

Kuinka voida hyvin lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntijatehtävissä? (/Ajankohtaista?id=156)

Kolumni | 28.1.2021

Otsikon kysymys pyörii luonnollisesti monen sosiaalityöntekijän ja myös sosiaalityön tutkijan mielissä näinä aikoina. Tiedämme, että pandemiatilanne aiheuttaa omat haasteensa työntekijöille ja asiakkaille. Henkilökohtaisesti aihe on ollut mielessäni Lape-hankkeen jatkona tulleen THL:n kehittämishankkeen puitteissa. Siinä erillisen työryhmän (LASTO) tavoitteena oli jäsentää sosiaalityöntekijöiltä saadun tiedon valossa sitä, kuinka voisimme valtakunnallisesti luoda rakenteet sosiaalityöntekijöiden urakehitykselle ja työhyvinvoinnille (Yliruka ym. 2020). Hankkeeseen osallistuivat THL:n Lapsi- ja perhepalveluiden kehittämistyöstä vastaavat henkilöt, joista projektia oli jalalle laittamassa Päivi Petrelius ja hänen jälkeensä tehtävään tullut Laura Yliruka. Meitä yliopistojen edustajia oli neljästä eri yliopistosta. Lisäksi työryhmässä olivat tärkeässä roolissa kuntien lastensuojelun sosiaalityöstä vastaavat työntekijät, joilla on käytännön työhön suora yhteys ja ymmärrys aiheeseemme sitä kautta.

Tehtäväksiantona työryhmällä oli tarkastella erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tutkinnon jälkeistä osaamista ja urapolkua sekä antaa esitys urapolkumallista. Vastaavia malleja on kehitetty esimerkiksi Iso-Britanniassa ja Australiassa. Tiedämme lastensuojelun ahdingosta ja siitä, että tämä tärkeä sosiaalityön alue tarvitsisi sitoutuneita, osaavia ja hyvävoimaisia sosiaalityöntekijöitä sekä muita alan ammattilaisia. Raporttia varten teimme valtakunnallisen kyselyn lastensuojelun sosiaalityöntekijöille, johon saimme 233 vastausta. Yleisesti ottaen osaaminen koettiin varsin hyväksi, mutta kohtuuttoman suuret asiakasmäärät lisäsivät kuormittuneisuuden kokemusta. Tästä johtuen hyvääkään osaamis pääomaa ei voi hyödyntää optimaalisella tavalla, mikä lisää myös työntekijöiden turhautumista ja saattaa viime kädessä vaikuttaa myös asiakkaiden saamaan tukeen ja palveluun. Lisäksi tärkeä tulos kyselyn mukaan oli, että pitkäkään työkokemus alalla ei näytä suojaavan työssä uupumiselta. Työhyvinvointia puolestaan lisäsivät uran alkuvaiheessa saatu kunnollinen perehdytys sekä tiimi- ja parityöskentelyn mahdollisuus muuhun työhyvinvointia tukevaan toimintaan yhdistettynä. Tiedon ja osaamis pääoman optimaalinen soveltaminen edellyttää saamiemme vastausten mukaan noin kuuden vuoden työskentelyä lastensuojelutyössä. (mt. 39–40.)

Tutkimuksen (Meeuwisse 2011 ym.) mukaan noin 30 prosenttia suomalaisista sosiaalityöntekijöistä on erikoistunut johonkin sosiaalityön erikoisalaan. Näistä ylivoimaisesti eniten täydentävää koulutusta on saatu lapsi- ja perhesosiaalityöhön. Kyseisen tutkimuksen tuloksista voi päätellä, että tutkinnon jälkeisellä lisäkoulutuksella on työkykyä, työn laatua ja vaikuttavuutta parantava vaikutus. (mt. 10–11.)

Sosiaalityöhön kuuluvat tunteet. LASTO-työryhmän kyselyn tuloksista kävi ilmi, että tiedon ja osaamisen vajetta sosiaalityöntekijät kokivat erityisesti asiakkaiden psyykkisten häiriöiden ja traumojen kohdalla. Tiedon ja osaamisen vajeiden lisäksi näihin tilanteisiin saattaa usein liittyä myös niin kusuttua myötätuntostressiä. Myötätuntostressi on seurausta asiakkaiden emotionaalisesti raskaiden tilanteiden toistuvasta todistamisesta. Tällöin stressin alkulähteenä on työn sisältö, eikä suinkaan työntekijöiden persoonalliset piirteet. Kyselyn tulos on tärkeä siitä näkökulmasta, että auttamistyössä puhutaan välittämisestä uupumisesta, joka alkaa yleensä jatkuvasta tunnekuormasta. Uupuminen alkaa tavallisesti silloin, kun työntekijä on ylikuormitustilanteessa, jolloin ajattelun ja tulkinnan tavat kehittyvät kielteiseen suuntaan, eikä tavanomainen ammatillinen stressinhallinta enää riitä (esim. Skovholt & Trotter-Mathison 2016).

Kuinka usein lastensuojelun sosiaalityössä uupuminen johtaa sairauslomiin? Tai miten usein uupuminen sairauslomineen johtaa työpaikan vaihdokseen tai jopa alan vaihtamiseen? Näitä tulisi tutkia ja tarkastella samalla kustannus- ja kerrannaisvaikutuksia, mitä näistä ilmiöistä voi seurata. Vaikka valtioneuvosto laskisi lakisääteisesti työntekijäkohtaisen asiakasmäärän kaavailtuun 35 asiakkaaseen, se ei ole yksinomaan riittävä toimenpide, vaan siihen rinnalle olisi luotava myös malli, mikä tukee uransa alkuvaiheessa olevia työntekijöitä. Samalla on syytä rakentaa tiedon ja osaamisen jatkuvuuden turvaamiseksi yhteistyössä yliopistojen kanssa jatkuvan oppisen malli lastensuojeluun. Nämä kehittämistoimet varmistaisivat myös sosiaalityön laadun ja urakehityksen sekä sitouttaisivat lastensuojelun sosiaalityöntekijät nykyistä paremmin työhönsä.

Sirkka Alho, YTT, sosiaalityön yliopistonopettaja

Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

Lähteet:

Meeuwisse, Anna & Scaramuzzino, Roberto & Swärd, Hans (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.

Skovholt, Thomas M. & Trotter-Mathison, Michelle (2016) *The resilient practitioner. Burnout and compassion fatigue prevention and self-care strategies for the helping professions*. Third Edition London: Roudledge.

Yliruka, Laura & Petrelius, Päivi & Alho, Sirkka & Jaakola, Anne-Mari & Lunabba, Harry & Remes, Silja & Keränen, Saara & Teiro, Sanna & Terämä, Anne-Marie (2020) Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. THL, Työpäpaperi 36/2020.

Kategoriat: Ajankohtaista (/Blog_Categories?cat=a), Kolumni (/Blog_Categories?cat=b)

Blog Home (/Ajankohtaista) Newer Entry (/Ajankohtaista?id=157) Older Entry (/Ajankohtaista?id=155)