamistaan parhaiten. Tiedon ja osaamis pääoman soveltaminen käytäntöön edellyttää kohtalaisen pitkää työuraa lastensuojelussa. Työolosuhteet yhdessä uran alkuvaiheessa saadun riittävän perehdytyksen, tiimi- ja parityöskentelymahdollisuuksien ja työhyvinvointiin panostusten kanssa lisäisivät työssä jaksamista. Yksittäisenä työkuormituksen muutoksena toivottiin systeemisen lastensuojelun toimintamallin laajentuminen koskemaan omaa työyhteisöä. Kolmannes sosiaalityöntekijöistä oli kyselyn mukaan saanut koulutuksen systeemisen lastensuojelun toimintamalliin. Liian suuret asiakasmäärät ja rakenteelliset puutteet kuitenkin estävät toimintamallin käyttöönottoa optimaalisella tavalla.

THL:n organisoiman työryhmän jäsenet edustavat kolmea yliopistoa (Helsingin yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius/Jyväskylän yliopisto, Turun yliopisto) kolmea kuntaa tai kuntayhtymää: Jyväskylä, Helsinki ja Kymsote sekä Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Soccan Heikki Waris – instituuttia.

Työryhmä esittää lastensuojelun osaamisen tueksi lastensuojelun urapolkumallin. Mallissa yhdistyvät uran alkuvaiheen vahva tuki (ns. juniorivaihe) ja vähennetty asiakasmäärä sekä jatkuvaan oppimiseen sekä ammatilliseen ja/tai tieteelliseen pätevöitymiseen perustuva urapolku, joka tunnistaa ja tukee ammatillista pätevöitymistä ja senioriteettiä. Urapolun toteuttaminen edellyttää organisaatioilta reflektiivisiä rakenteita eli rakenteita, joissa työntekijöiden oppimista mahdollistetaan ja jotka vahvistavat psykologista turvallisuutta, mielekkyyden kokemuksia ja työssäjaksamista. Työryhmä esittää, että näiden rakenteiden luominen ja vakiinnuttaminen annettaisiin työnantajan tehtäväksi osana maakunnallisia TKIO-rakenteita (esim. osana OT-keskustoimintaa), mutta rakenne tarvitsee kansallisen ohjauksen, urapolkuviihetehtävien ja tuen. Jatko-työssä urapolkumallia tulisi kokeilla kehittää ja se edellyttää rahoitusta esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön jatkuvan oppimisen ohjelmasta. Urapolkumalli tarvitsee tuekseen myös digitaalisen työskentelyalustan.

Urapolkumallin tavoitteena on vähentää osaltaan sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta lastensuojelun asiakastyössä, mikä on kriittinen kysymys asiakasturvallisuuden, asiakaskokemuksen ja lapsen oikeuksien näkökulmasta.

Avainsanat: lastensuojelu, osaaminen, perehdytys, urapolku

## Sammandrag

Laura Yliruka, Sirkka Alho, Päivi Petrelius, Anne-Mari Jaakola, Harry Lunabba, Silja Remes, Saara Keränen, Sanna Teiro, Anne-Marie Terämä. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä [Expertisutveckling i socialt arbete inom barnskyddet]. Karriärmodell till stöd för expertis utveckling. Institutet för hälsa och välfärd (THL). Diskussionunderlag 36/2020. 71 sidor. Helsinki 2020. ISBN 978-952-343-71-1 (nätpublication)

Som ett led i programmet för utveckling av barn- och familjetjänster (LAPE) observerades att kompetensen inom barnskyddet saknar en analysering på nationell nivå. Det finns ett behov av att definiera kompetensen och de strukturer som stöder den. Arbetsgruppen (Lasto) tog tag i definitionsutmaningen, eftersom man anser att formuleringen av kompetens och de strukturer som stöder kompetensen har betydelse för barnskyddets effektivitet och även för de anställdas välbefinnande. Barnskyddslagen ger ramarna för arbetet, men den definierar inte yrkeskompetens och praxis.

En utmaning inom barnskyddet är personalomsättningen och att det i klientarbetet inte har funnits möjlighet att skapa en karriärväg. Avancemang i karriären har i praktiken inneburit en övergång till lednings- eller utvecklingsuppgifter. De som utför krävande barnskyddsarbete har inga strukturer för erkännande av specialkompetens med undantag av uppgifter för socialsocialarbetare på vissa orter.

Lasto-arbetsgruppens mål har varit att utarbeta ett förslag till beskrivning av den kompetens som den socialarbetare inom öppenvården som ansvarar för barnets angelägenheter behöver samt fundera över vilka kompetensstödande nya strukturer som behövs för att komplettera examensutbildningen inom socialarbete. Målet är att de socialarbetare som börjar arbeta inom barnskyddet redan i början av sin barnskyddskarriär ska få en stark kontroll över sitt uppgiftsområde. Bland annat juniormodellen för socialarbete inom barnskyddet och en enhetlig struktur för introduktionen har diskuterats.

Universiteten har definierat den kompetens som universitetsutbildningen och den praktiska undervisningen inom socialarbete eftersträvar. Samtidigt har Valvira bett universiteten utarbeta kriterier för socialarbetarens kompetens med tanke på klientsäkerheten. Om dessa kriterier bedöms parallellt kan man konstatera att det krävs vidareutbildning och erfarenhet för att uppnå denna kompetens inom barnskyddet. Detta väcker frågan om vilken instans som ska säkerställa att denna kompetens insamlas. I denna publikation strävar man först och främst efter att beskriva i vilka processer och strukturer kompetensen kan utökas. För det andra har arbetsgruppen skissat upp vilka sakinnehåll som ska tillägnas inom barnskyddet efter den grundläggande utbildningen för att de kriterier som också Valvira identifierat ska kunna uppfyllas inom barnskyddet och framför allt för att barnskyddet ska kunna genomföra sin grundläggande uppgift på ett högklassigt sätt.

Arbetsgruppen har kartlagt både internationella och nationella erfarenheter av de processer och strukturer som används som stöd för barnskyddets kompetens. Som stöd för sitt arbete utarbetade arbetsgruppen också en nationell enkät för socialarbetarna inom barnskyddet. Enkätmaterial samlades in i augusti och september 2019. Det totala antalet socialarbetare som svarade på enkäten var 232. Syftet med enkäten var att undersöka kompetensbehoven och -bristerna hos socialarbetare inom barnskyddet samt hur kompetensen hos barnskyddsarbetarna kan stödjas i olika skeden av karriären. Enkäten riktades till studeranden inom socialarbete, personer som befunnit sig i början av sin barnskyddskarriär och erfarna socialarbetare inom barnskyddet. Inom barnskyddets socialarbete ökar det stora antalet klienter enligt våra resultat tydligt socialarbetarnas upplevelse av belastning. Belastningen påverkas inte av arbetskarriärens längd, utan både s.k. noviser och seniorer belastas av det stora klientantalet. En lång arbetserfarenhet verkar inte skydda mot utmattning i arbetet. Enligt enkäten kan socialarbetare som har över sex års arbetserfarenhet utnyttja sin kompetens bäst. Tillämpningen av kunskap och kompetenskapital i praktiken förutsätter en relativt lång arbetskarriär inom barnskyddet. Arbetsförhållandena tillsammans med en tillräcklig introduktion i början av karriären, möjligheter till team- och pararbete och satsningar på arbetshälsa skulle öka orken i arbetet. Som en enskild förändring i arbetskulturen önskade man att den systemiska verksamhetsmodellen för barnskyddet utvidgas till att gälla den egna arbetsmiljön. En tredjedel av socialarbetarna hade enligt enkäten fått

utbildning i den systemiska verksamhetsmodellen för barnskyddet. Ett för stort klientantal och strukturella brister förhindrar dock en introduktion av verksamhetsmodellen på ett optimalt sätt.

Arbetsgruppens medlemmar representerar fyra universitet och universitetscentraler (Helsingfors universitet, Karleby universitetscenter Chydenius/Jyväskylä universitet, Åbo universitet) samt tre kommuner eller samkommuner: Jyväskylä, Helsingfors och Kymsote samt Heikki Waris-institutet på Huvudstadsregionens kompetenscentrum inom det sociala området Socca.

Som stöd för barnskyddets kompetens föreslår arbetsgruppen en karriärvägmodell för barnskyddet som kombinerar ett starkt stöd i det inledande skedet (det s.k. juniorskedet) och ett minskat antal klienter samt en karriärväg som grundar sig på kontinuerligt lärande och yrkes- och/eller vetenskaplig kvalificering som identifierar och stöder yrkesmässig kvalificering och specialkompetens. Genomförandet av karriärvägen förutsätter att organisationerna har reflektiva strukturer, dvs. strukturer som möjliggör de anställdas lärande och som stärker den psykologiska tryggheten, upplevelsen av meningsfullhet och orken i arbetet. Arbetsgruppen föreslår att arbetsgivaren ges i uppgift att skapa och etablera dessa strukturer som en del av landskapets FUI- och utbildningsstrukturer (t.ex. som ett led i kompetens- och stödcentralverksamheten) men som stöd behövs nationell styrning och en referensram för karriärvägen. I det fortsatta arbetet borde karriärvägmodellen experimentellt utvecklas, vilket förutsätter finansiering till exempel från Undervisnings- och kulturministeriets program för kontinuerligt lärande. Karriärvägsmodellen behöver också en digital arbetsplattform som stöd.

Målet med karriärvägsmodellen är att för sin del minska omsättningen av socialarbetare i barnskyddets klientarbete, vilket är en kritisk fråga med tanke på klientupplevelsen och barnets rättigheter.

**Nyckelord:** barnskydd, kompetens, specialkompetens, introduktion, karriärväg, reflektiva strukturer

## Abstract

Laura Yliruka, Sirkka Alho, Päivi Petrelius, Anne-Mari Jaakola, Harry Lunabba, Silja Remes, Saara Keränen, Sanna Teiro, Anne-Marie Terämä Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä [Expertise in Child Protection. Framework of Capacity Building Trajectory]. National Institute for Health and Welfare (THL). Discussion Paper 36/2020. 71 pages. Helsinki, Finland 2020. ISBN 978-952-343-71-1 (online publication)

As part of the Programme to address child and family services (LAPE) the observation was made that there is no outline for child welfare at the national level. A need exists to specify skills and knowledge and the structures that support them. A working group (Lasto) took up this challenge because giving words to skills and knowledge and the structures that support them is seen to be of significance both for the effectiveness of child welfare and for the well-being of the employees. The Child Welfare Act sets a frame of reference for the work, but it does not define professional skill and practices.

High turnover in personnel, and the fact that it has not been possible to create a career path in work with customers are challenges in child welfare work. At the practical level career advancement has meant rising to positions of administrative, or development work. Those engaged in demanding child welfare work do not have structures in which special expertise would be recognised, with the exception of the tasks of the special social workers of some communities.

The goal of the Lasto working group has been to put together a proposal for a description of the skills and knowledge needed by a social worker and to consider what kinds of structures that support new skills and knowledge need to be added to training for a degree in social work. The aim is for social workers taking positions in child welfare to attain a good command of their sector from the very beginning of their careers in child welfare. Matters to consider have included the junior model of child welfare social work and a unified structure of familiarisation.

Universities have defined some of the skills and knowledge that a university education and the practical teaching of social work as a part of it aims at. At the same time, Valvira has asked universities to draft criteria for the skills that a social worker should have to achieve the goal of customer safety. Evaluating these criteria in parallel shows, that achieving these skills and knowledge in child welfare requires further education and experience. The question arises whose responsibility is it to ensure the accumulation of these skills. In this publication we first seek to describe what kinds of processes and structures enable the accrual of such competence. Second, the working group has visualised what subject matter should be mastered after basic education so that the criteria recognised by Valvira could be met in the context of child welfare and above all, to enable child welfare to carry out its fundamental task with distinction.

The working group has examined both international and Finnish experiences on the processes and structures that are used to provide support for competence in child welfare. To support its work the working group also drafted a national questionnaire targeting social workers specialised in child welfare. The material for the questionnaire was compiled in August and September 2019. The total number of social workers responding to the survey was 232. The purpose of the survey was to study the needs and shortcomings in skills and knowledge among child welfare social workers and how their skills and knowledge could be supported in different phases of their careers. The survey targeted students of social work, those in the early phases of their child welfare careers, and experienced child welfare social workers. Results that we have received show that a large volume of customers in child welfare social work significantly increases feelings of stress experienced by social workers. Stress is not affected by the length of a person's working career; having large numbers of customers has been found to be stressful for so-called novices as well as seniors. Extensive experience at work does not seem to protect against work-related exhaustion. According to the survey, social workers with more than six years of work experience are the best at utilising their skills and knowledge. Practical application of capital deriving from skills and knowledge requires a relatively lengthy career in child welfare work. Working conditions together with sufficient orientation in the early stage of the career, the possibility for teamwork and work in pairs, and input into occupational well-being made it easier to cope with the work. One individual change in the working culture that many were hoping for was



an expansion of the systemic child welfare operating model to cover the respondent's own working community. The survey showed that one in three social workers had received training in the operating model for systemic child welfare. Excessively large numbers of customers and structural shortcomings nevertheless impede the optimal adoption of the operating model.

Members of the working group represent four universities and university consortia (University of Helsinki, University of Tampere, Kokkola University Consortium, University of Jyväskylä, University of Turku), three municipalities or federations of municipalities: Jyväskylä, Helsinki, and Kymenlaakso and the Heikki Waris Institute of Socca, the Centre of Excellence on Social Welfare in the Helsinki Metropolitan Area.

To support skills and knowledge in child welfare, the working group is proposing the idea of a career path model, combining strong support in the early stages (the so-called junior stage) with fewer customers, and a career path based on continuous learning and professional and/or scientific qualification that recognises and supports professional qualification and special skills and knowledge. The implementation of the career path requires reflective structures from the organisations, enabling learning for the employees, and which reinforce psychological security, experiences of meaningfulness, and coping with work. The working group proposes that creating and establishing these structures should be the duty of the employer as part of regional Research and development, innovation, and teaching structures (for example, as part of the Centres of Expertise and Support), while nevertheless requiring the support of national guidance, a career path frame of reference, and support. In the future, the career path model should be developed through experimentation, and it requires funding, for example, from the continuous learning programme of the Ministry of Education and Culture. The career path model also requires the support of a digital work platform.

In fact, the aim of the career path model is to reduce, for its part, turnover among social workers in child welfare work with customers, which is a critical question from the point of view the customer experience and the rights of children.

**Keywords:** child welfare, skills and knowledge, special skills and knowledge, familiarisation, career path, reflective structures.

## Sisällys

Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä .....	1
Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista.....	1
Esipuhe.....	2
Tiivistelmä.....	3
Sammandrag.....	5
Abstract .....	7
Sisällys .....	9
1. Lastensuojelun osaaminen ja kehittämistarpeet .....	10
2. Perus- ja täydennyskoulutuksen suhde .....	12
2.1 Sosiaalityön peruskoulutuksen tiedon paradigmat .....	12
2.2 Sosiaalityön koulutuksen tuottaman osaamisen sisällöt .....	13
3. Systeminen toimintamalli ja työote osaamisen tukena.....	17
4. Työssä kehittyvä osaaminen .....	20
5. Osaamista ja työhyvinvointia tukevat rakenteet ja asiantuntijuuskäsitys .....	22
5.1 Suomalaisia osaamista tukevia rakenteita ja käytäntöjä.....	24
5.2 Systemisen tiimin viikkokokous reflektiivisenä rakenteena.....	24
5.3 OT-keskukset, vaativimmat tilanteet ja asiantuntijuuden tasalaatuisuudesta huolehtiminen .....	25
6. Kysely lastensuojelun sosiaalityöntekijöille .....	27
6.1 Aineiston esittely.....	27
6.2 Näyttöön perustuvat käytännöt.....	39
6.3 Kyselyn tulosten yhteenveto .....	39
7. Kohti lastensuojelun sosiaalityön urapolkua.....	42
7.1 Peilausta kansainvälisiin malleihin .....	42
7.2 Osaamisen kuvaus .....	44
7.3 Ehdotus suomalaiseksi malliksi.....	47
9. Työryhmän johtopäätökset ja suositukset .....	52
10. Työryhmän jäsenet.....	53
Liite 1 .....	54
Liite 2 .....	55
Liite 3 .....	56
Liite 4 .....	57
Liite 5 .....	58
Lähteet.....	68

# 1 Lastensuojelun osaaminen ja kehittämistarpeet

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ on sosiaalihuollon tehtävänalaa kuuluva ammatti, jonka tarkoituksena on edistää ja turvata lapsen oikeutta hyvinvointiin, kasvuun ja kehitykseen. Sosiaalityöntekijän työ edellyttää korkeatasoista lastensuojelutyön asiantuntijuutta, hyvää tiedollista valmiutta ja taidollista osaamista kohdata ja tunnistaa lastensuojelun tuen tarpeessa oleva lapsi. Lastensuojelulaki antaa työlle oikeutuksen ja puitteet, mutta lastensuojelun perusta on ammattitaitoisessa sosiaalityössä. Työssä on korostuneesti läsnä sosiaalityöntekijän viranomaisrooli ja siihen kuuluva harkintavalta päätöksenteossa ja julkisen vallan käytössä. Työ vaatii sosiaalityöntekijältä ammattieettistä harkintakykyä, tietoa perheen sisäisiin asioihin puuttumisen oikeutuksesta ja arvoperusteista pohdintaa lapsen edun toteutumisesta.

Lastensuojelua tekevien sosiaalityöntekijöiden ammattitaito on lastensuojelun tärkein resurssi ja voimavara, joka takaa sosiaalihuollon asiakasturvallisuutta ja lastensuojelun korkeaa laatua. Lastensuojelun osaamista ja tiedollista tietotaitoa varmistetaan sosiaalityön perus- jatko- ja täydennyskoulutuksessa. Sosiaalityön peruskoulutus antaa laaja-alaisen osaamisen sosiaalihuollon tehtäviin. Sosiaalihuollon ammatti- ja tehtävärakenteissa sosiaalityöntekijän erityisenä lainsäädäntöön perustuvana velvollisuutena on vastata sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta, yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaavasta sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyöstä sekä niiden vaikutusten seurannasta ja arvioinnista. Sosiaalityöntekijä vastaa sosiaalihuollon palveluiden antamisesta ja päätöksenteosta. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 9§.)

Lastensuojelu on osaamisvaatimuksiltaan erityinen sosiaalityön kentällä, sillä siinä puututaan vahvasti yksilöiden oikeuksiin. Työ on haastavaa monella tavalla, jolloin myös työhön tulevan työntekijän tuen tarve korostuu. Lastensuojelun asiantuntijuuden käyttäminen edellyttää työmäärään ja työn vaativuuteen suhteutettuja resursseja sekä työntekijöiden tarpeisiin vastaavaa ohjausta työnantajalta. On oleellista, että lastensuojelussa on käytössä työnantajan tarjoamia hyviä käytäntöjä, jotka tukevat työntekijää perehtymisessä ja oman asiantuntijuuden kehittämisessä. Lastensuojelussa työyhteisön sisäiset oppimisen rakenteet ovat kriittisen tärkeitä. Lastensuojelun työyhteisöissä on osin suurta vaihtuvuutta ja myös organisatoriset muutokset saavat aikaan epätasapainoa, jolloin oppimisen rakenteet ovat tärkeitä niin vasta-aloitteleville kuin pidempäinkin työtä tehneille. Lastensuojelun työssä tarvitaan jatkuvaa reflektiivistä keskustelua perustehtävästä ja sen toteuttamisen keinoista (Yliruka & Karvinen-Niinikoski, 2013).

Suomessa sosiaalityöntekijöillä on korkea koulutus verrattuna moniin muihin maihin. Valmistuneet sosiaalityöntekijät kokevat saaneensa valmiuksia ennen kaikkea kykyyn oppia ja omaksua uutta sekä analyytiseen ajatteluun ja tiedonhakuun. Yliopistokoulutus ei kuitenkaan aina anna riittävästi valmiuksia käytännön osaamisen (Kangas ym. 2014). Ammatilliset valmiudet rakentuvat peruskoulutuksessa tiedollisesti, käytännön opetuksen kautta ja tämän jälkeen työkokemuksen, ammatillisen jatkokoulutuksen ja erilaisten työyhteisöjen oppimismallien ja käytäntöjen myötä. Suomalainen maisteritason koulutus antaa hyvät valmiudet sosiaalityöntekijöille kehittyä työssään. Käytännössä tapahtuva osaamisen kehittyminen on luonteva jatkumo opiskelun kautta saaduille valmiuksille. Jatkuva oman osaamisen kehittäminen on merkittävä tekijä työssä jaksamisen kannalta. Osaamisen kehittäminen ei ole kuitenkaan vain yksilön taitojen kehittämistä, vaan tutkimuksen mukaan kehittämisen tulee olla kollektiivista tukeakseen myös yksilöä.

Yliopistokoulutuksen luonteeseen kuuluu, että opetettava sisältö uudistuu tutkitun tiedon ja yhteiskunnan muutoksen myötä. Yhteiskunnallisesti sosiaalityön asiantuntijuuteen ja tehtäviin on kohdistunut uudenlaisia vaatimuksia esimerkiksi sosiaalihuollon ammattihenkilölain astuttua voimaan vuonna 2016. Sosiaalityöntekijän työ on nykyisin lainsäädännöllä säännelty ja valvottu ammatti Suomessa. Ammattihenkilölailla turvataan sosiaalihuollon asiakasturvallisuutta ja asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun. Ammattihenkilölaki on asettanut uudenlaisia vaatimuksia sosiaalityön koulutuksen kautta saavutettavalle osaamiselle ja asiantuntijuudelle.

On kuitenkin jossain määrin vaikeaa yrittää määritellä sitä, mitä peruskoulutuksen aikana tulee omaksua ja mikä jää työssä oppimisen vaiheeseen. Osaamiseen yhdistyvät koulutuksen ja työelämän näkökulmat. Yksilöllinen osaaminen on yhteydessä koulutuksessa hankittuun osaamiseen ja työelämän asettamiin vaatimuksiin. Yksi huomioitava seikka syntyy myös siitä, että opiskelijat eivät toimi lineaarisesti. Monet opiskelijat työskentelevät sosiaalityöntekijän tehtävissä tilapäisesti jo ennen valmistumistaan sijaispätevinä työntekijöinä. Osaamisen kehittymisen portaat tulee kuitenkin paikantaa ja varmistaa. Kysymys on yhtäältä niin sanottujen osaamisen minimivalmiuksien paikantamisesta, toisaalta yksilöllisten oppimisprosessien varmistamisesta ja edelleen työyhteisöjen osaamisen vahvistumisesta.

Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki ja Valviran valvonta vahvistavat asiakasturvallisuuden toteutumista sosiaalihuollossa. Laki velvoittaa työnantajia järjestämään täydennyskoulutusta, mutta sen sisältöä ja valvontaa ei ole määritelty.

Lähtökohtana raportissamme on se, että pyrkimyksellä sanoittaa lastensuojelun osaamisen ytimiä ja tuen rakenteita voidaan vahvistaa myös työssäjaksamista - ja tätä kautta voidaan osaltaan vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuden vähentämiseen. Tämän raportin tavoitteena on avata keskustelua siitä, miten lastensuojeluun tulevat sosiaalityöntekijät saavuttavat jo lastensuojelu-uransa alussa tehtävään alueensa vahvan hallinnan. Raporttia varten toteutettiin valtakunnallinen kysely lastensuojelun avohuollossa toimiville sosiaalityöntekijöille.

Raportissa esitellään hyviä käytäntöjä kokoava ja edelleen kehittävä sosiaalityön urapolkumalli lastensuojeluun, jossa on yhtenä osa-alueena yhtenäisellä rakenteella toteutettava sisällöllisen perehdytyksen rakenne sekä ajatus reflektiivisistä oppimisen rakenteista.

Raportissa esitellään myös ajatus lastensuojelun sosiaalityöntekijän mahdollisuudesta pätevoityä ammatillisesti ns. horisontaalisesti, eli niin, että hallinnollisen etenemisen rinnalle syntyy myös ammatillisen ja akateemisen asiantuntijuuden pätevoitymisen linjat. Kutsumme tätä seniorimalliksi. Tämä on keskeistä, sillä nyt työyhteisöissä ei ole välttämättä rakenteita tunnistaa senioritason osaamista. Osaamisen sanoittaminen on jatkuva prosessi, sillä maailma, jossa elämämme on jatkuvassa muutoksessa.

Työryhmä (Lasto) aloitti työskentelynsä syyskuussa 2018 ja kokoontui noin kymmenen kertaa isolla kokouspanolla ja lisäksi kokoontuivat pienryhmät. Lisäksi järjestettiin lastensuojelun kehittäjäverkoston tapaaminen Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksella syksyllä 2019, jossa esiteltiin alustavat kyselyn tulokset ja työryhmissä ideoitiin urapolkua. Työryhmän jäsenet (katso luku 10) edustavat kolmea yliopistoa (Helsingin yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius/Jyväskylän yliopisto, Turun yliopisto) kolmea kuntaa tai kuntayhtymää: Jyväskylä, Helsinki ja Kymsote sekä Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Soccan Heikki Waris -instituuttia.

## 2 Perus- ja täydennyskoulutuksen suhde

### 2.1 Sosiaalityön peruskoulutuksen tiedon paradigmat

Sosiaalityön oppikirjoissa kuvataan usein sitä, miten sosiaalityön teoreettinen perusta on luonteeltaan eklektinen (esim. Payne 2014; Fook 2016; Meeuwisse ym. 2006; Mäntysaari ym. 2009). Eklektisyydellä viitataan siihen, että sosiaalityön teoriapohja koostuu useista eri teorioista ja koulukunnista. Eklektisyyttä voidaan hahmottaa sekä tarkastelemalla sosiaalityön erilaisia käytäntöteorioita (Payne 2014) tai paikantamaan sosiaalityön ja hyvinvointityön eri diskursseja (Healy 2005). Ensivaikutelma sosiaalityön tietoperustasta voikin vaikuttaa sekavalta ja epäjohdonmukaiselta. Miten yksi tieteenala voi koostua niin monista erilaisista teorioista tai ihmis- ja yhteiskuntakäsityksistä?

Sosiaalityön eklektistä luonnetta on selitetty osin sillä, että sosiaalityötä tehdään hyvin monissa erilaisissa konteksteissa kuten kouluissa, sairaaloissa, uskonnollisissa yhteisöissä, kunnissa, yrityksissä ja kansalaisjärjestöissä (Healy 2005). Toinen näkökulma sosiaalityön eklektisyyteen korostaa sosiaalityön monialaisuutta sillä, että sosiaalityöntekijät työskentelevät monien eri ongelma-alueiden kanssa ja on luonnollista ja toivottavaa, että erilaisia ilmiöitä tarkastellaan eri näkökulmista. On esimerkiksi todettu, että lastensuojelu hyötyy hyvin monen eri tieteenalan tutkimuksesta, lastensuojeluproblematiikan monimuotoisuuden takia (Pekkarinen 2011).

Vaikka sosiaalityö on teoriapohjaltaan eklektinen, tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö eri tiedon paradigmat olisi hallittavissa. Monissa sosiaalityön koulutuksissa niin Suomessa kuin muualla käytetään esimerkiksi Malcome Paynen klassikkoteosta *Modern Social Work Theory* (2014). Teoksessa esitellään useita sosiaalityön käytäntöteorioita ja esitellään myös tapa jäsentää eri teorioiden suhdetta toisiinsa. Aikaisemmissa painoksissa Payne sovelsi teoriajäsentelyssään David Howen (1987) nelikenttää. Nelikenttä erotelti teorit perustuen käytäntöteorioiden ihmis- ja yhteiskuntakäsityksiin. Myöhemmissä painoksissa Payne (2014) hyödyntää käytäntöteorioiden jäsentelyssä hänen itse kehittämänsä mallia, jossa keskitytään ihmis- ja yhteiskuntakäsityksien sijaan, käytäntöteorioiden tavoitteisiin. Payne erottelee teorit, jotka tavoittelevat rakenteellista muutosta, palvelukäyttäjien voimauttamista ja valtauttamista (empowerment) tai ongelmaratkaisua. Käytännössä nämä erilaiset mallit havainnollistavat sitä, miten sosiaalityö teorit poikkeavat toisistaan esimerkiksi liittyen yksilö- tai yhteisökeskeisyyteen tai tiedon objektiiviseen tai subjektiiviseen luonteeseen.

Sosiaalityön tiedon paradigmoja voi myös jäsentää paikantamalla sosiaali- ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen eri paradigmoja. Suomessa onkin kirjoitettu hyvin käyttökelpoinen perusteos *Sosiaalityö ja teoria* (Mäntysaari ym. 2009), jossa keskiössä on sosiaalityön tutkijoiden teoreettiset jäsentelyt. Huomioitavaa siis on, että sosiaalityön eklektinen luonne näyttäytyy niin käytännön opetuksessa ja toiminnassa kuin sosiaalityön tutkimuksessa. Yksi yleinen tapa hahmottaa sosiaalityöteoreettisia paradigmoja on jäsentää missä määrin tutkimuksessa painottuu positivistinen (Raunio 2009) tai postmoderni (Karvinen-Niinikoski 2009) tiedonkäsitys. Sosiaalityön tutkijoiden enemmistö identifioituu todennäköisesti useammin postmodernismiin kuin positivismiin. Mutta, kun tarkastellaan viimeisen kymmenen vuoden aikana tehtyjä sosiaalityön väitöskirjoja, voidaan havaita, että sosiaalityöhön on tullut mukaan myös eräänlainen kolmannen tien paradigma (vertaa Giddens 2000). Tämä sosiaalityön ja sosiaalityöteorioiden kolmas suuntaus ei irrottaudu sosiaalisen universumin objektiivisista, subjektiivisista, kollektiivisista tai individualistisista kytköksistä (Harrikari 2008). Pyrkimyksenä on pikemminkin paikantaa ja havainnollistaa sosiaalisen todellisuuden moninaista luonnetta (Bhaskar 2008, Layder 2007; Archer 1995). Tätä kolmatta tietä sosiaalityön tutkimuksessa edustaa ennen kaikkea kriittiseen realismiin pohjautuvat väitöskirjat (Pekkarinen 2010; Tapola-Haapala 2011; Lunabba 2013; Mänttari-van der Kuip 2015; Kara 2016; Alho 2017; Svenlin 2020). Toisena esimerkkinä kolmannesta tiestä voinee pitää myös pragmatismia ja toimijaverkkoteoriaa soveltava sosiaalityön tutkimusta (Muurinen 2019; Yliruka 2015; Saurama 2016).

Sosiaalityön teoreettisen perustan jäsentäminen edellyttää vielä yhden tietoparadigman huomioimista. Vuorovaikutus- ja suhdeperustaisuus lienee näkökulma, joka mielletään keskeiseksi ulottuvuudeksi niin sosiaalityön käytännöissä kuin tutkimuksessakin. Suhdeperustaisuus voidaan liittää osaksi postmodernia

tietoperintöä (Ruch 2010), mutta sosiaalisten suhteiden merkitys on myös huomioitu objektiiviseen evidenssiin pohjautuvassa argumentaatiossa (Hoffman ym. 2015). Suhteet mielletään myös kriittisessä realismissa yhdeksi sosiaalisen todellisuuden ontologiseksi premissiksi (Bhaskar 1986). Näistä syistä vuorovaikutus- ja suhdeperustaisuutta voidaan pitää aina läsnä olevana ja tietoparadigmoja yhdistävänä tekijänä. Suhteet ovat kokemuksellisia, mutta suhde on myös hyvin käytännöllinen tapa hahmottaa esimerkiksi syrjäytymisen ontologiaa (Lunabba 2016a). Syrjäytyminen kun tarkoittaa käytännössä yksinäisyyttä tai formaalien tai informaalien suhteiden puuttumista. Sosiaalityön käytännönopetuksen kannalta on myös keskeistä kehittää niin opiskelijoiden kuin jo valmistuneiden ammattilaisten vuorovaikutustaitoja erilaisten harjoitteiden avulla (Lunabba 2016b).

## 2.2 Sosiaalityön koulutuksen tuottaman osaamisen sisällöt

Sosiaalityöntekijöiden koulutus pohjautuu tiede- ja tutkimusperustaisen ja työelämäsuhteissa tapahtuvan oppimisen yhdistämiseen. Yliopistokoulutus antaa tieteellis-teoreettisen yleispätevyyden, tutkimukselliset valmiudet ja perusvalmiudet sosiaalityöntekijän ammattiin sosiaalihuollon eri tehtäväaloille. Lastensuojelun sosiaalityön tarkoitusta, sisältöjä ja ammatillisia valmiuksia opetetaan kaikissa sosiaalityön koulutusyliopistoissa. Sosnet-yliopistoverkoston yhteistyönä on tehnyt lastensuojelua käsittelevän opintojakso kaikkien koulutusyliopiston opetuskäyttöön. Lisäksi koulutukseen kuuluu sosiaalioikeuden, lastensuojelun ja lapsi- ja perhelainsäädännön opetus. Sosiaalityön koulutuksen tutkintorakenteissa on kiinteästi ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen liittyviä opintojaksoja, kuten sosiaalityön kohdeilmioiden, palvelujärjestelmän, sosiaalityön käytännön teorioiden, työmenetelmien, ammatillisen vuorovaikutuksen, sosiaalityön johtamisen, dokumentaation ja lainsäädännön opintojaksoja. Sosiaalityön syventävien opintojen käytännön opetuksen osaamistavoitteissa korostetaan sosiaalityön tiedeperustaisen ammatillisen asiantuntijuuden vahvistamista. Opinnot suoritettuaan opiskelija osaa toimia vastuullisena sosiaalityöntekijänä yhdistäen teoriaa, tutkimusta ja käytäntöä ammatillisessa osaamisessaan.

Yliopistojen ja Sosnetin yhteistyönä on tehty sosiaalityön koulutuksen tuottaman osaamisen kuvaus (Lähteinen ym. 2017: Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen). Koulutuksen tuottama osaaminen jäsentyy kymmeneen osa-alueeseen, joita ovat yhteiskuntatieteellinen, tutkimus-, eettinen, vuorovaikutus-, työmenetelmä-, oikeudellinen, palvelujärjestelmä-, kehittämis-, johtamis- ja rakenteellisen sosiaalityön osaaminen. Lisäksi on tehty sosiaalityön käytännönopetuksen osaamistavoitteiden ja oppimisen arviointikriteereiden jäsenitys (Sosnet 2019: Sosiaalityön käytännönopetuksen osaamistavoitteet ja oppimisen arviointikriteerit). Sosnet valmistelee sosiaalityössä toimivien sosiaalityöntekijöiden käytännönopettaja koulutusta. Koulutuksella kehitetään sosiaalityöntekijöiden ohjausvalmiuksia ja varmistetaan opiskelijoiden saaman ohjauksen yhdenvertaisuutta ja laatua. Sosiaalityön koulutukseen sisältyy vähintään 30 opintopistettä käytäntösuhteissa tapahtuvaa oppimista. Käytännönopetus on sosiaalityön opetuksessa lakisääteistä. Se perustuu valtioneuvoston asetukseen yliopistojen tutkinnoista (794/2004, 15§), jossa yhteiskuntatieteelliseen alaan kuuluva sosiaalityön koulutukseen on määritelty pakollinen käytännön harjoittelu.

Sosiaalityön koulutuksen osaamiskuvausten tavoitteina on ollut yhdenmukaistaa sosiaalityön yliopistolaisen koulutuksen sisältöjä tarkentamalla osaamistavoitteita ja luomalla yhdenmukaisempia käytäntöjä työelämäsuhteissa tapahtuvaan oppimiseen, erityisesti käytännön harjoitteluiden sisällöllisiin osaamisvaatimuksiin ja opiskelijan suorituksen arviointiin. Sosiaalityön koulutus on kehittynyt yliopistoissa yhdenmukaiseen suuntaan viimeisen vuosikymmenen aikana. Käytännönopetuksen yhtenäistämisen tavoite on ollut tärkeää sosiaalityön koulutuksen laadulle. Potilas- ja asiakasturvallisuutta sääntelevä SORA-lainsäädäntö on asettanut tarkempia määrittelyä koulutuksen osaamisvaatimuksille ja koulutuksen kautta saavutettavan osaamisen valtakunnalliselle yhtenäistämiseksi. Akateemisen koulutuksen ja työelämän suhdetta on vahvistettu monin eri tavoin. Sosiaalityö soveltavana tieteenalana edellyttää vahvaa tutkimusperustaisuutta käytäntöyhteyksissään. Tietoperustaa rakennetaan yhdessä käytännön työelämän kanssa.

Sosiaalityön koulutuksen tuottaman osaamisen yhdenmukaistaminen ja koulutuksen tuottaman osaamisen jäsentäminen on liittynyt myös sosiaalihuollon ammattihenkilölain voimaan astumiseen ja asiakasturvallisuuden varmistamiseen sosiaalihuollon työssä. Ammattihenkilölaki edistää sosiaalihuollon asiakastur-

vallisuutta ja asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun. Valviran tehtävään kuuluu Sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) valvonta.

Sosiaalityön koulutusyliopistot ja Valviran sosiaalihuollon valvonta ovat tuottaneet julkaisun, jossa jäsennetään sosiaalityöntekijän ammatillisen osaamisen kriteereitä asiakasturvallisuuden näkökulmasta (Sosnet 2019: Sosiaalityöntekijän ammattitaidon arviointi asiakasturvallisuuden näkökulmasta). Osaamisen kriteereissä on kuvattu tietoja ja taitoja, joita sosiaalityöntekijällä tulee olla yliopistokoulutuksensa pohjalta ja joiden arviointi tulee ajankohtaiseksi, jos on perusteltu syy epäillä sosiaalityöntekijän ammattitaidossa olevan puutteita, jotka tuottavat riskin asiakasturvallisuudelle. Arviointi tässä yhteydessä tarkoittaa huomion kiinnittämistä arvioitavan henkilön ammatillisiin tietoihin ja taitoihin sekä hänen koulutukseensa ja kokemukseensa suhteessa niihin työtehtäviin, joita hänen ammatissaan toimivalta voidaan kohtuudella vaatia. Sosiaalityöntekijän ammatillisen osaamisen kriteerit jäsentyvät neljään osa-alueeseen: a) sosiaalityöntekijän asiantuntijuus ja sen käyttäminen, b) eettinen ja juridinen osaaminen, c) palveluprosessin ja sen johtamisen osaaminen ja d) monialainen verkosto- ja yhteistyöosaaminen. Näiden osa-alueiden sisällä on kriteerit, joiden pohjalta sosiaalityöntekijän ammattitaitoa arvioidaan.

Sosiaalityöntekijän ydinosaamisalueisiin kuuluvat teoreettinen tieto ihmisten arkielämää säätelevistä yhteiskunnallisista tekijöistä, tietoa palvelujärjestelmästä ja sosiaalityön kohdeilmioista, tutkimukselliset valmiudet, työn kehittämiseen liittyvät taidot, vuorovaikutukselliset taidot, sosiaalityön metodien ja muutostyön hallinta sekä tietoinen eettinen harkintakyky. Edellä mainittujen lisäksi eri toiminta-alueilla on spesifejä osaamistarpeita. Tällöin työtehtäviin sisältyy erilaisia ja eritasoisia vastuita sekä osaamista itsenäiseen päätöksentekoon. (Sosnet.fi/2018, 3–5.) Useimmat edellä mainituista taidoista ja kyvyistä liittyvät erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtehtäviin, jolloin korostuvat myös viimeksi mainitut osaamisalueet.

Ammattihenkilölaki (817/2015) sisältää myös ehdot siitä, millä edellytyksillä sosiaalityöntekijän ammatissa voi toimia tilapäisesti, kuitenkin enintään yhden vuoden ajan. Tilapäistä työsuhdetta ei saa lain mukaan ketjuttaa. Tilapäisen sosiaalityöntekijän sijaiskelpoisuuden voi hankkia sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti sosiaalityön perus- ja aineopinnot sekä käytännön harjoittelun. Tällöin opiskelijan on työskenneltävä ammattiin valmistuneen ja laillistetun sosiaalityöntekijän johdon ja valvonnan alaisena.

Sosiaalityön sijaispätevyys ilman opiskelupaikkaa maisterivaiheen opintoihin on vaikeampaa kuin aikaisemmin. Lähes jokaisessa koulutusvastuuyliopistossa on jo tällä hetkellä useimpiin maisteriohjelmien hakukohteisiin riittänyt 35 op:n laajuiset aineopinnot. Näin ollen myös aineopintojen käytännön harjoittelu ajoittuu maisteriohjelmiin jo hyväksytyksi tullee opiskelijoille. Tämä suuntaus omalla tavallaan vahvistaa myös ammattihenkilölain henkeä siitä, että sosiaalityöntekijällä tulee olla sosiaalityön tieteenalan ylempi korkeakoulututkinto.

Lastensuojelussa ammattihenkilölaki edellyttää sosiaalityöntekijän tutkintoa erityistä tukea tarvitsevien lasten ja muiden erityistä palvelutarpeen arvioinnissa. Lisäksi tutkinto tulee olla ammattihenkilöllä, joka työskentelee erityistä tukea tarvitsevan omatyöntekijänä.

Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Soccan ja THL:n yhteistyössä tekemä selvitys Osaamis- ja tukikeskusten perustamista varten tarkastelee valtakunnallisesti lasten ja perheiden kanssa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä sellaisista tilanteista, jotka ovat heidän näkemyksensä mukaan monimutkaisia tai kompleksisia ja vaativaa sosiaalityön osaamista edellyttäviä. Kyselyyn vastasi 271 työntekijää. Kyselyn vastaukset paikantuivat hyvin Sosnetin sosiaalityön koulutuksen tuottamiin osaamisalueisiin (ks. kuvio 1). Sosnetin selvityksessä määritellyistä sosiaalityön osaamisalueista vahvimmin nostettiin esiin vuorovaikutusosaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, työmenetelmäosaaminen, oikeudellinen osaaminen ja johtamisosaaminen, joka liittyi vastauksissa asiakasprosessien johtamiseen (Yliruka ym. 2018, 56).

Kyselyssä tuli esille myös erityisen vaativia teemoja, jotka eivät asettaudu sosiaalityön koulutuksen tuottamiin osaamisalueisiin. Vaativissa tilanteissa yhteistä oli asioiden yhteen kietoutuneisuus ja usein palvelujärjestelmän yhteen toimimattomuus. Suurina erityisosaamista edellyttävinä ilmiöinä aineistossa näytetyivät erityisesti neuropsykiatriset haasteet, mielenterveysongelmat sekä päihdeproblematiikka asiakkaana olevien lasten, että vanhempien kohdalla (Yliruka ym. 2018, 17, 53). Muita ilmiöitä olivat vaativat erotilanteet, kulttuuriset ja maahanmuuttajataustaisiin liittyvät erityiskysymykset, vaativat laitossijoitukset,

pitkittyneisiin lastensuojelun asiakkuuksiin liittyvä ylisukupolvisuus, harvinaisiin sairauksiin sekä kehitysvammaisten lastensuojelusiakkaiden tilanteet. Osa näistä erityiskysymyksistä asettuu perus- ja täydennyskoulutuksen teemoiksi, osa kompleksista tilanteista edellyttää oppivia rakenteita ja yhteistyökäytäntöjä työelämässä niiden tilannekohtaisuuden vuoksi. Sosnetin osaamisalueiden kuvauksen teemoihin sopisi lisäyksenä perustieto neuropsykiatriasta ja mielenterveys- ja päihdeongelmista, joita kohdataan kaikilla sosiaalityön sektoreilla.



**Kuvio 1. Sosiaalityöntekijän koulutukseen pohjautuvat osaamisalueet. SOSNET.**

Tätä raporttia kirjoitettaessa on istuvan hallituksen (Marinin hallitus) hallitusohjelmaan kirjattu jatkuvan oppimisen uudistus. Uudistuksessa tavoitteena on vastata työelämän muutoksista aiheutuviin muutostarpeisiin. Tutkimusperusteinen sosiaalityön käytännön opetus on korostunut näin entistä enemmän.

Jatkuvan oppimisen tavoitteisiin kiinnittyen sosiaalityön erikoistumiskoulutus vastaa työelämässä tunnistettuihin erityisosaamistarpeisiin. Erikoistumiskoulutukset ovat sosiaalityön perustutkinnon jälkeen suoritettavia yliopistotasoisia opintoja työelämässä toimiville sosiaalityöntekijöille ammatilliseen kehittymiseen ja erikoistumiseen omalla tehtävälalla. Erikoistumiskoulutuksella vastataan korkeakoulujen ja työelämän yhdessä määrittämiin työelämän osaamistarpeisiin. Vuodesta 2016 alkaen on toteutettu erikoissosiaalityöntekijän koulutuksia neljällä sosiaalityön erikoisalalla. Lapsi-, nuoriso- ja perhesosiaalityön erikoistumiskoulutuksessa paneudutaan lasten, nuorten ja perheiden asemaan yhteiskunnassa ja lastensuojelussa. Koulutuksessa syvennetään osaamista tiedonmuodostuksessa, lastensuojelutarpeen arvioinnissa, muissa tilanearvioinneissa ja dokumentoinnissa sekä lastensuojeluun liittyvien ilmiöiden kuten kaltoinkohtelun tunnistamisessa. Koulutus antaa myös valmiuksia toimia sosiaalityön erityisasiantuntijana moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa ja monikulttuurisissa toimintaympäristöissä. Yhteensä 70 opintopisteen laajuiset lapsi-, nuoriso- ja perhesosiaalityön erikoisalalan opinnot suoritetaan 2,5 vuodessa oman työn ohessa. (Ks. Lapsi-, nuoriso- ja perhesosiaalityöerikoisalalan opetussuunnitelma 2019–2021.)

Sosiaalityön akateeminen maailma on pitkään odottanut valtion tutkimusrahoitusta, joka tuli voimaan 1.9.2020 sosiaalihuoltolain täydennyksenä. Valtion tutkimusrahoitusta voi jatkossa saada myös yliopistotasoiseen sosiaalityön tutkimukseen. Tämä merkittävä uudistus voi antaa mahdollisuuksia tutkimusperus-



taisen käytännön ja näyttöön perustuvien käytäntöjen kehittämiseen myös sosiaalityössä. Tutkimusrahoituksella on tavoitteena lisätä muun muassa tietoa sosiaalityön menetelmien vaikuttavuudesta, kehittää tutkimusnäyttöön perustuvia työmenetelmiä sekä vahvistaa tutkimusperustaista toimintakulttuuria sosiaalityössä. Kaikki edellä mainitut tavoitteet edellyttävät kiinteää työelämäyhteyttä ja yhteistoimijuutta yliopistojen, osaamiskeskusten sekä palvelujärjestelmän välillä.

## 3 Systeeminen toimintamalli ja työote osaamisen tukena

Systeeminen työote lastensuojelussa perustuu pääosin perheterapian piirissä kehitettyjen terapeuttisen muutostyön lähestymistapojen soveltamiseen lastensuojelukontekstissa. Suomessa leviävän systeemisen lastensuojelun toimintamallin perustana ovat Iso-Britanniasta kehittymään lähteneet käytännön toimintamallit, kokeilut ja tutkimus, joissa systeemistä työotetta on sovellettu lastensuojelutyössä (esim. Forrester ym. 2013; Bostock ym. 2019a; 2019b; Fagerström 2016; Lahtinen ym. 2017). Työotteen soveltaminen suomalaisen toimintaympäristöön sopivaksi sekä tuominen suomalaiseen lastensuojeluun noin vuodesta 2015 alkaen on ollut usean vuoden kestävä prosessi. Työote ja toimintamalli kehittyvät jatkuvasti, kun systeemisen työn periaatteita ja työmenetelmiä sovelletaan lastensuojelun käytännöissä ja kun työotteen merkitystä ja vaikutuksia arvioidaan ja tutkitaan. Systeemisessä toimintamallissa on kyse lähestymistavasta, jossa lastensuojelun sosiaalityö ymmärretään samaan aikaan sekä viranomaistoiminnaksi että asiakaslähtöiseksi vuorovaikutustyöksi, joka tähtää sekä lapsen turvallisuuden vahvistumiseen ja lapsen suojeluun, että lapsen ja koko perheen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin vahvistumiseen. Ydinajatuksena on, että lastensuojeluviranomaisena toimiva työntekijä tarvitsee suojelutyön ja siihen kytkeytyvän lapsen ja läheisten hyvinvointia vahvistavan työn toteuttamiseen syvällistä teoreettista systeemistä ymmärrystä ja suhdeperustaisen työskentelyn taitoja. Lisäksi työntekijän tulee sitoutua asiakkaiden, niin lasten kuin heidän läheistensäkin osallisuuden vahvistamiseen. Tämän lisäksi systeemiseen lastensuojelun toimintamalliin sisältyy ajatus laadukkaasta, systeemisen ja suhdeperustaisen asiakastyön toteutumisesta tukevista organisaatorakenteista, arvoista ja johtamisesta. (Flink & Aaltio 2020.) Systeemisen lastensuojelun toimintamallin ydinelementeiksi on määritelty systeeminen tiimi, systeeminen viikkokokous ja systeeminen asiakastyö (Aaltio & Isokuorti 2019). Tärkeitä työtä tukevia rakenteita ovat systeemiset viikkokokoukset, mutta enenevästi myös muut rakenteet, joita johto luo tukeakseen systeemistä asiakastyötä ja systeemistä yhteistoimintaa lastensuojelutyön monitoimijaisissa verkostoissa. Jotta systeeminen toimintamalli saadaan toimivaksi järjestelmätasolla, johdon on huolehdittava siitä, että kukin toimija on tietoinen omasta roolistaan systeemisen lastensuojelun toimijana ja mahdollistajana.

Systeemisessä lastensuojelutyössä korostuvat erityisesti työntekijöiden ja tiimin suhdeperustaisen työskentelyn ja reflektion taidot. Molemmat ovat keskeisiä ydintaitoja niin perheterapeuttisessa ajattelussa kuin sosiaalityössäkin. Reflektiivisyyttä pidetään keskeisenä laadukkaana tiedonmuodostuksen elementtinä kaikessa sosiaalityössä (Yliruka 2015; Karvinen-Niinikoski 2004;2009). Työntekijät tarvitsevat valmiutta tarkastella reflektiivisesti erityisesti omia ammatillisia ja henkilökohtaisia lähtökohtiaan (Petrelius ym. 2016; Schön 1995; Gould 2004; Redmond 2006). Reflektiivisyys tarkoittaa ajattelua, jonka avulla työntekijä tutkii omia ja toisten uskomuksia, haastaa omia uskomuksiaan ja kehittää uusia toiminta- ja ajattelutapoja (Petrelius ym. 2016, 20). Reflektiivisten käytäntöjen tulisi toteutua sosiaalityössä paitsi työntekijäkohtaisena oman toiminnan pohdintana, myös kollektiivisesti (Yliruka 2015). Niin työyhteisöjen kuin kokonaisten organisaatioiden tulisi olla reflektiivisesti omaa toimintaansa tutkivia ja tietoa muodostavia yhteisöjä.

Suomalaisessa systeemisessä toimintamallissa lastensuojelun tiimien ja työntekijöiden reflektiivisyyttä vahvistetaan sekä kollektiivisen kouluttautumisen avulla että luomalla pysyviä työn tukirakenteita työpaikoille. Työntekijöitä ei systeemisen työotteen ja toimintamallin koulutuksissa valmenneta työotteeseen yksittäin vaan tiimeinä. Kun uusi työote omaksutaan yhteisöllisesti ja työotteelle luodaan sitä tukevat rakenteet, se saa aikaan laajaa toimintakulttuurin muutosta. Tiimikoulutusten avulla tiimit perehtyvät yhdessä ajattelutapaan ja sanoittavat omaa suhdettaan siihen. Koulutuksissa myös sanoitetaan ja kirkastetaan työyhteisöinä ja tiimeinä arvoja, joiden varassa työotetta lähdetään soveltamaan arjen käytännöissä ja asiakastyössä.

Arjessa toistuvien, työtä tukevien reflektiivisten rakenteiden merkitys työotteen syventäjänä ja ylläpitäjänä on keskeinen. Keskeisin reflektiivinen rakenne systeemisessä toimintamallissa on säännöllisesti, viikottain toistuva kokousrakenne, systeeminen viikkokokous. Viikkokokouksissa työntekijät saavat tiimiltään

tukea asiakastyöhön ja oman ajattelunsa ja toimintansa jäsentämisen. Kokouksissa käsitellään asiakkaiden tilanteita joko tiimin kesken tai siten, että lapsi läheisineen osallistuu kokoukseen. Mukaan voidaan kutsua lapsen ja läheisten lisäksi myös sellainen verkoston jäsen tai jäseniä, joiden näkökulmat ovat tärkeitä kulloinkin käsiteltävän asian näkökulmasta. Viikkokokousten toteuttamisesta vastaavat systeemisessä toimintamallissa konsultoivat sosiaalityöntekijät tukeaan tiimille nimetty perheterapeutti. Tiimin ja jaetun asiakastyön tukena toimii mallissa tiimin koordinaattori. Keskustelu toimintamallin edellyttämistä rakenteista ja rooleista ja näiden muotoutuminen omaan organisaatioon sopivaksi ja luontevaksi vaatii keskustelua, kokeilemista ja harjoittelua. Uuden toimintamallin käyttöönotto on jatkuva prosessi, ei kertaluontoinen muutos. Pysyviä arjen työn tukirakenteita tarvitaan koska työntekijöiltä ja tiimiltä edellytetään vahvaa ja jatkuvasti vahvistuvaa tietoisuutta omaa ja tiimin työtä ohjaavista käsityksistä, arvoista ja uskomuksista.

Suomalaisessa systeemisessä lastensuojelun toimintamallissa on samoja piirteitä kuin kasvatus- ja perheneuvoloissa, joissa moniammatillista tiimityötä on hyödynnetty systemaattisesti jo 1970-luvulta saakka. Kasvatus- ja perheneuvolatoiminnan erikoistumiskoulutusta on toteutettu vuosien 1972–2009 välisenä aikana, jolloin erityisosaamista ovat ohjanneet valtakunnalliset koulutusohjelmat. Koulutusohjelmaa on koordinoitunut aluksi Sosiaalivaltio ja myöhemmin Stakes. Toteutuksessa ovat vuorotelleet nimettyjen alueellisten koulutusneuvoloiden koulutuspäivät ja käytännön kentällä työskentely (ks. Alho 2017; 2020).

Systeeminen työote haastaa työntekijöitä yhteistoiminnallisuuteen tiedon muodostamisessa ja ratkaisujen etsimisessä. Jotta asiakas motivoituu osallistumaan omaa elämäänsä koskevaan muutostyöhön, hänen on tärkeää löytää ymmärrettäviä ja mielekkäitä tapoja jäsentää omaa elämäänsä. Tämän vuoksi systeemisessä työotteessa korostetaan vahvasti asiakkaiden oman tiedon ja kokemusten merkitystä ja yhteistoiminnallista tiedonrakentamista, jossa ymmärrystä ja ratkaisuja rakentavat työntekijä ja perheenjäsenet yhdessä (esim. Madsen & Gillespie 2014). Lastensuojelun erityinen tehtävä, lapsen suojeleminen, edellyttää kuitenkin sosiaalityöntekijöiltä myös kykyä ammatillisen auktoriteetin taitavaan käyttöön tilanteissa, joissa hyväkään yhteistoiminta ei auta riittävästi suojelemaan lasta ja varmistamaan hänen turvallisuuttaan.

Korostaessaan dialogista asiantuntijuutta systeeminen työote on tietoisesti ja järjestelmällisesti valtaa työntekijöiden ja asiakkaiden kesken jakava, yhteistoiminnallinen työskentelytapa. Vallan jakamiseksi työskentelyssä sitoudutaan mahdollisimman neuvottelevaan ja lupaa pyytävään tapaan työskennellä lasten, vanhempien, muiden perheenjäsenten ja laajemmankin yhteisön kanssa. Suomalaisessa systeemisessä lastensuojelun toimintamallin koulutuksessa neuvottelevaa ja valtaa jakavaa asennetta on päädytty nimittämään ”lupaa pyytäväksi työotteeksi”. Käsite on lainattu Percy Aggetilta (2011) kumppaneineen. Käsite perustuu erään mielenterveystyön työryhmän kehittämään työotteeseen, jossa pyritään asiakkaita valtaistavalla työotteella saamaan kontakti ja luomaan toimivan työskentelysuhteita sellaisienkin perheiden kanssa, jotka eivät lähtökohtaisesti halua hakeutua palveluiden piiriin. Työotteen perustana on pyrkimys purkaa perheiden kielteisiin kokemuksiin perustuvia vastahakoisuuden syitä. Työskentelyssä huomiota kiinnitetään palvelujärjestelmän ja tiimien sekä työntekijöiden omaan toimintaan sen sijaan että vastarinnan syitä etsittäisiin perheenjäsenistä yksilöinä. Tavoitteena lupaa pyytävässä työotteessa on paikantaa muutettavissa olevia tekijöitä ammatillisten ja palvelujärjestelmän toiminnassa, jotka voivat tehdä työskentelyyn sitoutumisen perheille vaikeaksi (mt. 194). Näin työntekijöiden ja tiimien omaan ajatteluun, toimintaan ja käytäntöihin kohdentuva reflektiivisyys pyritään saamaan käyttöön jo aivan asiakassuhteiden alussa, kun työntekijät ryhtyvät rakentamaan työskentelysuhteita ja luomaan edellytyksiä yhteistoiminnalle lasten ja läheisten kanssa.

Valtaa jakavan, lupaa pyytävän asenteen ja työotteen käyttöönotto lastensuojelukontekstissa edellyttää työntekijöiltä vahvoja reflektiotaitoja, taitojen jatkuvaa harjoittelua työssä ja kokemuksista oppimista. Systeemisessä työotteessa työntekijöille voi olla haastavaa esimerkiksi tasapainoilu lapsen turvallisuuden kannalta välttämättömän ammatillisen vallankäytön ja asiakkaiden omaa motivaatiota ja suostumusta tai vapaaehtoisuutta edellyttävän yhteistoiminnan välillä. Tämän jännitteen jäsentämiseksi suomalaisissa systeemisessä toimintamallin koulutuksissa on hyödynnetty mm. Peter Langin ym. (1990) kehittämää ammatillisten toimintakehysten teoriaa. Teoria lähtee näkökulmasta, että systeemisesti toimiva ammatilainen tarvitsee tilanteesta riippuen erilaisia toimintastrategioita perustehtävänsä toteuttamiseen. Lastensuojelussa esimerkiksi työntekijän saama tieto vahvasti päihytyneiden vanhempien hoitoon jääneestä vauvasta edellyttää, että työntekijä pyrkii turvaamaan vauvan tilanteen selkeillä, nopeilla toimenpiteillä. Tilanne edellyttää siten

toimimista ns. ratkaisujen tuottamisen kehyksessä (domain of production). Kriisitilanteen lauettua työntekijän tehtävänä on mahdollisuuksien mukaan käynnistää työskentelyä lapsen ja läheisten kanssa. Tällöin työntekijän olisi tärkeää rakentaa vapaaehtoisuuteen ja vanhempien omaan motivaatioon perustuvaa yhteistyötä, luotava luottamusta ja toimivaa työskentelysuhdetta (domain of aesthetics). Kun luottamusta on saatu aikaan, tulee työntekijälle mahdolliseksi kutsua perheenjäseniä mukaan oman tilanteen tutkimiseen turvallisuudessa ilmapiirissä, oppimiseen ja oivaltamiseen. Näin perheenjäsenille voi alkaa rakentua uutta ymmärrystä omasta tilanteestaan ja sitä kautta mahdollisuuksia muutokseen. Tällöin toimitaan ymmärrystä etsivässä toimintakehyksessä (domain of explanation). Tavoitteena on, että niissäkin tilanteissa, joissa sosiaalityöntekijä joutuu toimimaan vastoin vanhempien tahtoa, ammatillista valtaa käyttäen, vuorovaikutuksen tulisi olla edelleen työskentelysuhdetta ylläpitävää ja myötätuntoista (domain of aesthetics).

Edellisten lisäksi systeemiseen työotteeseen kuuluu muitakin lähestymistapoja ja arvoja, joita pidetään tärkeinä suomalaisessa lastensuojelussa. Eräs tällainen on sitoutuminen myös perheiden ja läheisverkoston kanssa työskenneltäessä lapsikeskeiseen työskentelyyn. Lapsikeskeisen työotteen merkitystä on käsitelty laajasti suomalaisessa tutkimuksessa ja ammatillisessa keskustelussa (esim. Hurtig 2003; Muukkonen & Tulensalo 2004; Ervast & Tulensalo 2006; Eskonen 2005; Eskonen, Korpinen & Raitakari 2006; Petrelius, Tulensalo, Jaakola & Hietämäki 2016; Kaski, Kosola & Lehtoranta 2016; Tulensalo & Muukkonen 2016; Jaakola 2016; Aaltio 2016). Lapsikeskeisyys on ollut keskeinen teema myös kansainvälisessä lastensuojelututkimuksessa (Petrelius ym. 2016). Systeemisessä työotteessa lähtökohtana on kuulla kaikkien kokemuksia ja näkemyksiä tilanteesta – niin lapsen ja läheisten kuin muidenkin lapsen verkostoon kuuluvien. Lapsikeskeisyyttä tukevat osaltaan toimintamalliin sisältyvät käytännöt, kuten pyrkimys sopia tiimissä, millaisia tavoitteita lapsen kanssa työskentelylle asetetaan ja kuka systeemisen tiimin työntekijöistä keskittyy työskentelemään lapsen kanssa (Lahtinen ym. 2017). Mallin ohjaaviin periaatteisiin kuuluu myös erilaisten tapaamisten järjestäminen lapsen kannalta turvallisiksi vuorovaikutustilanteiksi sekä esimerkiksi tuleviin verkostotapaamisiin valmistautuminen niin lapsen kuin muidenkin perheenjäsenten kanssa.

Systeemisessä, lapsikeskeisessä työotteessa on samoja elementtejä kuin lapsikeskeisessä perheterapian suuntauksessa. Italialaisen Maurizio Andolfin (2017, 68) kehittämä suuntaus, jossa lapsi nostetaan työskentelyn keskiöön ja konkreettisesti pyydetään lapsen apua perheensä auttamiseen positiivisella tavalla. Menetelmä kiteyttää lasten roolia ja merkitystä korostamalla, että lapset kykenevät opastamaan terapeuttia perheen labyrintissa, jotta koko perhe tulisi autetuksi (Aaltonen 2002.) Sosiaalityöntekijä voi ottaa lapsen apu-työntekijäksi tai konsultikseen perheen tapaamisessa (Piha 1999.) Työntekijä pyytää lupaa tapaamisen alussa vanhemmilta siihen, että lapsi voi ilmaista käsityksiään perhetilanteestaan ilman pelkoa lojaliteettiriidasta. Lisäksi lasta voi estää pelko puhua asioista, joita perheessä ympäröi salaisuuden muuri tai suoranainen kielto. Edellä kuvatussa Aggetin ym. (2011) lupaa pyytävässä työotteessa voi rakentaa yhteistyösuhdetta perheen jäseniin. Lapsikeskeisessä perheterapian suuntauksessa luvan kysyminen ääneen vanhemmilta siihen, onko lapsen mahdollista kertoa näkemyksiään, on havaittu vähentävän ennakkoluuloja viranomaisia kohtaan ja rakentavan luottamuksen ilmapiiriä.

## 4 Työssä kehittyvä osaaminen

Lastensuojelun sosiaalityöntekijäksi ei voi oppia tekemättä lastensuojelun sosiaalityötä. Työssä tarvittavaa teoreettista osaamista ja vuorovaikutustaitoja kartutetaan opinnoissa, mutta hyvinkin opiskelija joutuu uuden eteen astuessaan ensimmäiseen työpaikkaansa ja kohdatessaan ensimmäiset asiakkaat. Osin tämä selittyy lastensuojelun sosiaalityön monipuolisuudella ja sillä, että kussakin työpaikassa on tunnettava myös juuri sille ominainen konteksti: asiakkaat ja heidän lähipiirinsä, alueen palvelut ja ominaispiirteet ja yhteistyörakenteet. Osin taas kyse on lastensuojelun sosiaalityöntekijän roolista ja siihen kohdistuvista odotuksista, joita ei voi harjoitella olematta lastensuojelun sosiaalityöntekijä. Samanlaisia vuorovaikutustilanteita ei synny tilanteissa, joihin ei sisälly viran tuomaa vastuuta ja valtaa. Perusvalmiuksia voidaan opettaa osana opintoja, mutta vuorovaikutuksen reflektointi ja kehittäminen ovat keskeisiä työssä tapahtuvan oppimisen alueita. (Uusitalo 2019; Yliruka 2015.)

Näkemyksemme mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijä tarvitsee työssään tiedollisia valmiuksia, ymmärrystä yhteiskunnan prosesseista ja lainsäädännöstä, valmiuksia tiedon hankintaan ja analysointiin, taidollisia valmiuksia sekä itsensä johtamisen taitoja. Usein yliopisto-opinnoissa varsin vähäiselle huomiolle jäävät taidollisista valmiuksista kriisi- ja traumatyön taidot, jotka ovat keskeisiä lastensuojelun sosiaalityöntekijän työkaluja. Ilman ymmärrystä kriisien ja traumojen vaikutuksesta ihmisen toimintaan lastensuojelunsosiaalityöntekijän on vaikea tulkita asiakkaiden reaktioita. Teoreettinen ymmärrys aiheesta auttaa niissä tilanteissa, joissa vaativat asiakastilanteet haastavat työntekijän tunteita ja vaikeuttavat analysointia.

Resilienssi on käsite, joka kuvaa yksilön, perheen, yhteisön tai organisaation kykyä sopeutua toimintakykyä uhkaaviin häiriöihin. Resilientit yksilöt ja yhteisöt kykenevät näkemään tai luomaan merkityksen vastoinkäymisille tai kärsimykselle ja hahmottamaan ne osana elämäkokemusta. Resilienssiä voidaan tarkastella sekä suhteessa ihmisen omaan henkilöhistoriaan että työntekijän tai työyhteisön ominaisuutena (Poijula 2018, 17; 182.)

Työelämässä resilienssin voidaan nähdä suojaavan stressiltä ja tukevan työhyvinvointia. Poijulan (2018, 183) mukaan Työterveyslaitos on määritellyt resilienssin työn vaatimaksi joustavuudeksi, soveltamiseksi ja ennakoimiseksi. Organisaatiotasolla resilienssi kuvaa organisaation kykyä sopeuttaa ja muuttaa toimintaansa jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä sekä muutosta ennakoiden että siihen reagoiden. Resilienssin vahvistaminen edellyttää johdolta muutostykyä ja valmiutta käyttää ongelmat mahdollisuuksina rakentaa organisaation voimavaroja. (Mt. 182). Työntekijöiden resilienssin merkityksen esiin nostaminen ei myöskään vieritä vastuuta työhyvinvoinnista työntekijälle itselleen. Resilienssiä voidaan kehittää, mutta edellytyksenä on tukeva ja ruokkiva työympäristö, jossa sosiaalityöntekijöillä on riittävästi aikaa, resursseja ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia. (Grant & Kinman 2014, 30). Sosiaalityölle tyypillinen tunnekuormitus ja emotionaalinen stressi sekä altistuminen sijaistraumatisoitumiselle tai uhkatilanteille kuluttavat työntekijöiden voimavaroja. Kansainvälisissä tutkimuksissa on löydetty merkkejä siitä, että resilientit työntekijät selviävät paremmin työperäisestä stressistä ja voivat paremmin (Grant & Kinman 2014, 19).

Resilienssiin liittyy myös kasvaminen auttajan roolissa. Siksi on syytä kiinnittää huomiota lastensuojelun sosiaalityöntekijän jaksamiseen auttajana. Traumaattiset tilanteet ja inhimillisen hädän kohtaaminen edellyttävät sekä työyhteisön kollektiivista tuen rakennetta että työntekijän yksilöllistä tukemista, jotta myötätuntouupuminen ei verota työssä jaksamista. Erityisesti uran alkuvaiheessa kuormittuneisuus voi olla suurta johtuen työntekijän kokemattomuudesta. Tähän yhdistyneet kehittymättömät tuen muodot saattavat katkaista kiinnostuksen lastensuojelutyöhön jo uran alkumetreillä ja estää näin ammatillisen identiteetin rakentumista. Erikoistuvaa käyntäntökiinnittynyttä lisäkoulutusta ja sen tuomaa suojaa tulisi olla myös tarjolla uran alkuvaiheista saakka. Yhteispohjoismaisessa sosiaalityön erikoistumista tutkineessa hankkeessa (Meeuwisse ym. 2011) todettiin, että ylivoimaisesti eniten tutkinnon jälkeistä erikoistumiskoulutusta oli lapsi- ja perhesosiaalityöhön. Tutkimuksen mukaan Suomessa oli 30 prosenttia sosiaalityöntekijöistä erikoistunut johonkin sosiaalityön erikoisalaan. Suotuisia vaikutuksia koulutuksista oli lähinnä työn laatuun ja vaikuttavuuteen. Lisäksi merkille pantavaa oli, että työntekijät kokivat saavansa myös työtiimeiltään hyvin

tukea työhönsä ja sitä kautta heidän työviihtyvyytensä oli korkealla tasolla (mt., 10–12.) Lisäkoulutuksella näyttäisi siis olevan työkykyä ylläpitävä vaikutus työn laadun ja vaikuttavuuden parantumisen lisäksi.

Lastensuojelutyö on emotionaalisesti latautunutta työtä. Työntekijänä täytyy ottaa vastaan joskus negatiivisia tunteen purkauksia. Asiakkaiden pulmalliset elämäntilanteet eivät palaudu pelkästään tiedolliselle tasolle. Usein tilanteissa on vahva tunneulottuvuus myös mukana. (Laitinen & Kempainen 2010, 158.) Kuitenkin sosiaalityössä ihmisen arvokas kohtaaminen ja tunnetyö ovat eettisesti vahvan sosiaalityön tunnusmerkkejä. (mm. Banks 1995, 27.) Myötätunto ja toisen henkilön hyväksi asioiden tekeminen antavat parhaimmillaan syviä merkityksellisyyden kokemuksia työntekijälle. Työnilon kokeminen on voimauttavaa ja se on myös työntekijän oikeus. Toisaalta riittävät tuen rakenteet ovat välttämättömiä myötätuntuouppumisen ehkäisemiseksi ja työn mielekkyyden säilyttämiseksi. (Seppänen & Kuusela 2017, 233–234.)

Lastensuojelun sosiaalityö on myös työtä siinä missä muutkin työt, ja työelämässä tapahtuva oppiminen sisältää myös monia tavallisia työelämätaitoja. Tiimityötaidot, itsensä johtaminen ja omasta osaamisesta sekä hyvinvoinnista huolehtiminen ovat tärkeitä vaativassa ihmissuhdetyössä jaksamiseksi, ja ne on tunnistettu työntekijän resilienssiä tukeviksi käytännöiksi (esim. Grant & Kinman 2018, 30). Itsejohtajuus on kapeasti määriteltyä pelkästään ammatillisesta osaamisesta huolehtimista. Laajemmasta näkökulmasta tarkasteltuna itsensä kehittäminen tulisi ymmärtää prosessina, sillä tiedot ja taidot saattavat vanheta hyvin nopeasti. Se merkitsee myös huolehtimista omasta jaksamisesta ja motivaatiosta. Myönteinen käsitys omasta työntekijäidentiteetistään ja sitoutuminen oman alan arvoihin ja vallitsevaan kulttuuriin ovat merkittäviä tekijöitä työssä jaksamisen näkökulmasta (Nikkilä & Paasivaara 2008, 66–69; myös Alho 2017, 186). Asiantuntijatyössä on Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan tyypillistä monelta taholta tulevat keskeytykset, ajankäytön suunnittelun välttämättömyys ja oman työn organisointi. Työn hallinnan taidot ja työyhteisön keskinäiset sopimukset tukevat työssä jaksamista.

Tiedollinen ja taidollinen osaaminen kietoutuvat yhteen, ja monesti työelämässä on tärkeä kehittää näitä molempia rinnan. Perekäytöksessä tulee kartoittaa kumpiakin ja selvittää, mitkä ovat kunkin työntekijän tarpeisiin sopivat kehittymisen tavat. Täydennyskoulutus ja työnohjaus ovat välttämättömiä osaamisen kehittämisen menetelmiä. Niiden rinnalle on tärkeä tuoda myös systemaattisia reflektoinnin rakenteita, pysähtymisen paikkoja ja parityötä kokeneiden kollegojen kanssa (Grant & Kinman 2018; Yliruka 2015).

Perekäytöksessä on keskeistä sekä organisaation, työelämän valmiuksien ja pelisääntöjen, työ- ja toimintatapojen oppiminen sekä asiakastyön ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen. Laadukas perekäytys toteutuu yksilöllisenä sekä yhteisöllisenä polkuna – esimerkiksi esimiehen säännölliset tapaamiset, kollegan erityiseen osaamiseen perehtyminen, tiimissä tapahtuva oppiminen ja ryhmämuotoinen valmennus. Perekäytysjakson jälkeen on suositeltavaa jatkaa suunnitelmallista itsenäistä perekäytymistä työhön esimerkiksi esimiehen, työparin tai mentorin avulla. Mentoroinnin hyödynä on uudelle sosiaalityöntekijälle kokeneen, koulutetun ja valmentavan kollegan tarjoama erityinen reflektio aktorin omien ja yhteisöllisten tarpeiden mukaan. Vertaismentorointi tarjoaa ammatillista tukea erityisesti uudessa työssä aloittaville työntekijöille. Mentorointitoiminta edistää osallistujien kasvua omaan ammattitehtävään ja tukee oman työroolin sisäistämistä sekä vahvistaa sitoutumista työhön. Vertaismentorointi on tasavertaista ja kahdensuuntaista vuorovaikutusta. Se kasvattaa koko yhteisön ammatillisuutta ja työhyvinvointia, tukee osaamisen jakamista ja kehittämistä sekä luo uudistavan työotteen kulttuuria. (Männistö 2020; Tuomikoski (2020) Mentorointi lastensuojelun sosiaalityöntekijän tukena.)

Systeemisen työotteen mukaan toimivat tiimit ovat itsessään yhdessä oppimisen rakenteita. Vastaavia käytäntöjä ovat ryhmätyönohjaus ja tiimikoulutus. Dialogia ja reflektiivisyyttä harjoittamalla kaikissa mahdollisissa vuorovaikutustilanteissa sosiaalityöntekijän ymmärrys omista vuorovaikutustyyleistään ja niiden vaikutuksesta asiakastyöhön lisääntyy. (Hyväri 2018)

Työssä kehittyvä osaaminen on samanaikaisesti yksilöllinen ja yhteisöllinen prosessi, jonka edellytykset luo ja varmistaa organisaatio. Lastensuojelun sosiaalityössä erityistä on työn vaatavuuden ja eettisen vastuullisuuden läsnäolo jo työuran alussa, mutta myös niiden jatkuva uudelleen määrittely. Suunnitelmallinen osaamisen vahvistaminen edellyttää työuran ja asiantuntijatyön vaiheisuuden ymmärtämistä.

## 5 Osaamista ja työhyvinvointia tukevat rakenteet ja asiantuntijuuskäsitys

Asiantuntijuus on asioiden hallintaa, tehokasta skeemojen käyttämistä, mutta myös kykyä asettua avoimen ja reflektiivisen asiantuntijuuden positioon. Skeema on sekä psyykinen rakenne, joka on syntynyt oppimisen ja kokemuksen myötä, että samalla ominaisuuksiltaan joustava ja mukautuva. Asiantuntijuuden ei katsota tänä päivänä enää sijoittuvan tiettyyn organisaatioon vaan kytkeytyy asiantuntijatiedonhallintaan (Evetts 2014) ja kyvykkyyteen käyttäen generisiä taitoja (esim. vuorovaikutustaidot ja verkostotyö) erilaisissa toimintaympäristöissä.

Asiantuntijuus rakentuu toisaalta yksilöllisinä kognitiivisina prosesseina toisaalta osallistumalla työyhteisön ja asiantuntijuusverkostojen toimintaan. Asiantuntijuusverkostoille on tyypillistä tietojen vaihtaminen mutta myös uuden tiedon rakentelu. Oppimisen ja asiantuntijuuden peruskysymyksiin kuuluu sen tarkastelu, miten ihmiset omaksuvat ajatusmalleja ja valmiuksia sekä kykenevät käyttämään niitä joustavasti uusissa yhteyksissä (Säljö 2001). Tästä näkökulmasta katsoen yksilön tai yhteisön tietämistä, ajattelua tai osaamista ei ole perusteltua ajatella riippumattomiksi toimintaympäristöistä ja ihmisten vuorovaikutuksesta (Uusitalo 2019).

On tiedostettu myös jo kauan, että muodollinen koulutus ja koulutukselliset prosessit eivät ole enää yksinään tehokkaita tapoja siirtää tietoa, oppia ja saada aikaan muutoksia yksilön toiminnassa (Littlejohn ym. 2016; Uusitalo 2019, 12). Omaan työhön kytkettävät tarkoituksellisen<sup>1</sup> oppimisen prosessit ovatkin lupavia tässä mielessä (Eraut 2004; 250; Uusitalo 2019, 48). Tarkoituksellisuus viittaa myös reflektiivisyyteen, eli asioiden tarkasteluun tietoisesti eri kanteilta (Karvinen 1983).

Käsitteellä reflektiiviset rakenteet pyritään kokoamaan tieteellistä keskustelua sellaisesta yksilöllistä ja yhteisöllistä oppimista tukevista käytännöistä, jotka toimivat sosiaalityön harkintatyön tukena ja vahvistavat eettistä toimijuutta, tiedonmuodostusta ja työhyvinvointia sekä vuoropuhelua organisaation eri tasojen, eli ammattilaisten ja johdon välillä (Yliruka 2015, 114).

Ammatillisen kehittymisen ja työssä oppimisen kannalta tärkein työn rakennetekijä oli Uusitalon (2019, 123) tutkimuksen mukaan työpari, toiseksi tärkeimpänä työssä oppimista ja ammatillista asiantuntijuutta tukevana rakenteena oli oma tiimi ja kolmantena koko työyhteisö (vrt. Hakkarainen ym. 2004b).

Yksilöllisen ja yhteisöllisen oppimisen ja tiedontuotannon yhdistävän Kuvastin-menetelmän (Yliruka 2006) implementointia tutkittaessa ydinelementeiksi osoittautuivat 1) transformatiivinen ja jaettu johtaminen 2) työyhteisön tukea antavat ja tiedon luomista edistävät ominaisuudet (toiminnan autonomisuus, hoiva, aktiivinen empatia, luova kaaos, rakkaus, luottamus ja sitoutuminen), ns. Ba-ominaisuudet (Nonaka 1995), 3) työyhteisön tietoisesti uutta tietoa luova toiminta ja tiedonluomisen välineiden (arviointilomakkeiden), sekä 4) välineiden jatkokehittäminen.

Tutkimuksen tulokset kertovat yleisemmin siitä, että työyhteisöissä, joissa asetetaan yhdessä sosiaalityön arvojen suuntaisia (Yliruka & Hänninen 2014) tavoitteita, tuetaan jatkuvaa perustehtävän yhteistä tarkastelua (Yliruka & Karvinen-Niinikoski 2013) ja luovuutta sekä mahdollisuutta ottaa haltuun muuttuvan toimintaympäristön haasteita, rakennetaan vahvaa pohjaa työn mielekkyydelle ja työssä jaksamiselle. Kokemus ja tunne työn merkityksellisyydestä ja hallinnasta kasvaa.

Kun työyhteisöt asettavat tietoisesti tavoitteekseen tiedonluomisen osana työn prosesseja, voidaan puhua innovatiivisista tietoyhteisöistä (Hakkarainen 2003). Sen on ajateltu olevan vielä dynaamisempaa kuin työyhteisön toimintaan sosiaalistuminen osallistumisen ja käytännön työn tekemisen kautta (Wenger 1998). Sosiaalityön työyhteisöistä tulisi rakentaa innovatiivisia tietoyhteisöjä ja niissä välineenä tietoinen oppiminen omasta työstä, kuten systeemisen toimintamallin, Kuvastimen, työnohjauksen, urapolun yksilöllisten oppimisprosessien ja esimerkiksi opiskelijoiden käytäntötutkimusten tekemisen avulla, eli hyödyntämällä reflektiivisiä rakenteita. Innovatiivisissa käytäntöyhteisöissä (Palonen ym. 2009, 294–295; myös Hakkarainen ym. 2004; 2012) on lisäksi vuorovaikutuksen merkitys oppimiseen ja osaavan asiantuntijuuden edis-

<sup>1</sup> Tähän perustuu muun muassa Käytännön opettajakoulutuksen moduuli 2 kehittämistehtävä.

tämiseen suuri. Asiantuntijat, kuten tässä tapauksessa sosiaalityöntekijät osallistuvat moniin verkostoihin ja luovat sekä rikastavat näin eri ryhmittymien tietopohjaa.

On kuitenkin hyvä huomata, kuten Etienne Wenger (2003, 145–146) on todennut, että innovatiivisissa työyhteisöissä saattaa olla hankala ja tarpeetonkin erottaa, missä yksityinen loppuu ja kollektiivinen alkaa. Tämän voi nähdä johtuvan siitä, että käytäntömme, kielemme, artefaktimme sekä maailmankuvamme heijastavat vahvasti sosiaalisia suhteitamme työyhteisössä. Ammatillisilla, joustavilla identiteeteillä, kollektiivisilla ja yksilöllisillä, on erityistä merkitystä. Tällöin on tärkeää mieltää, keitä olemme, mikä erottaa meidät muista ja mitä osaamme yhteisönä. Kollektiivisen identiteetin ja asiantuntijuuden rakennuspuina voidaan pitää edellä mainittujen reflektiivisten työmenetelmien lisäksi työyhteisön ylläpitämiä myyntejä, kertomuksia, ja symbolisia koodeja, jotka sisältävät sosiaalisesti jaettuina tapoja kuvailla ominaisuuksia, tietoa ja yhteenkuuluvuutta tiettyyn ”heimoon”. (ks. Alho 2017, 33–36.) Lastensuojelun työyhteisöllä on sääntöjä ja normeja, jotka ovat julkilausuttaja ja osa lakiin kirjoitettuja, yhteiskunnan tehtäväksiantoja. Näiden lisäksi he jakavat saman tietopohjan ja tarkastikin määritellyn käsitteistön tutkintonsa kautta. Tällöin yhteisen työskentelyn aikana syntyy ennakkotapauksia, jotka voivat toimia reflektiivisen keskustelun ja tiedon jakamisen pohjana. (Palonen ym. 2009.). Voidaan ajatella, että yliopistosta valmistuneet opiskelijat ovat toisaalta noviiseja, eli vasta oppimassa työn käytäntöihin. Toisaalta opintojensa kautta heillä on tuoretta tutkimustietoa ja myös tiedontuottamisvalmiuksia maisteritason tutkinnon myötä. Onkin potentiaalisesti hyvä tilanne, jos työyhteisöissä hyödynnetään erilaista osaamista – kokemusta ja tuoretta tietoa – reflektiivisten rakenteiden oppimistilanteissa. Esimerkiksi Helsingin yliopiston käytäntötutkimusjakso perustuu ajatukselle innovatiivisista työyhteisöistä (Satka ym. 2016; Tapola-Haapola ym. 2020 ja Yliruka ym. 2020): työyhteisöt asettavat tietoisesti tutkimuskysymyksiä ja yliopiston maisterivaiheen opiskelija tulee tekemään aiheesta työyhteisöön käytäntötutkimuksen (10 op). Kokkolan yliopistokeskus Chydenius/Jyväskylän yliopisto on toteuttanut tietoon perustuva sosiaalityö -hankkeen yhteistyössä Kokkolan kaupungin ja peruspalveluliikelaitos Jyta (nykyinen Soite) Keski-Pohjanmaan maakunnassa (TIPS-hanke). Lisäksi yhteistyöhanke laajemmalle ruotsinkieliselle Pohjanmaalle on toteutettu opetus- ja tutkimusklinikan kokeiluvaihe, joissa mukana alueen kuntien lisäksi Vaasan AMK ja Social -och Kommunhögskolan Helsingistä ja Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Hankkeen yhteydessä on toteutettu myös käytännönopettajakoulutus 2014<sup>2</sup>. Tutkimusta toteutetaan tiiviissä vuoropuhelussa yliopiston ja kentän välillä. Työyhteisöt voivat kehittää toimintaansa käytäntötutkimusten kautta ja samalla opiskelija perehtyy tulevaan alaansa. Käytäntötutkimus tai tietoon perustuvan sosiaalityön kehittämishankkeet toteutetaan yleensä maisterivaiheen käytännön opetuksen yhteydessä. Sosiaalityön maisterin tutkielmat voivat palvella samaa asiaa ja valmistumisen jälkeen tehtävät opinnot, joissa opinnäytteitä rakennetaan yhdessä työyhteisöjen kanssa.

Geisler ym. (2019) tutkimuksessa tarkasteltiin, kuinka psykososiaalisesti turvallinen ilmapiiri (PSC) on yhteydessä erilaisiin laatutekijöihin, kuten työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja kuormitukseen. Psykososiaalisesti turvallisella ilmapiirillä tarkoitetaan sitä, miten työntekijät kokevat organisaation toiminnan, johtamisen, priorisoinnin ja sen, kuinka organisaatiossa suojellaan työntekijöiden psykologista hyvinvointia ja turvallisuutta. Tutkimus osoitti, että PSC selitti työtyytyväisyyttä, mutta ei suoraan työhön tai organisaatioon sitoutumista.

Sosiaalityöntekijöiden vahva sisäinen motivaatio, altruismi ja jopa idealismi ohjaavat työtä keskimääräistä enemmän (Smith & Shields 2013). Kun työtä on liikaa, voidaan työskennellä nopeammin, pitempään tai laskea työn laatua. Työn laadun laskeminen kuitenkin lisää työntekijöiden vaihtuvuutta. (Astvik & Melin 2012.) Moraaliset tekijät ovatkin keskeinen kysymys alalla pysymisessä (Mänttari-van der Kuip 2015). Erityisesti vasta-alkajat ovat kriittinen ryhmä työssä pysymisen suhteen.

Tuki esimiehiltä ennustaa organisatorista sitoutumista. Mahdollisuus laadukkaan työn tekemiseen on avaintekijä työhön sitoutumiseen. Tutkijoiden mukaan PSC on luonteeltaan muita tekijöitä kontekstisidonnaisempi, eli suoraan yhteydessä yksittäisen yksikön toimintakulttuuriin. Tämä on tärkeä tulos, kun mietitään keinoja työntekijöiden vaihtuvuuden vähentämistä. Vaikka PSC ei ole suoraan yhteydessä sitoutumiseen, työtyytyväisyys kytkeytyy työhön sitoutumiseen. (Geisler ym. 2019.) Siksi se on tärkeä ja kriittinen kysymys myös osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

<sup>2</sup> (<http://docplayer.fi/16605587-Vaasan-seudun-sosiaalialan-opetus-ja-tutkimusklinikan-kokeiluvaiheen-loppuraportti.html>. Viitattu 1.7.2020).



## 5.1 Suomalaisia osaamista tukevia rakenteita ja käytäntöjä

Työryhmä kartoitti osaamista tukevia rakenteita osana työtään. Reflektiivisiä rakenteita tunnistettiin monia ja niiden käyttöä päätettiin kartoittaa osana lastensuojelun sosiaalityöntekijöille suunnattua kyselyä (ks. luku 6).



Kuvio 2. Osaamista tukevia rakenteita lastensuojelussa.

Kunnissa on vaihtelevia perehdytysjärjestelyjä, järjestetään yksilö- ja ryhmätyönohjausta, toimitaan systemisen toimintamallin ja tiimirakenteen mukaisesti, jo nyt koulutetaan käytännön opettajia (liite 1), on mentorointitoimintaa, hyödynnetään Kuvastin-menetelmää itse- ja vertaisarvioinnissa, järjestetään lukupiirejä, tehdään sosiaalista raportointia ja vahvistetaan osaamista Käyte-työskentelyn avulla (ks. liite 2). Hel-singissä on myös Uramalli-ohjelma, joka mahdollistaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden paneutumisen työnsä kehittämiseen määrääjäksi (liite 3). Eräänä, keskeisenä osaamista tukevana rakenteena voidaan pitää systemisen toimintamallin mukaisia tiimejä rooleineen ja vuorovaikutusta ohjaavine periaatteineen, sekä tiimien viikkokokouksia.

## 5.2 Systeemisen tiimin viikkokokous reflektiivisenä rakenteena

Lastensuojelun systemisen toimintamallin ydinelementeiksi on määritelty systeminen tiimi, systeminen viikkokokous ja systeminen asiakastyö (Aaltio ja Isokuorti 2019).

Systeminen tiimi tarkoittaa työryhmää, johon kuuluu 2–3 lastensuojelun sosiaalityöntekijää, konsultoi-va sosiaalityöntekijä, perheterapeutti ja koordinaattori. Lisäksi tiimiin voi kuulua sosiaaliohjaajia ja per-hetyöntekijöitä, jotka työskentelevät samojen asiakkaiden kanssa kuin tiimin sosiaalityöntekijät.

Sosiaalityöntekijän tehtävänä tiimissä on tehdä asiakastyötä omalla virkavastuulla olevien lasten kanssa tiimin tuella. Lisäksi jokaisella työntekijällä on tehtävänänsä osallistua myös muiden tiimiläisten asiakasasi-oiden käsittelyyn tiimin viikkokokouksissa. Tavoitteena on, että kaikki tiimin jäsenet tuntevat myös tois-ensa asiakkaat. Konsultoi-va sosiaalityöntekijä ohjaa tiimin työskentelyä muun muassa toimimalla puheen-johtajana tiimin viikkokokouksissa. Konsultoi-va sosiaalityöntekijällä on tärkeänä tehtävänänsä varmistaa, että asiakastapausten käsittely on reflektiivista ja moniäänistä. Tukena konsultoi-va sosiaalityöntekijällä on tiimin perheterapeutti. Hän antaa tiimin käyttöön omaa perheterapeutista osaamistaan esimerkiksi toi-mimalla työntekijöiden reflektiokumppanina tiimin viikkokokouksissa. Perheterapeutti on koulutettu per-hepsykoterapeutti, jolla on korkeakoulutasoinen sosiaali- tai terveystieteiden tutkinto. Systemisen tiimin ko-koonpano on suunniteltu mahdollistamaan asiakkaita koskeva yhteinen tieto ja monipuolinen yhteinen

pohdinta. Tiiminä työskentely vaikuttaa kaikkien tiimiläisten työtteeseen ja vahvistaa tiimiläisten osaamista. (Aaltio & Isokuorti 2019).

Keskeinen systeemisten tiimien osaamista tukeva rakenne on säännöllisesti kokoontuva systeemisen tiimin viikkokokous, jossa tiimi käsittelee asiakastapauksia yhdessä. Kaikki tiimin jäsenet osallistuvat. Viikkokokous etenee tietyn rakenteen mukaan. Tarkoituksena on, että suuri osa ajasta käytetään asiakastapauksen yhteiseen reflektointiin ja seuraavien asiakastyön askelten suunnitteluun. Tiimin sosiaalityöntekijät tuovat yhteiseen käsittelyyn harkintansa mukaan sellaisen asiakastapauksen, johon hän kokee tarvitsevansa tiimiltä reflektiotukea. Asiakastapauksen esittelyyn tiimissä valmistaudutaan ennakkoon. Viikkokokousta ohjaa konsultoiva sosiaalityöntekijä, joka yhdessä tiimin perheterapeutin kanssa huolehtii, että viikkokokouksessa käytävä keskustelu on luonteeltaan systeemistä. (Bostock ym. 2019; Aaltio & Isokuorti 2019). Systeemisen keskustelun tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi, että perheen vuorovaikutuskuvioita ja narratiiveja tutkitaan aktiivisesti. Keskustelun tulee olla uteliasta ja reflektioivaa ja perheen tilannetta on tarkasteltava useista eri näkökulmista. Keskustelussa rakennetaan hypoteeseja ja haastetaan siten jo syntyneitä käsitteitä perheestä. Hypoteesien pohjalta kehitetään konkreettinen suunnitelma, jossa kuvataan, miten tiimin työntekijät seuraavassa vaiheessa työskentelevät perheen ja perheenjäsenten kanssa. Viikkokokous on välttämätön systeemistä työtettä ylläpitävä työssäoppimisen rakenne. Viikkokokouksessa käytyjen keskustelujen myötä työntekijöiden kyky systeemiseen ajatteluun ja reflektointiin kehittyy. Viikkokokous toimii tiedon ja vastuun jakamisen, asiakastyön ohjauksen, työntekijöiden tukemisen ja jaksamisen sekä systeemisen ajattelun ja käytännön opetteluun foorumina. (Aaltio & Isokuorti 2019.)

Suomessa systeemisten tiimien viikkokokouksille on edellisten lisäksi annettu myös uusia funktioita. Viikkokokoukset voivat toimia myös asiakastyön rakenteena, jolloin asiakastyöhön liittyvä verkostotapaaminen hoidetaan osana viikkokokousta. Keskeistä viikkokokouksessa on sen työnohjauksellinen funktio. Oppimista tukee tehokkaasti se, että viikkokokouksen avulla työtä koskevat keskustelut ja toiminta asiakastyössä kytkeytyvät toistuvasti yhteen. Viikkokokous on myös kollektiivinen reflektiivisen oppimisen rakenne, jossa tiimille muodostuu vähitellen yhteinen viitekehys ja työorientaatio. (Aaltio & Isokuorti 2019.)

Edellä kuvatut tiimitason rakenteet ovat välttämättömiä tukirakenteita systeemiselle työtteelle. Näiden lisäksi on tärkeää, että myös johtamisen ja kehittämisen käytännöt ja rakenteet suunnitellaan tukemaan työtettä (Alhanen ym. 2019). On tärkeää, että asiakastyötä tekevät tiimit saavat johdolta tukea paitsi mallin käyttöönottovaiheessa, myös myöhemmin. Tiimeille on järjestettävä esimerkiksi työnohjausta ja täydennyskoulutusta. On tärkeää, että johto mahdollistaa organisaatiossa systeemistä työtettä koskevan vuoropuhelun muiden palveluiden kanssa sekä tiimien verkostoitumisen alueella toimivien muiden systeemisten tiimien kanssa.

### 5.3 OT-keskukset, vaativimmat tilanteet ja asiantuntijuuden tasalaatuisuudesta huolehtiminen

Viidelle yhteistyöalueelle perustettavia lasten, nuorten ja perheiden vaativimman tason OT-keskuksia on kehitetty erityisesti lapsi- ja perhepalvelujen alueelle. Verkostomaiset monialaiset keskukset kokoavat ja kehittävät monialaista asiantuntijuutta lastensuojelun tueksi ja lastensuojelun kanssa. Ne konsultoivat ja jalkautuvat perus- ja erityispalvelujen ammattilaisten tueksi (Halila ym. 2019).

Lastensuojelun osaamisen kehittämisen näkökulmasta OT-keskukset voivat olla tulevaisuudessa tärkeä väylä vahvistaa käytännön työn yhteydessä rakentuvaa sosiaalityön asiantuntijuutta. Kansallisessa OT-keskuksia jäsentävässä raportissa (Halila ym. 2019) kuvataan, että "OT-keskuksen yhteydessä on toimia, joissa OT-kaksoisvirassa (erityistaso-OT-keskus) toimivat erikoissosiaalityöntekijät, erikoistumiskoulutuksessa olevat ja tohtorikoulutettavat voivat tehdä tutkimusta OT-teemoista."

Raportissa (Yliruka ym. 2018) ehdotetaan: "palvelukulttuurin muutoksen edistämiseksi tarvitaan eri ammattilaisten yhteistä kehittämistyötä, yhteistä kouluttautumista ja johdon tukea yhteistoiminnalliselle työlle. Osaamis- ja tukikeskuksilla voisi olla tässä työssä keskeinen rooli. Eräs keskeinen osaamis- ja tukikeskuksen tarjoaman tuen muoto voisi olla yhteistoiminnallinen ja erityisosaamisella vahvistettu työskentelyn mallintaminen vaativiin asiakastilanteisiin. Tämänkaltaisen tiedon ja osaamisen varassa osaamis- ja tukikeskukset voivat asettua jatkossa myös suoraan vaativien asiakastilanteiden tueksi."

OT-keskusten on kaavailtu koordinoivan vaativimman tason kysymyksiin koulutusta, vaativaa konsultaatiota ja myös tutkimusta, jota voivat olla toteuttamassa yliopistot ja tutkimuslaitokset. Koska OT-keskusten tehtävänä on haltuunottaa vaativan tason uusia ja kompleksisia ilmiöitä lasten, nuorten ja perheiden kohdalla ja monialaisen yhteistyön haasteena ja kouluttaa niistä, tarjoaa OT-keskus monenlaisia mahdollisuuksia kytkeytyä lastensuojelun urapolkumalliin.

## 6 Kysely lastensuojelun sosiaalityöntekijöille

Lastensuojelun osaaminen (LASTO) hankkeessa toteutettiin kysely lastensuojelun sosiaalityötä tekeville sosiaalityöntekijöille hyödyntäen verkossa täytettävää sähköistä kyselylomaketta (Webropol). Kysely laatimisesta hyödynnettiin lastensuojelun osaamiskarttaa (Lundqvist & Sinko 2014). Kyselyaineisto kerättiin elo- ja syyskuun aikana vuonna 2019. Kyselyn tarkoituksena oli tutkia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osaamisen tarpeita ja vajeita sekä sitä, miten lastensuojelun työntekijöiden osaamista tulisi voida tukea uran eri vaiheissa. Kysely kohdennettiin niin, että saavutettaisiin tietoa sosiaalityön opiskelijoilta, lastensuojelun alkuvaiheessa olleilta ja jo kokeneilta lastensuojelumuammattilaisilta.

Kyselyllä kerättiin laadullista ja määrällistä tietoa lastensuojelutyön osaamisen eri osa-alueista. Kyselyllä saatu tieto kuvaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osaamista ja koulutustarpeita, vastaajan omaa käsitystään omasta osaamisestaan ja koulutustarpeestaan ja vastaajan kokemusta oman työnsä ja osaamisensa tukirakenteista. Kyselyn tulosten raportointi on tehty soveltaen monimenetelmäanalyysiä, jossa yhdistyvät kyselyn laadullinen ja määrällinen tieto. Aineistoa on haluttu tarkastella molemmilla tutkimusmenetelmillä (ks. Mason ym. 2020, 166). Tämän lisäksi on tarkoituksen mukaisella tavalla pyritty saamaan molempia menetelmiä käyttämällä esille aineistosta näyttöä siitä, millaista sosiaalityöntekijät kokevat oman osaamisensa olevan ja mitä osaamisen optimaalinen kehittäminen heidän näkökulmastaan rakenteellisesti edellyttäisi.

### 6.1 Aineiston esittely

Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden kokonaismäärä oli 233. Kyselyaineiston esittely on tehty alla olevaan taulukkoon vastaajien taustamuuttujien mukaan. Taulukkoon on koottu vastaajien taustatiedot vastaaja iän, ammatillisen pätevyyden, koulutuksesta valmistumisen jälkeisen ajan keston, organisaation, työtehtävien ja asiakasmäärän mukaan.

Kyselyyn vastasi eniten 31–40-vuotiaita sosiaalityöntekijöitä. Heidän osuutensa vastaajista oli lähes 40 prosenttia. Kolmasosa vastaajista oli 41–50-vuotiaita ja noin viidesosa yli 51-vuotiaita. Nuoria 20–30 vuotiaita vastaajia oli vähiten. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät olivat valtaosin (80 %) kelpoisuusehdot täyttäviä sosiaalityöntekijöitä. Sosiaalityön opiskelijoita oli vastaajista 15 prosenttia. Sosiaalityöntekijän koulutuksen jälkeisen työuran alkuvaiheessa (opiskelusta kulunut 0–2 vuotta) oli vastaajista noin joka viides. Noin joka neljännellä vastaajalla oli koulutuksen jälkeistä uraa tehtynä 3–5 vuotta. Suurin vastaajaryhmä oli työuraa 6–15 vuotta tehneet sosiaalityöntekijät. Heidän osuutensa vastaajista oli noin kolmannes.

Puolet vastaajista työskenteli suurissa, yli 100 000 asukkaan kunnissa tai kuntayhtymissä. Pienissä alle 50 000 asukkaan kunnissa tai kuntayhtymissä työskenteli vastaajista hieman yli kolmannes. Keskisuurissa 50 000–100 000 asukkaan kunnissa vastaajista työskenteli noin joka viides.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tehtävät liittyivät suurimmaksi osaksi lastensuojelun avohuollon työhön. Tehtävänkuvat jakaantuivat myös lastensuojelun sijoituksen sosiaalityöhön, lastensuojelun tarpeen arviointiin sekä lastensuojelun asiakasprosessiin laajasti. Esimiestehtävissä työskenteli vastaajista 14 prosenttia.

**Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät taustamuuttujien mukaan, % (N=233)**

		%	N
Ikä	20–30 vuotta	10	24
	31–40 vuotta	39	89
	41–50 vuotta	29	67
	51 vuotta tai enemmän	22	51
	Yhteensä	100	231
Onko sinulla sosiaalityöntekijän pätevyys?	Kyllä, olen pätevä sosiaalityöntekijä	80	185
	Kyllä, olen sijaispätevä sosiaalityöntekijä	19	43
	Ei	1	3
	Yhteensä	100	231
Sosiaalityön perustutkintoon johtavasta pää- tai sivutoimisesta opiskelusta on kulunut	0–2 vuotta	18	42
	3–5 vuotta	24	55
	6–15 vuotta	28	65
	16 vuotta tai enemmän	15	35
	Olen sosiaalityön opiskelija	15	36
	Yhteensä	100	233
Millaisessa organisaatiossa työskentelet?	kunta tai kuntayhtymä, pieni (alle 50 000 asukasta)	33	77
	kunta tai kuntayhtymä, keski-suuri (50 000 - 100 000 asukasta)	17	39
	kunta tai kuntayhtymä, suuri (yli 100 000 asukasta)	49	114
	yksityinen yritys/toiminimi	1	2
	Yhteensä	100	232
Tehtävät lastensuojelun sosiaalityössä?	Lastensuojelutarpeen arviointi	13	18
	Lastensuojelun avohuollon työ	42	58
	Lastensuojelun sijoituksen sosiaalityö	14	20
	Lastensuojelun asiakasprosessiin laajasti	17	24
	Teen esimiestehtäviä	14	19
	Yhteensä	100	139
Kuinka monta lasta sinulla on asiakkaanasi tällä hetkellä?	0–15	17	40
	16–25	9	20
	26–35	25	56
	36–45	29	66
	46 tai enemmän	20	46
	Yhteensä	100	228

Kysyttäessä asiakkuudessa olevien lasten lukumäärää työntekijäkohtaisesti, suuria asiakasmääriä (asiakkaita 46 tai enemmän) oli vastaajista joka viidennellä. Joka kolmannella vastaajalla asiakasmäärä oli 36-45 asiakasta. Joka neljännellä asiakasmäärä oli 26–35 asiakasta. Alle 26 asiakasta oli vastaajista noin joka neljännellä.

Asiaksmääriin liittyvää kuormittuneisuuden kokemusta koki päivittäin lähes joka neljäs sosiaalityöntekijä (taulukko 2). Joka kolmas sosiaalityöntekijä koki asiakasmäärään liittyvää kuormittuneisuutta viikoittain. Vain 7 prosenttia vastanneista ei kokenut koskaan kuormittuneisuutta asiakasmääriin liittyen.

Sosiaalityöntekijöiden kuormittuneisuutta tarkasteltiin ristiintaulukoinnilla, jossa tavoiteltiin tietoa, onko työuran eri vaiheissa olevien sosiaalityöntekijöiden välillä eroja kuormittuneisuuden kokemuksessa. Vastaajat luokiteltiin työuran mukaan sosiaalityön opiskelijoihin, lastensuojelutyöuran alussa oleviin (työuraa 0-5 vuotta) ja jo pidempään lastensuojelutyötä tehneisiin (työuraa yli 6 vuotta) sosiaalityöntekijöihin. Sosiaalityön opiskelijoilla, työuran alussa olevilla ja jo pidempään lastensuojelutyötä tehneiden sosiaalityöntekijöiden välillä ei kuitenkaan ollut eroja asiakasmäärään liittyvässä kuormittuneisuuden kokemuksessa.

Kuormittuneisuuden yleisyyden kokemusten eroja tutkittiin myös suhteessa sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärän suuruuteen. Vastaajilla, joilla asiakasmäärä oli 36 tai enemmän oli asiakasmäärään liittyvää kuormittuneisuutta päivittäin tai viikoittain lähes joka neljännellä sosiaalityöntekijällä. Kuormittuneisuuden kokemuksen ero alle 36 asiakasmäärään on tuloksissa huomattava, erityisesti päivittäisessä kuormittuneisuuden kokemuksessa. Erot kuormittuneisuuden kokemuksen yleisyydessä tulevat selkeästi esille alle 25 ja yli 36 asiakasmäärien välillä. Asiakasmäärän ja kuormittuneisuuden kokemuksen väliset erot ovat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

**Taulukko 2. Kuormittuneisuus asiakasmäärän ja työkokemuksen mukaan, % (N=233)**

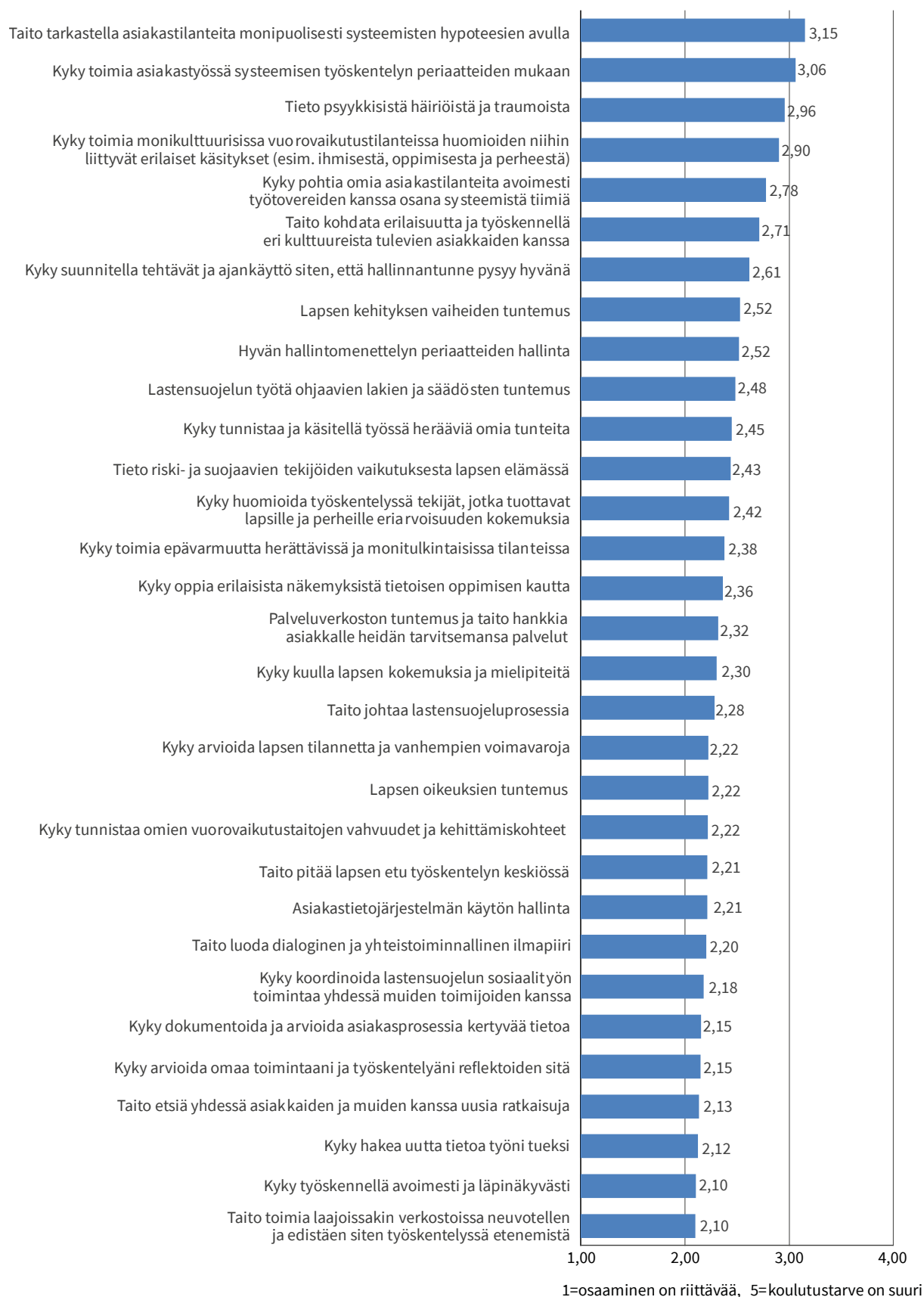
		Asiakasmäärä			Yhteensä
		25 tai vähemmän	26-35	36 tai enemmän	
Kuormittuneisuus	Joskus	58 (28)	32 (17)	12 (13)	28 (58)
	Kuukausittain	19 (9)	28 (15)	10 (11)	17 (35)
	Viikoittain	13 (6)	34 (18)	40 (43)	32 (67)
	Päivittäin	10 (5)	3 (6)	39 (42)	24 (50)
	p<0,001***	100 (48)	100 (53)	100 (109)	100 (210)
		Työkokemus			Yhteensä
		0-5 vuotta	6 vuotta tai enemmän	sosiaalityön opiskelija	
Kuormittuneisuus	Joskus	25 (22)	31 (28)	29 (10)	28 (60)
	Kuukausittain	14 (12)	20 (18)	18 (6)	17 (36)
	Viikoittain	32 (28)	33 (30)	27 (9)	31 (67)
	Päivittäin	29 (26)	16 (15)	26 (9)	24 (50)
	p>0.05	100 (88)	100 (91)	100 (34)	100 (213)

Kyselyn osaamista kartoittavassa osiossa pyydettiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä arvioimaan yleisesti sosiaalityöntekijöiden ja vastaajan omaa henkilökohtaista lastensuojelutyön osaamista ja koulutustarvetta. Osaamis- ja koulutustarpeita mitattiin eri muuttujilla asteikolla 1–5. Asteikon alkupään arvot mittasivat sosiaalityöntekijän kokemusta osaamisen riittävydestä. Asteikon yläpään arvot mittasivat koulutustarpeen astetta.

Osaamista ja koulutustarvetta mittaavien muuttujien keskiarvojen eroja kuvataan kuvioissa 1 ja 2. Yleisten koko ammattikuntaa koskevien ja vastaajan omien henkilökohtaisten arviointien keskiarvot vastasivat kutakuinkin toisiaan. Tuloksista voi kuitenkin havaita, että vastaajan oma arvio omasta henkilökohtaisesta osaamisestaan on jonkin verran korkeampi kuin yleinen arvio ammattikunnan osaamisesta ja koulutustarpeesta. Keskiarvojen mukaan suurin koulutustarve kohdistuu osaamiseen ja tietoon psyykkisistä

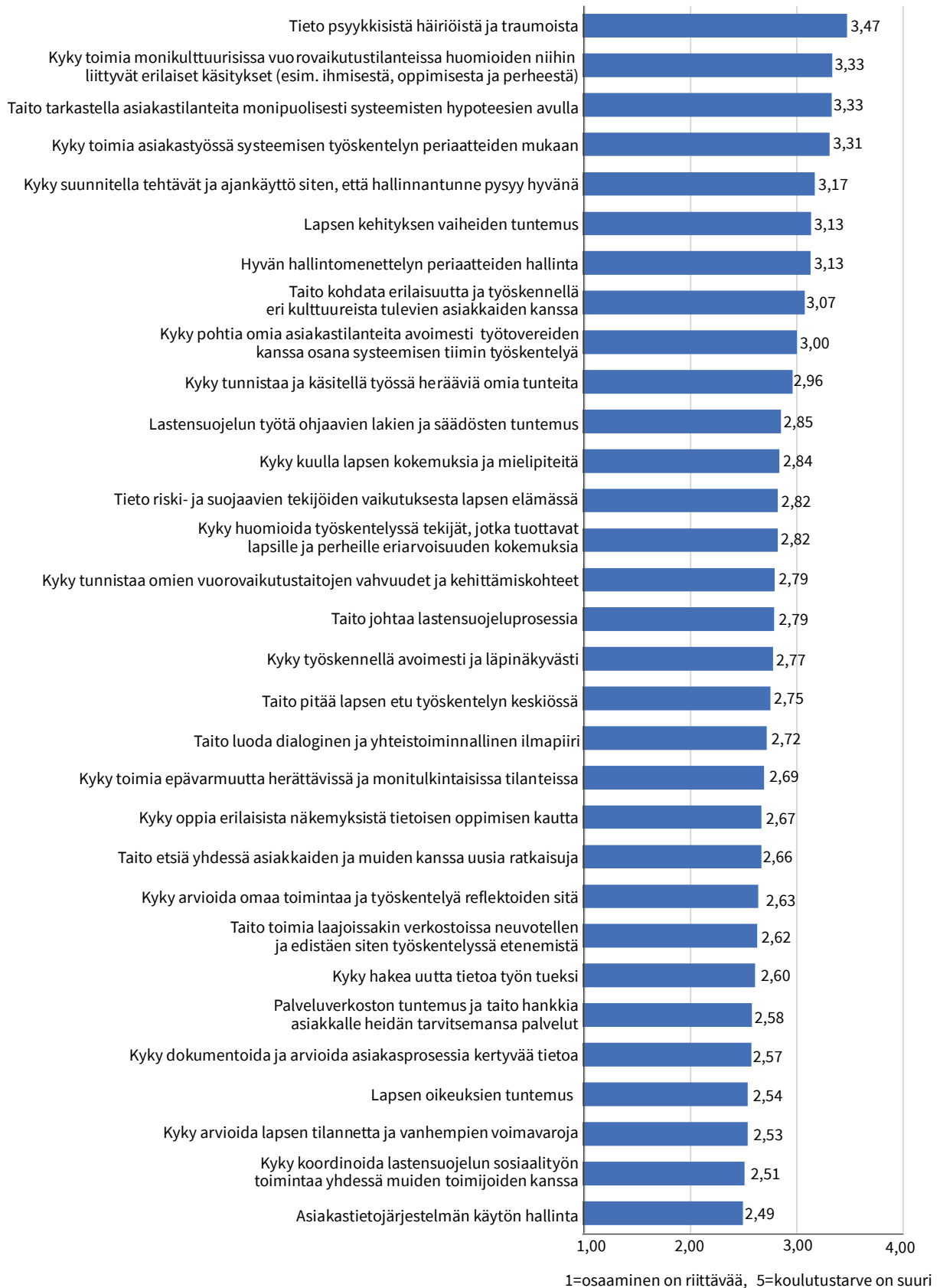
traumoista ja häiriöistä. Tämä muuttuja tulee selkeästi esille vastaajan omassa ja arviossa ammattikunnan osaamisen riittävydessä ja koulutustarpeessa. Vastauksista erottuvat myös koulutustarve lapsen kehitysvaiheiden tuntemiseen, monikulttuuriseen osaamiseen ja systeemiseen työskentelyyn. Osaamistarpeen lisäys systeemiseen työskentelyyn tulee esille sekä vastaajan omassa arviossa koulutustarpeesta että yleisessä ammattikunnan osaamisen arviossa. On kiinnostavaa havaita, että systeemisen työskentelyn osaamiseen kohdistuu vastaajilla paljon lisäkoulutuksen tarvetta. Tulos osoittaa, että koulutustarve systeemiseen osaamiseen on suuri, sosiaalityöntekijöillä on kiinnostusta saada lisäosaamista systeemiseen työotteeseen.

Vahvinta osaamista vastaajat kokevat omaavansa verkostotyössä. Voimavaralähtöisessä, avoimessa ja läpinäkyvässä työskentelyssä koetaan myös vahvaa osaamista. Vastauksissa näkyy kokemus vuorovaikutusosaamisen riittävydestä niin asiakkaiden kuin yhteistyöverkostojen kanssa. Kyky arvioida omaa toimintaa ja reflektiiviset taidot koetaan vahvoina osaamisalueina. Tärkeä tulos on, että sosiaalityöntekijät arvioivat osaamisensa varsin riittäväksi lapsen oikeuksien tuntemisessa ja taidossaan pitää lapsen etu työskentelyn keskiössä.



**Kuvio 3. Vastaajan arvio omasta osaamisestaan ja koulutustarpeestaan keskiarvojen mukaan. Asteikko 1=osaamiseni on riittävää 5=koulutustarpeeni on suuri.**





**Kuvio 4. Vastaajan yleinen arvio lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osaamisesta ja koulutustarpeesta keskiarvojen mukaan. Asteikko 1=osaaminen on riittävää 5= koulutustarve on suuri.**

Vastaajista suurin osa (64 %) koki voivansa hyödyntää hyvin tai erinomaisesti ammatillista osaamistaan työssään. Oman osaamisen hyödyntämisen muuttujan keskiarvo oli 7,66 ja mediaani 8. Keskiarvo on varsin korkea ja osoittaa selkeästi, että sosiaalityöntekijöiden kokemus oman osaamisen käytön mahdollisuuksista työssään ovat erittäin hyvät.

Avovastauksissa kuitenkin kävi ilmi, että suuresta asiakasmäärästä ja työpaineesta johtuen, ei osaamista ole mahdollista toteuttaa käytännössä siinä määrin kuin sosiaalityöntekijät toivoisivat. Seuraavissa otteissa vastaajat kuvailevat tilannettaan:

”Jos aika ei kuluisi turhaan byrokraatiaan vaan asiakastyöhön, vastaisin 10.”

”Asiakkaiden vaikeat elämäntilanteet yhdistettynä aikapulaan ja osin myös työntekijävajeeseen aiheuttavat sen, että suunnitelmallinen, ammatillista osaamista hyödyntävä työote kärsii. On lukuisia ihanteita, joita työtilanteen vuoksi ei pysty toteuttamaan.”

Joissakin vastauksissa oli tarkemmin avattu asiakkaiden tilanteita ja pohdittu, miten ja mihin tilanteisiin osaamista voisi erityisesti lastensuojelun eri vaiheissa käyttää. Seuraavassa tästä esimerkki:

”Suuren asiakasmäärän vuoksi en ehdi tapaamaan suurinta osaa asiakaslapsistani kuin 1-2 kertaa vuodessa. Kriisitilanteissa vähän useammin. Jos olisi enemmän aikaa, voisi enemmän tehdä asiakastyötä jokaisen yksilöllisten tarpeiden mukaan, olla tukemassa, ohjaamassa ja neuvomassa heitä. Pystyisi ehkä tekemään enemmän psykososiaalista työtä, mikäli lapsi ei ole jo terveydenhuollon asiantuntijan avun tarpeessa. Sijaisvanhempiin pitäisi ehdottomasti pystyä pitämään tiiviimpää yhteyttä. Biologisten vanhempien kanssa tehtävään työhön, mikä olisi äärettömän tärkeää jo lastensuojelulain mukaisen tavoitteen, perheen jälleenyhdistämisen, takia. Nyt se työ on erittäin minimaalista, mikä on todella ikävää. Monen biologisen vanhemman tilanne on niin heikko, että tavoitteena voi olla, ainakin aluksi, ainoastaan edes jonkinlaisen jaetun vanhemmuuden saavuttaminen. Mutta välillä on vanhempia, joiden kanssa hyvällä työskentelyllä voitaisiin todellakin päästä siihen jälleenyhdistämiseen, joka olisi kaikkien osapuolien etu, myös kunnan.”

Ne sosiaalityöntekijät, joilla oli kokemus, että lastensuojelutyössä voi henkilökohtaista osaamista käyttää vain osittain olivat vähemmistönä. Heidän osuutensa oli vastaajista alle 20 %. Tyypillisiä kuvauksissa olivat tilanteet, joissa työntekijällä olivat vielä sosiaalityön opinnot kesken yliopistossa. Toisaalta osalla oli kokemusta ja osaamista enemmän muulta sosiaalityön alueelta kuin lastensuojelun sosiaalityöstä. Vastauksista kävi ilmi, että organisaatiot eivät välttämättä osaa hyödyntää työntekijöiden monipuolista osaamista, kuten esimerkiksi terapiatyön tai erityiskasvatuksen osaamista. Työntekijöillä oli osaamista kehittämistyöstä tai tutkimustaidoista, joiden avulla olisi mahdollista tuottaa tietoa oman työn tueksi ja ajankohtaisista ilmiöistä sosiaalityössä ja yhteiskunnassa.

”Hyödynnän ammatillista osaamista jatkuvasti kaikessa tekemässäni työssä. Voisin hyödyntää sitä enemmän, mikäli minulla olisi aikaa perehtyä asioihin enemmän. Esimerkiksi en ehdi hyödyntämään tutkimustietoa ilmiöistä ja yliopistokoulutus kuitenkin ohjaisi siihen. Minulla olisi myös halua siihen.”

”Lastensuojeluprosessi avohuollon, sijaishuollon ja jälkihuollon työntekijänä on hyvin laaja hallittavana, niin ei voi hyödyntää/keskittyä ammatilliseen osaamiseen. Toiseksi organisaatio ei osaa hyödyntää työntekijöiden erityisosaamista esim. erityiskasvatuksen tai terapia osaamista.”

Sosiaalityöntekijöiden kokemusta ammatillisen osaamisen hyödyntämisestä työssään verrattiin eri työuran vaiheissa olevien sosiaalityöntekijöiden välillä (ks. kuvio 3). Ammatillisen osaamisen hyödyntämisen kokemuksella oli eroja työuran eri vaiheissa olevien sosiaalityöntekijöiden välillä. Erot eivät kuitenkaan osoita kovin suurta eroa vastaajien välillä. Oman osaamisen hyödyntämisen kokemus on suurinta (ka. 8) työuraa yli kuusi vuotta tehneillä sosiaalityöntekijöillä. Sosiaalityön opiskelijoiden kokemus ammatillisen osaamisen hyödyntämisestä (ka. 7,3) eroaa pitkään työuraa tehneistä sosiaalityöntekijöistä. Varianssiana-

lyysi osoittaa tilastollisen merkitsevyyden eri ryhmien välille ( $p < 0.05$ ), vaikka keskiarvojen ero työuran eri vaiheissa olevien sosiaalityöntekijöiden välillä ei ole suuri.



**Kuvio 5. Vastaajan kokemus oman ammatillisen osaamisen hyödyntämisestä työssään työkokemuksen mukaan. Yksisuuntainen varianssianalyysi (ANOVA)**

Vastaajilta kysyttiin, että mikä saisi heidät tekemään lastensuojelun sosiaalityötä vielä 3 vuoden jälkeenkin. Yleisimmin vastauksissa korostettiin kohtuullisen asiakasmäärän, työn vaativuutta vastaavan palkan, hyvän esimiestyön sekä muiden työtä tukevien rakenteiden merkitystä. Lisäksi työntekijät ottivat esille ”pitovoimaa” lisäävinä tekijöinä muita työtä tukevia toimia, kuten riittävän työnohjauksen ja perehdytyksen työhön, mahdollisuudet tiimityöskentelyyn ja parityöskentelyyn, fyysisesti hyvät työolosuhteet, kuten työtilat- ja välineet sekä työhyvinvointiin panostamisen. Joissakin vastauksissa mainittiin myös joustavat työajat ja mahdollisuudet etätyöskentelyyn. Muutamit olivat maininneet tässä yhteydessä, että toivovat parempaa mahdollisuutta tutkinnon suorittamiseen ja riittävästi maisterivaiheen aloituspaikkoja. Seuraavissa esimerkkejä aineistosta:

”Haluan tehdä tätä työtä vielä 3 vuoden kuluttua, mutta se edellyttää sitä, että asiakasmäärä pysyy kohtuullisena ja palkkakehitys suotuisana. Jos saisin saman palkan esimerkiksi järjestössä tai sairaalassa sosiaalityöntekijänä, harkitsisin vakavasti, että vaihtaisin vähemmän kuormittavaan ja vastuulliseen tehtävään. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä on kuitenkin lapsista saakka ollut haaveammattini ja mikäli työolot säilyvät nykyisellään (asiakasmäärä, työnohjaus, tiimin tuki ym.) en näe estettä sille, että työskentelisin tehtävissäni vielä 3 tai 30 vuoden päästä.”

”Moni asia. Oikealla tasolla oleva palkkaus suhteutettuna työn vaativuuteen ja vaativaa korkeakoulututkintoon. Oikeanlaiset ja toimivat työtilat, joissa työn kuormitus ei nouse liian suureksi. Toimiva ja työhönsä sitoutunut työyhteisö, jossa on riittävää ammatillisuutta. Mahdollisuus kehittää ja kehittyä, jotka pitävät yllä motivaatiota. Kokemus siitä, että oma työ on tärkeää. Inhimillisyys kaikessa. Riittävä esimiestyöskentely ja tuki esimiesten taholta, mitä tulee paitsi itse työn sisältöön, substanssiosaamiseen sekä työskentelytiloihin.”

Merkittävänä tekijöinä mainittiin myös hyvä verkosto- ja moniammatillinen työkuultuuri ja jatkokouluttamismahdollisuudet sekä työn yleinen arvostus. Yksittäisenä työkuultuurin muutoksena toivottiin systemaattisen lastensuojelutyön laajentumisen koskemaan omaa työyhteisöä. Vastausten perusteella kohtuullinen asiakasmäärä, huomioiden työn vaativuus ja lastensuojelutyötä mahdollistavat sekä tukevat rakenteet ylei-

sesti sekä työn arvostusta ilmentävä palkkaus olisivat tekijöitä, joiden avulla myös tulevaisuudessa sosiaalityöntekijät viihtyisivät työssään nykyistä pidempään.

Kysyttäessä, miten lastensuojelun työntekijät parhaiten oppivat työssään kävi ilmi, että työyhteisö on keskeinen oppimisen ympäristö. Toiseksi parhaiten lastensuojelun työntekijät kokivat oppivansa asiakkaiden kautta. Tämä vahvistaa myös työntekijöiden toivetta siitä, että omalle osaamiselle, reflektiolle ja kehittymiselle tiimit ja parityöskentely ovat myös työssä viihtymisen kannalta erityisen tärkeitä rakenteellisia ja käytännön työn organisointitapoja. Luonnollisesti täydentävät koulutukset koettiin myös oppisen foorumeina sen ohella, että seurataan myös itsenäisesti alan tutkimuskirjallisuutta:

”Oppimalla uutta sekä työkavereilta, yhteistyökumppaneilta ja koulutusten kautta. Hankkimalla myös itsenäisesti tietoa eteen tulevista uusista asioista.”

”Refleктоimalla, keskustelemalla kollegoiden kanssa, perehtymällä tuoreeseen tutkimukseen, tekemällä, kysymällä, ihmettelemällä. Usein myös yhdessä asiakkaiden kanssa pohtimalla.

”Käytännön työtä tekemällä, asiakkaita tapaamalla, systemisissä tiimeissä ja työtovereiden kanssa asioita jakaen.”

Koulutusten osalta mainittiin esimerkiksi intervallityyppiset täydennyskoulutukset yliopistossa, joihin olisi helppo osallistua. Vastauksista voi tulkita, että oppiminen ja osaaminen kehittyvät pääasiassa kollektiivisesti, yhdessä työyhteisön ja yhteistyöverkoston kanssa.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä kysyttiin kokemusta siitä, mitä tukirakenteita tulisi olla asiakastyötä tekevien osaamisen vahvistamiseksi tarjolla. Mentorointikäytäntö nostettiin esille useimmissa vastauksissa eräänä keskeisimmistä tukirakenteista. Säännölliset koulutukset ja konsultaatiomahdollisuus esimerkiksi juridisissa kysymyksissä nostettiin esille. Mentorointia kuvattiin muun muassa siten, että se on tilaisuus käydä systemaattista keskustelua kokeneemman kollegan kanssa ilmiö -ja/tai asiakaskohtaisista kysymyksistä. Esimiehen tukea pidettiin myös useissa vastauksissa eräänä rakenteellisena tekijänä ja osaamisen vahvistajana. Rakenteellista tukea ylipäättään perusteltiin sillä, että pelkän itseohjautuvuuden kautta oma osaaminen ei vahvistu arjen kiireisissä käytännöissä. Koulutusta peräänkuulutettiin sekä lyhyempinä kohdennettuina koulutuksina että pidempinä menetelmäkoulutuksina. Seuraavassa joitakin esimerkkejä vastauksista:

”Sosiaalityöntekijöitä tulisi kannatella myönteisemmin esimiestyön kautta.”

”Mentorisossut, jotka kokeneita ja ansioituneita (pelkkä vuosikokemus ei riitä, sellainen voi olla huonokin työntekijä) ja joille maksettaisiin enemmän siitä, että he "ohjaavat" nuorempia sossuja virkauralla eteenpäin.”

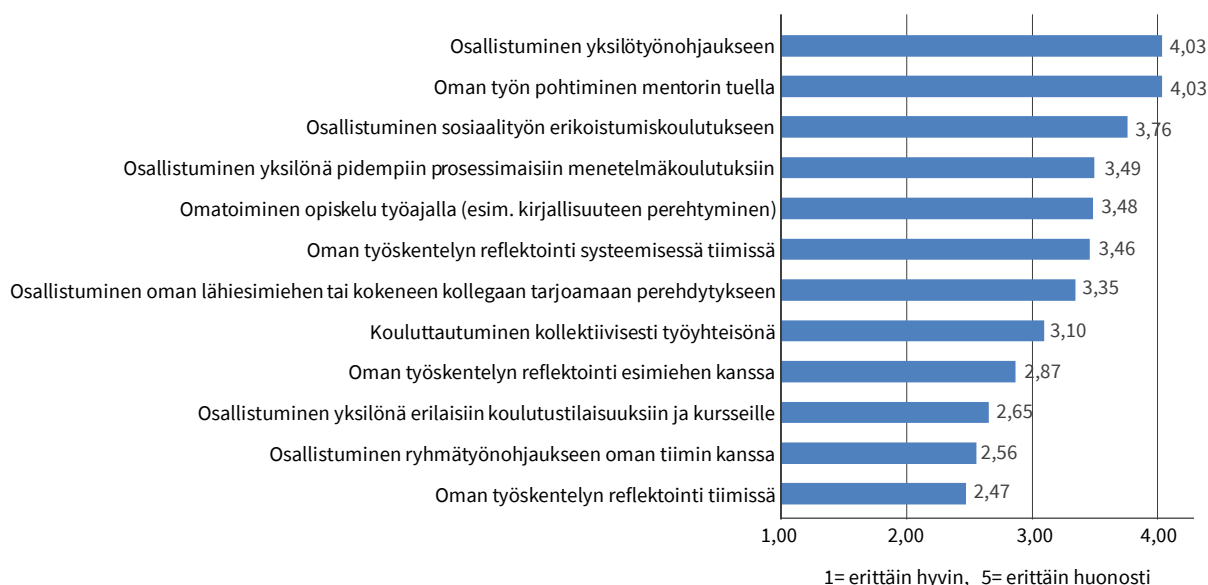
”Mielestäni eniten prosessinomaista koulutusta tarvittaisiin luottamuksellisen asiakassuhteen luomiseen sekä kykyihin ja taitoihin arvioida omaa toimintaa ja vuorovaikutustaitoja.”

”Uusien työntekijöiden perehdytys on ollut jokaisessa paikassa, missä itse olen ollut, lapsenkengissä. Mielestäni erilaiset mentori- ja "sisäänajo"- mallit olisivat tarpeen. Mitä pidemmälle uusi työntekijä tekee työtä ilman tukea, sitä vaikeampi on myöhemmin sanoa ääneen, että ei tiedä tai osaa jotain asiaa. Olen törmännyt lukuisiin tällaisiin tilanteisiin urani aikana. Seurauksena ollut joko selkeitä virheitä (esim. kiireellisten ja huostaanottojen arvioinnissa/prosesseissa) tai/ja se, että työntekijä lähtee nopeasti muualle töihin.”

”Tässä olisi kehittämistä ihan joka paikassa, varsinkin kun työntekijöiden vaihtuvuus on suurta.”

Rakenteellisia osaamisen tukimahdollisuuksia näyttäisi vastausten perusteella olevan olemassa työyhteisöjen sisällä. Nämä yhdistettynä lyhyempiin koulutuksiin, työhönohjaukseen ja pitempiin menetelmäosaamista vahvistaviin koulutuksiin on tulkittavissa osaamisen tuen kivijalaksi.

Lastensuojelutyötä tukevia rakenteita kartoitettiin kyselyssä kysymällä työntekijän kokemusta osaamista tukevien eri toimintojen toteutumisesta omassa työssä. Työn tukirakenteiden eri muuttujien keskiarvot on kuvattu alla olevassa kuviossa. Tukirakenteiden toteutumista omassa työssä arvioitiin asteikolla 1-5. Asteikon alkupään arvot kuvaavat vastaajan kokemusta tukirakenteiden erittäin hyvästä tai hyvästä toteutumisesta ja asteikon loppupään arvot vastaajan kokemusta huonosta tai erittäin huonosta tukirakenteiden toteutumisesta. Vastauksissa näkyy, että tukirakenteet toteutuvat työssä vaihtelevasti. Kokonaisuutena arvioiden kyselyssä tukirakenteiden toteutuminen omassa työssä näyttäytyy melko heikkoina. Yksilötyönohjaus ja mentorin tuki toteutuvat työssä heikoiten. Mahdollisuus lisäkoulutukseen tai opiskeluun näyttäytyvät myös melko heikkoina. Esimiehen kanssa tapahtuva reflektio toteutuu melko huonosti. Oman työn reflektoinnin mahdollisuudet näyttäytyvät myönteisimmin ryhmätyönohjausena ja tiimin reflektiona.



**Kuvio 6. Lastensuojelutyötä tukevien tukirakenteiden toteutuminen vastaajan työssä keskiarvon mukaan. Asteikko 1=toteutuu erittäin hyvin 5=toteutuu erittäin huonosti.**

Työtä tukevia rakenteita tutkittiin tarkemmin vertaamalla tukirakenteiden toteutumista omassa työssä työuran eri vaiheissa olevien vastaajien kesken. Vastauksista käy ilmi, että reflektio esimiehen kanssa toteutuu vain noin 40 prosentilla lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä (ks. taulukko 3). Tulosta voi tulkita myös niin, että lähes 60 prosentilla vastaajista esimiehen kanssa toteutuva reflektio toteutuu huonosti. Työuran eri vaiheissa olevien kesken on kuitenkin myönteistä, että opiskelijoilla ja uran alkuvaiheissa reflektio esimiehen kanssa toteutuu erittäin hyvin tai hyvin lähes puolella vastanneista. Tässä suhteessa tulos on hyvä.

**Taulukko 3. Esimiesreflektion ja työkokemuksen yhteys, % (N)**

		Työkokemus			Yhteensä
		0-5 vuotta	6 vuotta tai enemmän	sosiaalityön opiskelija	
<b>Miten hyvin kohdallani toteutuu oman työskentelyn reflektointi esimiehen kanssa</b>	Erittäin hyvin tai hyvin	45 (44)	37 (37)	53 (19)	43 (100)
	Vaihtelevasti	29 (28)	26 (26)	11 (4)	25 (58)
	Erittäin huonosti tai huonosti	26 (25)	37 (37)	36 (13)	32 (75)
<b>p&gt;0.05</b>		100 (97)	100 (100)	100 (36)	100 (233)

Työtä tukevista rakenteista yksilötyönohjaus toteutuu lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä erittäin harvoin (ks. taulukko 4). Vain noin joka kolmannen tai joka viidennen sosiaalityöntekijän on mahdollista saada erittäin hyvin tai hyvin yksilötyönohjausta. Tuloksessa on kuitenkin eroa eri työuran vaiheessa olevien sosiaalityöntekijöiden kesken. Vaikka yksilötyönohjaus toteutuu vain harvalla sosiaalityöntekijällä, on tuloksissa myönteistä, että uran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden kohdalla se toteutuu eniten, lähes joka kolmannen 0-5 vuotta lastensuojelun työuraan tehneen kohdalla.

**Taulukko 4. Yksilötyönohjauksen ja työkokemuksen yhteys, % (N)**

		Työkokemus			Yhteensä
		0-5 vuotta	6 vuotta tai enemmän	sosiaalityön opiskelija	
<b>Miten hyvin kohdallani toteutuu yksilötyönohjaus</b>	Erittäin hyvin tai hyvin	28 (25)	14 (13)	18 (6)	20 (44)
	Vaihtelevasti	11 (10)	8 (8)	6 (2)	9 (20)
	Erittäin huonosti tai huonosti	61 (55)	78 (74)	76 (25)	71 (154)
<b>p&gt;0.05</b>		100 (90)	100 (95)	100 (33)	100 (218)

Lähiesimiehen tai kokeneen kollegan tarjoama perehdytys toteutuu varsin harvoin. Perehdytykseen on ollut mahdollisuus hieman runsaalla kolmanneksella sosiaalityöntekijöistä. Kolmella neljästä se toteutuu kuitenkin vain vaihtelevasti tai huonosti. Myönteistä on, että tuloksissa on eroja eri työuran vaiheen mukaan. Opiskelijoilla ja työuran alussa perehdytys toteutuu useimmin. Opiskelijoilla ja työuran alussa olevilla perehdytys toteutuu runsaalla 40 prosentilla vastaajista. Tuloksessa on kuitenkin huomattavaa, että lähes 60 prosentilla uran alkuvaiheessa olevista vastaajista perehdytyksen ei koettu toteutuneen omassa työssä.

**Taulukko 5. Perehdytyksen ja työkokemuksen yhteys, % (N)**

		Työkokemus			Yhteensä
		0-5 vuotta	6 vuotta tai enemmän	sosiaalityön opiskelija	
<b>Miten hyvin kohdallani toteutuu osallistuminen oman lähiesimiehen tai kokeneen kollega-an tarjoamaan perehdytykseen</b>	Erittäin hyvin tai hyvin	41 (39)	25 (24)	44 (16)	35 (79)
	Vaihtelevasti	15 (14)	20 (20)	20 (7)	18 (41)
	Erittäin huonosti tai huonosti	44 (42)	55 (54)	36 (13)	48 (109)
<b>p&gt;0.05</b>		100 (95)	100 (98)	100 (36)	100 (229)

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin systemisestä toimintamallista ja sen käyttönotosta omassa työyhteisössä. Vastaajista 36 prosenttia oli saanut koulutuksen systemiseen työtoteutukseen. Vastaukset tuovat esille, että systeminen malli oli kyselyn toteutuksen aikaan käytössä noin kolmasosalla vastaajista. Useilla vastanneilla ei kuitenkaan ollut tietoa siitä, onko mallia otettu käyttöön eikä myöskään tiedossa syytä tähän.

Alla olevista taulukoista näkyy jakaumia vastaajien kokemuksista systemisen reflektion toteutumisesta. Kokemukset systemisen tiimin reflektiosta vaihtelivat vastaajilla. Tuloksista voi tulkita, että vaikka vastaajalla on systeminen koulutus, se ei välttämättä takaa sitä, että systemisen tiimin reflektio toteutuu työssä hyvin (ks. taulukko 6). Vastaajista noin kolmasosalla systemisen tiimin reflektio toteutui hyvin, kolmasosalla vaihtelevasti ja hieman runsaalla kolmasosalla huonosti.

**Taulukko 6. Systemisen tiimin reflektion ja systemisen koulutuksen yhteys.**

		Vastajalla systemisen koulutus	
		Kyllä	
<b>Työssä toteutuu systemisen tiimin reflektio</b>	Erittäin hyvin tai hyvin	32 (25)	
	Vaihtelevasti	32 (25)	
	Erittäin huonosti tai huonosti	36 (28)	
<b>Yhteensä</b>		100 (78)	

Vastauksista voi havaita, että pelkkä koulutus ei vielä takaa systemisen tiimityön mallin mukaista reflektiota tai sen hyvää toteutumista. Tulosten mukaan vaikuttaa siltä, että toimiva tiimin reflektio vaatii, että tiimi on myös ottanut käyttöön systemisen otteen mukaisen toimintamallin (ks. taulukko 7). Tulosten mukaan tiimeissä, joissa systeminen toimintamalli oli otettu käyttöön, toteutui systemisen mallin mukainen reflektio 44 prosentilla vastajista erittäin hyvin tai hyvin ja 26 prosentilla huonosti tai erittäin huonosti.

**Taulukko 7. Systemisen toimintamallin käyttöönoton ja reflektion yhteys, % (N)**

		Onko tiimi, jossa työskentelet ottanut käyttöön lastensuojelun systemisen toimintamallin?		
		Kyllä	Ei	Yhteensä
<b>Miten hyvin kohdallani toteutuu reflektio systemisessä tiimissä</b>	Erittäin hyvin tai hyvin	44 (34)	17 (24)	27 (58)
	Vaihtelevasti	31 (24)	22 (30)	25 (54)
	Erittäin huonosti tai huonosti	26 (20)	61 (84)	48 (104)
<b>p&lt;0,001***</b>		100 (78)	100 (138)	100 (216)

Monissa vastauksissa kerrottiin systemisen työotteen pilottivaiheen ja koulutusten olevan menossa. Osassa työyhteisöistä oli epävarmuutta siitä, mitä malli tarkoittaa. Näin koettiin siitä huolimatta, että malli on kunnassa käytössä, mutta sen sisältöä ei ole kaikille lastensuojelun sosiaalityöntekijöille kunnolla avattu eikä myöskään kerrottu, mitä muutoksia se tarkoittaa työskentelyyn. Resurssipulan kerrottiin joissakin kunnissa olevan syynä siihen, ettei malli ole käytössä sekä myös työntekijöiden vaihtuvuus arvioitiin syyksi tähän. Perheterapeutit ja kirjaajat/sihteerit puuttuivat joistakin kokoonpanoista. Mallin implementoinnissa koettiin olevan puutteita, minkä syyksi kerrottiin olevan yleinen tietämättömyys varsinkin ylemmillä hallinnon tasoilla mallin toimivuudesta ja käytännöistä. Työntekijöitä ei ole joissakin kunnissa saatu rekrytoitua ja mallin käyttöönotto on viivästynyt tämän vuoksi. Mallia pitivät jotkut lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä liian kalliina. Joistakin vastauksista saattoi päätellä, ettei malli ollut tuttu tai se käsitteellisesti sotkettiin systemaattiseen toimintatapaan. Alla joitakin esimerkkejä vastauksista:

”Siitä on puhuttu ja mainostetaan, että kunnassamme tehdään sitä, mutta asiaa ei ole avattu kunnolla työntekijöille eikä työskentelyyn ole tehty mitään muutoksia. Tietoa on itse hankittu, mitä se tarkoittaa, mutta puitteita siihen ei ole luotu tai toimintaa muutettu.”

”Koulutus vasta tulossa, aika ja resurssit eivät riitä.”

”Meillä on toinen sosiaalityöntekijä systemisessä tiimissä, malli on kokeiluvaiheessa. Asiakasmäärät liian isoja, jotta kaikkien kanssa voisi tämän mallin kanssa työskennellä.”

”Lähes koko tiimi on jo mennyt uusiksi Sysla-koulutusten jälkeen. Asiakasmääriä ei ole voitu pienentää lainkaan. Yritystä on systeemiseen malliin, mutta käytännössä se ei paljon näy työssä.”

”En oikein tiedä, mitä systeemisellä toimintamallilla tässä kohtaa tarkalleen tarkoitetaan. Meillä on kuitenkin toiminnoille rakenteet ja ohjaus olemassa, erilaisiin asiakasasioiden hoidon osa-alueisiin.”

Vastauksista voi päätellä, että kyselyn ajankohta huomioon ottaen mallia ollaan vasta pilotoimassa joihinkin kuntiin. Suurin haaste näyttäisi olevan resurssien puute, toisin sanoen liian suuret asiakasmäärät, jolloin mallia ei ole harkittu tai sen ei ole koettu käytännössä toimivan.

## 6.2 Näyttöön perustuvat käytännöt

Kyselyssä selvitettiin myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia näyttöön perustuvista käytännöistä. Kysyttiin näyttöön perustuvien käytäntöjen käyttöä ja sitä, mitä näyttöön perustuvia käytäntöjä on käytössä. Kysymykseen vastasi 36 vastaajaa kyllä (16,6 %) ja 181 vastaajaa ei (83,4 %).

Näyttöön perustuviksi käytännöiksi tunnistettiin Perhearviointi, BBIC-malli (2 mainintaa), Toimiva lapsi ja perhetyö, TLP (2 mainintaa), BARO nuorten arvioinnin työväline, ICDP (Kannustava vuorovaikutus), Ihmeelliset vuodet (2 mainintaa), MIM-havainnointi varhaisen vuorovaikutuksen tukena, Theraplay, Lapset puheeksi (2 mainintaa), moniammatillinen riskinarviointi MARAK, systeeminen lastensuojelu (5 mainintaa), dialogiset menetelmät, Pesäpuun arviointimenetelmä, Videoavusteisesta vuorovaikutuksen ohjauksesta (VIG), Arvoa-mittari.

Toisaalta pohdittiin näyttöön perustuvan käytännön luonnetta. Näyttöön perustuva työskentely nähtiin tutkimusperusteisten käytäntöjen hyödyntämisenä osana lastensuojelun prosessia, joka tulee lähelle laajaa näyttöön perustuvan käytännön määritelmää.

”Jään pohtimaan, että eikö koko työemme tulisi olla näyttöön perustuvaan käytäntöön tukeutuva? Sitä tulee osata soveltaa ja käyttää hyödyksi. Itse mm. motivoiva keskustelu, kognitiivisen lyhytterapian (koulutus taustalla) taustalta erilaiset keskustelu, peilaus ja argumentaatio keinot jne. Asiakkaan oman kertoman ja tarinan palauttaminen asiakkaalle suullisesti tai kirjallisesti.”

Kysymys näyttöön perustuvista käytännöistä herätti joissakin vastaajissa vastustusta – istuuko ajattelu sosiaalityöhön ylipäätään:

”Voi tätä formaattien ja valmiiden koreografioiden kaipuuta! Dialogisuuden vahvistamisen merkityksestä on hyvä näyttö. Pidän sitä perustavanlaatuisesti tärkeimpänä, kun liikutaan ihmisten subjektiivisuuden, oman tarinansa kerronnan alueella. Se ei asettaudu "näyttöön perustuvaksi formaatiksi" vaan herkkyydeksi tanssia asiakkaan asettaman rytmin mukaisesti ja tätä voi "muodollinen näyttöön perustuva menettely myös häiritä.”

## 6.3 Kyselyn tulosten yhteenveto

Lastensuojelun sosiaalityössä suuret asiakasmäärät lisäävät sosiaalityöntekijöiden kokemusta kuormittuneisuudesta. Kuormittuneisuuteen ei vaikuta työuran pituus, vaan sekä niin sanotut noviisit että seniorit kuormittuvat suurista asiakasmääristä. Pitkä työkokemus ei siis näyttäisi suojaavan työssä uupumiselta.

Tuloksissa tuli esille suuren enemmistön kokemus siitä, että he kykenevät hyödyntämään hyvin osaamistaan lastensuojelun sosiaalityössä. Tästä ryhmästä poikkeuksen muodostivat kuitenkin ne vastaajat, jotka vielä opiskelivat yliopistossa. Sosiaalityöntekijät kokevat vuorovaikutusosaamisensa erityisen hyväksi verkostojen ja yksittäisten asiakkaiden kanssa työskennellessä. Voimavaralähtöinen, avoin sekä läpinäkyvä työote on heille tuttua osaamisen näkökulmasta tarkasteltuna. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät omaavat taitoja arvioida ja reflektoida omaa toimintaansa. Lasten etu ja oikeudet tunnetaan hyvin ja osaaminen



on vahvaa näiden tietojen ja taitojen osalta. Toisaalta lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on erityisosamista, jota ei aina työyhteisössä osata tai ymmärretä hyödyntää riittävällä tavalla.

Tiedon ja osaamisen vajetta koetaan erityisesti psyykkisten häiriöiden ja traumojen yhteydessä sekä lapsen kehitysvaiheiden tuntemisessa. Monikulttuurinen osaaminen ei myöskään ole vahvaa sosiaalityöntekijöiden kokemuksen mukaan. Systeemisen toimintamallin mukainen työskentelytavan mukainen osaaminen ei vastausten perusteella ollut kovin vahvaa. Osaamisen puutteita koetaan olevan taidossa tarkastella asiakastilanteita monipuolisesti systeemisten hypoteesien avulla. Kyky toimia asiakastyössä systeemisen työskentelyn periaatteiden mukaan koetaan niin ikään puutteellisenä. Tämä on hieman yllättävä tulos varsinkin, kun ottaa huomioon, että reilu kolmasosa vastaajista on saanut koulutusta ko. toimintamallin käyttöön. Oletettavasti systeeminen työote moniulotteisena lähestymistapana vaatii koulutuksen lisäksi pidempiaikaista työskentelyä systeemisellä työotteella sekä mahdollisuuden reflektoida omaa työtään toimintamallin mukaisessa systeemisessä tiimissä.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat, että asiantuntijuuden vahvistuminen edellyttää sekä yksilöllisiä että työyhteisön yhteisiä toimintatapojen muutoksia. Uusien työntekijöiden perehdytykset työhön tulisi toteuttaa systemaattisesti. Yksilöllisiä osaamista vahvistavina mainitaan myös erilaiset yksilöllisesti toteutuvat, osaamista täydentävät lyhyemmät ja pidemmät koulutukset. Lisäksi tulosten mukaan näyttää siltä, että uuden oppiminen ja osaaminen kehittyvät pääasiassa kollektiivisesti työyhteisön ja yhteistyöverkoston kanssa yhteistoiminnassa.

Osaamisen vahvistamiseksi tukirakenteita tulisikin sosiaalityöntekijöiden mukaan olla enemmän käytävissä. Näistä eräänä tärkeänä muotona mainitaan mentorointi kokeneempien kollegoiden kanssa. Työntekijät toivoisivat myös esimiehen vahvempaa reflektoivaa tukea yhtenä rakenteellisenä osaamista vahvistavana elementtinä. Yksilö- ja ryhmätyönohjaus perinteisinä osaamista vahvistavina käytäntöinä mainitaan kyselyssä usein. Ryhmätyönohjaus toteutuu hyvin, mutta yksilötyönohjausta saa vain harva sosiaalityöntekijä.

Työssä viihtyminen ja pitovoima näyttää syntyvän kohtuullisen asiakasmäärän, työn vaatavuutta vastaavan palkan, työtä tukevan esimiestyön ja rakenteiden yhteisvaikutuksesta.

Systeemisen lastensuojelutyön juurruttaminen osaksi lastensuojelutyön osaamista ja sen onnistumisen edellytykset mainitaan eräänä yksittäisenä, kollektiivisena lastensuojelutyön mahdollisena kiinnipitävänä voimana. Vaikka runsas kolmannes vastaajista oli saanut systeemisen lastensuojelun koulutuksen, silti systeeminen reflektio ei toimi optimaalisella tavalla. Tulosten perusteella näyttäisi siltä, että suuret asiakasmäärät, työntekijöiden vaihtuvuus, ja puutteellinen tiimien rakenne estävät toimintamallin käyttämisen lastensuojelun sosiaalityössä.

Sosiaalityöntekijät omaavat laajasti ja monipuolisesti erilaista osaamista. Lastensuojelun sosiaalityössä osaamista ja sen kehittämistä koskevassa kyselyssä vahvistuivat kuitenkin aikaisempien tutkimusten (Van der-Kuipp 2016) tulokset siitä, että vaikka lastensuojelutyö koetaan kiinnostavana sosiaalityön alueena niin erityisesti sen kuormittavuus ja muut rakenteelliset puutteet voivat selittää työntekijöiden suuren vaihtuvuuden. Työn kuormittavuudesta ja työtä tukevien rakenteiden riittämättömyydestä voi seurata, että sosiaalityöntekijöillä oleva osaaminen jää käyttämättä asiakastyössä. Osaamisresurssin käyttämättä jättäminen voi puolestaan olla osaselittäjä sosiaalityöntekijöiden työpaikan vaihtomotiiveihin. Näin näyttäisi olevan huolimatta vahvasta osaamiskulttuurista. Työntekijäkohtainen suuri asiakasmäärä mainitaan kyselyssä monessa eri kohdassa sekä osaamista rajoittavana, mutta myös ammatillista kehittymistä estävänä tekijänä. Kyselyn mukaan yli kuusi vuotta työkemusta omaavat sosiaalityöntekijät kykenevät hyödyntämään osaamistaan parhaiten. Tiedon ja osaamisresurssin soveltaminen käytäntöön edellyttää kohtalaisen pitkää työuraa lastensuojelussa.

Työolosuhteet yhdessä uran alkuvaiheessa saadun riittävän perehdytyksen, tiimi- ja parityöskentelymahdollisuuksien ja työhyvinvointiin panostusten kanssa lisäisivät työssä jaksamista. Uudet joustavat työajat ja etätömahdollisuudet saattavat toimia sosiaalityöntekijöiden uralla työkykyä ja osaamista vahvistavina elementteinä.

Systeemisen toimintamallin käyttöönottoa ja juurtumista koskeva selvitys (Petrelius & Uutela 2020) osoitti, että systeemisen toimintamallin käyttöönoton tuki organisaatioissa vaihtelee runsaasti. Systeemisten tiimien konsultoivat sosiaalityöntekijät kokivat, että organisaatioiden asettumisessa työtavan tueksi on

puutteita. Organisaatioiden antamaa tukea koskevat arviot olivat selvityksessä heikompia kuin arviot tiimin työskentelyn laadusta. Tiimien kouluttautumisen mahdollistamisen arvioitiin onnistuneen organisaatiossa pääosin hyvin, mutta muu käyttöönottovaiheen ja toiminnan käynnistymisen alkuvaiheisiin liittyvä tuki koettiin usein riittämättömäksi. Moni vastaaja arvioi myös organisaation onnistuneen heikosti asiakasmäärien pienentämisessä. Kokemukset yksittäisistä kunnista kertovat kuitenkin, että silloin kun mallin käyttöönotto on toteutettu hyvin, toimintamallin mukaan organisoitu työtapa näyttää merkittävänä työhinvointia lisäävänä tekijänä.

# 7 Kohti lastensuojelun sosiaalityön urapolkua

Lastensuojelun sosiaalityön ammatillisen osaamisen syvälinen ja laaja-alainen hallinta edellyttää monen tekijän ja uran varrelle sijoittuvan ammatillisen kehitysvaiheen onnistumista. Yksi tämän raportin keskeisistä johtopäätöksistä on yhteisöllisen työssä ja työstä oppimisen merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatilliselle kehittymiselle. Sosiaalityöntekijän ammatillinen polku etenee työtään aloittelevasta juniorista kohti osaamisen syvenemistä ja ”seniorityöntekijyyttä” työssä ja työstä oppien. Tätä oppimisen ja kehittymisen polkua ei kuitenkaan ole sanoitettu ammattikentällä riittävästi. Tärkeää perustaa lastensuojelun sosiaalityön osaamisen jäsentämiseksi on rakennettu Sosnetin tuottamissa osaamista, käytännönopetusta ja asiakasturvallisuutta koskevissa jäsenyksissä (Lähteinen ym. 2017; Sosnet 2018; 2019). Tämä työ on osaltaan luonut perustaa myös tässä raportissa tarkastellun lastensuojelun sosiaalityön osaamisen hahmottamiselle. Lasto-tyhmän näkemys on, että sosiaalityöntekijöiltä edellytetty laaja-alainen ja vaativa osaaminen edellyttää jaettua ymmärrystä työssä tarvittavasta osaamisesta paitsi geneerisesti, myös tehtävälaittain. Jotta tutkinto-opetuksen jälkeen toteutuvaa työssä oppimista kyettäisiin systemaattisesti tukemaan, on sosiaalityön tehtävälaitkohtaista osaamista, oppimista ja kehitystä tärkeää kuvata. Ja kun tunnustetaan, että oppimisen ja kehittymisen keskeisimpiä foorumeita ovat työyhteisöt, on tärkeää pohtia, millaisia työyhteisöllisistä osaamisen tukirakenteita tarvitaan. Koska sosiaalityö on vaativa, yliopistolliseen koulutukseen perustuva ammatti, tulee urapolkumallissa huomioida myös ammatillisen kehityksen kytkeytyminen jatkuvasti päivittyvään tutkimustietoon ja miten työyhteisöllinen ja työssä toteutuva oppiminen kytkeytyy uran eri vaiheissa yliopistolliseen ja muuhun ammatilliseen koulutukseen.

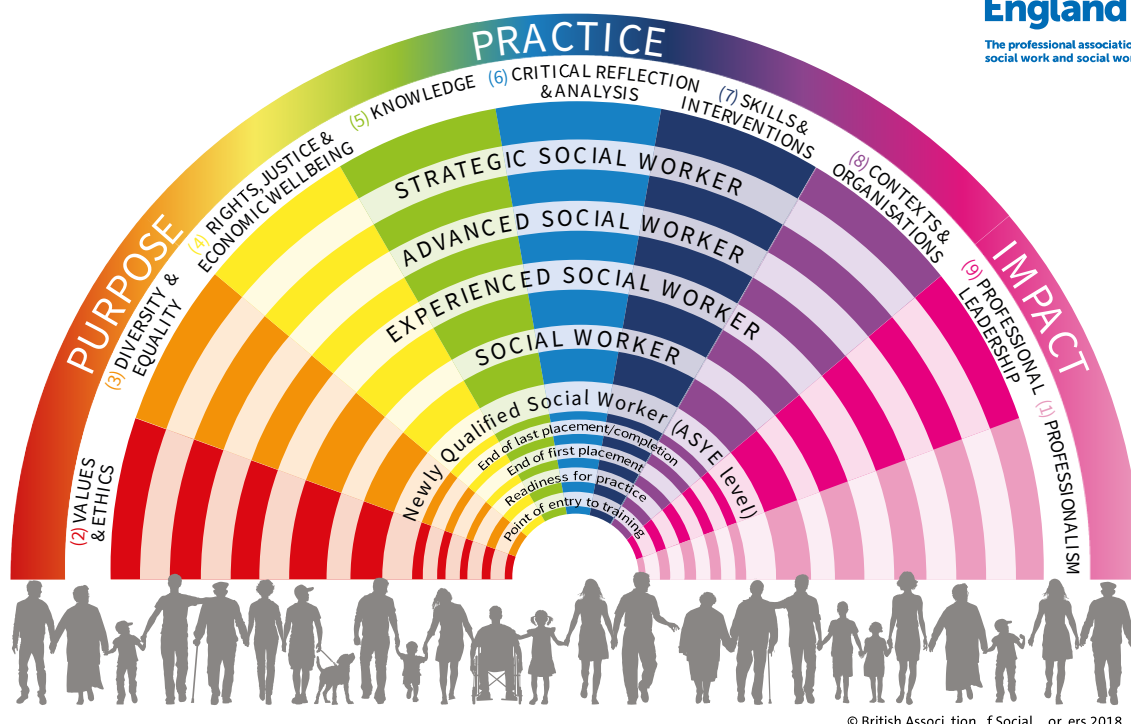
Tämän raportin avulla on haluttu sekä sanoittaa lastensuojelun sosiaalityössä tarvittavaa erityistä, tehtävälaitkohtaista osaamista, että koota ja jäsentää ymmärrystä tärkeistä työn ja osaamisen tukirakenteista ja ammatillisen kehityksen vaiheista. Osaamistarpeiden, osaamisen tukirakenteiden ja lastensuojelun sosiaalityön ammatillisen kehityksen vaiheiden pohdinnassa on kyse paitsi työn laatuun, myös työhyvinvointiin liittyvästä asiasta. Lastensuojelun sosiaalityön vaativuus voi tuottaa työntekijöille kokemuksen, että osaamistarpeita on paljon. Samalla oman osaamisen arviointia voi vaikeuttaa tarvittavaa osaamista koskeva kollektiivisen sanoituksen puute. Selkeämpi sanoittaminen voi tukea työntekijöitä tarjoamalla peilin, jota vasten omaa osaamista voi arvioida. Selkeämpi jäsenitys tarvittavasta tuesta auttaa arvioimaan sitä, mitä työyhteisöltä tulisi voida odottaa. Siten osaamisen, ammatillisen osaamisen kehitysvaiheiden ja tukirakenteiden hahmotus urapolkumallin avulla voi jo sellaisenaan olla eräs ammatillista toimijuutta vahvistava ja työn kuormittavuutta lievittävä tekijä.

## 7.1 Peilausta kansainvälisiin malleihin

Työryhmän työskentelyn aikana perehdyttiin kansainvälisiin juniorimalleihin. Eräs tällainen malli on Englannissa käytössä oleva malli ”Assessed and Supported Year in Employment” (ASYE). Englannissa sosiaalityön osaamista ja pätevyyskriteereitä määritellään Professional Capabilities Framework –viitekehyksen avulla. PCF-viitekehystä esitellään nettisivulla: <https://www.basw.co.uk/professional-development/professional-capabilities-framework-pcf/the-pcf>(viitattu 25.2.2020) PCF-viitekehyksen lisäksi Englannissa ministeriö (Department of Education) on tuottanut kannanoton lasten ja perheiden kanssa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden osaamisesta (Knowledge and Skills Statement, KSS). Kannanotto on tuotettu kuulemalla laajasti kentällä toimivien ammattilaisten mielipiteitä ja kyseessä on siten laaja konsensuslausuma koskien tarvittavaa osaamista lapsi- ja perhesosiaalityössä KSS löytyy täältä: [https://www.basw.co.uk/system/files/resources/basw\\_90824-6.pdf](https://www.basw.co.uk/system/files/resources/basw_90824-6.pdf) (viitattu 25.2.2020).

Nämä jäsenykset (KSS ja PCF) luovat perustan tutkinnon jälkeisille, työnantajavetoisille osaamisen tukirakenteille (ASYE = assessed and supported year in employment). ASYE-malli on ollut käytössä Englannissa noin 10 vuotta.

# Professional Capabilities Framework



[www.basw.co.uk/pcf](http://www.basw.co.uk/pcf)

## Kuvio 7. Ammatillisen kyvykkyyden viitekehys (PCF).

Englannissa PCF-viitekehysten taustalla on laaja joukko toimijoita, sekä ammattikenttää edustavia järjestöjä ja yhdistyksiä sosiaalityön eri alueilta, ministeriön edustajia, sosiaalityöntekijöiden ammattiyhdistys, sosiaalityön opetusta edustava ryhmä, sosiaalityön professoreiden yhdistys sekä sosiaalityöntekijöiden ammattijärjestöjä (BASW, Social Worker Union).

ASYE-mallille on vahva valtion tuki ja mallin tueksi on luotu ohjaava rakenne. Järjestelmä toimii siten, että työnantaja rekisteröi uuden työntekijän ns. ASYE-portaaliin. Tämä ei ole pakollista, mutta siihen voidaan rahallisen korvauksen avulla. Uuden työntekijän osaamisen tueksi on luotu vuoden kestävä ohjausmalli. Työnantajaorganisaatiot voivat toteuttaa sitä kuitenkin soveltaen. Portaalista saadun tiedon mukaan työnantaja saa valtiolta 2000 puntaa jokaisesta vastavalmistuneesta sosiaalityöntekijästä, jota se tukee ASYE-mallilla. Mallissa työntekijän lähtötaso arvioidaan alussa. Arviointi pohjaa PCF – viitekehukseen. Alkuarvioinnin perusteella tunnistetaan oppimistavoitteet ja tehdään uudelle työntekijälle kehityssuunnitelma. Mallissa työntekijän ohjausta ja arviointia varten on käytössä yhtenäiset arviointityökalut ja lomakkeet. Keskeistä mallissa on uudelle työntekijälle varmistettava henkilökohtainen ohjaus, rajattu asiakaskuorma ja mahdollisuus reflektoida omaa työskentelyä.

ASYE-malli on otettu käyttöön vuonna 2012. Toukokuusta 2018 alkaen Skills for Care –organisaatio on vastannut ASYE-ohjelman laadunvalvonnasta.

## ASYE – ohjauksen ja arvioinnin eteneminen



### Kuvio 8. ASYE-ohjauksen ja arvioinnin eteneminen

ASYE-mallista on tehty arviointi vuosilta 2014–2015<sup>3</sup>. Arvioinnin mukaan mallilla on ollut myönteisiä vaikutuksia. Ohjelma on otettu arvioinnin mukaan kentällä innostuneesti vastaan. 90 % aloittaneista oli käynyt ohjelman loppuun saakka. Erityisesti ohjelmassa arvostetaan sen luomaa mahdollisuutta oman työskentelyn kriittiseen reflektointiin. Arvioinnin osana sosiaalityöntekijöille suunnattiin kysely, jonka mukaan eniten arvostettiin ohjelmasta saatua tukea asiakastyössä tarvittaviin vuorovaikutustaitoihin. Myös ASYE-ohjelmaan sisältyvää koulutusta arvostettiin. Ohjelma ei kuitenkaan arvioinnin perusteella ole onnistunut yhtä hyvin tutkimustiedon kytkemisessä käytäntöön ja päätöksentekoon. Työntekijöiden vaihtuvuuden raportoitiin vähentyneen ohjelman käyttöönoton myötä. Henkilöstöammattilaisten mukaan ohjelma on vahvistanut uusien työntekijöiden taitoja. Työnantajat kohdistavat malliin odotuksia. He odottavat, että ASYE-ohjelman läpäisseet kasvavat nopeammin suurempaan vastuuseen ja sitoutuvat ohjaamaan uusia tulijoita ohjaavissa rooleissa.

**Australiassa** puolestaan on muun muassa terveysosiaalityössä käytössä malli, jossa aloittelevalla ”kliinikolla” on mentorin tuki. Seniori-kliinikolla on useamman vuoden työura takana, parempi palkka ja vastuu uusien sosiaalityöntekijöiden perehdyttämisestä. Senioritehtävää haetaan hakemuksella. Australiassa käytetään ammatillisen kehityksen määrittelyyn neljää eri tasoa. Seniorisosiaalityöntekijän aseman saa tasolla 3, neljännellä tasolla ovat väitöskirjan tehneet. Johtaja on hallinnollinen esimies.

## 7.2 Osaamisen kuvaus

Lasto-työryhmä on osana urapolkumallia tuottanut kuvauksen lapsen asioista vastaavan lastensuojelun sosiaalityöntekijän tarvitsemasta osaamisesta. Lähtökohtana kuvauksen rakentamiselle on ollut lastensuojelun avoimuuden tehtävissä toimivan sosiaalityöntekijän tehtävä. Työryhmä on kuvausta tehdessään tutustunut suomalaisiin ja kansainvälisiin urapolkumalleihin ja lapsi- ja perhesosiaalityön osaamisen kuvauksiin. Lastensuojelun sosiaalityössä tarvittavasta osaamisesta on käyty työryhmän työskentelyn kuluessa keskustelua yliopistokoulutusta ja ammattikäytäntöjä edustavien ryhmän jäsenten välillä. Osaamisen kuvauksessa on lähdetty ajatuksesta, että merkittävä osa sosiaalityön osaamisesta on geneeristä, kaikilla sosiaalityön

<sup>3</sup> Skills for Care ASYE longitudinal study Report one – Social worker and supervisor surveys Autumn (2015): <https://www.skillsforcare.org.uk/Documents/NMDS-SC-and-intelligence/Research-evidence/ASYE-longitudinal-evaluation-report-one-social-worker-and-supervisor-survey.pdf>

tehtävälalueilla tarvittavaa osaamista. Sosiaalityön yleiset osaamisalueet ja ammattitaitovaatimukset koskevat myös lastensuojelun sosiaalityötä. Näitä on kuvattu useissa SOSNETin tuottamissa raporteissa. (Sosnet 2018; 2019; Lähteinen ym. 2017)

Lastensuojelun sosiaalityön osaamista on haluttu tarkastella sosiaalityön yleistä osaamista täydentävänä ja syventävänä osaamisena ja asiantuntijuutena, jonka määrittelyssä on tärkeää huomioida lastensuojelun sosiaalityön toimintaympäristön kompleksisuus ja työssä kohdattavat ilmiöt (esim. Yliruka ym. 2018). Lopputuloksena on rakentunut kaksiosainen lastensuojelun sosiaalityössä tarvittavan osaamisen ja ammatillisen kehittymisen kuvaus. Se koostuu yhtäältä lastensuojelun asiantuntijuuden kontextuaalisuutta jäsentävästä lastensuojelun sosiaalityön **osaamismaisemasta** (kuvio 9.) ja toisaalta osaamisen tiivistä yhteisösiidosta korostavasta **osaamiskukasta**, jonka avulla on haluttu kuvata työyhteisön tuella kehittyvien tehtäväluekohtaisten taitojen kokonaisuutta (kuvio 10).

Osaamismaisemassa (kuvio 9.) lastensuojelun osaaminen nähdään erityiseksi, tehtäväluekohtaiseksi osaamiseksi, jonka kasvupohjana ovat geneeriset, yliopistokoulutuksen tuottamat tiedolliset ja taidolliset valmiudet (Lähteinen ym. 2017). Lastensuojelun sosiaalityössä tarvittavan tehtäväluekohtaisen osaamisen ytimiä kuvataan osaamiskukkana terälehtineen (kuvio 10.). Molemmassa kuvioissa on haluttu tuoda esiin sitä, että lastensuojelun tehtäväluekohtaisen ammatillisen kehittymisen välttämättömänä edellytyksenä pidetään työyhteisöjen tukea, joka toteutuu sekä työyhteisön toimintaan osallistumalla ja työtä tekemällä, että työhön ja omaan rooliin liittyvän merkityksenannon ja identiteettityön kautta. Keskeinen tuki osaamisen kehittymiselle ovat työyhteisöjen luomat, työtä arjessa tukevat reflektiiviset rakenteet. Osaamismaisemassa työnantajaorganisaation tuki, jota työntekijälle tarjotaan reflektiivisten rakenteiden avulla, on ammatilliselle kasvulle kuin kasvin istuttajan ja hoitajan kädet, jotka varmistavat kasvin juurtumista ja kasvua. Osaamiskukassa puolestaan kuvataan sitä, mitkä työyhteisön tuella kasvavat taidot ovat lastensuojelun osaamisen ydintä. Osaamiskukka jäsentää työntekijän ammatillinen kasvun prosessiksi, joka toteutuu työyhteisöllisen tekemisen, osallistumisen, merkityksenannon ja identiteettityön kautta.



Kuvio 9. Lastensuojelun osaamismaisema.

Lastensuojelun sosiaalityön erityisen osaamisen ydin on johdettavissa Lapsen oikeuksien sopimuksesta. Lapsella on oikeus erityiseen suojeluun. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä toimii tiiviisti lapsen läheisten, verkostojen ja yhteisöjen kanssa sitoutuen toiminnassaan ensisijaisesti lapsen suojelutehtävään ja lapsen edun ensisijaistamiseen. Sosiaalityöntekijä orientoituu lapsen suojelemistehtäväänsä sosiaalityön ammattiosaamisesta käsin. Sosiaalityössä keskeistä, geneeristä osaamista on määritelty kuvauksessa sosiaalityön yliopistollisen koulutuksen tuottamasta osaamisesta (SOSNET 2019). Tämän yleisen osaamisen lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijä tarvitsee ymmärrystä lapsuudesta yleisesti, lapsuuden ja nuoruuden hyvinvoinnista ja turvallisuudesta sekä ilmiöistä, jotka lapsen ihmissuhteissa ja arkielämässä vaikuttavat lapsen kokemuksiin, kasvuun ja kehitykseen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä arvioi lapsen perhe- ja läheissuhteiden, lapsen päivittäisen elämän, lapsen ja hänen läheistensä sosiaalisen aseman ja olosuhteiden, erilaisten lapsen vaikuttavien ilmiöiden ja merkityksenannon merkitystä lapsen kokemuksille, turvallisuudelle, kasvulle ja kehitykselle. Geneeriset sosiaalityön osaamisalueet (esimerkiksi palvelujärjestelmäosaaminen ja oikeudellinen osaaminen) sekä Valviran määritelmät, asiakasturvallisuuden varmistamiseen liittyvät taidot kuuluvat olennaisena osana lastensuojelun sosiaalityön osaamiseen. Maiseman avulla on pyritty kuvaamaan kokonaisuutta ja kukan terälehtien avulla yleisen osaamisen lisäksi tarvittavaa erityistä osaamista. Ryhmän kokemuksen perusteella lastensuojelun keskeisen osaamisen määrittely ei kuitenkaan ole helppoa, eikä syntynyttä määrittelyä ole syytä pitää lopullisena tai ainoana mahdollisena. Osaamismaiseman (kuvio 9) ja terälehtien (kuvio 10) avulla halutaan avata keskustelua lastensuojelun sosiaalityön osaamistarpeista.



**Kuvio 10. Lastensuojelun sosiaalityön osaamiskukka.**

Jokainen osaamiskukan kukan terälehti on jo itsessään laaja osaamisalue, jonka sisältöä on tärkeää jatkossa pohtia tarkemmin. Kukassa kuvattujen taitojen vahvistuminen on jokaiselle omakohtainen, ainutkertainen prosessi, eikä taitojen kehittymisen, syvenemisen ja laajenemisen prosessia ei ole mahdollista määritellä kovin tarkkarajaisesti. Urapolkumallissa lähdetään kuitenkin ajatuksesta, että taidot vahvistuvat vaiheittain työyhteisön tuella ja että taitojen vahvistumisen prosessia tulisi jollain tavalla kyetä sanoittamaan ja vaiheistamaan. Tätä kokonaisuutta pyritään seuraavaksi kuvaamaan vaiheistetun urapolkumallin avulla.

### 7.3 Ehdotus suomalaiseksi malliksi

Tässä luvussa kuvaamme raportin pohjalta ehdotuksen kansallisesti yhtenäisen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden urapolkumallin rakentamiseksi. Esimerkkeinä ovat kansainväliset mallit, joissa sosiaalityöntekijän uralla etenemistä on jäsenetty vaihe vaiheelta syveneväksi ja laajenevaksi osaamiseksi.

Urapolun ensimmäinen taso, juniorisosiaalityöntekijän ammatillisen tuen malli perustuu Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen lastensuojelun kehittämisverkostossa syyskuussa 2019 syntyneisiin ajatuksiin siitä, millaista tukea aloittava lastensuojelun sosiaalityöntekijä voisi tarvita ensimmäisen työssäolovuoden aikana työyhteisöltään. Se on noin vuoden kestävä prosessi ja sisältää moduuleja, jotka kaikki uudet lastensuojelun sosiaalityössä aloittavat työntekijät käyvät läpi.

Ensimmäinen vuosi rauhallista perehtymistä ja sosiaalistumista työyhteisön jäseneksi (Wenger 1998). Aloitusvaihe koostuu neljästä osa-alueesta, jotka limittyvät toisiinsa: perehdytys, vertaisoppiminen, mentoointi ja portfolion rakentaminen. Kun aloittavan työntekijän tuen kokonaisuutta rakennetaan, uuden työntekijän osaaminen kartoitetaan ja hänelle laaditaan henkilökohtainen oppimissuunnitelma, HOPS. Osaamiskartoitus tehdään aloittavalle työntekijälle uudelleen ensimmäisen työssäolovuoden jälkeen. Tällöin HOPS luodaan yksilöllisesti kuvaamaan sitä, millaista osaamisen tukea työntekijä jatkossa tarvitsee. Reunaehtona on, että työntekijällä on ensimmäisen vuoden ajan vähennetty asiakasmäärä. Hallinnollisena ehdotuksena on, että palveluista vastaavat organisaatiot osoittavat työyhteisölle rahallisen korvauksen, kun työyhteisö ja työntekijä osoittavat, että työntekijän ensimmäisen vuoden ammatillinen tuki on toteutunut kuvauksen mukaisesti.

Tasot II -V ovat hahmotusta myöhempään uran vaiheisiin liittyvästä lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillisesta kehityksestä. Urapolku rakentuu ajatukselle, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammatillinen kehitys voi rakentua kahdesta toisiinsa liittyvästä säikeestä: ammatillisesta päteväytymisestä ja/tai akateemisesta päteväytymisestä. Urapolkumallissa ei oteta tiukkaa kantaa siihen, millaisin painotuksin ammatillisen ja akateemisen päteväytymisen säikeiden tulisi olla läsnä yksittäisen työntekijän kehityksessä. Painotukset perustuvat henkilökohtaiseen oppimissuunnitelmaan ja työntekijää tukevat oppimisen muodot voidaan määritellä vaihe vaiheelta päivittyvässä henkilökohtaisessa oppimissuunnitelmassa.

Keskeistä urapolkumallissa kuitenkin on, että oppiminen mielletään yhteisölliseksi prosessiksi. Työyhteisöllä on mallissa keskeinen merkitys työntekijän osaamisen tunnistamisen, hyödyntämisen ja vahvistamisen foorumina. Ammatillisen kehittymisen vahva työyhteisöulottuvuus merkitsee, että myös työntekijän lähiesimiehellä on keskeinen rooli ammatillisen kehityksen tukijana, edistäjänä ja vahvistajana. Tärkeä periaate mallissa on, että kun työntekijä oppii ja kehittyy, koko työyhteisö tulisi samalla saattaa tietoiseksi työntekijän osaamisen vahvistumisesta. Työntekijälle kertyvää osaamista tulisi käsitellä työyhteisössä siten, että koko yhteisö tulee siitä tietoiseksi ja pääsee hyödyntämään sitä. Edelleen mallin keskeinen periaate on, että yksittäisen työntekijän osaamisen tulee vahvistaa koko työyhteisön kykyä toimia asiakaslähtöisesti ja yhteistoiminnassa heidän kanssaan. Kun työntekijän vahvistunutta osaamista käsitellään työyhteisössä, yhteisön on tärkeää pohtia, miten työntekijän osaaminen vahvistaa koko työyhteisön toiminnan asiakaslähtöisyyttä ja työskentelyn laatua. Alla on kuvattu ehdotus viisitasoiseksi lastensuojelun sosiaalityöntekijän urapolun malliksi.



## Lastensuojelun sosiaalityöntekijän urapolkumalli

### TASO I – JUNIORISOSIAALITYÖNTEKIJÄ

#### a) Perehdytys

Lastensuojelun sosiaalityön perehdytyksen tulee perustua sosiaalityön yhteisiin arvoihin, asiakkaiden hyvän kohtelun periaatteisiin, asiakastyön hyviin käytäntöihin sekä muihin yhteisesti sovittuihin periaatteisiin.

Perehdytys toteutetaan uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden mukaan esimerkiksi yksilö- tai ryhmämuotoisena valmennuksena. Perehdytysmateriaalin tulee olla riittävän laajaa ja työntekijän käytettävissä esimerkiksi sähköisesti. Suositeltuja kokonaisuuksia perehdytykseen:

1. Dokumentointi ja asiakassuunnitelmat
2. Palvelujen ja sijaishuollon asiakasohjaus, valvonta ja vastaanotto toiminta
3. Taloudellinen avustaminen
4. Kotipalvelu, tehostettu perhetyö, perhekuntoutus, lapsiperheiden päihdepalvelut ja muut palvelut
5. Hyvä neuvottelu, verkostoissa työskentely ja systeeminen työ
6. Työn hallinta, priorisointi ja jaksaminen
7. Juridinen ja ammattieettinen perehdytys

#### a) Vertaisoppiminen

Sovitetaan työyhteisössä käytäntö, jossa aloittavalla työntekijällä on ensimmäisen vuoden ajan oma, nimetty työpari. Sovitetaan työntekijät, joilta aloittava työntekijä saa pyytää apua. Työpari ja tapa, jolla muut työntekijät ovat tukena ovat aloittavan työntekijän oman tiimin jäseniä. Vertaisoppimisessa huomioidaan asiakasnäkökulma ja tietosuojaja.

#### b) Mentorointi

Aloittavalle työntekijälle tarjotaan mentorointitapaamisia kolmen kuukauden ajan kerran viikossa. Tämän jälkeen tapaamisia voidaan harventaa. Tapaamisia tulee järjestää vähintään kuuden kuukauden ajan. Mentoroinnin tavoitteena on aloittavan työntekijän ammatti-identiteetin kehittyminen, joten mentorin tulee olla sosiaalityöntekijä. Mentori saa tehtävästään korvauksen. Organisaatio tukee mentoreita toimivia koulutuksella ja omalla työnohjauksella tai mentoreiden vertaistapaamisilla.

#### c) Osaamisen ja kehittymisen osoittaminen työyhteisössä

Uusi työntekijä osoittaa oman ammatillisen kehittymisensä työyhteisölle esimerkiksi siten että hän tuo jonkin asiakasprosessinsa käsiteltäväksi jossakin työyhteisön reflektiivisessä rakenteessa, esimerkiksi Kuvastin-työskentelyssä (liite 4) tai systeemisen tiimin viikkokokouksessa. Työntekijän tehtävänä on valmistautua käsittelyyn yhdessä asiakkaan kanssa sekä varmistaa asiakkaan osallisuus prosessissa. Aloittava työntekijä perehtyy käsittelyyn valmistautuessaan asiakkaan tilanteen kannalta relevanttiin teoretietoon ja kuvaa omaa työskentelyään sekä kokemuksiaan reflektoiden, että teoretieton valossa. Työyhteisön lähiesimies vastaa siitä, että aloittavan työntekijän asiakastilanteeseen liittyvä käsittely vahvistaa sekä työntekijän oppimista, työyhteisön kehittymistä, että koko työyhteisön toiminnan asiakaslähtöisyyttä.

#### d) Aloittava työntekijä laatii HOPSin ja aloittaa oman portfolion kokoamisen

Uramalliin liittyvä HOPS (henkilökohtainen oppimisen suunnitelma) poikkeaa opiskelijan HOPSista siinä, että suunnitelma painottaa oman oppimisen suunnitelmallista tarkastelua, eikä opintojen suunnitelmaa, kuten opiskelijan kohdalla. Kyse on laajemmasta, oman oppimisen ja osaamisen pohdinnasta ja arvioinnista. Työskentelyyn sisältyy reflektiota uravalinnoista, ammatti-identiteetin rakentumisesta ja oman osaamisen kehittymisestä. HOPSissa käsitellään asioita, jotka ovat olennainen osa asiantuntijaksi kehittämisessä. Siihen voidaan myös kirjata asioita, jotka liittyvät esimerkiksi uran eri vaiheissa tapahtuvaan perehdytykseen, mentorointiin ja työnohjaukseen. HOPS voi näin ollen toimia sopimuksena uranohjauksen määrästä ja laadusta. HOPS-työskentelystä hyötyvät sekä työntekijä itse että työnantaja. Työskentelyä voi jossain määrin verrata työpaikalla tapahtuvaan kehityskeskusteluun, painopiste on oman osaamisen kehittämisessä, arvioinnissa ja tuen

määrässä sekä täydentävässä kouluttautumisessa. HOPS on ensimmäinen osa laajempaa portfolioita.

**e) Reunaehtoja**

Juniorivaiheessa on tärkeää, että työntekijä voi työskennellä alennetulla asiakasmäärällä. Alkuvaiheen rauhoittamisella vältetään kuormittuminen. Kognitiivisen kuorman määrä uutta työtä aloittaessa on suuri ja uusiin asiakkaisiin tutustuminen vie aikaa. Työssä on paljon haltuunotettavaa: toimintaympäristö, työyhteisön käytännöt ja alueen muihin toimijoihin tutustuminen. Uuden työn haltuunotto vie aikaa ja asiakkaiden kriisitilanteet ja huostaanoton valmistelut pakottavat keskittymään. Tuki uudelle työntekijälle rakentuu niin, että uusi työntekijä pääsee refleктоimaan opintojensa kautta oppimaansa muun työyhteisön kanssa. Hyvä tuki on toimijuutta ja identiteetin rakentamista tukevaa. Toisaalta juniorivaiheen työntekijällä on uudistavaa ja tuoretta tietoa yliopisto-opintojensa myötä ja siksi juniorivaiheen työntekijällä on paljon annettavaa työyhteisölle.

**URAPOLKU, TASO II – SOSIAALITYÖNTEKIJÄ (alkaen 2. vuosi)**

**a) Ammatillinen kehitys**

Työntekijä syventää osaamistaan jollakin keskeisellä lastensuojelun sosiaalityön osaamisalueella (ks. kuviot 9,10). Hän osallistuu säännöllisesti systeemisen tiimin tai vastaavan reflektiivisen rakenteen työskentelyyn ja oppimiseen ja/tai hän osallistuu laatimansa HOPSin mukaisesti tarvitsemaansa ammatillista asiantuntijuutta vahvistavaan koulutukseen, joita voivat olla esimerkiksi lastensuojelun asiantuntijajärjestöjen organisoimat koulutukset tai työnantajan järjestämä täydennyskoulutus.

**b) Akateeminen osaaminen**

Työntekijä osallistuu laatimansa HOPSin mukaisesti tarvitsemaansa akateemiseen koulutukseen. (Yliopistoilla ja korkeakouluilla tulisi olla tarjolla lastensuojelun sosiaalityön osaamista ja taitoja (viittaus kuvioon) tukevia sisällöllisiä opintokokonaisuuksia/moduuleja, joita tuottamista voitaisiin rahoittaa OKM:n jatkuvan oppimisen ohjelmasta.)

**c) Kehityksen ja osaamisen käsittely työyhteisössä**

Työntekijän ammatillisen kehittymisen tavoitteena ensimmäisen työssäolovuoden jälkeen on vahvistaa erityisasiantuntijuutta jollakin lastensuojelun sosiaalityön osa-alueella ja tunnistaa tämä osaaminen työyhteisössä. Työntekijälle karttunut erityisosaaminen tulisi käsitellä työyhteisössä siten, että hänelle rakentuu käsittelyn myötä tunnistettu rooli kyseisen osaamisalueen erityisosaajana. Työyhteisöllinen käsittely voi olla esimerkiksi jokin tapa, jolla työntekijä osallistuu oman työyhteisönsä tiedon muodostamisen prosesseihin ja osoittaa osaamistaan näissä prosesseissa (esimerkiksi sosiaalinen raportointi, rakenteellinen sosiaalityö, käytäntötutkimus). Lähiesimies varmistaa, että työntekijän panos kehittämistyöhön vahvistaa hänen omaa oppimistaan, työyhteisön kehittämistä ja koko työyhteisön toiminnan asiakaslähtöisyyttä.

**d) Työntekijä dokumentoi vaiheeseen liittyvän työnsä portfolioon\***

**e) Reunaehtoja**

Toisessa vaiheessa sosiaalityöntekijällä on jo ns. normaali asiakasmäärä<sup>4</sup>. Reflektiiviset rakenteet ovat edelleen tärkeitä. Alueittain tulisi rakentaa erityisosaajapankkeja, esimerkiksi maakunnan kehittämisyksikön tai tulevien osaamis- ja tukikeskusten yhteyteen.

**URAPOLKU, TASO III – KOKENUT SOSIAALITYÖNTEKIJÄ (aikaisintaan 3. vuosi)**

**a) Ammatillinen kehitys**

Työntekijä syventää HOPSin määriteltävää ilmiötason erityisosaamistaan, tietojaan ja taitojaan. Samalla hän jäsentää ja syventää ammatillista identiteettiään ja oppii toimimaan ohjaavassa roolissa suhteessa kollegoihin ja opiskelijoihin. Esimerkkejä tästä voivat olla esimerkiksi käytännön opettajana toimiminen, mentorina toimiminen, työnohjaajana toimiminen tai lähiesimiehenä toimiminen.

<sup>4</sup> Tähän määrään on ottanut kantaa vaativan sijaishuollon työryhmä (STM 2020), joka esittää asiakasmääräksi 35 asiakaslasta per työntekijä, mikä on edelleen korkea määrä, mikäli ajatellaan systeemisellä otteella tehtävää työtä.

**b) Akateeminen osaaminen**

Työntekijä jatkaa laatimansa HOPSin mukaisesti perehtymistään erityisosaamista edellyttäviin ilmiöihin tai taitoihin hankkimalla suorittamalla tarvittavat sisällöt (Sosnet, yliopistot, korkeakoulut). Työntekijä suorittaa yliopistollisen käytännön opettajakoulutuksen tai osallistuu korkeakoulujen järjestämään työnohjaaja- tai mentorikoulutukseen tai osallistuu korkeakoulun järjestämään sosiaali- ja terveydenhuollon johtamiskoulutukseen.

**c) Kehityksen ja osaamisen käsittely työyhteisössä**

Vaiheessa on tavoitteena tunnistaa työntekijän erityisasiantuntijuus ja kyky toimia ohjaavassa roolissa omassa työyhteisössä. Työntekijä osallistuu työyhteisönsä asiantuntijuutta vahvistaviin prosesseihin tuoden niihin kokemuksiaan ja havaintojaan muun muassa toteuttamistaan ohjausprosesseista.

**d) Työntekijä dokumentoi vaiheeseen liittyvän työnsä portfolioon\***

Työntekijä arvioi, reflektoi ja dokumentoi toimintaansa portfolioon.

**e) Reunaehdot**

Suosituksena kansainvälisen esikuvan mukaan **palkankorotus**. Reflektiiviset rakenteet ovat edelleen tärkeitä. Työntekijä voi kirjautua erityisosaajapankkiin tasolla III toimivana kokeneena sosiaalityöntekijänä.

**URAPOLKU, TASO IV – SENIORISOSIAALITYÖNTEKIJÄ (alkaen 5. vuosi)**

**a) Ammatillinen kehitys**

Työntekijä työstää ammatillista identiteettiään ja vahvistaa osaamistaan toimimalla esimiestehtävissä tai asiantuntijatehtävissä sekä erikoistumalla johonkin lastensuojelun sosiaalityön erityiskysymykseen. Työntekijä vahvistaa ymmärrystään systeemisestä, oppimisesta, muutoksesta ja johtajuudesta työyhteisössä.

**b) Akateeminen kehitys**

Työntekijä suorittaa erikoissosiaalityöntekijäkoulutuksen.

**c) Kehityksen ja osaamisen käsittely työyhteisössä**

Työntekijä osoittaa osaamistaan jäsentämällä omaan rooliinsa ja tehtävänsä tai erikoistumisalueeseensa liittyvän käyttöteorian sekä pohtimalla käyttöteoriaa yhdessä työyhteisön sekä vastaavissa rooleissa toimivien vertaisten kollegoiden kanssa.

**d) Työntekijä dokumentoi vaiheeseen liittyvän työnsä portfolioon\***

**e) Reunaehdot:** Suosituksena palkankorotus. Reflektiiviset rakenteet ovat edelleen tärkeitä. Työntekijä voi kirjautua erityisosaajapankkiin seniorisosiaalityöntekijänä.

**URAPOLKU, TASO V – STRATEGINEN SOSIAALITYÖNTEKIJÄ**

**a) Ammatillinen kehitys**

Työntekijä toimii omaa työyhteisöä laaja-alaisemmissa kehittämistehtävissä tai -rooleissa ja osoittaa niissä tuntevansa alaa koskevaa keskustelua laajasti. Mikäli työntekijä työskentelee asiakastyössä, reflektiiviset rakenteet ovat tärkeä tuki myös tässä uran vaiheessa.

**b) Akateeminen osaaminen**

Työntekijä on väitellyt ja väitöskirjan teemana on jokin lastensuojelun kannalta merkittävä sisältöalue.

**\*PORTFOLIO OSANA URAPOLKUMALLIA**

Portfoliolla tarkoitetaan lastensosiaalityöntekijän omaa "kansiota" eli sellaista näytteiden kokoelmaa, joka edustaa monipuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti hänen osaamistaan ja jonka opiskelija on itse tehnyt tai valikoinut urapolun aikana. Portfoliossa lähtökohtana on lastensuojelun sosiaalityöntekijän tiedollinen, osallistumiseen perustuva ja ammatillinen kokemusmaailma. Portfolio on oman oppimisen työväline, mutta myös keino koota osaamista osana urapolkua. Portfolion perusideana on havainnoida ja arvioida omaa ajattelua ja toimintaa. Portfolion kokoaminen edellyttää selkeitä tavoitteita, joita juniorivaiheen sosiaalityöntekijä ja siitä eteenpäin edistynyt sosiaalityöntekijä pyrkii saavuttamaan. Portfolion lähtökohtana on henkilökohtainen oppimissuunnitelma eli HOPS, jolloin portfoliossa seurataan suunnitelmien toteutumista.

Muodoltaan portfolio voi olla kansio tai sivusto verkossa. Muoto ei kuitenkaan ole tärkeintä vaan portfolioon tuottamis-, valikointi- ja arviointiprosessi.

Kun lastensuojelun sosiaalityöntekijä kokoaa portfolioita, hän samalla arvioi ja valikoi tehtyjä töitään sekä arvioi omaa oppimistaan, oppien paljon myös oppimisprosessista. Näin huomataan, että opiskelun tuloksellisuus riippuu omasta työstä, mutta myös oman organisaation oppimista tukevista rakenteista ja strategioista. Opiskelija vertaa edistymistään ensisijaisesti omiin aikaisempiin tuloksiinsa eikä muiden saavutuksiin.

**Työportfolio** eli perusportfolio on eräänlainen varasto tai arkisto, mihin kootaan opiskeluhistoriaa, työkokemusta, osaamiskuvausta (esimerkiksi työhakemukset ja CV:t), kuvia, projektitöitä, videoita, saatua palautetta. Hyvin järjestetty työportfolio auttaa, kun laatii näyteportfolioita.

**Väliportfolio** tehdään työpaikalle. Se on niin sanottu prosessiportfolio, joka kuvaa osaamisesi kehittymistä. Prosessiportfolio tarkoituksena on toimia apuvälineenä oman osaamisen kehittämisessä ja tavoitteiden saavuttamisessa.

**Näyteportfolio** antaa edustavan kuvan vahvuuksista ja ammatillisesta osaamisesta. Yleisluontoinen ammatillinen portfolio nostaa esille erityisesti omia vahvuuksiasi ja kokemustasi. Urapolun esittelyyn suunniteltu portfolio antaa syvällisen kuvan erityisosaamisesta.

## 8 Työryhmän johtopäätökset ja suositukset

- Lasto-työryhmä esittää keskustelun avauksena Urapolkumallin käyttöönottoa (Vaiheet I-V) lastensuojelun sosiaalityöhön.
- Mallin jatkotyöstöä varten Lasto-ryhmä esittää laaja-alaista pyöreän pöydän keskustelua urapolkumallin keskeisistä periaatteista, kriteereistä ja toteutuksesta SOSNETin, työelämän edustajien, ammatillisten edunvalvontajärjestöjen, sosiaalialan osaamiskeskusten, STM:n, OKM:n ja THL:n edustajien kesken.
- Työryhmän näkemyksen mukaan Urapolku-rakenteiden luominen ja vakiinnuttaminen on luontevaa olla työnantajan tehtävänä osana hyvinvointialueille muotoutuvia TKIO-rakenteita.
- Työryhmä suosittelee, että Urapolkumallin käyttöönottoa kehitetään kokeillen pilottihankkeena, jonka toteutuksessa on mukana muun muassa korkeakouluja, työelämän edustajia ja sosiaalialan osaamiskeskuksia.
- Työryhmän näkemyksen mukaan osaamisen tuen ja asiantuntijuuden kehittymisen viitekehys tulee luoda dialogissa yliopiston ja työelämän kanssa, kuten tässä työryhmän esittämässä Urapolkumallissa on tehty. Siinä tulee huomioida nykyistä laajemmin uran eri vaiheet jatkuvan oppimisen periaatteiden mukaisesti.
- Urapolkumalli tarvitsee kansallisesti koordinoitua ohjausrakenteen, urapolkuviitekehysten ja tuen. Urapolkumallin sisältämät sisällölliset syventämiskonaisuudet voidaan rakentaa hyödyntäen hybridimalleja: verkko-, etäopetusta ja paikallisia reflektiivisiä rakenteita.
- Työryhmä on hahmotellut keskeisiä lapsen asioista vastaavan avohuollon sosiaalityöntekijän tarvitsemia osaamisalueita täydennykseksi yleisille sosiaalityön osaamisen kuvaukselle (katso kuviot 9 osaamismaisema ja 10 osaamiskukka). Hahmotuksessa painopisteenä on ollut nykyinen avohuollon sosiaalityö, mutta kuvattu osaaminen soveltuu myös yhdenmennyyn lastensuojelun sosiaalityöhön ja perhesosiaalityöhön.
- Lastensuojelun sosiaalityöntekijöille laadittu kysely osaamisesta ja tukirakenteista toi esille työn liiallisen kuormittavuuden suurista asiakasmääristä johtuen. Kokeneetkaan sosiaalityöntekijät eivät koe mahdollisuutta riittävään työnhallintaan, kun asiakasmäärä on korkea.
- Urapolkumalli vähentää toteutuessaan työtään aloittavien (I vaihe) sosiaalityöntekijöiden työkuormaa, mutta on välttämätöntä huolehtia myös urapolun seuraavilla tasoilla työskentelevien työntekijöiden kohtuullisesta asiakasmäärästä.
- Valvira on pyytänyt yliopistoja laatimaan kriteerit sosiaalityöntekijän osaamiselle asiakasturvallisuuden toteutumisen näkökulmasta. Työryhmä pitää kriteereitä hyvinä ja kattavana, mutta katsoo, että asiakasturvallisuuden toteutuminen edellyttää Urapolkumallin kaltaisia, osaamista tukevia rakenteita.
- Jatkotyössä urapolkumallia tulisi kokeillen kehittää ja luonteva rahoituskanava voisi olla Opetus- ja kulttuuriministeriön jatkuvan oppimisen ohjelma.
- Urapolkumalli tarvitsee tuekseen digitaalisen työskentelyalustan.
- Raportissa ei ole käsitelty erikseen Sosnetin koordinoimaa sosiaalityön erikoissosiaalityöntekijäkoulutusta ja aiemmin järjestettyä ammatillista lisenssiaatin tutkintoa. Ammatillisen lisenssiaatin tutkinnon on voinut suorittaa esimerkiksi lapsi- ja perhesosiaalityön alueella. Erikoissosiaalityöntekijäkoulutus tulee nähdä yhtenä mahdollisena urapolun vaiheena niin sanotussa seniorivaiheessa (IV urapolun vaihe).
- Urapolkumallin käyttöönotto on välttämätön, jotta lastensuojelu saadaan vetovoimaiseksi alaksi alalle valmistuvien näkökulmasta.
- Urapolkumalli edellyttää toimintakulttuurinmuutosta tieto- ja tutkimusperusteiseen asiantuntijatoimintaan.

## 9 Työryhmän jäsenet

Sirkka Alho pj., toimittaja	Yliopisto-opettaja, YTT, laillistettu sosiaalityöntekijä, ET (erityistason perheterapeutti)	Kokkolan yliopistokeskus Chydenius/Jyväskylän yliopisto
Laura Yliruka pj., toimittaja	Kehittämispäällikkö, VTT, laillistettu sosiaalityöntekijä (1.6.2020 lukien Lastensuojelun kehittämispäällikkö/THL)	Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus, Socca Terveiden ja hyvinvoinninlaitos
Päivi Petrelius, sihteeri	Lastensuojelun kehittämispäällikkö, YTT (virkavapaalla 1.3.2020 lukien)	Terveiden ja hyvinvoinninlaitos
Anne-Mari Jaakola	Yliopisto-opettaja, YTT, laillistettu sosiaalityöntekijä, (kasvatus- ja perheneuvonnan erikois-sosiaalityöntekijä)	Turun yliopisto
Saara Keränen	Johtava sosiaalityöntekijä	Jyväskylän kaupunki
Harry Lunabba	Yliopistonlehtori, VTT	Social- et Kommunal Högskolan
Sanna Teiro	Johtava sosiaalityöntekijä	Helsingin kaupunki
Anne-Mari Terämä	Sosiaalityön esimies	Kymsote
Silja Remes	Johtava sosiaalityöntekijä	Helsingin kaupunki

# Liite 1

## **Käytännön opettaja sosiaalityön kehittäjänä -koulutus (Pääkaupunkiseudun Soccan ja Helsingin yliopiston järjestämä käytännön opettajakoulutus (10 op ammatillinen täydennyskoulutus)**

Haluatko vahvistaa sosiaalityön asiantuntijuuttasi ja toimia samalla opiskelijoiden käytännön opettajana? Sosiaalityön käytännönopettajakoulutuksessa vahvistetaan osallistujien sosiaalityön asiantuntijuutta ja tutkivaa otetta omaan työhön sekä perehdytään sosiaalityön ja oppimisen ohjauksen uusimpaan tutkimukseen. Koulutus järjestetään vuosittain Soccan Heikki Waris -instituutissa.

### **Kohderyhmä ja laajuus**

Koulutus on tarkoitettu pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla toimiville, kelpoisuusehdot täyttävälle sosiaalityöntekijöille, jotka tekevät asiakastyötä, ja jotka ovat halukkaita toimimaan samalla Helsingin yliopiston sosiaalityön opiskelijan käytännön opettajana. Koulutus sisältää kaksi 5 opintopisteen moduulia ja moduulit järjestetään vuorovuosin. Yhdessä nämä 10 opintopistettä tuottavat pätevyyden käytännön opettajana toimimiselle.

### **Koulutuksen moduulit**

**Moduuli I** (5 op): Sosiaalityön opiskelijan käytännön oppimista edistävä ohjaus

Moduuliin sisältyy olennaisena osana sosiaalityön opiskelijan ohjaaminen käytännön asiakastyössä.

Koulutus sisältää neljä ja puoli lähiopetuspäivää, asiantuntijaluentoja, kirjallisuuden lukemista ja tehtäviä sekä pari- ja reflektioryhmätyöskentelyä.

**Moduuli II** (5 op): Sosiaalityön kehittyvä asiantuntijuus ohjaustaitoja syventäen

Moduuli II:n osallistuminen edellyttää Moduuli I:n suorittamista.

Koulutus sisältää lähiopetuspäiviä, asiantuntijaluentoja, kirjallisuuden lukemista, kehittämistehtävän ja reflektio- sekä vertaisryhmätyöskentelyä, jotka sisältyvät lähiopetuspäiviin.

Kehittämistehtävien tarkoituksena on vahvistaa käytännön opettajien omaa tutkivaa ja kehittävää otetta – toisaalta tuottaa myös uutta tietoa käytännön opetuksen kehittämiseksi.

# Liite 2

## Käyte-ryhmät

### KäyTe – Käytännön ja teorian yhdistäminen ammatillisessa työskentelyssä

Sosiaalityössä on pitkään keskusteltu siitä, kuinka vähän sosiaalityöntekijät hyödyntävät teoria- ja tutkimustietoa omassa työssään. Pragmatismien mukaan teorioiden tulisi opastaa ja tutkimuksen palvella käytännön toimintaa. John Dewey on luonnehtinut teorioiden olevan työkaluja, jotka voivat auttaa jäsentämään käytännön tilannetta ja olla apuna ongelmanratkaisussa. Pragmatismien pohjalta syntyi ajatus teorialähtöisestä työnohjauksesta, jossa keskustelujen pohjana olisivat teoreettiset tai tutkimukselliset viitekehykset perinteisten asiakastapausten sijaan. Ryhmä on nimetty Käytäntö ja teoria -ryhmäksi (KäyTe).

KäyTe-ryhmä kokoontuu 5–6 kertaa noin kahden viikon välein eli yksi ryhmä kestää kaksi kuukautta. Tapaamiskerrat kestävät 2–3 tuntia. KäyTe-ryhmässä noudatetaan samaa toimintamallia jokaisella kerralla, jolloin työskentely on osallistujille ennakoitavaa. Ryhmässä tutustutaan ryhmän ohjaajien etukäteen valmiiksi lyhyisiin teorialähtöisiin, joista ryhmä valitsee keskenään neuvotellen jokaiselle kerralle yhden teorian. Ryhmässä keskustellaan yhdessä siitä, miten valittu teoria hahmottuu työssä ja millaisiin tilanteisiin he tunnistavat sen liittyvän. Jokainen pohtii, miten teoriaa voisi kytkeä omaan työhön seuraavan kahden viikon ajan. Tapaamisissa ryhmäläiset keskustelevat tekemistään havainnoista, kokemuksista ja kokeiluista. Olennaista on keskittyä hyvin pieniinkin huomioihin ja arvostaa niitä. Tarkempi toimintamallin kuvaus löytyy KäyTe-ryhmän ohjaajan oppaasta (Kääriäinen & Muurinen 2019).

KäyTe-ryhmän toimintaidean ja työskentelyn taustalla on ajatus dialogisesta oppimisesta ja toimintamallin suunnittelussa on hyödynnetty ymmärrystä tiedollisesta toimijuudesta. Tiedollisella toimijuudella tarkoitetaan yhteisöllistä tiedonrakentamista, jossa osallistujat eivät vain nojaa ulkoisiin kriteereihin vaan ohjaavat itse omaa oppimistaan. Ryhmän työskentelyssä tiedollisen toimijuuden kehittymisessä on kyse yksilöllisen ja yhteisöllisen työskentelyn vuorovaikutuksesta, jossa olennaista on yksilöiden rohkeus asettaa itsensä peliin niiden asioiden takia, jotka ovat ihmiselle itselleen ja hänen yhteisölleen arvokkaita. KäyTe-ryhmän työskentelyssä noudatetaan työnohjauksen periaatteita ja dialogista orientaatiota. Tämä tarkoittaa, että osallistujia kannustetaan kertomaan omia kokemuksiaan ja tapahtumakulkuja työstään, ja että ryhmän keskustelut ovat luottamuksellisia. Dialoginen vuorovaikutus lisää yhteistä ymmärrystä ja rikastaa osallistujien ajattelua.

KäyTe-ryhmää koskevassa tutkimuksessa (Muurinen & Kääriäinen 2020; Kääriäinen & Muurinen, tulossa) sosiaalityöntekijät ovat kuvanneet käytännön ja teorian yhdistämistä vaikeuttavan sen, ettei tutkimusten lukemiseen ole aikaa ja kynnys alkaa lukea sekä hyödyntää tutkimusta tuntuu korkealta. Teorioiden aseman hahmottaminen käytännössä koettiin vaativaksi. KäyTe-ryhmän vahvuutena kuitenkin pidettiin sitä, että se pyrki ratkomaan näitä vaikeuksia. Toimintamalli on niin kevyt, että sen sovittaminen osaksi kiireistä asiakastyötä on mahdollista. Ryhmässä osallistujat ymmärsivät teorioiden yhteyden käytäntöön ja oivalsivat uusia asioita sekä rohkenivat kokeilemaan uusia toimintatapoja. Lisäksi ryhmä vahvisti osallistujien yksilöllistä tiedollista toimijuutta, lisäsi ammattiin kytkeytyvää tiedonvaihtoa ja tuki kollektiivista tiedonmuodostusta. Osallistujat myös huomasivat ryhmän auttavan heitä sanoittamaan ja perustelevaan tulkintojaan sekä tunnistamaan omaa osaamistaan, mikä oli ammatillisen itsetunnon ja kehittymisen kannalta merkityksellistä.



## Liite 3

Helsingin kaupungin Uramalliohjelmaan osallistuvan työntekijän työajasta osa kohdentuu erityisosaamisensa mukaiseen työkäytäntöjen kehittämiseen ja henkilöstön kouluttamiseen. Uramalliohjelmaan haetaan vuodeksi kerrallaan. Uramalliohjelma on suunnattu ammattilaisille, joilla on vähintään AMK-tasoinen sosi-aali- tai terveysalan tutkinto.

Uramalliohjelmassa työntekijä saa

- käyttää 30 % työajasta kehittämiseen ja kouluttamiseen
- hyödyntää ja jakaa omaa erityisosaamistaan innostavalla tavalla
- 5 % tehtävälisän
- sijaisen työtehtävän laajennukseen kuluvalle työajalle
- oppia uutta osana moniammatillista verkostoa
- tukea kehittämistyöhön koulutuksista ja vertaisryhmältä

# Liite 4

## **Kuvastin -reflektiivinen itse- ja vertaisarviointimalli sosiaalityössä**

Kuvastin-menetelmä on kehitetty sosiaalityön työyhteisön itsearviointi- ja vertaisarviointimenetelmäksi. Se pyrkii tukemaan sosiaalityön tiimin arvioivaa työtapaa sekä yhteisöllisen asiantuntijuuden kehittymistä.

Kuvastin on kevyt, mutta systemaattisuutta lisäävä työtapa, jota käytetään rakenteistamaan tiimityötä ja tukemaan työssä oppimista. Kuvastin on väline, jolla voidaan avata asiakastyön prosesseja, sanallistaa hiljaista tietoa sekä arvioida, syventää ja kehittää asiakastyössä käytettäviä keinoja.

Kuvastin on tarkoitettu erityisesti tilanteisiin, jotka eivät suju rutiininomaisesti. Mallin avulla voi ottaa tilanteeseen etäisyyttä ja katsella sitä ja omaa tapaa tehdä sosiaalityötä hieman kauempaa. Sen avulla voi tarkastella myös rutiininomaisia tilanteita. Silloin voidaan kysyä, mitä rutiiniksi määrityvä toiminta oikeastaan on ja mikä on sen paikka ja merkitys sosiaalityössä.

Kuvastin-menetelmään sisältyy oman työn dokumentointi, arvioinnin tueksi kehitettyjen lomakkeiden käyttö, yhteiset vertaisarviointikokoukset sekä työn edistymisen seurannan ja vaikuttavuusoletuksien tekeminen.

Lue lisää: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75124/T15-2006-VERKKO.pdf?sequence=1>



## Liite 5.

### Lastensuojelun osaaminen ja työn organisointi - valtakunnallinen kysely lastensuojelun sosiaalityön tehtäviä tekeville

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella selvitetään syksyn aikana, millaisia osaamistarpeita lastensuojelun sosiaalityöhön liittyy ja miten osaamista tulisi tukea.

Tämän kyselyn avulla kartoitetaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä lastensuojelun sosiaalityön osaamisesta yleisesti, omasta osaamisestaan ja osaamisen tukirakenteista.

Kyselyn on laatinut Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoima LASTO-työryhmä (Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä). Lisätietoa työryhmästä antaa tarvittaessa: paivi.petrelius@thl.fi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos vastaa kyselyyn liittyvän aineiston hallinnasta ja yksityisyydensuojasta. Aineistoa hyödynnetään lastensuojelun tutkimus- ja kehittämistyössä siten, että yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa.

Vastaamalla kyselyyn annat suostumuksesi aineiston käyttöön Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoimassa lastensuojelun tutkimus- ja kehittämistyössä.

VASTAUKSIA PYYDETÄÄN 31.8.2019 MENNESSÄ.

1. Onko sinulla sosiaalityöntekijän pätevyys?

Kyllä, olen pätevä  
sosiaalityöntekijä

Kyllä, olen sijaispätevä  
sosiaalityöntekijä

Ei

2. Sosiaalityön perustutkintoon johtavasta pää- tai sivutoimisesta opiskelusta on kulunut

0-2  
vuotta

3-5  
vuotta

6-10  
vuotta

11-15  
vuotta

15-20  
vuotta

Enemmän

3. Minkä ikäinen olet?

20-25

26-30

31-35

36-40

41-45

46-50

4. Minkä maakunnan alueella työskentelet?

Etelä-Karjala

Etelä-Pohjanmaa

- Etelä-Savo
- Kainuu
- Kanta-Häme
- Keski-Pohjanmaa
- Keski-Suomi
- Kymenlaakso
- Lappi
- Pirkanmaa
- Pohjanmaa
- Pohjois-Pohjanmaa
- Pohjois-Karjala
- Pohjois-Savo
- Päijät-Häme
- Satakunta
- Uusimaa
- Varsinais-Suomi

5. Millaisessa organisaatiossa työskentelet?

- kunta tai kuntayhtymä, pieni (alle 50 000 asukasta)
- kunta tai kuntayhtymä, keskisuuri (50 000 - 100 000 asukasta)
- kunta tai kuntayhtymä, suuri (yli 100 000 asukasta)
- yksityinen yritys/toiminimi

6. Missä alla mainituista organisaatioista työskentelet?

- Helsingin kaupunki
- Jyväskylän kaupunki
- Kymsote
- Muu, mikä

7. Tehtäväsi lastensuojelun sosiaalityössä liittyvät

- lastensuojelun tarpeen arviointiin
- lastensuojelun avohuollon työhön
- lastensuojelun sijoituksen sosiaalityöhön
- lastensuojelun jälkihuollon työhön
- lastensuojelun asiakasprosessiin laajasti (sosiaalityön tehtäviä ei ole ositettu prosessin mukaan)

- teen lastensuojelun sosiaalityön tehtäviä yrittäjänä
- teen esimiestehtäviä
- teen lastensuojelun sosiaalityön tehtäviä järjestössä

8. Kuinka monta lasta sinulla on asiakkaanasi tällä hetkellä?

- 0-15       16-25       26-35       36-45       46 tai enemmän

9. Koetko työssäsi asiakasmäärään liittyvää kuormittuneisuutta 1=en koskaan 2=joskus 3=kuukausittain 4=viikoittain 5=päivittäin

- 1                      2                      3                      4                      5
- 

10. Koetko voitavasi hyödyntää ammatillista osaamistasi työssäsi? 0= en pysty juuri lainkaan 10 = pystyn erinomaisesti



11. Perustele lyhyesti vastauksesi edelliseen kysymykseen.


12. Mikä saisi sinut tekemään lastensuojelun sosiaalityötä vielä 3 vuoden kuluttua?


SEURAAVAKSI KYSYMMME NÄKEMYSTÄSI YLEISESTI LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMISESTA JA TÄMÄN JÄLKEEN ARVIOTA OMASTA OSAAMISESTASI.

13. Arvioi YLEISESTI lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osaamista ja koulutustarpeita alla olevilla alueilla 1=osaaminen on riittävää, 5=koulutustarve on suuri.

	1	2	3	4	5
Lapsen oikeuksien tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito pitää lapsen etu työskentelyn keskiössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito kohdata erilaisuutta ja työskennellä eri kulttuureista tulevien asiakkaiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvän hallintomenettelyn periaatteiden hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky työskennellä avoimesti ja läpinäkyvästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky kuulla lapsen kokemuksia ja mielipiteitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky huomioida työskentelyssä tekijät, jotka tuottavat lapsille ja perheille eriarvoisuuden kokemuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto riski- ja suojaavien tekijöiden vaikutuksesta lapsen elämässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lastensuojelun työtä ohjaavien lakien ja säädösten tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapsen kehityksen vaiheiden tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto psyykkisistä häiriöistä ja traumaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky toimia monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa huomioiden niihin liittyvät erilaiset käsitykset (esim. ihmisestä, oppimisesta ja perheestä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palveluverkoston tuntemus ja taito hankkia asiakalle heidän tarvitsemansa palvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky suunnitella tehtävät ja ajankäyttö siten, että hallinnantunne pysyy hyvänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tunnistaa ja käsitellä työssä herääviä omia tunteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito johtaa lastensuojeluprosessia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito toimia laajoissakin verkostoissa neuvotellen ja edistäen siten työskentelyssä etenemistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Kyky tunnistaa omien vuorovaikutustaitojen vahvuudet ja kehittämiskohteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky arvioida lapsen tilannetta ja vanhempien voimavaroja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky dokumentoida ja arvioida asiakasprosessia kertyvää tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastietojärjestelmän käytön hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky koordinoida lastensuojelun sosiaalityön toimintaa yhdessä muiden toimijoiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky hakea uutta tietoa työn tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky arvioida omaa toimintaa ja työskentelyä reflektoiden sitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito luoda dialoginen ja yhteistoiminnallinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito etsiä yhdessä asiakkaiden ja muiden kanssa uusia ratkaisuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky oppia erilaisista näkemyksistä tietoisien oppimisen kautta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky toimia epävarmuutta herättävissä ja monitulkintaisissa tilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky toimia asiakastyössä systeemisen työskentelyn periaatteiden mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito tarkastella asiakastilanteita monipuolisesti systeemisten hypoteesien avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky pohtia omia asiakastilanteita avoimesti työtovereiden kanssa osana systeemisen tiimin työskentelyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Arvioi OMAA osaamistasi ja koulutustarpeitasi. 1=osaamiseni on riittävää, 5=koulutustarpeeni on suuri

	1	2	3	4	5
Lapsen oikeuksien tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Taito pitää lapsen etu työskentelyn keskiössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito kohdata erilaisuutta ja työskennellä eri kulttuureista tulevien asiakkaiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvän hallintomenettelyn periaatteiden hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky työskennellä avoimesti ja läpinäkyvästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky kuulla lapsen kokemuksia ja mielipiteitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky huomioida työskentelyssä tekijät, jotka tuottavat lapsille ja perheille eriarvoisuuden kokemuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto riski- ja suojaavien tekijöiden vaikutuksesta lapsen elämässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lastensuojelun työtä ohjaavien lakien ja säädösten tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapsen kehityksen vaiheiden tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tieto psyykkisistä häiriöistä ja traumaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky toimia monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa huomioiden niihin liittyvät erilaiset käsitykset (esim. ihmisestä, oppimisesta ja perheestä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palveluverkoston tuntemus ja taito hankkia asiakalle heidän tarvitsemansa palvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky suunnitella tehtävät ja ajankäyttö siten, että hallinnantunne pysyy hyvänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tunnistaa ja käsitellä työssä herääviä omia tunteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito johtaa lastensuojeluprosessia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito toimia laajoissakin verkostoissa neuvotellen ja edistäen siten työskentelyssä etenemistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky tunnistaa omien vuorovaikutustaitojen vahvuudet ja kehittämiskohteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	1	2	3	4	5
Kyky arvioida lapsen tilannetta ja vanhempien voimavaroja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky dokumentoida ja arvioida asiakasprosessia kertyvää tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakastietojärjestelmän käytön hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky koordinoida lastensuojelun sosiaalityön toimintaa yhdessä muiden toimijoiden kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky hakea uutta tietoa työni tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky arvioida omaa toimintaani ja työskentelyäni reflektoiden sitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito luoda dialoginen ja yhteistoiminnallinen ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito etsiä yhdessä asiakkaiden ja muiden kanssa uusia ratkaisuja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky oppia erilaisista näkemyksistä tietoisien oppimisen kautta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky toimia epävarmuutta herättävissä ja monitulkintaisissa tilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky toimia asiakastyössä systeemisen työskentelyn periaatteiden mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taito tarkastella asiakastilanteita monipuolisesti systeemisten hypoteesien avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky pohtia omia asiakastilanteita avoimesti työtovereiden kanssa osana systeemistä tiimiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Miten opit työssäsi?


16. Miten hyvin alla olevat osaamista tukevat toiminnot toteutuvat kohdallani? 1=erittäin hyvin 5=erittäin huonosti

1                      2                      3                      4                      5

	1	2	3	4	5
Oman työskentelyn reflektointi esimiehen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työskentelyn reflektointi tiimissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työskentelyn reflektointi systeemisessä tiimissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työskentelyn reflektointi tiimissä Kuvastin-mallilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen ryhmätyönohjaukseen oman tiimin kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen yksilötyönohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kouluttautuminen kollektiivisesti työyhteisönä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen yksilönä erilaisiin koulutustilaisuuksiin ja kursseille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen yksilönä pidempiin prosessimaisiin menetelmäkoulutuksiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen sosiaalityön erikoistumiskoulutukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn pohtiminen mentorin tuella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen oman lähiesimiehen tai kokeneen kollegaani tarjoamaan perehdytykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omatoiminen opiskelu työajalla (esim. kirjallisuuteen perehtyminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Millaisia tukirakenteita tarvittaisiin lastensuojelun asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden osaamisen vahvistamiseksi?


18. Onko tiimi, jossa työskentelet ottanut käyttöön lastensuojelun systemisen toimintamallin?

Kyllä

Ei

19. Mikäli systeemistä toimintamallia ei ole otettu käyttöön, miksi ei?


20. Oletko saanut systemiseen lastensuojeluun perehdyttävän koulutuksen?

Kyllä

Ei

21. Käytetäänkö tiimissänne jotakin näyttöön perustuvaa käytäntöä?

Ei

Kyllä

22. Jos työyhteisönne käyttää näyttöön perustuvaa käytäntöä, mitä?


23. Mainitse hyvän reflektointitaidon kolme keskeistä kriteeriä


24. Mainitse taitoja, jotka mielestäsi ovat keskeisiä epävarmuutta herättävissä tilanteissa toimimisessa



25. Mainitse 1-3 asiaa, jotka kertovat sinulle taidostasi pitää lapsen etu työskentelyn keskiössä


26. Voit lopuksi antaa halutessasi palautetta kyselystäimme.


## Lähteet

- Aaltio, E. (2016) Lastensuojelun strukturoitujen alkuarviointivälineiden arviointikohteet ja teoriapohja. Teoksessa Päivi Petrelius, Anne-Mari Jaakola, Hanna Tulensalo & Johanna Hietämäki (toim.) Lapsen elämäntilanteen ja tuen tarpeiden lapsikeskeinen, monitoimijainen arviointi – tietoa lastensuojelun kehittämisen pohjaksi. Työpäpaperi 33/2016. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Aaltio, E. & Isokuorrtti, N. (2019) Systeemisen toimintamallin ydinelementit. Kuvaus asiakastason ydinelementeistä, tavoitteista ja toimintamekanismeista. Työpäpaperi 33/2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Aaltonen, J. (2002) Perheterapia ryhmäkuvassa. Teoksessa Annan Rönkä & Ulla Kinnunen (toim.) Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Keuruu: PS-kustannus, 142–159.
- Agget, P.; Swainson, M. & Tapsell, D. (2011) 'Seeking permission': an interviewing stance for finding connection with hard-to-reach families. *Journal of Family Therapy* 37 (2).
- Alho, S. (2017) Perheiden tukena. Tutkimus kasvatus- ja perheneuvolatyöstä ja kollektiivisesta identiteetistä asiantuntijoiden tul-kitsemina. Ekateeminen väitöskirja. Publications of the University of Eastern Finland. Yhteiskunta- ja kauppatieteiden tiedekunta.
- Alho, S. & Vuolukka, K. (2018) Perheterapian ja sosiaalityön yhteiset juuret sekä suhdeperustaisen systeemisen lastensuojelutyön kehittäminen. Teoksessa Petrelius, Päivi & Eriksson, Pia (2018) Uudistuva lastensuojelu – kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. THL. Työpäpaperi 32/2018
- Alho, S. (2020) Kasvatus- ja perheneuvolatyön käännekohtat. Teoksessa Johanna Moilanen, Johanna Annola & Mirja Satka (toim.) Sosiaalityön käänneet. Jyväskylä: SoPhi, 170–194. SoPhi.
- Andolfi, M. (2017) Multi-generational Family Therapy. Tools and Resources for The Therapist. London and New York: Routledge.
- Archer, M. S. (1995) Realist Social Theory. The Morphogenetic Approach. Cambridge: Cambridge University Press.
- Astvik, W. & Melin, M. (2021) Coping with the imbalance between job demands and resources: A study of different coping patterns and implications for health and quality in human service work. *Journal of Social Work*, 13(4), 337–360.
- Banks, S. (1999) Ethics and Values in Social Work. Basingstoke: McMillan.
- Bhaskar, R. (2008/1975) A realist theory of science. London och New York: Verso Books.
- Bhaskar, R. (1986) Scientific realism and human emancipation. London: Verso
- Bostock, L.; Parizo, L.; Godfrey, T.; Munro, F. & Forrester, D. (2019a) How do we assess the quality of group supervision? Developing a coding framework. *Children and Youth Services Review* 100 (2019) 515–524.
- Bostock, L.; Parizo, L.; Godfrey, T. & Forrester, D. (2019b) What is the impact of supervision on direct practice with families? *Children and Youth Services Review* 105 (2019b) 104428.
- Flink, N. & Aaltio, E. (2020) Hyvinvoinnin ja muutoksen mittarit systeemissä lastensuojelussa. Katsaus mallin vaikuttavuuden arvioinnissa käytettyihin mittareihin ja menetelmiin. THL. Työpäpaperi 11/2020.
- Fook, J. (2016) Social work: A Critical Approach to practice. Thousand Oaks: SAGE.
- Geisler M., Berthelsen H., Muhonen T. (2019) Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Human Service Organizations: man-agement, leadership & Governance*. VOL.43 NOR.1, 1-5.
- Gould, B. (2004) Learning to make sense: the use of critical incident analysis in facilitated reflective group of mental health student nurses. *Learning in Health and Social Care*, Vol 3 (2).
- Ervast, S-A. & Tulensalo, H. (2006) Sosiaalityötä lapsen kanssa. Soccan ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 2006:8. Helsinki: Socca
- Eskonen, I. (2005) Perheväkivalta lasten kertomana. Miten ja mitä lapset kertovat terapeuttisissa ryhmissä perheväkivalta? *Acta Universitatis Tamperensis* 1107. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Eskonen, I.; Korpinen, J. & Raitakari S. (2006) Vallan määrittämät lapsi- ja asiantuntijapuhujat: faktaa, selontekoja ja kokemuksia. Teoksessa Hannele Forsberg, Aino RitalaKoskinen & Maritta Törrönen (toim.) Lapset ja sosiaalityö. Juva: PS-kustannus.
- Evetts, J. (2014). The Concept of Professionalism: Professional work, Professional Practice and Learning. Teoksessa S. Bilet, C. Harteis & H. Gruber (toim.) *International Handbook of Re-search in Professional and Practice-based Learning*. Springer, 29–56.
- Fagerström, K. (2016) Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu: Hackneyn malli ja systeminen käytäntö lastensuojelutyössä. THL Työpäpaperi 2016/42.
- Forrester, D.; Westlake, D.; McCann, M.; Thurnham, A.; Shefer, G.; Glynn, G.; Killian, M. (2013) Reclaiming Social Work? An Evaluation of Systemic Units as an Approach to Delivering Children's Services. Final report of a comparative study of practice and the factors shaping it in three local authorities. University of Bedfordshire & Tilda Goldberg Centre for social work and social care.
- Giddens, A. (2000) The Third Way and its Critics. Cambridge. Polity Press.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. (2012) Kollektiivinen asiantuntijuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 4, 246–256.
- Hakkarainen, K, Palonen, T & Paavola, S. (2004) Kolme näkökulmaa asiantuntijuuteen. *Psykologia* 37, 448–464.
- Halila, R. & Kaukonen, P. & Malja, M. & Savola, S. (2019) Lasten, nuorten ja perheiden osaamis- ja tukikeskukset. LA-PE-muutosohjelmassa tehdyn valmistelutyön loppuraportti.

- Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportteja ja muistioita 2019:30.
- Harrikari, T. (2008) Riskillä merkityt: lapset ja nuoret huolen ja puuttumisen politiikassa. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimusverkosto.
- Healy, K. (2005) *Social work theories in context: creating frameworks for practice*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hoffman, L. & Vallejos, L. & Cleare-Hoffman, Heatherlyn P & Rubin, Shawn (2015) *Emotion, Relationship, and Meaning as Core Existential Practice: Evidence-Based Foundations*. *J Contemp Psychother* (2015) 45:11–20 DOI 10.1007/s10879-014-9277-9
- Howe, D. (1987) *An Introduction to Social Work Theory*. Aldershot: Wildwood House.
- Hurtig, J. (2003) Lasta suojelemissa: etnografia lasten paikan rakentumisesta lastensuojelun perhetyön käytännöissä, Lapin yliopisto. *Acta Electronica Universitatis Lapponiensis* 9.
- Hyyriä, T. (2018) Asiakassuhteisiin syvyyttä systeemisellä lastensuojelulla: työntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia lastensuojelun vuorovaikutuksesta. Pro gradu –tutkielma. Lapin yliopisto.
- Jaakola, A-M. (2016) Lapsikeskeisen lähestymistavan näkökulmat lastensuojelun tutkimuskirjallisuudessa. Teoksessa Päivi Petrelius, Anne-Mari Jaakola, Hanna Tulensalo & Johanna Hietamäki (toim.) *Lapsen elämäntilanteen ja tuen tarpeiden lapsikeskeinen, monitoimijainen arviointi – tietoa lastensuojelun kehittämisen pohjaksi*. Työpaperi 33/2016. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Kangas, T., Carver, E. & Tuononen, T.: Helsingin yliopiston maisteriuraseurantaporotti. Vuosina 2003–2014 valmistuneet. Helsingin yliopisto 10.06.2020. (Luettu 22.6.2020) [https://studies.helsinki.fi/sites/default/files/inline-files/01\\_HelsinginYliopisto\\_2003-2014\\_maisteri.pdf](https://studies.helsinki.fi/sites/default/files/inline-files/01_HelsinginYliopisto_2003-2014_maisteri.pdf)
- Kara, H.(2016) *The Makings of Migrant Subjectivities: Time and intersectionality in transnational everyday lives of Latin American women in Barcelona*. Helsinki. Publications of the Faculty of Social Sciences.
- Karvinen-Niinikoski, S. (2009) Postmoderni sosiaalityö. Mikko Mäntysaari & Anneli Pohjola & Tarja Pösö (toim.) *Sosiaalityö ja teoria*. Jyväskylä: PS-kustannus, 131-159.
- Karvinen-Niinikoski, S. (2009). Promises and pressures of critical reflection for social work coping in change European Journal of Social Work, 12(3), 333 – 348.
- Karvinen-Niinikoski, S. (2004) Social work supervision contributing to innovative knowledge production and open expertise. In Gould, N & Baldwin, J (ed.) *Social Work, Critical Reflection and the Learning Organisation*. (pp.23-39).Aldershot: England.
- Kaski, P.; Kosola, H. & Lehtoranta, M. (2016) Katsaus lastensuojeluilmoitusten käsittelyn ja lastensuojelutarpeen selvittämisen nykykäytäntöihin. Teoksessa Päivi Petrelius, Anne-Mari Jaakola, Hanna Tulensalo & Johanna Hietamäki (toim.) Kääriäinen, A. & Muurinen, H. (tulossa). *Sosiaalityöntekijöiden tiedollisen toimijuuden rakentuminen teoriohjaavissa ryhmäkeskusteluissa*.
- Kääriäinen, A. & Muurinen, H. (2019) Helsingin yliopisto, valtio tieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Käytännön ja teorian yhdistäminen ammatillisessa työskentelyssä: Opas KäyTe-ryhmän ohjaamiseen.
- Lahtinen, P.; Männistö, L. & Raivio, M. (2017) Kohti suomalaista systeemistä lastensuojelun toimintamallia. Keskeisiä periaatteita ja reunaehtoja. Työpaperi 7/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Lang, P.; Little, M. & Cronen, V. (1990) The systemic professional – domains of action and the question of neutrality. *Human Systems: The Journal of Systemic Consultation and Management*. Vol 1, 39-55.
- Laitinen M. & Kempainen T. (2010) Asiakkaan arvokas kohtaaminen. Teoksessa M. Laitinen & A. Pohjola (toim.) *Asiakkuus sosiaalityössä*. Helsinki: Gaudeamus, 138–177.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä (817/2015)
- Layder, D. (2006) *Understanding Social Theory*. Second Edition. London: Sage Publications Ltd.
- Littlejohn, A. & Milligan, C. & Fontana, R. & Margaryan, A. (2016) Professional Learning Through Everyday Work: How Finance Professionals Self-Regulate Their Learning. *Vocations and Learning* 2016, (9). Springer, 207-226.
- Lunabba, H. (2013) När vuxna möter pojkar i skolan: Insyn, inflytande och sociala relationer. Helsingfors: FSKC
- Lunabba, H. (2016). Exploring relationships through ethnography: A research study of boys in school. In G. Ruch, & I. Julkunen (Eds.), *Relationship-Based Research in Social Work: Understanding Practice-Near Research* (pp. 89-105). London: Jessica Kingsley Publishers.
- Lundqvist, K. ja Sinko P. – Oppimateriaali; Osaamiskartta oman lastensuojelutyön osaamisen arvioimiseksi osana asiantuntijuuden kehittämistä. Lastensuojeluun erikoistavassa sosiaalityön oppisopimustyyppisessä täydennyskoulutuksessa 2012-2015. Julkaisematon. Turun yliopiston Braheakeskus, Tampereen yliopisto ja Helsingin yliopiston Palmennia.
- Lähteinen, S.; Raitakari, S.; Hänninen, K.; Kaittila, A.; Kekoni, T.; Krok, S.; Skaffari, P. (2017) *Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen*. SOSNET, julkaisuja 7.
- Lunabba, H. T. (2016). *Praktikförberedande utbildning i socialt arbete: Teori, självmedvetenhet och kunskaper i social växelverkan*. Teoksessa Harry. Lunabba, Frida. Westerback, & Torbjörn. Stoor (Toim.), *Uppror i elfenbenstornet: En bok om praktikforskning i socialt arbete* (pp. 62-85). (Mathilda Wrede-institutets forskningsserie; No. 5/2016). Helsinki: Finlandssvenska kompetenscentret inom det sociala området.
- Madsen W. C. & Gillespie K. (2014) *Collaborative Helping. A Strangths Framework for Home-Based Services*. New Yersey: Wiley.
- Mason, W., Morris K., Webb C., Daniels, B., Featherstone, B. Bywaters, P., Mirza N., Hooper, J., Brady, G., Bunting, L. & Scourfield, S. (2020). *Toward Full Integration of Quantitative and Qualitative Methods in Case Study Research: Insights From Investigating Child Welfare Inequalities*. *Journal of Mixed Methods Research*, Vol. 14(2), 164–183.
- Meeuwisse, A. & Scaramuzzino, R. & Swärd, H. (2011) *Everyday realities and visionary ideals among social workers in the Nordic countries: A matter of specialization and work task?* *Nordic Social Work Research*, 1:1, 5–22.

- Meeuwisse, A. & Sunesson, S. & Swärd, H. (2006) *Socialt arbete: En grundbok*. Stockholm Natur och Kultur.
- Muukkonen, T. & Tulensalo, H. (2004) *Kohtaavaa lastensuojelua*. Lapsikeskeisen lastensuojelun sosiaalityön tilannearvion käsikirja. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2004:1.
- Muurinen, H. (2019) *Pragmatismi ja kokeileva lähestymistapa sosiaalityön tiedonmuodostuksessa*. Helsinki: Helsingin yliopisto
- Muurinen, H. & Kääriäinen, A. (2020) Integrating theory and practice in social work: An intervention with practitioners in Finland. *Qualitative Social Work*. <https://doi.org/10.1177/1473325019900287>
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015) *Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Mäntysaari, M. & Pohjola, A. & Pösö, T. (2009) *Sosiaalityö ja teoria*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Nikkilä, J & Paasivaara, L. (2008) *Arjen johtajuus. Rutiinijohdanti-sesta tulkintataitoon*. Helsinki: Suomen Sairaanhoitajaliitto.
- Palonen, T. Lehtinen, E. & Gruber, H. (2009) *Asiantuntijuuden verkostot*. Teoksessa A. Eteläpelto & K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 287–304.
- Payne, M. (2014) *Modern social work theory*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire and New York: Palgrave Macmillan.
- Pekkarinen, E. (2010) *Stadilaispojat, rikokset ja lastensuojelu. Viisi tapaustutkimusta kuudelta vuosikymmeneltä*. Helsingfors: Nuorisotutkimusseura.
- Pekkarinen, E. (2011) *Lastensuojelun tieto ja tutkimus – Asiantuntijoiden näkökulma*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisu 51 & Lapsuudentutkimuksen seura & Lastensuojelun Keskusliitto & Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Petrelius, P. & Uutela, A. *Systeemisen lastensuojelun toimintamallin käyttöönotto ja juurruttaminen: Konsultoitavien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia*. Työpapereita 24/2020. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos.
- Petrelius, P.; Tulensalo, H.; Jaakola, A. & Hietämäki, J. (2016) *Lapsen elämäntilanteen ja tuen tarpeiden lapsikeskeinen, monitoimijainen arviointi. Tietoa lastensuojelun kehittämisen pohjaksi*. THL. Työpapereita 33/2016.
- Raunio, K. (2010) *Positivisismi – havaintoon perustuva teoria*. Teoksessa Mäntysaari ym.(toim.) *Sosiaalityö ja teoria*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Redmond, B. (2006) *Reflection in Action. Developing Reflective Practice in Health and Social Services*. Hampshire, England: Ashgate Publishing Limited.
- Ruch, G. (2010a) *The Contemporary of Relationship-Based Practice*. Teoksessa Ruch G, (red.) *Relationship-based Social Work. Getting to the Heart of Practice*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Saurama, E. (2016) *Sosiaalityön käytäntötutkimus ja pragmatismi*. Teoksessa *Käytäntötutkimuksen taito*. Helsinki: Heikki Waris -instituutti ja Mathilda Wrede instutet.
- Schön, D. (1995) *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. United Kingdom: Taylor & Francis Ltd.
- Seppänen A. M. & Kuusela S. (2017) *Myötätunto asiakaskohtaamisissa*. Teoksessa A. B. Pessi & F. Martela & M. Paakanen (toim.) *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-kustannus, 225–245.
- Smith, D. S. & Shields, J. (2013) *Factors related to social service workers’s job satisfaction: Revisiting Herzberg’s motivation to work*. *Administration in Social Work*, 37, 189-198.
- Sosiaalityön käytännönopetuksen osaamistavoitteet ja oppimisen arviointikriteerit (2019) Sosnet.fi
- Sosiaalityöntekijän ammattitaidon arviointi ammattitaidon näkökulmasta (2018) Sosnet.fi
- Piha, J. *Lapsikeskeinen perheterapia*. Teoksessa J. Aaltonen & R. Rinne (toim.) *Vuoropuhelua vuosituhannen vaihteessa*. Jyväskylä: Gummerus, 14–20.
- TIPS-hanke 31.1.2018. <https://www.chydenius.fi/fi/sosiaalitieet/tutkimus/paattynyet-hankkeet/tips>. Viitattu 1.7.2020.
- Tapola-Haapola, M., Kääriäinen, A., Jäppinen, M. (2020) *Teaching practice research through fieldwork placements – critical factors fo successfull trialogical learning processes*. In Joubert, Lynette & Webber, Martin eds. (2020) *Routledge Handbook of Practice Research*. Abingdon, New York: Routledge,
- Tapola-Haapala, M. (2011) *Sosiaalityön ammatillaiset refleksiivisinä toimijoina: tutkimus erikoistumiskoulutuksesta Margaret Archerin teorian valossa*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Tulensalo, H. & Muukkonen, T. (2016) *Lapsikeskeisyys lastensuojelun tilannearviossa - 2000-luvun kehityksen ja nykytilan arviointia*. Teoksessa Päivi Petrelius, Anne-Mari Jaakola, Hanna Tulensalo & Johanna Hietämäki (toim.) *Lapsen elämäntilanteen ja tuen tarpeiden lapsikeskeinen, monitoimijainen arviointi – tietoa lastensuojelun kehittämisen pohjaksi*. Työpapereita 33/2016. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Satka, M., Kääriäinen, A. & Yliruka, L. (2016) *Teaching Social Work Practice Research to Enhance Research-Minded Expertise*, *Journal of Teaching in Social Work*, 36:1, 84-101, DOI: 10.1080/08841233.2016.1128779
- Säljö, R. (2001) *Oppimiskäytännöt. Sosiokulttuurinen näkökulma*. Juva: WSOY.
- Svenlin, A-R (2020) *Kannatteleva ja jännitteinen tukiperhetoiminta. Lastensuojelun tukiperhetoiminnan käyttöteoria ja tukisuhteet*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Uusitalo, I. (2019) *Työssä oppiminen lastensuojelun sosiaalityössä - reu- naehtoja ja mahdollisuuksia ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle*. Akateeminen väitöskirja Kasvatustieteiden tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Turun yliopisto.
- Vaasan seudun opetus- ja tutkimusklinikan kokeiluvaiheen loppuraportti. <http://docplayer.fi/16605587-Vaasan-seudun-sosiaalialan-opetus-ja-tutkimusklinikan-kokeiluvaiheen-loppuraportti.html>. Viitattu 1.7.2020.
- Wenger, E. (1998) *Communities of Practice. Learning, Meaning and Identity*. Cambridge University Press.

- Yliruka, L. (2006) Kuvastin. Reflektiivinen itse- ja vertaisarviointimenetelmä sosiaalityössä. Työpapereita 15/2006. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Yliruka, L. & Hänninen, K. (2014) Sosiaalityön arviointimenetelmän käyttöönotto toimijaverkkona. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. *Yhteiskuntapolitiikka* 79 (2014): 3, 278–290.
- Yliruka, L. & Karvinen-Niinikoski, S. (2013) How can We Enhance Productivity in Social Work? Dynamically Reflective Structures, Dialogic Leadership and the Development of Transformative Expertise. *Journal of Social Work Practice in Health, Welfare and the Community* 27:2; 191-206.
- Yliruka, L. (2015) Itsearviointi reflektiivisenä rakenteena. Kuvastin-menettelyn toimivuus, käyttöönotto ja kehittäminen. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Heikki Waris -instituutin tutkimuksia.
- Yliruka, L., Vartio, R., Pasanen, K. & Petrelius, P. (2018) Monimutkaiset ja erityistä osaamista edellyttävät asiastilanteet sosiaalityössä. Valtakunnallisen kyselyn tuloksia. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 16/2018. 75 sivua. Helsinki 2018. ISBN 978-952-343-117-1 (verkkopainos).
- Yliruka, L., Heinonen, J., Tapola-Haapala, M., Isokuortti, N. (2020) Teaching practice research through partnership with field educators, social work communities and university. In Joubert, L. & Webber, M. eds. (2020) *Routledge Handbook of Practice Research*. Abingdon, New York: Routledge, 231-242.
- <https://www.basw.co.uk/professional-development/professional-capabilities-framework-pcf/>