

Työpaperi 44/2022

Lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityön organisoiminen sekä lastensuojelulain mukaisen henkilöstömitoituksen toteutuminen

Kuntakyselyjen tulokset

Laura Yliruka, Timo Harrikari, Martta Forsell, Tuula Kuoppala,
Emmi Purhonen & Marianna Salmela

Lastensuojelun toimivuutta on pyritty vahvistamaan vuoden 2022 alusta voimaan tulleen lastensuojelun sosiaalityön henkilöstömitoitusta koskevan säätelyn keinoin. Tässä selvityksessä luodaan tilannekuva lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityön organisoimisesta erityisesti palvelujen laadun ja toimivuuden näkökulmasta. Selvitys perustuu asiakastyötä tekevien ammattilaisten ja lapsiperhepalveluista vastaavien johtajien kyselyn tuloksiin.

Esipuhe

Tässä julkaisussa raportoidaan ensimmäiset tulokset 1.1.2022 voimaan tulleen lastensuojelulain (417/2007) 13 b §:n muutoksen kansallisesta seurannasta. Lailla lastensuojelulain 13 b §:n muuttamisesta (1276/2021) säädettiin lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän asiakasmäärästä siten, että hänellä voi olla enintään 35 lasta (0–17 v) asiakkaana vuonna 2022 ja 2023. Vuodesta 2024 enimmäisasiakasmäärä voi olla enintään 30 lasta. Lakimuutoksella toteutettiin pääministeri Marinin hallituksen hallitusohjelmaan sisältyvä asteittain kiristyvä lastensuojelun sosiaalityön vähimmäishenkilöstömitoitus.

Asiakasmäärän rajaamisen tavoitteena on vahvistaa lapsen oikeuksien toteutumista lastensuojelussa ja turvata lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun tavoitteiden toteutuminen. Sosiaalityöntekijän työkuormitukseen vaikuttamalla voidaan parhaimmillaan parantaa muun muassa hänen mahdollisuuksiaan perehtyä lapsen asioihin ja tehdä sosiaalityötä lapsen etua parhaalla mahdollisella tavalla toteuttaen.

Lakimuutoksen esitöissä (HE 170/2021 vp) tuotiin esille lastensuojelun puutteellinen tietopohja sekä todettiin muutosehdotuksen toivottujen ja ei-toivottujen vaikutusten seurannan tärkeys. Ehdotetun lakimuutoksen vaikutusten jälkikäteisen arvioinnin välttämättömyyteen kiinnitettiin huomiota myös eduskuntakäsittelyn aikana. Eduskunta edellytti (EV 200/2021 vp), että hallitus seuraa ja arvioi lastensuojelun henkilöstömitoituksen vaikutuksia lastensuojelupalvelujen ja muiden sosiaalihuollon palvelujen saatavuuteen ja toteuttamiseen sekä lapsen edun toteutumiseen ja ryhtymään arvioinnin pohjalta tarvittaessa toimenpiteisiin lainsäädännön muuttamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö osoitti asiakasmäärän seurannan ja arvioinnin Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen tehtäväksi vuosina 2022–23 erillisrahoituksen turvin. THL on sitoutunut voimaan tulleen sääntelyn pidempiaikaiseen seurantaan myös tämän jälkeen.

Seuranta käynnistyi toukokuussa 2022 toteutettuina kyselyinä, jotka kohdistettiin lasten asioista vastaaville sosiaalityöntekijöille ja johtaville viranhaltijoille. Tiedonkeruun tulokset luovat kunta- ja kuntayhtymäkohtaista tilannekuvaa muun muassa laskennallisesta sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärästä sekä konkreettisesti lastensuojelun ja lapsiperheiden sosiaalityön organisointitapojen moninaisuutta. Kerätyn aineiston mukaan mitoitus toteutuu hyvin, kun tarkastellaan laskennallisia keskiarvoja. Samalla todetaan, että mitoituksen toteutuminen vaihtelee alueellisesti ja sosiaalityöntekijäkohtaisesti.

Raportti sisältää myös ensimmäisiä tuloksia säädetyn henkilöstömitoituksen koetuista vaikutuksista. Vastanneista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä noin puolet arvioi lainmukaisen mitoituksen toteutuvan omassa työssä hyvin. Toisaalta vain viidesosa arvioi, että nykyinen mitoitus on sopiva, lakimuutos olisi kohuullistanut työmäärää tai muuten tuonut helpotusta työhön tai sillä olisi ollut yleisesti myönteisiä organisatorisia vaikutuksia. Nämä havainnot viittaavat siihen, että mitoituksen määrällisen toteutumisen seurannan rinnalla on erittäin tarpeellista tarkastella myös lakimuutoksen koettuja vaikutuksia.

Susanna Hoikkala
Neuvotteleva virkamies (VTT)
Sosiaali- ja terveysministeriö

Tiivistelmä

Yliruka Laura, Harrikari Timo, Forssell Martta, Kuoppala Tuula, Emmi Purhonen, Marianna Salmela. Lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityön organisoiminen sekä lastensuojelulain mukainen henkilöstömitoituksen toteutuminen. Kuntakyselyjen tulokset. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpaperi 44/2022. 48 sivua. Helsinki 2022. ISBN 978-952-343-928-3 (verkkojulkaisu)

Vuoden 2022 alusta lastensuojelun avo- tai sijaishuollon asiakkaana olevan lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä saa lastensuojelulain muutoksen jälkeen olla enintään 35 asiakaslasta kerrallaan asiakkaana. Tähän sisältyvät myös alaikäiset jälkihuollossa olevat lapset. Vuodesta 2024 lähtien asiakaslasten määrä on enintään 30.

THL selvitti henkilöstömitoituksen toteutusta ja lastensuojelun järjestämistä kahdella kyselyllä, jotka on laadittu yhteistyössä erityispalvelut-yksikön lastensuojelun osaamiskeskittymän ja tiedonvälittäjät-osaston kanssa. **Henkilöstömitoituksella** kuvataan sitä, kuinka paljon *laskennallisesti* alueen sosiaalityöntekijällä on asiakkaita suhteessa lapsiasiakkaiden määrään. Tätä on tiedusteltu johdon kyselyssä.

Asiakasmitoitus on vakiintunut käsite, joka kertoo, kuinka monen asiakaslapsen vastuutyöntekijänä yksittäinen sosiaalityöntekijä toimii. Tätä käsitettä käytetty sosiaalityöntekijöiden kyselyssä.

Kuntakyselyn mukaan henkilöstömitoitus ylittyy laskennallisesti kahdella hyvinvointialueella. Kaikki alueet eivät kuitenkaan vastanneet kyselyyn.

Lastensuojelun sosiaalityössä on neljännes (27 %) sijaispäteviä työntekijöitä. Avoimia vakansseja on 13 % sosiaalityöntekijöiden kokonaismäärästä.

Vastanneista sosiaalityöntekijöistä 31 % vastaa, ettei asiakasmitoitus toteudu heidän kohdallaan. Tämä selittyy kokonaistyömäärällä, eli esimerkiksi työparina toimimisella, jota lähes kaikki tekevät. Sosiaalityöntekijöiden kiinnostus vaihtaa työpaikkaa on suurta (47 %), mutta 18 % vastaa, että asiakasmitoitus on vähentänyt kiinnostusta työpaikan vaihtamiseen. Sosiaalityöntekijöistä 68 % kokee, että lastensuojelutyötä arvostetaan, 14 % koki sen sijaan, ettei arvosteta.

Kysyttäessä, mikä saisi lastensuojelun sosiaalityöntekijät pysymään työssään vielä kolmen vuoden kuluttua, melko ja erittäin todennäköisesti vaikuttaviksi tekijöiksi nostettiin pienempi asiakasmäärä 82 %, mahdollisuus uudistaa työtapoja 77 %, mahdollisuus luoda urapolku 62 % ja lastensuojelun systeeminen toimintamalli 59 %. Avovastauksissa korostettiin palkkaa.

Vaikutuksista kysyttäessä käsitykset johdon ja sosiaalityöntekijöiden kesken poikkeavat. Johdon mukaan mitoitus ei ole juuri vaikuttanut väliinputoamisiin (8 % oli sitä mieltä, että vaikutusta on ollut). Johdon mukaan muun muassa organisointitavalla on suurempi merkitys: onko työ organisoitu yhdenmukaisesti vai eriytettyinä (lastensuojelun) sosiaalityönä.

Suuri osa sosiaalityöntekijöistä yhdisti mitoituksen haittavaikutukset väliinputoamisiin (39 %) ja lastensuojelun kriteerien tiukentumiseen (43 %) riippumatta siitä, työskentelikö sosiaalityöntekijä lastensuojelussa vai perhesosiaalityössä.

Kuitenkin sosiaalityöntekijät ja johtavat viranhaltijat pitivät henkilöstömitoitusta tärkeänä ja toivoivat sen ulottamista myös perhesosiaalityöhön ja täysi-ikäisten jälkihuoltoon. Perhesosiaalityössä sopiva asiakasmäärä voisi olla vastaajien mielestä lastensuojelun avohuoltoa korkeampi.

Avainsanat: asiakasmitoitus, henkilöstömitoitus, lastensuojelu, perhesosiaalityö, organisointitavat.

Sammandrag

Yliruka Laura, Harrikari Timo, Kuoppala Tuula, Forsell Martta, Emmi Purhonen, Marianna Salmela. Organisering av barnfamiljernas och barnskyddets socialarbete samt genomförande av klientdimensioneringen enligt barnskyddslagen Kommunenkätens resultat. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos (THL). Arbetsdokument 44/2022. 48 sidor. Helsingfors 2022. ISBN 978-952-343-928-3 (nätpublikation)

Från början av året 2022, efter ändringen av barnskyddslagen, får socialarbetare som ansvarar för barnets angelägenheter inom barnskyddets öppenvård eller vård utom hemmet ha högst 35 klientbarn åt gången. Detta inkluderar även minderåriga barn inom eftervården. År 2024 kommer antalet kundbarn att vara max 30.

THL fick reda på implementeringen av personaldimensionering och organisationen av barnskyddet med två kommunen enkäter, som gjorts upp i samarbete med barnskyddets kompetenskluster och avdelningen för informationstjänster inom specialtjänster-enheten. Personaldimensionering beskriver hur många klienter socialsekreteraren i området har i förhållande till antalet barnklienter. Detta har förfrågades i ledningsundersökningen.

Klientdimensionering är ett etablerat begrepp som berättar hur många klientbarn en enskild socialarbetare ansvarar för. Detta begrepp användes i en undersökning av socialarbetare.

Enligt kommunenkäten överskreds personaldimensioneringen beräkningsmässigt i två välfärdsområden. Alla regioner svarade dock inte på enkäten.

I socialt arbete inom barnskyddet finns 27 % ställföreträdande behöriga arbetstagare. I ett välfärdsområde skulle klientdimensioneringen överskridas enbart på basis av antalet klienter, fastän vakanserna är fyllda. I området har inte tillräckligt vakanser grundats. 13,3 % av befattningarna är lediga.

31 % av socialarbetarna som svarade på enkäten ansåg att klientdimensioneringen inte förverkligas i deras fall. Det här kan förklaras med den totala arbetsmängden, dvs. till exempel med att man jobbar i par, vilket nästan alla gör. Intresset att byta arbetsplats är stort bland socialarbetare (47 %), men 18 % svarar att klientdimensioneringen har minskat intresset att byta arbetsplats. 68 % av socialarbetarna upplever att barnskyddsarbetet värdesätts, 14 % upplevde däremot att det inte värdesätts.

Vid frågan om vad som skulle få socialarbetare inom barnskyddet att förbli i arbetet ännu efter tre år lyftes mindre antal klienter 82 %, möjlighet att förnya arbetssätten 77 %, möjlighet att skapa en karriärväg 62 % och barnskyddets systemiska verksamhetsmodell 59 % fram som faktorer som ganska eller mycket sannolikt påverkar. I de öppna svaren betonades lönen.

Vid frågan om effekterna avviker ledningens och socialarbetarnas uppfattningar från varandra. Enligt ledningen har dimensioneringen knappt alls inverkat på marginaliseringen (8 % ansåg att den haft inverkan). Enligt ledningen hade organiseringsmetoder en större betydelse: har arbetet organiserats som integrerat eller differentierat socialarbete (inom barnskyddet).

En stor del av socialarbetarna förknippade dimensioneringens skadliga effekter med marginalisering (39 %) och skärpta kriterier inom barnskyddet (43 %) oberoende av om socialarbetaren jobbade inom barnskydd eller familjesocialarbete.

Socialarbetarna och ledningen ansåg dock att dimensioneringen är viktig och önskade att den utvidgas till att omfatta även familjesocialarbete och eftervård. Inom familjesocialarbete kunde det lämpliga antalet klienter enligt dem som svarade på enkäten vara högre än inom barnskyddets öppenvård.

Nyckelord: klientdimensionering, personaldimensionering, barnskydd, familjesocialarbete, organiseringsmetoder.

Abstract

Yliruka Laura, Harrikari Timo, Forssell Martta, Kuoppala Tuula, Emmi Purhonen, Marianna Salmela. Organisation of child welfare social work and social work for families with children, and the realisation of the social worker-to-client ratio in accordance with the Child Welfare Act. Results of municipal surveys. Finnish Institute for Health and Welfare (THL). Working paper 44/2022. 48 pages. Helsinki 2022. ISBN 978-952-343-928-3 (online publication)

From the beginning of 2022, after the amendment to the Child Welfare Act, a social worker in charge of the affairs of a child who has become a client of open or substitute care in child welfare can have a maximum of 35 children as clients at a time. This includes minor children in after-care. Starting from 2024, the maximum number of children as clients will be 30.

THL examined the implementation of staffing ratio and the organization of child protection with two municipal surveys, which were prepared in cooperation with the special services unit's child protection competence center and the information brokers department. Staffing ratio describes how many clients the social worker in the area has in relation to the number of child clients. This has been asked in the management's survey.

Social worker-client ratio is an established concept that tells how many client children a single social worker is responsible for. This concept was used in the survey for social workers.

According to the survey to municipalities, the staffing ratio was exceeded in two wellbeing services counties. However, not all regions responded to the survey.

In child welfare social work, 27% of the employees are qualified substitute employees. In one wellbeing services county, the staffing ratio would be exceeded by the number of clients alone, even if all the vacancies were filled. Not enough positions have been established in this county. The proportion of vacancies is 13.3%.

Thirty-one percent of the social workers who responded reported that the social worker-client ratio is not realised in their case. This is explained by the total workload, for example, working as a partner in work pairs, which almost all social workers do. Interest in changing jobs is high (47%) among social workers, but 18% report that the social worker-client ratio has diminished their interest in changing jobs. Sixty-eight percent of social workers feel that child welfare work is appreciated, while 14% feel that it is not appreciated.

When asked on what conditions child welfare social workers would still be working in their jobs in three years' time, respondents highlighted the following factors as fairly and very likely ones contributing to it: a smaller number of clients (82%), a possibility to renew working methods (77%), an opportunity for career advancement (62%) and a systemic operating model for child welfare (59%). The pay was emphasised in the open-ended answers.

When asked about the impacts, management and social workers had different views. According to management, the ratio has had very little impact on whether clients slip through the net (8% were of the view that there has been an impact). According to management, what plays a more important role is the way of organising the work, in other words, whether the work has been organised as integrated or differentiated (child welfare) social work.

A large number of social workers associated the harmful effects of the ratio to slips through the net (39%) and to tighter child welfare criteria (43%) regardless of whether they worked in child welfare or family social work.

However, social workers and managers considered the social worker-client ratio important and reported they would like to see it extended to other family social work and after-care, as well. The respondents were of the view that the suitable number of customers in family social work could be higher than the number in open care in child welfare.

Keywords: social worker-client ratio, staffing ratio, child welfare, family social work, organisation methods.

Sisällys

Esipuhe.....	2
Tiivistelmä.....	3
Sammandrag.....	4
Abstract.....	5
Sisällys.....	6
Johdanto.....	7
Henkilömitoituksen tausta.....	8
Kuntakyselyjen toteuttaminen.....	10
Tulokset.....	12
Lastensuojelun henkilöstömitoitus ja sen toteutuminen.....	12
Miten asiakasmitoitus toteutuu? Johdon ja sosiaalityöntekijöiden arviot.....	15
Omavalvontasuunnitelmat kunnissa.....	17
Näkymä lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisen lapsiperheiden sosiaalityön organisoitumiseen.....	17
Johtavat viranhaltijat: lastensuojelun järjestämistapa ja henkilöstömitoitus.....	17
Sosiaalityöntekijät: lastensuojelun järjestämistapa ja asiakasmitoitus.....	20
Lastensuojelun henkilöstö- ja asiakasmitoitus työn järjestämistavan valossa.....	23
Asiakasmitoituksen toteutuminen: mahdollistavat ja estävät tekijät.....	24
Lastensuojelutyön kannustimet ja työn pysyvyystekijät.....	25
Millaisia vaikutuksia asiakasmitoituksella on? Johdon ja sosiaalityöntekijöiden arviot.....	29
Mitoituksen vaikutukset sosiaalityöntekijän omaan työhön.....	29
Mitoituksen vaikutukset lasten ja perheiden palveluihin.....	31
Negatiiviset vaikutukset: väliinpuotoamiset ja kriteerien kiristyminen.....	32
Toimivia käytäntöjä rajapinnoilla.....	33
Työn arvostus ja psykososiaalinen turvallisuus.....	34
Hyvinvointialueille siirtymisen ennakointia.....	35
Johtopäätökset.....	37
LIITETAULUKKO.....	39
Lähteet.....	40
Liitteet	41
Kyselylomakkeen teemat (johtavat viranhaltijat).....	41
Kyselylomake sosiaalityöntekijöille.....	45

Johdanto

Lastensuojelun nykytila on noussut 1990-luvulta lähtien julkisen keskustelun ja poliittisen intressin kohteeksi. Julkisessa keskustelussa on kannettu huolta lastensuojelun kasvavista asiakasmääristä, asiakkaiden oikeusturvasta ja lastensuojelun henkilöstöresursseista. Kriittisen keskustelun kohteeksi on noussut palvelujärjestelmän toimimattomuus ja lapsia kohdanneet tragediat. Yksi valtakunnallisista toimenpiteistä, joilla tilanteeseen on lähdetty hakemaan muutosta, on lastensuojelun henkilöstömitoitus.

Lastensuojelulain lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä koskeva henkilöstömitoitus tuli voimaan vuoden 2022 alusta lähtien. Lain 13 b §:n tehtiin lisäys mukaan lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijällä saa vuosina 2022 ja 2023 olla asiakkaanaan enintään 35 lasta ja vuodesta 2024 lähtien enintään 30 lasta. Säännösmuutos koskee lastensuojelun alle 18-vuotiaita asiakkaita, ei 18–24-vuotiaita jälkihuollossa olevia nuoria.

Voimaantuloa ehdollistaneissa esityksissä ja lausumissa määriteltiin lainmuutoksen tavoitteita, vaikutusmekanismeja ja niiden toimivuuden arviointia. Lainmuutosta koskeneessa hallituksen esityksessä (HE 170/2021 vp) ehdotettiin säädettäväksi, että yhdellä lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä saisi olla enintään 30 lasta asiakkaanaan (vuosina 2022 ja 2023 enintään 35 lasta). Esitystä arvioinut perustuslakivaliokunta piti lausunnossaan välttämättömänä, että lainmuutoksen vaikutuksia lasten oikeuksien toteutumiseen seurataan tarkoin (PeVL 45/2021 vp.). Vastauksessaan hallituksen esitykseen laiksi lastensuojelulain 13 b §:n muuttamisesta eduskunta edellytti päivämäärällä 7.12.2021, että ”hallitus seuraa ja arvioi lastensuojelun henkilöstömitoituksen vaikutuksia lastensuojelupalvelujen ja muiden sosiaalihuollon palvelujen saatavuuteen ja toteuttamiseen sekä lapsen edun toteutumiseen ja ryhtyy arvioinnin pohjalta tarvittaessa toimenpiteisiin lainsäädännön muuttamiseksi. (EV 200/2021 vp.) Eduskunta hyväksyi lastensuojelulain 13 b §:ään tehtävän lisäyksen sellaisenaan, ja uusi 2 momentti tuli voimaan 1.1.2022.

Lainmuutoksen otaksuttuja vaikutuksia koskevissa puheenvuoroissa on pohdittu sitä, missä määrin lainsäädäntömuutoksilla voidaan ylipäänsä vaikuttaa lastensuojelun nykytilanteeseen. Sosiaali- ja terveysvaliokunta korosti mietinnössään, että lastensuojelun sosiaalityön asiakkaiden enimmäismäärästä säätäminen ei ole yksin riittävä keino ratkaisemaan lastensuojelun haasteita, joita mietinnön mukaan ovat muun muassa lastensuojelun asiakasmäärien ja huostaanottojen määrän kasvu, monialaisen tuen puutteet tukea sekä henkilöstön vaikea saatavuus (StVM 34/2021). Lisäksi valiokunta korosti, että enimmäisasiakasmäärää tulee arvioida eri tavalla tilanteissa, joissa sosiaalityöntekijällä on muitakin asiakkaita, esimerkiksi jälkihuollossa olevia nuoria muita täysi-ikäisiä asiakkaita.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL piti samaisesta hallituksen esityksestä antamassaan lausunnossa sääntelyn yhtenä riskinä sitä, että lapset perheineen eivät saa tukea oikea-aikaisesti, koska asiakasmäärien lain rajoissa pitämisen johdosta lapsia ei oteta asiakkaaksi samoilla kriteereillä kuin aikaisemmin. THL:n näkemyksen mukaan lapsia saatetaan pitää esimerkiksi sosiaalihuoltolain mukaisten palveluiden piirissä, vaikka tarve olisi lastensuojelun tukitoimiin. Samalla tulisi kuitenkin huomioida, että lastensuojelun tukitoimet eivät ehkä tosiasiallisesti toteutuisi, vaikka asiakkuus lastensuojeluun kirjattaisiinkin, mikäli asiakasmäärä olisi suuri, eikä lapsia, nuoria ja perheitä ei ehdittäisi tapaamaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö on osoittanut Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tehtäväksi asiakasmäärien seurannan ja arvioinnin ja osoittanut sille rahoituksen.

Kanta-arkistoinnin ja rakenteisten asiakirjojen käyttöönnoton myötä saadaan sosiaalityöntekijöiden asiakasmääristä tietoa lähivuosina. Kaikille velvoittavaksi kirjaaminen tulee viimeistään 1.3.2025, jonka jälkeen henkilömitoitusta pitäisi pystyä seuraamaan ilman erillisiä tiedonkeruita.

Henkilömitoituksen tausta

Lastensuojelun sosiaalityön riittämättömästä resursoinnista, henkilöstöpulasta ja työntekijöiden vaihtuvuudesta on kannettu huolta 1990-luvulta lähtien (Alhanen 2014; Harrikari 2019, 310–136). Talouselämyksen jälkimainingeissa eduskunnassa esitettiin toistuvasti lastensuojelun määrärahojen lisäämistä ja vuonna 1999 säädettiin suurten kustannusten tasausjärjestelmästä, joka kirjattiin lastensuojelulakiin muutamaksi vuodeksi. Henkilömitoituksen kirjaaminen lastensuojelulakiin resurssihaasteiden ratkaisemiseksi on tätä uudempaa perua. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira arvioi 2010-luvun puolivälissä, että yli 20 000 asukkaan kunnissa yhden sosiaalityöntekijän vastuulla oli keskimäärin 49–51 lasta, mutta paikoin asiakasmäärät olivat tätäkin suurempia, jopa yli 100 lasta (Valvira 2014). Paine resursseja uudella tavalla allokoiviin toimenpiteisiin kasvoi edelleen, koska lastensuojeluilmoitusten määrät jatkoivat vuosikymmenen lopulla kasvuaan. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät ovat olleet työolosuhteiden parantamisessa aktiivisia ja esittäneet asiakasmitoituksesta säättämistä muun muassa #1000nimeä -adressissaan vuonna 2017 (ks. myös Wilén 2018). Mitoituksen toimivuudesta on kuitenkin esitetty myös kriittisiä näkemyksiä ja sen toimivuutta on epäilty. On pohdittu, rajoittaisiko sääntely työn organisoimista tarkoituksenmukaisella tavalla (Kananoja 2019) tai korjaisiko mitoitus sittenkään työntekijäpuolaa lastensuojelutyön niin sanottujen työntekijöiden, kuten sen raskauden vuoksi (Wilén 2018).

Ylisosiaalineuvos Aulikki Kananoja selvitti vuonna 2019 sosiaali- ja terveysministeriön toimesta lastensuojelun kuormittunutta tilannetta ja teki 17 ehdotusta tilanteen helpottamiseksi (Kananoja 2019). Yksi hänen keskeisimmistä ehdotuksistaan oli maakunnallisten tiekarttojen rakentaminen siihen, millä tavoin kuntatasoisesta lastensuojelusta siirryttäisiin maakunnalliseen (hyvinvointialueille) samalla kun lastensuojelu päivitetäisiin vastaamaan nykyajan tarpeita. Kananoja ehdotti loppuraportissaan, että lastensuojelun työntekijäkohtainen asiakasmäärä rajattaisiin nykytilanteessa 25 asiakkaaseen, mutta painotti sitä, että henkilöstöressurssien määrittely olisi lakisääteisestä lastensuojelusta vastaavien *operatiivinen* tehtävä, eikä ratkaistavissa lainsäädäntötasolla. Kananojan johtopäätös on lastensuojelusta annetun laatusuosituksen suhteen samansuuntainen. Lastensuojelun laatusuosituksessa (Malja ym. 2019) esitetään, että asiakasmäärä tulisi rajata 25 asiakkaaseen, mutta kuntien tulisi kiinnittää huomiota asiakkaiden kohtaamisen ja asiakastyön dokumentoinnin mahdollistavaan henkilöstörakenteeseen. Henkilöstöressursseja arvioidessa tulisi huomioida työn alueelliset ja sisällölliset sekä asiakkaiden palvelutarpeisiin liittyvät tekijät (Kananoja 2019, 30).

Kysymys henkilö- ja asiakasmitoituksesta kytkeytyy lakisääteisistä lastensuojelua huomattavasti laajempaan lasten nuorten ja perheiden palvelukokonaisuuteen ja sen järjestämiseen. Viimeisin laajempi lastensuojelun tehtävää paikantanut lainsäädäntömuutos oli vuonna 2014 toteutettu sosiaalihuoltolain uudistus, jossa rajapinta lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisen sosiaalityön välille määriteltiin uudelleen. Lainmuutoksen lähtökohdaksi oli, että yhteiskunnan organisoimien palvelujen hierarkiassa universaalit ja normaalipalvelut edeltävät kohdennettuja ja erityispalveluja. Tavoitteeksi asetettiin, ettei perheen tarvitsisi vastaisuudessa enää olla lastensuojelun asiakas saadakseen tukea. Lainmuutos aiheutti merkittävän muutoksen lastensuojelutilastoissa, joissa oli tuolloin nähtävissä dramaattinen lastensuojeluasiakkuuksien vähentyminen, mutta luonnollisesti samalla tilastojen kasvun sosiaalihuoltolain mukaisissa toimissa (KT:n kuntakysely 2019). Sosiaalihuoltolain muutoksen eritasoisista vaikutuksista toistaiseksi niukasti vertaisarvioitua tutkittua tietoa. Lastensuojelun Keskusliiton vuonna 2018 laatimassa selvityksessä (Wilén 2018) tuli esiin, etteivät perheet saaneet välttämättä riittävästi tukea sosiaalihuoltolain mukaisesta sosiaalityöstä. Muun muassa vammaisten lasten asioissa edellytettiin lastensuojelun asiakkuutta palvelujen tarjoamisen ehtona, mikä on puolestaan kuormittanut lastensuojelua.

Mainittujen lakien jotkut päällekkäin asettuvat määritelmät ovat aiheuttaneet hämmennystä niiden soveltamisessa. Esimerkiksi erityisen tuen tarve määritellään sosiaalihuoltolaissa (3 §) samalla tavalla kuin lastensuojelun tarve lastensuojelulaissa (27 §). Kummankin lain mukaan kyse on tilanteesta, jossa lapsen kasvuolosuhteet vaarantavat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä taikka lapsi käyttäytymisellään vaarantaa terveyttään ja kehitystään. Tämä määritelmä on kuitenkin ongelmallinen: jotta sosiaalihuoltolain mukaisen

tuen riittämättömyyttä voitaisiin käyttää lastensuojelutarpeen perusteena, tulisi kyetä erittelemään, mitkä ovat keskeiset sisällölliset erot sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain mukaisten palvelujen välillä.

Lasten, nuorten ja perheiden palvelujen hierarkiaa, keskinäistä järjestystä ja ensisijaisuutta on määritelty aina 1970-luvun alusta lähtien, jolloin sosiaalihuollon periaatekomitea julkaisi mietintönsä (KM 1971; 1973: 86). Mietinnöissä lähdettiin siitä, että perheiden palvelujärjestelmä olisi systeeminen kokonaisuus, jossa toimenpiteet jaettaisiin primääri-, sekundääri- ja tertiääritasoin rakentuviksi ja niillä käynnistettäviksi. Tämä näkemys toimenpiteiden asteittaisuudesta on ollut ajallinen pitkäikäinen ja saanut oman muotonsa viimeaikaisissa keskusteluissa palvelujärjestelmän porrasteisuudesta. Vuonna 2019 julkaistussa Sosiaalihuollon porrasteisuusraportissa (Alatalo ym. 2019) esitettiin ratkaisuksi, että sosiaalihuoltolaissa ja lastensuojelulaissa olisi tunnistettavissa kolme tuen tarpeen tasoa: 1) lapsen ja perheen yleiset tuen tarpeet, 2) lapsen erityisen tuen tarve ja 3) lapsen suojelun tarve. Raportin mukaan tuen yleistarpeiden, erityistarpeiden sekä lapsen suojelutarpeiden porrasteiset määrittelyt olisivat jäsennettävissä sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain perusteella. Niiden pohjalta olisi mahdollista määritellä, minkälaisia palveluja ja tukea eri tilanteissa lapsille, nuorille ja perheille voitaisiin tarjota, tai olisi tarjottavissa. Mitä tulee työnjakoon, raportissa esitettiin lähtökohdaksi, että suppea palvelutarpeen arviointi olisi vähemmän vaativaa työtä, jonka toteuttamiseen ei tarvittaisi sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Laaja palvelutarpeen arviointi ja sen yhteydessä selvittävä lastensuojelun tarve edellyttäisivät puolestaan laaja-alaista osaamista ja näin ollen laillistetun sosiaalityöntekijän työtä.

Lainsäädännöllisten ja palvelujärjestelmäkokonaisuuksiin liittyvien argumenttien lisäksi henkilö- ja asiakasmitoitusta on perusteltu lastensuojelun ammattilaisten työhyvinvoinnin edistämisellä. Sosiaalityön, ja suppeammin lastensuojelun organisaatioiden niukka resursointi, työmäärä, ammattilaisten kuormitus sekä niiden väliset yhteydet ovat niin kotimaisista (Blomberg ym 2014; Mänttari van der Kuip 2014) kuin kansainvälisistäkin tutkimuksista (mm. Graham & Shrier 2010; Graham, Shrier & Nicholas 2016; Lloyd, King & Chenoweth 2002; Shields & Kiser 2003; Siebert 2006; Quinn, Ji & Nackerud 2019) tunnettuja ilmiöitä. THL:n vuonna 2020 julkaisema lastensuojelun osaamista kartoittava kysely (n= 233) osoitti niin ikään yhteyden asiakasmäärän ja työntekijän kokeman kuormittuneisuuden välillä ja tavalla, jossa pitkään työkokemus ei välttämättä suojaa työssä uupumiselta (Yliruka ym. 2020).

Pandemia-aika on nostanut työntekijöiden kuormittuneisuuden kysymykset esiin korostuneella tavalla. Tutkimukset ovat osoittaneet, että kevään 2020 murroskohdan jälkeen asiakaspaine on kasvanut, työ- ja vapaa-ajan rajapinnat ovat hälvenneet ja työtä on siirretty tekemään hybridiasetelmassa (McFadden ym. 2020). Suomessa pandemian vaikutukset ovat olleet yleismaailmallisesti tarkastellen monia muita maita lievemmat, mutta niin lastensuojelun kuin sosiaalityön arkisissa käytännöissä on kohdattu vakavia haasteita, joihin työntekijät ovat joutuneet sopeutumaan. Pandemia-aikana ja muiden yhteiskunnan palveluiden suljettua ovensa työntekijät ovat holistisella työotteellaan pitäneet kiinni asiakkaistaan ja estäneet heitä putoamasta, rakentaneet asiakkailleen palveluketjuja avoimena olleiden palveluiden välille sekä linkittäneet palvelun tarjoajia yhteistoimintaan (Afomachukwu 2021; Romakkaniemi ym. 2021). Pandemian vaikutukset eivät kuitenkaan ole olleet yksinomaan negatiivisia, vaan pandemia on ollut lastensuojelutyössä myös uudistumisen ja innovoinnin lähde (mm. Ferguson, Kelly & Pink 2022).

Keskustelu henkilöstö- ja asiakasmitoituksesta kiinnittyy julkisessa keskustelussa helposti lainsäädännöllisten haasteiden, palvelujärjestelmän responsiivisuuden, ammattikunta- ja teknisrationaalisten laskelmien ympärille. Kun puhutaan lastensuojelun resursseista asiakastyön rajapinnassa, puhutaan usein julkilausumattomasti työntekijän aikaresurssin lisäämisestä, joka puolestaan mahdollistuu, mikäli organisaatiossa on riittävät henkilöstöresurssit. Tämä puolestaan edellyttää taloudellisia resursseja ja riittävää työvoiman tarjontaa. Viime kädessä keskustelu henkilö- ja asiakasmitoituksesta palautuu siihen kysymykseen, voiko lapsi, nuori tai perhe saada, ja millä ehdoin, yhteiskunnalta tukea silloin, kun kokee siihen olevan tarvetta. Asianmukaisen ja vaikuttavan tuen saaminen edellyttää, että palveluja on tarjolla, niihin on pääsy, henkilöstö on ammattitaitoista ja sillä on aikaa hoitaa asiakkaidensa asioita.

Kuntakyselyjen toteuttaminen

Katsausraportissa selvitämme, 1) *miten lastensuojelulain (417/2007) mukainen lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu ja sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukainen lapsiperheiden sosiaalityön palvelutehtävä on kunnissa organisoitu*, sekä 2) *kuinka kunnissa on saatu toteutettua 1.1.2022 voimaan tullut henkilöstömitoitus*. Selvitämme myös sitä, millä tavoin kunnissa ja kuntayhtymissä *ennakoidaan asiakasmitoituksen toista vaihetta*. Henkilöstömitoituksen nykytilanteen selvittämiseksi laadimme¹ kuntakyselyn, joka sisältää kaksi osaa: 1) kysely lastensuojelupalvelujen johtaville viranhaltijoille (ns. päällikkötaso) sekä 2) kysely lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisen perhesosiaalityön sosiaalityöntekijöille. Kyselyn tarkoituksena on hankkia tietoa lastensuojelun sosiaalityön organisoimisesta kunnissa keväällä 2022 ennen palvelujen järjestämistä vuodelle 2023 alusta toimintansa aloittaville hyvinvointialueille. Kyselyssä kerättiin tietoa lastensuojelun ja lapsiperheiden palvelutehtävän sosiaalityön organisoitintavoista, henkilöstömitoituksen toteutumisesta, sitä mahdollistavista ja estävistä tekijöistä, mitoituksen koetuista vaikutuksista sekä siitä, miten kunnissa on ennakoitu hyvinvointialueille siirtymistä.

Sovellamme raportissa kahta resurssimitoitusta kuvaavaa käsitettä. **Asiakasmitoitus** on vakiintunut käsite, joka kertoo, *kuinka monen asiakaslapsen vastuutyöntekijänä yksittäinen sosiaalityöntekijä toimii*. Asiakasmitoituksen käsitettä on sovellettu sosiaalityöntekijöille suunnatussa kyselyssä. Johdolle suunnatussa kyselyssä on puolestaan sovellettu **henkilöstömitoituksen** käsitettä, jolla kuvataan, *kuinka paljon tietyn alueen sosiaalityöntekijällä on laskennallisesti asiakkaita suhteessa lapsiasiakkaiden määrään*. THL pilotoi henkilöstömitoitusta ja sen muutoksia tässä kyselyssä ja jatkossa toteuttaa tiedonkeruun kaksi kertaa vuodessa. Henkilöstömitoitusta ja sen lakimääräistä toteutumista on arvioitu tiedustelemalla palveluiden johdolta alueensa 1) *sosiaalityöntekijöiden vakanssien määrää ja täyttöastetta*, 2) *lastensuojelun 0–17-vuotiaita asiakkaiden määrää*, 3) *näkemyksiä lastensuojelun ja lapsiperheiden palvelutehtävän organisoimisesta* sekä 4) *mitoitusta alueella mahdollistavia ja estäviä tekijöitä*.

Pyynnöt lastensuojelun johtaville viranhaltijoille ja sosiaalityöntekijöille vastata Webropol-kyselyyn lähetettiin kuntien kirjaamoihin päivämäärällä 2.5.2022 ja vastaukset heiltä pyydettiin alun perin 25.5.2022 mennessä, mutta myöhemmin vastausaika jatkettiin 3.6.2022 saakka. Kysely tarjottiin vastaajille ja se toteutettiin sekä suomen että ruotsin kielellä. Vastauksia johdolle lähetettyyn kyselyyn saatiin 93 kpl ja sosiaalityöntekijöille lähetettyyn kyselyyn 236 kpl. Muutamia kuntayhtymiä pyydettiin tarkentamaan henkilöstömitoituksensa lukuja elokuussa 2022.

Johtavia viranhaltijoilta pyydettiin antamaan vastauksensa koko kunnan tai kuntayhtymän näkökulmasta. Kevään 2022 tiedonkeruu oli kunnille vapaaehtoinen ja vastausten kattavuus alueiden väestöpohjaan suhteutuen on 65 prosenttia. Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden perusjoukko ja vastausten kattavuus on johtavia viranhaltijoita selvästi vaikeammin määriteltävissä, koska valtakunnallista perus- tai seurantatietoa sosiaalityöntekijöiden määrästä tai sijoittumisesta sosiaalityön eri sektoreille on vain vähän. Kunta- ja hyvinvointialueityöntekijöiden työvoimatiedustelun arvion mukaan kuitenkin lastensuojelussa alle 18-vuotiaiden lasten asioita hoitaneiden sosiaalityöntekijöiden määrä vuonna 2019 oli 1139 (KT kuntakysely 2019). Johdon vastauksissaan antamien tietojen perusteella arvioiden lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vakansseja vastanneilla alueilla olisi yhteensä 903, mikä tarkoittaisi noin 26 prosentin vastauskattavuutta.

Vastanneista *sosiaalityöntekijöistä* 72,3 prosenttia oli päteviä, sijaispäteviä 26 prosenttia ja vailla muodollista pätevyyttä 1,3 prosenttia. Alle viiden vuoden kokemus sosiaalialalta oli viidenneksellä, 5–10 vuoden kokemus 23 prosentilla. Suurimmalla osalla vastaajista (32 %) oli 11–20 vuoden kokemus ja yli 20 vuoden kokemus oli viidenneksellä. Vastaajista enemmistö oli naisia (91,4 %) miehiä 4,3 % ja saman verran ei halunnut kertoa asiasta. Yli 100 000 asukkaan kunnista tai kuntayhtymistä oli vastanneista vajaa kolmannes (28,6 %), 50 000–100 000 asukkaan alueilta viidesosa (19,6 %), ja 25,9 prosenttia sekä alle 20 000 että 20 001–49 999 asukkaan kunnista tai kuntayhtymistä.

¹ Hankkeessa on toiminut kaksi korkeakouluharjoittelijaa, yht. yo, Marianna Salmela kyselyn laadinnan vaiheessa ja kyselyn raportoinnin vaiheessa valt. yo. Emmi Purhonen.

Johtaville viranhaltijoille ja sosiaalityöntekijöille lähetetyt kyselyt ovat liitteinä tämän katsauksen lopussa. Niiden laatimisessa hyödynnettiin, mutta ei siirretty sellaisenaan, joidenkin aiempien sosiaalityöhön ja lastensuojeluun liittyvien tutkimusten kysymyspatteristo, jotka oli havaittu toimiviksi (Harrikari ym. 2021). Kerätyt havaintomatriisit muokattiin analysoitavaan muotoon ja ne analysoitiin IBM SPSS 28 -ohjelmaversiota hyödyntäen. Vastaukset raportoidaan lähinnä luokkafrekvensseinä ja prosenttijakaumina, joiden tilastollisen merkitsevyyden arvioinnissa on käytetty tavallisimpia nominaaliasteikollisiin muuttujiin soveltuja tilastollisia testejä. Kyselyn avovastauksia on analysoitu laadullisella sisällönanalyysillä (Tuomi & Sarajärvi 2013).

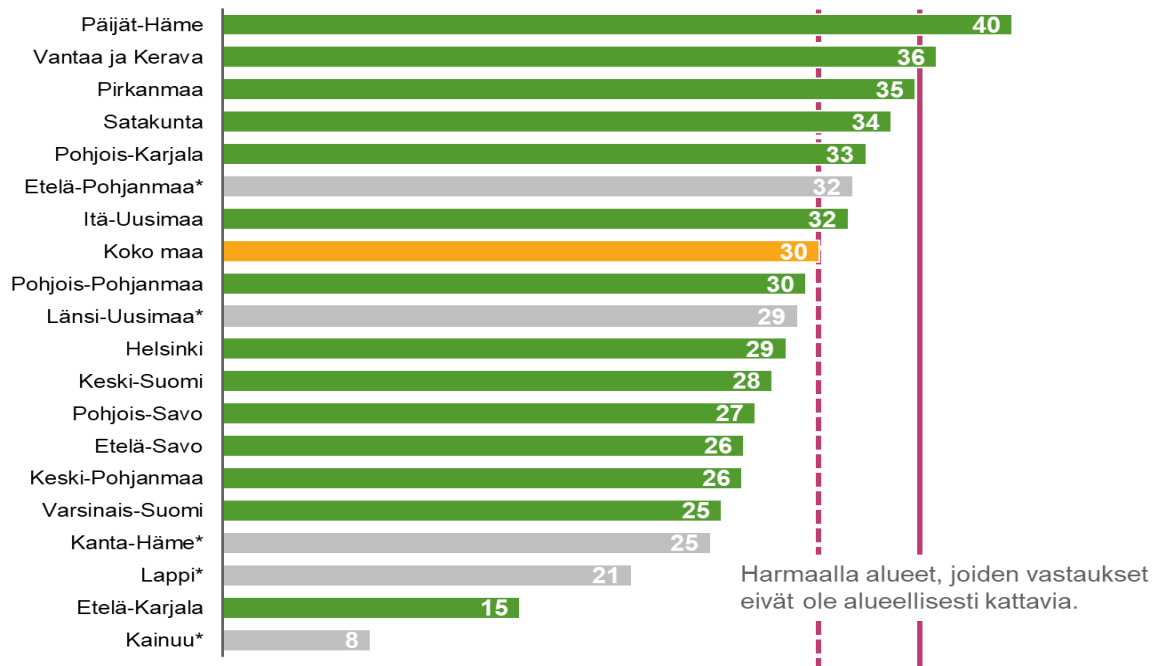
Tulokset

Raportoimme seuraavassa lastensuojelun johtaville viranhaltijoille ja sosiaalityöntekijöille osoitettujen kyselyjen keskeiset tulokset. Lähdemme liikkeelle johdon 1) henkilöstömitoitusta ja sen toteutumista koskevista vastauksista ja esittelemme niitä hyvinvointialueatasoisesti. Tämän jälkeen hyödynnämme sekä johdon että työntekijöiden vastauksia ja luomme 2) kuvaa siitä, millainen dynamiikka henkilöstö- ja asiakasmitoitukselle rakentuu lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisen lapsiperhesosiaalityön rajapinnassa.

Lastensuojelun henkilöstömitoitus ja sen toteutuminen

Käsitlemme tässä luvussa lastensuojelun henkilöstömitoitusta ja sen toteutumista kunnissa ja kuntayhtymissä johtavien viranhaltijoiden kyselyyn antamien vastausten nojalla. Henkilöstömitoituksella kuvataan, *kuinka paljon tietyn alueen vastuusosiaalityöntekijällä on laskennallisesti asiakkaita suhteessa lastensuojelun lapsiasiakkaiden määrään*. Tämä ei kuitenkaan tarkoita kaikilla vastausalueen lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä olisi tosiallisesti sama määrä lapsia. Työntekijäkohtainen asiakasmäärä eli asiakasmitoitus saattaa yhdellä tai useammalla työntekijällä ylittää tai alittaa lastensuojelulaissa säädetyn enimmäismäärän. Vastaukset on annettu kunta- tai kuntayhtymätasoisesti, mutta ne raportoidaan tässä kohdin hyvinvointialueatasoisesti.

Johdon antamien vastausten perusteella arvioiden lastensuojelun lakisääteinen henkilöstömitoitus päivämäärällä 17.5.2022 ja hyvinvointialueittain raportoituna on keskimäärin 30 lapsiasiakasta yhtä lastensuojelun sosiaalityöntekijää kohden (punainen katkoviiva). Valtakunnallisesti tarkasteltuna lakisäteiseen henkilöstömitoitukseen on keskiarvojen perusteella päästy alkuvuoden 2022 aikana hyvin. Hajontaa silti on: koko maan *minimiarvo on 2 ja maksimi 50* yhtä lastensuojelun sosiaalityöntekijää kohden. Valtakunnallisen keskiarvon ympärille syntyy variaatiota ja hajontaa, kun siirrytään tarkastelemaan henkilöstömitoituksen toteutumista hyvinvointialueetasolla, mutta siltikin vaikuttaa siltä, että mitoitus toteutuu varsin kohtuudella lähes kaikkialla maassa (Kuvio 1.).



Kuvio 1. Asiakkaita yhtä sosiaalityöntekijää kohden 17.5.2022.

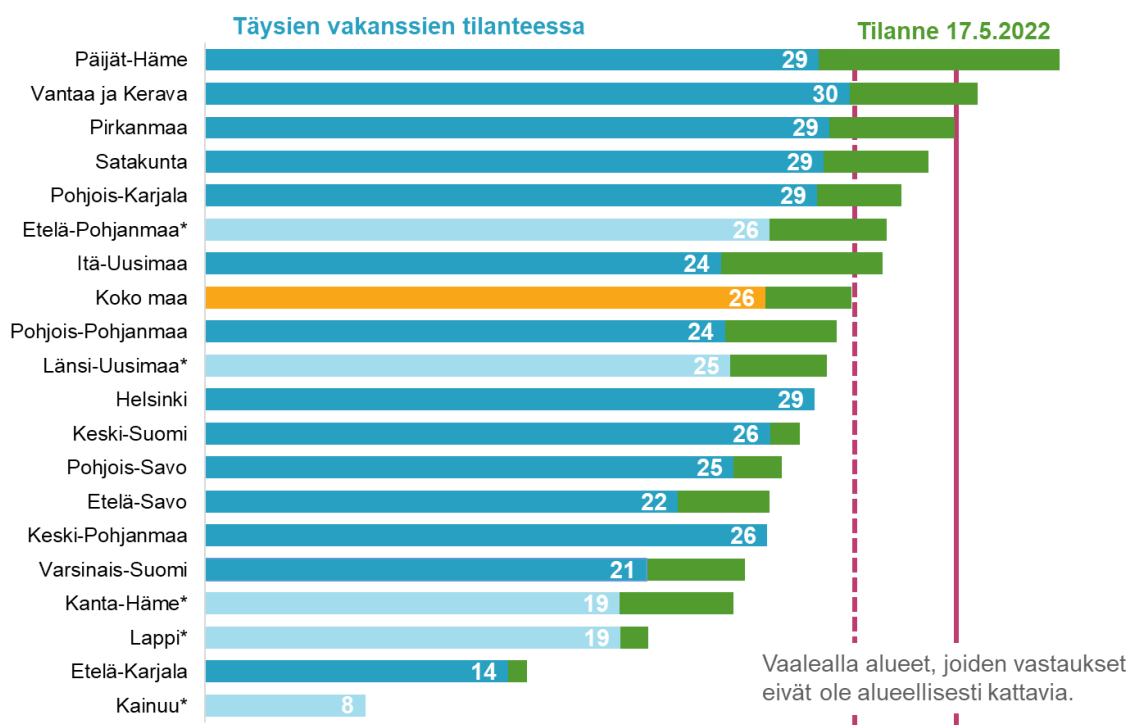
Tarkasteltaessa henkilöstömitoituksen toteutumista hyvinvointialueittain, käy ilmi, että tilanne vaikuttaa olevan paras Kainuun (8 asiakasta/sosiaalityöntekijä), Etelä-Karjalan (15) ja Lapin hyvinvointialueiden kunnissa (21). Samalla kuitenkin Kainuun ja Lapin alueelta saadut vastaukset eivät ole alueellisesti kattavia ja sikäli annettuun tietoon tulee suhtautua varauksella. Niin ikään Länsi-Uudenmaan ja Keski-Pohjanmaan vastaukset ovat alueellisen kattavuuden näkökulmasta tarkasteltuina hieman epävarmoja, mikä tulee huomioida kuviota lukiessa. Väestörikkaista ja korkean asukastiheyden alueista Helsinki (29) ja Varsinais-Suomi (25) pääsevät henkilöstömitoituksessaan alle valtakunnallisen keskiarvon, mutta jälkimmäisen vastauksissa oli vastaajien mukaan puutteita. Helsingissä avoimuuden sosiaalityön asiakasohjausmalli on jouduttu uudistamaan, koska asiakas- ja työntekijämäärät vaihtelevat tiimeittäin ja alueittain paljon.

Kuvio 1. tuo esiin myös ne hyvinvointialueet, joissa lakisääteinen henkilöstömitoitus ei toteudu ja valtakunnallinen keskiarvo ylittyy. Näitä alueita ovat Itä-Uudenmaan, Pohjois-Karjalan, Satakunnan, Pirkanmaan (35), Vantaa/Keravan (36) sekä Päijät-Hämeen (40) hyvinvointialueet. Näistä kolme viimeisintä ylittävät myös 35 lapsen lakisääteisen kriteerin. Mikäli Päijät-Hämeessä haluttaisiin siirtää henkilöstömitoituksessa lainmukaiseen tilaan, sosiaalityöntekijäresurssin tulisi olla 29 prosenttia nykyistä korkeampi. Pirkanmaalla ylitys sen sijaan korjaantuisi vain yhden prosentin työntekijäresurssin lisäämisellä ja Vantaa-Keravalla kolmen prosentin lisäyksellä.

Kuten todettu, alueilta saadut vastaukset eivät olleet kaikilta osin kattavia (ks. Kuvio 1, Taulukko 1.). Selkeästi vajaita tietoja saatiin Etelä-Pohjanmaan, Kanta-Hämeen, Länsi-Uudenmaan, Lapin ja Kainuun alueilta. Tämän lisäksi kyselyyn kokonaan vastaamatta jättivät Keski-Uudenmaan, Kymenlaakson ja Pohjanmaan hyvinvointialueen johtavat viranhaltijat. Koska tiedonkeruu oli vapaaehtoinen, puuttuvia vastauksia ei perätty. Päijät-Hämeen hyvinvointialueen tiedot korjattiin kuitenkin elokuussa 2022 vastaamaan tietoja, jotka sieltä saatiin tarkemmin kysyttäessä. Alueellisen vastauspeiton arvioinnista teki vaikeaa myös se, että nykyisten kuntayhtymien rajat eivät täysin vastaa tulevia hyvinvointialueita. Kunnat ja kuntayhtymät ilmoittivat tiedot asiakas- ja henkilöstömääristä, jonka pohjalta suhdeluvut laskettiin THL:ssä (Taulukko 2.).

Varsinaisen reaaliaikaisen henkilöstömitoituksen ohella johdolta kerättiin tietoja kunnissa tai kuntayhtymissä avoimena olevista lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtävistä ja tehtävistä, joita hoitaa lastensuojelulaissa määritelty niin kutsuttu sijaispätevä ammattihenkilö (Kuvio 2). Lain sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (2015/817, 12 §) mukaan sosiaalityöntekijän ammatissa voi toimia tilapäisesti enintään vuoden ajan sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti sosiaalityön aineopinnot ja käytännön harjoittelun. Opiskelija toimii ammattiin valmistuneen sosiaalityöntekijän johdon ja valvonnan alaisena.

Tarkasteltaessa laskennallista henkilöstömitoitusta täysien ja avoimien vakanssien sekä avoimissa vakansseissa toimivien sijaispätevien henkilöiden valossa, näkymä henkilöstömitoitukseen ja sen toteutumiseen muuntuu jonkin verran. Laskimme avoimien vakanssien perusteella asiakkaiden ja sosiaalityöntekijöiden henkilömitoituksen suhdeluvun, joka kuvaisi tilannetta, mikäli avoimet vakanssit olisivat täytettyjä. Näitä täysien (turkoosi) ja tosiallisten (vihreä) vakanssien suhdelukuja on tarkasteltu päällekkäin kuviossa 2. Johtavien viranhaltijoiden antamien vastausten perusteella arvioiden täysien vakanssien mukainen henkilöstömitoitus on valtakunnallisella tasolla 26 lapsiasiakasta sosiaalityöntekijää kohden. Täysien vakanssien tilanteessa kaikki hyvinvointialueet täyttäisivät henkilöstömitoituksen velvoitteet. Kuviossa punainen katkoviiva tarkoittaa 30 asiakaslata ja punainen viiva on 35 lapsen kohdalla.



Kuvio 2. Täysien vakanssien laskennallinen henkilöstömitoitus 17.5.2022.

Valtakunnallisesti tarkastellen *lastensuojelun vakansseista keskimäärin joka seitsemäs oli avoinna* (15 %, ks. Taulukko 1.). Suhteellisesti eniten lastensuojelun vakansseja oli avoimena Päijät-Hämeen (29 %), Itä-Uudenmaan ja Kanta-Hämeen (21 %) hyvinvointialueilla. Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueiden johtava viranhaltija puolestaan ilmoitti, ettei alueella ole lainkaan avoimia lastensuojelun palvelutehtäviä. Helsingin johtava viranhaltija ilmoitti, ettei tietoa ole saatavilla uuden henkilöstöhallinnon asiakastietojärjestelmän käyttöönoton vuoksi ja tiedon saaminen edellyttäisi isoa manuaalista selvittelyä. Avoimia tehtäviä kuitenkin on, sillä alueella on rekrytointihaasteita. Sijaispätevinä lastensuojelun palvelutehtäviä toimittavien henkilöiden osuus valtakunnallisesti tarkastellen on 27 prosenttia, mutta tässä esiintyy varsin laajaa alueellista variatiota. Sijaispätevien osuus nousee huomattavan korkeiksi Kanta-Hämeen (47 %) ja Pohjois-Pohjanmaan (36 %) hyvinvointialueilla. Niin ikään Päijät-Hämeen, Keski-Suomen, Satakunnan ja Vantaa-Keravan hyvinvointialueilla noin kolmasosa lastensuojelun palvelutehtävistä toimittaa sijaispätevä henkilö. Etelä-Karjalan, Etelä-Savon ja Kainuun hyvinvointialueilla sijaispätevien osuus on pienempi.

Yhteenvedona voi todeta, että henkilöstömitoitus toteutui kyseisellä tiedonkeruuhetkellä laskennallisesti varsin hyvin keskiarvoina tarkasteltuna.

Taulukko 1. Hyvinvointialuekohtaiset tunnusluvut

Hyvinvointialue	Asiakkaita per sosiaalityöntekijä	Vastausten kattavuus alueella	Täysien vakanssien laskennallinen henkilöstömitoitus	Sijaispätevien osuus %	Avoimia vakansseja %
Etelä-Karjala	15	Kattava	14	13	6
Etelä-Pohjanmaa	32	Puutteellinen	26	26	17
Etelä-Savo	26	Kattava	22	17	16
Helsinki	29	Kattava	29	22	0
Itä-Uusimaa	32	Kattava	24	23	24
Kainuu	8	Puutteellinen	8	0	0
Kanta-Häme	25	Puutteellinen	19	47	21
Keski-Pohjanmaa	26	Kattava	26	25	0
Keski-Suomi	28	Puutteellinen	26	32	5
Keski-Uusimaa	-	Puutteellinen	-	-	-
Kymenlaakso	-	Puutteellinen	-	-	-
Lappi	21	Puutteellinen	19	29	6
Länsi-Uusimaa	29	Puutteellinen	25	23	16
Pirkanmaa	35	Kattava	29	27	17
Pohjanmaa	-	Puutteellinen	-	-	-
Pohjois-Karjala	33	Kattava	29	21	12
Pohjois-Pohjanmaa	30	Kattava	24	36	18
Pohjois-Savo	27	Kattava	25	22	8
Päijät-Häme	40	Kattava	39	32	29
Satakunta	34	Kattava	29	32	14
Vantaa ja Kerava	36	Kattava	30	32	17
Varsinais-Suomi	25	Kattava	21	26	18
Yhteensä	30	65 %	26	27	15

Miten asiakasmitoitus toteutuu? Johdon ja sosiaalityöntekijöiden arviot

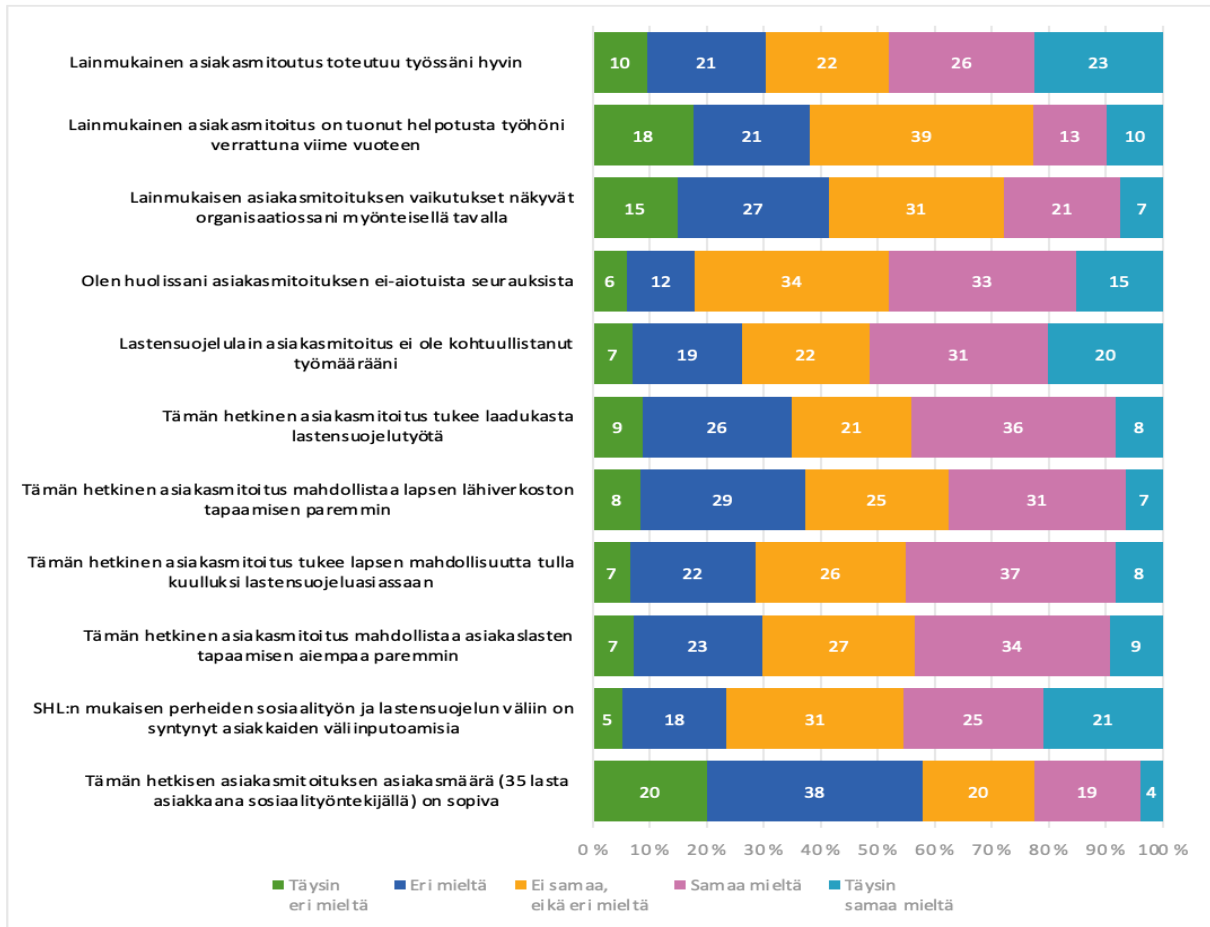
Edellä esiteltiin lastensuojelun johtavien viranhaltijoiden ilmoittamia tietoja johtamansa alueen lastensuojelun lakisääteisestä henkilöstömitoituksesta. Henkilöstömitoitus toteutui saatujen tietojen valossa ja valtakunnallisesti tarkastellen varsin hyvin ja pääsääntöisesti kaikilla hyvinvointialueilla päästiin lakisääteiseen tavoitteeseen, kun tarkastelu suunnattiin täysiin vakansseihin ja keskiarvoihin. Avoimien vakanssien ja sijaispätevilla täytettyjen lastensuojelun vakanssien alueellisissa osuuksissa esiintyy laajaa vaihtelua.

Tarkastellaan seuraavassa johtavien viranhaltijoiden ja sosiaalityöntekijöiden arvioita asiakasmitoituksesta ja sen toteutumisesta. Kummallekin vastaajaryhmälle esitettiin pyyntö arvioida asiakasmitoituksen toteutumista johtavista viranhaltijoista $\frac{3}{4}$ vähintäänkin samaa mieltä siitä, että asiakasmitoitus toteutuu niin lastensuojelun avo- (72,1 % vastaajista) kuin sijaishuollonkin palveluissa (76,4 % vastaajista). Noin viidesosa vastaajista oli asiasta vähintäänkin eri mieltä.

Kysyttäessä samaa asiaa sosiaalityöntekijöiltä, näkymä muuttuu hieman. Sosiaalityöntekijöille esitettiin yksitoista asiakasmitoituksen toteutumiseen ja sen vaikutuksiin liittyvää väittämää (kuvio 3). Enemmistö (49 %) vastaajista on sitä vähintäänkin samaa mieltä siitä, että asiakasmitoitus toteutuu omassa työssä hyvin, mutta lähes kolmasosa vastaajista väittämästä vähintäänkin eri mieltä (31 %).

”En ole paljon huomannut mitään vaikutuksia. Kunnassa on ollut mitoitus kohtuullinen jo aiemmin.” (SOS64)

”Lastensuojelun asiakkuuksien määrä ovat pienessä kunnissa, jo alle asiakasmitoituksen, mutta toisaalta pienessä kunnassa tehdään monesti yhdenmukaista sosiaalityötä ja työnkuvat ovat laajemmalla kuin isoilla paikkakunnilla.” (SOS126)



Kuvio 3. SOS: Mitä mieltä olet seuraavista lastensuojelun asiakasmitoitukseen liittyvistä väittämistä oman työsi näkökulmasta? (SOS, %, n=236).

Sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin heidän arviotaan sopivasta asiakasmäärästä. Neljä viidestä vastaajasta arvioi, että sopiva asiakasmäärä olisi alle 35 lasta. Osa vastaajista ei esittänyt varsinaista lukumäärää, vaan arvioi nykyisen asiakasmääränsä sopivaksi. Vastauksissa tuotiin myös esille sitä, että sopiva asiakasmäärä on kuitenkin hyvin tilannekohtaista ja riippuu paljolti siitä, millä tavalla työtä tehdään ja millaisia asiakkuudet ovat. Vastaajat kertoivat esimerkiksi asiakasperheiden luo matkustamisen vievän paljonkin aikaa, sillä välimatkat voivat olla pitkiä, erityisesti, jos kyse on sijaishuollon asiakkuudesta. Työaikaan vaikuttavien tekijöiden lisäksi huostaanotto päätökset mainittiin sosiaalityöntekijöitä paljon kuormittavina, jolloin näennäisesti samoja asiakasmääriä ei voida vertailla pelkkien lukujen perusteella:

”Sopivan asiakasmäärän määrittäminen on siinä mielessä haasteellista, ettei lukumäärä suoranaisesti kerro työn määrää ja kuormittavuutta. Voi olla, että asiakasmäärä on kohtuullinen, mutta asiakkaista osa on niin työllistäviä, että vie suurimman osan työajasta, jolloin aikaa ei jää ns. hiljaisempien asiakkaiden kanssa toimimiseen.” (SOS224)

”Mielestäni tämä kysymys alleviivaa perustavanlaista ongelmaa järjestelmässämme. Asiakasmäärä ei suoranaisesti kerro mitään työn kuormituksesta. Minulla on kollegoita, joilla on saatanut olla 20 asiakasta avohuollon työssä, mutta 8 huostaanoton valmistelua vireillä samaan aikaan. Varmaan jokainen ymmärtää tässä tilanteessa, että 20 asiakasta on järjetön määrä. Sitten on tilanteita, missä on 35 asiakasta, mutta asiakkaiden elämäntilanne on stabiili ja palvelut on

järjestetty perheen tueksi. Silloin asiakkaista aiheutuu todella vähän työtä. Jos jokin luku pitää heittää lastensuojelun avohuoltoon, niin se olisi 20. Silloin työskentely olisi laadukasta ja työtä voisi tehdä laajemmin systeemisenä.” (SOS215)

Sosiaalityöntekijät pitivät mitoitusta tärkeänä ja toivoivat sen ulottamista myös sosiaalihuoltolain mukaiseen perhesosiaalityöhön ja yli 18-vuotta täyttäneiden jälkihuoltoon. Sosiaalityöntekijät kuitenkin arvioivat avovastausten perusteella yleisesti, että perhesosiaalityössä sopiva asiakasmäärä saa olla lastensuojelun avohuollon asiakasmäärää hieman korkeampi.

Omavalvontasuunnitelmat kunnissa

Johtavien viranhaltijoiden kyselyssä selvitettiin avokysymyksellä, miten omavalvontasuunnitelmien mukaan toimitaan tilanteissa, joissa asiakasmitoitus ylittyy. Avovastauksen kirjanneista sosiaalityöntekijöistä 29/77 kertoi, että omavalvontasuunnitelma oli kyselyyn vastaamisen aikana vielä päivittämättä, tai ettei siinä otettu asiakasmitoituksen ylittymiseen kantaa. Vastauksissa nousi toistuvasti esiin käytäntö, jossa työntekijä ilmoittaa asiasta lähiesimiehelle. Osa vastanneista nosti esiin asiakkuuksien tarpeellisuuden tai niissä lähitulevaisuudessa tapahtuvien muutosten, kuten suunnitellusti päätymässä olevien asiakkuuksien, arviointia ensisijaisena toimenä asiakasmitoituksen ylittymiselle. Mikäli asiakkuuksien sulkeminen ei ole mahdollista, asiakasmääriä pyritään tasaamaan yksikön muiden työntekijöiden tai johdon kesken, mutta myös muiden palveluiden ammattilaisten sekä naapurikuntien työntekijöiden hyödyntäminen olivat mahdollisia toimia.

Näkymä lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisen lapsiperheiden sosiaalityön organisoitumiseen

Kyselyssä selvitettiin edelleen, millä tavoin sosiaalityö ja lastensuojelun palvelutehtävät olivat vastaajien työorganisaatiossa järjestetty. Tätä tiedusteltiin tarkentavilla kysymyksillä koskien työtehtäviä lapsiperheiden sosiaalityössä, lastensuojelun sosiaalityössä tai laajemmin sosiaalityössä. Yleisesti ottaen lastensuojelutyötä tehdään kunnissa yhdenntynä tai eriytettyä työnä. Työ on voitu organisoida *eriytettyä* niin, että sosiaalityöntekijä vastaa vain yhdestä lastensuojelun osa-alueesta; avohuollosta, sijoituksen aikaisesta sosiaalityöstä tai jälkihuollosta. Työ voi olla myös *lastensuojelun osalta yhdenntynä* niin, että työssä on sekä palvelutarpeen arviointia, avohuoltoa, sijaishuoltoa ja jälkihuoltoa. Työ voi olla yhdenntynä myös lastensuojelun lisäksi perhesosiaalityöhön. Edelleen yhdenntynä sosiaalityötyön sosiaalityöntekijä voi vastata myös muista sosiaalityön tehtävistä, kuten aikuissosiaalityöstä mukaan lukien toimeentulotuki, vammaissosiaalityö ja vanhussosiaalityö.

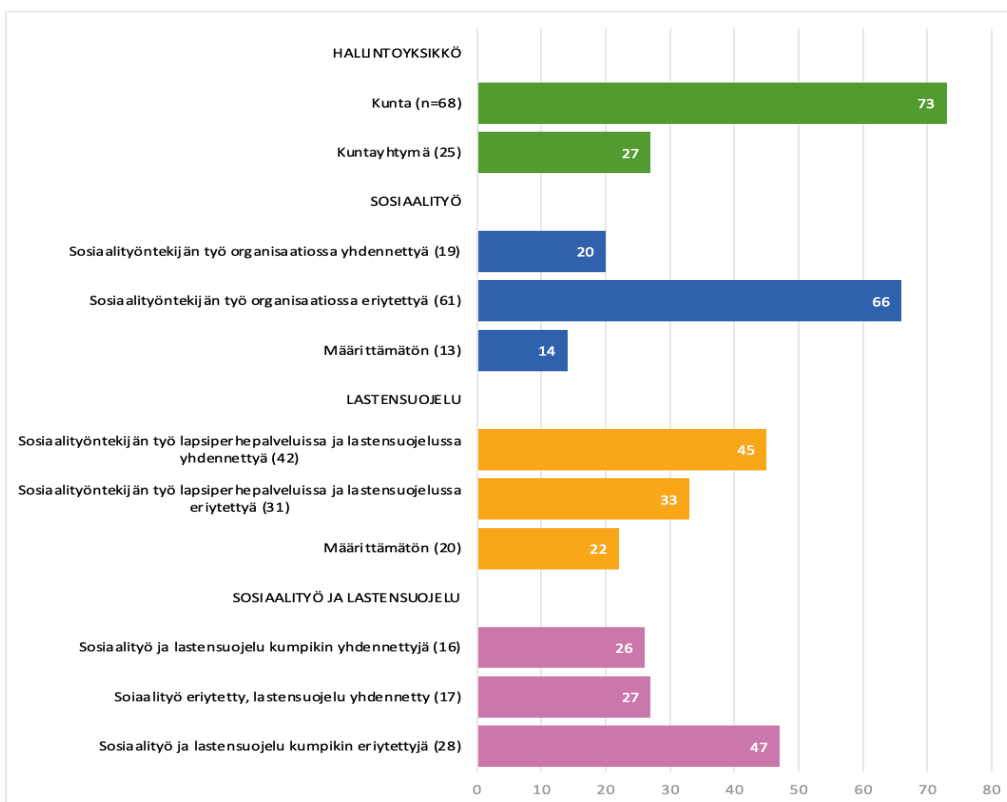
Niin lastensuojelupalveluja johtaville viranhaltijoille (JOHT) kuin lastensuojelun sosiaalityöntekijöille (SOS) esitettiin tarkentavia kysymyksiä liittyen lastensuojelun järjestämistapaan edustamassaan hallinnollisessa yksikössä eli kunnassa tai kuntayhtymässä. Kysymyksillä haluttiin tietää, toteutetaanko perhe- ja yksilökohtaista lastensuojelua muun sosiaalityön kanssa yhdenntynä vai siitä eriytettyä työnä ja edelleen, toteutetaanko lastensuojelua muiden lapsiperhepalvelujen kanssa yhdenntynä vai niistä eriytettyä työnä. Kummallekin vastaajaryhmälle esitettiin tarkentavia kysymyksiä siitä, millaisia muita työosarkoja lastensuojelua tekevien sosiaalityöntekijöiden työnkuviin kuuluu. Tällaisia työosarkoja olivat muun muassa toimeentulotuen myöntäminen, perheoikeudelliset tehtävät, sosiaalihuoltolain mukaiset palvelutarpeen arviot, virkaaikaiset päivystystehtävät ja työparina toimiminen. Asiakasmitoitusta koskevia analyyseja toteutettiin mainittuja kategorioita yhdistelemällä ja erittelemällä sekä tarkastelemalla niiden variaatioita kunnan koon ja hallintorakenteen valossa.

Johtavat viranhaltijat: lastensuojelun järjestämistapa ja henkilöstömitoitus

Tarkastellaan ensin johtavien viranhaltijoiden vastauksia (JOHT) työn organisointia koskeviin kysymyksiin (Kuvio 3). Vastaukset olivat paikoin epäselviä ja mukaan hyväksyttiin vain ne vastaukset, joiden selkeydestä voitiin varmistua. Tästä johtuen kysymyskohtaiset vastausmäärät hieman vaihtelevat. Kyselyyn vastanneista

johtavista viranhaltijoista 73 prosenttia työskenteli kunnassa ja 27 prosenttia kuntayhtymässä. Johtavista viranhaltijoista viidesosa (20 %) ilmoitti, että sosiaalityöntekijän työtä tehdään organisaatiossa yleisesti yhdennettynä työnä ja 66 prosenttia, että sosiaalityötä tehdään eriytettynä työnä. Kysyttäessä, toteutetaanko lastensuojelua organisaatiossa lapsiperhepalvelujen kanssa yhdennettynä vai niistä eriytettynä työnä, vastaajista hieman vajaa puolet (45 %) vastaajista kertoi työtä tehtävän yhdennettynä ja kolmannes (33 %) eriytettynä työnä. Viidesosa vastauksista oli sellaisia, ettei järjestämistavasta voitu varmistua. Avovastauksista kävi ilmi, että vastaamisen vaikeuden taustalla oli esimerkiksi alueen sisäinen variaatiota, jolloin ”kahdella maantieteellisellä alueella kuntayhtymän sisällä tuotetaan palvelu eriytettynä, (muulla yhdennettynä).”

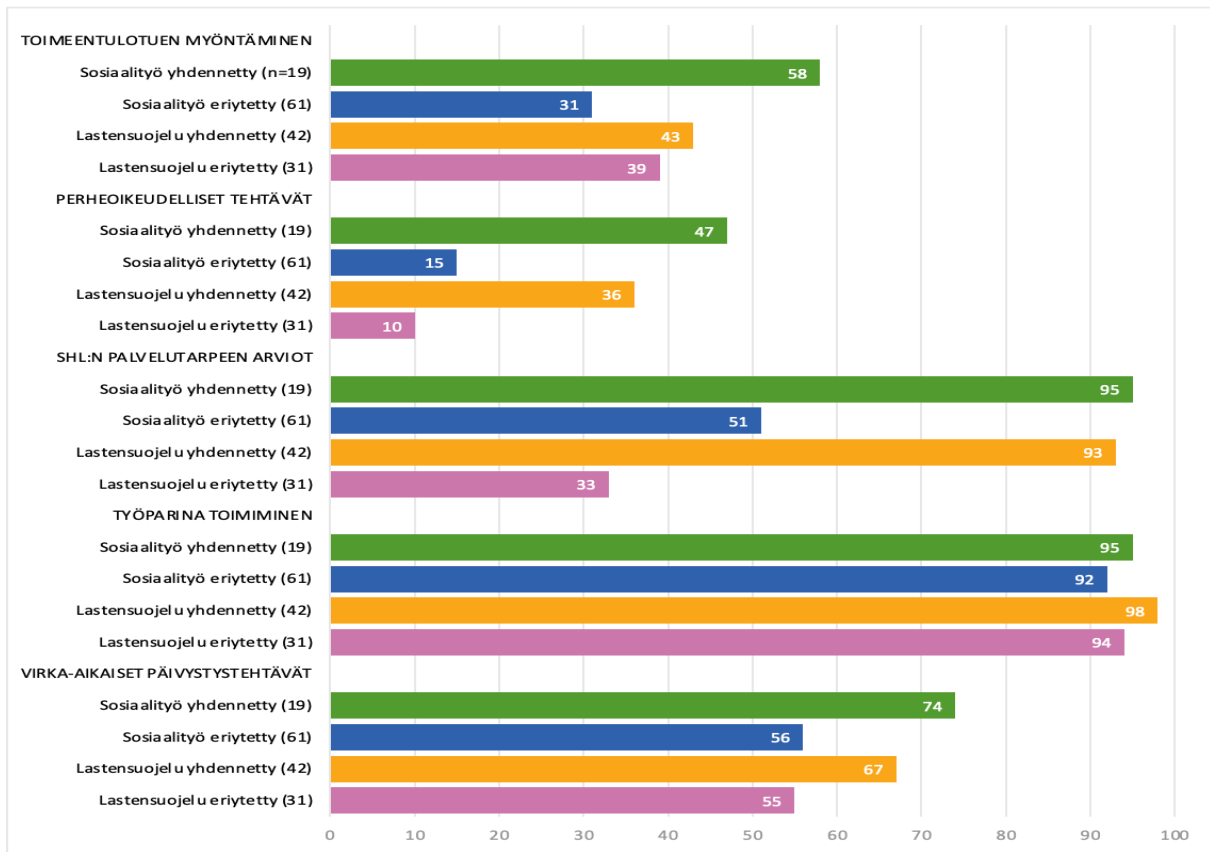
Tämän jälkeen edellä esitettyjä kysymyksiä ja niiden kategorioita yhdisteltiin kahdella yhdennetyn ja eriytetyn työn perusulottuvuudella (Kuvio 4). Neljäsosa (26 %) vastaajista kertoi, että sekä sosiaalityötä että lastensuojelua toteutettiin yhdennettynä työnä ja toinen neljäsosa (27 %), että sosiaalityö oli eriytettyä, mutta lastensuojelua toteutettiin sosiaalihuoltolain mukaisten lapsiperhepalveluiden kanssa yhdennettynä työnä. Hieman vajaa puolet (47 %) johtavista viranhaltijoista kertoi niin sosiaalityötä kuin lastensuojelua toteutettavan eriytettynä.



Kuvio 4. JOHT: Sosiaalityön ja lastensuojelun palvelutehtävien järjestämistapa (% , n=61–93).

Johtavien viranhaltijoiden vastauksista tarkennettiin vielä sitä, millaisia tehtäviä yhdennetyn ja eriytetyn työn perusulottuvuuksien valossa lastensuojelun palvelutehtävää työkuvaan toteuttavien sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan liittyy. Kuviossa 5 nämä viisi sosiaalityöhön yleisesti sisältyvää työtehtävää esitetään neljällä yhdennetyn ja eriytetyn työn ulottuvuudella. Kuvioista voi yleisesti havaita, että viranhaltijoiden arvion mukaan muiden kuin varsinaisten lastensuojeluun liittyvien tehtävien osuus lastensuojelun palvelutehtävää toteuttavien sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan kasvaa, mikäli lastensuojelua toteutetaan organisaatiossa yhdennettynä työnä. Selkein ero yhdennetyn ja eriytetyn työn välillä näkyy sosiaalihuoltolain mukaisissa palvelutarpeen arvioissa, joita niin sosiaalityön (95 %) kuin lastensuojelunkin (93 %) yhdennettyssä mallissa tehdään säännönmukaisesti ja eriytettyä sosiaalityötä (51 %) ja eriytettyä lastensuojelua (33 %) selvästi enemmän. Myös toimeentulotuen myöntäminen (58 %), perheoikeudelliset tehtävät (47 %) ja virka-aikaiset tehtävät (74 %) kuuluvat yhdennettyssä eriytettyä järjestämistapaa selvästi useammin lastensuojelua tekevien

sosiaalityöntekijöiden tehtäviin. Työparityöskentelyä toteutetaan kuitenkin kaikessa lastensuojelutyössä sen järjestämistavasta riippumatta.

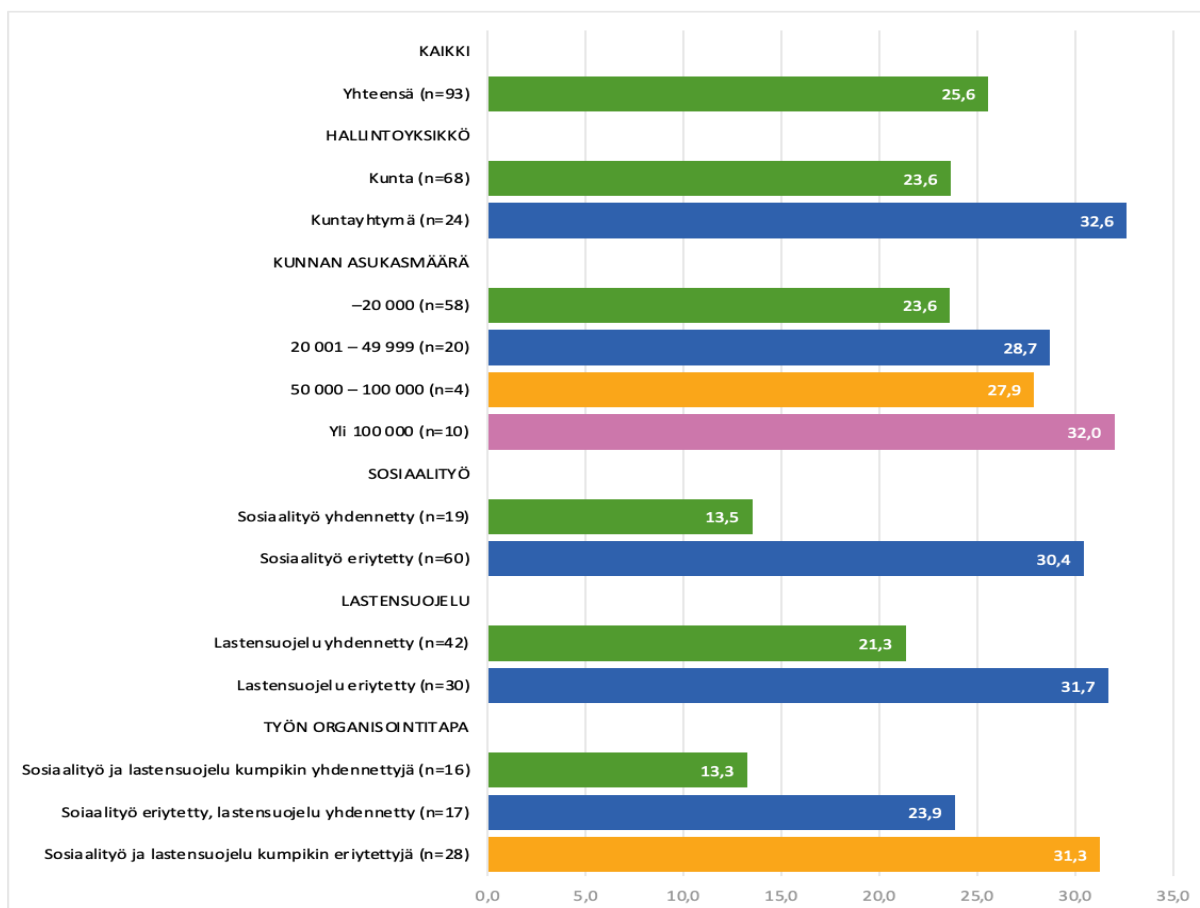


Kuvio 5. JOHT: Viisi työtehtävää sosiaalityön ja lastensuojelun palvelutehtävien järjestämistavan mukaan. Kyllä vastanneiden osuus (%).

Kuviossa 6. esitetään johtavien viranhaltijoiden antamat tiedot *henkilöstömitoituksesta hallintoyksikön, sen asukasmäärän sekä työn järjestämistapojen mukaan*. Keskilukuna henkilöstömitoituksen tarkastelussa käytetään tässä tapauksessa mediaania, koska vastaajien määrä jää joidenkin muuttujien luokissa pieneksi. Henkilöstömitoituksen mediaani johtavien viranhaltijoiden vastausaineistossa oli 25,6. Kuntayhtymissä työskentelevät (md=32,6) ilmoittivat kunnissa työskenteleviä (md=23,6) sekä suuremmissa organisaatioissa työskentelevät (md=32,0) pienempiä (md=23,6) organisaatioita korkeammista henkilöstömitoituksista.

Kokonaan yhdennetyn työn organisaatioissa henkilöstömitoituksen mediaani on 13,3 eriytetyn sosiaalityön, mutta yhdennetyn lastensuojelu/lapsiperhetyön organisaatioissa 23,9 sekä kokonaan eriytetyn työn organisaatioissa 31,3. Ymmärrettävästi lapsiasiakkaita yhtä lastensuojelun palvelutehtävää toteuttavaa sosiaalityöntekijää kohden on vähemmän niissä organisaatioissa, joissa tehtäväkuvaan sisältyy runsaasti muitakin työtä kuin vain perhe- ja yksilökohtaista lastensuojelua.

”Lastensuojelun asiakkuuksien määrät ovat pienessä kunnassa jo alle asiakasmitoituksen, mutta toisaalta pienessä kunnassa tehdään monesti yhdennettyä sosiaalityötä ja tehtävät ovat ja työnkuvat ovat laajemmat kuin isoilla paikkakunnilla.” (SOS126)



Kuvio 6. JOHT: Ilmoitettu henkilöstömitoitus (Md) hallintoyksikön, asukasmäärän ja lastensuojelun palvelutehtävien järjestämistavan mukaan (n=61–93).

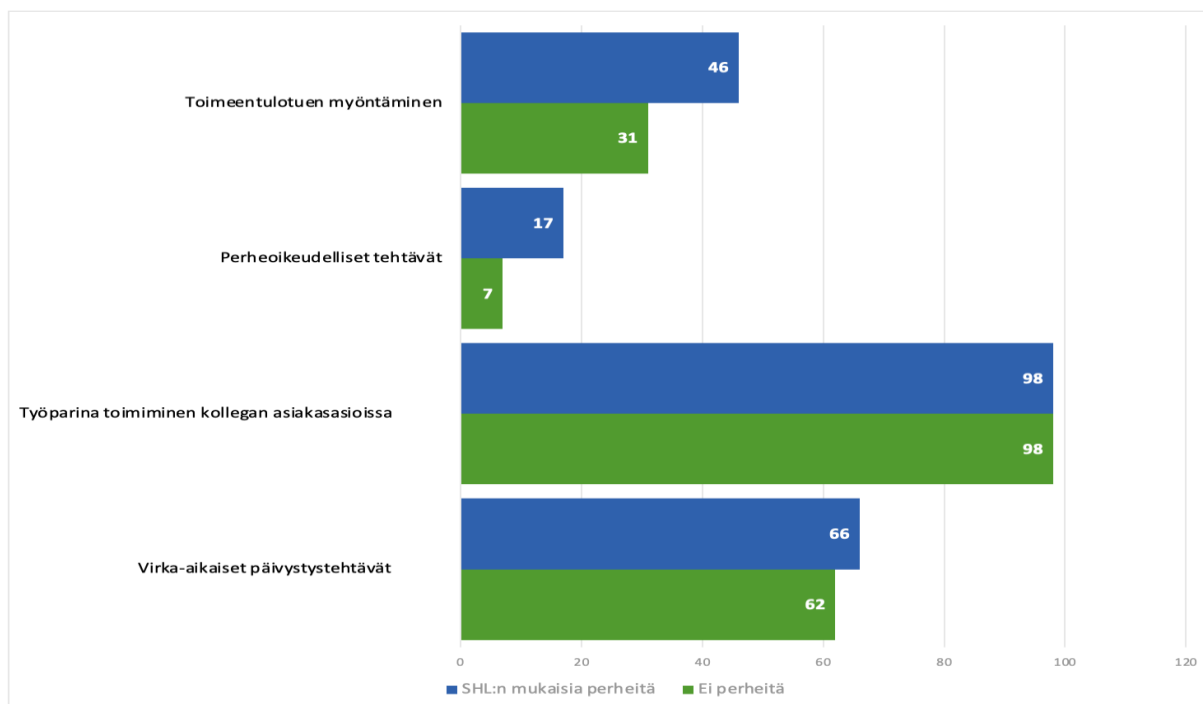
Sosiaalityöntekijät: lastensuojelun järjestämistapa ja asiakasmitoitus

Sosiaalityöntekijöiden omaan työkuvaan, työtehtäviin ja asiakasmääriin liittyviin kysymyksiin antamat vastaukset täydentävät ja tarkentavat osaltaan johtavien viranhaltijoiden organisaatiotason vastauksia ja henkilöstömitoituksesta piirtyvää kuvaa. Sosiaalityöntekijöiden vastaukset (SOS) koskien heidän työnsä on esitetty kuviossa 7. Vastaukset osoittavat, että lastensuojelun jälkihuollon työ (52 % vastaajista), toimeentulotuen myöntäminen (38 %) ja perheoikeudellisten tehtävien hoitaminen (12 %) lastensuojelun palvelutehtävää hoitavan työkuvaan oli monia muita työtehtäviä harvinaisempaa. Noin kaksi kolmesta vastaajasta ilmoitti työkuvaansa sisältävän joko lapsiperheosiaalityötä laajasti ymmärtäen (69 %), virka-aikaisia päivystystehtäviä (67 %), palvelutarpeen arviointia (63 %), lastensuojelun avohuollon työtä (77 %) tai sijoituksia (68 %). Yli neljä viidestä sosiaalityöntekijästä ilmoitti työkuvaansa kuuluvan lastensuojeluilmoitusten käsittelyä ja lähes kaikki (98 %) vastanneet kertoivat työkuvaansa kuuluvan työparityöskentelyä. Työparityöskentely tarkoittaa sitä, että toinen sosiaalityöntekijöistä on vastuusosiaalityöntekijä ja toinen työpari. Työparityötä ei välttämättä lasketa mitoitukseen, joten käytännössä tämä voi lisätä yksittäisen sosiaalityöntekijän työkuormaa huomattavasti. Toisaalta on huomioitava, että mahdollisuus toimia työparina on lisääntynyt aiempaa merkittävästi. Aiemmat selvitykset ovat nostaneet esille, että suuret asiakasmäärät eivät ole mahdollistaneet riittävässä määrin työparityöskentelyä. Lastensuojelutyö on ollut tuolloin yksittäisen sosiaalityöntekijän vastuulla ilman kollegiaalista tukea (Alhanen 2014, 42). Kehityssuunnan voi arvioida olevan hyvä tässä mielessä.



Kuvio 7. SOS: Työtehtäväni lapsiperheiden sosiaalityössä tai lastensuojelussa sosiaalityössä liittyvät. Ehdotettuun työtehtävään kyllä vastanneiden osuudet (% , n=236).

Kuviossa 8. tarkastellaan muutamia sosiaalityön tavanomaisia työtehtäviä sen valossa, ilmoittiko lastensuojelun palvelutehtävää hoitava sosiaalityöntekijä asiakaskuntaansa kuuluvan lastensuojelun asiakkaita. Kun viimein tarkastellaan johtavan viranhaltijan ilmoittamaa henkilöstömitoitusta kolmessa yhdennetyn ja eriytetyn työn organisaatioklusterissa, mitoituksen logiikka ja sen dynamiikka tulee selvemmin esiin. Lisäksi myös sosiaalihuoltolain mukaisen lapsiperhesosiaalityön mukaisia asiakasperheitä vai ei. Kysymyksenasettelu ei ole aivan päällekkäin johtavien yhdennettyä ja eriytettyä työtä koskevien vastausten kanssa, mutta lähestyy sitä. Sosiaalityöntekijöistä hieman vajaa puolet (46 %) ilmoitti hoitavansa varsinaisten lastensuojelun asiakkaiden lisäksi sosiaalihuoltolain mukaisia lapsiperheiden asioita, mikä viittaa yhdennetyn työn käytäntöön. Kun tämän ”yhdennettyä” työtä ryhmän vastauksia verrataan neljän työtehtävän valossa ”eriytetyn” työn vastaajaryhmään, joka siis ilmoitti hoitavansa pelkästään lastensuojelun asiakkaiden asioita, tulee esiin, että virka-aikaiset päivystystehtävät kuuluivat hieman useammin (66 vs. 62 %) sekä toimeentulotuen myöntäminen (46 vs. 31 %) ja perheoikeudelliset tehtävät selvästi useammin (17 vs. 7 %) ”yhdennettyä” työtä tekevien toimenkuvaan. Työparityöskentelyssä ryhmien välillä ei esiintynyt eroja (kumpikin 98 % vastaajista).



Kuvio 8. Neljä työtehtävää omassa työnkuvassa (%) sosiaalihuoltolain mukaisten asiakasperheiden mukaan (SOS, n=236).

Taulukossa 2. esitetään sosiaalityöntekijöiden vastaukset kysymyksiin ”Kuinka monta lasta Sinulla on asiakkaanasi tällä hetkellä? (LsL:n mukaisia)” ja ”Monta lapsen kahdenkeskistä asiakastapaamista Sinulla on ollut viimeisen kahden viikon aikana?”. Ensimmäinen kysymys konkretisoi asiakasmitoituksen toteutumista sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Taulukossa kuvataan kysymyksiin annettujen vastausten keskilukuja sosiaalityöntekijän ilmoittaman tehtäväkuvan, alueen asukasmäärän ja asiakasrakenteen luokissa. Tässä kohdin keskilukuna käytetään aritmeettista keskiarvoa, koska vastanneita sosiaalityöntekijöitä on johtavia viranhaltijoita tuntuvasti enemmän. Sosiaalityöntekijöiden asiakasmitoituksen keskiarvo oli 25,7 ja mediaani 28. Selkeimmät erot asiakasmitoituksessa ilmenevät kuntakoon luokissa ja siinä, ilmoittiko vastaaja hoitavansa pelkästään lastensuojeluasiakkaiden asioita vai sen lisäksi sosiaalihuoltolain mukaisten lapsiperheiden asioita. Toisin sanoen, pienemmissä, usein yhdennettyä sosiaalityötä ja yhdennettyä lastensuojelua/SHL lapsiperhetyötä tekevissä kunnissa/kuntayhtymissä lastensuojelun asiakasmäärä on pienempi kuin suurissa ja eriytettyä lastensuojelua tekevissä kunnissa ja yksiköissä. Tarkastelu osoittaa myös, että vastaajan ilmoittama lastensuojelun asiakasmäärä pienenee, mitä enemmän hänellä on hoidettavanaan sosiaalihuoltolain mukaisia lapsiperheitä. Vastauksista käy ilmi, että seitsemällä sosiaalityöntekijällä oli yli 50 asiakasta LSL:n mukaista lasta asiakkaanaan. Ilmoitettu maksimimäärä sosiaalityöntekijäkyselyssä oli 70 lasta per vastuusosiaalityöntekijä.

Omakohtaisen asiakasmitoituksen lisäksi sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin siis myös vastausta kysymykseen ”Monta lapsen kahdenkeskistä asiakastapaamista Sinulla on ollut viimeisen kahden viikon aikana?”. Ilmoitettujen tapaamisten keskiarvoa tarkasteltiin asiakasmäärän tavoin kuntakoon ja työn järjestämistapojen luokissa. Sosiaalityöntekijöiden vastausten keskiarvo oli 2,8 ja mediaani 2. Toisin kuin asiakasmäärien suhteen, selkeitä tendenssejä on vaikeampi havaita. Varovaisesti arvioiden kahdenkeskisiä tapaamisia lapsen kanssa oli suhteellisesti useammin alle 20 000 (keskimäärin 3,2 tapaamista) sekä yli 50 000, mutta alle 100 000 asukkaan kunnissa (3,4), jälkihuollon työssä (3,0) ja silloin, jos sosiaalityöntekijällä oli lastensuojeluasiakkaiden lisäksi asiakkaana enemmän kuin 10 sosiaalihuoltolain mukaista lapsiperhettä (3,7).

Taulukko 2. Sosiaalityöntekijät: LSL:n mukaisten asiakaslapsien määrä ja tapaamiset

MUUTTUJA	LUOKKA	Kuinka monta lasta Sinulla on asiakkaanasi tällä hetkellä? (LSL:n mukaisia)	Monta lapsen kahdenkeskistä asia-astapaamista Sinulla on ollut viimeisen kahden viikon aikana?
Tehtäväkuva	Lapsiperhesosiaalityö laajasti (n=112)	22,4	2,9
	Lastensuojelun avohuollon työ (n=127)	25,4	2,7
	Lastensuojelun jälkihuollon sosiaalityö (n=86)	26,8	2,9
	Lastensuojelun sijoituksen sosiaalityö (n=111)	27,4	3,0
	Lastensuojelun asiakasprosessi laajasti (n=89)	25,0	2,7
Asukasmäärä	–20 000 (n=55)	22,5	3,2
	20 001 – 49 999 (n=55)	22,6	2,3
	50 000 – 100 000 (n=39)	28,9	3,4
	Yli 100 000 (n=60)	28,4	2,5
Asiakasrakenne:	EI (n=120)	30,5	2,7
SHL:n mukaisia asiakkaita?	KYLLÄ (n=100)	19,9	2,9
	KYLLÄ, perheitä –10 (n=49)	24,3	2,8
	KYLLÄ, perheitä 11–25 (n=24)	17,1	3,7
	KYLLÄ, perheitä 26– (n=27)	14,3	2,3
Yhteensä		25,7	2,8

Lastensuojelun henkilöstö- ja asiakasmitoitus työn järjestämistavan valossa

Yhteenvedona lastensuojelun palvelutehtävän järjestämistavasta, henkilöstömitoituksesta ja asiakasmitoituksesta voi todeta, että niiden keskinäiset yhteydet näyttävät monella tapaa ymmärrettävinä. Keskeinen jakolinja henkilöstö- ja asiakasmitoituksen määrätymisessä ja vastausten tulkinnassa on ymmärrys siitä, toteutetaanko lakisääteistä lastensuojelun palvelutehtävää osana yleistä sosiaalityötä tai sosiaalihuoltolain mukaista lapsiperhesosiaalityötä. Mikäli johtava viranhaltija ilmoitti sosiaalityötä toteutettavan johtamallaan alueella yhdennettynä, myös lastensuojelun palvelutehtävää toteutettiin sosiaalihuoltolain lapsiperhetyön kanssa yhdennettynä. Mikäli viranhaltija ilmoitti sosiaalityön olevan eriytettyä, lastensuojelun palvelutehtävää saatettiin toteuttaa joko sosiaalihuoltolain lapsiperhetyön kanssa yhdennettynä työnä tai siitä eriytettyinä.

Johtavien vastausten perusteella on arvioitavissa, että kun alueen väestömäärä (ja mahdollisesti siten myös organisaation koko) kasvaa, lastensuojelun palvelutehtävän järjestämisen todennäköisyys sosiaalityöstä ja/tai sosiaalihuoltolain mukaisesta lapsiperhetyöstä eriytettyinä kasvaa. Niin ikään johtavien viranhaltijoiden ja sosiaalityöntekijöiden vastausten perusteella voi esittää, että yhdennetyn sosiaalityön palveluorganisaatioissa lastensuojelun palvelutehtävistä vastaavien sosiaalityöntekijöiden työnkuvaan sisältyy sosiaalihuoltolain mukaisia palvelutarpeen arviointeja, toimeentulotuen myöntämistä, virka-aikaista päivystystyötä ja paikoittain myös perheoikeudellisia tehtäviä. Eriytetyn sosiaalityön palveluorganisaatioissa perhe- ja yksilökohtainen lastensuojelutyö ja sosiaalihuoltolain mukainen lapsiperhetyö saatetaan toteuttaa samassa palveluklusterissa, mutta niiden eriyttäminen on kunnissa ja kuntayhtymissä nykyisellään kuitenkin yleisempää.

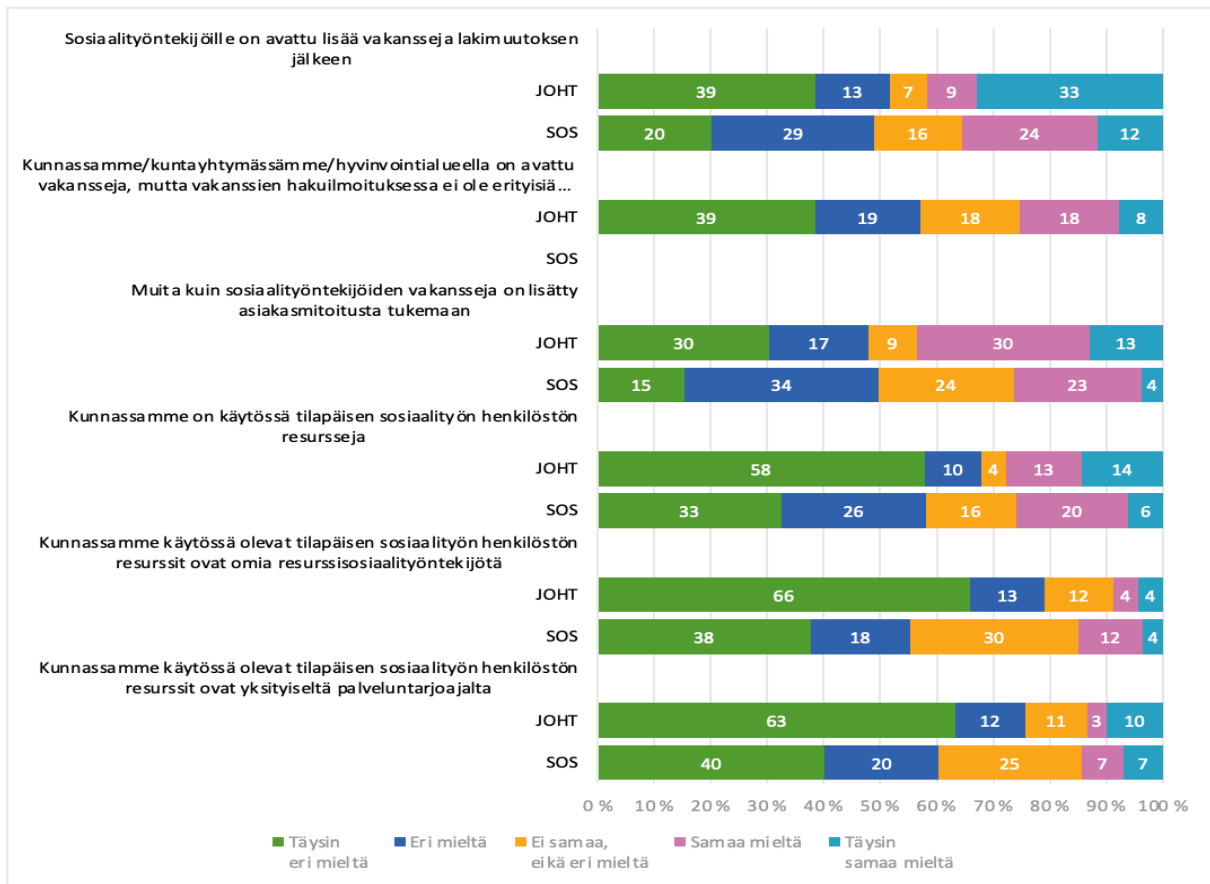
Tarkastelu osoittaa, että lastensuojelun palvelutehtävän järjestämistavalla on yhteys lastensuojelun henkilöstö- ja asiakasmitoituksiin. Mikäli palvelutehtävistä vastaava sosiaalityöntekijä vastaa lisäksi sosiaalihuoltolain mukaisista lapsiperhepalveluista, lastensuojeluasiakkaiden ilmoitettu määrä on pienempi kuin niiden, joiden toimenkuvaan kuuluu vain lastensuojelulain mukaisia asiakkaita. Mitä enemmän sosiaalihuoltolain mukaisia asiakasperheitä ilmoitettiin, sitä pienempi varsinaisten lastensuojeluasiakkaiden määrä oli.

Asiakasmitoituksen toteutuminen: mahdollistavat ja estävät tekijät

Edellä esitetyn valossa lastensuojelun henkilöstö- ja asiakasmitoitusta määrittävät organisaation koko ja lastensuojelun palvelutehtävän järjestämistapa, joiden vuoksi suoraviivaisia päätelmiä henkilöstö- tai asiakasmitoituksesta lastensuojelun resursoinnin tai kuormituksen osoittajana tulee välttää. Mitä suurempi alueen väestöpohja ja organisaatiokoko, sitä todennäköisemmin lastensuojelun palvelutehtävää toteutetaan eriytettyinä työnä. Eriytetyssä työssä lastensuojelun palvelutehtävän henkilöstömitoitus ja asiakasmäärä ovat yleensä korkeampia kuin yhdennetyssä, koska eriytettyssä työssä keskitytään vain lastensuojelulain mukaisiin asiakkaisiin, asiakkaina ei ole sosiaalihuoltolain mukaisia lapsiperheitä, eikä työtehtäviin sisälly muitakaan sosiaalihuoltolain mukaisia työtehtäviä. Mitoituksen dynamiikkaan tuo vielä oman lisänsä sosiaalityöntekijöiden työparityöskentely, joka saattaa edelleen, riippuen organisatorisista järjestelyistä, kasvattaa tai pienentää sosiaalityöntekijän tosiasiallista asiakasmäärää.

Niin lastensuojelun johtaville viranhaltijoille kuin sosiaalityöntekijöillekin esitettiin kyselyssä väittämiä, joiden tarkoitus on tarjota lisätietoa ja ymmärrystä asianmukaisen henkilöstö- ja/tai asiakasmitoituksen toteutumisen ehdoista (kuvio 9). Johdolle suunnatussa kyselyssä tiedusteltiin, millaisia organisatorisia resursseja johtamassaan organisaatiossa oli käytössä asiakasmitoituksen mahdollistamiseksi. Synkimmät näkymät asiakasmitoitusta edistävien resurssien allokoinnissa kohdistuvat selkeästi tilapäisen työvoiman käyttömahdollisuuteen. Vajaa kolme johtavaa neljästä (68 %) arvioi, ettei alueellaan ole käytössä tilapäisen henkilöstön resursseja, sen enempää omia resurssisosaalityöntekijöitä kuin yksityisen palvelutarjoajan resurssejakaan. Hieman yli neljännes (27 %) kuitenkin ilmoitti, että resurssia olisi saatavilla, ja vastausten perusteella arvioiden yksityisten palvelujen tarjoajien hieman useammin kuin omia resurssityöntekijöitä. Yli 40 prosenttia johtavista on vähintäänkin samaa mieltä väitteistä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtäviä on avattu vuodenvaihteen lainmuutoksen jälkeen ja että muitakin kuin vain sosiaalityöntekijän vakanseja on lisätty tukemaan asiakasmitoituksen toteutumista.

Vastausten jakaumat ovat lupaavia, mutta samalla melko polarisoituneita, koska jokseenkin samansuuruisen suhteellinen osuus vastaajista on väitteistä vähintäänkin eri mieltä. Selvästi suurempi osa johtavista on kuitenkin eri mieltä väittämästä, että tehtäviä olisi avattu, mutta niiden tavoittelemiseksi ei ole asetettu erityisiä kannusteita.



Kuvio 9. JOHT (n=93) ja SOS (n=236): Asiakasmitoitusta mahdollistavat tekijät (%).

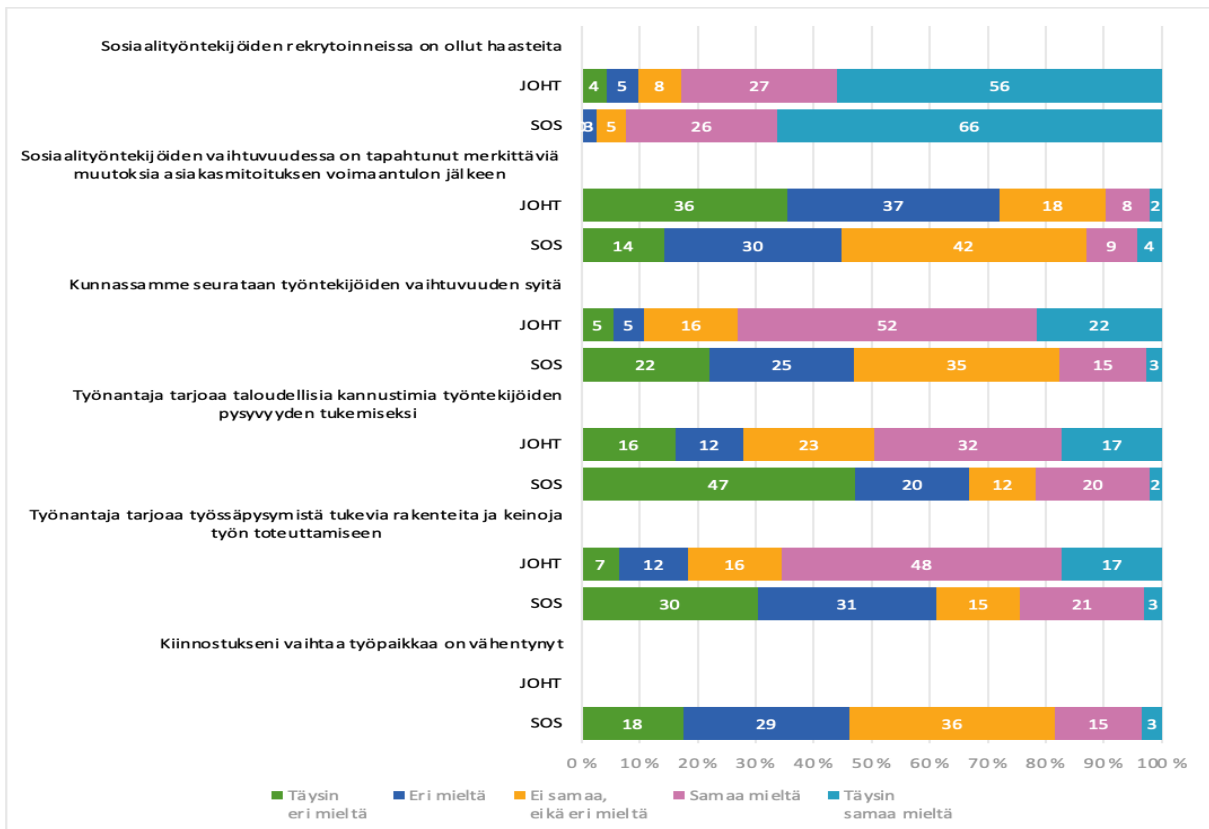
Kysyimme sosiaalityöntekijöiltä vastaavaa arviota asianmukaisen henkilöstö- ja asiakasmitoituksen toteutumisen ehdoista. Vastausjakaumien muodot ovat samansuuntaisia johtavien vastausten kanssa, mutta luonteeltaan vähemmän kriittisiä, koska täysin eri mieltä väittämistä olleiden osuus säännönmukaisesti pienempi kuin johtavien vastauksissa. Samoin ei samaa, eikä eri mieltä olleiden ”keltaisten” vastausten osuudet ovat säännönmukaisesti suuremmat kuin johtavien vastauksissa. Tämä saattaa, joskaan ei varmuudella, ilmentää sitä, että johtavilla viranhaltijoilla on parempi tuntuma organisaation hallinnon ja resursoinnin ajankohtaisiin kysymyksiin ja prosesseihin. Reilu puolet vastaajista arvioi, ettei sosiaalityön tilapäisen henkilöstön resurssia olisi saatavissa. Noin kolmannes vastaajista arvioi, että niin sosiaalityöntekijän vakansseja kuin muitakin vakansseja oli avattu tukemaan asiakasmitoitusta.

Lastensuojelutyön kannustimet ja työn pysyvyystekijät

Kysyimme lastensuojelun johtavilta viranhaltijoilta ja sosiaalityöntekijöiltä heidän näkemyksiään asiakasmitoitukseen pyrkimisen tilanteesta ja sille asetetuista kannustimista omissa organisaatioissaan. Vastaukset on raportoitu kuviossa 10, joka osoittaa, että lastensuojelun johtavien viranhaltijoiden ja sosiaalityöntekijöiden näkemykset työn kannustimien käytöstä ja sen pysyvyystekijöiden edistämisestä eroavat varsin selkeästi toisistaan. Verrattain samaa mieltä vastaajaryhmät ovat rekrytointien haasteista ja lakimuutoksen vaikutuksista työntekijävaihtuvuuteen. Lähestulkoon kaikki, niin johtavat (83 %) kuin sosiaalityöntekijätkin (92 %) olivat vähintäänkin samaa mieltä siitä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden rekrytoinneissa on ilmennyt haasteita. Johtavista viranhaltijoista 9% ilmoittaa, ettei rekrytointihaasteita ole ollut. Joka kymmenes kummastakin vastaajaryhmästä on sitä mieltä, että vaihtuvuudessa olisi tapahtunut lain voimaantulon jälkeen merkittäviä positiivisia muutoksia. Vähintäänkin eri mieltä samaisesta väitteestä oli kolme neljästä johtajasta (77 %) ja sosiaalityöntekijöistä vajaa puolet (44 %).

Johtavien ja sosiaalityöntekijöiden vastausjakaumat eriytyvät vielä edellisiäkin selkeämmin, kun heiltä tiedusteltiin vaihtuvuuden syiden seuraamisesta, taloudellisista kannustimista sekä muiden työssä pysymistä edistävien rakenteiden ja työn toteuttamisen keinojen tarjoamisesta omassa organisaatiossaan. Ensinnäkin johtavista (74 %) sosiaalityöntekijöitä (18 %) tuntuvasti suurempi osa oli vastauksissaan sitä mieltä, että kunnassa seurataan työntekijöiden vaihtuvuuden syitä. Yli kolmannes sosiaalityöntekijöistä ei kuitenkaan osannut sanoa asiassa kantaansa puoleen tai toiseen. Mitä tulee väitteeseen, että kunnassa olisi käytössä taloudellisia kannustimia työntekijöiden pysyvyyden edistämiseksi, noin puolet johtavista (49 %), mutta vain joka viides sosiaalityöntekijä (22 %) oli väittämästä vähintäänkin samaa mieltä. Samankaltainen näkemysten kuilu ilmenee vastauksista siihen väitteeseen, että tarjoaako työnantaja työssä pysymiseen rakenteita tai keinoja työn toteuttamiseen. Kaksi kolmesta johtavasta (65 %), mutta vain joka neljäs sosiaalityöntekijä (25 %) oli väittämän kanssa vähintäänkin samaa mieltä.

Emme tiedä vastaajien lähtötilannetta asiaan, mutta aiemmat selvitykset ovat tuoneet esille, että alanvaihtoa harkitaan usein (esim. Wilén 2018, n=281 ja Paulin 2017², n=525) molemmissa kyselyissä lähes 70 prosenttia vastaajista oli harkinnut alan vaihtoa. Tässä kyselyssä sosiaalityöntekijöistä 47 % ilmoitti, ettei miitoitus ole vähentänyt kiinnostusta vaihtaa alla. Vastaajista 36 % ei ollut samaa eikä eri mieltä, mikä voi kertoa kysymyksen asettelusta. Sosiaalityöntekijöistä 18 % ilmoitti, että kiinnostus työpaikan vaihtamiseen on vähentynyt.

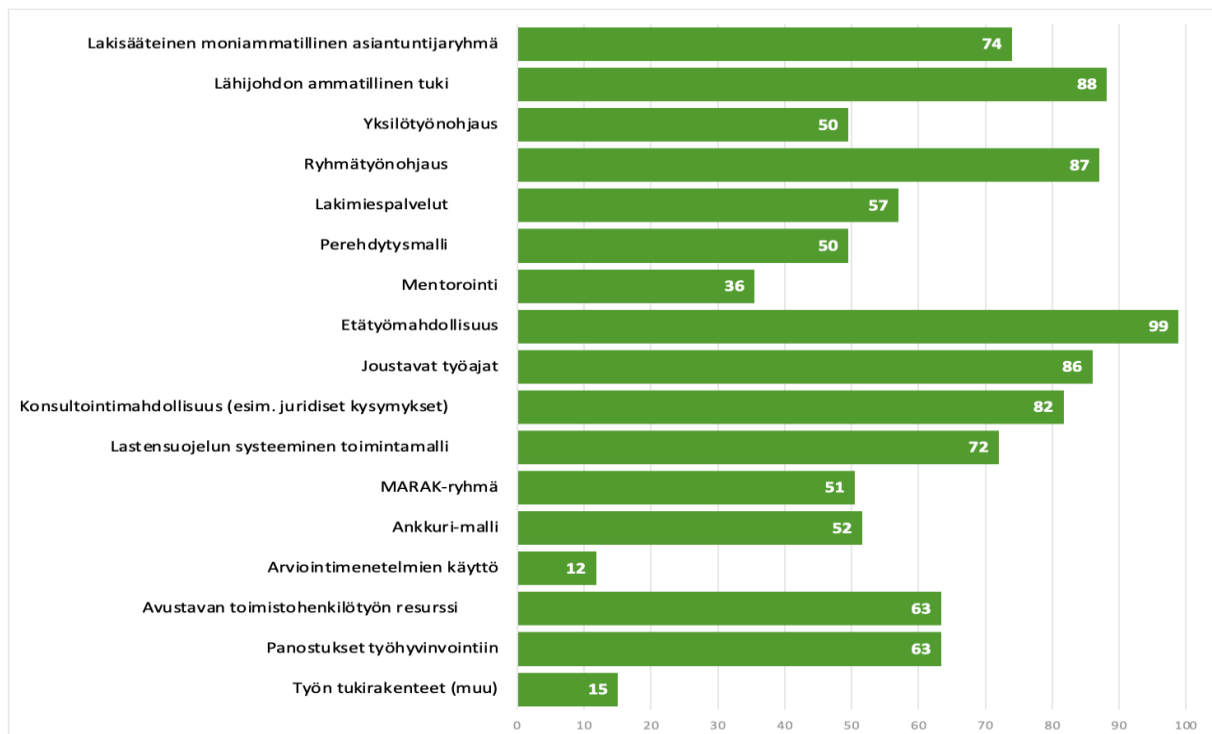


Kuvio 10. Johtavien viranhaltijoiden (JOHT, n=93) ja sosiaalityöntekijöiden (SOS, n=236) näkemykset rekrytoinnista ja tukirakenteista.

Kummaltakin vastaajaryhmältä tiedusteltiin tarkemmin lastensuojelun organisaatioissa käytössä olleista työn tukirakenteista ja työntekijäpysyvyyttä edistävästä kannustimista. Kuviossa 11. esitetään johtavien

² Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus -selvitys 2017.

viranhaltijoiden tällä hetkellä omassa organisaatiossaan käytössä olevista työn tukirakenteista. Kuviossa raportoidaan annetun vaihtoehdon kohdalla kirjatut ”kyllä”-vastausten prosenttiosuus koko vastaajamäärästä. Selkeästi tärkeimmäksi työtä tukevaksi ainekseksi johtavat viranhaltijat nimeävät etätyömahdollisuuden (99 % vastaajista). Etätyömahdollisuus on lastensuojelutyössä luonteeltaan viimeaikainen, koronaviruspandemian tuoma ilmiö, jota ennen pandemiaa ei juuri ollut Suomessa käytössä (Harrikari ym. 2021). Seuraavaksi tärkeimmässä klusterissa ovat lähijohdon ammatillinen tuki (88 %), ryhmätyöohjaus (87 %), joustavat työajat (86 %) ja erilaiset konsultointimahdollisuudet (82 %). Työajan joustavuus on osa laajempaa työelämän joustavia rakenteita, mutta muilta osin kannustinklusteri liittyy oman organisaation sisällä toteutuviin tukirakenteisiin. Kolmanneksi tärkeimpinä mainitaan lakisääteinen moniammatillinen ryhmä (74 %) ja lastensuojelun systeeminen toimintamalli (72 %), jotka kytkeytyvät lastensuojelutyön organisaatorajojen ulkopuolelle työntyviin yhteistyön rakenteisiin ja toteuttamismuotoihin. Huomattavaa on, että lakisääteinen lastensuojelun moniammatillinen asiantuntijatiimi puuttui 26 prosentista alueilta.



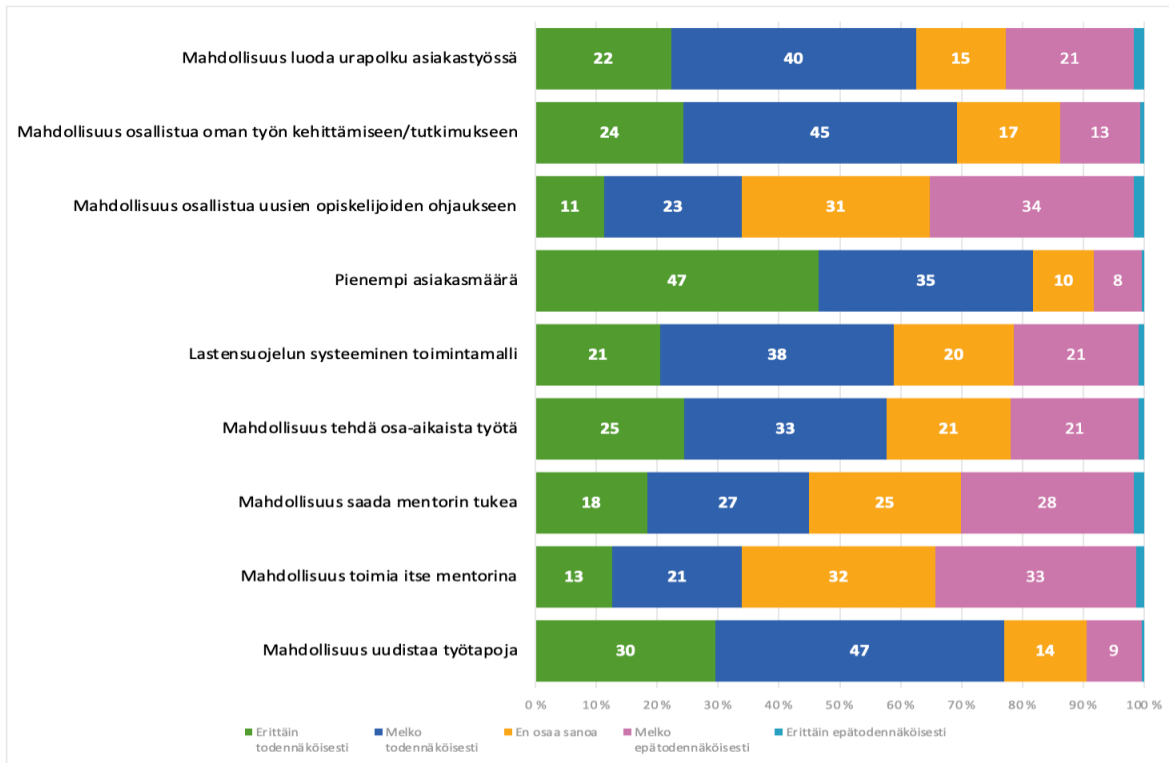
Kuvio 11. JOHT: Kunnassa/kuntayhtymässä käytössä olevat työn tukirakenteet. Kyllä vastausten osuus (%).

Sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin niitä kannustimia ja pysyvyystekijöitä, jotka enemmän tai vähemmän todennäköisesti saisivat heidät tekemään lastensuojelun sosiaalityötä vielä 3 vuoden kuluttua. Neljä vastaajaa viidestä on sitä mieltä, että työssä pysyvyyttä edistäisi nykyistä pienempi asiakasmäärä ja kolmen neljästä vastaajasta mukaan mahdollisuus uudistaa työtapoja (Kuvio 13). Tämän jälkeen tärkeimpinä pidetään mahdollisuutta osallistua oman työn kehittämiseen tai tutkimiseen (69 %) sekä mahdollisuutta luoda oma urapolku³ asiakastyössä (62 %). Tämän jälkeen todennäköisimpiä pysyvyyden takeita toisivat mahdollisuus työskennellä lastensuojelun systeemisellä toimintamallilla⁴ (59 %) ja mahdollisuus osa-aikatyöhön (58 %). Mentorina toimiminen tai opiskelijoiden ohjaaminen motivoivat sosiaalityöntekijöitä selvästi muita annettuja vaihtoehtoja vähemmän. Avovastauksissa nousevat esille työn palkkaustekijät. Siellä 35 vastaajaa 56:sta mainitsi jonkin kuukausittaisen lisän ja osa näistä vastaajista kertoi myös tämän kuukausittaisen lisän

³ ks. esim. Yliruka ym. (2020) Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä: Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-571-1>

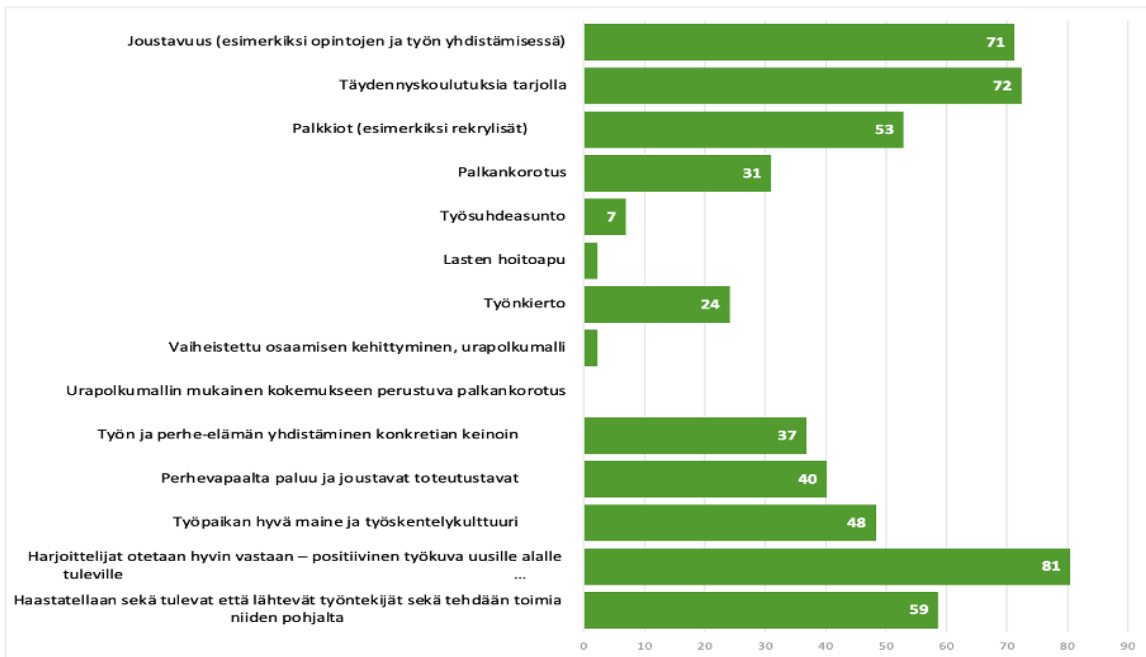
⁴ <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/systeeminen-toimintamalli-lastensuojelussa>.

suuruuden, jolloin lisän suuruus oli keskimäärin 260 euroa. Kaksi vastaajista mainitsi sijaispätevien lisien olevan pätevien työntekijöiden lisäksi pienemmät, jolloin ero oli 100–150 euroa. Erään vastaajan mukaan kaikkien tärkein oli jäänyt pois vaihtoehdoista: ”Se, että saan edelleen tehdä työtä lasten ja lapsiperheiden hyväksi.”



Kuvio 12. SOS: Mikä saa sinut tekemään lastensuojelun sosiaalityötä vielä 3 vuoden kuluttua? (n=231).

Johtavilta viranhaltijoilta tiedusteltiin omassa organisaatiossaan käytössä olevista kannustin- ja pysyvyystekijöistä. Johto arvioi yleisimmiksi käytössä oleviksi pysyvyyttä tukeviksi toimiksi harjoittelijoiden vastaanottamiseen panostamisen (81 % vastaajista), tarjotut täydennyskoulutukset (72 %) ja yleisen organisatorisen joustavuuden (71 %). Rekrytointilisten tarjoaminen (53 %) ja työntekijöiden haastatteleminen silloin he olivat tulossa organisaation tai sieltä lähdössä (59 %), olivat seuraavaksi yleisimmät käytössä olevat sitouttamistoimet. Urapolkumallin mukaista kokemukseen perustuva palkankorotusta ei valittu vaihtoehtona (kuvio 13), mutta avovastauksissa kävi esille, että tätä ideaa vastaavaa sitouttamislisää käytetään useilla paikkakunnalla. Avovastauksissa mainittuja pysyvyyttä tukevia käytäntöjä olivat työpsykologin palvelut, kriisitilanteiden jälkipuinti, työrauhan takaavat työtilat (jokaisella oma työhuone), Perhepirkko-systemisen lastensuojelun digituki sekä perheterapeutit työyhteisössä tai ostopalveluna systemisissä tiimeissä.



Kuvio 13. JOHT: Kunnassa/kuntayhtymässä käytössä olevat kannustimet pysyvyyden tukena (n=87).

Millaisia vaikutuksia asiakasmitoituksella on? Johdon ja sosiaalityöntekijöiden arviot

Kyselyssä selvitettiin asiakasmitoituksen vaikutuksia, kun laki oli ollut voimassa viisi kuukautta. *Kysyttiin ensinnäkin sitä, mitä vaikutuksia mitoituksella on ollut sosiaalityöntekijän omaan työhön ja toisaalta tiedusteltiin johdon ja sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä erityisesti siihen, oliko asiakasmitoituksella saanut muutoksia lastensuojelun institutionaalisissa kynnöksissä tai järjestelmien rajapinnoilla.* Erityisen kiinnostuksen kohteena olivat kysymykset siitä, oliko asiakasmitoituksella ollut vaikutuksia lastensuojelun asiakkuuteen pääsyyn tai oliko sen seurauksena syntynyt asiakkaiden niin sanottuja ”väliinputoamisia” sosiaalihuoltolain mukaisen perheiden sosiaalityön ja lastensuojelun rajapinnoilla. Jälkimmäistä tematiikkaa koskien kyselyssä esitettiin vastaajille kysymyksiä lastensuojelun ja perhesosiaalityön yhteistyökäytännöistä. Tämän lisäksi tiedusteltiin muista toimivista yhteistyökäytännöistä.

Mitoituksen vaikutukset sosiaalityöntekijän omaan työhön

Sosiaalityöntekijöiden vastausjakaumien tarkastelu luo varsin kriittisen kuvan asiakasmitoituksen aikaansaannoksista (Kuvio 3). Suhteellinen enemmistö sosiaalityöntekijöistä ovat sitä mieltä, ettei asiakasmitoitusta ole tuonut työhön helpotusta (39 %), kohtuullistanut työmäärää (51 %) tai näy myönteisellä tavalla omassa organisaatiossa (42 %). Enemmistö vastaajista on huolissaan sääntelyn ei-aioituista vaikutuksista ja arvioi, että lastensuojelulain ja sosiaalihuoltolain väliin on syntynyt väliinputoamisia. Valtaosa vastaajista arvioi, että nykyinen lakisääteinen 35 lapsen asiakasmitoitusta ei ole riittävä. Kuviota luettaessa on syytä huomioida niiden vastausten laajahkoon suhteelliseen osuuteen, jotka eivät lausu väittämistä suuntaan eikä toiseen. Tämä saattaa kertoa siitä, että lainsäädännön muutos on ollut voimassa vasta muutaman kuukauden ja vaikutusten arviointi saattaa olla vielä vaikeaa. Toisaalta joillakin alueilla asiakasmäärät olivat jo kohtuulliset ennen lain voimaan tuloa (Kuvio 1). Ne vastaajat, jotka kokivat asiakasmitoituksen helpottaneen työtä, kertoivat avovastauksissaan asiakasmitoituksen – tai vähäisen asiakasmäärän – hyödyistä. Mitoitus tuo myös selkänöjaa lastensuojelun sosiaalityöntekijälle rajata työkuormaa.

”Erityisen tärkeänä pidän sitä, että asiakasmitoituksen myötä minulla on kuitenkin nyt sosiaalityöntekijänä laki, johon nojata ja perustella sitä, että en ota vastuulleni enää uusia

asiakkuuksia, koska 'listani' on täynnä. Toivon, että mitoituksen lainmukaista toteutumista todella seurataan ja valvotaan tarkasti säännöllisesti eteenpäin." (SOS61)

Toisaalta nähtiin, että vaikka asiakkaiden määrä vähenee, niiden tilanteiden vaativuus. Asiakasmitoituksen nähdään olevan välttämätön, koska lastensuojelu painottuu sosiaalihuoltolain 2014 muutoksen seurauksena lapsen suojelutehtävään ja kuormittavaan huostaanotto-työhön.

kasvaa.

"Asiakasmitoitus on erittäin epämotivoiva meille pitkän linjan työntekijöille, joiden sitoutuminen palkitaan yhä vaativammilla asiakkailla ja kasvavilla työpariuksilla." (SOS187)

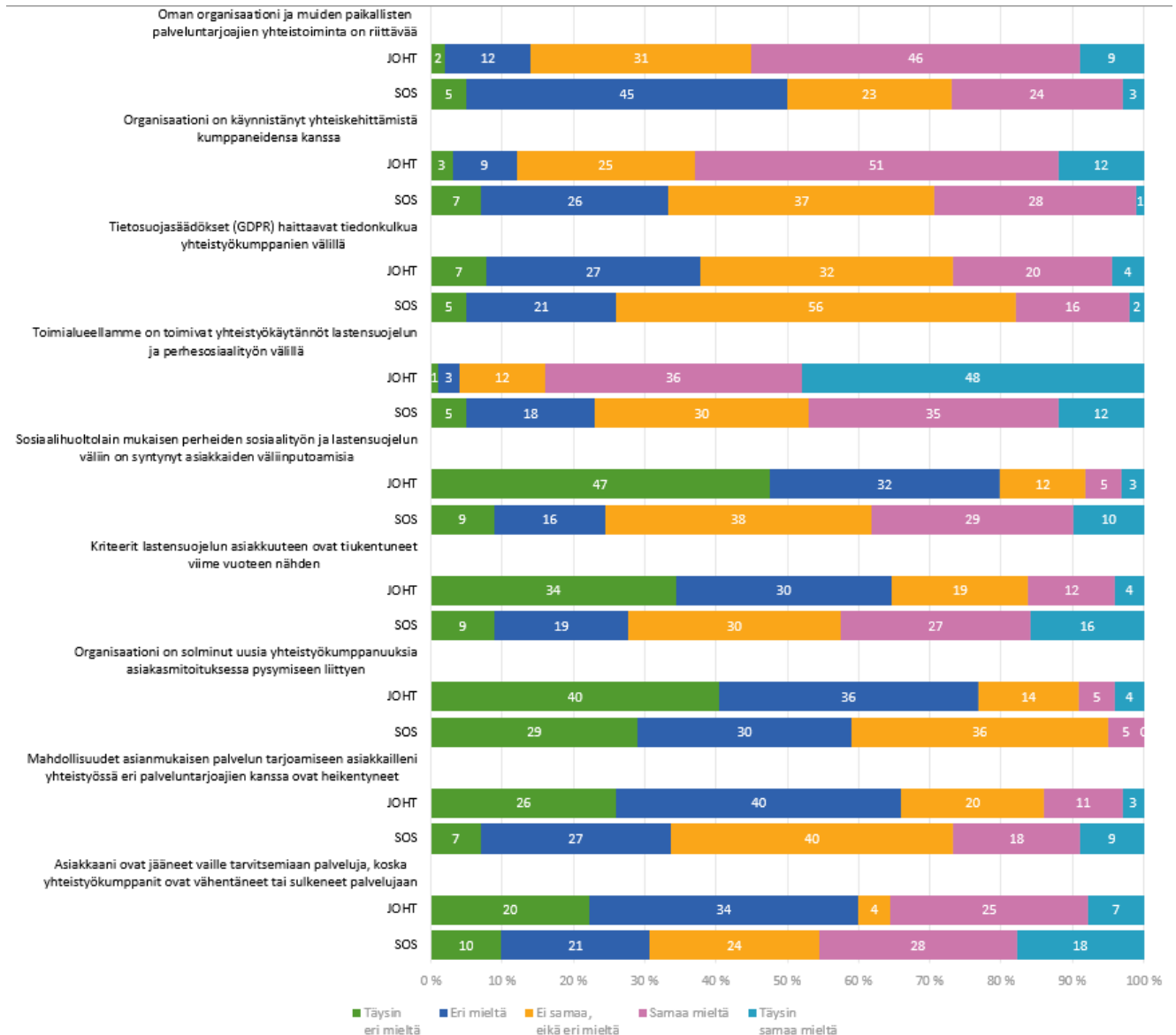
"Asiakasmitoitus hyvä, mutta meillä tehdään vaan huostaanottoja, asiakastyö on hyvin vaativaa." (SOS83)

Sosiaalityöntekijät tuovat esiin, että on tärkeää, että asiakasmitoitusta seurataan, toisaalta valvonta aiheuttaa myös kuormitusta:

"Asiakasmääriä kysytään joka viikko, mikä tekee psykologista painetta lopettaa asiakkuudet pian, silloin kun on arvioitu, että asiakkuus on päättymässä." (SOS166)

Yksittäinen vastaus toi esiin sen, mitä lakisäätöisessä mitoituksessa pysyminen on tarkoittanut käytännössä:

"Meidän yksikössämme johtava sosiaalityöntekijä otti nimiinsä asiakkuuksia (20), vaikkei hän varsinaisesti tehnyt asiakastyötä. Lisäksi työntekijät ovat saattaneet ottaa virallisesti nimiinsä asiakkuuksia, joita toiset työntekijät ovat hoitaneet, eli nimellinen vastuu on muulla kuin sillä, joka tekee kaiken työn." (SOS190)



Kuvio 14. Asiakasmitoituksen mahdollistama toimijoiden yhteistyö (n=234).

Mitoituksen vaikutukset lasten ja perheiden palveluihin

Kysyttäessä sosiaalityöntekijöiltä asiakasmitoitukseen liittyvistä vaikutuksista lasten ja perheiden palveluihin (Kuvio 3) voidaan havaita, että vastauksissa on suhteellisen paljon ”ei samaa, eikä eri mieltä” -vastauksia, joten voidaan arvioida, ettei moni vastaajista havaitse selkeitä syys-seuraussuhteita kysyttäviin asioihin. Kuitenkin lähiverkoston kanssa työskentelyn koettiin helpottuneen 38 % vastaajan mukaan (37 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai täysin eri mieltä). Kysyttäessä asiakasmitoituksen vaikutuksia lapsen näkökulman vahvistumiseen, lähes puolet sosiaalityöntekijöistä (45 %) arvioi, että mitoitusta tukee lapsen mahdollisuutta tulla kuulluksi lastensuojeluasiassaan ja, että mitoitusta mahdollistaa asiakaslasten tapaamiset aiempaa paremmin (43).

Avovastauksissa sosiaalityöntekijät täydensivät mitoituksen hyviä puolia. Mitoitus varmisti mahdollisuutta tavata ja hoitaa myös sellaisten lasten ja perheiden asioita, joiden tilanne ei ollut akuutissa vaiheessa, myös verkostotyöhön riitti paremmin aikaa.

”On paremmin aikaa hoitaa kaikkien perheiden asioita, eikä työskentely painotu vain kriittisimmässä tilanteessa oleviin perheisiin. En ole huomannut kielteisiä vaikutuksia.” (SOS78)

”Paremmiin aikoihin tavata lapsia ja verkostojen yhteistyö tehostuu, koska kalenterit eivät ole koko ajan tupaten täynnä.” (SOS79)

Asiakasmitoituksen kautta vahvistui arviointi siitä, kuuluuko lapsi lastensuojelun asiakkaaksi ja millä perusteilla.

”Hyvä, että asiakkuudet ei jatku pitkiä aikoja lastensuojelun asiakkaana vain siksi, että joskus tullut lastensuojelun asiakkuuteen.” (SOS40)

Asiakasmitoituksen voimaantulo toimi myös kannustimena palata lastensuojelutyöhön, vaikka 35 asiakaslasta on suuri määrä edelleen. Työtahdin rauhoittuminen mahdollistaa ajantasaisen dokumentoinnin.

”Aikaisemmin olin uupunut ja vaihdoin työpaikkaa. Palasin takaisin ja sain sovittua, etten ota asiakkaita yli 35. Tämä on helpottanut jaksamista ja jatkossa varmaan on mahdollista tavata lapsia enemmän myös kahden kesken. Työtahti on rauhallisempi ja pystyy suunnittelemaan paremmin työtä ja dokumentointi on lähes ajantasainen. Jos haluaa tavata lapsia ja perheitä enemmän, on 35 asiakasta kuitenkin liikaa. 25 asiakasta olisi hyvä määrä, sen päälle pystyy tekemään muutamaa palvelutarpeen arviointia ilman, että työskentely perheiden kanssa kärsisi. Suurimmalla osalla tiimini sosiaalityöntekijöistä asiakasmitoitus ylittyy reilusti ja kuormittaa työntekijöitä.” (SOS139)

Negatiiviset vaikutukset: väliinpuotoamiset ja kriteerien kiristyminen

Sosiaalityöntekijät toivat esille jännitteitä perhesosiaalityön ja lastensuojelun avohuollon rajapinnalla monen suuntaisesti. Kysyttäessä sosiaalityöntekijöiltä negatiivisia vaikutuksia, avovastauksissa kerrottiin, *ettei lastensuojelun avohuolto vedä*, perhesosiaalityö kuormittuu ja lastensuojeluun siirtyy paljon sijoitustilanteita (14 % avovastauksista, n=149). Sosiaalityöntekijöistä 43 prosenttia arvioi kriteerien kiristyneen lastensuojelun asiakkuuteen (kuvio 14). Tätä mielipidettä ei selitä se, tekeekö yhdennettyä tai eriytettyä sosiaalityötä. Kun lastensuojelussa asiakasmäärät ovat jo täynnä, siirtoja pyritään välttämään niin pitkään kuin mahdollista. Tässä tilanteessa perhesosiaalityön asiakasmäärät kasvavat, jonoja muodostuu ja samaan aikaan asiakkuudet ovat haastavia.

”Oma näkemys on, että sosiaalihuoltomukaiset lapsiperheiden palvelut kärsivät kuormittavuudesta, kun joutuvat kannattelemaan lastensuojelun asiakkuuden tarpeessa olevia asiakasperheitä ja tilanteet kriisiytyvät, kiireellisiä sijoituksia on jouduttu tekemään useita suoraan shl-palveluista, koska resursseja kannatteluun on liian vähän ja lastensuojelun avohuolto ei vedä.” (SOS36)

Tämä kuormittaa myös lastensuojelua, koska asiakkuuksien siirtyessä sinne esimerkiksi kiireellisen sijoituksen vuoksi, lastensuojelun työntekijät joutuvat keskittymään näihin erityisen aikaa vieviin ja kuormittaviin tehtäviin.

”Työskentely lastensuojelussa on nykyään pitkälti huostaanottojen parissa työskentelyä, joka yleensä on työläs ja haastavin lastensuojelun prosessin vaihe. Näin ollen minusta tuntuu, että vaikka asiakasmäärä pudotettaisiin mihin, niin nämä akuutit, haastavat muutamat asiakascaset kerrallaan työllistävät koko työajan ja jälleen lapsen tapaamiset jäävät tämän kaiken ko. prosesseissa tarvittavan lain vaatiman byrokratian jalkoihin.” (SOS77)

Sekä johtavilta viranhaltijoilta että sosiaalityöntekijöiltä tiedusteltiin, ovatko kriteerit lastensuojelun asiakkuuteen tiukentuneet viime vuoteen nähden (kuvio 14). Johtavien viranhaltijoiden ja sosiaalityöntekijöiden näkemykset poikkesivat toisistaan selvästi. Johtavista viranhaltijoista 64 prosenttia arvioi, ettei kiristymistä ollut tapahtunut, kun taas sosiaalityöntekijöistä näin arvioi vain 28 prosenttia vastaajista. Avovastauksissaan johtavat viranhaltijat näkivät kriteerien lastensuojelun asiakkuuteen kiristymisen ilmenevän tarpeettomien lastensuojelun asiakkuuksien vähenemisenä, mutta toisaalta myös perhesosiaalityön kuormittumisena tilanteissa, joissa aiempaa haastavampia asiakkuuksia siirtyy lastensuojelun sijaan perhesosiaalityöhön. Toisaalta kaikki vastaajat eivät kokeneet kriteerien juurikaan muuttuneen aiemmasta, tai kriteerit on koettu epäselviksi, jolloin niiden muuttumisen arviointi on vaikeaa.

Sosiaalityöntekijöiden avovastauksissa (n=149) tuotiin esille jonkin verran sitä, että *asiakkuuksia lopetetaan lastensuojelussa aiempaa herkemmin*, jotta asiakasmitoituksessa pysyttäisiin (8 prosenttia avovastauksista).

”Arvioinnin työskentelyssä havainnut, että lastensuojeluasiakkuuden kriteerit ovat tiukentuneet. Ei haluttaisi ottaa asiakkuuteen kaikkia asiakkaita, joita tarjotaan. Lisäksi asiakkuuksia lopetetaan liian herkästi, jotta olisi tilaa ottaa uusia.” (SOS7)

Toisaalta arviointiin, että *kriteerit ovat tiukentuneet jo aiemmin*. Sosiaalityöntekijät arvioivat, että aiempi sosiaalihuoltolain muutos (tuki tulisi saada jo SHL-mukaisesta työstä) on tiukentuneiden kriteerien taustalla asiakasmitoituksen ohella.

Sosiaalityöntekijöiden avovastauksista käy ilmi, että siinä missä asiakkaita voidaan siirtää lastensuojeluun nopeastikin, lastensuojelusta on vaikeaa siirtää asiakkaita perhesosiaalityöhön joko toimintatavoista tai perhesosiaalityön asiakasmäärästä johtuen.

”Lastensuojelusta joudutaan konsultoimaan perhesosiaalityön johtavaa sosiaalityöntekijää, mutta lastensuojeluun voidaan siirtää asiakkaita ilman erillistä konsultaatiota.” (SOS188)

”Tulee vaikutelma, että perhesosiaalityö määrittää lastensuojelun tarpeen, eikä ikinä toisinpäin.” (SOS206)

Vastauksista nousee jossain määrin esiin myös kokemuksia toimintatavoissa ja asiakkuuksien kriteerien määrittelyssä esiintymistä ongelmista.

”Hyvää se, että sovittu asiakassiirto tapahtuvaksi tiimissä, mutta työntekijän vaihdosten sekä kiireen vuoksi asiakkaita 'unohtuu' ja epäselvää kuka vastaa, jos selkeää palaveria ei ole ehditty tehdä.” (toimivista käytännöistä) (SOS40)

Kyselyn mukaan *lähes puolet (48 %) sosiaalityöntekijöistä on huolissaan ei-aiotuista seurauksista* (kuvio 3). Sosiaalityöntekijöistä 39 % on sitä mieltä, että sosiaalihuoltolain mukaisen perheiden sosiaalityön ja lastensuojelun väliin on syntynyt väliinpuotoamisia 13 b §:n voimaan tulon jälkeen (Kuvio 14.)

Asiakasmitoitus on tuottanut jossakin tilanteissa katkoksia asiakassuhteisiin ja sitä, ettei perheen palveluita voida järjestää lähipalveluna.

”Jos asiakasperheeseen syntyy uusi vauva, voi olla, että piiri on täynnä ja pitää siirtää joku asiakas toiselle sosiaalityöntekijälle, ettei samalla perheellä ole lapsilla eri sosiaalityöntekijät.” (SOS166)

”Asiakasmitoituksen kielteisinä vaikutuksina on ollut se, että perheet ovat joutuneet muille kuin lähialueilleen, mikäli lähialueen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät ovat täynnä.” (SOS217)

Toimivia käytäntöjä rajapinnoilla

Johtavia viranhaltijoita pyydettiin kuvailemaan alueensa toimivia yhteistyökäytäntöjä lastensuojelun ja perhesosiaalityön välillä. Vastauksissa korostui yhdenmisen työn luoma tilanne, jossa samat työntekijät joko hoitavat molempia tehtäviä tai toimivat saman tiimin tai työryhmän alaisuudessa. Mikäli työtä tehdään eriytettyinä, yhteisiä kokouksia pidettiin myös johdon tasolla, minkä lisäksi yhteiset kehittämispäivät ja palvelujen välille luodut toimintamallit koettiin yhteistyötä edistävinä tekijöinä.

Myös fyysinen läheisyys, esimerkiksi samoissa työtiloissa työskenteleminen ja joustavat asiakassiirrot nousivat vastauksissa useasti esiin esimerkkeinä toimivista käytännöistä. Ne liittyivät tärkeäksi koettuun matkan kynnyksen konsultaatiomahdollisuuteen.

”Vapaa konsultointi puolin ja toisin, tunnetaan toisemme hyvin, jaetaan samat toimistotilat, esimiehet sijaistaa toisiaan.” (JOHT12)

Sosiaalityöntekijöiden vastaukset olivat pääpiirteittäin saman suuntaisia johdon vastausten kanssa: vastauksissa korostui yhteisten tiimien ja työtilojen sekä vapaan konsultoinnin ja hallittujen asiakassiirtojen

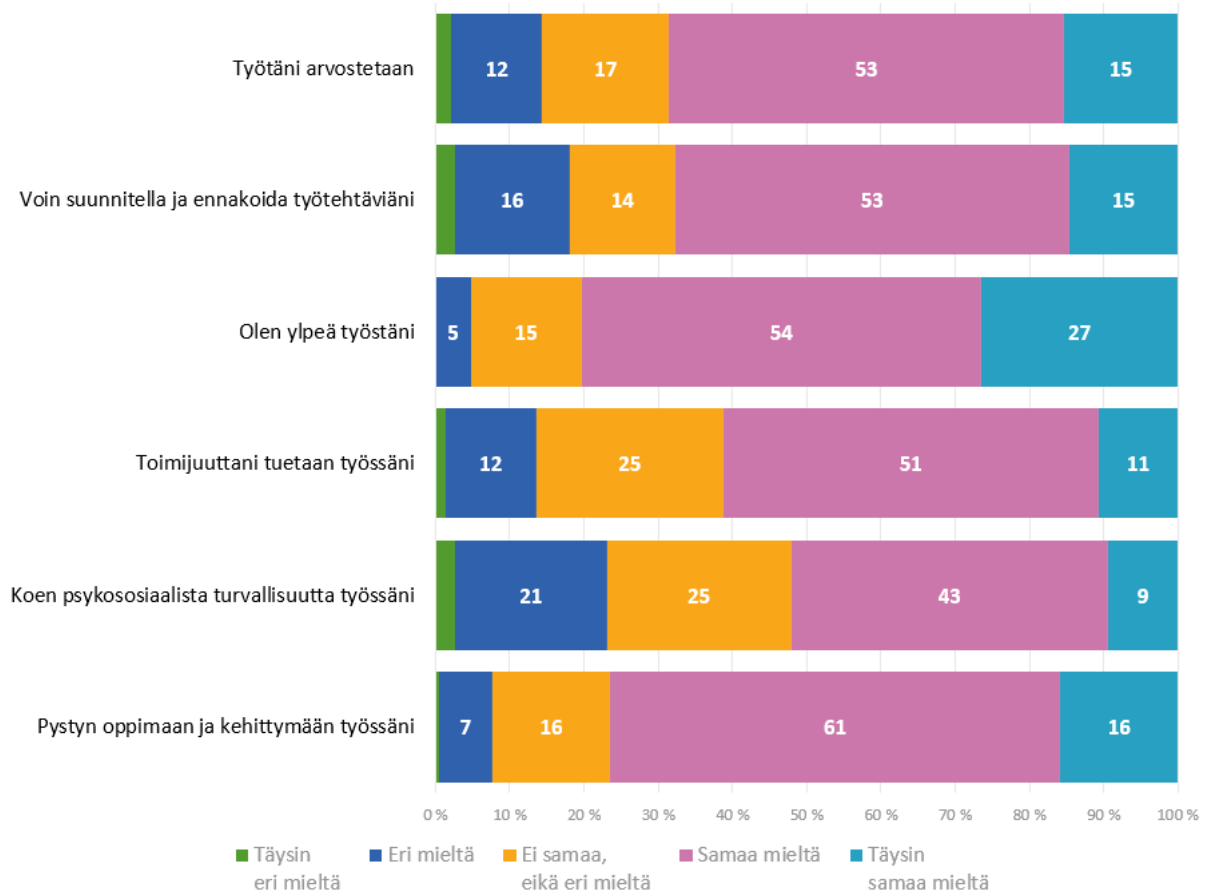
merkitys. Pienet organisaatiot nähtiin hyödyllisinä siinä, että niissä työntekijät tuntevat toisensa ja yhteydenpito on sujuvaa. Sosiaalityöntekijöiden vastauksista korostuu yhteisesti sovittujen toimintatapojen ja niiden noudattamisen suuri merkitys, sillä toimintatapojen epäselvyys tai noudattamatta jättäminen näkyvät sekä työntekijöiden välisen suhteen laadussa että palvelun tarjoamisessa.

Työn arvostus ja psykososiaalinen turvallisuus

Edellä esitettiin tulos siitä, että vähintäänkin 18 prosenttia sosiaalityöntekijöistä oli samaa mieltä väitteestä, että kiinnostus vaihtaa työpaikkaa on vähentynyt asiakasmitoituksen voimaan tulon jälkeen. Kyselyssä selvitettiin sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työn arvostuksesta ja psykososiaalisesta turvallisuudesta, joilla tutkimusten mukaan yhteys työtyytyväisyyteen, mutta ei suoraan työhön tai organisaatioon sitoutumiseen. Työtyytyväisyys kuitenkin kytkeytyy työhön sitoutumiseen, siksi se on tärkeä teema. Psykososiaalisella turvallisuudella tarkoitetaan sitä, miten työntekijät kokevat toiminnan, johtamisen, priorisoinnin ja sen, kuinka organisaatiossa suojellaan työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuutta (Geisler ym. 2019).

Kyselyn mukaan sosiaalityöntekijöistä lähes kaksi kolmasosaa (68 %) koki, että heidän työtään arvostetaan (13 % koki, ettei arvosteta) ja että he voivat olla ylpeitä työstään (81 %), 20 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Sosiaalityöntekijät voivat suunnitella ja ennakoida työtehtäviään (68 %) ja 77 % kokee pystyvänsä oppimaan ja kehittymään työssään. Kuitenkin 24 % kokee psykososiaalista turvattomuutta työssään, mikä on merkittävä määrä. Psykososiaalisen turvallisuuden käsitettä ei ollut määritelty kyselyssä, joten vastaajat sille antamat merkitykset todennäköisesti vaihtelevat jonkin verran.



Kuvio 15. Työn arvostus ja psykologinen turvallisuus–sosiaalityöntekijöiden näkökulma (n=236).

Hyvinvointialueille siirtymisen ennakointia

Johtavien viranhaltijoiden kyselyssä selvitettiin myös hyvinvointialueiden varautumista lastensuojelun asiakasmitoitukseen ennakoiden vuosia 2023–2024. Avokysymyksen vastasi 78 vastaajaa, joista 36 ei tiennyt, onko asiakasmitoitukseen varauduttu, kahdeksan kertoi, ettei asiakasmitoitukseen ole ennakoiden varauduttu ja kymmenen vastasi, että suunnittelu on vielä kesken. Varautumisesta tiedävistä vastaajista lähes kaikki kertoivat jo tehdystä tai suunnitellusta asiakasmäärien kartoittamisesta, sekä siihen tarpeen mukaan liittyvästä henkilöstöresurssien lisäämisestä. Henkilöstöresurssien lisäämisessä kahdeksan vastaajaa kertoi olevan vaikeuksia, liittyen keskeisesti vaikeuksiin saada päteviä sosiaalityöntekijöitä täyttämään vakansseja.

“Osaavan työvoiman löytäminen on hyvinvointialueella suuri haaste. Uusia, valmistuvia sosiaalityöntekijöitä ei alueelle näytä tulevan lisää, vaan alueella jo olevat työntekijät vaihtavat paikkaa sinne, missä palkkausta nostetaan tai mistä avautuu työpaikkoja, jotka ovat lyhyemmän työmatkan päässä. Hyvinvointialueen valmistelussa tähän erityisasiantuntijoiden työvoiman valtakunnalliseen sijoittumiseen ei juurikaan ole vielä voitu vaikuttaa. Virkoja sinänsä alueella on riittävästi.” (JOHT66)

Myös palveluiden organisointitapojen kehittäminen sekä palvelusuhteiden ja digitaalisten palveluiden hyödyntäminen olivat mainittuja keinoja sosiaalityöntekijöiden työmäärän hallitsemiseksi. Vastaajista kaksi nosti esiin ennaltaehkäisevien palveluiden kehittämisen varautumisen keinona, joskin vastaavaa toimintaa voi sisältyä myös muissa vastauksissa mainittuun palveluiden organisointitapojen kehittämiseen.

“Perhekeskusmallin ja tehostetun varhaisen tuen tarjoamisen voi osaltaan olettaa vähentävän raskaampien palveluiden tarvetta.” (JOHT81)

Johtavilta viranhaltijoilta kysyttiin myös sitä, miten lasten, nuorten ja perheiden palvelukokemuksia sekä lastensuojelusta että perhesosiaalityöstä aiotaan seurata. 74 vastaajasta puolet (36) kertoi suunnittelun olevan vielä kesken, ei tiennyt seurannan tavoista tai niihin liittyvästä suunnittelusta, tai koki sitä koskevan tiedon oleva epäselvää.

“Oletan, että aluksi hyvin samoilla tavoilla kuin tähänkin asti, kirjavasti. Osa esim. toteuttaa säännöllisesti asiakaskyselyjä, osa ei.” (JOHT73)

Muut vastaajat kertoivat palvelukokemuksien keräämisen tapahtuvan keskeisesti asiakasraatien sekä erilaisten asiakaspalauttejärjestelmien ja -mittarien avulla. Myös erityisesti perhepalveluiden ja lastensuojelun käyttöön suunnitellut ARVOA®⁵ ja FIT-mittarit⁶ mainittiin. Asiakaspalautteen keräämisen ohella vastaajista viisi toivat myös esiin kokemusasiantuntijoiden hyödyntämisen osana palveluiden kehittämistä.

Johtavilta viranhaltijoilta kysyttiin myös kehittämisideoita lakisäätöisen asiakasmitoituksen toteutumisen mahdollistamiseksi. 56 vastaajasta 27 % mainitsi vastauksissaan työn vaatavuutta vastaavan palkan tarpeellisuuden vaativan lastensuojelun työn kannattavuuden takaajana. Palkan lisäksi 21 % vastaajista näki työolosuhteisiin panostamisen tarpeellisenä. Tällä tarkoitettiin esimerkiksi työhyvinvoinnin parantamista sekä työn veto- ja pitovoiman lisäämistä työolosuhteisiin panostamalla. Edelleen pidettiin tärkeänä lisätä sosiaalityöntekijöiden koulutusmääriä.

”Ensisijaista on saada työolot kuntoon (palkkaus, asiakasmäärät ja joustavat työehdot), jotta virat saadaan täytettyä ja henkilöstö sitoutettua.” (JOHT29)

Lastensuojelun sisäisen kehittämisen ohella 14 prosenttia (n=56) vastaajista koki tarpeelliseksi vahvistaa ehkäiseviä palveluita ja lisätä yhteistyötä näihin lasten ja heidän perheidensä ensisijaisiin palveluihin, kuten esimerkiksi mielenterveyspalveluihin.

⁵ <https://www.fcg.fi/soteratkaisut/arvoa-menetelma>

⁶ Miller, S. D. & Bertolino B. (2018) FIT. Feedback-informed treatment -palautetietoinen hoito. Helsinki: Akatori. HelsinkiMissio.

”Lastensuojelulaitos ei korvaa psykiatrista sairaanhoitoa, eikä lastensuojelussa ole riittävästi ammattitaitoa vastata lasten psykiatrisiin haasteisiin. Painopisteen siirtäminen varhaiseen puuttamiseen.” (JOHT75)

Osa toi esille toivetta yhdenmisen työn vahvistamiseen, koska avohuollon lastensuojelutyöstä on riski muodostua liian kuormittavaksi huostaanottotyöksi.

”Eriytetyssä työssä etenkin avohuollosta tulee sellainen lastensuojelun prosessin vaihe, johon on todella vaikea löytää ammattilaisia. Koska asiakkaat tulevat yhä vaativimmissa elämäntilanteissa lastensuojeluun. 35 vaativaa, akuuteissa tilanteissa olevaa lasta asiakkaana --- tällä mallilla ajamme lastensuojelun rotkoon!” (JOHT46)

Johtopäätökset

Tässä selvityksessä on tarkasteltu lastensuojelun henkilöstö- ja asiakasmitoitusta, sen muutosta ja toteutusta keväällä 2022 sen jälkeen lastensuojelulain muutos tuli voimaan vuoden 2022 alusta lähtien. Lain 13 b §:n tehtiin lisäys mukaan lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijällä saa vuosina 2022 ja 2023 olla asiakkaanaan enintään 35 lasta ja vuodesta 2024 lähtien enintään 30 lasta. Raportissa olemme selvittäneet, miten lastensuojelulain (417/2007) mukainen lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu ja sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukainen lapsiperheiden sosiaalityön palvelutehtävä on kunnissa organisoitu, sekä 2) kuinka kunnissa on saatu toteutettua 1.1.2022 voimaan tullut henkilöstömitoitus. Nykytilanteen selvittämiseksi kunnille lähetettiin kaksiosainen kysely. Kyselyyn lastensuojelupalvelujen johtaville viranhaltijoille (ns. päällikötaso) vastasi 93 henkilöä ja kyselyyn lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisen perhesosiaalityön sosiaalityöntekijöille 236 henkilöä. Vedämme seuraavassa yhteen selvitykset päätulokset.

Ensinnäkin lastensuojelun johtaville viranhaltijoille osoitetun kyselyn tulokset osoittavat, että valtakunnallisesti tarkasteltuna lakisäteiseen henkilöstömitoitukseen on keskiarvojen perusteella päästy alkuvuoden 2022 aikana hyvin. Alueellista variaatiota kuitenkin esiintyy ja paikoittain on nähtävissä viitteitä mitoituksen ylittymisestä, mutta odotuksiin ja vain muutaman kuukauden voimassaoloaikaan nähden mitoitus toteutuu yllättävänkin hyvin alueilla, joista vastaukset saatiin. Pienin laskennallinen mitoitus oli yhdessä kunnassa 2 ja suurin 50. Hyvinvointialueittainen tarkastelu tulee vuodesta 2023 lukien vähentämään ääriarvoja, eivätkä hyvinvointialueiden väliset erot tule jatkossa esiin lähivuosien valtakunnallisessa tilastossa. Siksi tilanteen seuranta on syytä jatkaa asiakasmitoituksen erillisseurannalla vuonna 2023.

Henkilöstömitoituslaskenta perustuu laskennalliseen keskiarvoon ja siksi työntekijäkohtainen asiakasmitoitus ylittyy tai alittuu yksittäisillä työntekijöillä. Vastanneista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä noin puolet arvioi lainmukaisen asiakasmitoituksen toteutuvan omassa työssä hyvin, mutta samalla kolmasosa vastaajista oli asiasta eri mieltä. Vain viidesosa arvioi, että nykyinen mitoitus on sopiva, lakimuutos olisi kohtuullistanut työmäärää tai muuten tuonut helpotusta työhön tai sillä olisi ollut yleisesti myönteisiä organisatorisia vaikutuksia. Noin puolet sosiaalityöntekijöistä on huolissaan lain ei-aiotuista vaikutuksista, mutta saman verran heistä arvioi, että nykyinen asiakasmitoitus tukee lapsen mahdollisuutta tulla kuulluksi, mahdollistaa asiakaslasten tapaamista aiempaa paremmin sekä paremman verkostotyön ja ajantasaisen dokumentoinnin. Ei-aiotuista vaikutuksista tuotiin esille lastensuojeluasiakkuuden liian varhainen päättäminen, jotta lakisäateisessä asiakasmitoituksessa pysytään ja sosiaalihuoltolainmukaisen perhesosiaalityön kuormittuminen. Vastaajat toivat esille, että perhesosiaalityöhön tulee suunnata resurssit, jotta se pystyy tukemaan lapsia ja perheitä oikea-aikaisesti ja ehkäisemään lastensuojeluasiakkuutta.

Työntekijöiden kyselyssä tulee esiin suuri määrä työparityöskentelyä, vaikka lain tavoitteeksi asetettiin tilanne, jossa lasten asioista vastaavilla sosiaalityöntekijöillä ei olisi ehdotetun enimmäismäärän lisäksi muita asiakkuuksia. (HE 170/2021, s 50.) Työparityötä pidetään kuitenkin työn kuormittavuutta helpottavana tekijänä. On tarpeen seurata myös jatkossa työparityön määrää ja toteutustapaa.

Henkilöstö- ja asiakasmitoitukset ovat kaikkea muuta kuin yksinkertainen laskennallisesti muodostuva indikaattori lastensuojelun resurssien ja kuormituksen seurantaan, koska esimerkiksi lastensuojeluprosessin vaihe (esim. huostaanoton valmistelu) vaikuttaa kuormittavuuteen merkittävästi.

Analyysi toi esiin, että asiakasmäärät vaihtelevat sen mukaan, toteutetaanko lastensuojelun palvelutehtävää osana yhdenmukaista sosiaalityönä vai siitä eriyttynä. Yhdenmukaisessa työssä sosiaalityöntekijän tehtäviin kuuluu paljon muutakin kuin lastensuojelun asiakkaita ja tällöin myös työntekijäkohtainen lastensuojeluasiakkaiden määrä on säännönmukaisesti matalampi kuin niissä organisaatioissa, joissa lastensuojelu on eriytetty muusta sosiaalityöstä ja mahdollisesti myös sosiaalihuoltolain mukaisesta lapsiperheiden sosiaalityöstä. Tavallisimmin eriyttämiseen johtaa, joskaan ei aivan välttämättä, kunnan tai kuntayhtymän koko, jota tässä selvityksessä on määritelty asukasmäärän nojalla. Mitä suurempi alue ja kuntakoko, sitä todennäköisempää eriyttäminen on tällä hetkellä, vaikka tiedämme, että joissakin suurissa kaupungissa suunnitellaan siirtymää yhdenmukaistettuun lastensuojelutyöhön.

Jos vertaa tuloksia sosiaali- ja terveystieteiden näkemykseen: ”*enimmäisasiakasmäärää tulee arvioida eri tavalla tilanteissa, joissa sosiaalityöntekijällä on muitakin asiakkaita, esimerkiksi jälkihuollossa olevia nuoria muita täysi-ikäisiä asiakkaita*”, voi todeta, että yhdenmukaistettua työtä tekevien lastensuojelun asiakasmäärät ovat selvästi suositusta pienemmät (taulukko 3), jolloin työmäärässä on otettu huomioon työn luonne.

Mitoitusten muodostumisessa ja tulkinnassa tulee huomioida lastensuojelun järjestämistavan ja muiden organisatoristen tekijöiden lisäksi huomioida erilaisia työyhteisöllisiä tekijöitä. Kyselyssä kerättiin sosiaalityöntekijöiltä monenlaista olosuhdetietoa ja runsas avovastausaineisto, mutta sen raportointi jää osin myöhempien julkaisujen tehtäväksi.

Sosiaalityöntekijöiden tulevaisuuden orientaatiota kartoitettiin kysymällä pitovoimatekijöitä, eli sitä, mikä saisi lastensuojelun sosiaalityöntekijät pysymään työssään vielä kolmen vuoden kuluttua. Toisaalta kysyttiin vaihtohalukkuutta toisiin tehtäviin. Mitoitus on vähentänyt halukkuutta siirtyä toisiin tehtäviin (18 %) ja on saanut osan työntekijöistä myös palaamaan lastensuojelun sosiaalityöhön. Kyselyn tulosten perusteella sosiaalityöntekijöiden tärkeitä pitovoimatekijöitä ovat mahdollisuus oman työn kehittämiseen, mahdollisuus luoda urapolku myös asiakastyössä ja vahvat tukirakenteet työlle, kuten systeeminen toimintamalli ja lakisääteinen moniammatillinen lastensuojelun asiantuntijaryhmä. Jälkimmäiset puuttuvat kuitenkin 26 prosentissa kunnista.

Sekä sosiaalityöntekijät että johtavat viranhaltijat pitivät henkilöstömitoitusta tärkeänä ja toivoivat sen ulottamista myös perhesosiaalityöhön ja täysi-ikäisten jälkihuoltoon. Perhesosiaalityössä sopiva asiakasmäärä voisi olla vastaajien mielestä lastensuojelun avohuoltoa korkeampi.

LIITETAULUKKO

Taulukko 3. Kunnilta ja kuntayhtymiltä saadut vastaukset

Hyvinvointialue	0–17-v asiak- kaita	Lapsen asioista vastaavia sosiaali- työntekijöitä	Sosiaalityön- tekijöistä si- jaispäteviä	Vastausten kattavuus alu- een väestöstä
Etelä-Karjala	241	16	2	100 %
Etelä-Pohjanmaa	460	14	4	41 %
Etelä-Savo	822	31	5	100 %
Helsinki	3 797	133	29	100 %
Itä-Uusimaa	406	13	3	96 %
Kainuu	15	2	0	3 %
Kanta-Häme	235	10	5	22 %
Keski-Pohjanmaa	316	12	3	109 %
Keski-Suomi	524	19	6	29 %
Keski-Uusimaa	-	-	-	0 %
Kymenlaakso	-	-	-	0 %
Lappi	498	24	7	38 %
Länsi-Uusimaa	635	22	5	19 %
Pirkanmaa	3 141	89	24	79 %
Pohjanmaa	-	-	-	0 %
Pohjois-Karjala	946	29	6	100 %
Pohjois-Pohjanmaa	2 762	93	34	84 %
Pohjois-Savo	1 488	55	12	79 %
Päijät-Häme	1 121	28	9	102 %
Satakunta	1 603	47	15	95 %
Vantaa ja Kerava	2 110	58	19	100 %
Varsinais-Suomi	2 161	85	23	74 %
Yhteensä	23 281	781	210	65 %

Lähteet

- Alatalo, Marjo, Miettunen, Nanna, Liukko, Eeva, Kettunen, Natalia, Normia-Ahlsten, Leena (2019) Porrasteisuus lapsiperheiden sosiaalipalveluissa: Näkökulmia sosiaalihuoltolain toimeenpanosta ja palveluiden järjestämisestä. Työpäpaperi 39/2019. Helsinki: THL.
- Alhanen, Kai (2014) Vaarantunut suojelevalta – Tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. Raportti 24/2014. Helsinki: THL.
- Afomachukwu, Okafor (2021) Role of the social worker in the outbreak of pandemics (A case of COVID-19). *Cogent Psychology* 8 (1). DOI: 10.1080/23311908.2021.1939537
- Blomberg, Helena, Kallio, Johanna, Kroll, Cjristian & Saarinen, Arttu (2014). Job Stress among Social Workers: Determinants and Attitude Effects in the Nordic Countries. *British Journal of Social Work* 45 (7), 2089-2105.
- Ferguson, Harry, Laura Kelly and Sarah Pink (2022) Social work and child protection for a post-pandemic world: the re-making of practice during COVID-19 and its renewal beyond it. *Journal of Social Work Practice* 36 (1), 5–24.
- Geisler, Martin, Berthelsen, Hanne, Muhonen, Tuija (2019) Retaining Social Workers: The Role of Quality of Work and Psychosocial Safety Climate for Work Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment. Human Service Organizations: management, leadership & governance. VOL.43, NOR.1, 1.5.
- Graham, John R. & Shier, Michaela L. (2010) Social work practitioners and subjective well-being: Personal factors that contribute to high levels of subjective well-being. *International Social Work* 53 (6), 757–772.
- Graham, John R., Shier, Michaela L. & Nicholas, David (2016). Workplace congruence and occupational outcomes among social service workers. *British Journal of Social Work* 46 (4), 1096–1114.
- Lloyd, Chris, King, Robert & Chenoweth, Lesley (2002) Social work, stress and burnout: A review. *Journal of Mental Health* 11 (3), 255–265.
- Harrikari, Timo, Romakkaniemi, Marjo, Fiorentino, Vera, Saraniemi, Sanna, Tiitinen, Laura & Leppiaho, Tuomas (2021) Sosiaaliala ja koronaviruspandemia. Sosiaalialan ammattilaisille vuosina 2020 ja 2021 esitettyjen kyselyjen tuloksia. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 46. Rovaniemi: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Poske.
- Malja, Marjo, Puustinen-Korhonen, Aila, Petrelius, Päivi, Pia Eriksson, Pia (toim.) (2019) Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2019:8.
- Mänttari-van der Kuip, Maija (2014) The deteriorating work-related well-being among statutory social workers in a rigorous economic context. *European Journal of Social Work* 17 (5), 672–688.
- Paulin, Savanna (2017) Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus. Helsinki: Talentia. <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Raportti-Sosiaalityon-tyopaikkojen-houkuttelevuus.pdf> (luettu 29.9.2022)
- Quinn, Adam, Ji, Pengsheng & Nackerud, Larry (2019). Predictors of secondary traumatic stress among social workers: Supervision, income, and caseload size. *Journal of Social Work* 19 (4), 504-528.
- Shields, Glenn & Kiser, Judy (2003). Violence and aggression directed toward human service workers: An exploratory study. *Families in Society* 84 (1), 13–20.
- Siebert, Darcy Clay (2006) Personal and occupational factors in burnout among practicing social workers. *Journal of Social Service Research* 32 (2), 25–44.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2013) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Wilén, Leena (2018) Mitä kuuluu lastensuojelu? – julkaisusarjassa 2. Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 4/2018.
- Wilén, Leena (2018) Miten lastensuojelun vyyhti puretaan? Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarjan 3. osa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 5/2018. Mitä kuuluu lastensuojelu?
- Yliruka, Laura, Petrelius, Päivi, Alho, Sirkka, Jaakola, Anne-Mari, Lunabba, Harry, Remes, Silja, Keränen, Saara, Teiro, Sanna, Terämä, Anne-Marie (2020) Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä: Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Työpäpaperi 36/2020. Helsinki: THL.
- KT:n kuntakysely 2019: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/tiedustelut/tyovoimatiedustelut> (luettu 1.9.2022).

Liitteet

Kyselylomakkeen teemat (johtavat viranhaltijat)

THL Kuntakysely 2022

Kyselyssä on neljä teemakokonaisuutta. Selvitetään
TEEMA A: lastensuojelun ja lapsiperheiden palvelutehtävän sosiaalityön organisointitapoja
TEEMA B: asiakasmitoituksen toteutumista
TEEMA C: asiakasmitoituksen toteutumista mahdollistavia ja estäviä tekijöitä sekä
TEEMA D: ennakointia hyvinvointialueelle siirtymiseen.

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Vastaajan yhteystiedot

2. Valitse vaihtoehto

- Täytän kyselyn yhden kunnan näkökulmasta
Tarkenna tarvittaessa _____
- Täytän kyselyn kuntayhtymän näkökulmasta
Tarkenna tarvittaessa _____

3. Kunta (Luettelo)

4. Kunnan tai kuntayhtymän asukasmäärä

- -20 000 asukasta
- 20 001–49 999 asukasta
- 50 000–100 000 asukasta
- Yli 100 000 asukasta

5. Tuleva hyvinvointialue (Luettelo)

Teema A: Lastensuojelun ja lapsiperheiden palvelutehtävän sosiaalityön organisointitavat

6. Sosiaalityön organisointitavat (KYLLÄ/EI)

- Sosiaalityöntekijän työtä tehdään organisaatiossamme
 - a. **yhdennettynä** (lapsiperhesosiaalityön lisäksi myös esim. työikäisten ja/tai vammaissosiaalityö).

- b. **eriytettynä** (lapsiperhesosiaalityön lisäksi myös esim. työikäisten ja/tai vammaissosiaalityö).
- Tekevätkö sosiaalityöntekijät yhdennettyä työtä lapsiperhepalveluissa ja lastensuojelussa?
- Tekevätkö sosiaalityöntekijät
 - a. **yhdennettyä** (avo-, sijais-, ja jälkihuolto) vai
 - b. **eriytettyä** lastensuojelulain mukaista sosiaalityötä? Valitse toinen. Tarkenna tarvittaessa _____
- Kuuluuko lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtäviin toimeentulotuen myöntäminen?
- Kuuluuko lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtäviin myös perheoikeudellisia tehtäviä?
- Kuuluuko lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtäviin myös sosiaalihuoltolain mukaisia palvelutarpeen arvioita?
- Kuuluuko lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtäviin myös työparina toimiminen kollegan asiakasasioissa?
- Kuuluuko lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtäviin myös virka-aikaiset päivitystehtävät?

7. Sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalityö perheiden kanssa (perhesosiaalityö) sijaitsee fyysisesti osana perhekeskusta (KYLLÄ/EI/EOS)

8. Lastensuojelun sosiaalityö sijaitsee fyysisesti osana perhekeskusta (KYLLÄ/EI/EOS)

TEEMA B: Asiakasmitoituksen toteutumisen

9. Lastensuojelun 0–17-vuotiaita asiakkaita lukumäärä kunnassa/kuntayhtymässä 17.5.2022
Avovastaus _____

10. Lapsen asioista vastaavia sosiaalityöntekijöitä (pl. ”sijaispätevä”) lastensuojelun palvelutehtävässä 17.5.2022
Avovastaus _____

11. Lapsen asioista vastaavia henkilöitä sosiaalityöntekijöitä, joilla oikeus toimia tilapäisesti sosiaalihuollon laillistetun ammattihenkilön ammatissa (=”sijaispätevä”) lastensuojelun palvelutehtävässä 17.5.2022
Avovastaus _____

12. Avoin palaute koskien kysymyksiä 9–12 ja näiden kysymysten toistamisesta puolivuositain:

Avovastaus_____

13. Avoimet sosiaalityöntekijän vakanssit lastensuojelun palvelutehtävissä 15.5.2022

Avovastaus_____

14. Mitä muita ammattiryhmiä lastensuojelun **avohuollossa** toimii?

(Ilmoita lukumäärä)

- Sosiaaliohjaajat _____
- Erityissosiaaliohjaajat _____
- Muut ammattiryhmät, Tarkenna _____

15. Mitä muita ammattiryhmiä lastensuojelun **sijoitettujen lasten sosiaalityössä** toimii?

(Ilmoita lukumäärä)

- Sosiaaliohjaajat _____
- Erityissosiaaliohjaajat _____
- Muut ammattiryhmät, Tarkenna _____

16. Mitä muita ammattiryhmiä lastensuojelun **jälkihuollossa** toimii?

(Ilmoita lukumäärä)

- Sosiaaliohjaajat _____
- Erityissosiaaliohjaajat _____
- Muut ammattiryhmät, Tarkenna _____

17. Mitä muita ammattiryhmiä lastensuojelun sosiaalityössä toimii **yhteensä**?

(Ilmoita lukumäärä)

- Sosiaaliohjaajat _____
- Erityissosiaaliohjaajat _____
- Muut ammattiryhmät, Tarkenna _____

18. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? (Vaihtoehdot 1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Avohuollon palveluissamme toteutuu lain mukainen asiakasmitoitus
- Sijaishuollon palveluissamme toteutuu lain mukainen asiakasmitoitus

19. Kuvaile alueenne näkökulmasta tilannetta.

Avovastaus_____

TEEMA C: Asiakasmitoituksen toteutumisesta mahdollistavat ja estävät tekijät

20. Organisatoriset resurssit

Mitä mieltä olet seuraavista organisatorisia resursseja koskevista väittämistä?

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Sosiaalityöntekijöille on avattu lisää vakansseja lastensuojelun lakimuutoksen 13§ jälkeen
- Kunnassamme/kuntayhtymässämme/hyvinvointialueella on avattu vakansseja, mutta vakanssien hakuilmoituksessa ei ole erityisiä kannusteita
- Muita kuin sosiaalityöntekijöiden vakansseja on lisätty tukemaan asiakasmitoituksen toteutumista
- Kunnassamme on käytössä tilapäisen sosiaalityön henkilöstön resurssit
- Kunnassamme käytössä olevat tilapäisen sosiaalityön henkilöstön resurssit ovat omia resurssisosaalityöntekijöitä
- Kunnassamme käytössä olevat tilapäisen sosiaalityön henkilöstön resurssit ovat yksityiseltä palveluntarjoajalta

21. Mikäli kunnassa/kuntayhtymässä on käytössä tilapäisen sosiaalityön henkilöstön resurssit, kuinka monta heistä oli toukokuussa 2022

(ilmoita lukumäärä)

- yksityiseltä palveluntarjoajalta ____
- omia resurssisosaalityöntekijöitä ____

22. Miten omavalvontasuunnitelmanne mukaan toimitaan tilanteissa, joissa asiakasmitoitus ylittyy?

Avovastaus_____

23. Työntekijöiden pysyvyys ja kannustimet organisaatiossa

Mitä mieltä olet seuraavista työntekijöiden pysyvyyttä ja kannustimia koskevista väittämistä?

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Sosiaalityöntekijöiden rekrytoinneissa on ollut haasteita (ennen asiakasmitoitusta koskevaa lakimuutosta tai sen jälkeen)
- Työntekijöiden vaihtuvuudessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia asiakasmitoituksen voimaantumisen jälkeen
- Kunnassamme seurataan työntekijöiden vaihtuvuuden syitä
- Työnantaja tarjoaa taloudellisia kannustimia työntekijöiden pysyvyyden tukemiseksi

- Työnantaja tarjoaa työssäpysymistä tukevia rakenteita ja keinoja työn toteuttamiseen

24. Jos kunnassa/kuntayhtymässä on käytössä kannustimia pysyvyyden tukena, mitä ne ovat?

(valitse sopivat)

- joustavuus esimerkiksi opintojen ja työn yhdistämisessä
- täydenniskoulutuksia tarjolla
- palkkiot (esimerkiksi rekrylisät),
tarkenna_____
- palkankorotus
- työsuhdeasunto
- lasten hoitoapu
- työnkierto
- vaiheistettu osaamisen kehittyminen, urapolkumalli esim.
- urapolkumallin mukainen kokemukseen perustuva palkankorotus
- työn ja perhe-elämän yhdistäminen konkreettisin keinoin
- perhevapaalta paluu ja joustavat toteutustavat
- työpaikan hyvä maine ja työskentelykulttuuri
- harjoittelijat otetaan hyvin vastaan – luodaan positiivista työkuvausta uusille alalle tuleville
- haastatellaan sekä tulevat että lähtevät työntekijät sekä tehdään toimia niiden pohjalta
- muu, mikä_____

25. Millaisia työn tukirakenteita organisaatiossanne on käytössä (valitse sopivat)

- lakisääteinen moniammatillinen asiantuntijaryhmä
- lähijohdon ammatillinen tuki
- yksilötyönohjaus
- ryhmätyönohjaus
- lakimiespalvelut
- perehdytysmalli
- mentorointi
- etätyömahdollisuus
- joustavat työajat
- konsultointimahdollisuus (esim. juridiset kysymykset)
- lastensuojelun systeeminen toimintamalli
- MARAK-ryhmä
- Ankkuri-malli
- arviointimenetelmien käyttö,

tarkenna_____

- avustavan toimistohenkilötyön resurssia
- panostukset työhyvinvointiin
- muu, mikä_____

26. Asiakasmitoituksen mahdollistama toimijoiden yhteistyö

Mitä mieltä olet seuraavista asiakasmitoituksen mahdollistaman toimijoiden yhteistyötä koskevista väittämistä

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Oman organisaationi ja muiden paikallisten palveluntarjoajien yhteistoiminta on riittävä.
- Organisaationi on käynnistänyt yhteiskehittämistä kumppaneidensa kanssa.
- Tietosuojasäädökset (GDPR) haittaavat tiedonkulkua yhteistyökumppanien välillä.
- Toimialueellamme on toimivat yhteistyökäytännöt lastensuojelun ja perhesosiaalityön välillä
Kuvaa mitä_____
- Sosiaalihuoltolain mukaisen perheiden sosiaalityön ja lastensuojelun väliin on syntynyt asiakkaiden väliinpuotoamia
- Kriteerit lastensuojelun asiakkuuteen ovat tiukentuneet viime vuoteen nähden
Kuvaa, miten_____
- Organisaationi on solminut uusia yhteistyökumppanuuksia asiakasmitoituksessa pysymiseen liittyen
- Mahdollisuudet asianmukaisen palvelun tarjoamiseen asiakkaileni yhteistyössä eri palveluntarjoajien kanssa ovat heikentyneet.
- Asiakkaat ovat jääneet vaille tarvitsemiaan palveluja, koska yhteistyökumppanit ovat vähentäneet tai sulkeneet palvelujaan

27. Pandemian vaikutukset asiakkaiden elämäntilanteeseen:

Mitä mieltä olet seuraavista pandemian vaikutuksia koskevista väittämistä

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Pandemia-ajan tapahtumilla ei yleisesti ollut vaikutusta asiakkaittemme elämäntilanteisiin

- Palvelujen muutoksilla pandemia-aikana ei ole ollut vaikutuksia asiakkaittemme elämäntilanteisiin
- Meillä on uusia asiakkaita, joilla on erityisiä pandemia-aikaan liittyviä ongelmia ja haasteita.
- Asiakkaitamme on pudonnut pandemia- aikana palvelujen piiristä.
- Asiakkaittemme olemassa olleiden ongelmien lisäksi heille on syntynyt uusia ongelmia.
- Asiakkaittemme olemassa olleiden ongelmien ratkaisuprosessit ovat kohdanneet takaiskuja palvelujärjestelmässä

28. Työn muutos ja kuormittavuus

Mitä mieltä olet seuraavista työn muutosta ja kuormittavuutta koskevista väittämistä

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Palvelujen tarjoaminen asiakkaille on yleisesti helpottunut
- Työn yleinen kuormittavuus on lisääntynyt
- Työn tekemisen rytmi on kiihtynyt
- Useiden työtehtävien samanaikainen hoitaminen (ns. multitasking) on lisääntynyt
- Asiakasmäärämme on lastensuojelussa kasvanut
- Asiakasmäärämme on lapsiperhepalvelujen sosiaalityössä kasvanut
- Tiettyjen asiakastapausten priorisointi niiden kiireellisyyden vuoksi on lisääntynyt.

29. Työyhteisö ja organisaatio

Mitä mieltä olet seuraavista työyhteisöä ja organisaatiota koskevista väittämistä

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa

- Koen saavani kollegiaalista tukea lähityöyhteisöltäni.
- Kuntani/Kuntayhtymäni luo hyviä edellytyksiä lastensuojelun sosiaalityölle ja lapsiperhesosiaalityölle
- Organisaatiossa tuetaan työn digitalisointia.
- Organisaationi fyysiset työtilajärjestelyt tukevat työntekoani (toimisto-olosuhteet)
- Organisaationi sallii joustavan etätyömahdollisuuden
- Kunnassani/kuntayhtymässäni on siirrytty takaisin lähityöhön

- Organisaationi tarjoaa minulle riittävät tekniset laitteet tehdä työtäni etäyhteydellä.
- Tekniset laitteet (esim. tietokoneet, puhelimet) etätyön toteuttamiseksi toimivat moitteettomasti.

TEEMA D: Hyvinvointialueelle siirtyminen

30. Miten hyvinvointialueiden suunnittelussa on varauduttu lastensuojelun asiakasmitoitukseen ennakoiden vuosia 2023–2024?

Avovastaus_____

31. Miten lasten, nuorten ja perheiden palvelukokemuksia lastensuojelusta ja SHL:n mukaisesta perheiden sosiaalityöstä aiotaan seurata?

Avovastaus_____

32. Millaisia henkilöstöresurssisuunnitelmia tulevilla hyvinvointialueilla on perhesosiaalityöhön ja lastensuojeluun? Avovastaus_____

33. Millaisia kehittämisideoita teillä on lakisääteisen asiakasmitoituksen toteutumisen mahdollistamiseen? Avovastaus_____

34. Mitä haluat kertoa lisää lastensuojelun asiakasmitoitukseen (max. 35 asiakasta vuosina 2022–2023 ja vuodesta 2024 alkaen max. 30 lasta) varautumisesta organisaatiossanne?

Avovastaus_____

35. Onko kuntanne/kuntayhtymänne kiinnostunut osallistumaan THL:n haastatteluun, jossa syvennytään tarkemmin lastensuojelun toimivuuteen osana palvelujärjestelmää ja asiakasmitoituksen toteutumiseen? (KYLLÄ/EI)

Kyselylomake sosiaalityöntekijöille

THL Kuntakysely 2022 sosiaalityöntekijöille

Kyselyssä on neljä teemakokonaisuutta. Selvitetään

TEEMA A: lastensuojelun ja lapsiperheiden palvelutehtävän sosiaalityön organisointitapoja

TEEMA B: asiakasmitoituksen toteutumista

TEEMA C: asiakasmitoituksen toteutumista mahdollistavia ja estäviä tekijöitä sekä

TEEMA D: ennakointia hyvinvointialueelle siirtymiseen.

TEEMA A: Lastensuojelun ja lapsiperheiden palvelutehtävän sosiaalityön organisointitavat

1. Työtehtäväni lapsiperheiden sosiaalityössä tai lastensuojelussa sosiaalityössä liittyvät (KYLLÄ/EI)

- lastensuojeluilmoitusten käsittelyyn
- lapsiperhesosiaalityöhön laajasti (sekä lastensuojelulain että sosiaalihuoltolain mukainen lapsiperheiden sosiaalityön palvelutehtävä)
- palvelutarpeen arviointiin
- lastensuojelun avohuollon työhön
- lastensuojelun sijoituksen sosiaalityöhön
- lastensuojelun jälkihuollon sosiaalityöhön
- lastensuojelun asiakasprosessiin laajasti (sosiaalityön tehtäviä ei ole ositettu prosessin mukaan)

2. Työtehtäväni lapsiperheiden sosiaalityössä tai lastensuojelussa sosiaalityössä liittyvät (KYLLÄ/EI)

- Kuuluuko tehtäviini toimeentulotuen myöntäminen?
- Kuuluuko tehtäviini myös perheoikeudellisia tehtäviä?
- Kuuluuko tehtäviini myös työparina toimiminen kollegan asiakasasioissa?
- Kuuluuko lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtäviini myös virka-aikaiset päivystystehtävät?
- Kuuluuko tehtäviini myös muita sosiaalityön tehtäviä, mitä? (esim. gerontologinen sosiaalityö tai vammaissosiaalityö)
mitä: _____

3. Sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalityö perheiden kanssa (perhesosiaalityö) sijaitsee fyysisesti osana perhekeskusta: (KYLLÄ/EI, EOS)

4. Lastensuojelun sosiaalityö sijaitsee fyysisesti osana perhekeskusta: (KYLLÄ/EI, EOS)

TEEMA B: ASIAKASMITOITUS JA SEN VAIKUTUKSET

5. Kuinka monta lasta Sinulla on asiakkaanasi tällä hetkellä? (LSL:n mukaisia)

Avovastaus_____

6. Onko sinulla edellisten lisäksi sosiaalihuoltolain mukaisia lapsiperheitä asiakkaana? (KYLLÄ/EI)

Jos vastaat kysymykseen kyllä, ilmoita montako perhettä:_____

7. Mikä olisi mielestäsi sopiva asiakasmäärä?

Avovastaus_____

8. Monta lapsen kahdenkeskistä asiakastapaamista Sinulla on ollut viimeisen kahden viikon aikana?

Avovastaus_____

9. Monta lapsen asiakastapaamista Sinulla on ollut muissa yhteyksissä viimeisen kahden viikon aikana?

Avovastaus_____

10. Mitä asiakasmitoituksen myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia olet havainnut lain voimaantumisen myötä?

Avovastaus_____

11. Mitä mieltä olet seuraavista lastensuojelun asiakasmitoitukseen liittyvistä väittämistä oman työsi näkökulmasta? (1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Lainmukainen asiakasmitoitus toteutuu työssäni hyvin
- Lainmukainen asiakasmitoitus on tuonut helpotusta työhöni verrattuna viime vuoden (mikäli olit samassa tehtävässä ja työpaikassa)
- Lainmukaisen asiakasmitoituksen vaikutukset näkyvät organisaatiossani myönteisellä tavalla
- Olen huolissani asiakasmitoituksen ei-aioituista seurauksista
- Lastensuojelulain asiakasmitoitus ei ole kohtuullistanut työmäärääni
- Tämänhetkinen asiakasmitoitus tukee laadukasta lastensuojelutyötä

- Tämänhetkinen asiakasmitoitus mahdollistaa lapsen lähiverkoston tapaamisen paremmin
- Tämänhetkinen asiakasmitoitus tukee lapsen mahdollisuutta tulla kuulluksi lastensuojeluasiassaan
- Tämänhetkinen asiakasmitoitus mahdollistaa asiakaslasten tapaamisen aiempaa paremmin
- SHL:n mukaisen perheiden sosiaalityön ja lastensuojelun väliin on syntynyt asiakkaiden väliinpuotoamia
- Tämänhetkisen asiakasmitoituksen asiakasmäärä (35 lasta asiakkaana sosiaalityöntekijällä) on sopiva
- Avo- ja sijaishuollon asiakasmitoituksen tulee koskea koko lastensuojelua ja lapsiperhesosiaalityötä

TEEMA C: ASIAKASMITOITUKSEN TOTEUTUMISTA MAHDOLLISTAVAT JA ESTÄVÄT TEKIJÄT

12. Organisatoriset resurssit

Mitä mieltä olet seuraavista lastensuojelun resursointia koskevista väittämistä

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Sosiaalityöntekijöille on avattu lisää vakansseja lakimuutoksen jälkeen
- Muita kuin sosiaalityöntekijöiden vakansseja on lisätty asiakasmitoitusta tukemaan
- Kunnassamme on käytössä tilapäisen sosiaalityön henkilöstön resursseja
- Kunnassamme käytössä olevat tilapäisen sosiaalityön henkilöstön resurssit ovat omia resurssisosiaalityöntekijöitä
- Kunnassamme käytössä olevat tilapäisen sosiaalityön henkilöstön resurssit ovat yksittäiseltä palveluntarjoajalta

13. Työntekijöiden pysyvyys organisaatiossa ja kannusteet

Mitä mieltä olet seuraavista lastensuojelun työntekijöiden pysyvyyttä organisaatiossa koskevista väittämistä

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Sosiaalityöntekijöiden rekrytoinneissa on ollut haasteita (ennen lakimuutosta tai sen jälkeen)

- Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuudessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia asiakasmitoituksen voimaantumisen jälkeen
- Kunnassamme seurataan työntekijöiden vaihtuvuuden syitä
- Työnantaja tarjoaa taloudellisia kannustimia työntekijöiden pysyvyyden tukemiseksi
- Työnantaja tarjoaa työssäpysymistä tukevia rakenteita ja keinoja työn toteuttamiseen
- Kiinnostukseni vaihtaa työpaikkaa on vähentynyt

14. Asiakasmitoituksen mahdollistama toimijoiden yhteistyö

Mitä mieltä olet seuraavista asiakasmitoituksen mahdollistaman toimijoiden yhteistyötä koskevista väittämistä

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Oman organisaationi ja muiden paikallisten palveluntarjoajien yhteistoiminta on riittävä.
- Organisaationi on käynnistänyt yhteiskehittämistä kumppaneidensa kanssa.
- Tietosuojasäädökset (GDPR) haittaavat tiedonkulkua yhteistyökumppanien välillä.
Kuvaa, miten _____
- Toimialueellamme on toimivat yhteistyökäytännöt lastensuojelun ja perhesosiaalityön välillä
Kuvaa, mitä _____
- SHL:n mukaisen perheiden sosiaalityön ja lastensuojelun väliin on syntynyt asiakkaiden väliinpuotoamia
Kuvaa, mitä _____
- Kriteerit lastensuojelun asiakkuuteen ovat tiukentuneet viime vuoteen nähden.
Kuvaa, miten _____
- Organisaationi on solminut uusia yhteistyökumppanuuksia asiakasmitoituksessa pysymiseen liittyen.
- Mahdollisuudet asianmukaisen palvelun tarjoamiseen asiakkailleni yhteistyössä eri palveluntarjoajien kanssa ovat heikentyneet.
- Asiakkaani ovat jääneet vaille tarvitsemiaan palveluja, koska yhteistyökumppanit ovat vähentäneet tai sulkeneet palvelujaan.

15. Pandemian vaikutukset asiakkaiden elämäntilanteisiin

Mitä mieltä olet seuraavista pandemian vaikutuksista asiakkaiden elämäntilanteisiin koskevista väittämistä

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Pandemia-ajan tapahtumilla ei yleisesti ole ollut vaikutusta asiakkaitteni elämäntilanteisiin.
- Palvelujen muutoksilla pandemia-aikana ei ole ollut vaikutuksia asiakkaitteni elämäntilanteisiin.
- Minulla on uusia asiakkaita, joilla on erityisiä pandemia-aikaan liittyviä ongelmia ja haasteita.
- Asiakkaitani on pudonnut pandemia-aikana palvelujen piiristä.
- Asiakkaitteni olemassa olleiden ongelmien lisäksi heille on syntynyt uusia ongelmia.
- Asiakkaitteni olemassa olleiden ongelmien ratkaisuprosessit ovat kohdanneet takaiskuja palvelujärjestelmässä.

16. Työn muutos ja kuormittavuus

Mitä mieltä olet seuraavista työn muutosta ja työn kuormittavuutta koskevista väittämistä?

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Palvelujen tarjoaminen asiakkaille on yleisesti helpottunut.
- Työni yleinen kuormittavuus on lisääntynyt
- Työni tekemisen rytmi on kiihtynyt
- Useiden työtehtävien samanaikainen hoitaminen (ns. multitasking) on lisääntynyt.
- Asiakasmääräni on kasvanut.
- Tiettyjen asiakastapausten priorisointi niiden kiireellisyyden vuoksi on lisääntynyt.
- Oma arkipäiväinen elämänrytmieni on kiihtynyt.
- Työaikani ei ole riittänyt välttämättömien työtehtävieni suorittamiseen.

17. Työyhteisö ja organisaatio

Mitä mieltä olet seuraavista toimijuuteen, työyhteisösi ja työnantajaorganisaatioosi liittyvistä väittämistä?

(1) täysin eri mieltä, 2) eri mieltä, 3) ei samaa, eikä eri mieltä, 4) samaa mieltä, 5) täysin samaa mieltä)

- Työtäni arvostetaan
- Voin suunnitella ja ennakoita työtehtäviäni
- Olen ylpeä työstäni
- Toimijuuttani tuetaan työssäni

- Koen psykososiaalista turvallisuutta työssäni
- Pystyn oppimaan ja kehittymään työssäni
- Koen saavani kollegiaalista tukea lähityöyhteisöltäni
- Tunnen yhteenkuuluvuutta oman organisaationi ammattilaisten kesken
- Lähityöyhteisöni ristiriidat ovat vähentyneet.
- Työyhteisöni johdon ja sen työntekijöiden väliset ristiriidat ovat lisääntyneet
- Työyhteisöäni on johdettu hyvin.
- Johto mahdollistaa suhdeperustaisen työorientaation.
- Olemassa oleva lainsäädäntö tukee työtäni.
- Hallinnolliset ohjeistukset tukevat työtäni.
- Saan riittävästi organisaatioltani tukea työni digitalisoitumiseen.
- Organisaationi sallii joustavan etätömahdollisuuden
- Organisaationi tarjoaa minulle riittävät tekniset laitteet tehdä työtäni etäyhteydellä.
- Tekniset laitteet (esim. tietokoneet, puhelimet) etätöyön toteuttamiseksi toimivat moitteettomasti.
- Olen tyytyväinen käytössä olevaan asiakastietojärjestelmään.

18. Mikä saa sinut tekemään lastensuojelun sosiaalityötä vielä 3 vuoden kuluttua?

(1) Erittäin todennäköisesti, 2) Melko todennäköisesti, 3) En osaa sanoa, 4) Melko epätodennäköisesti, 5) Erittäin epätodennäköisesti)

- Mahdollisuus luoda urapolku asiakastyössä (vaiheistettu osaamisen kehittyminen ja vaiheisiin sidottu palkkakehitys)
- Mahdollisuus osallistua oman työn kehittämiseen/tutkimukseen
- Mahdollisuus osallistua uusien opiskelijoiden ohjaukseen
- Pienempi asiakasmäärä
- Lastensuojelun systeeminen toimintamalli
- Mahdollisuus tehdä osa-aikaista työtä
- Mahdollisuus saada mentorin tukea
- Mahdollisuus toimia itse mentorina
- Mahdollisuus uudistaa työtapoja
- Muu, mikä? _____

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

- Sukupuolesi: Nainen, mies, muu, en halua kertoa

- Syntymävuotesi:
- Sosiaalityöntekijän pätevyys (Pätevä, sijais-pätevä, ei)
- Kokemus sosiaalialalla: vuodet) (Alle 5-v., 5–10, 11–20, yli 20-v.)
- Työsuhteen pituus nykyisessä tehtävässä (Vuodet)
- Väestömäärä, Alle 20 000, 20 000–49 999, 50 000–100 000, yli 100 000
- Kunta/kuntayhtymä (luettelo)
- hyvinvointialue (luettelo)