

**MÄÄRÄLLINEN TUTKIMUS SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN  
TIEDOLLISISTA JA TAIDOLLISISTA VALMIUKSISTA  
TYÖSSÄÄN**

Tuuli Mattila  
Pro gradu –tutkielma  
Turun yliopisto  
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Sosiaalityö  
Sosiaalityö

8.4.2021

Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu

Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Turun yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta  
Sosiaalityeiden laitos, sosiaalityö

Pro gradu -tutkielma

**Tekijä:** Tuuli Mattila

**Otsikko:** Määrällinen tutkimus sosiaalityöntekijöiden tiedollisista ja taidollisista valmiuksista työssään.

**Sivumäärä:** 78 sivua

**Päivämäärä:** 8.4.2021

Pro Gradu –tutkielmassani tarkastelen erilaisten työhön liittyvien tekijöiden yhteyttä sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan. Näitä tekijöitä ovat työkokemuksen pituus, pääasiallinen tehtäväalue, esimiesasema ja asiakastyön määrä. Lisäksi tutkin sosiaalityöntekijöiden tiedollisten ja taidollisten valmiuksien yhteyttä työhyvinvointiin. Tutkielman teoriaosuudessa käyn läpi asiantuntijuuden kehittymistä sekä työelämän yleisiä osaamisvaatimuksia. Lisäksi käyn läpi, minkälaisia alakohtaisia osaamisvaatimuksia sosiaalityöntekijöihin kohdistuu, ja miten sosiaalityön koulutus sekä erilaiset lisä- ja täydennyskoulutukset tukevat sosiaalityöntekijöiden ammatillista osaamista ja sen kehittymistä.

Aineistona käytän Sosiaalityöntekijöiden valtakunnallista kyselyaineistoa, joka on kerätty Turun yliopiston ja sosiaalialan ammattiliitto Talentian yhteistyön kanssa. Kyselylomake lähetettiin Talentian jäsenrekisterin kautta kuntien sosiaalityöntekijöille ja johtaville sosiaalityöntekijöille. Tässä tutkielmassa analysoin kvantitatiivisten menetelmien avulla kuntien sosiaalityöntekijöiden (N=418) kokemuksia tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan. Menetelminä käytän ristiintaulukointia ja khiin neliötestiä.

Empiirisen aineiston mukaan 86,4 prosenttia sosiaalityöntekijöistä koki tiedolliset ja taidolliset valmiutensa työnsä tekemiseen riittäviksi. Tulosten perusteella työkokemuksen pituudella, esimiesasemalla ja asiakastyön määrällä on tilastollisesti merkitsevä yhteys sosiaalityöntekijöiden kokemukseen tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan. Työkokemuksen karttuessa myös varmuus omasta osaamisestaan kasvaa. Esimiesasemassa toimivat sosiaalityöntekijät arvioivat valmiutensa keskimäärin muita sosiaalityöntekijöitä paremmiksi. Yli puolet viikkotyöajastaan kasvokkain tapahtuvaa asiakastyötä tekevät sosiaalityöntekijät kokevat valmiutensa paremmiksi kuin alle puolet asiakastyötä työajastaan tekevät sosiaalityöntekijät. Pääasiallisella tehtäväalueella ja koetuilla valmiuksilla ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, mutta lastensuojelun sosiaalityöntekijät arvioivat valmiutensa hieman muita sosiaalityöntekijöitä paremmiksi. Lisäksi paremmat tiedolliset ja taidolliset valmiudet ovat yhteydessä parempaan työhyvinvointiin.

Sosiaalityöntekijöiden tiedollisia ja taidollisia valmiuksia ei sellaisenaan ole aiemmin tutkittu, joten tutkielma tuo sosiaalityön tutkimuksen kentälle uutta tietoa. Tutkielman tavoitteena on kannustaa tutkimaan sosiaalityöntekijöiden kokemuksia tiedollisista ja taidollisista valmiuksista laajemmin niin määrällisin kuin laadullisin menetelmin sekä näkemään sosiaalityöntekijöiden osaamiseen panostamisen työhyvinvointia edistävänä tekijänä.

**Avainsanat:** asiantuntijuus, osaaminen, oppiminen, sosiaalityö, lastensuojelu

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Työelämän tiedolliset ja taidolliset valmiudet</b>	<b>9</b>
2.1	Asiantuntijuuden kehittyminen	9
2.2	Työelämän osaamisvaatimukset	11
2.3	Perehdyttäminen	14
<b>3</b>	<b>Sosiaalityön perusteet</b>	<b>18</b>
3.1	Mitä sosiaalityö on?	18
3.2	Lastensuojelun sosiaalityö	20
3.3	Koulutus ja sen tuottama osaaminen	23
3.4	Osaamisen kehittäminen	26
<b>4</b>	<b>Aiempi tutkimustieto</b>	<b>30</b>
4.1	Työkokemuksen pituus	30
4.2	Pääasiallinen tehtäväalue	32
4.3	Esimiesasema	34
4.4	Asiakastyön määrä	37
4.5	Työhyvinvointi	40
<b>5</b>	<b>Tutkimusasetelma</b>	<b>44</b>
5.1	Tutkimuskysymykset	44
5.2	Aineiston kuvailu	46
5.3	Muuttujat	48
5.4	Metodologinen valinta	51
<b>6</b>	<b>Tulokset</b>	<b>54</b>
6.1	Muuttujien jakaumat	54
6.2	Sosiaalityöntekijöiden tiedolliset ja taidolliset valmiudet	56
6.3	Työhyvinvointi	59
<b>7</b>	<b>Johtopäätökset</b>	<b>62</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>67</b>



# 1 Johdanto

Sosiaalihuollon ammattihenkilölain mukaan sosiaalityöntekijä vastaa yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaavasta asiakas- ja asiantuntijatyöstä, sen vaikutusten seurannasta ja arvioinnista sekä sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta. Sosiaalihuollon ammattihenkilön toiminnan tulee edistää sosiaalista toimintakykyä, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta, sekä ehkäistä syrjäytymistä ja lisätä hyvinvointia. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.) Sosiaalityöntekijöiden työssäjaksamisesta on tullut kestopuheenaihe sekä mediassa että sosiaalialan työpaikoilla. Sosiaalityöntekijät kamppailevat jatkuvasti kasvavan työkuorman ja pienenevien resurssien kanssa. Samalla riski uupumiseen kasvaa ja sosiaalityöntekijät vaihtavat työpaikkaa – jopa alaa – eikä uusia päteviä työntekijöitä saada palkattua. (Mänttari-van der Kuip 2015, 11.) Yle uutisoi syyskuussa 2020 sosiaalityöntekijäpulasta ja sen taustatekijöistä. Töiden vaativuus ja määrä ovat jatkuvasti kasvaneet, eikä sosiaalityön palkkakehitys ole pysynyt perässä. Pienissä kunnissa mahdollisuudet palkata sosiaalityöntekijöitä eri tehtäviin ovat rajalliset, ja sosiaalityöntekijöiden tulee olla yleisasiantuntijoita, eikä esimiestason tukea välttämättä ole saatavilla riittävästi. (Rantamartti 2020.)

Helmikuussa 2020 Yle uutisoi siitä, kuinka lastensuojelun yksi suurimmista haasteista on saada työntekijät jaksamaan ja pysymään alalla. Lastensuojelun tarve on lisääntynyt entisestään ja valmiiksi kuormittuneilla sosiaalityöntekijöillä on vastuullaan yhä enemmän asiakasperheitä ja –lapsia. (Leppänen 2020.) Lastensuojelun resursseista on uutisoitu uudelleen syyskuussa, jolloin Yle kertoi lastensuojelussa olevan jopa 2 000 työntekijän vaje (Ikävalko 2020). Resurssipula on näkynyt muun muassa siinä, ettei palvelutarpeen arviointeja ole aina voitu tehdä määräajassa (Tillaeus 2020). Samalla Covid-19 –pandemia on luonut oman haasteensa, kun osa lapsista on siirtynyt etäopetukseen, eikä lapsiperheiden ahdinko tule näkyväksi. Yle uutisoi toukokuussa 2020 lastensuojeluilmoitusten määrän laskusta, jonka taustalla epäillään olevan koulujen ja päiväkotien tekemien ilmoitusten väheneminen. Sosiaalityöntekijät ovat huolissaan siitä, että etänä lasten ja nuorten ongelmat voivat jäädä huomiotta, kun koulujen ja päiväkotien henkilökunta ei tapaa heitä säännöllisesti. (Koivisto, de Fresnes & Kirsi 2020.)

Sosiaalityöntekijällä on lakisääteinen velvollisuus ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. Lisäksi sosiaalityöntekijän tulee perehtyä erilaisiin ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.) Oman ammattitaitonsa

arvioiminen ja oman osaamisensa rajojen tunnistaminen ovat sosiaalityöntekijän keskeisiä valmiuksia. Sosiaalityöntekijän tulee hankkia lisäkoulutusta, mikäli hän työskentelee sellaisessa tehtävässä, johon liittyvissä tiedollisissa tai taidollisissa valmiuksissa hänellä on puutteita. (Sosnet 2019a, 4.) Sosiaalihuollon ammattihenkilölain mukaan työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että työntekijä voi osallistua tarpeelliseen täydennyskoulutukseen ja saada riittävän perehdytyksen (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015). Talentian vuoden 2019 selvityksen mukaan sosiaalityöntekijöistä vain neljännes osallistui työnantajan järjestämiin koulutuksiin ja alle viidennes täydennyskoulutukseen (Rauma 2019, 23). Lähes puolet kuntien sosiaalityöntekijöistä kertoi Talentian vuonna 2016 teettämässä selvityksessä, ettei heidän työpaikoillaan ole kartoitettu henkilökunnan koulutustarpeita (Luukko 2016, 6). Hoitoalalla on sen sijaan tunnistettu perehdytyksen merkitys: ilman kunnollista perehdytystä työntekijä joutuu työskentelemään epäröiden, eikä tällainen työntekijä sitoudu työpaikkaan ja vaihtaa pahimmassa tapauksessa kokonaan alaa (Pinola 2020).

Pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä on jatkuva, mikä omalta osaltaan lisää osaamisen puutetta sosiaalityön kentällä. Kokeneet, pätevät ja työhönsä sitoutuneet sosiaalityöntekijät ovat siirtyneet paremmin organisoituihin, mielekkäämpiin työtehtäviin, eikä pelkkä uusien työntekijöiden palkkaaminen poista jo syntynyttä ongelmaa. (Sipilä 2011, 145-147.) Kun vaihtuvuus on suurta, ei sosiaalityön organisaatioihin kerry asiantuntijuutta ja kokemusta. Blombergin, Krollin ja Saarisen (2012, 406-410) tutkimuksen mukaan vahva osaaminen lisää työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Ammatti-identiteetin epävarmuus puolestaan lisää työuupumusta ja tyytymättömyyttä työhön. Ammattitaidon ylläpito ei ole vain lainmukainen velvoite, vaan se on keskeistä myös asiakastyön turvallisuuden ja tehokkuuden kannalta (Sosnet 2019a, 4). Sosiaalityöntekijät yrittävät tiukkojen resurssien ja aikataulujen puitteissa selvittää asiakkaiden tarpeet ja löytää juuri heidän tilanteeseensa sopivat ratkaisut, mikä ei ole helppoa (Mänttari-van der Kuip 2015, 12). Pahimmassa tapauksessa asiakasturvallisuus voi vaarantua. Asiakasturvallisuuden vaarantumisesta erityisesti vanhuspalveluissa on uutisoitu vuosien 2019 ja 2020 useaan otteeseen ja useissa tapauksissa taustalla oli nimenomaan pula pätevistä työntekijöistä (esim. Tiessalo 2019; Mäntymaa 2020; Launis, 2020). Vastaavanlaisiin tilanteisiin voi lopulta johtaa myös sosiaalityön jatkuva resurssipula, minkä tällä hetkellä epäillä on olleen yksi joulukuun Koskelan surman taustatekijöistä (esim. Martikainen 2021).

Riittämätön perehdytys ja vähäiset resurssit voivat johtaa epäeettisiin valintoihin käytännön työssä (Banks 2004, 153), ja onkin vain ajan kysymys, milloin sosiaalityön asiakasturvallisuus

nousee jälleen otsikoihin. Esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityössä resurssipula on jatkunut jo vuosia, ja yhä vuonna 2020 kiire näkyy siinä, miten vähän lastensuojelun sosiaalityöntekijät pystyvät perehtymään asiakkaidensa perhehistoriaan (Kangas 2020). Talentian selvityksen mukaan sosiaalipalvelujen asiakkaiden hyvinvointi ja asiakasturvallisuus ovat koronapandemian aikana olleen uhattuina, kun palveluja on jouduttu vähentämään ja toteuttamaan etänä. Suuri osa sosiaalityöntekijöistä kokee, että koronaepidemia on heikentänyt asiakkaiden mahdollisuutta saada apua. Poikkeustilanne kuormittaa asiakkaiden lisäksi myös työntekijöitä. (Ahoonon, Manssila, Pekkarinen & Pesonen 2020, 11-17.)

Uransa alussa olevat sosiaalityöntekijät ovat usein kuormittuneempia kuin ne, joilla kokemusta on kertynyt jo enemmän. Siitä huolimatta sosiaalityöntekijöiden osaamisen puutteista on tehty vasta vähän tutkimusta. (Salo ym. 2016, 7.) Pro gradu -tutkielmassani tarkastelen, miten sosiaalityöntekijät kokevat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa tehdä työtään. Tässä tutkimuksessa etsin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisina kunnan sosiaalityöntekijät kokevat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa tehdä työtään?
- Miten työkokemuksen pituus, pääasiallinen tehtäväalue, esimiesasema ja asiakastyön määrä ovat yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan?
- Miten sosiaalityöntekijöiden kokemukset tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan ovat yhteydessä heidän kokemukseensa työhyvinvoinnistaan?

Tutkielmassani selvitän, miten laaja ilmiö epävarmuus omista työssä tarvittavista tiedoista ja taidoista on vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden keskuudessa, ja kokevatko sosiaalityöntekijät tiedolliset ja taidolliset valmiutensa paremmiksi työkokemuksen karttuessa. Lastensuojelun näkökulmaa tuon esille toisaalta oman työkokemukseni ja lastensuojeluun liittyvän kiinnostukseni vuoksi ja toisaalta siksi, että lastensuojelussa ongelmat ovat jatkuneet pitkään ilman, että niitä ollaan saatu ratkaistua. Lastensuojelutarpeen taustalla voi olla periaatteessa mitä tahansa vanhemman mielenterveysongelmista päihteidenkäyttöön, minkä vuoksi lastensuojelun sosiaalityöntekijällä tulee olla osaamista myös oman tehtäväalueensa ulkopuolelta. (Hämeen-Anttila 2017, 225). Tämä lisää osaltaan lastensuojelutyön haasteellisuutta. Lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijät raportoivat enemmän työväsymystä kuin muut sosiaalityöntekijät (Salo ym. 2016, 24). Suomalainen sosiaalityöntekijöiden

hyvinvointitutkimus on todella tärkeää, sillä muihin Pohjoismaihin verrattuna suomalaiset sosiaalityöntekijät kokevat enemmän ristiriitoja työssään ja ovat kuormittuneempia (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 413).

Tutkielmani on kvantitatiivinen tutkimus, jossa analyysimenetelminä käytän ristiintaulukointia ja khiin neliötestiä. Käytän aineistona Sosiaalityöntekijöiden valtakunnallista kyselyaineistoa 2019, johon vastasi yhteensä 463 kuntien sosiaalityöntekijää ja johtavaa sosiaalityöntekijää. Työn teoreettinen osuus sisältää aiempaa tutkimustietoa siitä, miten sosiaalityöntekijöiden epävarmuus heidän osaamisestaan heijastuu sosiaalityöntekijöiden omaan hyvinvointiin ja työssäjaksamiseen sekä miten kokemus puutteista tiedollisissa ja taidollisissa valmiuksissa näkyy yhteiskunnallisella tasolla. Tuon teoreettisessa osiossa esiin myös tutkimuskysymyksissä mainittujen selittävien tekijöiden yhteyttä työntekijöiden hyvinvointiin ja osaamiseen. Aihetta on tällaisenaan tutkittu melko vähän. Aikaisempi tutkimus painottuu pitkälti sosiaalityöntekijöiden työpahoinvointiin ja toimintamahdollisuuksien heikkenemiseen, muttei työntekijöiden tiedollisiin ja taidollisiin valmiuksiin laajemmin (esim. Mänttari-van der kuip 2015; Lehto-Lundén & Salovaara 2016; Coffey, Dugdill & Tattersall 2004; Saarinen, Blomberg & Kroll 2012; Pihlajasaari, Feldt, Mauno & Tolvanen 2013; Karjalainen, Metteri & Strömberg-Jakka 2019). Tutkimusasetelma-luvussa esittelen aineistoa ja käyttämiäni menetelmiä tarkemmin ja tutkielman kuudennessa luvussa esittelen tutkimuksen tulokset. Johtopäätöksissä käyn läpi tuloksiin liittyvää pohdintaa ja esitän ideoita jatkotutkimukselle. Tavoitteenani on tämän tutkielman kautta tuoda sosiaalityön tutkimukseen vahvemmin työntekijöiden osaamiseen liittyvää näkökulmaa ja tarkastella, miten kokemus osaamisesta voi olla yhteydessä työhyvinvointiin.

## 2 Työelämän tiedolliset ja taidolliset valmiudet

### 2.1 Asiantuntijuuden kehittyminen

Tiedot ja taidot liittyvät käsitteinä toisiinsa. Tieto liittyy asioiden tietämiseen, kun taas taito kuvaa tietoa siitä, miten toimia erilaisissa tilanteissa. (Stanley & Williamson 2017, 713-714.) Kielitoimiston sanakirjan mukaan (2020) tieto voi olla jostakin selvillä olemista tai tietämistä. Taito sen sijaan määritellään oppimisen avulla saavutetuksi kyvyksi tai jonkin toiminnan hallinnaksi. Taidolla voidaan tarkoittaa myös jonkin ammattialan periaatteiden ja menetelmien osaamista. Tietämys on joko muodollisesti tai kokemusperäisesti hankitun tiedon hallintaa. Vastavalmistuneella tietämys on pitkälti teoreettista, mutta työkokemuksen karttuessa se muuntuu käytännön tiedoksi ja myöhemmin strategiseksi tiedoksi. Taito sen sijaan viittaa johonkin sellaiseen kykyyn, jota voidaan oppia, kehittää ja opettaa. Se ilmenee usein toimintana ja jonkin toiminnan hallintana. (Lappalainen 2016, 17.) Valmiuksilla puolestaan tarkoitetaan kykyä toimia yllättävissäkin tilanteissa ja pystymistä toimintaan (Kotimaisten kielten keskus 2020). Tässä tutkimuksessa tarkoitan tiedollisilla ja taidollisilla valmiuksilla koulutuksen kautta saavutettua ammatillista osaamista, joka mahdollistaa toimimisen ammatissa. Tätä voidaan kutsua myös asiantuntijuudeksi.

Asiantuntijuudessa yhdistyvät henkilön tietopohja ja työkokemuksen karttunut käytännön taito (Lappalainen 2016, 17). Se on tietyn asia-alueen vankkaa osaamista sekä siihen liittyvien tietojen ja taitojen hallintaa. Asiantuntijuuteen liittyy myös kyky soveltaa tietoa käytännössä. Keskeistä on ongelmanratkaisukeinojen joustavuus ja siihen liittyvä taito toimia vaihtuvissa tilanteissa ja erilaisissa ympäristöissä. (Helminen 2015c, 82.) Asiantuntijuus on jatkuvaa itsereflektiota ja tilanteista oppimista (Tynjälä 2002, 161). Asiantuntijatietoon sisältyvät oma kokemustieto ja työyhteisön jäsenten tieto. Kokemustieto on pohjana työn varmuudelle ja rutinoitumiselle. Kokemustiedon jakaminen työyhteisön jäsenten kesken tuo asiakastyöhön uusia näkökulmia ja voi auttaa laajentamaan työntekijän osaamis pohjaa. (Karttunen & Hietamäki 2014, 333.) Kokemus nähdään yleensä keskeisenä tekijänä ammatillisuuden kehittämisessä (Strasser & Gruber 2004, 11). Ammatillisuus ei synny hetkessä. Vaatii oman aikansa perehtyä alan työtehtäviin, työprosesseihin sekä niissä hyödynnettäviin menetelmiin. (Helminen 2015c, 90.) Ammatillisuus sisältää myös jatkuvan haasteen toimia uudenaikaisissa, vaikeissakin tilanteissa niillä tiedoilla ja taidoilla, jotka työntekijällä jo on (Sicora 2017, 9).

Kun asiantuntijuutta tarkastellaan jatkuvana ongelmanratkaisuprosessina, voidaan asiantuntijuus nähdä jatkuvana oppimisena. Oppiminen nähdään usein prosessina, jossa tietoa karttuu opiskelun ja kokemuksen kautta (van de Wiel, Weggeman & Szegedi 2004, 182). Se on prosessi, joka muuttaa yksilön tapoja ajatella ja toimia. Yksilön osallistuessa erilaiseen päivittäiseen toimintaan, hänen tietonsa ja taitonsa muuttuvat aina jollakin tavalla. Tämä on kokemusten kautta oppimista. (Billett 2004, 314.) Todellinen asiantuntija pyrkii jatkuvasti syventämään osaamistaan, eikä tyydy tuttuihin rutiineihin (Tynjälä 2002, 161). Ammattilaisuus kehittyy yleensä parhaiten luonnollisissa tilanteissa, jotka liittyvät henkilön omiin tietoihin, motivaatioihin ja tunteisiin. Ammattilaisuus vaatii kehittyäkseen monta vuotta työkokemusta ja on kytköksissä säännöllisesti suoritettuihin työtehtäviin. (Strasser & Gruber 2004, 16.) Kokemuksen kautta oppiminen nähdään prosessina, jossa yksilö reflektoi toimintaansa tai reaktiotaan odottamattomassa tilanteessa. Tilanteen reflektointi johtaa uuden tiedon oppimiseen ja omien arvojen, toimintatapojen ja tunteiden ymmärtämiseen, mistä puolestaan on hyötyä myöhemmin työelämässä. (van de Wiel, Weggeman & Szegedi 2004, 190.) Asiantuntija kykenee näkemään vaikeatkin tilanteet mahdollisuutena oppia. Tämä voi vaatia vanhan tiedon käyttämistä uudella tavalla, mikä osoittaa asiantuntijan kykenevän reflektiiviseen toimintaan. (Valkeavaara 2002, 120.)

Riittävä itsearviointikyky ja osaamisen laaja-alaisuus eivät synny pelkkien onnistumisten ja erinomaisten suoritusten kautta. Asiantuntijan kehitysprosessissa korostuvat yhtä lailla myös omista virheistä oppiminen ja jatkuva itsensä testaaminen. Asiantuntijuuden kehittymisen kannalta keskeistä on, miten ongelmatilanteiden ratkaiseminen on hoidettu ja miten tilannetta on arvioitu. Arviointi liittyy reflektiivisyyteen, joka on asiantuntijalle keskeinen ominaisuus. Se mahdollistaa sekä oman toiminnan arvioinnin että oman asiantuntijuuden rakentamisen ja uuden oppimisen. Asiantuntijuuden rakentuminen on vuorovaikutuksellinen prosessi, joten myös konfliktit ja väärintulkinnat ovat mahdollisia. Asiantuntijuuden kehittymisen taustalla ovat yksilön subjektiiviset kokemukset monitieteisyydestä ja monialaisuudesta sekä työkokemuksesta ja työssä oppimisesta. (Valkeavaara 2002, 105-116.)

Reflektiiviseksi asiantuntijaksi kehittyminen vaatii työntekijältä sitä, että hän oppii arvioimaan toimintaansa ja saamaansa tietoa kriittisesti. Tätä voi oppia vain harjoittelemalla. (Banks 2006, 159.) Reflektio tarkoittaa henkilökohtaisen merkityksen luomista tapahtumalle tai tilanteelle. Se auttaa ymmärtämään tapahtunutta syvemmin sekä hahmottamaan paremmin omaa toimintaa kyseisessä tilanteessa. (Clark & Merriam 2006, 39-40.) Reflektiivisyys sisältää älyllisiä

toimintoja, joiden avulla yksilö voi tutkia kokemuksiaan ymmärtääkseen uutta itsestään ja osaamisestaan. Ihminen oppii koulutuksen ja työkokemuksen kautta työn sisällöt ja yhteiskunnalliset ehdot työn tekemiselle, ja samanaikaisesti työntekijän ymmärrys itseään kohtaa lisääntyy jatkuvasti. (Horsma & Jauhiainen 2004, 155.) Reflektio lisää tietoisuutta ja ymmärrystä, jolloin työntekijä kehittyy vähitellen ammattilaiseksi, joka kykenee ottamaan huomioon myös asiakkaansa ajatukset ja toiveet. Reflektiota tapahtuu, kun työntekijä kohtaa ongelman, johon hän haluaa löytää ratkaisun. Jos kaikki menee aina odotusten mukaan ilman vaikeuksia, ei tarvita myöskään reflektiota, eikä uuden oppimista tapahdu. (Sicora 2017, 8-12.) Reflektio onkin keskeinen osa oppimista. Työntekijä voi reflektion kautta tulla tietoiseksi itsestään ja toiminnastaan, mutta myös toisten työyhteisön jäsenten tunteista ja toimintatavoista. (Koski 2015, 192.) Reflektiivinen asiantuntija kykenee huomioimaan asiakkaan tilanteen, ajatukset ja tunteet (Valkeavaara 2002, 118). Ammatillinen reflektiivisyys on tärkeää oman työn arvioinnin kannalta. Tätä tarvitaan oman ammatillisuuden kehittämiseen ja auttaa hyödyntämään muiden ammatillista kompetenssia. (Heikkinen 2008, 80-81.) Oman toiminnan reflektiivisyyteen liittyy läheisesti ammatti-identiteetin käsite.

Ammatti-identiteetillä tarkoitetaan ihmisen yksilöllistä käsitystä ja ymmärrystä ammattilaisuudesta ja itsestään ammattilaisena. Ammatti-identiteetti ei ole pysyvä olotila, vaan se kehittyy jatkuvassa vuorovaikutuksessa esimerkiksi koulutuksen, yksilön elämänhistorian ja elämäntilanteen sekä työssä saatujen kokemusten ja yhteiskunnallisen tilanteen välillä. Ammatti-identiteettiin kuuluvat sekä kyky reflektoida omaa ammatillisuuttaan että ammatillisen osaamisen kehittäminen työympäristössä. (Valtonen 2015, 93-98.) Ammatillinen identiteetti kehittyy vahvimmin työuran alussa. Aloitteleva ammattilainen pyrkii kokeilemaan erilaisia työskentelytapoja ja sopeutumaan työyhteisöön. (McAuliffe 2006, 478.) Ammattimainen toiminta vaatii sekä automatisoituneita että kontrolloituja prosesseja. Automaattinen toiminta voi olla tarpeen rutiininomaisissa työtehtävissä, mutta ammatillisuuden kannalta on tärkeää kyetä joustavasti muuttamaan toimintaansa ja jopa luomaan uusia toimintatapoja. (van de Wiel, Weggeman & Szegedi 2004, 191.)

## **2.2 Työelämän osaamisvaatimukset**

Koulutustaso on noussut Suomessa viimeisten vuosikymmenten aikana. Vuonna 1977 kaikista 15-64-vuotiaista palkansaajista 55 prosentilla ei ollut mitään perusasteen jälkeistä koulutusta, kun vastaava osuus vuonna 2018 oli 10 prosenttia. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus vuonna 2018 oli 46 prosenttia, kun vuonna 1977 osuus oli kymmenen prosentin luokkaa.

Koulutustason nousu vaikuttaa niin palkansaajien kuin työnantajien odotuksiin ja kokemuksiin työstä ja työelämästä. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 24.) Tämän päivän työelämävaatimuksia ovat esimerkiksi substanssiosaaminen, persoonallisuus, viestintä- ja tunnetaidot, kulttuuriosaaminen, arvot ja asenteet sekä kielitaito (Lappalainen 2016, 9). Työelämätaidot voidaan jakaa yleisiin ja spesifeihin osaamisiin. Yleisillä osaamisilla tarkoitetaan sellaisia taitoja, joista henkilölle on hyötyä yleisesti elämässä. Spesifeihin osaamisiin puolestaan kuuluvat yrityksessä tai organisaatiossa työelämän kautta hankittu osaaminen. (Opetushallitus 2019, 18.) Spesifiin osaamiseen kuuluu myös opetuksen kautta saatu ammattikohtainen osaaminen (Karlgrén 2020, 10).

**Taulukko 1** Tärkeimmät taidot työelämässä vuonna 2035. Mukailten: Opetushallitus 2019, 29.

Yleinen osaaminen	Spesifi osaaminen
1. Kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus	1. Asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisoosaaminen
2. Vuorovaikutus-, viestintä ja kommunikointitaidot	2. Digitaalisten ratkaisujen hyödyntämisoosaaminen
3. Ongelmanratkaisutaidot	3. Digitaalisten alustojen hyödyntämisoosaaminen
4. Luovuus	4. Innovaatio-osaaminen
5. Oppimiskyky	5. Henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen
6. Monikulttuurisuustaidot	6. Digitaalisten toimintojen hallinta- ja ohjaustaidot
7. Kokonaisuuksien hallinta	7. Ihmisten ja osaamisen johtamis- ja valmentamistaidot
8. Itseohjautuvuus	8. Asiakaspalvelutaidot
9. Eettisyys	9. Liiketoimintaosaaminen
10. Tiedon hallinta- ja analysointitaidot.	10. Etä- ja virtuaalipalveluiden hallinta

Asiakaslähtöinen palvelujen kehittämisoosaaminen on tärkeä taito jo tämän päivän työelämässä, mutta asiakaslähtöisyyden merkitys kasvaa jatkuvasti. Erityisesti digitalisaatio ja automaatio tuottavat tarvetta asiakaslähtöiselle näkökulmalle. Asiakaslähtöinen palveluiden kehittämisoosaaminen korostuu yksityisellä palvelusektorilla. Teollisuudessa korostuu puolestaan kestävän kehityksen periaatteiden tuntemus. Kestävä kehitys luo työelämälle sekä

moraalisia että eettisiä haasteita ja haastaa kehittämään sekä tuotantoa että liiketoimintaa. (Opetushallitus 2019, 32.)

Tiedon arviointitaidot liittyvät digitaaliseen osaamiseen, tiedon hakuun ja muokkaukseen sekä laajemmin tiedon kriittiseen arviointiin ja hallintaan. Digitaalisessa osaamisessa on työelämässä paikoin puutetta, ja erilaisten digitaalisten ratkaisujen ja alustojen hyödyntämisosaamisen merkitys jatkaa kasvuaan. Työntekijän tulisi pystyä käyttämään digitaalista teknologiaa luovasti, mutta myös eettisesti. Työntekijän tulisi pystyä näkemään, miten digitaalisia ratkaisuja pystyttäisiin hyödyntämään esimerkiksi erilaisissa hallinnollisissa palveluissa tai rutiininomaisissa tehtävissä. Erityisesti teknologiaosaaminen painottuu teollisille aloille. Palvelusektorilla puolestaan painottuvat vuorovaikutus-, viestintä- ja kommunikaatiotaidot. Digitalisaatio korostaa näiden osaamisen merkitystä, sillä automaation lisääntyessä tarve sosiaaliselle kanssakäymiselle lisääntyy. Myös innovaatio-osaaminen, ongelmanratkaisutaidot, luovuus ja kokonaisuuksien hallinta kasvattavat merkitystään digitalisaation ja automaation myötä. Automaation hoitaessa pienemmät tehtävät jää työntekijän tehtäväksi yleisempi kokonaisuuksien hallinta. Luovuus korostuu erityisesti moniammatillisessa työssä sekä työn kehittämisessä. (Opetushallitus 2019, 32-33.)

Tärkeää työelämässä on elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen, käytännössä uuden oppiminen ja kyky uudistua. Jotta työntekijä pärjäisi muuttuvassa maailmassa, täytyy tunne-elämän olla tasapainossa ja työntekijän voida henkisesti hyvin. (Konst, Scheinin & Kairisto-Mertanen 2018, 63.) Oppimiskyky on keskeinen etenkin työympäristön muutoksessa, sillä uuden oppiminen lisää työntekijän muutosvalmiutta. Keskeistä on toisaalta henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen, toisaalta valmentamistaitojen opettelu. Omaan osaamista tulisi kyetä välittämään myös muille työyhteisön jäsenille. (Opetushallitus 2019, 33.) Nopeasti muuttuvaan työelämään on ehdotettu säännöllistä osaamisen uudistamista. Työntekijällä olisi vastuu täydentää ja ajankohtaistaa osaamistaan säännöllisin väliajoin. (Konst, Scheinin & Kairisto-Mertanen 2018, 61-62.) Jatkuvan oppimisen suurin haaste on, että useilla aloilla muutoksia tapahtuu nopeasti, mikä edellyttää nopeaa oppimiskykyä ja uudentyyppisiä osaamisen kehittämistapoja (Opetushallitus 2019, 40). Osaamista ei voi irrottaa yhteiskunnallisesta tilanteesta, eikä toisaalta inhimillisestä toiminnasta ja tiedon tulkinnastakaan. Osaaminen voidaan parhaiten varmistaa pitkäjänteisen ja tasapuolisen koulutus- ja yhteiskuntapolitiikan kehittämisen avulla. Osaamisen varmistaminen työelämän muuttuessa onkin monitahoinen tehtävä. (Haapakorpi 2020, 67.)

Yliopistokoulutuksen koetaan kehittävän hyvin erityisesti kriittistä ajattelua, oppimisvalmiuksia sekä tiedonanalysointi- ja jäsentelytaitoja. Koulutus tarjoaa myös alakohtaista ja yleistä tietoa. Kritiikki kohdistuu etenkin yhteistyö-, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitoihin. Yliopisto ei myöskään kehitä riittävästi opiskelijoiden suunnittelu- ja organisointitaitoja. Koulutus ei valmista opiskelijoita työelämän vaatimusten kannalta riittävästi vastuunottoon, päätöksentekoon ja johtamiseen. (Tuononen, Kangas, Carver & Parpala 2019, 10-11.) Tärkeää on, että koulutusta kehitetään, sillä koulutus valmentaa opiskelijoita työelämään ja valmistaa heidät työelämän vaatimuksiin. Työelämässä vaaditaan sopeutumiskykyä, sillä uusia työskentelytapoja ja teknologiaa kehitetään jatkuvasti. (Konst, Scheinin & Kairisto-Mertanen 2018, 57-58.) Koulutus keskittyy kuitenkin enemmän spesifin, ammattikohtaisen osaamisen vahvistamiseen, ei niinkään yleiseen työelämäosaamiseen (Karlgrén ym. 2020, 8). Yleisten työelämätaitojen opettaminen vaatii erilaisia menetelmiä ja lähestymistapoja taitojen moninaisuuden vuoksi. Tämä puolestaan luo haasteita opetuksen kehittämiseksi, sillä nämä taidot eivät kehity perinteisten opetusmenetelmien, kuten luennointi, kirjallisuuden lukeminen ja yksintyöskentely, avulla. Yleinen osaaminen kehittyykin pitkälti vasta työelämässä, missä vuorovaikutus muiden kanssa ja ongelmien ratkaisu todellisissa työtilanteissa mahdollistuvat paremmin. (Virtanen & Tynjälä 2019, 889-890.)

Onnistunut koulutus tukee yksilön hyvinvointia (Konst, Scheinin & Kairisto-Mertanen 2018, 58). Myös tyytyväisyys työhön ja omaan tutkintoon lisääntyvät, kun panostetaan opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittämiseen. Koulutuksessa tulisi tukea sitä, että oppilaat tunnistaisivat opittuja työelämävaatimuksia ja näkisivät yhteyksiä koulutuksen ja työn välillä. (Tuononen ym. 2019, 18.) Työn vaativuus on kasvanut koulutustason nousun, uuden teknologian ja tuottavuuteen keskittyvän työelämän myötä (Haapakorpi 2020, 65). Koulutus ei kuitenkaan ole kehittynyt työelämän kanssa samassa tahdissa, ja opiskelijoilta puuttuu valmistuessaan paljon työelämässä vaadittavia taitoja (Karlgrén ym. 2020, 8-9).

### **2.3 Perehdyttäminen**

Perehdyttäminen tarkoittaa sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikan, sen tavat, ihmiset ja erilaiset työhön liittyvät odotukset. Perehdytykseen kuuluu työnopastus, johon kuuluvat kaikki sellaiset asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen, kuten mistä työ koostuu ja mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Työnopastus on perinteisesti tarkoittanut eri työntekijäryhmille tarkoitettua ohjausta, kun taas perehdytyksellä tarkoitetaan usein toimihenkilöiden tai

asiantuntijoiden laaja-alaisempaa työhön perehdyttämistä. Perehdytys toteutuu useimmiten työn ohessa. (Ketola 2010, 70.) Työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, käytettäviin työvälineisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä turvallisiin työtapoihin. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Huomioon on otettava niin työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön liittyvät tekijät, kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Perehdyttäminen on usein käytännönläheistä ja linkittyy tiiviisti ammatilliseen kasvuun ja työssä oppimiseen (Ketola 2010, 154). Perehdyttämistä tarvitaan työpaikan toimialasta tai koosta riippumatta. Kaikki henkilöstöryhmät esimiehistä vuokratyöntekijöihin ovat oikeutettuja perehdytykseen. Mikäli työhön kuuluu asiakkaan luona tehtävää työtä, on perehdytyksen katettava myös nämä tehtävät. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Työntekijän ensimmäisiin viikkoihin uudessa työpaikassa on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Tärkeää on huolellinen perehdyttäminen, mutta työntekijälle on hyvä antaa aikaa myös opitun käsittelemiseen ja harjoitteluun. Tärkeää olisi, että uudella työntekijällä olisi perehdytyksen aikana mahdollisuus kokeneemman työntekijän tukeen. (Kitwood 2003, 311.) Uusi työntekijä voi havainnoida kokeneen työntekijän toimintaa tai tehdä tämän kanssa yhteistyötä (Strasser & Gruber 2004, 23-24).

Perehdyttäminen antaa uudelle työntekijälle mahdollisuuden oppia uuden tehtävänsä ja työpaikan toimintaperiaatteet, ja se vaikuttaa myös siihen, miten työntekijä myöhemmin sopeutuu työyhteisöön (Virtainlahti 2005, 40). Neuvon kysyminen työkavereilta ja oman toiminnan arviointi ovat työntekijöiden eniten käytettyjä keinoja uuden oppimiseen (van de Wiel, Weggeman & Szegedi 2004, 200). Oppimisen kannalta ihanteellisinta olisikin sellainen vuorovaikutuksellinen toiminta, jossa oppija saisi osallistua käytännön työ- ja arkielämän tilanteisiin. Oppiminen tapahtuisi ikään kuin sivussa, ja keskeistä olisi oppijan motivaatio ja toiminnan mielekkyys. (Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2002, 181.) Yhdessä työskentelevät ammattilaiset jakavat tietoja, taitoja ja kokemuksia toisilleen ja yhdessä työskennellessään voivat samalla oppia uutta (Simons & Ruijters 2004, 227).

Jatkuva seuranta ja päivittäinen palautteen antaminen uudelle työntekijälle työn edetessä ohjaavat oppimista ja tukevat perehdytystä (Työturvallisuuskeskus 2013). Tärkeää on rakentavan palautteen antaminen, jotta tuore työntekijä voi rakentaa omat tehokkaat työrotiininsa ja oppia työssä tarvittavaa tietoa työpaikan rakenteista ja toimintatavoista.

Kokeneempien työntekijöiden on tärkeää opettaa tuoreille työntekijöille keinoja selviytyä stressaavista asiakastilanteista ja kuormittavista työskentelytavoista. (Strasser & Gruber 2004, 23-24.) Uudelle työntekijälle onkin tärkeää antaa mahdollisuus oppia työtä tekemällä. Tärkeää on, että työntekijä saa valvotusti kokeilla erilaisia työmenetelmiä tai erilaisten tehtävien suorittamista siten, että kokeneempi työntekijä avustaa ja neuvoo tehtävien suorittamisessa. Työtehtävien harjoittelu ryhmässä on tehokkaampaa kuin yksilöinä, sillä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi työskentelevät työntekijät toimivat samalla toistensa tukena. Työtehtäviä harjoiteltaessa on tärkeää kiinnittää huomiota kokonaisuuteen. Yksittäisten tehtävien oppiminen ei välttämättä anna uudelle työntekijälle työstä riittävää kokonaiskuvaa, joten tärkeää olisi perehdyttää työntekijä johdonmukaisesti tehtävä tehtävältä. Uusi työntekijä voi lisäksi hyötyä säännöllisistä keskusteluista esimiehen kanssa. Hyvä esimies järjestää kehityskeskustelun työntekijän kanssa säännöllisesti, ja uuden työntekijän kanssa tällaisia keskusteluja voi olla hyvä pitää useammin. (Kitwood 2003, 312-313.)

Uudelta työntekijältä odotetaan yleensä nopeaa sisäänpääsyä uusiin tehtäviin ja valmiutta toimia niissä. Organisaation kannalta uusi työntekijä tuo lisää resursseja ja apua työkuormaan. Perehdytyksellä tavoitellaan toisaalta työntekijän omaa aktiivisuutta ja oman osaamisen hyödyntämistä, mutta pitkällä tähtäimellä myös työntekijän pysyvyyttä. Perehdyttämisen sisältöön vaikuttaa se, onko työhöntulija juuri aloittanut työuransa vai onko hän kokeneempi työntekijä (Ketola 2010, 79-98). Perehdytys koskee myös vanhoja työntekijöitä, sillä työpaikoilla ja –tehtävissä tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Muutoksessa työntekijä joutuu sopimaan uudenlaiseen tilanteeseen, jolloin työntekijä voi tarvita tukea ja opastusta uusiin tehtäviin. Työnopastusta tarvitaan aina silloin, kun työ on tekijälleen uusi tai kun työtehtävät vaihtuvat. Myös uusia koneita, laitteita tai aineita hankittaessa ja käyttöön otettaessa työntekijä on perehdytettävä, samoin työtapaturman sattuessa. Perehdytys voi olla tarpeen myös silloin, kun työ toistuu harvoin tai tilanne poikkeaa tavanomaisesta. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Jotta perehdytyksen etenemistä voidaan seurata, ja kaikille työntekijöille taata tasavertainen mahdollisuus perehtymiseen, on perehdytyksen tueksi hyvä tehdä kirjallinen suunnitelma. Suunnitelmaan tulee kirjata perehdytyksen seuranta ja arviointi, jonka avulla työpaikalla voidaan varmistaa pääsy ennalta määriteltyihin tavoitteisiin. Tärkeää on miettiä, mitä tavoitteita perehdytykselle asetetaan, ja mitkä ovat työn keskeiset tavoitteet, tehtävät ja työvaiheet. Suunnitelmaan on hyvä kirjata, mikä on perehdytyksen sisältö ja mitä uuden työntekijän opastukseen sisällytetään. On syytä pohtia, mitkä asiat voidaan käydä läpi pinnallisemmin ja mitkä vaativat perusteellisempaa läpikäyntiä. Tärkeää on päättää myös siitä, miten perehdytys

ja sen sisältö jaksotetaan. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Perehdytyksen kannalta tärkeää on työympäristön tuki ja perehdyttämisen seuranta. Jotta perehdytys onnistuisi, on uudelle tulokkaalle syytä tarjota nimetty perehdyttäjä, ja perehdytysaikataulu on hyvä sopia etukäteen tai viimeistään heti työsuhteen alkaessa. Perehdyttämisvastuu on usein yhdellä henkilöllä tai tiimillä. (Ketola 2010, 70-118.)

Asiantuntijaorganisaatioissa perehdyttämisestä vastaavat yleensä esimiehet, jolloin perehdytykseen varattava aika on automaattisesti pois jostakin muusta. Jos työpaikalla on jo valmiiksi paineita aikatauluissa, voi tällä olla vaikutusta myös perehdytykseen. Perehdytysvastuu voi siirtyä työyhteisölle toisin kuin etukäteen on sovittu. Lisäksi työpaikan kiireet voivat aiheuttaa uudessa työntekijässä painetta oppia, eikä työntekijä itse pysty käyttämään riittävästi aikaa ja voimavaroja perehtymiseen. Uudella työntekijällä on vain vähän aikaa omaksua suuri määrä tietoa ja käytäntöjä. Usein perehdytyksessä on oletusarvona uuden työntekijän omatoimisuus ja aktiivisuus, mutta puutteellisen opastuksen seurauksena tulokas voi kokea jäävänsä yksin, jolloin perehdyttäminen on tehottomampaa. (Ketola 2010, 150-152.) Perehdytysjaksoa olisikin hyvä jakaa siten, ettei kaikkea tarvitse oppia kerralla. Esimerkiksi perehdytysjakson alkuun voitaisiin keskittyä käytännön asioihin, kuten palkanmaksuun, työterveyteen ja -turvallisuuteen sekä työpaikan käytäntöihin erilaisissa hätätilanteissa. Vasta tämän jälkeen työntekijää voitaisiin paremmin perehdyttää työtehtäviinsä ja rooliinsa työyhteisössä. (Kitwood 2003, 311.)

Perehdytys on onnistunutta, kun kaikki organisaatiossa ovat tietoisia siitä, minkälaiseen tehtävään ja rooliin uusi työntekijä on tulossa. Tällöin väärinkäsitysten tai virheellisten odotusten riski on pieni. Tärkeää on tiedostaa, että suuri osa oppimisesta tapahtuu vasta työn ohessa. Työyhteisössä on tärkeää hyväksyä, että uudella tulokkaalla on osaamisessaan aukkoja, joita työyhteisön tulee yhdessä uuden työntekijän kanssa paikata. Voi kestää jopa 3-6 kuukautta ennen kuin uusi työntekijä kykenee soveltamaan toimintaansa joustavasti. Organisaation tulee perehdytyksen kautta tarjota tulokkaalle mahdollisuus päästä alkuun oppimisprosessissa, jotta työntekijä pystyy omatoimiseen oppimiseen ja vastausten etsimiseen. (Ketola 2010, 116; 156.)

## 3 Sosiaalityön perusteet

### 3.1 Mitä sosiaalityö on?

Sosiaalityö on sellaista asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa rakennetaan asiakkaan tarpeita vastaava palvelujen ja sosiaalisen tuen kokonaisuus, sovitetaan se yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa sekä seurataan sen toteutumista ja vaikuttavuutta. Sosiaalihuoltolain 15§ mukaan sosiaalityö on muutosta tukevaa työtä, ja sen tavoitteena on yhdessä asiakkaan kanssa vahvistaa asiakkaan omia toimintaedellytyksiä ja osallisuutta, lieventää elämäntilanteen vaikeuksia sekä edistää yhteisöjen sosiaalista eheyttä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.) Sosiaalityötä tehdään yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien parissa (Sosnet 2020a). Sosiaalityön kansainvälisen liiton IFSW:n määritelmän (2014) mukaan sosiaalityö on käytäntöön perustuva professio, jonka tehtävänä on edistää sosiaalista muutosta ja kehitystä, sosiaalista koheesiota sekä ihmisten vapautumista ja voimaantumista. Professio tarkoittaa sellaista asiantuntija-ammattia, johon liittyvät tietty korkea-asteen koulutus, määritellyt pätevyysvaatimukset ja alan oma etiikka (Banks 2004, 18). Professiona myös sosiaalityö perustuu tieteellisesti tutkittuun tietoon ja ammatillistieteelliseen osaamiseen. Sosiaalityöllä on lisäksi oma eettinen ohjeistonsa, ja sosiaalityöntekijänä voi toimia alan yliopistokoulutuksen saanut ammattihenkilö. (Sosnet 2020a.)

Sosiaalityön keskeinen rooli on köyhyyden ja puutteiden vähentäminen niin yhteiskunnallisella kuin yksilötasolla (Clark 2000, 10). Sosiaalityöntekijän käytännön tehtäviä ovat muun muassa asiakkaan auttaminen ongelmanratkaisussa, yhteiskunnallinen vaikuttamistyö, etuuskäsittely, diagnostinen työ, psykososiaalinen työ sekä asiakaskohtainen suunnittelu- ja selvitystyö (Heikkinen 2008, 84). Sosiaalityöntekijän työtehtäviin kuuluvat lisäksi esimerkiksi palvelutarpeen arviointi, asiakasprosessien johtaminen, päätöksenteko, monitoimijainen yhteistyö, asiakkaan oikeusturvan toteutumisen varmistaminen sekä rakenteellinen sosiaalityö. Sosiaalityöntekijällä tulee olla osaamista kaikista edellä mainituista alueista. Lisäksi sosiaalityöntekijä vastaa erilaisten sosiaalihuollon palveluiden antamisesta. Sosiaalityöntekijät työskentelevät yhteistyössä muiden sosiaalihuollon ammattilaisten, mutta myös esimerkiksi terveydenhuollon ja sivistystoimen kanssa. (Lähteinen ym. 2017, 7-16.) Sosiaalityön ammatti on kansainvälisesti tunnustettu, vaikka sen työtehtävät vaihtelevatkin eri maiden välillä eri aikoina (Kananoja 2017a, 27). Sosiaalityön professio on vahvasti sidoksissa yhteiskunnalliseen

tilanteeseen, mikä selittää sosiaalityön yhteiskunnallisten ja lainsäädännöllisten tehtävien vaihtelevuuden eri maissa (Lähteinen ym. 2017, 7).

Suomessa laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä määrittää sosiaalityöntekijän lakisääteiset tehtävät. Näitä ovat esimerkiksi vastuu yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeesta sekä sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyö ja sen arviointi (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015). Sosiaalityötä tehdään elämän ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Sosiaalityössä keskeistä on erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden kanssa työskentely, mutta myös vaikuttamistyö, jonka avulla asiakkaiden asemaa ja heidän elinolojaan voitaisiin parantaa. Sosiaalityöhön kuuluvat keskeisesti myös ihmisoikeuksien puolustaminen, hyvinvoinnin ja yhdenvertaisuuden lisääminen sekä asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn vahvistaminen. (Lähteinen ym. 2017, 5-13.) Sosiaalityö on lisäksi julkinen hallintotehtävä, mikä tarkoittaa sellaista hallinnollisten tehtävien kokonaisuutta, joka sisältää lakien toimeenpanoon, julkisten palvelujen tuottamiseen sekä ihmisten oikeuksia, velvollisuuksia ja etuja koskevaan päätöksentekoon liittyviä tehtäviä. Sosiaalityöhön liittyy myös julkisen vallan käyttöä. Julkista valtaa ovat esimerkiksi tehtävät, joissa voidaan lakiin perustuvan toimivallan nojalla päättää toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta. Julkista valtaa on myös, kun viranomainen muutoin antaa toista velvoittavan määräyksen tai muulla tavalla puuttuu toisen etuun tai oikeuteen. Julkista valtaa käytetään esimerkiksi tilanteissa, joissa sijaishuollossa olevaan lapseen kohdistetaan lastensuojelulaissa säädettyjä rajoitustoimenpiteitä. (Liukko & Nykänen 2019, 9-13.)

Suomessa kunnat ovat pääosin olleet vastuussa asukkaiden hyvinvoinnista ja keskeisistä palveluista. Sosiaalityökin kuuluu pääsääntöisesti kuntien järjestettäväksi. (Haavisto & Kananoja 2017, 144.) Varsinaisten sosiaalikeskusten lisäksi sosiaalityöntekijöitä työskentelee terveydenhuollossa, kouluissa sekä erilaisissa järjestöissä (Kananoja 2017a, 31). Sosiaalityössä on muutenkin paljon vaihtelua. Joissakin kunnissa tai organisaatioissa sosiaalityö on hyvin rajattua, mutta osalla sosiaalityöntekijöistä on asiakkaita laaja-alaisesti lastensuojelusta vanhuksiin. (Mänttari-van der Kuip 2015, 26.) Sosiaalityötä tehdään lisäksi usealla eri tasolla. Rakenteellinen sosiaalityö pyrkii vaikuttamaan sellaisiin yhteiskunnan rakenteisiin, jotka synnyttävät tai kärjistävät sosiaalisia ongelmia. Paikallisella ja alueellisella tasolla sosiaalityön merkitys korostuu moniammatillisessa työskentelyssä ja suunnittelussa. Yhteisötasolla sosiaalityö pyrkii edistämään ihmisten osallisuutta sekä yhteistä toimintaa ja vastuuta. Yksilötason sosiaalityö puuttuu yksilöiden tai perheen elämää hankaloittaviin tekijöihin.

(Kananoja 2017a, 30.) Sosiaalityö nähdään usein marginaalityönä kaikkein vaikeimpien ongelmien parissa. Sosiaalityö on kuitenkin yhä enemmän hyvinvointityötä, mikä ei aina näy yhteiskunnallisella tasolla. (Sipilä 2011, 150-151.)

Sosiaalityöntekijät vastaanottavat ja käsittelevät työssään suuria tietomääriä ja tuottavat sen lisäksi uutta tietoa (Lehmuskoski 2017, 417). Sosiaalityöntekijän tehtävänä on tuottaa tietoa muun muassa sosiaalisesta eriarvoisuudesta ja erilaisista hyvinvointivajeista, jotta tietoa voidaan välittää esimerkiksi poliittisille päätöksentekijöille (Lähteinen ym. 2017, 16). Päätökset sosiaalityössä vaativat usein eettistä pohdintaa, politiikan huomioon ottamista ja lain tuntemista (Banks 2006, 12). Sosiaalityöntekijöiltä odotetaan laajaa tietämystä myös toimenpiteidensä vaikutuksista ja heidän on kyettävä perustelevaan päätöksensä. Tämä luo pohjan eettiselle sekä lainmukaiselle sosiaalityölle. Sosiaalityön vahvuus on siinä, että se keskittyy hyvinvoinnin yksilöllisiin ominaisuuksiin. Keskeisiä ovat esimerkiksi yksilön koulutus, mielekäs toiminta ja merkitykselliset ihmissuhteet. Sosiaalityöntekijän on tärkeää tunnistaa asiakkaan yksilöllisyys. Jokainen asiakas on erilainen yksilöllisine tarpeineen, eivätkä tietyt toimintatavat välttämättä toimi kaikkien asiakkaiden kanssa. Sosiaalityöntekijän tulee pystyä rikkomaan omia työrutiinejaan sovittaakseen toimintatapansa asiakkaan tarpeiden mukaisiksi. (Clark 2000, 128, 50-54.)

### **3.2 Lastensuojelun sosiaalityö**

Lasten ja nuorten kanssa työskentelevillä ammattilaisilla on erityinen vastuu lasten kasvatuksesta ja vanhemmuuden tukemisesta. Lastensuojelun työntekijän vastuu ulottuu lapseen tai nuoreen ja tämän perheeseen, mutta myös työntekijän omaan organisaatioon ja yhteiskuntaan. Lastensuojelutyön tehtäviä ovat esimerkiksi lastensuojelutarpeen selvitys, asiakassuunnitelman tekeminen, kiireellinen sijoitus, huostaanoton valmistelu, päätöksenteko ja dokumentointi sekä erilaiset suunnitelmat ja lausunnot. Keskeisiä asiakastyön taitoja lastensuojelussa ovat erilaiset vuorovaikutustaidot, joiden avulla voidaan luoda luottamuksellinen asiakassuhde. Tärkeää on pystyä rakentamaan turvallinen ja kuunteleva ilmapiiri niin yksittäisten asiakkaiden kanssa kuin erilaisissa ryhmätilanteissa. Lisäksi lastensuojelun työntekijöiden on tunnettava lapsen oikeudet ja kyettävä huomioimaan lapsen etu kaikissa työskentelyn vaiheissa. Keskeistä on kyky kohdata erilaisuutta ja työskennellä eri kulttuureista tulevien asiakkaiden kanssa. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 16; 30.)

Lastensuojelun työntekijöiden on tunnettava hyvän hallintomenettelyn periaatteet ja työtä ohjaavat lait ja säädökset. Myös osaaminen lapsen kehityksestä ja psyykkisistä häiriöistä ovat tärkeä osa lastensuojelun osaamista. Työntekijän on kyettävä toimimaan läpinäkyvästi suhteessa asiakkaisiin ja ymmärrettävä taloudellisen ja muun eriarvoisuuden vaikutus lapsiin ja perheisiin. Lisäksi työntekijän on tärkeää tuntea palveluverkoston. Lastensuojelutyössä myös kyky suunnitella omaa työtään ja toimia erilaisissa verkostoissa ovat keskeisiä osaamisalueita. Tärkeää on kyky ja halu oppia jatkuvasti uutta. Lastensuojelun sosiaalityö on vaativaa erityistason työtä. Hallitakseen työssä vaadittavat taidot, on työntekijälle tarjottava työyhteisöltä tukea työssä oppimiseen, kuten huolellinen perehdytys ja mentorointi, ensimmäisten lastensuojelun työvuosien tueksi. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 28.)

Asiakkaan kohtaamisessa korostuvat arvostus, inhimillisyys ja empatia. Lastensuojelulle ominaista on, etteivät asiakkaat ja työntekijät aina ole samaa mieltä tehdyistä ratkaisuista ja päätöksistä. Lastensuojelun työntekijän on tärkeä tunnistaa lastensuojelun erityispiirteet, kuten viranomaisrooliin liittyvä valta. Esimerkiksi kiireellisten lastensuojelutoimenpiteiden, kuten kiireellisten sijoitusten, käsittelyssä on osattava käsitellä vaikeaa tilannetta niin rakentavasti ja kiireettömästi kuin mahdollista, tehden samalla yhteistyötä lapsen ja hänen läheistensä kanssa. Keskeistä lastensuojelun sosiaalityöntekijälle on myös reflektiivisyys. Lastensuojelun työntekijän on jatkuvasti tutkittava omia ja toisten kokemuksia, haastettava omia uskomuksiaan sekä opittava ja kehitettävä uusia toiminta- ja ajattelutapoja. Reflektiivisen asiantuntijuuden vaatimus ei koske vain yksittäisiä työntekijöitä, vaan myös lastensuojelun työyhteisöjä ja lastensuojelua organisaationa. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 15-32.)

Yleisten eli sosiaalihuollon palvelujen tulisi olla saatavilla kaikille lapsille, nuorille ja perheille. Erityistä tukea, kuten lastensuojelua ja erilaisia erityispalveluja, sen sijaan annetaan vain sellaisille lapsille, nuorille ja perheille, jotka niitä tarvitsevat. Yleiset palvelut antavat perheille perustasoisen tuen ja erityistason tukea voidaan tarjota näiden rinnalla tarpeen mukaan määräaikaisesti. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 23.) YK:n Lapsen oikeuksien sopimuksen kolmannen artiklan mukaan (2020) kaikessa sosiaalihuollon, tuomioistuinten, hallintoviranomaisten tai lainsäädäntöelimien lapsia koskevassa toiminnassa on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. Sopimusvaltioiden on taattava lapselle hänen hyvinvoinnilleen välttämätön suojeleminen ja huolenpito, ottaen kuitenkin huomioon hänen vanhempiansa, laillisten huoltajiensa tai muiden lapsesta oikeudellisessa vastuussa olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet. Myös lastensuojelulain (2007/417) mukaan

lastensuojelun tulee edistää lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Ensisijaisesti lastensuojelun on tuettava vanhempia tai muita lapsen hoidosta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelulaki korostaa varhaisen puuttumisen ja ongelmien ehkäisyn tärkeyttä. Lastensuojelun tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa lapsen etu on ensisijainen. Avohuollon tukitoimet ovat ensisijaisia, ellei lapsen etu muuta vaadi. Jos lapselle on järjestettävä sijaishuoltoa, on se järjestettävä viivytyksettä.

Lastensuojelussa päätöksenteko, palvelujen järjestäminen ja kehittämistyö tulee toteuttaa lasten, nuorten ja perheiden tarpeista käsin. Tehtyjen ratkaisujen vaikutukset on kuvattava ja arvioitava lasten, nuorten ja perheiden näkökulmasta. Lastensuojelussa tulee ensisijaisesti käyttää avohuollon tukitoimia, ellei lapsen etu toisin vaadi. Keskeistä on, että lastensuojelu edistää lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun tulee lisäksi tukea vanhempia, huoltajia tai muita lapsen hoidosta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lisäksi lastensuojelun on pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia ja puuttumaan havaittuihin ongelmiin riittävän varhain. Työ tulisi voida järjestää siten, että työskentely alkaa nopeasti lastensuojeluilmoituksen ja siihen liittyvän ensimmäisen yhteydenoton jälkeen. Asiakkuuden ensimmäisinä viikkoina ja kuukausina työskentely lapsen tai perheen kanssa on tiiviimpää, kunnes lapsen tilanne vakautuu. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 11-16, 30.)

Lastensuojelun asiakkuus alkaa, kun sosiaalityöntekijä palvelutarpeen arvioinnin perusteella toteaa, että lapsen kasvuolot tai lapsen oma käyttäytyminen vaarantavat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä tai kun lapsi tarvitsee lastensuojelulain mukaisia palveluja tai tukitoimia. Lastensuojeluasiakkuus alkaa myös silloin, kun asian vireille tulon johdosta ryhdytään kiireellisiin toimiin lapsen terveyden turvaamiseksi tai kun lapsi tai perhe saa lastensuojelulain mukaisia palveluja ennen palvelutarpeen arvioinnin valmistumista. (Lastensuojelulaki 2001/417.) Palvelutarpeen arvioinnilla tarkoitetaan sosiaalihuollon työntekijän tekemää avun tarpeen arviointia. Palvelutarpeen arviointi tulee aloittaa viipymättä, ja se on saatettava loppuun ilman aiheetonta viivytystä. Arvioinnin tekeminen on aloitettava viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä sosiaalipalveluista vastaavalle viranomaiselle tehdystä yhteydenotosta tai ilmoituksesta. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen palvelutarpeen arvioinnin on valmistuttava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa vireille tulosta. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301.)

### 3.3 Koulutus ja sen tuottama osaaminen

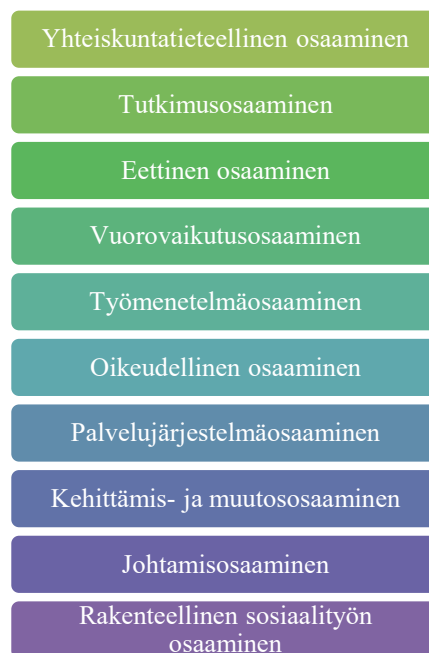
Sosiaalityön koulutusta annetaan Suomessa Helsingin, Itä-Suomen, Jyväskylän, Lapin, Tampereen ja Turun yliopistoissa. Sosiaalityön opinnot koostuvat perusopinnoista, aineopinnoista ja syventävistä opinnoista. Perusopinnoissa tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa vaikeiden elämäntilanteiden merkityksiä arjessa sekä niihin liittyviä tuen tarpeita. Perusopintoihin sisältyvät myös tutustuminen sosiaalityön toimintaympäristöihin ja sosiaalityön eettisiin arvoihin. Tavoitteena on myös kehittää opiskelijan hyviä vuorovaikutustaitoja. Aineopinnoissa syvennetään osaamista sosiaalityön eri toimintaympäristöistä. Aineopintojen tavoitteena on ymmärtää paremmin sosiaalityön rooli osana erilaisia ympäristöjä sekä kehittää sosiaalityön asiakastyön taitoja ja asiantuntijuutta. Opiskelija pääsee kehittämään menetelmäosaamistaan ja harjoittelemaan tieteellisen tiedon yhdistämistä käytännön toimintaan. Syventävien opintojen aikana keskitytään vahvistamaan opiskelijan ammatillista asiantuntijuutta tutkimustiedon kautta. Keskeistä on oppia hallitsemaan niin sosiaalityön eettiset periaatteet kuin jonkin sosiaalityön asiantuntijuusalueen keskeinen lainsäädäntö. Syventävien opintojen aikana opiskelija saavuttaa valmiudet asiakastyöhön ja sosiaalityön kehittämiseen. (Sosnet 2019b, 3-12.)

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä määrittää oikeuden harjoittaa sosiaalityön ammattia sellaiselle henkilölle, joka on suorittanut Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu sosiaalityön pääaineopinnot tai niitä vastaavat yliopistoopinnot (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015). Sosiaalityöntekijän pätevyyden tuottava koulutus koostuu valtio- tai yhteiskuntatieteiden kandidaatin ja maisterin tutkinnoista. Tutkintojen yhteislaajuus on 200 opintopistettä ja suoritus aika yhteensä noin viisi vuotta. Suurin osa opinnoista on sosiaalityön pääaineopintoja, joihin sisältyy erilaisten sivuaine-, metodi- ja kieliopintojen lisäksi myös työelämysuhteissa tapahtuvaa oppimista, kuten käytännön harjoittelu. Sivuaineopinnot mahdollistavat sen, että opiskelijat voivat täydentää pääaineopintojaan kiinnostuksensa mukaan ja suuntautua eri teemoihin suuntautuakseen paremmin työelämässä. Sosiaalityöntekijöiden koulutuksen edellytyksenä on opintojaksojen suorittaminen työelämässä. Tämä sisältyy koulutukseen lakisääteisesti. (Lähteinen ym. 2017, 8-9.) Varsinainen erikoistumiskoulutus ei sisälly sosiaalityön perustutkinto-opetukseen, vaan sitä tarjotaan lisäkoulutuksena päteville sosiaalityöntekijöille. Ongelma on, ettei vastavalmistuneella sosiaalityöntekijällä ole erityisosaamista liittyen esimerkiksi lastensuojeluun, vanhussosiaalityöhön, vammaistyöhön, päihdetyöhön tai

mielenterveystyöhön. (Pohjola 2003, 160.) Sosiaalityön yliopisto-opetus keskittyykin pitkälti nimellisen pätevyyden luomiseen (Zechner & Rinne 2018, 154). Pätevyydellä tarkoitetaan tietyn ammatin työtehtävissä kohdattavien osaamistarpeiden hallintaa. Tietyn ammatin edustajalta odotetaan työssä tarvittavat tiedot ja taidot. Ammatillaisen osaamisen tulee myös kehittyä työn muuttuessa. Muodollinen pätevyys saavutetaan yleensä koulutuksella. Siihen liittyvä ammatillinen pätevyys kehittyy lisä- ja täydennyskoulutusten myötä ja itse työtä tehdessä. (Helminen 2015c, 78-80.)

Sosiaalityön koulutuksella sosiaalityöntekijällä tulisi olla osaamista kymmenellä eri osa-alueella, joita ovat yhteiskuntatieteellinen osaaminen, tutkimusosaaminen, eettinen osaaminen, vuorovaikutusosaaminen, työmenetelmäosaaminen, oikeudellinen osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kehittämis- ja muutososaaminen, johtamisosaaminen sekä rakenteellisen sosiaalityön osaaminen (Mäntysaari 2020, 55). Sosiaalityön opintojen tavoitteena on vahva sosiaalityön asiantuntijuus, joka mahdollistaa työllistymisen erilaisiin tehtäviin. Koulutus antaa yleisen pätevyyden toimia sosiaalityöntekijänä erilaisten organisaatioiden, valtion, kunnan, kolmannen sektorin tai yksityisen sektorin toimialueella. Sosiaalityöntekijöitä työskentelee myös esimerkiksi terveyskeskuksissa, sairaaloissa ja kouluissa. (Lähteinen ym. 2017, 13.)

**Kuva 1** Sosiaalityöntekijän (YTM/VTM) osaamisalueet.  
Mukaiillen: Karjalainen, Metteri & Strömberg-Jakka 2019, 31.



Koulutus tarjoaa ammatilliselle osaamiselle pohjan. Osaamista voi myöhemmin kartuttaa erilaisten täydennyskoulutusten avulla ja osaaminen vahvistuu myös työssä itsessään. (Helminen 2015a, 8.) Sosiaali- ja terveystieteiden opinnut suorittanut opiskelija ei valmistuessaan ole päätöksistä itsenäisesti tekevä ammattilainen. Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija osaa työssään toimia moniammatillisen tiimin jäsenenä ja kehittää valmiuksiaan. Asiantuntijuuden kehittymisen kannalta yhteistyö ja verkostoituminen on tärkeää. Yhteistyössä muiden kanssa vastavalmistunut saa mahdollisuuden tutustua koko työprosessiin ja oman ammattiryhmänsä toimintakulttuuriin. Hän pääsee tutustumaan myös verkostoihin. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 14-16.) Sosiaalityön asiakkaiden kohtaaminen opetuksessa on oppimisen kannalta erittäin hedelmällistä. Tällöin opiskelijat saavat esimerkkejä tosielämästä ja voivat paremmin pyrkiä ymmärtämään asiakkaan näkökulmaa. Asiakkaiden osallistuminen sosiaalityön opetukseen kaventaa opetuksen ja käytännön välistä kuilua. (Kam 2019, 4.)

Valmistuessaan sosiaalityöntekijän tulisi hallita yhteiskuntaa koskeva tieto, vuorovaikutukseen ja ihmisten käyttäytymiseen liittyvä tieto, erilaiset auttamisjärjestelmät ja niiden organisoituva, sosiaaliturvaa koskeva tieto, sosiaalisiin ongelmiin liittyvä tieto, alan lainsäädäntö, sosiaalityön eri asiakasryhmät ja kohdealueet sekä työn menetelmät. Lisäksi valmistuvalla sosiaalityöntekijällä tulisi olla taidot tiedonmuodostukseen ja tiedon välittämiseen päätöksentekijöille. (Pohjola 2003, 160.) Sosiaalityön tietotaitoon kuuluvat esimerkiksi laki ja sosiaalipolitiikka, alan etiikka, psykologia, erilaiset teoriat ja menetelmät sekä organisaatioiden omat käytännöt. Myös tietotekninen osaaminen on tärkeää, sillä kirjaamisen merkitys sosiaalityössä kasvaa jatkuvasti, mikä tekee erilaisista tietojärjestelmistä sosiaalityön keskeisiä työvälineitä. (O'Hagan 2007, 17.) Jotta sosiaalityöntekijä voi toteuttaa käytännön asioita työssään, on hänen tunnettava erilaiset menettelytavat, jotta asiakkaan oikeudet toteutuvat. (Karttunen & Hietamäki 2014, 333-334.) Sosiaalityön tietotaitoon kuuluvat muun muassa organisaatioiden omat käytännöt sekä erilaiset teoriat ja menetelmät. Myös tietoteknisen osaamisen merkitys kasvaa jatkuvasti. (O'Hagan 2007, 17.) Sosiaalityöntekijöiden työhön ja osaamiseen kuuluvat keskeisesti suunnitelmien ja kokonaisvaltaisten arvioiden laatiminen sekä niiden arviointi. Eettisen osaamisen avulla sosiaalityöntekijä voi toimia ihmisarvon, oikeudenmukaisuuden sekä asiakkaan itsemääräämisoikeuden ja yksityisyyden kunnioittamisen periaatteiden mukaisesti. (Horsma & Jauhiainen 2004, 156-157.)

Sosiaalialan työssä korostuu soveltamisen merkitys. Aina tieto ei siirrykään tietona tai taitona uudenlaiseen tilanteeseen. (Koistinen 2015, 29.) Oppiminen voi olla niin tilannesidonnaista, ettei opiskelija työhön tullessaan osakaan soveltaa oppimaansa tilanteen vaatimalla tavalla. Aloittelevat sosiaalityöntekijät pitäytyvät usein ”turvallisissa” työtavoissa, jotka usein ovat yksinkertaisia ja helposti perusteltavissa. Kokemuksen karttuessa kyky arvioida omaa toimintaa kriittisesti kehittyy. Työskentelyn joustavuus helpottaa suuntaamaan toimintaa asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan ja lisää omalta osaltaan myös työssä viihtymistä, kun työtä voi tehdä omalla tyylillään. (Strasser & Gruber 2004, 13.) Sosiaalityössä asiakastyö vaihtelee paljon, ja se voi olla hyvinkin laaja-alaista. Asiakkaat vaihtuvat päivittäin, samoin heidän tilanteensa ja käsiteltävät asiat. Sosiaalityöntekijän tulee työn vaihtelevuudesta huolimatta kyetä hallitsemaan yksittäisen asiakkaan kohdalla myös pidemmän aikavälin työskentelyprosesseja. (Horsma & Jauhiainen 2004, 130.) Sosiaalityöntekijä kohtaa asiakkaita, joilla voi olla useita samanaikaisia ongelmia. Sosiaalityöntekijällä tulee olla riittävästi tietoa erilaisista sosiaalisista ongelmista, kuten päihteisyyteen, rikollisuuteen, väkivaltaan, köyhyyteen ja huono-osaisuuteen liittyvistä kysymyksistä sekä vammaisuuteen tai sairastamiseen liittyvistä sosiaalisista riskeistä. (Karttunen & Hietamäki 2014, 328.)

Sosiaalityössä tärkeää on taito luoda suhde asiakkaaseen sekä kyky kannatella asiakasta ja synnyttää luottamusta. Normaaleista arjen ihmissuhteista asiakkaan suhde sosiaalityöntekijään poikkeaa siten, että sosiaalityön ammatillisessa suhteessa on läsnä vallan, oikeuksien, velvollisuuksien, tuen ja kontrollin elementtejä. Asiakkaan tieto pohjautuu asiakkaan omiin kokemuksiin ja viranomaisten kanssa työskentelyyn. Sosiaalityöntekijälle tärkeää on osata hyödyntää asiakkaiden tietoa. Tiedon saamiseen asiakkailta vaikuttavat kuitenkin työskentelyn rakenteet. On tärkeää, että sosiaalityöntekijällä on kyky reflektoida ja arvioida sekä tietojaan että taitojaan. Työntekijän tulee kyetä tarkastelemaan kriittisesti niin omaa osaamistaan kuin asiakkaan tuottamaa tietoa ja itse asiakastyötä. Sosiaalityön kannalta tärkeää on myös alan eettinen tieto. Siihen liittyvät niin sosiaalityön eettiset periaatteet ja niiden soveltaminen kuin ymmärrys ihmisoikeuksien turvaamisesta osana sosiaalityön prosessia. (Karttunen & Hietamäki 2014, 330-334.)

### **3.4 Osaamisen kehittäminen**

Koulutusta, jonka avulla kehitetään ja ylläpidetään työssä tarvittavaa osaamista, kutsutaan ammatilliseksi täydennyskoulutukseksi. Kun täydennyskoulutus on säännöllistä, on työntekijän mahdollista hankkia oman ammattialansa uusinta tietoa ja kehittää työtaitojaan ja ammatillista

yhteistyötä. (Luukko 2016, 1.) Täydennyskoulutukset päivittävät ja syventävät työntekijän ammatillista osaamista. Parhaimmillaan ne myös parantavat työskentelyvalmiuksia ja vahvistavat ammatillista identiteettiä. (Nokelainen ym. 2019, 243.) Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki velvoittaa työntekijää ylläpitämään ammattipätevyyttään ja kehittämään osaamistaan. Työnantajan on luotava edellytykset tarvittavalle perehdytykselle ja tarjota mahdollisuus osallistua erilaisiin täydentäviin ja kehittämistä osaaviin koulutuksiin. (Paulin 2017, 15-16.)

Täydennyskoulutukset vaikuttavat positiivisesti sekä työhyvinvointiin että työn tekemisen laatuun. Pitääkseen kiinni hyvistä työntekijöistä ja kehittääkseen sosiaalityön palveluita työnantajien tulisi kuunnella työntekijöiden koulutustarpeita. Työnantajat ovat kuitenkin usein haluttomia tukemaan työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja koulutusmahdollisuuksia, vedoten usein vajaisiin resursseihin. Työnantajalta toivotaan mahdollisuutta osallistua erilaisiin koulutuksiin ja seminaareihin osana työaikaan sekä taloudellista tukea näihin osallistumiseen. Sosiaalialan työntekijät ovat hyvin koulutusmyönteisiä ja haluaisivat paremmat mahdollisuudet osaamisensa kehittämiseen ja erikoistumiseen oman mielenkiintonsa mukaan. (Paulin 2017, 15-16.) Sosiaalialan ammattijärjestö Talentian selvityksen mukaan täydennyskoulutusta ei usein lasketa mukaan työpaikan talousarvioon, eikä työpaikoilla tehdä riittävästi kartoitusta työntekijöiden täydennyskoulutustarpeista. Työyhteisöissä ei puhuta tarpeeksi siitä, minkälaista koulutusta työntekijät tarvitsevat, jolloin työnantaja saattaa tarjota täysin vääränlaista täydennyskoulutusta. Vuonna 2016 jopa 16 prosenttia Talentian selvitykseen vastanneista sosiaalialan työntekijöistä ei päässyt koulutukseen lainkaan, mutta selvitystä tehdessä koulutuksiin velvoittava lakiuudistus oli ollut voimassa vasta vuoden (2017a).

Vuodesta 2015 tarjolla on ollut myös erikoistumiskoulutuksia, jotka suoritetaan vasta korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen. Erikoiskoulutukset on suunnattu työelämässä jo toimineille henkilöille, jotka kaipaavat ammatillista kehittymistä ja erikoistumista työssään. Tavoitteena on ammattilaisten osaamisen parantaminen. Erikoistumiskoulutukset on suunniteltu työelämätarpeiden pohjalta. Erikoiskoulutusten tavoitteena on tuottaa sosiaalityön kentälle sellaisia ammattilaisia, jotka kykenevät kehittämään asiakastyötä ja palveluja, arvioimaan työn vaikuttavuutta ja johtamaan ammatillista toimintaa. Se lisää tietyn erikoisalalan tieteellistä osaamista. (Lähteinen & Tuohino 2016, 186-189.) Erikoistumiskoulutukset ovat ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä koulutuksia, jotka on tarkoitettu suoritettavaksi korkeakoulututkinnon jälkeen. Ne on suunnattu jo työelämässä toimineille

sosiaalityöntekijöille, jotka haluavat kehittää osaamistaan työnsä ohessa. Koulutuksen laajuus on 70 opintopistettä ja siihen sisältyy 10 opintopisteen laajuinen lopputyö. Erikoistumiskoulutukset luovat sosiaalityöntekijälle mahdollisuuden toimia aiempaa vaativammassa asiantuntijatehtävässä valitsemallaan sosiaalityön erikoisalalla. Erikoistumiskoulutuksia on tarjolla hyvinvointipalveluihin, kuntouttavaan sosiaalityöhön, rakenteelliseen sosiaalityöhön sekä lapsi-, nuoriso- ja perhesosiaalityöhön. Erikoiskoulutukset suuntautumisineen toteutetaan eri yliopistoissa. Erikoissosiaalityöntekijä pystyy käyttämään tieteellistä tutkimustietoa ammatillisten käytäntöjen arvioinnissa ja kehittämisessä. (Sosnet 2020b.)

Johanna Metsälän (2007, 7) tutkimuksessa, jossa kartoitettiin sosiaalityöntekijöiden osaamista ja täydennyskoulutustarpeita, sosiaalityöntekijät arvioivat osaamisensa vahvimaksi vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidoissa, ammattieettisten periaatteiden tuntemuksessa sekä moniammatillisessa yhteistyöverkossa työskentelyssä. Melko vahvaksi kuvattiin myös työn dokumentointiin, asiakastyön organisointiin ja toteuttamiseen sekä ammatillisten vahvuuksien tuntemiseen liittyvä osaaminen. Talentian jäsenten täydennyskoulutukseen osallistumista selvittäneessä tutkimuksessa kuntien työntekijöistä 48 prosenttia kertoo, ettei heidän työpaikoillaan ole kartoitettu henkilökunnan koulutustarpeita. Tutkimuksen mukaan tyytyväisyys työnantajan tarjoamaan täydennyskoulutukseen on vähentynyt. Vuonna 2016 vastaajista 79 prosenttia oli pääosin tyytyväisiä siihen, miten hyvin täydennyskoulutukset ovat vastanneet heidän tarpeisiinsa, kun vuoden 2009 selvityksessä tyytyväisten osuus oli 87 prosenttia. (Luukko 2016, 6-11.) Talentian selvityksen mukaan vuonna 2019 sosiaalityöntekijöistä vain 25,6 prosenttia on osallistunut työnantajan järjestämiin koulutuksiin ja 18,8 prosenttia täydennyskoulutukseen (Rauma 2019, 23).

Heikkisen (2008, 106-107) tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden teoreettisen työmenetelmätiedon tarve kasvaa iän myötä. Eniten teoreettista tietoa työmenetelmistä kaipaavat keski-ikäiset sosiaalityöntekijät. Käytännön tiedon tarve sen sijaan vähenee iän kasvaessa. Eniten tarvetta käytännön tiedolle kokevat tarvitsevansa nuoret sosiaalityöntekijät. Heikkisen mukaan tämä vahvistaa käsitystä siitä, että ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus sosiaalityössä rakentuvat työkäytännöissä. Sosiaalialalla eniten täydennyskoulutusta kaivataan asiakastyöhön, lakimuutoksiin sekä johtamiseen liittyen (Luukko 2016, 17). Sosiaalityöntekijät kokevat, että heillä on liikaa vastuuta heidän osaamiseensa nähden, eikä esimerkiksi uusia

menetelmiä aina harjoitella riittävästi. Työntekijöiden koulutuksista säästetään helposti, eivätkä työntekijät koe saavansa tarpeeksi tukea. (Coffey, Dudgeon & Tattersall 2009, 434-436.)

Työssä oppimiseen vaikuttavat esimerkiksi työn organisointitapa, työyhteisö ja työn luonne (Helminen 2015b, 49). Oppiminen työssä tukee työntekijän, työyhteisön ja koko organisaation oppimista. Jotta työntekijän oppiminen edistäisi organisaation oppimista, on työntekijöiden yhdessä keskusteltava oppimistaan ja jaettava kokemuksiaan. Esimiehen tulee huolehtia siitä, että koko organisaatio sitoutuu jatkuvaan oppimiseen, etenkin jatkuvasti muuttuvissa työyhteisöissä ja toimintaympäristöissä (Koski 2015, 195-198).

## 4 Aiempi tutkimustieto

### 4.1 Työkokemuksen pituus

Koulutusta ja pitkää työkokemusta pidetään usein asiantuntijuuden osoittimina. Yliopiston perinteiset opetusmenetelmät, kuten luennot ja kirjatentit, eivät kuitenkaan juuri edistä työelämässä vaadittavia yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoja, joustavaa päätöksentekotaitoa sekä paineensietokykyä. Koulutuksessa opittua tietoa voi olla vaikeaa soveltaa käytäntöön. Myös pitkään työssä olleiden ja korkea-asteisen koulutuksen käyneiden välillä on suuria eroja – osa työskentelee tiukasti opittujen rutiinien mukaan, ja osa kaipaa jatkuvasti haasteita ja uusia mahdollisuuksia kehittyä. (Tynjälä 2002, 160-173.) Pitkä työkokemus ei siis välttämättä tarkoita sitä, että työntekijän ammatillisuus olisi kehittynyt. On työntekijöitä, jotka eivät ole työssään kovin taitavia, vaikka he olisivat tehneet kyseistä työtä vuosia. Ilmiö on nähtävillä erityisesti sellaisilla aloilla, joissa tarvitaan laajaa teoretietämystä. (Eteläpelto & Collin 2004, 234-235.) Siitä huolimatta kokemus nähdään yleensä keskeisenä tekijänä ammatillisuuden kehittymisessä (Strasser & Gruber 2004, 11).

Työkokemuksen ja työhyvinvoinnin välillä on tutkimuksissa havaittu yhteys – ammatti-identiteetin epävarmuus lisää työuupumusta ja tyytymättömyyttä. Uransa alussa olevat sosiaalityöntekijät ovat kuormittuneempia kuin ne, joilla kokemusta on kertynyt jo enemmän (Salo ym. 2016, 7.) Blombergin, Krollin ja Saarisen tutkimuksen (2012, 406-410) mukaan Suomessa eniten kuormitusta kokevat enintään neljä vuotta töissä olleet sosiaalityöntekijät ja vähiten 10-19 vuotta työelämässä olleet. Lisäksi sekä liian vahva että liian vähäinen osaaminen vaikuttavat työhyvinvointiin ja työmotivaatioon negatiivisesti. Mitä vähemmän osaamisresursseja työntekijällä on, sitä kovemmin hän joutuu työskentelemään saavuttaakseen työn vaatimukset. Tällöin työ voi viedä enemmän aikaa ja vaatii enemmän psykologista ponnistelua, mikä pitkällä aikavälillä vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Työ voi tuntua liian stressaavalta, mikäli työntekijällä ei ole työhön riittävää osaamista. Toisaalta myös ”liian taitavan” työntekijän työhyvinvointi voi kärsiä, jos hän ei pysty hyödyntämään osaamistaan tai ei kohtaa työssä haasteita. Tämä voi johtaa turhautumiseen, jolloin myös työmotivaatio laskee, kun työnteko tuntuu pahimmillaan turhalta. Lisäksi työntekijän ollessa ylikoulutettu tehtäviinsä nähden, voi myös palkka olla alhaisempi, kuin vastaavalla osaamisella olisi mahdollista. Jos työn vaativuus ja työntekijän osaaminen eivät ole tasapainossa, lisääntyvät työhön liittyvä tyytymättömyys ja epävarmuus. (Shevchuk, Strebkov & Davis 2019, 183-184; 191.)

Terveysalan opettajille toteutetussa kyselytutkimuksessa selvisi, että ammatillisella osaamisella on yhteyttä työhyvinvointiin. Etenkin opettajien tyytyväisyys koulutuksen riittävyyteen ja tyytyväisyys mahdollisuuksiin hyödyntää omia kykyjä työssä lisäsivät työhyvinvointia. Mahdollisuudet käyttää omia kykyjään työssä ja työyhteisössä sekä koulutuksen riittävyys olivat selkeitä opettajien osaamista ja työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä. (Hyvärinen & Saarinen & Tossavainen 2017, 261.) Ballochin, Pahlin ja McLeanin tutkimuksen (1998, 329) mukaan yli puolelle englantilaisista sosiaalityöntekijöistä on epäselvää, mitä heidän odotetaan tekevän työssään. Ammatillinen epävarmuus ja itseluottamuksen puute ovat lisääntyneet, ja ne vaikuttavat myös työelämässä. Työtä tehdään usein riittämättömällä perehdytyksellä ja vähäisillä resursseilla, mikä voi johtaa epäeettisiin valintoihin käytännön työssä. (Banks 2004, 153.)

Ikääntyville työntekijöille voi olla haasteellista pysyä mukana työn jatkuvassa muutoksessa. Työssä jaksaminen voi olla vaikeaa, kun joutuu jatkuvasti perehtymään uusiin asioihin ja sitoutumaan uusiin toimintamalleihin. Nuorille työntekijöille suurin haaste ovat puolestaan työsuhteiden lyhyys ja vaihtuvuus. Nuorelle työntekijälle voi lisäksi olla haastavaa hyväksyä oman kokemuksensa riittämättömyys. Tärkeää olisi nähdä kokemuksen puute mahdollisuutena kehittyä ja oppia työssä, ei pelkästään heikkoutena. (Moilanen 2005, 8-9.) Nuorten sosiaalityöntekijöiden ammatillinen identiteetti ja käsitykset sosiaalityön tehtävästä ovat vasta muotoutumassa, eikä heillä vielä ole paljoa kokemustietoa ammatillistumisensa tueksi (Heikkinen 2008, 133-134). Monille kokemattomille työntekijöille voi syntyä tunne voimattomuudesta, jos he eivät kykene löytämään alusta alkaen hyviä toimintatapoja (Banks 2006, 162). Kun työkokemus ylittää tietyn vuosimäärän, on työkokemuksen laajuudella ammatillisuuden kannalta tärkeämpi rooli kuin sen pituudella (Eteläpelto & Collin 2004, 234-235).

Mitä itsevarmempia työntekijät ovat kehittämään kykyjään, sitä todennäköisemmin he osallistuvat erilaisiin työpaikan järjestämiin oppimistilaisuuksiin ja –aktiviteetteihin. Onkin mahdollista, että vanhat työntekijät hyötyvät erilaisista koulutuksista vähemmän kuin uudet työntekijät. Vanhemmilla työntekijöillä voi olla itsellään uskomus siitä, että kyky oppia uutta laskee iän myötä. Tämän vuoksi vanhemmilla työntekijöillä ei ehkä ole motivaatiota osallistua eri koulutuksiin, eikä niitä nähdä hyödyllisinä. Nuoret työntekijät voivat olla innokkaampia oppimaan. Työntekijän uskoa itseän ja omaan oppimiseen voidaan tukea rohkaisemalla,

positiivista palautetta antamalla ja kannustamalla heitä erilaisten työtehtävien pariin. (Mauer 2001, 128-132.)

## 4.2 Pääasiallinen tehtäväalue

Sosiaalityön ammattia haastavat korkeat vaatimukset, vaatimaton palkka ja jatkuva paineen alla työskentely. Nämä tekijät vähentävät sosiaalityön houkuttelevuutta. Sosiaalityön ongelmat vaihtelevat paljon tehtäväalueittain. Esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityössä tasapainoillaan jatkuvasti hoivan ja huolenpidon sekä lasten turvallisuuden ja kontrollin välillä. Sosiaalityöntekijän vastuu asiakkaan hyvinvoinnista on lastensuojelussa erittäin suuri, mikä lisää työn emotionaalista vaativuutta. Lastensuojelun tilanteet ovat lisäksi moninaisia ja työntekijä kohtaa työssään lasten kaltoinkohtelua ja traumatisoituneita perheitä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijälle tällaiset kohtaamiset voivat olla jopa päivittäisiä. Vaikeiden asioiden parissa työskentely lisää työntekijöiden psyykkistä stressiä, ja lisäksi lastensuojelun sosiaalityöntekijän virheellisellä päätöksellä voi olla kohtalokkaat seuraukset lapselle. (Baldschun 2018, 15.) Lastensuojelu on monimutkaisuutensa vuoksi yksi sosiaalityön haastavimmista työkentistä. Sosiaalityöntekijä joutuu tekemään päätöksen oman arviointinsa perusteella, eivätkä asiakkaat aina ole tyytyväisiä. Sosiaalityöntekijä voi joutua kohtaamaan jopa väkivaltaa tekemänsä päätöksen vuoksi. (Sicora 2017, 61.)

Vuonna 2017 lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työvoimavaje kunnissa oli 6,4 prosenttia. Sosiaalityöntekijöiden suuri vaihtuvuus hidastaa lasten avunsaantia ja vaikeuttaa luottamuksen rakentamista asiakkaan ja työntekijän välillä. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 16-19.) Lastensuojelun sosiaalityön haasteet liittyvät työn vaihteleviin ja vaativiin emotionaalisiin haasteisiin. Työntekijällä on suuri vastuu ja hänen tulee työskennellä eettisesti ja lainmukaisesti. Lisäksi lastensuojelun työntekijä kohtaa jatkuvasti lasten ja perheiden voimakkaita tunteita, ja raskaat tilanteet voivat herättää tunteita myös sosiaalityöntekijässä itsessään. Tällainen jatkuva tunnetyöskentely on kuormittavaa. (Baldschun 2018, 70.) Lisäksi lastensuojelun asiakkaiden määrä on jatkuvasti kasvanut, ja sosiaalityöntekijät päätyvät entistä useammin voimakkaisiin puuttumistoimiin, kuten kiireellisiin sijoituksiin ja huostaanottoihin (Alhanen 2014, 15). Terveystieteiden tutkimuslaitoksen (2020) tilaston mukaan vuonna 2019 lastensuojeluilmoitus tehtiin yhteensä 85 746 lapsesta. Keskimäärin lastensuojeluilmoituksia tehtiin 1,8 yhtä lasta kohti. Kiireelliset sijoitukset nousivat 4 prosenttia vuodesta 2018 ja kaikkien kodin ulkopuolelle sijoitettujen

lukumäärä oli vuonna 2019 yhteensä 18 928, mikä on kaksi prosenttia enemmän kuin vuonna 2018. Lastensuojelun avohuollon asiakkaita oli 52 858, mikä on neljä prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin. Suurin osa lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä kokee liiallisia työpaineita. Riittämättömyyden tunnetta kokee 80 prosenttia sosiaalityöntekijöistä. Negatiivisten tunteiden taustalla ovat liian suuret asiakasmäärät, työn huono organisointi ja epäselvyydet työnjaossa. (Wilén 2018, 8.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijät raportoivatkin enemmän työväsymystä kuin muut sosiaalityöntekijät (Salo ym. 2016, 24).

Lastensuojelun sosiaalityössä työntekijöiden määrä on riittämätön suhteessa heidän asiakkainaan oleviin lapsiin ja näiden läheisiin. Vaikka lastensuojelun asiakasmäärät ovat kasvaneet valtavasti, ei työntekijöiden määrää ole riittävästi lisätty. Työn määrää on lisännyt myös työn dokumentoinnin ja asiakkaiden tapaamismäärien tiukentuneet velvoitteet, jolloin riittämätön joukko työntekijöitä joutuu vastaamaan jatkuvasti kasvavaan työ- ja asiakasmäärään. (Alhanen 2014, 68-70.) Henkilöstöä pitäisi olla riittävästi, jotta asiakkaiden osallisuus toteutuisi ja vuorovaikutustyö mahdollistuisi. Sekä asiakkaiden kohtaamiseen ja asiakkaan asioiden dokumentointiin tulisi olla riittävästi aikaa. Ihanteellisessa tilanteessa lastensuojelun työntekijäkohtainen asiakasmäärä olisi 25 asiakasta. (Malja, Puustinen-Korhonen, Petrelius & Eriksson 2019, 26-30.) Valviran Valtakunnallisen lastensuojelun henkilöstöselvityksen (2014, 15) mukaan lähes puolessa kunnista yhden sosiaalityöntekijän vastuulla on yli 40 asiakaslasta tai -perhettä. Kahdella prosentilla lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä on jopa yli 100 asiakasta.

Kun asiakkaita on työntekijää kohden liikaa, eivät lastensuojelun työntekijät pysty kunnolla paneutumaan yksittäisten asiakkaiden tilanteisiin ja huolellisesti suunnittelemaan, miten heidän kanssaan tulisi edetä. Asiakkaiden tapaamiseen jää vain niukasti aikaa, eivätkä työntekijät ehdi perehtyä asiakkaiden saamiin palveluihin muissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Suuret asiakasmäärät lisäävät myös sosiaalityöntekijöiden kuormittumista. Henkinen kuormittuminen voi johtaa tahattomaan huolimattomuuteen työtehtävissä, työmotivaation laskuun ja kyynistymiseen. Asiakasmäärä ovat suuret ja byrokraattiset paineet tiukkoja, mikä johtaa siihen, että motivoituneet ja sitoutuneet työntekijät vaihtavat työpaikkaa tai jopa alaa. (Alhanen 2014, 42-45.) Lastensuojelussa joudutaan usein priorisoimaan, keitä autetaan ja miten. Sosiaalityöntekijät eivät kuitenkaan voi laittaa asiakkaita tärkeysjärjestykseen, vaan kaikilla on oikeus tarvitsemiinsa palveluihin. (Heinonen 2016.)

Sosiaalityön kiire synnyttää kierteen – sosiaalityöntekijät joutuvat työskentelemään suuren asiakasmäärän parissa, mikä lisää työn vaativuutta. Laissa määriteltyjen aikarajojen vuoksi sosiaalityöntekijät joutuvat järjestämään tapaamisia lyhyenkin ajan sisällä. Aikaa on vähän, ja tehtävät voivat olla vaativia. Asiakkaita ei usein ehditä tapaamaan niin usein ja pitkään, kuin asiakkaat itse toivoisivat, eikä sosiaalityöntekijöillä ole aikaa valmistautua tapaamisiin kunnolla. Tieto eri tahojen välillä ei kulje, kun moniammatilliseen yhteistyöhön ei ole aikaa. (Alhanen 2014, 44.) Lastensuojelun sosiaalityöhön on vaikeaa saada kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä, eikä tehtäviin valittuja henkilöitä saada pysymään näissä tehtävissä (Matela 2011, 11). Huono perehdytys voi osaltaan johtaa työntekijöiden vaihtuvuuteen, sillä ilman kunnollista perehdytystä työntekijät hakeutuvat herkästi muihin tehtäviin, kun osaaminen koetaan riittämättömäksi, eikä työyhteisöön sitoutuminen onnistu. (Alhanen 2014, 52.)

Lisäksi lastensuojelua johdetaan usein ilman riittävää koulutusta ja perehdytystä esimiestehtäviin. Tämä voi johtaa epäselvyyksiin johtamisessa, mikä puolestaan heijastuu asiakkaiden asioiden hoitamiseen, työyhteisön toimintaan ja moniammatilliseen yhteistyöhön. Asiakkaat ovat erilaisia, ja samakin asiakas voi vaatia sosiaalityöntekijältä luovuutta ja uudelleen arviointia. Tämä on kuitenkin haastavaa, mikäli työtä johdetaan huonosti. Työntekijät tekevät päätökset ja toimenpiteet kiireessä, eikä kukaan valvo, mitä niistä seuraa. (Alhanen 2014, 48.) Lastensuojelun tilanne on kestävä. Tehokkaan asiakastyön taustalla on toimiva vuorovaikutussuhde työntekijän ja perheen välillä, eikä tällaista synny, jollei työntekijällä ole riittävästi aikaa asiakkaiden ja perheiden kohtaamiselle. Nykyiset asiakasmäärät ovat liian suuria perheiden kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen, jolloin lastensuojelu ei toimi toivotulla tavalla. (Heinonen 2016.)

### **4.3 Esimiesasema**

Sosiaalityöntekijät työskentelevät useimmiten lähijohdossa ja harvemmin keski- tai ylimmässä johdossa. Useat esimiesasemassa toimivat sosiaalityöntekijät tekevät lisäksi asiakastyötä. Sosiaalialalla johtajalla voi olla vastuullaan erilaisia organisaatioita, kuten integroituja sosiaali- ja terveysalueita, yrityksiä tai järjestöjä. Johtaminen jakautuu organisaation sisäiseen ja organisaatioiden väliseen johtamiseen. Sisäiseen johtamiseen kuuluvat esimerkiksi lähijohto, keskijohto sekä ylin johto, kun organisaatioiden väliseen johtamiseen kuuluu laajempi verkostojohtaminen ja mahdollisesti myös alueellinen tai valtakunnallinen poliittinen ja strateginen johtaminen. Sosiaalityöntekijöiden kasvavat asiakasmäärät ja sosiaalityöntekijäpula

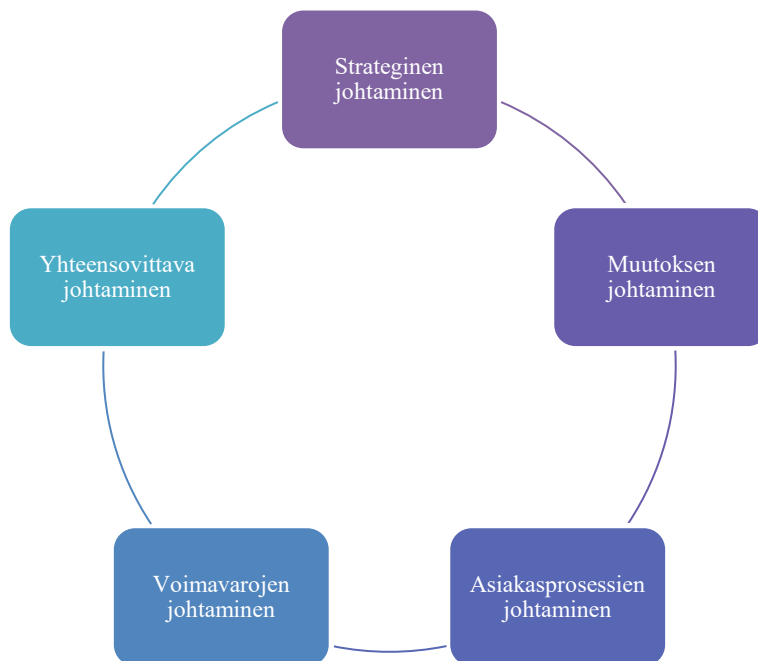
luovat haasteensa myös sosiaalityön johtamiseen. (Rissanen 2016.) Etenkin sosiaali- ja terveyspalveluita uudistettaessa vaaditaan hyvää henkilöstöjohtamista, joka tukee työn hallittavuutta ja tarkoituksenmukaista kohdentumista, vahvistaa henkilöstön osaamista ja parantaa työolosuhteita. (Talentia 2017b, 51-52.)

Johtajalta odotetaan asiantuntijuutta, sillä asiantuntevan johtajan koetaan usein mahdollistavan kouluttautumisen ja mahdollisuuden kehittää sosiaalityötä. Asiantuntevalla esimiehellä on myös rooli työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtimisessa ja hyvän työilmapiirin ylläpitämisessä. (Paulin 2017, 27.) Johtajalta toivotaan reilua ja oikeudenmukaista työorganisaatiota. Tämä tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että työpaikalla perusasioiden tulisi olla kunnossa, ja esimiehen tulisi huomioida työntekijät organisaatiota koskevassa päätöksenteossa. Esimieheltä odotetaan myös esimerkillisyyttä ja luotettavuutta, esimerkiksi olemalla päätöksenteossaan johdonmukainen. Tärkeää on myös tunneäly, jotta esimies kykenee antamaan työntekijöille psykologista ja emotionaalista tukea, sekä rakentavaa palautetta tehdystä työstä. Esimiehen on tärkeää huolehtia työntekijöistä seuraamalla heidän psyykkistä ja fyysistä kuormittuneisuuttaan. Hänen on uskallettava ottaa vaikeatkin asiat puheeksi. Esimieheltä toivotaan myönteisen työilmapiirin ylläpitoa. Yli-inhimillisiä taitoja esimieheltä ei kuitenkaan odoteta, vaan hyvä työyhteisö voi kompensoida esimieheltä puuttuvia ominaisuuksia. Tällöin työntekijät tuovat oman panoksensa johtamiseen ja sen laatuun. (Manka & Manka 2016, 141-142.) Hyvä johtaminen tukee organisaation menestymisen mahdollisuuksia ja työntekijöiden hyvinvointia. Johtajan tulee hallita useita erilaisia asiantuntijuuden kokonaisuuksia, kuten talous, palvelut, oma toiminta sekä henkilöstö- ja asiakassuhteet. (KT Kuntatyönantajat 2020a, 7.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen keskeisiä osa-alueita ovat strateginen, yhteensovittava, muutoksen, voimavarojen ja asiakasprosessien johtaminen (kuva 2). Strateginen johtaminen tarkoittaa poliittista johtamista. Siihen sisältyvät esimerkiksi päämäärien asettaminen sekä niiden saavuttamiseksi tarvittavien voimavarojen varmistaminen ja suuntaaminen. Strategiseen johtamiseen sisältyvät myös toiminnan vaikutusten seuranta ja organisaation toimintarakenteiden suunnittelu. Muutoksen johtaminen liittyy sekä työyhteisön valmistamiseen muutosta varten, muutoksen toteuttamiseen että muutoksen jälkivaiheisiin. Sosiaali- ja terveydenhuollossa muutokset liittyvät pitkälti rakenteisiin ja talouteen, mutta muutoksia voi tapahtua myös työn käytäntöjen, yhteistyösuhteiden, osaamisen ja työn seurannan tasolla. Muutoksen johtamiseen sisältyvät esimerkiksi henkilöstön tukeminen,

esimiesten ja henkilöstön yhteinen työskentely, sekä muutosviestintä. (Pakarinen & Kananoja 2017, 474-477.)

**Kuva 2** Sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen keskeiset osa-alueet.  
Mukaillen: Pakarinen & Kananoja 2017, 474.



Asiakasprosessien johtaminen kuuluu pääsääntöisesti lähiesimiehelle. Siihen kuuluvat esimerkiksi tehtäväalueen ja johdettavan prosessin osaaminen, kehittäminen, dokumentointi, valvonta sekä varsinaiset johtamistehtävät. Myös työyhteisön ja tiimien ohjaaminen, päätöksenteko ja työn organisointi kuuluvat asiakasprosessien johtamiseen. Voimavarojen johtamiseen kuuluu taloudellisten voimavarojen, kuten rahojen, tilojen, työhyvinvoinnin, työntekijöiden osaamisen ja henkilöstön, organisointi. Yhteensovittavaan johtamiseen kuuluvat erilaiset lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin ja terveyden vahvistamiseen liittyvät tukitoimet ja niiden kehittäminen. Johtaminen kytkeytyy kunnan strategiaan, keskeiseen tietoperustaan sekä toiminta- ja taloussuunnitteluun. (Pakarinen & Kananoja 2017, 478-481.)

Esimiestehtävä lisää tehtävien vastuuta ja tuo vastuuta. Esimiehen tulee toteuttaa organisaationstrategiaa ja motivoida työyhteisöä. Esimiestehtävässä paineita koetaan sekä ylimmän johdon, henkilöstön että asiakkaiden suunnalta. Esimiehen on tärkeää huolehtia omasta jaksamisestaan ja kehittymisestään, jotta työ ja vapaa-aika pysyisivät tasapainossa. (KT Kuntatyönantajat 2020a, 37.) Esimiehistä 2 prosenttia kokee vaikeuksia jaksaa työssään. Jonkin verran työssä jaksamisen vaikeutta kokee 13 prosenttia esimiehistä. Esimiehillä on sitä

enemmän jaksamisongelmia, mitä enemmän heillä on alaisia. Kuitenkin hieman yli kolmannes (34 %) on tyytyväisiä työnsä vaikutusmahdollisuuksiin. Kuntien esimiehistä 56 prosenttia joutuu käsittelemään hankalia henkilöstöasioita, kun osuus valtion ja yksityisen sektorin työpaikoilla jää alle puoleen. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 174-175.) Sosiaalialalla johtamistyöhön kuuluu paljon asioita hallinnollisista tehtävistä asiakastyöhön. Jos johdettavien asioiden määrä kasvaa hallitsemattomaksi, siirtyy esimiehelle kuuluvia tehtäviä väistämättä työntekijöille. Lisäksi esimies joutuu laittamaan tehtävät tärkeysjärjestykseen, jolloin asioita voi jäädä hoitamatta. Sosiaalityön organisaatiot ovat usein myös niin moninaisia ja suomalainen sosiaalipalvelujärjestelmä niin pirstaleinen, että johtajalle voi yksinkertaisesti olla epäselvää, mikä kaikki hänelle kuuluu ja mitä hän todella johtaa. Lisäksi organisaatiot ovat jatkuvassa muutoksessa, mikä lisää sosiaalialan johtamisen haastavuutta. (Alhanen 2014, 47-49.)

Esimiesten kuormitustekijät voidaan Kemppaisen, Nurmisen ja Laaksosen (2020) tutkimuksen mukaan jakaa neljään pääkategoriaan: työn yksinäisyys, tulipalojen sammuttelu, vaatimusten ristipaine ja säiliötehtävä. Työn yksinäisyyteen sisältyvät niin negatiiviset tunteet kuin onnistumisen kokemukset. Esimiehet kokevat tarvetta tulla kuulluksi ja tukea toivotaan sekä omilta esimiehiltä, että toisilta esimiestason työntekijöiltä. Tulipalojen sammuttelu viittaa esimerkiksi työyhteisön kriisien ratkaisemiseen sekä uusien työntekijöiden etsimiseen ja sijaisten palkkaamiseen. Tällaisten paineiden kanssa työskentely voi johtaa ahdistuneisuuden, voimattomuuden ja riittämättömyyden tunteisiin ja lopulta uupumiseen. Vaatimusten ristipaine puolestaan viittaa siihen, että ylemmät esimiehet, työyhteisö ja asiakkaat luovat jokainen omanlaisensa vaatimukset esimiehen toiminnalle. Vaatimusten ollessa ristiriidassa keskenään, voi esimies kokea väsymystä, stressiä ja henkistä kuormitusta. Säiliötehtävä liittyy suoraan esimiehen hyvinvointiin. Esimies saa usein välitöntä palautetta työyhteisöltä, mutta jää herkästi itse vaille mahdollisuutta purkaa tunteitaan. Esimies voi kokea huolta työntekijöistään ja omasta työssä jaksamisestaan, mutta ilman mahdollisuutta käsitellä tunteitaan, negatiiviset tunteet patoutuvat, mikä voi johtaa uupumiseen.

#### **4.4 Asiakastyön määrä**

Talentian ohjeistuksen mukaan sosiaalialan työajan tulisi jakautua 60/40 –mallin mukaisesti. Käytännössä työajasta 60 prosenttia tulisi olla välitöntä asiakastyötä, joka kohdistuu tiettyyn asiakkaaseen tai asiakasryhmään. Tämä voi olla valmistelua, suunnittelua, päätöksentekoa, dokumentointia, raportointia, yhteistyötä tai konsultaatiota. Työajasta 40 prosenttia tulisi

puolestaan varata kehittämistyöhön, johon kuuluvat muun muassa yhteistyön ja verkostotyön kehittäminen, vaikuttaminen, suunnittelu, yleinen raportointi ja tiedottaminen, työnohjaus sekä täydennyskoulutus. Jotta työajan jakautuminen 60/40 –mallin mukaisesti toteutuisi, tulisi työkäisten palveluissa olla korkeintaan 35-50 asiakasta ja lastensuojelussa korkeintaan 25 lasta sosiaalityöntekijää tai ohjaajaa kohden. (Talentia 2021a.) Wilénin (2018, 5-6) selvityksen mukaan sosiaalityöntekijöistä 83 prosenttia kannattaa lastensuojeluun sitovaa asiakasmitoitusta. Vain kuusi prosenttia ei kannata sitovaa mitoitusta, mutta heistä lähes puolet oli johtavia sosiaalityöntekijöitä. Johtavat sosiaalityöntekijät arvioivat sopivaksi mitoitukseksi 31-50 lasta työntekijää kohden, kun sosiaalityöntekijöistä 70 prosenttia koki 10-30 lasta työntekijää kohden olevan sopiva mitoitus.

Asiakkaita tapaamalla sosiaalityöntekijä voi rakentaa asiakassuhdetta ja saada tietoa siitä, mitä perheelle kuuluu. Usein säännölliset tapaamiset eivät kuitenkaan toteudu. Sosiaalityöntekijät kokevat kiirehtivänsä ajan puutteen vuoksi tilanteesta toiseen sen sijaan, että keskittyisivät luomaan hyvän ja toimivan vuorovaikutussuhteen asiakkaaseen. Vuorovaikutusta heikentää myös työntekijöiden vaihtuvuus. Sosiaalityöntekijät oikeuttavat tapaamisten ja seurannan riittämättömyyttä useimmiten kuvaamalla suuria asiakasmääriä, johon yksittäinen työntekijä ei pysty vaikuttamaan. Usein apua saavat ne, jotka sitä sillä hetkellä eniten tarvitsevat. Ongelmana on kuitenkin, että ilman asiakkaiden seurantaa, avuntarve jää herkästi huomaamatta. (Huuskonen, Korpinen & Ritala-Koskinen 2010, 330-331.)

Lisääntynyt kirjaaminen vie aikaa moniammatilliselta työskentelyltä ja asiakastapaamisilta (Alhanen 2014, 43). Kolmannes sosiaalityöntekijöistä käyttää kirjaamiseen 20 prosenttia työajastaan ja neljännes jopa 31-40 prosenttia. Sosiaalityöntekijöistä 74 prosenttia kaipaa kirjaamiseen lisää työaika. Esimerkiksi lastensuojelussa eniten työaika toivotaan lasten tapaamisiin – jopa 79 prosenttia sosiaalityöntekijöistä toivoo tähän työtehtävään enemmän aikaa. Dokumentointia on yritetty kehittää osaksi suoraa asiakastyötä, mutta toistaiseksi ne ovat useimmiten kaksi erillistä tehtävää. Sosiaalityöntekijät arvioivat käyttävänsä kasvokkain lasten ja vanhempien kanssa työskentelyyn vain 2-20 tuntia viikossa, mikä on alle puolet sosiaalityöntekijöiden viikkotyöajasta. Jopa viidennes sosiaalityöntekijöistä arvioi kasvokkaisen asiakastyön määräksi yhdeksän tuntia, mikä vastaa vain 24 prosenttia sosiaalityöntekijöiden viikkotyöajasta. (Wilén 2018, 12-18.)

Sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutussuhde on keskeinen työskentelyn väline sosiaalityössä. Vuorovaikutussuhde on sosiaalinen kokemus kummallekin osapuolelle. Sosiaalityöntekijä voi vuorovaikutuksessa viestittää asiakkaalle aitoa välittämistä, emotionaalista tukea, uskoa asiakkaan omiin edellytyksiin ja toivoa muutoksen mahdollisuuteen. Vuorovaikutus mahdollistaa asiakkaalle voimaannuttava ja asiakasta vahvistava, mutta se voi olla myös alistava, nöyryyttävä ja lannistava kokemus. Tähän vaikuttaa pitkälti työntekijän tapa toimia asiakkaan kanssa. Kun asiakkaalla on huonoja kokemuksia erilaisista auttajatahoista, voi hänen olla vaikeaa luottaa sosiaalityöntekijään. Jos asiakkaalta puuttuu perusluottamus yhteisen työskentelyn hyödyllisyyteen, ei muutoksen aikaan saaminenkaan ole helppoa. (Kananoja 2017b, 184-186.) Luottamuksellisen suhteen rakentaminen asiakkaan ja työntekijän välille onkin sosiaalityössä keskeistä. Tämä rakentaa perustan työn onnistumiselle. Luottamuksellinen suhde asiakkaan ja työntekijän välille voidaan rakentaa vain kohtaamisten kautta. Eettiseen asiakastyöhön kuuluu sosiaalityöntekijän kyky luoda vastavuoroinen, ideoiva keskusteluympäristö yhdessä asiakkaan kanssa. Sosiaalityöntekijän on oltava vuorovaikutuksessa joustava, ja hänen on tärkeää pyrkiä tasapainottamaan emotionaalinen ja käytännön tuki sekä riskinarviointiin perustuva hallinta ja asiakkaan oikeuksien suojeleminen. Jotta sosiaalityöntekijä voi toteuttaa laadukasta asiakastyötä, on hänellä oltava riittävästi opittua ja koettua tietoa sekä ammatillinen pätevyys. (Talentia 2017b, 31.)

Sosiaalityöntekijän ja asiakkaan kohtaaminen mahdollistaa parhaimmillaan asiakkaan elämäntilanteen kartoituksen ja rehellisen keskustelun asiakkaan vaikeuksista. Kartoituksen lisäksi avoin keskustelu tukee muutostyötä asiakkaan kanssa. Sosiaalityötä ei tulisi nähdä vain sosiaalityöntekijän toteuttamana työnä, vaan asiakkaalla itsellään on tai tulisi olla aktiivinen rooli työskentelyssä. Sosiaalityön erottaa monista muista hyvinvointialan ammateista juuri asiakkaan ja työntekijän yhteistyö. Yhteistyö mahdollistuu, kun sosiaalityöntekijän ja asiakkaan suhde on luottamuksellinen. Työntekijöiden suuri vaihtuvuus vaikeuttaa luottamuksellisen suhteen syntymistä. Asiakas voi purkaa pettymystään työntekijän vaihtumiseen uuteen työntekijään, jolloin uuden työntekijän on tärkeää ymmärtää, ettei kritiikki välttämättä kohdistu juuri häneen, vaan muutokseen itsessään. Asiakas voi pahimmillaan kokea työntekijän vaihtumisen hylkäämiskokemuksena, mikä voi purkautua ärtymyksenä. Työntekijän on tärkeää antaa näille tunteille tilaa. (Kananoja 2017b, 186-188.)

Kasvokkain tapahtuva suora asiakaskontakti erilaisissa ongelmatilanteissa kehittää sosiaalityöntekijän reflektiivistä työtettä (Haapakorpi 2020, 65). Sosiaalityöntekijän on tärkeää osata kohdata asiakas luontevasti ja aidosti. Etenkin nuoria ja lapsia kohdattaessa aitous on välttämätöntä. Aikuisen on kuultava lapsen hätä, jotta hän voi puuttua siihen. Sosiaalityöntekijän tuleekin tasapainoilla annettujen normien ja työyhteisön vakiintuneiden toimintamallien sekä lasten ja nuorten tarpeiden välillä. (Talentia 2017b, 32.) Sosiaalityön koulutuksessa olisi tärkeää perehtyä sosiaalisen vuorovaikutuksen dynamiikkaan, sillä työskentely kasvokkain voi olla vaikeaa. Kasvokkain tapahtuvan sosiaalityön kannalta keskeisiä taitoja ovat esimerkiksi tahdikkaus ja luontevuus. Sosiaalityöntekijän on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota ihmisen moniulotteisuuteen ja monitasaisuuteen. (Niemelä 2020, 247.) Sosiaalityön kokonaisvaltainen prosessi on asiakkaan oman sosiaalityöntekijän vastuulla. Viranomaisen toteuttaessa palvelutyötä ja viranomaistehtäviä on omatyöntekijän ja asiakkaan välinen luottamussuhde olennainen. (Liukko & Nykänen 2019, 37.) Sitä, miten asiakastyön määrä on yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan ei ole tutkittu, mutta kasvokkain tapahtuva asiakastyö nähdään keskeisenä sosiaalityöntekijän osaamisena. Laadukkaan asiakastyön toteuttamiseksi sosiaalityöntekijällä on riittävästi sekä opittua että koettua tietoa (Talentia 2017b, 31), joten on todennäköistä, ettei sosiaalityöntekijä saa mahdollisuutta oppia asiakastyön käytäntöjä, jos asiakastyötä on vain pieni osa työajasta.

#### **4.5 Työhyvinvointi**

Terveysalan opettajien kyselytutkimuksessa selvisi, että ammatillisella osaamisella on yhteys työhyvinvointiin (Hyvärinen & Saarinen & Tossavainen 2017, 261). Sosiaalityön työhyvinvointi on rantautunut yleiseen keskusteluun 1990-luvulla ja tutkimuskohteena se on yleistynyt 2000-luvulla. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön voimavarojen ja ympäristön vaatimusten välistä tasapainoa. (Lehto-Lundén & Salovaara 2016.) Sosiaalityöntekijöitä kuormittavat erityisesti kiireinen työtahti, resurssipula ja asiakkaiden moniongelmaisuus (Paulin 2017, 27). Näistä etenkin asiakkaiden moniongelmaisuus on lisääntynyt viimeisimpien kahden vuosikymmenen aikana (Salo ym. 2016, 6). Coffeyn, Dugdillin ja Tattersallin tutkimuksessa (2004, 740) tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden työstressistä ja henkisestä hyvinvoinnista sosiaalityöntekijät kuvailivat työn haasteiksi ajanpuutteen ja liian tiukat aikataulut eri toimenpiteille. Tutkimuksessa kävi ilmi, että sosiaalityöntekijät kokevat vaikeaksi hahmottaa asiakkaidensa tilanteita riittävän monipuolisesti, kun aikataulu on tiukka.

Sosiaalityössä on pitkään vallinnut resurssipula, jota on pyritty korjaamaan lisäämällä sosiaalityöntekijöiden määrää. Sosiaalityöntekijöiden määrän lisääminen ei kuitenkaan riitä, jos jo lähtötilanne on työntekijöiden alimitoitus. (Sipilä 2011, 145-147.)

Muihin kunta-alan työntekijöihin verrattuna sosiaalityöntekijät raportoivat enemmän työn vaatimuksia, voimakkaampaa työn kuormittavuutta ja vähemmän työn hallintaa. Kokemus työn palkitsevuudesta oli sosiaalityössä muita kunnan työntekijöitä matalampi. Työstressi koettiin sosiaalityössä muita aloja korkeammaksi. (Salo ym. 2016, 20.) Esimerkiksi suomalaisista lapsi-, nuoriso- ja perhepalveluissa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä 70,9 prosenttia kokee työssään paljon kuormitusta (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 410). Vastaavan koulutustason sosiaali-, terveys- ja sivistysalan ammatteihin verrattuna sosiaalityöntekijöiden kuormittuminen johtaa useammin mielenterveysdiagnoosin aiheuttamiin sairauspoissaoloihin tai jopa työkyvyttömyyteen (Karjalainen, Metteri & Strömberg-Jakka 2019, 44). Mänttari-van der Kuipin väitöskirjatutkimuksen (2015, 56) mukaan lähes viidennes sosiaalityöntekijöistä kokee useamman kerran viikossa tai jopa päivittäin työhön liittyviä hyvinvoinnin ongelmia. Lähes 77 prosenttia sosiaalityöntekijöistä kokee säännöllisesti, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. Yli kolmannes raportoi joutuvansa työskentelemään tavoilla, jotka ovat heidän omia ammatillisia arvojaan vastaan. (Mänttari-van der Kuip 2015, 59.) Tätä kutsutaan eettiseksi kuormittumiseksi (Karjalainen, Metteri & Strömberg-Jakka 2019, 44).

Sosiaalityössä korostetaan työn eettisiä periaatteita, mutta niitä ei käytännön työssä aina ole mahdollisia noudattaa. Ristiriitatilanteissa sosiaalityöntekijä joutuu pohtimaan erilaisia moraalisia kysymyksiä – mikä on oikea tapa toimia, kenen näkemystä olisi hyvä painottaa tilanteessa eniten ja miten työntekijän omat kokemukset vaikuttavat tilanteen tulkintaan? (Kananoja 2017b, 175-176.) Mänttari-van der Kuipin väitöskirjatutkimuksen mukaan 11 prosenttia sosiaalityöntekijöistä kokee työssään moraalista ahdinkoa, mikä tarkoittaa, ettei sosiaalityöntekijä voi tehdä työtään niin hyvin ja sillä tavalla kuin haluaisi. Lisäksi työntekijöistä 36 prosenttia kokee joutuvansa toimimaan vastoin omia ammatillisia arvojaan ja jopa 18 prosenttia ilmoitti kokevansa työhyvinvoinnin ongelmia useita kertoja viikossa. Sosiaalityöntekijöiden tehdessä työtä eettisten arvojen vastaisesti, lisääntyy heidän eettinen kuormittuneisuutensa. (Pihlajasaari, Feldt, Mauno & Tolvanen 2013, 218-219.)

Työsuhteiden tulisi tarjota sosiaalityöntekijöille mahdollisuus eettisesti kestävään työskentelyyn. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi eettisiin kysymyksiin liittyvän

koulutuksen ja työyhteisön sisäisen keskustelun kautta. Eettinen kuormittuneisuus koskee nimittäin usein koko organisaatiota. Yksilölliset kokemukset eettisestä kuormittuneisuudesta kuitenkin lisääntyvät, kun sosiaalityöntekijä toistuvasti kohtaa sellaisia tilanteita, joissa hän kokee joutuvansa toimimaan vastoin organisaation sääntöjä, työn normeja ja omia arvojaan. Sosiaali- ja terveystalvelujen työntekijöiden eettinen kuormittuneisuus kytkeytyy erityisesti siihen, kuinka usein he kokevat työssään eettisiä ongelmia. Tämä selittyy sillä, että työntekijän kokiessa voimavaransa riittämättömiksi vastaamaan toistuvien eettisten haasteiden asettamiin vaatimuksiin, lisääntyvät ristiriidat työntekijän ja työympäristön välillä, minkä seurauksena myös sosiaalityöntekijöiden kokema stressi lisääntyy. (Pihlajasaari, Feldt, Mauno & Tolvanen 2013, 218-220.)

Sosiaalityön asiakasmäärät ovat lähteneet kasvamaan muun muassa sosiaalipalvelujen supistamisen myötä. Pätevistä sosiaalityöntekijöistä on pulaa valtakunnallisesti. Samalla sosiaalityöntekijöillä on lainmukainen ja eettinen velvollisuus toteuttaa laadukasta sosiaalityötä. (Lehto-Lundén & Salovaara 2016). Sosiaalialan työntekijät kokevat usein, etteivät organisaation omat toimintatavat tai riittämättömät resurssit mahdollista eettistä työskentelytapaa (Kananoja 2017b, 177). Kun työyksikön resurssit koetaan puutteellisina, lisääntyvät työntekijöiden kokemukset työn kuormittavuudesta. Kuormittuneisuuteen liittyviä yksilöllisiä kokemuksia ovat esimerkiksi ahdistuneisuus, jännittyneisyys ja uihäiriöt. (Pihlajasaari, Feldt, Mauno & Tolvanen 2013, 218.) Ajanpuute ja kiire lisäävät virheitä, ja pelko tehdä virheitä lisää sosiaalityöntekijän loppuunpalamisen riskiä (Sicora 2017, 69-74). Lisäksi alhainen palkka, suuri työmäärä, arvostuksen puute ja esimiestasolta tuleva negatiivinen palaute vähentävät sosiaalityöntekijöiden kokemusta heidän työnsä arvostuksesta. (Coffey, Dudgeon & Tattersall 2009, 430.)

Talentian selvityksessä sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuudesta sosiaalityöntekijät ilmaisevat haluavansa sellaisen työpaikan, jossa heillä on mahdollisuus käyttää omaa asiantuntijuuttaan ja kokemuksen tuomaa osaamista niin asiakkaiden aseman parantamiseen kuin sosiaalityön kehittämiseen. Syitä työpaikan vaihtamiseen olivat muun muassa työn kuormittavuus, huono palkkaus, sisäilmaongelmat ja työ, joka ei tarjoa riittävästi haasteita. (Paulin 2017, 27.) Liian vähäisestä työntekijämäärästä suhteutettuna asiakkaiden määrään seuraa se, että työntekijöillä on mahdollisuus keskittyä vain kriisi- ja akuuttitilanteisiin. Sosiaalityöntekijällä ei ole aikaa paneutua ihmisen tilanteen arviointiin ja asiakassuunnitelman laatimiseen yhdessä asiakkaan kanssa, minkä seurauksena asiakkaiden tilanteet toistuvat, eikä

tavoitteita saavuteta, tavoitteiden seuraamisesta puhumattakaan. (Karjalainen, Metteri & Strömberg-Jakka 2019, 44.) Riittävät resurssit ja työntekijöiden riittävä tukeminen lisäävät työntekijöiden hyvinvointia, mikä on hyväksi myös asiakkaille. Hyvinvoivalla sosiaalityöntekijällä on parempi jaksaminen ja paremmat keinot asiakkaan tukemiseksi. (Balschun 2018, 72.)

Sosiaalityössä tulevia asioita on harvoin mahdollista ennustaa etukäteen, minkä vuoksi yllätyksellisyys on iso osa sosiaalityötä. Yllättävissä tilanteissa toimiminen vaatii koko työyhteisöltä sujuvaa ja joustavaa toimintaa. Jos työntekijät ovat kuormittuneita ja työolot sekavat, voi toiminta olla pitkälti rutinoitunutta, ja yllättävien tilanteiden vaatima joustavuus jää puuttumaan. (Karjalainen, Metteri & Strömberg-Jakka 2019, 44.) Työyhteisön hyvinvointi on kaikkien etu, ja se heijastuu myös asiakkaiden kohteluun (Talentia 2017b, 51). Palkitseva työ ja onnistumisen kokemukset lisäävät työhön liittyvää hyvinvointia. Myös hyvä työyhteisö tukee työhyvinvointia. Tylsä ja yksitoikkoinen työ yhdistettynä työyhteisön sisäisiin jännitteisiin ja liiallisiin vaatimuksiin puolestaan voivat lisätä pahoinvointia työssä. (Robertson & Cooper 2011, 3.) Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta myös henkilöstöjohtamisen kehittäminen on tärkeää. Hyvällä johtamisella voidaan edistää työyhteisöllisiä voimavaroja. Työyhteisön voimavaroista erityisesti luottamus työtovereiden ja esimiehen tukeen sekä yhteisöllisyyden kokemus työpaikalla ovat yhteydessä koettuun työhyvinvointiin. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta myös onnistumisten havaitseminen on tärkeää. (Talentia 2017b, 50-51.)

Työhyvinvointia ei kuitenkaan tueta pelkästään työpaikalla. Vapaa-ajan rooli työssä jaksamisen kannalta on merkittävä. Sosiaalialan työntekijöillä on oikeus yksityisyyteen ja yksityiselämään työn ulkopuolella. Heillä on oikeus rajata työasiat vapaa-aikansa ulkopuolelle ja päättää itse siitä, mitä tekevät vapaa-ajallaan. Kyky huolehtia itsestään on tärkeä osa sosiaalityöntekijän ammattitaitoa. Tähän kuuluu esimerkiksi omien ammatillisten ja henkilöllisten rajojensa tunteminen. (Talentia 2017b, 50-51.) Mahdollisuus käyttää omia kykyjään ja riittävä koulutus ylläpitävät osaltaan työhyvinvointia (Hyvärinen & Saarinen & Tossavainen 2017, 261). Hyvinvoivalla sosiaalityöntekijällä on enemmän voimavaroja vastavuoroisessa asiakassuhteessa ja työyhteisössä toimimiseen, kuin sellaisella sosiaalityöntekijällä, joka joutuu jatkuvasti työskentelemään jaksamisensa ääri rajoilla (Lehto-Lundén & Salovaara 2016).

## 5 Tutkimusasetelma

### 5.1 Tutkimuskysymykset

Tarkastelen tutkimuksessa sosiaalityöntekijöiden kokemuksia omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksista tehdä työtään sekä erilaisten työhön liittyvien tekijöiden yhteyttä tähän kokemukseen. Tarkastelen myös sitä, miten kokemus omista valmiuksista on yhteydessä sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millaisina kunnan sosiaalityöntekijät kokevat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa tehdä työtään?
- Miten työkokemuksen pituus, pääasiallinen tehtäväalue, esimiesasema ja asiakastyön määrä ovat yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan?
- Miten sosiaalityöntekijöiden kokemukset tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan ovat yhteydessä heidän kokemukseensa työhyvinvoinnistaan?

Tutkimuksen aineistona käytän Sosiaalityöntekijöiden valtakunnallista kyselyaineistoa 2019. Kyselyssä kuntien sosiaalityöntekijät ovat viisiportaisen asteikon avulla itse arvioineet sitä, miten riittäviksi he kokevat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa tehdä työtään. Aineisto antaa mahdollisuuden tarkastella sosiaalityöntekijöiden kokemuksia tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan kvantitatiivisen tutkimuksen avulla. Aikaisempaa tutkimusta on tehty lähinnä sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksien heikkenemisen ja työn moraalisten haasteiden yhteydestä sosiaalityöntekijöiden työpahoinvointiin sekä sosiaalityön houkuttelevuudesta ja resurssipulasta (esim. Saarinen, Blomberg & Kroll 2012; Pihlajasaari, Feldt, Mauno & Tolvanen 2013; Mänttari-van der Kuip 2015; Lehto-Lundén & Salovaara 2016; Karjalainen, Metteri & Strömberg-Jakka 2019). Tutkimusta, jossa kartoitetaan sosiaalityöntekijöiden kokemuksia omasta osaamisestaan ja sen riittävydestä sen sijaan ei ole juuri tehty, joten tämä tutkimus tuo sosiaalityön tutkimuksen kentälle uutta tietoa.

Tutkimuskysymysten avulla haluan kuvata, minkälaisia sosiaalityöntekijöiden kokemukset omasta osaamisestaan ovat. Uskon, että erityisesti vasta vähän aikaa sosiaalityötä tehneet työntekijät kokevat osaamisensa heikommaksi kuin kokeneet sosiaalityöntekijät. Nuorten, vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden ammatillinen identiteetti on vasta muotoutumassa,

eikä heillä usein ole juurikaan kokemustietoa työskentelynsä tueksi (Heikkinen 2008, 133-134). Lisäksi hyvien, toimivien toimintatapojen löytäminen vaatii usein kokeilemista (Banks 2006, 162). Selvitän myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia omasta osaamisestaan ja vertaan näitä muiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin. Lastensuojelun sosiaalityössä työntekijöiden määrä on riittämätön suhteessa heidän asiakkaisiin oleviin lapsiin ja näiden läheisiin. Vaikka lastensuojelun asiakasmäärät ovat kasvaneet valtavasti, ei työntekijöiden määrää ole riittävästi lisätty. Työn määrää on lisännyt työn dokumentoinnin ja asiakkaiden tapaamismäärien tiukentuneet velvoitteet, jolloin riittämätön joukko työntekijöitä joutuu vastaamaan jatkuvasti kasvavaan työ- ja asiakasmäärään. (Alhanen 2014, 15-16.)

Valviran Valtakunnallisen lastensuojelun henkilöstöselvityksen (2014, 15) mukaan lähes puolessa kunnista yhden sosiaalityöntekijän vastuulla on yli 40 asiakasta tai –perhettä. Suuri asiakasmäärä vaikuttaa työn suunnitelmallisuuteen, yhteistyön toimivuuteen ja asiakkaiden kohtaamiseen. Kun asiakkaita on työntekijää kohden liikaa, eivät lastensuojelun työntekijät pysty kunnolla paneutumaan yksittäisten asiakkaiden tilanteisiin ja huolellisesti suunnittelemaan, miten heidän kanssaan tulisi edetä. Asiakkaiden tapaamiseen jää vain niukasti aikaa, eivätkä työntekijät ehdi perehtyä asiakkaiden saamiin palveluihin muissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. (Alhanen 2014, 42.) Selvitänkin tutkimuksessa myös sitä, miten kasvokkaisen asiakastyön määrä on yhteydessä sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan. Sosiaalityöntekijöiden työajan tulisi jakautua siten, että 60 prosenttia olisi välitöntä asiakastyötä ja 40 prosenttia erilaista kehittämistyötä (Talentia 2021a). Kuitenkin kasvokkaiseen tapaamiseen käytetään usein vain 2-20 tuntia viikossa, mikä on alle puolet sosiaalityöntekijöiden viikkotyöajasta (Wilén 2018, 12-18). Vähäinen asiakastyön määrä voi vaikeuttaa luottamuksellisen suhteen rakentumista sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välille. Luottamuksellisuus ja vastavuoroisuus ovat eettisen sosiaalityön perusominaisuuksia. (Talentia 2017b, 31.) Sosiaalityöntekijät kuormittuvat tehdessään työtä eettisten arvojen vastaisesti, sillä tällainen työskentely lisää ristiriitoja työntekijän ja työympäristön välillä (Pihlajasaari, Feldt, Mauno & Tolvanen 2013, 218-219).

Tarkastelen tässä tutkimuksessa myös sitä, miten esimiesasemassa työskentelevät sosiaalityöntekijät kokevat omat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa, ja miten nämä kokemukset eroavat niistä sosiaalityöntekijöistä, jotka eivät työskentele esimiehenä. Sosiaalityöntekijöiden kasvavat asiakasmäärät ja sosiaalityöntekijäpula luovat haasteensa myös sosiaalityön johtamiseen (Rissanen 2016). Kuntien esimiehistä jopa 56 prosenttia joutuu

työssään käsittelemään hankalia henkilöstäasoita (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 174-175). Lisäksi esimiehiin kohdistuu usein erilaisia vaatimuksia kuin alaisiin, mikä voi luoda sosiaalityön esimiehille erilaisia osaamishaasteita ja mahdollisesti epävarmuutta omasta osaamisestaan (Lappalainen 2016, 29-30).

Lopuksi tarkastelen sitä, miten sosiaalityöntekijöiden kokemukset omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan ovat yhteydessä heidän kokemukseensa omasta työhyvinvoinnistaan. Terveysalan opettajille toteutetussa kyselytutkimuksessa löydettiin yhteys ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin välillä (Hyvärinen & Saarinen & Tossavainen 2017, 261), mutta sosiaalityöntekijöille täysin vastaavanlaista tutkimusta ei ole tehty. Mänttari-van der Kuipin väitöskirjatutkimuksessa (2015, 56) sosiaalityöntekijöistä viidennes ilmoitti kokevansa työhön liittyviä hyvinvoinnin ongelmia joko useamman kerran viikossa tai päivittäin. Sipilän tutkimuksen (2011, 145-147) mukaan sosiaalityöntekijöillä on usein riittävä osaaminen, mutta aika ei yksinkertaisesti riitä. Sosiaalityön resurssipula on vallinnut alalla pitkään, ja sitä on pyritty korjaamaan lisäämällä sosiaalityöntekijöiden määrää. Tämä on kuitenkin ollut riittämätöntä tilanteessa, jossa sosiaalityö on jo lähtökohtaisesti ollut alimitoitettua. Sosiaalityön kentällä vaihtuvuus onkin suuri, mikä vaikeuttaa resurssipulaa entisestään. Sosiaalityöntekijät raportoivat enemmän työn vaatimuksia, voimakkaampaa työn kuormittavuutta ja vähemmän työn hallintaa kuin muut kunta-alan työntekijät. Työtä ei koeta palkitsevaksi ja työstressi koetaan korkeaksi. (Salo ym. 2016, 20.) Esimerkiksi suomalaisista lapsi-, nuoriso- ja perhepalveluissa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä 70,9 prosentilla on työssään paljon kuormitusta, mikä on enemmän, kuin muissa Pohjoismaissa (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 410).

## 5.2 Aineiston kuvailu

Käytän aineistona Sosiaalityön valtakunnallista kyselyaineistoa 2019. Aineisto on kerätty sähköisen kyselylomakkeen avulla. Lomake pilotoitiin toukokuussa 2019, ja sitä kehitettiin saadun palautteen pohjalta. Varsinainen kysely kerättiin valtakunnallisesti sähköpostitse myöhemmin samana vuonna. Kyselylomake oli mahdollista täyttää sekä suomeksi että ruotsiksi. Kysely kerättiin Turun yliopiston ja sosiaalialan ammattiliitto Talentian yhteistyönä. Talentian jäsenrekisterin kautta lomake lähetettiin kuntien sosiaalityöntekijöille ja johtaville sosiaalityöntekijöille. Talentiassa on yhteensä 26 000 jäsentä, joista sosiaalityöntekijöitä on 23 prosenttia (Talentia 2021b). Kysely tavoitti yhteensä 1 878 Talentia sosiaalityöntekijäjäsentä,

ja siitä tehtiin kaksi muistutuskierrosta. Kyselyyn vastasi lopulta yhteensä 463 kuntien sosiaalityöntekijää ja johtavaa sosiaalityöntekijää.

Keskityn tutkimuksessa nimenomaan sosiaalityöntekijöihin, jotka ovat jo työelämässä ja päteviä työskentelemään sosiaalityöntekijänä. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä muuttui maaliskuussa 2016, jonka jälkeen sosiaalityöntekijän pätevyysvaatimukset muuttuivat ja sosiaalityöntekijästä tuli laillistettu ammatti, joka vaatii tutkinnon rekisteröinnin valmistumisen jälkeen. Opiskelijat voivat toimia sosiaalityöntekijän viransijaisena, mutta esimerkiksi päätösvaltaa on rajoitettu ja pätevän sosiaalityöntekijän on valvottava opiskelijan työskentelyä. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.) Rajaan tutkimuksen sellaisiin sosiaalityöntekijöihin, joilla on muodollinen pätevyys tehdä sosiaalityötä. Tämä rajaa aineiston ulkopuolelle opiskelijat ja muut sellaiset henkilöt, jotka eivät ole päteviä toimimaan sosiaalityöntekijöinä. Harkitsin myös vaihtoehtoa, että ottaisin tarkasteluun ne sosiaalityöntekijät, jotka ovat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon. Tämä rajaisi kuitenkin ulkopuolelle paljon sellaisia henkilöitä, jotka ovat toimineet sosiaalityöntekijöinä jo vuosia ennen vuoden 2016 lakiuudistusta erilaisella koulutustaustalla. Siksi sosiaalityön pätevyys on parempi raja. Aineistossa suurimmalla osalla vastaajista on sosiaalityöntekijän muodollinen pätevyys. Puuttuvia vastauksia on viisi kappaletta ja muodollinen pätevyys puuttuu 21 vastaajalta.

Rajasin tutkimuksen ulkopuolelle myös kaikki sellaiset vastaukset, jotka sisälsivät puuttuvia tietoja koskien käyttämiäni muuttujia. Puuttuvia tietoja oli aineistossa siksi, että osa vastaajista ei ollut vastannut kaikkiin kyselylomakkeen kysymyksiin. Puuttuvien tietojen rajauksen jälkeen tarkastelen analyysissäni 418 vastaajan vastauksia. Alla olevassa taulukossa erittelen tarkemmin aineiston jakautumista käytettyjen selittävien tekijöiden mukaan (ks. taulukko 2).

**Taulukko 2** Vastaajien ammattiin liittyvät tiedot %, N.

<i>N=418</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<b>Työkokemuksen määrä</b>		
<i>(n=418)</i>		
Alle 5 vuotta	75	17,94
5-10 vuotta	118	28,23
Yli 10 vuotta	225	53,83
<b>Pääasiallinen tehtäväalue</b>		
<i>(n=418)</i>		
Lastensuojelu	126	30,14
Muut	292	69,86
<b>Esimiesasema</b>		
<i>(n=418)</i>		
Esimiesasemassa	70	16,75
Ei esimiesasemassa	348	83,25
<b>Asiakastyön määrä viikossa</b>		
<b>tunteina (n=418)</b>		
Alle puolet työajasta	319	76,32
Yli puolet työajasta	99	23,68

Alle 5 vuotta sosiaalityötä tehneitä on vastaajista 17,9 prosenttia, kun 5-10 vuotta sosiaalityöntekijänä toimineiden osuus on 28,2 prosenttia. Yli 10 vuotta kokemusta sosiaalityöstä on enemmistöllä (53,8 prosenttia) vastaajista. Lähes kolmannes (30,1 prosenttia) vastaajista työskentelee lastensuojelussa. Muilla sosiaalityön kentillä, esimerkiksi aikuissosiaalityössä, kehitysvammatyössä ja johtavana sosiaalityöntekijänä, työskentelee vastaajista 69,9 prosenttia. Esimiesasemassa toimii vastaajista 16,8 prosenttia. Asiakastyötä alle puolet viikkotyöajastaan tekee suurin osa sosiaalityöntekijöistä (76,3 prosenttia) ja yli puolet vain noin viidennes (23,7 prosenttia).

### 5.3 Muuttujat

Analyysiini valikoitui puuttuvien vastausten karsimisen ja epäpätevien henkilöiden ulkopuolelle rajaamisen jälkeen 418 henkilön vastaukset. Sosiaalityöntekijöiden tiedollisia ja taidollisia valmiuksia oli kyselyssä selvitetty väittämän ”koen, että minulla on riittävät tiedolliset ja taidolliset valmiudet tehdä työtäni” avulla, johon vastaajat saivat vastata

viisiportaisella asteikolla sen mukaan, kuinka samaa tai eri mieltä he väittämän kanssa ovat. Luokittelin muuttujan uudelleen kaksiluokkaiseksi muuttujaksi, jossa luokat ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” muodostivat yhden luokan. Päätin liittää luokan ”ei samaa eikä eri mieltä” samaan luokkaan yhdessä luokkien ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä” kanssa, sillä kyseinen luokka näyttäytyy melko epävarmana. Todennäköisesti luokassa on jonkin verran kokemuksia tiedollisten ja taidollisten valmiuksien puutteesta, minkä vuoksi vastaajat eivät olleet esitetyn väittämän kanssa samaa mieltä. Tällöin luokan ”ei samaa eikä eri mieltä” liittäminen osaksi ”eri mieltä”-luokkaa on perusteltua. Muuttujan luokittelu uudelleen kaksiluokkaiseksi mahdollisti sen, että molemmissa luokissa on analyysia varten riittävästi tapauksia.

Pääasiallisen tehtäväalueen yhteyttä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan selvitän muuttujan avulla, jossa vastaaja on voinut 14 vaihtoehdosta valita parhaiten toimenkuvaansa vastaavan sosiaalityön alueen. Tutkimuksen rajauksen vuoksi jaottelin muuttujan kahteen luokkaan: lastensuojelun sosiaalityöntekijät ja muut sosiaalityöntekijät. Muuttujan uudelleenluokittelu oli järkevää myös tämän muuttujan kohdalla, jotta molemmissa luokissa olisi analyysin kannalta riittävä määrä tapauksia. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä oli vastaajista lähes kolmannes (29,9 %). Oma työkokemukseni sijoittuu pitkälti lastensuojelun kentälle, mikä tekee lastensuojelun työntekijöiden kokemusten tarkastelusta itselleni erityisen kiinnostavaa. Lisäksi sosiaalityön vuosia jatkunut resurssipula on koetellut etenkin lastensuojelua, minkä vuoksi lastensuojelun tilanne on erityisen kestämaton. Nykyiset asiakasmäärät ovat liian suuria perheiden kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen, eikä lastensuojelu toimi, kuten asiakkaiden ja työntekijöiden kannalta olisi parasta. (Heinonen 2016.) On tärkeää muistaa, että lastensuojelu ei ole ainoa haastava sosiaalityön kenttä, vaan haasteita mahtuu sosiaalityön kentälle laajemmin. Tarkastelun rajaamiseksi en kuitenkaan tässä tutkimuksessa erittele muiden sosiaalityöntekijöiden ryhmää sen tarkemmin.

Kysymys sosiaalityöntekijöiden työkokemuksen pituudesta oli kyselyssä avoin kysymys, joten vastaukset vaihtelivat laajasti nollan ja 40 vuoden välillä. Analyysin tekeminen näin laajalla tapausmäärällä olisi ollut mahdotonta, joten luokittelin vastaukset kolmeen luokkaan työkokemuksen pituuden mukaan: alle viisi vuotta, 5-10 vuotta sekä yli 10 vuotta. Luokittelun avulla tarkastelu on helpompaa niin analysoinnin kuin tulosten tulkinnankin kannalta. Alle viisi vuotta työskennelleiden luokassa vastauksia on vähiten, mutta halusin pitää sen tutkimuksessa

sen pienestä koosta huolimatta. Yhdistetty alle 10 vuotta työskennelleiden luokka ei antaisi tarpeeksi tietoa niistä työntekijöistä, joilla työkokemusta on vain muutaman vuoden ajalta. Kolmanneksi luokaksi valikoitui yli 10 vuotta työelämässä olleet, sillä yli 10 vuotta ja yli 20 vuotta sosiaalityötä tehneiden välillä ei ollut merkittävää eroa tutkimuksen kannalta, ja tapauksia olisi ollut liian vähän luokkaa kohden. Yli 10 vuotta sosiaalityöntekijänä toimineiden osuus on selkeästi suurin, sillä keskimäärin sosiaalityön työkokemusta on vastaajille kertynyt 14,5 vuotta. Tämä on otettava huomioon analyysin eri vaiheissa ja tulosten tulkinnassa.

Myös kasvokkain tapahtuvan asiakastyön määrä viikoittain oli kyselyssä avoin kysymys. Kyselylomakkeessa vastaajat ovat saaneet itse arvioida asiakastyöhön käyttämänsä tuntimäärän viikossa. Koska vastauksia oli tasaisesti nollan ja 40 tunnin välillä, oli muuttujan luokittelu uudelleen analyysin kannalta järkevää. Kunnallisen sosiaalityöntekijän viikkotyöaika on 37 tuntia 45 minuuttia (KT Kuntatyönantajat 2020b). Päätin jakaa muuttujan kahteen luokkaan yksinkertaisesti sen mukaan, tekeekö sosiaalityöntekijä kasvokkaista asiakastyötä enemmän vai vähemmän kuin puolet viikoittaisesta työajastaan puolivälin ollessa noin 19 tuntia. Loin alkuperäisestä muuttujasta uuden kaksiluokkaisen muuttujan, jossa 19 tuntia tai vähemmän asiakastyötä viikossa tekevät sosiaalityöntekijät muodostavat ensimmäisen luokan. Toiseen luokkaan kuuluvat 20 tuntia tai enemmän asiakastyötä viikoittain tekevät sosiaalityöntekijät. Nimesin luokat uudelleen ”alle puolet työajasta” ja ”yli puolet työajasta” kasvokkaista asiakastyötä tekeviin.

Tarkastelen tässä tutkimuksessa myös esimiesaseman yhteyttä kokemuksiin tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan. Esimiesasemaa oli kysytty kyselylomakkeessa yksinkertaisesti siten, onko henkilö esimiesasemassa vai ei. Muuttujan ollessa valmiiksi dikotominen, päätin pitää muuttujan sellaisenaan. Esimiesasemassa toimivien vastaajien osuus on huomattavasti pienempi, kuin niiden vastaajien, jotka eivät työskentele esimiesasemassa, mikä tulee huomioida analyysissa ja tuloksia tulkittaessa.

Selvitän tutkimuksessa myös kokemuksen omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksista yhteyttä koettuun työhyvinvointiin. Valitsin analyysiin kolme työhyvinvointimuuttujaa, jotka on esitetty kyselyssä väittämamuodossa. Kyselyn väittämät ovat ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”, ”työni stressaa minua aivan liikaa” sekä ”koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä”. Vastaajat ovat voineet arvioida väittämiä viisiportaisella asteikolla vaihtoehdosta ”täysin samaa mieltä” vaihtoehtoon ”täysin eri mieltä”. Luokittelin muuttujat

kaksiluokkaisiksi muuttujiksi tiedolliset ja taidolliset valmiudet –muuttujan tavoin. Lopullisissa muuttujissa ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” muodostavat ensimmäisen ja ”ei samaa eikä eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä” toisen luokan. Muuttujien luokittelu uudelleen kaksiluokkaiseksi antaa tutkimuksen kannalta riittävästi tietoa, ja jokaisessa luokassa on analyysin kannalta riittävä tapausmäärä.

#### 5.4 Metodologinen valinta

Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa tavoitteena on ennen kaikkea tuottaa tietoa tulkittavista ilmiöistä ja tehdä ympäröivää maailmaa ymmärrettäväksi. Ilmiöiden kuvailu ja selittäminen, kuten myös ymmärtäminen, ovat keskeistä kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 13-14.) Kvantitatiiviseen tutkimukseen päädyin aineiston kautta. Olin kiinnostunut sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin liittyvästä tutkimuksesta ja sain mahdollisuuden käyttää tutkimuksessa aineistoa, jossa selvitettiin sosiaalityöntekijöiden hyvinvointiin mahdollisesti yhteydessä olevia tekijöitä laajasti. Aineiston pohjalta tutkimuksen teemaksi valikoitui sosiaalityöntekijöiden kokemukset tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan. Valmis aineisto ohjasi minut tekemään kvantitatiivista tutkimusta. Tutkimuksen teko on todellinen oppimisprosessi, sillä en ole aiemmin tehnyt vastaavanlaista tutkimusta. Kvantitatiivinen tutkimus ei ollut itsestäänselvyys myöskään siksi, että kvalitatiivinen tutkimus dominoi sosiaalityön kenttää. Kiinnostus aiheeseen oli lopulta suurin syy kvantitatiivisen tutkimuksen tekoon ja pääsin työstämään aineistoa, joka vastaa kiinnostuksen kohteitani.

Tässä tutkimuksessa selvitän työkokemuksen pituuden, pääasiallisen tehtäväalueen, esimiesaseman ja asiakastyön määrän (selittävät muuttujat) yhteyttä kuntien sosiaalityöntekijöiden kokemukseen omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan (selitettävä muuttuja). Lisäksi selvitän näiden kokemusten (selittävä muuttuja) yhteyttä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan (selitettävä muuttuja). Tarkastelen muuttujien välisiä yhteyksiä ristiintaulukoinnin avulla. Ristiintaulukointi on yksi käytetyimmistä menetelmissä, mutta kuitenkin melko aliarvostettu yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa luultavasti sen yksinkertaisuuden vuoksi. Ristiintaulukointi on kuitenkin selkeä ja tehokas analyysimenetelmä, kun halutaan selvittää aineiston muuttujien suhteita, niiden luonnetta ja jatkoanalysoinnin tarpeita. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 166-167.) Aineiston koko osoittautui analyysin kannalta haastavaksi. Alkuperäisenä suunnitelmana oli

käyttää analyysissa logistista regressioanalyysiä, mutta tämä osoittautui ongelmalliseksi aineiston pienen koon vuoksi.

Ristiintaulukoinnin lisäksi käytän Khiin neliötestiä, jonka avulla voidaan tarkastella, onko muuttujien välillä yhteyttä vai ei (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 167). Testi soveltuu parhaiten käytettäväksi kategoristen muuttujien välisen yhteyden osoittamiseen (Coolican 2019, 523). Khiin neliötestillä voidaan tarkastella tilastollista merkitsevyytensä. Merkitsevyytensä tarkoittaa sitä todennäköisyyttä, jolla nollahypoteesi voidaan hylätä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 40.) Nollahypoteesi ( $H_0$ ) tarkoittaa käytännössä oletusta siitä, ettei tutkittavien ryhmien välillä ole eroa. Kun nollahypoteesi hylätään, vaihtoehtoinen hypoteesi toteutuu. Vaihtoehtoinen hypoteesi ( $H_1$ ) tarkoittaa oletusta, että tutkittavien ryhmien välillä on eroa tai että oletettu yhteys on olemassa. (Coolican 2019, 441-446.) Tilastollisessa tutkimuksessa merkitsevyytensä (p-arvo) tarkoittaa lisäksi sitä, millä riskitasolla otoksessa havaitut tulokset voidaan yleistää koskemaan perusjoukkoa. Mitä lähempänä merkitsevyytensä on nollaa, sitä pienempi riski on, että otoksesta tehdään virhepäätelmä perusjoukon suhteen. P-arvot jaetaan perinteisesti kolmeen luokkaan:

- $p < 0,05$ : tilastollisesti melkein merkitsevä
- $p < 0,01$ : tilastollisesti merkitsevä
- $p < 0,001$ : tilastollisesti erittäin merkitsevä

Jos p-arvo on suurempi kuin 0,05 ei tilastollista merkitsevyyttä ole. P-arvon avulla tutkija voi arvioida, miten iso riski on, että otoksesta tehdään perusjoukon suhteen virhepäätelmä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 40-42.) P-arvo ei aukottomasti todista, että tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä. Analyysia tehdessä on myös muistettava, ettei khiin neliötesti välttämättä ole täysin luotettava, jos muuttujan luokat ovat kovin epätasaisia (Coolican 2019, 448; 537).

Tilastollisessa tutkimuksessa tehdään tulkintaa otoksen perusteella. Otoksen tulisi antaa perusjoukosta mahdollisimman monipuolinen kuva, jotta tulokset voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 16.) Tässä tutkimuksessa ongelmaksi nousee suuri vastaajakato. Kyselyyn vastasi vain 25 prosenttia tavoitetuista. Kun vastaajakato on näin suuri, on riskinä se, ettei otos ole riittävän edustava. Tällöin tulosten yleistäminen ei välttämättä ole luotettavaa. Vastaajakato erityisesti yhteiskuntatieteellisen

empiirisen tutkimuksen aineiston keruussa on viime vuosina lisääntynyt. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 16-17.) Sosiaalityössä suurta vastaajakatoa saattaa selittää sosiaalityöntekijöiden jatkuva kiire. Sosiaalityöntekijöiden toimenkuva tulisi järjestää uudelleen, jos sosiaalityöntekijöiden halutaan osallistuvan kehittämistyöhön. Jos sosiaalityöntekijöillä on rajalliset resurssit, aika kuluu asiakastyön sijaan kirjaamiseen ja dokumentointiin ja työ koetaan kuormittavana, on vaikeaa kuvitella, että sosiaalityöntekijät olisivat innokkaita osallistumaan lisäksi erilaisiin kyselytutkimuksiin. (Heinonen 2007, 8.) Sosiaalityön työhyvinvoinnista on enenevässä määrin keskusteltu 1990-luvulta alkaen, ja sosiaalityön tutkimus on yleistynyt 2000-luvulla (Lehto-Lundén & Salovaara 2016). Sosiaalityön tutkimusta on siis tehty jo kaksi vuosikymmentä ilman, että sosiaalityössä olisi tapahtunut merkittävää muutosta. Sosiaalityöntekijöiden usko tutkimusten vaikuttavuuteen saattaa olla heikko, mikä voisi osaltaan selittää suurta vastaajakatoa. Toisaalta perussosiaalityössä kehittämistyötä ei välttämättä ole edes mahdollista toteuttaa, sillä kehittämistyö on vaativaa ja aikaa vievää, jos sen haluaa tehdä kunnolla (Heinonen 2007, 24).

## 6 Tulokset

### 6.1 Muuttujien jakaumat

Analyysissä oli mukana 418 kuntien sosiaalityöntekijän tai johtavan sosiaalityöntekijän vastaukset. Analyysiin valitsin kaikki tapaukset, joissa vastaajat olivat ilmoittaneet olevansa päteviä toimimaan sosiaalityöntekijöinä, ja joissa ei ollut puuttuvia vastauksia. Taulukossa 3 näkyy selittävien muuttujien jakautuminen aineistossa. Vastaajista 53,8 prosentilla sosiaalityön työkokemusta on yli kymmenen vuotta. 28,2 prosentilla työkokemusta oli vastaushetkellä 5-10 vuotta ja vain 17,9 prosentilla alle viisi vuotta. Vastaajista 30,1 prosenttia työskentelee lastensuojelussa ja 69,9 prosenttia muissa sosiaalityön tehtävissä. Esimiesasemassa toimii vastaajista 16,8 prosenttia. 83,3 prosenttia vastaajista ei työskentele esimiehenä. Asiakastyötä alle kaksikymmentä tuntia viikossa, eli alle puolet viikkotyöajasta, tekee sosiaalityöntekijöistä 76,3 prosenttia ja yli puolet viikkotyöajasta 23,7 prosenttia.

Yksi tutkimuskysymyksistäni oli ”millaisina kunnan sosiaalityöntekijät kokevat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa tehdä työtään”. Tarkastelen sosiaalityöntekijöiden kokemusta omista valmiuksistaan väittämän ”koen että minulla on riittävät tiedolliset ja taidolliset valmiudet tehdä työtäni” avulla. Vastausten jakautumista erittelen taulukossa 4. Täysin samaa mieltä on 35,7 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä 50,7 prosenttia vastaajista. Täysin eri mieltä on 0,24 prosenttia ja jokseenkin eri mieltä 8,6 prosenttia vastaajista. Vastaajista 4,8 prosenttia ei ole samaa, eikä eri mieltä. Alkuperäinen muuttuja on viisiluokkainen, mutta luokittelin sen uudeksi kaksiluokkaiseksi muuttujaksi, jossa ”täysin samaa mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä” muodostavat yhden luokan ja ”ei samaa eikä eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä” muodostavat toisen luokan. Uudessa muuttujassa väittämästä samaa mieltä on 361 vastaajaa (86,4 %) ja eri mieltä 57 vastaajaa (13,6 %). Vastaajista suurin osa arvioi siis tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittäviksi. Kuitenkin jopa lähes 14 prosenttia vastaajista arvioi valmiutensa riittämättömiksi.

**Taulukko 3** Koen, että minulla on riittävät tiedolliset ja taidolliset valmiudet tehdä työtäni  
–muuttujan jakautuminen aineistossa %, N.

	n	%
Täysin samaa mieltä	149	35,65
Jokseenkin samaa mieltä	212	50,72
Ei samaa eikä eri mieltä	20	4,78
Jokseenkin eri mieltä	36	8,61
Täysin eri mieltä	1	0,24
Yhteensä	418	100,00

Työhyvinvointia tarkastelen kolmen eri muuttujan avulla. Nämä muuttujat olen luonut kyselyn väitteistä ”tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”, ”työni stressaa minua aivan liikaa” sekä ”koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä”. Loin muuttujista uudet kaksiluokkaiset muuttujat, joissa täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä muodostavat yhden luokan ja loput vastausvaihtoehdot toisen luokan. Taulukossa 5 näkyy vastausten jakautuminen aineistossa.

**Taulukko 4** Työhyvinvointimuuttujien jakautuminen aineistossa %, N.

	<b>Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni</b>		<b>Työni stressaa minua aivan liikaa</b>		<b>Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä</b>	
	n	%	n	%	n	%
Täysin samaa mieltä	32	7,66	95	22,73	72	17,22
Jokseenkin samaa mieltä	180	43,06	124	29,67	131	31,34
Ei samaa eikä eri mieltä	105	25,12	69	16,51	68	16,27
Jokseenkin eri mieltä	80	19,14	109	26,08	111	26,56
Täysin eri mieltä	21	5,02	21	5,02	36	8,61
Yhteensä	418	100,00	418	100,00	418	100,00

Vastaajista hieman yli puolet (50,7 prosenttia) tuntee itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään. Epävarmojen osuus on vastauksista neljännes (25,1 prosenttia), ja jokseenkin ja täysin eri mieltä olevien osuus on sekin lähes neljännes (24,2 prosenttia). Stressaavaksi työnsä kokee

vastaajista jopa hieman yli puolet (52,4 prosenttia). Lähes kolmannes vastaajista (31,1 prosenttia) ei kuitenkaan koe liikaa stressiä työssään ja 16,5 prosenttia vastaajista ei ole väittämän kanssa samaa, eikä eri mieltä. Täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä itsensä kokee lähes puolet vastaajista (48,6 prosenttia). Vastaajista 16,7 ei ole väitteen kanssa samaa, eikä eri mieltä, ja hieman yli kolmannes vastaajista (35,2 prosenttia) ei koe itseään täysin uupuneeksi työpäivän jälkeen. Tulokset muistuttavat pitkälti aiempia tutkimustuloksia. Esimerkiksi Sutelan, Pärnäsen ja Keyriläisen (2019, 128-129) tutkimuksen mukaan kuntien erityisasiantuntijoista, terveydenhuollon asiantuntijoista, sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista sekä hoivapalvelujen työntekijöistä yli puolet koki työnsä henkisesti raskaaksi.

## **6.2 Sosiaalityöntekijöiden tiedolliset ja taidolliset valmiudet**

Tarkastelin eri työhön liittyvien tekijöiden yhteyttä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan. Vastaan tässä luvussa toiseen tutkimuskysymykseen: "miten työkokemuksen määrä, pääasiallinen tehtäväalue, esimiesasema ja asiakastyön määrä ovat yhteydessä kokemukseen omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksista". Taulukossa 6 näkyvät ristiintaulukointien tulokset, kun tiedolliset ja taidolliset muuttujat on selitettävä muuttuja ja työkokemus, pääasiallinen tehtäväalue, esimiesasema ja asiakastyön määrä ovat selittäviä muuttujia. Tilastollinen merkitsevyys (p-arvot) on merkitty taulukkoon tähdin (\*).

**Taulukko 5** Työkokemuksen, pääasiallisen tehtäväalueen, esimiesaseman ja asiakastyön määrän yhteys sosiaalityöntekijöiden kokemukseen tiedollisista ja taidollisista valmiuksista %, N.

	Koen, että minulla on riittävät tiedolliset ja taidolliset valmiudet tehdä työtäni.		
	Ei	Kyllä	Yhteensä
<b>Työkokemus***</b>			
Alle 5 vuotta	25 33,33 %	50 66,67 %	75 100,00 %
5-10 vuotta	15 12,71 %	103 87,29 %	118 100,00 %
Yli 10 vuotta	17 7,56 %	208 92,44 %	225 100,00 %
Yhteensä	57 13,64%	361 86,36 %	418 100,00 %
<b>Pääasiallinen tehtäväalue</b>			
Lastensuojelu	14 11,11 %	112 88,89 %	126 100,00 %
Muu	43 14,73 %	249 85,27 %	292 100,00 %
Yhteensä	57 13,64 %	361 86,36 %	418 100,00 %
<b>Esimiesasema***</b>			
Ei	56 16,09 %	292 83,91 %	348 100,00 %
Kyllä	1 1,43 %	69 98,57 %	70 100,00 %
Yhteensä	57 13,64 %	361 86,36 %	418 100,00 %
<b>Asiakastyön määrä*</b>			
Alle puolet työajasta	50 15,67 %	269 84,33 %	319 100,00 %
Yli puolet työajasta	7 7,07 %	92 92,93 %	99 100,00 %
Yhteensä	57 13,64 %	361 86,36 %	418 100,00 %

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Työkokemuksen pituudella näyttää olevan yhteys sosiaalityöntekijöiden kokemukseen omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan ( $p<0,001$ ). Jopa kolmannes (33,3 prosenttia) alle viisi vuotta työskennelleistä sosiaalityöntekijöistä arvioi tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittämättömiksi. Tämä on huomattavasti enemmän kuin 5-10 vuotta sosiaalityötä tehneiden

osuus, joista 12,6 prosenttia kokee valmiutensa riittämättömiksi. Yli 10 vuotta sosiaalityöntekijänä toimineista vain 7,5 prosenttia kokee, etteivät heidän tiedolliset ja taidolliset valmiutensa tehdä työtään ole riittävät.

Pääasiallisella tehtäväalueella ei näytä olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan ( $p=0,340$ ). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä 11,1 prosenttia kokee valmiutensa riittämättömiksi. Muiden sosiaalityöntekijöiden kohdalla prosenttiosuus on 14,5. Tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittämättömäksi kokevia sosiaalityöntekijöitä on siis lastensuojelussa vähemmän kuin muilla sosiaalityön kentillä yhteensä. Ero on kuitenkin varsin pieni, eikä tilastollista merkittävyyttä ole, joten yhteyttä pääasiallisen tehtäväalueen ja valmiuksien välillä ei näyttäisi olevan. Aineisto on kuitenkin pieni, joten luotettavaa yleistystä tuloksesta ei voi tehdä.

Esimiesasemassa toimivien sosiaalityöntekijöiden kokemukset tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan ovat pääosin hyvät. Vain 1,4 % esimiesasemassa toimivista sosiaalityöntekijöistä kokee tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittämättömiksi. Jopa 98,6 prosenttia esimiesasemassa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä kokee valmiutensa riittäviksi. Niistä sosiaalityöntekijöistä, jotka eivät toimi esimiesasemassa, 15,9 prosenttia kokee tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittämättömiksi ja 83,9 prosenttia riittäviksi. Yhteys on tilastollisesti merkitsevä ( $p<0,001$ ), joten esimiesasemalla näyttäisi olevan yhteys sosiaalityöntekijöiden kokemukseen valmiuksistaan. Esimiesasemassa toimivat sosiaalityöntekijät näyttäisivät kokevan tiedolliset ja taidolliset valmiutensa tehdä työtään keskimäärin muita sosiaalityöntekijöitä paremmiksi. Tuloksia on tulkittava varoen, sillä esimiesten osuus aineistossa on pieni.

Asiakastyön määrän yhteyttä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan selvitin jakamalla asiakastyön määrän karkeasti kahteen kategoriaan sen mukaan, tekevätkö sosiaalityöntekijät kasvokkain tapahtumaa asiakastyötä alle puolet työajasta, eli alle kaksikymmentä tuntia viikossa vai yli puolet työajasta, eli vähintään 20 tuntia viikossa, kun sosiaalityöntekijän Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen viikkotyöaika on 37 tuntia 45 minuuttia (KT Kuntatyönantajat 2020b). Asiakastyötä alle puolet viikkotyöajastaan tekevistä sosiaalityöntekijöistä 15,5 prosenttia kokee tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittämättömäksi. Yli puolet viikkotyöajastaan asiakastyötä tekevistä sosiaalityöntekijöistä tiedolliset ja taidolliset valmiutensa kokee riittämättömäksi vain 7

prosenttia. Riittäväksi valmiutensa alle puolet viikkotyöajasta asiakastyötä tekevästä sosiaalityöntekijöistä koki 84,3 prosenttia ja yli puolet viikkotyöajasta asiakastyötä tekevästä 92,9 prosenttia. Kasvokkain tapahtuvan asiakastyön määrällä näyttäisi olevan yhteys sosiaalityöntekijöiden kokemukseen omista valmiuksistaan tehdä työtään ( $p < 0,05$ ). Enemmän kasvokkaista asiakastyötä tekevät sosiaalityöntekijät kokevat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa keskimäärin paremmaksi, kuin alle puolet työajastaan kasvokkain tapahtuvaa asiakastyötä tekevät sosiaalityöntekijät.

### 6.3 Työhyvinvointi

Tässä luvussa vastaan kolmanteen tutkimuskysymykseen ”miten sosiaalityöntekijöiden kokemukset omista tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan ovat yhteydessä heidän kokemukseensa työhyvinvoinnistaan”. Ristiintaulukointien tulokset näkyvät taulukossa 7, josta käy ilmi myös tilastollinen merkitsevyys tähdin (p-arvot). Hyvinvointimuuttujat ovat taulukossa selitettäviä muuttujia, ja tiedolliset ja taidolliset valmiudet selittävä muuttuja.

Valmiutensa riittämättömäksi kokevista 24,6 prosenttia koki itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään, kun valmiutensa riittäväksi kokevien osuus oli 54,9 prosenttia. Jopa 75,4 prosenttia valmiutensa riittämättömiksi kokevista ei kokenut itseään vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään, kun tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittäviksi kokevien osuus jäi 45,2 prosenttiin. Yhteys on tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0,001$ ), eli tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittäväksi kokevat sosiaalityöntekijät näyttävät kokevan itsensä keskimäärin tarmokkaammiksi ja vahvemmiksi työssään kuin ne sosiaalityöntekijät, jotka kokevat valmiutensa riittämättömiksi. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksella valmiuksistaan näyttäisi olevan yhteys myös kokemukseen työn stressaavuudesta. Tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittämättömäksi kokevista 71,9 prosenttia arvioi työnsä aivan liian stressaavaksi, kun valmiutensa riittäväksi kokevista 49,3 prosenttia koki työnsä stressaavan heitä aivan liikaa. Valmiutensa riittämättömäksi kokeneista 28,1 prosenttia ja valmiutensa riittäväksi kokeneista 50,7 prosenttia ei kokenut työtään liian stressaavaksi. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ( $p < 0,001$ ), ja vaikuttaa siltä, että tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittämättömäksi kokevat sosiaalityöntekijät kokevat työssään myös keskimäärin enemmän stressiä, kuin valmiutensa riittäviksi kokevat sosiaalityöntekijät.

**Taulukko 6** Tiedollisten ja taidollisten valmiuksien yhteys koettuun työhyvinvointiin %, N.

Koen, että minulla on riittävät tiedolliset ja taidolliset valmiudet tehdä työtäni.

	Ei	Kyllä	Yhteensä
<b>Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni***</b>			
Samaa mieltä	14 24,56 %	198 54,85 %	212 50,72 %
Eri mieltä	43 75,44 %	163 45,15 %	206 49,28 %
Yhteensä	57 100,00 %	361 100,00 %	418 100,00 %
<b>Työni stressaa minua aivan liikaa***</b>			
Samaa mieltä	41 71,93 %	178 49,31 %	219 52,39 %
Eri mieltä	16 28,07 %	183 50,69 %	199 47,61 %
Yhteensä	57 100,00 %	361 100,00 %	418 100,00 %
<b>Koen itseni täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä</b>			
Samaa mieltä	32 56,14 %	171 47,37 %	203 48,56 %
Eri mieltä	25 43,86 %	190 52,63 %	215 51,44 %
Yhteensä	57 100,00 %	361 100,00 %	418 100,00 %

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

Tilastollista merkittävyyttä ei kuitenkaan ole työpäivän päättyessä koetun uupumuksen sekä koettujen tiedollisten ja taidollisten valmiuksien välillä ( $p=0,218$ ). Valmiutensa riittämättömiksi kokevista 56,1 prosenttia kokee itsensä täysin uupuneeksi työpäivän päättyessä, kun valmiutensa riittäväksi kokevien osuus on 47,4 prosenttia. Valmiutensa riittämättömiksi kokevista 43,9 prosenttia ei koe itseään täysin uupuneeksi työpäivän jälkeen ja valmiutensa riittäväksi kokevista itseään täysin uupuneeksi työpäivän jälkeen ei koe 52,63 prosenttia. Erot ovat kuitenkin melko pieniä, eikä tilastollista merkitsevyyttä ole, joten yhteyttä ei näyttäisi olevan. Aineiston pieni koko vaikuttaa kuitenkin tuloksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen.

## 7 Johtopäätökset

Tutkimuksessa selvitin määrällisellä aineistolla sosiaalityöntekijöiden kokemuksia tiedollisista ja taidollisista valmiuksista tehdä työtään. Kuntien sosiaalityöntekijöistä ja johtavista sosiaalityöntekijöistä jopa 13,6 prosenttia ei koe tiedollisia ja taidollisia valmiuksiaan riittäviksi. Tämä tarkoittaa yhteensä 57 sosiaalityöntekijää. Määrä ei sinällään ole kovin suuri, mutta kun ajatellaan, että jokainen on käynyt alan koulutuksen ja saanut pätevyyden, on huolestuttavaa, että joka seitsemäs kokee merkittäviä puutteita osaamisessaan. Kuten ennakkoon oletin, vaikuttaa työkokemuksella olevan yhteys koettuihin valmiuksiin. Niiden osuus, jotka kokevat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittämättömiksi, laskee työkokemuksen lisääntyessä. Sosiaalityöntekijöitä olisikin tärkeää tukea jo heidän työuransa alussa, jotta he pääsisivät vahvemmin työelämään kiinni, ja heillä olisi riittävät valmiudet oppia tarvittavia taitoja työn ohella. Myös enemmän kuin puolet työajastaan kasvokkaista asiakastyötä tekevistä sosiaalityöntekijöistä kokee valmiutensa keskimäärin paremmiksi kuin alle puolet työajastaan kasvokkaista asiakastyötä tekevät. Tulos ei ole yllättävä, sillä kasvokkain tapahtuva asiakastyö on keskeinen työskentelymuoto sosiaalityössä. Asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välinen vuorovaikutussuhde mahdollistaa asiakaslähtöisen ja toimivan työskentelyn (Kananaja 2017b, 184-185). Asiakkaiden tapaamiseen on kuitenkin niukasti aikaa, eikä työntekijöiden huono perehtyminen asiakkaan tilanteeseen jää asiakkailtakaan huomaamatta (Alhanen 2014, 42).

Esimiehet kokevat muita sosiaalityöntekijöitä useammin tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittäviksi. Tulos on ehkä hieman yllättävä, sillä aikaisemmasta tutkimuksesta nousee esiin, ettei sosiaalityön esimiehillä aina ole työn vaatimaa osaamista. Lisäksi johdettavaa on paljon, organisaatiot muuttuvat jatkuvasti ja yhteiskunnan muuttuessa voi jäädä epäselväksi, mitä johtajan toimenkuvaan todella kuuluu (Alhanen 2014, 47-49). Kuitenkin vain yksi (1,43 prosenttia) kyselyyn vastannut sosiaalityön esimies ilmoittaa, ettei koe tiedollisia ja taidollisia valmiuksiaan riittäviksi. Esimiesasemassa toimivien osuus on aineistossa kuitenkin hyvin pieni (16,8 prosenttia), joten tulosten tulkinnassa on oltava varovainen. Tulokset antavat kuitenkin ymmärtää, että sosiaalityön esimiehet kokevat valmiutensa tehdä työtään pääosin hyviksi.

Yllättävää on se, ettei pääasiallisella tehtäväalueella näytä tulosten mukaan olevan yhteyttä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan. Oletin, että lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokisivat muita useammin epävarmuutta valmiuksistaan, sillä

lastensuojelu koetaan kuormittavana ja sinne on vaikea saada päteviä työntekijöitä (Matela 2011, 11; Alhanen 2014, 68-70). Tulosten mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät arvioivat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa kuitenkin hieman muita sosiaalityöntekijöitä paremmiksi, vaikkei tulos analyysin perusteella olekaan tilastollisesti merkitsevä. Voi toki olla, että lastensuojeluun hakeutuvat sellaiset sosiaalityöntekijät, jotka pitävät haasteista ja ovat varmempia osaamisestaan ja näin ollen myös valmiimpia kohtaamaan lastensuojelun haasteet. Lisäksi tutkimuksen ”muiden sosiaalityöntekijöiden” luokkaan kuuluu sosiaalityöntekijöiltä useilta eri sosiaalityön kentiltä, joista toiset ovat haastavampia kuin toiset. Tämä voi vaikuttaa tuloksiin, mikäli ”muiden sosiaalityöntekijöiden” luokassa korostuu jokin haastavaksi koettu sosiaalityön työkenttä.

Tärkeä huomio tuloksista on myös se, että noin puolet sosiaalityöntekijöistä kokee työhyvinvoinnin ongelmia. Vahvaksi ja tarmokkaaksi itsensä työssään tuntee vain hieman yli puolet (50,7 prosenttia) ja työn liian stressaavaksi kokee 52,4 prosenttia. Uupuneeksi itsensä työpäivän päättyessä tuntee jopa 64,8 prosenttia. Tulos noudattelee melko hyvin aiempaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointitutkimusta (esim. Pihlajasaari, Feldt, Mauno & Tolvanen 2013, 218-219; Mänttari-van der Kuip 2015, 56), mutta tuo uudelleen näkyväksi sen, että sosiaalityöntekijät voivat työssään pahoin. Näyttää myös vahvasti siltä, että kokemus tiedollisista ja taidollisista valmiuksista on yhteydessä koettuun työhyvinvointiin. Sosiaalityöntekijät, jotka kokivat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa riittäviksi, arvioivat keskimäärin useammin työhyvinvointinsa hyväksi kuin sosiaalityöntekijät, jotka kokivat valmiutensa riittämättömiksi. Panostamalla sosiaalityöntekijöiden osaamiseen, voitaisiinkin panostaa myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin.

Tässä tutkimuksessa haasteena on suuri vastaajakato. Kyselylomake tavoitti kaikkiaan 1 878 Talentian sosiaalityöntekijäjäsentä, mutta vain 463 vastasi kyselyyn. Tavoitetuista siis vain 25 prosenttia vastasi kyselyyn. Tilastollisessa tutkimuksessa tulkinta tehdään otoksen perusteella (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 16). Jotta tulokset voitaisiin yleistää, tulisi otoksen edustaa perusjoukkoa hyvin. Kun vastausprosentti on alhainen, ei tutkimus välttämättä ole riittävän edustava. (Vehkalahti 2014, 44.) Rajattuani puuttuvat vastaukset ja epäpätevät työntekijät tutkimuksen ulkopuolelle, on lopullinen otoskoko vielä pienempi. Tuloksia yleistettäessä onkin tärkeää pohtia, onko 418 kyselyyn vastannutta sosiaalityöntekijää riittävän edustava joukko. Tutkimustulokset antavat kuitenkin hyvin suuntaa jatkotutkimukselle.

Aineiston pohjalta olisi ollut mielenkiintoista tehdä vertailevaa tutkimusta esimerkiksi sukupuolen tai asuinpaikan välillä. Aineisto jakautui näiden tekijöiden suhteen niin epätasaisesti, ettei analyysi näillä muuttujilla olisi onnistunut. Asuinpaikan ja sukupuolen yhteyttä sosiaalityöntekijöiden kokemukseen tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan voisikin selvittää lisätutkimuksen avulla. Kiinnostavaa olisi myös kerätä vastaavanlainen aineisto tietyn väliajoin, jotta voitaisiin toteuttaa pitkäaikaisempaa seurantatutkimusta ja nähtäisiin, miten osaamiskokemukset muuttuvat yhteiskunnallisissa muutoksissa. Yhteiskunnan taloudellinen tilanne sekä erilaiset sosiaalityö- ja hyvinvointipalveluihin liittyvät poliittiset päätökset vaikuttavat sosiaalityön tehtäviin ja käytäntöihin (Kananoja 2017a, 29). Yhteiskunnan jatkuvat muutokset heijastuvat myös sosiaalityöhön, mikä luo sosiaalityöhön painetta muuttua. Työelämän muutokset edellyttävät työntekijöiltä ja esimiehiltä jatkuvaa ammatillisen osaamisensa kehittämistä (Manka & Manka 2016, 24). Tämä jatkuva muutos vaatii myös jatkuvaa tutkimusta.

Kuten sosiaalityön ja sen tutkimuksen, myös sosiaalityön koulutuksen tulee muuttua toimintaympäristön mukana. Vaikka sosiaalityön tieteenalalla on tärkeää seurata ja tutkia yhteiskunnan sosiaalisia kysymyksiä sekä yhteiskunnassa tapahtuvia sosiaalisia muutoksia, on yliopistollisen koulutuksen tehtävänä myös ottaa kriittistä etäisyyttä vallitsevaan yhteiskunnalliseen tilanteeseen. (Lähteinen ym. 2017, 7.) Olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin sitä, minkälaisiksi vastavalmistuneet sosiaalityöntekijät kokevat tiedolliset ja taidolliset valmiutensa, ja minkälaisiksi he kokevat yliopistokoulutuksen tuottamat valmiudet. Yliopiston tarjoama opetus ei aina ole yhteydessä työelämän kanssa. Yliopistoissa kerrytetty akateeminen tieto on toki tärkeää, mutta se täytyy erottaa ammatillisesta tiedosta. Vastavalmistuneet kokevat usein työelämään siirtyessään, että etäisyys yliopistossa opitun akateemisen tiedon ja käytännön työelämän taitojen välillä on suuri. Pidempään työelämässä olleet työntekijät saattavat pitää akateemista tietoa turhana, kun taas vastavalmistuneella ei välttämättä ole vielä muunlaista tietoa. (Boshuizen, Bromme & Gruber 2004, 5.) Jatkotutkimuksessa voitaisiinkin selvittää sitä, mitkä ovat yliopisto-opetuksen ja käytännön työkokemuksen osuudet sosiaalityöntekijöiden kokemuksessa ammatillisesta osaamisestaan.

Tässä tutkimuksessa selvitin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia tiedollisista ja taidollisista valmiuksistaan melko pienen määrällisen aineiston avulla. Aiheesta olisi mielenkiintoista saada lisäksi laadullista tutkimusta, sillä tämänkaltainen määrällinen aineisto ei avaa sosiaalityöntekijöiden kokemusten taustoja. Sosiaalityöntekijöiden tiedollisiin ja taidollisiin

valmiuksiin keskittyvää tutkimusta ei sellaisenaan ole aikaisemmin tehty. Laadullisen tutkimuksen avulla voitaisiin selvittää esimerkiksi sitä, miten sosiaalityöntekijät kuvailevat tiedollisia ja taidollisia valmiuksiaan, ja miten he kokevat osaamisensa kehittyneen työuransa edetessä. Laadullista jatkotutkimusta voitaisiin myös hyödyntää sosiaalityöntekijöiden työpahoinvoinnin taustasyiden selvittämiseen. Lisäksi laadullisen tutkimuksen avulla voitaisiin selvittää sosiaalityöntekijöiden toiveita lisäkoulutuksiin ja työssäoppimiseen liittyen. Sosiaalityössä pitkään vallinnut resurssipula vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuksiin oppia uutta. Jatkuva itsensä kehittäminen ja uuden oppiminen nähdään työelämässä vahvuutena. Keskeistä on, että työntekijällä on kykyä ratkaista ongelmia ja elää epävarmuuden keskellä. (Manka & Manka 2016, 25.)

Työssä oppiminen tukee työntekijän jaksamista työssä ja voi tuottaa uutta osaamista työyhteisöihin. Lisäksi osaamisen kehittyessä myös asiakkaan palvelutarpeisiin vastaaminen ja sosiaalisten oikeuksien toteutuminen voivat parantua. (Lähteinen & Tuohino 2016, 189.) Siitä huolimatta perehdytys usein riittämätöntä (Banks 2004, 153). Huono perehdytys johtaa työntekijöiden vaihtuvuuteen ja sosiaalityöntekijöiden kokemukseen oman osaamisensa riittämättömyydestä (Alhanen 2014, 52), minkä vuoksi myös sosiaalityöntekijöiden perehdytykseen olisi syytä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Uusien asioiden omaksuminen ripeästi on aiempaa tärkeämpää, kun työhön perehtymiseen ja työn opetteluun varattu aika on samalla lyhentynyt (Helminen 2015b, 47). Lisäksi työelämän muutosten myötä työsuhteet ovat usein lyhyempiä, eikä ole tavallista, että samassa tehtävässä välttämättä työskenneltäisiin pidempään. Työpaikan vaihto edellyttää uusien metodien, toimintatapojen ja tietojärjestelmien oppimista, mikä voi lisätä epävarmuutta omasta osaamisesta. (Eteläpelto & Collin 2004, 235.) Tärkeää olisikin panostaa perehdytykseen, sillä hyvä perehdytys lisää työntekijöiden sitoutumista työhönsä ja pitkällä tähtäimellä tukee myös heidän hyvinvointiaan (Kitwood 2003, 312-313; Ketola 2010, 156).

Tällä hetkellä näyttää siltä, että sote-uudistuksen myötä sosiaali- ja terveystalouden sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyisi kunnilta 21 alueen järjestettäväksi. Erilaisia erityispalveluja järjestettäisiin viidellä laajemmalla yhteistoiminta-alueella, jotka vastaisivat nykyisten yliopistosairaaloiden erityisvastuualueita. Sosiaali- ja terveydenhuolto tekevät todennäköisesti aiempaa tiiviimmin yhteistyötä, jolloin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset voivat aiempaa paremmin jakaa osaamistaan. Tämä luo sosiaalityölle uudenlaisia osaamistarpeita. Sosiaalityön merkitys asiakkaan auttamisessa sekä elämässä eteenpäin että

oikeisiin palveluihin monimutkaisessa palvelujärjestelmässä koostuu. Sosiaalityöntekijöiden koulutusvaatimus pysyy Suomessa todennäköisesti sote-uudistuksen jälkeenkin yhtenä maailman korkeimmista. (Mäntysaari 2020, 51-54.)

## Lähteet

- Ahonen, Aune & Manssila, Jaana & Pekkarinen, Heidi & Pesonen, Tiia (2020) Koronaepidemian vaikutukset sosiaalipalveluihin. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. [online] [talentia.fi/wp-content/uploads/2020/05/Koronaepidemian-vaikutukset-sosiaalipalveluihin-PDF.pdf](https://talentia.fi/wp-content/uploads/2020/05/Koronaepidemian-vaikutukset-sosiaalipalveluihin-PDF.pdf).
- Alhanen, Kai (2014) Vaarantunut suojelevalta: Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Baldschun, Andreas (2018) The occupational well-being of child protection social workers: theoretical conceptualization and empirical investigations among Finnish statutory social workers. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies.
- Balloch, Susan & Pahl, Jan & McLean, John (1998) Working in the Social Services: Job Satisfaction, Stress and Violence. *British Journal of Social Work* 28 (3), 329-350.
- Banks, Sarah (2004) Ethics, Accountability and the Social Professions. Biddles Ltd.: Norfolk.
- Banks, Sarah (2006) Ethics and Values in Social Work. Palgrave Macmillan: China.
- Billett, Stephen (2004) Workplace Participatory Practices – Conceptualising Workplaces as Learning Environments. *Journal of Workplace Learning* 16 (6), 312 - 324.
- Blomberg, Helena & Kallio, Johanna & Kroll, Christian & Saarinen, Arttu (2015) Job Stress among Social Workers: Determinants and Attitude Effects in the Nordic Countries. *British Journal of Social Work* 45, 2089-2105.
- Boshuizen, Henny & Bromme, Rainer & Gruber, Hans (2004) On the Long Way from Novice to Expert and How Travelling Changes the Traveller. Teoksessa: Boshuizen, Henny & Bromme, Rainer & Gruber, Hans (toim.) Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert. Kluwer Academic Publishers. 3-8.
- Clark, Carolyn & Merriam, Sharan (2006) Learning and Development: The Connection in Adulthood. Teoksessa: Hoare, Carol (toim.) Handbook of Adult Development and Learning. New York: Oxford University Press. 27-51.
- Clark, Chris (2000) Social Work Ethics – Politics, Principles and Practice. Norfolk: Palgrave.

- Coffey, Margaret & Dugdill, Lindsey & Tattersall, Andy (2004) Stress in Social Services: Mental Well-being, Constraints and Job Satisfaction. *The British Journal of Social Work* 34 (5), 735-746.
- Coffey, Margaret & Dugdill, Lindsey & Tattersall, Andy (2009) Working in the Public Sector - A Case Study of Social Services. *Journal of Social Work* 9 (4), 420-442.
- Coolican, Hugh (2019) *Research Methods and Statistics in Psychology*. 7. painos. London: Routledge.
- Eteläpelto, Anneli & Collin, Kaija (2004) From Individual Cognition to Communities of Practice – Theoretical underpinnings in analysing professional design expertise. Teoksessa: Boshuizen, Henny & Bromme, Rainer & Gruber, Hans (toim.) *Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert*. Kluwer Academic Publishers, 231-249.
- Eteläpelto, Anneli & Rasku-Puttonen, Helena (2002) Projektioppimisen haasteet ja mahdollisuudet. Teoksessa: Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus*. Vantaa: Dark Oy. 181-205.
- Haapakorpi, Arja (2020) Miten varmistaa osaaminen työelämän muutoksessa? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 18 (1). 63-67.
- Haavisto, Kari & Kananoja, Aulikki (2017) Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus. Teoksessa: Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo. (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. Tallinna: Tietosanoma, 144-155.
- Heikkinen, Jarmo (2008) Sosiaalityön ammattikuva sosiaalihuollossa - Tutkimus sosiaalityöntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista sosiaalitoimiston ammatillisesta sosiaalityöstä. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Heinonen, Hanna (2007) Kohti syvempää ymmärrystä sosiaalityössä. Tutkiva ja arvioiva työote sosiaalityöntekijöiden jäsentämänä. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja nro 16. [online] [sosnet.fi/loader.aspx?id=ca0840f2-fdf4-4bd2-910e-2298a3af21c4](http://sosnet.fi/loader.aspx?id=ca0840f2-fdf4-4bd2-910e-2298a3af21c4).
- Heinonen, Hanna (2016) Lastensuojelu ja lapsen etu. Teoksessa: Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Helsinki: Gaudeamus.

- Helminen, Jari (2015a) Oppimisen riemu, osaamisen ilot – Alkusanat. Teoksessa: Helminen, Jari (toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. United Press Global. 7-15.
- Helminen, Jari (2015b) Työssä oppii – perhepäivähoitajien puheenvuoro. Teoksessa: Helminen, Jari (toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. United Press Global. 46-61.
- Helminen, Jari (2015c) Kurkistuksia ammatillisen osaamisen järjestämiseen – Esimerkkinä ammatillinen osaaminen varhaisen tuen työkentillä. Teoksessa: Helminen, Jari (toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen. United Press Global. 77-92.
- Horsma, Teija & Jauhiainen, Elina (2004) Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:10. Helsinki. [online] [julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70942/Selv200410.pdf?sequence](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70942/Selv200410.pdf?sequence).
- Huuskonen, Saira & Korpinen, Johanna & Ritala-Koskinen, Aino (2010) Lastensuojelun avohuolto ja seurannan selonteot. Teoksessa: Pohjola, Anneli & Kääriäinen, Aino & Kuusisto-Niemi, Sirpa (toim.) Sosiaalityö, tieto ja teknologia. Juva: PS-kustannus. 319-347.
- Hyvärinen, Kari & Tossavainen, Kerttu & Saaranen, Terhi (2017) Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana - kyselytutkimus terveysalan opettajille. *Hoitotiede* 29 (4), 252-263.
- Hämeen-Anttila, Lotta (2017) Lasten ja perheiden sosiaalipalvelut. Teoksessa: Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Tallinna: Tietosanoma, 216-246.
- IFSW (2014) Global Definition of the Social Work Profession. [online] [ifsw.org/global-definition-of-social-work](http://ifsw.org/global-definition-of-social-work). Viitattu: 26.2.2020.
- Ikävalko, Kari (2020) Lastensuojelussa vain puolet tarvittavista työntekijöistä – lastensuojelun kriisissä tarvitaan ensin apua kuntiin, toteaa työryhmä. [online] [yle.fi/uutiset/3-11527855](http://yle.fi/uutiset/3-11527855). Viitattu 5.12.2020.
- Janhonen, Sirpa & Vanhanen-Nuutinen, Liisa (2005) Kohti asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: WSOY.

- Kam, Ping Kwong (2019) 'Social work is not just a job': The qualities of social workers from the perspective of service users. *Journal of Social Work* 0(0), 1–22.
- Kananoja, Aulikki (2017a) Sosiaalityö ammattina. Teoksessa: Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. Tallinna: Tietosanoma, 27-32.
- Kananoja, Aulikki (2017b) Asiakastyön yleiset lähtökohdat sosiaalialalla. Teoksessa: Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. Tallinna: Tietosanoma, 173-192.
- Kangas, Laura (2020) Tutkimus: Lastensuojelu tekee arvioita lapsen tilanteesta vaihtelevin tavoin – päihteitä tai köyhyyttä ei aina huomioida. [online] [yle.fi/uutiset/3-11542707](http://yle.fi/uutiset/3-11542707). Viitattu: 7.12.2020.
- Karjalainen, Pekka & Metteri, Anna & Strömberg-Jakka, Minna (2019) *Tiekartta 2030. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:41.
- Karlgren, Klas & Lakkala, Minna & Toom, Auli & Ilomäki, Liisa & Lahti-Nuuttila, Pekka & Muukkonen, Hanni (2020) Assessing the learning of knowledge work competence in higher education – cross-cultural translation and adaptation of the Collaborative Knowledge Practices Questionnaire. *Research Papers in Education* 35:1, 8-22.
- Karttunen, Teija & Hietämäki, Johanna (2014) Tiedon käytön kysymyksiä ja haasteita sosiaalityön asiakastyössä. Teoksessa: Haverinen, Riitta & Kuronen, Marjo & Pösö, Tarja (toim.) *Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus*. Tampere: Vastapaino. 320-336.
- Kempainen, Anne & Nurminen, Jutta & Laaksonen, Hannele (2020) Esimiehet tarvitsevat työnohjausta ja vertaistukea työssäjaksamisen tukemiseksi. [online] [tamkjournal.tamk.fi/esimiehet-tarvitsevat-tyonohjausta-ja-vertaistukea-tyossajaksamisen-tukemiseksi](http://tamkjournal.tamk.fi/esimiehet-tarvitsevat-tyonohjausta-ja-vertaistukea-tyossajaksamisen-tukemiseksi).
- Ketola, Hannu U. (2010) *Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Pehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä*. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Business and Economics, Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Kotimaisten kielten keskus (2020) *Kielitoimiston sanakirja*. [online] [kielitoimistonanakirja.fi](http://kielitoimistonanakirja.fi). Viitattu: 13.12.2020.

- Kitwood, Tom (2003) *The Caring Organisation*. Teoksessa: Barrett, Sheila (toim.) *Communication, Relationships and Care: A Reader*. Taylor & Francis Group. 307-314.
- Koistinen, Paula (2015) *Oppimisen monimuotoisuus*. Teoksessa: Helminen, Jari (toim.) *Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen*. United Press Global. 16-33.
- Koivisto, Matti & de Fresnes, Tulikukka & Kirsi, Katri (2020) *Lastensuojeluilmoitusten määrä on laskenut selvästi kevään aikana – lapsiasiavaltuutettu: "Meillä on paljon näkymätöntä hätää"*. [online] yle.fi/uutiset/3-11369676. Viitattu: 5.12.2020.
- Konst, Taru & Scheinin, Minna & Kairisto-Mertanen, Liisa (2018) *Korkeakoulutuksen uudistuva koulutusrooli*. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*. 20 (5). 57-65.
- Koski, Arja (2015) *Oppiminen kehittyvässä työyhteisössä*. Teoksessa Helminen, Jari (toim.) *Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen*. United Press Global. 192-206.
- KT Kuntatyönantajat (2020a) *Uudistuva johtaminen. Sote-johtamisen kehittämisteemoja ja kokemuksia*. Helsinki.
- KT Kuntatyönantajat (2020b) *Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020–2021*. [online] kt.fi/sopimukset/kvtes/2020-2021/liite-18-tyoaika-38-15. Viitattu: 5.12.2020.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817. 1. elokuuta 2016. [online] finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817. Luettu: 27.11.2020.
- Lappalainen, Pia (2016) *Työelämätaidot. Esimiehiin ja alaisiin kohdistuvat osaamisvaatimukset*. Lappeenrannan teknillinen Yliopisto: Tuotantotalous. Raportit ja selvitykset 68.
- Lastensuojelulaki 2007/417. 1. tammikuuta 2008. [online] finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417. Luettu: 27.11.2020.
- Launis, Maaret (2020) *Tapahtuu Tilkassa*. [online] hs.fi/sunnuntai/art-2000006609629.html. Viitattu: 7.12.2020.
- Lehmuskoski, Antero (2017) *Tiedonhallinta sosiaalityössä*. Teoksessa: Kananaja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo. (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. Tallinna: Tietosanoma, 417-437.

- Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra (2016) Hyvinvoiva sosiaalityöntekijä. Teoksessa: Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus.
- Leppänen, Päivi (2020) Lastensuojelun suuri haaste on saada työntekijät jaksamaan ja pysymään alalla – työelämäprofessori: "Vaihtuvuus vaarantaa koko systeemin". [online] yle.fi/uutiset/3-11208454. Viitattu: 5.12.2020.
- Liukko, Eeva & Nykänen, Eeva (2019) Sosiaalityön tulevaisuus. Sosiaalityö julkisena hallintotehtävänä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:47.
- Luukko, Tia-Mari (2016) Sosiaalialan täydennyskoulutus. Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta täydennyskoulutukseen. [online] talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03 /Ta\_ ydennyskoulutus\_raportti3.1.2017.pdf.
- Lähteinen, Sanna & Raitakari, Suvi & Hänninen, Kaija & Kaittila, Anniina & Kekoni, Taru & Krok, Suvi & Skaffari, Pia (2017) Sosiaalityön koulutuksen tuottama osaaminen. [online] sosnet.fi/loader.aspx?id=d922c5f8-38f2-4627-86aa-08ce5b22e838. Viitattu: 12.2.2020.
- Lähteinen, Sanna & Tuohino, Noora. (2016) Sosiaalityön erikoisosaamista vahvistamassa - erikoissosiaalityöntekijän koulutus vastaamassa toimintaympäristön muutoksiin. Janus 24 (2), 185-193.
- Malja, Marjo & Puustinen-Korhonen, Aila & Petrelius, Päivi & Eriksson, Pia (2019) Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2016) Työhyvinvointi. Alma Talent.
- Martikainen, Annika (2021) Lapsiasiavaltuutettu Koskelan surmasta: Jälleen kerran moni tunnisti lapsen hädän, mutta auttamisessa epäonnistuttiin. [online] yle.fi/uutiset/3-11787168. Viitattu: 16.2.2021.
- Matela Kari (2011) Viihtyvät ja vaihtuvat: Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.
- Mauer, Todd (2001) Career-relevant Learning and Developments, Worker Age and Beliefs About Self-efficacy for Development. Journal of Management 27, 123-140.

- McAuliffe, Garret (2006) *The Evolution of Professional Competence*. Teoksessa: Hoare, Carol (toim.) *Handbook of Adult Development and Learning*. New York: Oxford University Press. 476-496.
- Metsälä, Johanna (2007) *Sosiaalityöntekijöiden osaamiskartoitus ja täydennyskoulutustarve – kysely pääkaupunkiseudulla*. SOCCA – Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Lastensuojelun kehittämisyksikkö – hanke 2006–2008. [online] [socca.fi/files/109/Lastensuojelun\\_sossujen\\_osaamiskartoitus\\_2007.pdf](http://socca.fi/files/109/Lastensuojelun_sossujen_osaamiskartoitus_2007.pdf). Viitattu: 25.6.2020.
- Moilanen, Raili (2005) *Johdanto*. Teoksessa: Moilanen, Raili & Tasala, Markku & Virtainlahti, Sanna (toim.) *Hiljainen tieto näkyväksi*. Helsinki: Edita. 8-13.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2015) *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Work in an Age of Austerity*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Mäntymaa, Jaakko (2020) *Vanhusten turvallisuus vaarantunut, työvuorolistoilla kikkailtu: Esperin Caren lippulaiva on saanut jatkaa, vaikka ongelmia on ollut kymmenen vuotta*. [online] [yle.fi/aihe/artikkeli/2020/10/01/vanhusten-turvallisuus-vaarantunut-tyovuorolistoilla-kikkailtu-esperi-caren](http://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/10/01/vanhusten-turvallisuus-vaarantunut-tyovuorolistoilla-kikkailtu-esperi-caren). Viitattu: 7.12.2020.
- Mäntysaari, Mikko (2020) *Sosiaalityön asiantuntijuus uusissa rakenteissa – vaatimukset koulutukselle ja tutkimukselle*. Teoksessa: Suoninen-Erhiö, Lea & Pohjola, Anneli & Satka, Mirja & Simola, Jenni (toim.) *Sosiaaliala uudistuu. Huoltaja-säätiön julkaisuja*. Helsinki. 51-72.
- Niemelä, Pauli (2020) *Sosiaalityön arvoperusta ja vastuullisuus asiakassuhteessa*. Teoksessa: Suoninen-Erhiö, Lea & Pohjola, Anneli & Satka, Mirja & Simola, Jenni (toim.) *Sosiaaliala uudistuu. Huoltaja-säätiön julkaisuja*. Helsinki. 231-248.
- Nokelainen, Aino & Kuivanen, Hanna & Koskimäki, Minna & Lähteenmäki, Marja-Leena & Mäki-Hakola, Hanne & Wallin, Outi & Sjögren, Tuulikki & Mikkonen, Kristina & Kääriäinen, Maria & Koskinen, Camilla & Saaranen, Terhi & Sormunen, Marjorita & Salminen, Leena & Koivula, Meeri (2019) *Täydennyskoulutustarpeet ja täydennyskoulutuksen merkitys uransa alussa olevien sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan ammattikorkeakouluopettajien osaamiselle*. *Hoitotiede* 31:4. 231-345.
- O'Hagan, Kieran (2007) *Competence: An Enduring Concept?* Teoksessa: O'Hagan, Kieran (toim.) *Competence in Social Work Practice: A Practical Guide for Students and Professionals*. 2. painos. Jessica Kingsley Publishers: Lontoo/Philadelphia. 11-30.

- Opetushallitus (2019) Osaaminen 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Raportit ja selvitykset 2019:3. [online] [oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](http://oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf).
- Pakarinen, Terttu & Kananoja, Aulikki (2017) Sosiaalihuollon ja sosiaalityön johtaminen. Teoksessa: Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Tallinna: Tietosanoma, 471-484.
- Paulin, Savanna (2017) Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus. Talentia. [online] [talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Raportti-Sosiaalityon-tyopaikkojen-houkuttelevuus.pdf](http://talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Raportti-Sosiaalityon-tyopaikkojen-houkuttelevuus.pdf). Viitattu: 12.2.2020.
- Pihlajasaari, Pia & Feldt, Taru & Mauno, Saija & Tolvanen, Asko (2013) Resurssien ja toimivaltuuksien puute eettisen kuormittuneisuuden riskitekijänä kaupunkiorganisaation sosiaali- ja terveystalveissa. Työelämän tutkimus, 11 (3), 209-222.
- Pinola, Marko (2020) Hyvä perehdytys voi lisätä hoitoalan vetovoimaa – "Parasta olisi, jos uusi työntekijä voisi kulkea konkarin mukana". [online] [yle.fi/uutiset/3-11141482](http://yle.fi/uutiset/3-11141482). Viitattu: 7.12.2020.
- Pohjola, Anneli (2003) Sosiaalityön koulutuksen tila ja paikka. Teoksessa: Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli (toim.) Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. Juva: PS-kustannus. 145-165.
- Rantamartti, Tiinamaija (2020) Sosiaalityöntekijäpulan taustalla on paljon pielessä – töitä on liikaa eikä palkka vastaa työn vaatavuutta. [online] [yle.fi/uutiset/3-11543803](http://yle.fi/uutiset/3-11543803). Viitattu: 5.12.2020.
- Rauma, Jenni (2019) Sosiaalialan ammattilaisten työurat 2019. Selvitys pidempään sosiaalialalla työskennelleiden jäsenten työurista. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia.
- Rissanen, Sari (2016) Sosiaalityön johtaminen. Teoksessa: Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus.
- Robertson, Ivan & Cooper, Cary (2011) Well-Being: Productivity and Happiness at Work. New York: Palgrave Macmillan.
- Saarinen Arttu & Blomberg, Helena & Kroll, Christian (2012) Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta

- Pohjoismaissa. [online] [julkari.fi/bitstream/handle/10024/102992/saarinen.pdf](http://julkari.fi/bitstream/handle/10024/102992/saarinen.pdf). Viitattu: 26.1.2020.
- Salo, Paula & Rantonen, Otso & Aalto, Ville & Oksanen, Tuula & Vahtera, Jussi & Junnonen, Sanna-Riitta & Baldschun, Andreas & Väisänen, Raija & Mönkkönen, Kaarina & Hämäläinen, Juha (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Shevchuk, Andrey & Strebkov, Denis & Davis, Shannon (2019) Skill Mismatch and Work-Life Conflict: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Education and Work* 32:2. 181-195.
- Sicora, Alessandro (2017) *Reflective Practice and Learning from Mistakes in Social Work*. Bristol: Policy Press.
- Simons, Robert-Jan & Ruijters, Manon (2004) Learning Professionals Towards an Integrated Model. Teoksessa: Boshuizen, Henny & Bromme, Rainer & Gruber, Hans (toim.) *Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert*. Kluwer Academic Publishers, 207-229.
- Sipilä, Anita (2011) Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet - Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.
- Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. 30. joulukuuta 2014. [online] [finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150254](http://finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150254). Luettu: 27.11.2020.
- Sosnet (2019a) Sosiaalityöntekijän ammattitaidon arviointi asiakasturvallisuuden näkökulmasta. [online] [koskeverkko.fi/wp-content/uploads/2019/01/Sosnet\\_AmmattitaidonArviointi\\_julkaisu\\_tammikuu2019.pdf](http://koskeverkko.fi/wp-content/uploads/2019/01/Sosnet_AmmattitaidonArviointi_julkaisu_tammikuu2019.pdf). Viitattu: 12.2.2020.
- Sosnet (2019b) Sosiaalityön käytännönopetuksen osaamistavoitteet ja oppimisen arviointikriteerit. [online] [sosnet.fi/loader.aspx?id=8c930c59-4220-47c4-8d95-953101d04722](http://sosnet.fi/loader.aspx?id=8c930c59-4220-47c4-8d95-953101d04722).
- Sosnet (2020a) Sosnetin sosiaalityön määritelmä. [online] [sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Sosiaalityon-maarittely/Sosnetin-maaritelma](http://sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Peruskoulutus/Sosiaalityon-maarittely/Sosnetin-maaritelma). Viitattu: 16.8.2020.

- Sosnet (2020b) Tietoa uusista erikoistumiskoulutuksista. [online] [sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Erikoistumiskoulutus/Uusimuotoinen-erikoistumiskoulutus/Tietoa-koulutuksesta](https://sosnet.fi/Suomeksi/Koulutus/Erikoistumiskoulutus/Uusimuotoinen-erikoistumiskoulutus/Tietoa-koulutuksesta). Viitattu: 16.8.2020.
- Stanley, Jason & Williamson, Timothy (2017) Skill. *Noûs* 51 (4). 713-736.
- Strasser, Josef & Gruber, Hans (2004) The Role of Experience in Professional Training and Decelopment of Psychological Counsellors. Teoksessa: Boshuizen, Henny & Bromme, Rainer & Gruber, Hans (toim.) Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert. Kluwer Academic Publishers, 11-27.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus. [online] [stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf).
- Talentia (2017a) Talentian selvitys: Täydennyskoulutuksen suunnittelussa on puutteita – laki lisää vastuuta. [online] [talentia.fi/uutiset/talentian-selvitys-taydennyskoulutuksen-suunnittelussa-on-puutteita-laki-lisaa-vastuuta](https://talentia.fi/uutiset/talentian-selvitys-taydennyskoulutuksen-suunnittelussa-on-puutteita-laki-lisaa-vastuuta). Viitattu: 16.8.2020.
- Talentia (2017b) Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. [online] [talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet](https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet).
- Talentia (2021a) Mitoitus. [online] [talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus](https://talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus). Viitattu: 11.3.2021.
- Talentia (2021b) Jäsenistö. [online] [talentia.fi/talentia/jasenisto](https://talentia.fi/talentia/jasenisto). Viitattu: 18.3.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2020) Lastensuojelu 2019. [online] [thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu](https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu). Viitattu: 4.2.2021.
- Tiessalo, Paula (2019) Akuutti kriisi päällä, asiakasturvallisuus vaarassa hoivakoti Ulrikassa – Kunta otti toiminnan vastuulleen. [online] [yle.fi/uutiset/3-10615577](https://yle.fi/uutiset/3-10615577). Viitattu: 7.12.2020.
- Tillaeus, Juulia (2020) Sosiaalityöntekijät määrittävät sopivan palkan itselleen – THL: "Aika yleinen mielipide, että noin 3 600 euroa ja siitä ylöspäin". [online] [yle.fi/uutiset/3-11141761](https://yle.fi/uutiset/3-11141761). Viitattu: 5.12.2020.
- Tuononen, Tarja & Kangas, Tuukka & Carver, Eric & Parpala, Anna (2019) Yliopisto-opintojen anti viisi vuotta valmistumisen jälkeen – Tukivatko yliopisto-opinnot

- työelämätaitojen kehittymistä työuran näkökulmasta? *Yliopistopedagogiikka* 2019, 26 (1). 8-19.
- Tynjälä, Päivi (2002) Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa: Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus*. Vantaa: Dark Oy. 160-179.
- Työturvallisuuskeskus (2013) Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. [online] [ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](http://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua).
- Työturvallisuuslaki 2002/738. 1. tammikuuta 2003. [online] [finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738). Luettu: 18.01.2021.
- Tähtinen, Juhani & Laakkonen, Eero & Broberg, Mari (2020) Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:22. 2. uudistettu painos. Turku: Turun yliopisto.
- Valkeavaara, Tuija (2002) Ongelmien kautta asiantuntijaksi? Teoksessa: Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus*. Vantaa: Dark Oy. 102-124.
- Valtonen, Minna (2015) Ammatti-identiteetti ja sen rakentuminen. Teoksessa: Helminen, Jari (toim.) *Osaamiseksi kokemus jokainen. Näkökulmia oppimiseen ja hyvinvointialalla tarvittavan osaamisen muodostumiseen*. United Press Global. 93-107.
- Valvira (2014) Valtakunnallinen lastensuojelun henkilöstöselvitys. [online] [valvira.fi/documents/14444/22511/Lastensuojelun\\_henkilostonselvitys.pdf](http://valvira.fi/documents/14444/22511/Lastensuojelun_henkilostonselvitys.pdf).
- van de Wiel, Margaretha & Szegedi, Kim & Weggeman, Mathieu (2004) Professional Learning: Deliberate Attempts at Developing Expertise. Teoksessa: Boshuizen, Henny & Bromme, Rainer & Gruber, Hans (toim.) *Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert*. Kluwer Academic Publishers, 181-206.
- Vehkalahti, Kimmo (2014) Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.
- Virtainlahti, Sanna (2005) Hiljaisen tiedon tunnistaminen ja siirtäminen. Teoksessa: Moilanen, Raili & Tasala, Markku & Virtainlahti, Sanna (toim.) *Hiljainen tieto näkyväksi*. Helsinki: Edita. 26-45.

Virtanen, Anne & Tynjälä, Päivi (2019) Factors explaining the learning of generic skills: a study of university students' experiences. *Teaching in Higher Education* 24:7, 880-894.

Wilén, Leena (2018) Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? –julkaisusarja osa 2. [online] [laski.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2\\_19.8.pdf](https://laski.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf).

Zechner, Minna & Rinne, Päivi (2018) Social Work Education in Finland. Teoksessa: Nieto-Morales Concepción & De Martino, Mónica (toim.) *Social Work in XXI Century - Challenges for Academic and Professional training*. Dykinson. 147-168.