



HELSINGIN YLIOPISTO

**”Altaan syvään päätyyn ilman kellukkeita” –  
Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia  
työhön perehdytyksestä**

Sosiaalitieteiden maisteriohjelman  
sosiaalityön opintosuunnan  
maisterintutkielma

Laatija:  
Titta Karhula

Ohjaaja:  
Apulaisprofessori Kris Clarke

8.1.2023  
Helsinki



## Tiivistelmä

**Tiedekunta:** Valtiotieteellinen tiedekunta

**Koulutusohjelma:** Sosiaalityö

**Opintosuunta:** Sosiaalityö

**Tekijä:** Titta Karhula

**Työn nimi:** ”Altaan syvään päätyyn ilman kellukkeita” – Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työhön perehdytyksestä

**Työn laji:** Maisterintutkielma

**Kuukausi ja vuosi:** Tammikuu 2023

**Sivumäärä:** 68 sivua + liitteet 4 sivua

**Avainsanat:** asiantuntijuus, kerronnallinen tutkimus, lastensuojelu, narratiivisuus, perehdyttäminen, sosiaalityö

**Ohjaaja:** Kris Clarke

**Säilytyspaikka:** Helsingin yliopiston kirjasto

### Muita tietoja:

#### Tiivistelmä:

Sosiaaliala on kärsinyt pitkään veto- ja pitovoiman haasteista ja erityisesti lastensuojelussa sosiaalityöntekijäpula on vakava ongelma. Lastensuojelua kuormittavat sosiaalityöntekijöiden tiheään vaihtuvuuden ja rekrytointihaasteiden lisäksi suuri työmäärä. Lastensuojelutyön houkuttelevuuden ja sosiaalityöntekijöiden pysyvyyden kohentamiseksi tulee lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työolosuhteita muuttaa useilla ulottuvuuksilla. Tämän maisterintutkielman tavoitteena oli tuoda esille kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestään lastensuojelutyöhön sekä perehdytykselle antamistaan merkityksistä. Lisäksi tavoitteena oli herättää keskustelua perehdytyksen nykytilasta ja sen kehittämistarpeista, koska kansallista tutkimustietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytyksestä on saatavilla niukasti.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostui tutkimukselle keskeisistä perehdytyksen ja asiantuntijuuden käsitteistä sekä aiheesta aiemmin tehdystä tutkimuksesta. Asiantuntijuuden kehittymistä tarkasteltiin David Berlinerin viisiportaisen mallin mukaan. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tutkimuksen läpileikkaavana tutkimuksellisenä lähestymistapana käytettiin kerronnallista tutkimusta, joka on vakiintunut suomenkieliseksi vastineeksi narratiiviselle tutkimusotteelle. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat alle vuoden kunnallisessa lastensuojelussa työskennelleet laillistetut sosiaalityöntekijät tai sijaispäteivät sosiaalityön opiskelijat. Tutkimuksen aineisto koostui kuudesta kirjoitetusta kertomuksesta. Aineisto analysoitiin käyttämällä sekä narratiivista juonianalyysia että dialogista temaattista analyysia. Juonianalyysissa neljä kertomuksista määriteltiin juonityypiltään tragedioiksi ja kaksi sankaritarinoiksi Fryen juonijaottelua mukaillen. Dialogisen temaattisen analyysin avulla muodostettiin neljä analyysiteemaa: perehdytysmenetelmät, puutteet perehdytyksessä, rakenteelliset haasteet sekä noviisisosiaalityöntekijän haasteet.

Tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalityöntekijöiden perehdytyksessä oli mittavia puutteita. Puolet vastaajista kertoivat, ettei heitä ollut perehdytetty lainkaan. Lisäksi havaittiin, että työntekijän henkilökohtainen resilienssi voi vaikuttaa uran alkuvaiheen haasteista selviämässä. Johtopäätöksenä lastensuojeluorganisaatioiden tulee tarkastella kriittisesti lainsäädännöllisten velvoitteiden toteutumista sosiaalityöntekijöiden perehdytyksen osalta. Tutkimuksen tulosten perusteella suositellaan kansallisen standardisoidun perehdytysmallin luomista lastensuojelun sosiaalityöntekijöille.

## Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Lastensuojelun sosiaalityö kuntaorganisaatiossa</b>	<b>3</b>
2.1	Sosiaalityöntekijän koulutus ja pätevyysvaatimukset	3
2.2	Sosiaalityöntekijän työ kunnallisessa lastensuojelussa	7
<b>3</b>	<b>Teoreettinen tausta ja aiempi tutkimus</b>	<b>10</b>
3.1	Lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden kehittyminen	10
3.2	Perehdytys käsitteenä ja toimintana	15
3.3	Perehdytys johtamistoimintana	18
3.4	Sosiaalityöntekijöiden perehdytys tutkimuskirjallisuudessa	20
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen toteutus</b>	<b>26</b>
4.1	Tieteenfilosofiset lähtökohdat	26
4.2	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	27
4.3	Kerronnallinen tutkimus lähestymistapana	28
4.4	Aineiston keruu ja esittely	31
4.5	Aineiston analyysi	33
4.6	Tutkimuseettiset kysymykset	38
<b>5</b>	<b>Tulokset</b>	<b>40</b>
<b>5.1</b>	<b>Perehdytyskokemukset kertomuksina</b>	<b>40</b>
5.1.1	Tragediat: Kuormitukseen ja haasteisiin sopeutuva työntekijä	41
5.1.2	Sankaritarinat: Työntekijä kääntää haasteet voimavaroiksi	42
<b>5.2</b>	<b>Perehdytyksen tarkastelu teemoittain</b>	<b>44</b>
5.2.1	Perehdytysmenetelmät	44
5.2.2	Puutteet perehdytyksessä	45
5.2.3	Rakenteelliset haasteet	47
5.2.4	Noviisisosiaalityöntekijän haasteet	49
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset ja pohdinta</b>	<b>52</b>
6.1	Noviisisosiaalityöntekijöiden selviytymiskertomukset	52
6.2	Perehdytyksen vaikutusten tarkastelua	55
6.3	Jatkotutkimusaiheet	59
6.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointia	60
	<b>Lähteet</b>	<b>62</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>69</b>
	Liite 1. Kirjoituskutsu	69
	Liite 2. E-lomake	70

## 1 Johdanto

Sosiaaliala on kärsinyt pitkään veto- ja pitovoiman haasteista sosiaalityöntekijäpulan ja tiheän sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden muodossa. Lastensuojelussa sosiaalityöntekijäpula on vakava ongelma, koska virkoihin tai viransijaisuuksiin ei saada rekrytoitua päteviä hakijoita (Malja ym., 2019, s. 29). Lastensuojelua kuormittavat työntekijöiden suuren vaihtuvuuden ja rekrytointihaasteiden lisäksi liiallinen työmäärä (Yliruka, Eriksson, ym., 2022, s. 2; Yliruka, Harrikari, ym., 2022, s. 7). Nykytilanteen kannalta huolestuttavaa on, että Talentian Vastavalmistuneiden urapolut 2019 -selvityksen mukaan 31 prosenttia vastavalmistuneista sosiaalityön maistereista pohtii alanvaihtoa (TaSO ry, 2020). Lastensuojelutyön houkuttelevuuden ja sosiaalityöntekijöiden pysyvyyden kohentamiseksi sosiaalityöntekijöiden työolosuhteita tulee muuttaa monella ulottuvuudella. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten uudet lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat heidän perehdytyksensä kunnallisen lastensuojelun työtehtäviin. Lisäksi tavoitteena on herättää keskustelua perehdytyksen nykytilasta ja sen kehittämistarpeista.

Oma kiinnostukseni lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytystä kohtaan heräsi työskennellessäni sosiaalityön opintojen aikana lastensuojelun sosiaalityöntekijän sijaisuudessa kuntaorganisaatiossa. Ennen sosiaalityön opintoja olen työskennellyt useita vuosia lääkealalla erilaisissa toimintaympäristöissä ja tottunut järjestelmälliseen perehdytykseen sekä valvovan viranomaisen säännösten mukaisiin toimintaohjeisiin. Sosiaalialalla ei ole vastaavia standardisoituja perehdytys- tai toimintaohjeita, vaikka erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijät puuttuvat työskentelyssään vahvasti asiakkaiden perus- ja ihmisoikeuksiin. Sosiaalityöntekijäksi opiskelevien ja jo valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden keskuudessa vallitsee näkemys perehdytyksen heikosta laadusta tai perehdytyksen täydestä puuttumisesta työpaikoilla. Koen, ettei perehdytyksen merkityksestä sosiaalityöntekijöille keskustella riittävästi siitä huolimatta, ettei sosiaalityöntekijöiden koulutus takaa kaikkia työelämässä tarvittavia taitoja (Paasio, 2018, s. 256; Uusitalo, 2019, ss. 101–102).

Lastensuojelun kehittämistä Suomessa tarkastellaan useissa selvityksissä, mutta perehdytystä ei käsitellä lainkaan tai sitä sivutaan vain lyhyesti (Yliruka, Eriksson, ym., 2022; Yliruka, Harrikari, ym., 2022; Yliruka ym., 2020). Sosiaalityön tutkinto-opiskelijoille teetetyssä kyselyssä kymmenen prosenttia vastaajista mainitsi uuden työntekijän heikon ja riittämättömän perehdytyksen laadukkaan sosiaalityön tekemistä vaikeuttavaksi tekijäksi

(Talentian sosiaalialan opiskelijat TaSO ry, 2020). Myös tutkimustieto vahvistaa kyselyssä ilmenneitä puutteita. Kotimaisessa kyselytutkimuksessa uransa alussa olevista lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä ainoastaan runsas 40 prosenttia sai perehdytyksen työhönsä (Yliruka ym., 2020, s. 37). Kansainvälisissä tutkimuksissa sosiaalityöntekijöiden perehdytyksessä on havaittu mittavia puutteita (ks. esim. Bates ym., 2010; Tham & Lynch, 2019).

Tutkimukselle keskeiset käsitteet ja aiheesta aiemmin tehty tutkimus muodostavat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen. Perehdytystä tarkastellaan käsitteenä ja johtamistoimintana. Perehdytyksellä tarkoitetaan toimenpiteitä, jotka mahdollistavat uusien työntekijöiden sopeutumisen työhön ja työyhteisöön sekä edistävät työn hallintaa (Vartia, 1992, s. 8). Lisäksi tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuutta ja sen kehittymistä. Rajasin tutkimuksen kohderyhmäksi alle vuoden lastensuojelussa työskennelleet sosiaalityöntekijät mukailen aiempia tutkimuksia (ks. esim. Bradley, 2006; Jack & Donnellan, 2010) sekä Berlinerin (1988) asiantuntijuuden kehittymisen mallia, jonka empiiristen sovellutusten mukaan alle vuoden työskennelleet sosiaalityöntekijät tulkitaan olevan asiantuntijuuden noviisivaiheessa (Benner, 1989, s. 34; Carpenter ym., 2015, s. 171).

Käytin tutkimuksen läpileikkaavana tutkimuksellisena lähestymistapana kerronnallista tutkimusta, joka on vakiintunut suomenkieliseksi vastineeksi narratiiviselle tutkimusotteelle (Heikkinen, 2018, s. 146). Kerronnallinen tutkimusmenetelmä mahdollisti vastaajien tarinamuodossa kokemuksilleen antamien merkitysten tulkinnan (Lewis, 2014). Tutkimuksen aineisto koostui kuudesta sosiaalityöntekijöiden kirjoittamasta kertomuksesta koskien omaa perehdytystään. Päädyin analysoimaan aineistoa kahdella analyysimenetelmällä, jotta pystyin vastaamaan tutkimukselle asettamiini tutkimusongelmiin. Ensimmäisenä analyysimenetelmänä käytin juonianalyysia, jonka avulla pystyin tarkastelemaan kertomusten tapahtumia ja merkityksiä kokonaisuutena ilman aineiston liiallista pelkistämistä. Toiseksi analyysimenetelmäksi valitsin dialogisen temaattisen analyysin, joka mahdollisti yksityiskohtaisemmin perehdytysmenetelmien tarkastelun dialogisessa suhteessa teorialatietoon.

## 2 Lastensuojelun sosiaalityö kuntaorganisaatiossa

### 2.1 Sosiaalityöntekijän koulutus ja pätevyysvaatimukset

Suomessa sosiaalityöntekijät opiskelevat maisteritasoisen yliopistotutkinnon ja useisiin muihin maihin verrattuna suomalaisilla sosiaalityöntekijöillä on korkea koulutusaste. Sosiaalihuollon ammattihenkilöistä säädetyn lain (817/2015, ammattihenkilölaki) 7 §:n mukaan sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä henkilölle, joka on suorittanut Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä.

Valtioneuvoston antaman asetuksen yliopistojen tutkinnoista (794/2004) 15 §:ssä määritetään, että yhteiskuntatieteellisen alan tutkintoon kuuluvassa sosiaalityön koulutuksessa opintoihin kuuluu pakollinen harjoittelu. Harjoittelun määrää ei kuitenkaan säädetä, koska yliopistoilla on perustuslain (731/1999) 123 §:n mukaan on itsehallinto ja yliopistolain (558/2009) 6 §:n mukaan yliopistoissa vallitsee opetuksen vapaus. Suomessa sosiaalityöntekijöiden tutkinto-ohjelmaan sisältyvien pakollisten harjoittelujen määrässä ja pituuksissa on eroavaisuuksia, mutta tyypillisimmin tutkintoon sisältyy kolme harjoittelua. Kaksi ensimmäistä harjoittelua sijoittuvat kandidaattivaiheen opintoihin. Ensimmäinen harjoittelu on pituudeltaan noin viikon ja harjoitteluympäristönä on tyypillisesti järjestö. Toinen harjoittelu on noin kuuden viikon pituinen ja opiskelijan tulee olla laillistetun sosiaalityöntekijän ohjauksessa esimerkiksi kuntaorganisaatiossa, sairaalassa tai vankilassa. Maisterivaiheessa osassa yliopistoja opiskelijat tekevät noin kolmen kuukauden pituisen harjoittelun puhtaasti harjoitteluna tai sosiaalityöntekijän sijaisuudessa laillistetun sosiaalityöntekijän ohjauksessa. Osassa yliopistoista maisterivaiheen opintoihin ei ole sisällytetty pakollista harjoittelua, vaan opiskelijat tekevät sosiaalityön tieteenalaan liittyvän käytäntötutkimuksen sosiaalialan työyhteisössä.

Sosiaalityöntekijäksi valmistuneet kokevat opintojen tarjonnan valmiuksia ennen kaikkea kykyyn oppia ja omaksua uutta tietoa sekä kykyä analyttiseen ajatteluun ja tiedonhakuun. Yliopistotutkinto tarjoaa sosiaalityöntekijöille valmiudet kehittyä työssään ja jatkuva osaamisen kehittäminen jatkuu luonnollisesti työelämässä. (Yliruka ym., 2020, s. 10) Sosiaalityön koulutuksen ja työelämän välistä kuilua kohtaan on kuitenkin osoitettu myös kritiikkiä. Esimerkiksi Paasion (2018, s. 256) mukaan sosiaalityöntekijän peruskoulutus ei

takaa nykyään asiantuntijuudelle asetettuja vaatimuksia. Paasio esittää kysymyksen siitä, miten asiantuntijoiden osaamista ylläpidetään eri työtehtävissä. Saarnio (1993, s. 96) puolestaan esitti jo kolmisenkymmentä vuotta sitten sosiaalityön tutkinnon muuttamista kaksivaiheiseksi opetusmalliksi, jossa silloisen mallinen perustutkinto olisi ensimmäinen opintojen vaihe ja toinen vaihe suoritettaisiin työelämässä. Saarnio perustelee näkemystään sillä, että sosiaalityön perustutkinnossa opitaan alan formaalia teoreettista tietoa, vaikka käytännön työn oppiminen tapahtuu vasta informaalisti työelämässä. Saarnio ei kuitenkaan kannattanut harjoitteluiden lisäämistä tutkintoon, koska piti myös teoreettisen tiedon opiskelua tärkeänä. (Saarnio, 1993, s. 96)

Kritiikkiä on esitetty myös kansainvälisesti. Esimerkiksi Englannissa vastauksena kritiikkiin sosiaalityön koulutuksen vastaamattomuudesta työelämän tarpeisiin, tutkintoon sisältyvää käytännön opetusta kasvatettiin 200 päivän mittaiseksi (Bates ym., 2010, s. 154). Englannissa kuntasektorilla työskenteleville sosiaalityöntekijöille suunnatussa tutkimuksessa sosiaalityöntekijät toivat esille kunnallishallinnossa työskentelyn erityisyyden ja pitivät tärkeänä sitä, että opintojen aikana suoritettaisiin harjoittelu myös kuntasektorilla (Bates ym., 2010, s. 161). Myös Yan ym. (2013, ss. 538–539) tuovat esille, että sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa on tunnistettu jo pitkään työharjoitteluiden hyödyllisyys käytännön työn oppimisessa. Sosiaalityötä tehdään useissa eri työympäristöissä ja näin ollen opiskelijoiden työharjoitteluista saama kokemus kattaa vain pienen osan niistä työympäristöistä, joissa he voivat valmistuttuaan työskennellä. Näin ollen uudet sosiaalityöntekijät tulee perehdyttää heidän todelliseen rooliinsa tietyissä institutionaalisissa konteksteissa. (mts. 538–539)

Pätevyysvaatimuksia tarkasteltaessa on otettava huomioon, että kaikki sosiaalityöntekijän työtehtävissä toimivat eivät kuitenkaan ole laillistettuja sosiaalityöntekijöitä, koska ammattihenkilölain (817/2015) 12 §:ssä säädetään oikeudesta toimia tilapäisesti sosiaalihuollon laillistetun ammattihenkilön ammatissa. Lain 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. Tilapäisesti sosiaalityöntekijän ammatissa toimivalla henkilöllä ei ole sosiaalityöntekijälle säädettyä oikeutta päättää kiireellisissä tapauksissa tahdosta riippumattoman huollon antamisesta tai siihen liittyvistä toimenpiteistä. (ammattihenkilölaki 817/2015, 12 §) Hallituksen esityksessä laiksi sosiaalihuollon ammattihenkilöistä säännöksen tarkoituksiksi määritetään, että opiskelijalle annetaan mahdollisuus perehtyä

sosiaalipalvelujärjestelmään, saada ohjausta ja palautetta toiminnastaan sekä parantaa hänen ammatillisia valmiuksiaan tulevia ammattihenkilön tehtäviä ajatellen. Lisäksi säännöksen tarkoituksena on turvata sosiaalihuollon palvelujen antaminen tilanteessa, jossa koulutusvaatimukset täyttäviä työntekijöitä ei ole saatavilla. (HE 354/2014 vp, s. 33)

Käytännössä niin sanottu sijaispätevyys sosiaalityöntekijänä toimimiseen saavutetaan noin kolmen vuoden yliopisto-opintojen tai kandidaatin tutkinnon suorittamisen jälkeen, koska yliopistot ovat kytkeneet kandidaatintutkielman sosiaalityön aineopintojen kokonaisuuteen. Tästä on kuitenkin poikkeuksia esimerkiksi sosionomitutkinnon (AMK) suorittaneiden osalta. Sosiaalityön opiskelijat siirtyvätkin tyypillisesti työelämään sijaispätevyyden saavutettuaan, koska työpaikkoja on runsaasti saatavilla johtuen sosiaalityöntekijäpulasta.

Nykyään sosiaalityöntekijä voi perustutkinnon suorittamisen jälkeen jatkaa halutessaan opintojaan sosiaalityön erikoistumiskoulutuksessa. Erikoissosiaalityöntekijän koulutus on 70 opintopisteen laajuinen ja suoritetaan 2,5 vuodessa työn ohessa. Erikoistuminen on mahdollista neljällä erikoisalalla: aikuissosiaalityö ja sosiaalinen kuntoutus, hyvinvointipalvelu, lapsi-, nuoriso- ja perhesosiaalityö sekä rakenteellinen sosiaalityö. Lapsi-, nuoriso- ja perhesosiaalityö on lisäksi jaettu kahteen opintosuuntaan, jotka ovat lapsiperhe- ja nuorisososiaalityö sekä lastensuojelu. (Sosnet, 2022.) Ylirukan ym. (2020, s. 15) mukaan erikoistumiskoulutus kiinnittyy jatkuvan oppimisen tavoitteisiin ja vastaa työelämässä sekä korkeakouluissa yhteisesti määriteltyihin erityisosaamisen tarpeisiin.

Voidaan ajatella, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on lain määrittelemän muodollisen pätevyysvaatimuksen lisäksi työn menestyksekkääseen hoitamiseen liittyviä osaamisvaatimuksia. Karvisen (1996, s. 40) mukaan ammatillista pätevyyttä tulisikin ajatella pikemminkin muutokseen suuntautuvana jatkuvana oppimisprosessina suoritettua ammatittutkinnon myötä saavutettua muodollisen pätevyyden sijaan. Myös Bates ym. (2010, s. 155) huomauttavat, että vasta virallisen koulutuksen päätyttyä sosiaalityöntekijät oppivat suuren osan siitä, mitä vaaditaan ammatilliseen pätevyyteen ja ammatillisten valmiuksien kehittämiseen. Lisäksi tutkimukset osoittavat, ettei pelkkä koulutus valmista työntekijöitä auttamisammatteihin eikä näin ollen vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden voida olettaa olevan täysin valmiita asiantuntijoita (Jack & Donnellan, 2010, s. 306). Suomessa sosiaali- ja terveysministeriön laatiman lastensuojelun laatusuosituksen mukaan lastensuojelutyössä vaadittavien taitojen hallinta edellyttää tutkinnon suorittamisen jälkeiseen, työelämässä tapahtuvaan oppimiseen tiivistä tukea työyhteisöltä. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ensimmäisten työvuosien ajalle edellytetään huolellista työhön perehdyttämistä, mentorointia



ja muita työssä oppimista tukevia malleja, joita lastensuojelusta vastaavien organisaatioiden tulisi suunnitella yhteistyössä alueen yliopistojen kanssa. (Malja ym., 2019, s. 28)

Koulutuksen tarjoaman osaamisen ja työelämässä vaadittavien taitojen kohtaamista on selvitetty myös tutkimuskirjallisuudessa. Uusitalon (2019, ss. 101–102) väitöstudkimuksen mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät arvostivat yliopistokoulutuksen tarjoamaa teoreettista tietopohjaa, mutta useimmat tutkimukseen haastatelluista sosiaalityöntekijöistä olivat sitä mieltä, että yliopistokoulutus ei tarjonnut kaikkia lastensuojelutyössä tarvittavia valmiuksia. Englannissa toteutetussa tutkimuksessa noin kolme neljäsosaa olivat samaa mieltä tai erittäin samaa mieltä siitä, että sosiaalityön tutkinto tarjoaa sosiaalityöntekijöille oikeanlaista tietoa, ymmärrystä ja taitoja nykyisen työtehtävän hoitoon. Linjajohtajien vastaukset olivat samansuuntaiset. Yli kolme neljäsosaa vastaajista olivat samaa tai erittäin samaa mieltä siitä, että koulutus valmisti hyvin kulttuurillisiin eroihin vastaamiseen, sosiaalityön lakiosaamiseen, kriittisiin näkökulmiin, näyttö- ja tutkimusperusteisiin menetelmiin, sosiaalityön arvoihin, organisaatiossa työskentelyyn, tieteidenväliseen työskentelyyn sekä sosiaalityöntekijän rooliin ja vastuisiin. Koulutuksessa opittiin myös vuorovaikutustaitoja ja sosiaalityön metodeja. Sen sijaan noin neljäsosa vastaajista koki, ettei koulutus tarjonnut valmiuksia sosiaalityön päivittäisiin käytännön asioihin kuten arviointiin, raporttien kirjoittamiseen, kirjanpitoon, ajanhallintaan, tapausten hallintaan, konfliktitilanteissa toimimiseen sekä hoidon hallintaan ja sopimusten tekoon. Yli puolet vastaajista kokivat, ettei heillä ole riittäviä tuomioistuintaitoja ja havainto sai vahvistusta myös linjajohtajien vastauksissa. (Bates ym., 2010, ss. 158, 161)

On selvää, ettei sosiaalityöntekijöiden koulutus voi kattaa kaikkea osaamista, mitä eri sosiaalityön työympäristöissä tarvitaan. Tällöin perehdytyksen merkitys työpaikoilla korostuu. Perehdytystä tarvitsevat erityisesti vastavalmistuneet työntekijät, joilla ei välttämättä ole lainkaan aiempaa työkokemusta. Myöskään pidempään työskennelleitä lastensuojeluun työskentelemään siirtyviä sosiaalityöntekijöitä ei pidä unohtaa, koska erityisesti työympäristöstä toiseen vaihdettaessa työntekijä ei hallitse kaikkia uudessa työympäristössä tarvittavia tietoja ja taitoja. Yliruka ym. (2020, s. 4) ehdottavatkin lastensuojelun osaamisen tueksi urapolkumallia, jossa yhdistyvät alkuvaiheen vahva tuki, vähennetty asiakasmäärä sekä jatkuvan oppimisen mahdollisuus. Urapolkumallin tavoitteena on myös vähentää sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuutta.

## 2.2 Sosiaalityöntekijän työ kunnallisessa lastensuojelussa

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ kunnissa ja edelleen vuoden 2023 alusta perustetuilla hyvinvointialueilla on vahvasti lainsäädännön ohjaamaa työtä. Sosiaalityöntekijän erityisenä lakiin kirjattuna velvollisuutena on vastata sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta sekä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaavasta sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyöstä sekä sen vaikutusten seurannasta ja arvioinnista. Sosiaalityöntekijä vastaa lisäksi sosiaalihuollon palvelujen antamisesta ja päätöksenteosta sen mukaan kuin muualla laissa erikseen säädetään. (ammattihenkilölaki 9 §) Sosiaalityöntekijän tehtävänä on siis yhtenäisen asiakasprosessin hallinta yksilö- ja perhekeskeisessä asiakastyössä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa (Pohjola, 2018, s. 283). Kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijän näkökulmasta tämä tarkoittaa toimimista lastensuojelulain (417/2007, LSL) 13 b §:n mukaisesti lapsen asioista vastaavana sosiaalityöntekijänä.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät käyttävät julkista valtaa arvioidessaan asiakkaiden tilanteita sekä tehdessään asiakkaita koskevia päätöksiä (Jaakola & Pösö, 2022, s. 362). Näin ollen lastensuojelun sosiaalityöntekijä tekee vaativaa erityistason työtä (Malja ym., 2019, s. 28), joka sisältää epävarmuutta, epäselvyyttä ja erehtyvyyttä lapsen tilanteesta saatavan rajallisen tietomäärän vuoksi (Munro, 2008, s. 1).

Kunnallisen lastensuojelun kolme perustehtävää ovat lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä ja tehtävä suojella lapsia (Munro, 2008, s. 34; THL, 2022). Keskeistä työssä on asiakkaiden oikeuksista huolehtiminen (Pohjola, 2018, s. 283) ja lapsen edun mukainen työskentely, joka perustuu lastensuojelulain ohella YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen 3. artiklaan ja on kirjattuna myös sosiaalihuoltolakiin sekä lakiin lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (Hämeen-Anttila, 2017, s. 223).

Kansallisen lainsäädännön osalta lastensuojelulain 4 §:ssä määritetään lastensuojelun keskeiset periaatteet, joita ovat lapsen suotuisan kehityksen ja hyvinvoinnin edistäminen sekä vanhempien, huoltajien ja muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden tukeminen lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lisäksi lastensuojelun on pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia sekä puututtava riittävän varhain havaittuihin ongelmiin. Lastensuojelun tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. (LSL 4 §)

Lastensuojelussa jokaisella lapsella on lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä (Hämeen-Anttila, 2017, s. 227; LSL 13 b §.) Sosiaalityöntekijöiden työtehtävien painotus

lastensuojelutyön osalta vaihtelee kunnittain. Sosiaalityöntekijät voivat tehdä niin sanottua yhdenmukaista sosiaalityötä, jolloin esimerkiksi pienissä kunnissa sosiaalityöntekijät työskentelevät kaikkien kunnassa sosiaalityötä tarvitsevien asiakasryhmien kanssa, niin sanotusti vauvasta vaariin. Yhdenmukaista sosiaalityöstä on kuitenkin erilaisia variaatioita eikä yhdenmukaista sosiaalityötä ole aina järjestetty edellä kuvatusti. Vastakohtana isoissa kunnissa lastensuojelun sosiaalityötä on eriytetty ja tyypillinen jako on avohuollon lastensuojelun ja sijaishuollon lastensuojelun välillä. Sijaishuollon sosiaalityötä on eriytetty joissain kunnissa myös lapsen sijaishuoltopaikan mukaan, jolloin sosiaalityöntekijä työskentelee esimerkiksi ainoastaan perhe- tai laitoshoitoon sijoitettujen lasten kanssa. Lastensuojeluksi luetaan myös jälkihuolto, jota järjestetään sijaishuollon päättymisen tai avohuollon sijoituksen päättymisen jälkeen, mikäli avohuollon sijoitus on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään puoli vuotta ja on kohdistunut yksin lapseen (Hämeen-Anttila, 2017, s. 238).

Sosiaalityöntekijä on sosiaalihuollon ammattihenkilö ja ammatin tarkoituksena on edistää ja turvata lapsen oikeus hyvinvointiin, kasvuun ja kehitykseen. Työssä menestyminen edellyttää korkeatasoista lastensuojelutyön asiantuntijuutta, hyviä tiedollisia ja taidollisia valmiuksia kohdata ja tunnistaa lastensuojelun tuen tarpeessa oleva lapsi. Lastensuojelun perusta on ammattitaitoisessa sosiaalityössä, vaikka työn oikeutus ja puitteet määrittävät lastensuojelulaissa. Näin ollen lastensuojelun sosiaalityöntekijän työssä on läsnä viranomaisrooli julkisen vallan käyttäjänä. Työ vaatii ammattieettistä harkintakykyä, tietoa perheen sisäisiin asioihin puuttumisen oikeutuksesta sekä edellyttää arvoperustaista pohdintaa lapsen edun toteutumisesta. (Yliruka ym., 2020, s. 10) Yhteenvetona voi todeta, että kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijälle asetetaan paljon erilaisia vaatimuksia ja asiantuntijuuden merkitystä korostetaan työn menestyksekkään hoitamisen edellytyksenä. Sosiaalityötä voidaankin luonnehtia tiedeperustaiseksi auttamisammattiksi (Paasio, 2018, s. 257).

Lastensuojelutyö on osaamisvaatimuksiltaan erityinen verrattuna muihin sosiaalityön työympäristöihin, koska lastensuojelussa puututaan vahvasti yksilöiden ja perheiden perus- ja ihmisoikeuksiin. Työ on monin tavoin haastavaa ja asiantuntijuuden käyttäminen edellyttää työmäärään ja työn vaativuuteen suhteutettuja resursseja. Myös työhön tulevan sosiaalityöntekijän tuen tarve on työn vaativuus huomioon ottaen tärkeää tiedostaa. (Yliruka ym., 2020, s. 10) Työ on luonteeltaan erittäin haastavaa ja työntekijältä vaaditaan laajaa, myös käytännön järjen sisältävää tietämystä. Työntekijä tarvitsee käytännön työvälineitä kollegojen ja johtajien tuen ohella. (Pösö & Forsman, 2013, s. 658) Työnantajan tulisikin tarjota

työntekijälle työntekijän tarpeita vastaavaa ohjausta ja tukea työntekijää työhön perehtymisessä sekä asiantuntijuuden kehittämiseksi. Lastensuojelussa kriittisen tärkeitä ovat myös työyhteisön sisäiset oppimisen rakenteet. Rakenteiden oppimisen tärkeys korostuu vasta-aloittelevien ja kokeneempien sosiaalityöntekijöiden kohdalla työyhteisöjen suuren vaihtuvuuden ja organisatoristen muutosten aiheuttaessa epätasapainoa. (Yliruka ym., 2020, s. 10) Malja ym. (2019, s. 26) huomauttavatkin, että lastensuojelun työskentelyn laatua heikentää sosiaalityöntekijöiden suuri vaihtuvuus.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä kuormittavat tekijät ovat tiedossa niin sosiaalialan sisällä kuin ulkopuolella julkisessa keskustelussa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä sekä koko palvelujärjestelmää kuormittavat työntekijöiden suuri vaihtuvuus, rekrytointivaikkeudet ja suuri asiakasmäärä (Yliruka, Eriksson, ym., 2022, s. 2). THL:n kyselytutkimuksen mukaan valtakunnallisesti tarkasteltuna 17.5.2022 lastensuojelun vakansseista oli avoinna keskimäärin joka seitsemäs (Yliruka, Harrikari, ym., 2022, s. 14). Lastensuojelun kriisiksikin kuvailtua kokonaistilannetta ei saada korjattua yksittäisillä toimenpiteillä, mutta asiakasmäärän lainsäädännöllinen rajaaminen on muutos oikeaan suuntaan. Lastensuojelulain 13 b §:n 2 momentin mukaan vuoden 2022 alusta lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä saa olla nimettynä enintään 35 asiakaslata ja vuoden 2024 alusta määrä laskee 30 asiakkaaseen. Lastensuojelun laatusuosituksessa suositellaan asiakasmäärän rajaamista 25 asiakkaaseen huomioiden kuitenkin paikalliset tarpeet ja kiinnittämällä erityisesti huomiota siihen, että asiakkaiden kohtaamiselle ja dokumentoinnille on riittävästi aikaa (Malja ym., 2019, s. 30). Lakisääteinen henkilöstömitoitus toteutui 17.5.2022 tarkasteltuna hyvin, mutta alueellisesti hajonta on suurta minimiarvon ollessa 2 ja maksimin 50 lasta yhtä sosiaalityöntekijää kohden (Yliruka, Harrikari, ym., 2022, s. 12).

### 3 Teoreettinen tausta ja aiempi tutkimus

#### 3.1 Lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden kehittyminen

Sosiaalityön suhde asiantuntijuuteen on osittain ristiriitainen, koska toisaalta asiantuntijuutta on tavoiteltu, mutta sen toteutumista kritisoitu. Sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden korostamista on myös pyritty välttämään. (Pohjola, 2018, s. 282) Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden katsotaan kuitenkin tekevän monipuolista ja haastavaa asiantuntijatyötä eikä asiantuntijaksi kehitytä sattumalta. Paasion (2018, s. 250) mukaan asiantuntemus tai ekspertiisi eivät ole sosiaalityöspesifejä käsitteitä, joten asiantuntijuuden käsitteen määrittelemisen aloitetaan tässä luvussa yleisesti asiantuntijuutta ja sen kehittymistä käsittelevistä näkökulmista tarkastellen lopuksi lastensuojelun asiantuntijuuden erityispiirteitä.

Asiantuntijuudella (engl. expertise) viitataan taitoihin, ominaisuuksiin ja tietoon, jotka erottavat asiantuntijan vähemmän kokeneista henkilöistä. Asiantuntijuus on yhteydessä myös taitavaan suoriutumiseen (engl. expert performance), koska asiantuntijan nähdään tyypillisesti suoriutuvan lähes poikkeuksetta tietystä tehtävästä paremmin kuin vähemmän kokenut henkilö. (Ericsson, 2006, s. 3, 2018, s. 4) Asiantuntija vaikuttaa tekevän oikeita päätöksiä vaiston varassa lähestulkoon ponnistelematta (Berliner, 1988, s. 39). Palonen ja Gruber (2010, s. 41) huomauttavat, että suomen kielessä asiantuntijuuden käsitteellä viitataan tietämiseen, arviointiin tai ennakkointiin liittyviin seikkoihin, mutta asiantuntijuuden englanninkielinen vastine expertise viittaa edellisten lisäksi varsinaiseen tekemiseen tai suorittamiseen. Tämä käännosten puutteellinen vastaavuus aiheuttaa ongelmia asiantuntijuutta tarkastellessa ja tutkiessa, koska kansainvälisessä kirjallisuudessa expertise-käsitettä käytetään kuvaamaan tekemistä ja osaamista eikä ainoastaan tietämistä. Tässä tutkielmassa asiantuntijuuden käsitettä tarkastellaan lastensuojelun sosiaalityön viitekehyksessä ja käsite ymmärretään laajasti tarkoittaen sekä tietämisen että varsinaisen työn tekemisen ja suorittamisen ulottuvuutta.

Yksilöiden haltuun ottamat rutiinit, erikoistieto ja käytännön pohjalta vakiintunut ymmärrys asioiden monimutkaisista kytköksistä toisiinsa muodostavat asiantuntijuuden tietorakenteen perustan. Yksittäiset osaajat liittyvät jäseneksi alan yhteiseen kulttuuriin, jonka piirissä määritellään, mikä on tavoiteltavaa ja tasokasta ja mikä ei. Yksittäisten asiantuntijoiden mielen sisäiset tietorakenteet sekä kulttuuriset käytännöt selittävät asiantuntijuutta ja siihen

liittyviä ratkaisuja ja niiden hyvyttä. (Palonen & Gruber, 2010, s. 43) Asiantuntijaa on toisinaan vaikea määritellä ja usein nojataan vertaisten arvioon siitä, kuka on asiantuntija (Ericsson, 2006, s. 4).

Asiantuntijuuden sisältöä voidaan tarkastella käytännönläheisemmin asiantuntijuuden kokonaisuuden muodostavien osa-alueiden avulla. Tynjälä (2010) tarkastelee asiantuntijuutta yleisesti yhtenäisen kokonaisuuden muodostavan neljän osa-alueen avulla. Nämä neljä osa- aluetta ovat teoreettinen ja käsitteellinen tieto, käytännöllinen tai kokemuksellinen tieto, toiminnan säätelyä koskeva tieto sekä sosiokulttuurinen tieto. Teoreettinen tieto tarkoittaa yleispätevää, muodollista ja universaalista tietoa, jota voidaan jakaa esimerkiksi oppikirjoissa ja luennoilla. Käytännöllinen tieto karttuu käytännön kokemuksen ja tekemisen kautta. Käytännöllisen tiedon ulottuvuuteen sisältyy työpaikoilla oleva hiljainen tieto. Hiljaista tietoa voidaan ottaa käyttöön ongelmatilanteissa, mutta sen käyttäminen edellyttää työntekijältä reflektiota eli omaan toimintaan kohdistuvaa kriittistä tarkastelua ja pohdintaa. Tämä prosessi kehittää työntekijän itsesäätelytaitoja. Toiminnan säätelyä koskeva osa-alue konkretisoituu reflektion laajetessa oman toiminnan tarkastelun ulkopuolelle koskemaan esimerkiksi oman työyhteisön toimintaa. (Tynjälä, 2010, s. 83)

Ensimmäiset kolme edellä esiteltyä asiantuntijuuden osa- aluetta ovat yksilöllisiä, persoonallisen tiedon muotoja. Neljäs asiantuntijuuden osa-alue, sosiokulttuurinen tieto, muodostaa ikään kuin asiantuntijatiedon kehyksen. Sosiokulttuurisella tiedolla tarkoitetaan sellaisia työyhteisön sosiaalisiiin ja kulttuurisiin käytäntöihin tai käytettäviin työvälineisiin ja laitteisiin sisältyvää tietoa ja on näin ollen yksilöä laajempi asiantuntijuuden osa-alue. Sosiokulttuurista tietoa voi oppia ainoastaan osallistumalla työyhteisön käytännön toimintoihin ja sisäistämällä työyhteisöön muodostuneita kirjoittamattomia sääntöjä siitä, miten tietyt asiat tehdään. (Tynjälä, 2010, ss. 83–84)

Sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuutta jäsennetään tutkimuskirjallisuudessa useilla eri tavoilla (Munro, 2008; Paasio, 2018; Sipilä, 2011). Samansuuntaisesti edellä esitellyn Tynjälän (2010) jäsennyksen kanssa Paasio (2018) tarkastelee sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden ulottuvuuksia neljän ulottuvuuden mallin avulla. Malli kuvaa sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden moniulotteisuutta tieteenalaspesifimmin. Ensimmäinen ulottuvuus on ammatillisen käytännön prosessin hallinta, jonka Paasio jakaa edelleen kahteen osa-alueeseen, jotka ovat vuorovaikutus ihmisten välillä sekä asiakasorientoitunut kokonaisprosessin hallinta. Asiakasorientoituneella kokonaisprosessin hallinnalla Paasio viittaa

sosiaalityöntekijän työskentelevän vaikeimmissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa ja sosiaalityöntekijän tulisi kyetä tunnistamaan asiakasryhmien erilaiset tarpeet sekä vastata niihin tehokkailla ja monipuolisilla prosesseilla. Toinen ulottuvuus kuvaa sosiaalityöntekijän vaatimusta hyödyntää työssään tieteellistä tutkimustietoa. Kolmas ulottuvuus on vaikuttavuuden arviointi, jolla tarkoitetaan asiakkaan hyvinvoinnin muuttumisen luotettavaa seuranta. Neljäs on sosiaalityöntekijöiden kyky käsitellä ihmisten arkielämän kysymyksiä ja aikaansaada muutoksia eri tasoilla huomioiden, mitä riittävän hyvä elämä kunkin asiakkaan kohdalla tarkoittaa. (Paasio, 2018, ss. 263–264)

Sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden erityispiirteinä voidaan pitää eri työympäristöissä ja työkentillä tarvittavan asiantuntijuuden suuriakin eroavaisuuksia. Sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden moninaisuudesta kertoo, että sitä voidaan tarkastella eri tavoilla riippuen esimerkiksi asiakasryhmästä (Juvonen ym., 2018). Lastensuojelun erityispiirteinä voidaan pitää lapsen edun mukaista työskentelyä ja lapsen edun arviointi vaatii sosiaalityöntekijältä erityisesti juridista osaamista. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiakasryhmä koostuu lasten lisäksi lapsen verkostosta, kuten vanhemmista, isovanhemmista, sukulaisista ja mahdollisista muista läheisistä. Näin ollen asiantuntijuutta tarvitaan lasten kanssa työskentelyn erityispiirteiden lisäksi erilaisista haasteista kärsivien läheisten kanssa työskentelyssä.

Asiantuntijaksi kehittyminen vaatii työkokemuksen kerryttämistä eikä pelkkä muodollinen koulutus takaa asiantuntijuutta. Asiantuntijuuden kehittymisen tarkasteluun on kehitetty useita teorioita, joissa keskitytään esimerkiksi asiantuntijuuden kehittymisen kognitiivisiin ja sosiaalisiin ulottuvuuksiin (Paloniemi ym., 2010, s. 13) ja asiantuntijuuden kehittymiseen eri vaiheiden kautta (Berliner, 1988; Dreyfus & Dreyfus, 1989). Tässä tutkielmassa asiantuntijuuden kehittymistä tarkastellaan David Berlinerin (1988) kehittämän mallin mukaan kohdentaen tarkastelu asiantuntijuuden alkuun, niin sanottuun noviisivaiheeseen, jossa työhön perehdytyksen merkitys korostuu. Berliner (1988) on luonut viisiportaisen mallin tarkastelemalla empiirisesti opettajien asiantuntijuuden kehittymistä. Mallin vaiheet ovat yhteneväiset Dreyfussin ja Dreyfussin (1989, s. 21) tietojenkäsittelytieteessä soveltaman mallin kanssa. Sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden kehittymisen tarkasteluun edellä esiteltyjä viisiportaisia malleja ovat soveltaneet esimerkiksi Saarnio (1993) sekä Tham ja Lynch (2019, s. 401). Carpenter ym. (2015, s. 171) käyttivät Dreyfussin ja Dreyfussin mallia tutkiessaan vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden ensimmäistä työvuotta ja havaitsivat sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden kehittyvän mallin mukaan. Näin ollen malli soveltuu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden tarkasteluun myös tässä tutkielmassa.

Berlinerin mallin viisi asiantuntijuuden kehittymisen vaihetta ovat noviisi (engl. novice), kehittynyt aloittelija (engl. advanced beginner), osaava suorittaja (engl. competent performer), taitava suorittaja (engl. proficient performer) ja ekspertti (engl. expert). Noviisivaiheessa olevalla asiantuntijalla tarkoitetaan esimerkiksi vastavalmistunutta opettajaa, jolla on vain vähän tai ei lainkaan käytännön opetuskokemusta. Noviisin toiminta on yleensä korostuneen rationaalista, melko joustamatonta ja noviisi pyrkii noudattamaan saamia sääntöjä ja ohjeita. Tarkkaavaisuutta käytetään pääasiassa oman toiminnan seuraamiseen ja näin ollen muiden henkilöiden toiminta ei saa osakseen riittävää huomiota. (Berliner, 1988, ss. 40–43) Mallin empiirisissä sovellutuksissa havaittiin esimerkiksi noviisisairaanhoidajien sääntöihin perustuvan toiminnan olevan rajoittunutta ja joustamatonta. He tarvitsevat tehtävistä suoriutuakseen sääntöjä, joita he voivat noudattaa, koska heillä ei ole käytännön tuomaa kokemusta. (Benner, 1989, s. 33)

Vastaavasti Pösö ja Forsman (2013, s. 659) havaitsivat tutkimuksessaan, että kunnallisen lastensuojelun noviisisosiaalityöntekijät pyrkivät työssään noudattamaan annettuja normeja sekä ohjeita ja kokivat niiden noudattamisen edellyttävän työn tekemistä eettisesti. Sen sijaan pidempään työskennelleet sosiaalityöntekijät pitivät tärkeämpänä perheiden ja lasten tarpeisiin vastaamista. (Mts. 659) Berlinerin mukaan noin kahden tai kolmen vuoden työkokemuksen jälkeen opettaja kehittyy noviisivaiheesta kehittyneen aloittelijan vaiheeseen. (Berliner, 1988, ss. 40–43), mutta Carpenter ym. (2015, s. 171) havaitsivat sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden kehittyneen jo ensimmäisen työvuoden jälkeen Dreyfussin ja Dreyfussin mallin mukaiselle kehittyneen aloittelijan tasolle. Kehittyneen aloittelijan taso on vastaava Berlinerin mallin kanssa. On kuitenkin otettava huomioon Palosen ja Gruberin (2010, s. 41) huomio, jonka mukaan työntekijän huipussaan olevan suorituskyvyn ja huippuosaamisen saavuttaminen on alapidonnaista. Myös Saarnio (1993, s. 89) toteaa, etteivät asiantuntijuuden kehitystä kuvaavat teoriat tuota tietoa yksittäisten työntekijöiden kehityksen vaiheista.

Aiempien tutkimusten perusteella tämän tutkielman kohderyhmänä olevat alle vuoden lastensuojelussa työskennelleet sosiaalityöntekijät voidaan tulkita olevan asiantuntijuudessaan noviisisasolla. On kuitenkin otettava huomioon, että kohderyhmään voi kuulua myös sosiaalityöntekijöitä, joilla on kokemusta sosiaalityöntekijänä toimimisesta muissa toimintaympäristöissä. Tämä ei kuitenkaan muodostu tutkimuksen kannalta ongelmalliseksi, koska Ericssonin (2006, s. 4) mukaan asiantuntija voi olla hänen alalleen kuuluvassa tehtävässä (engl. domain-related task) noviisi työtehtävän ollessa vieras ja lisäksi Benner



(1989, s. 34) havaitsi Berlinerin mallin empiirisessä sovellutuksessa sairaanhoitajien asiantuntijuuden voivan olla noviisitasolla sellaisessa tehtävässä, joka on heille vieras. Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työhön perehdyttämisestä ovat lopulta tämän tutkimuksen kannalta olennaisempia kuin asiantuntijuuden kehitysasteen varmentaminen.

Saarnio (1993 s. 93–94) tuo esille aloittavan sosiaalityöntekijän kohtaaman käytäntöshokin, jota Saarnio kuvailee epämiellyttävänä kognitiivisemotionaalisenä oireyhtymänä. Saarnion mukaan aloitteleva sosiaalityöntekijä kiinnittää ensimmäisissä asiakassuhteissaan huomiota vain yhteen asiaan kerrallaan, jolloin jokin toinen osa-alue jää huomiotta. Esimerkiksi sosiaalityöntekijän keskittyessä pohtimaan ratkaisua asiakkaan ongelmaan, voi vuorovaikutus jäädä hoitamatta. Saarnio katsoo tämän haasteen mukailevan Berlinerin teoriaa, jonka mukaan noviisi käyttää tarkkaavaisuuttaan suurimmaksi osaksi omaan toimintaansa muiden huomioinnin kustannuksella. Saarnio pitää käytäntöshokkia väistämättömänä ilmiönä ja pitää sen merkittävimpänä syynä sosiaalityöntekijän vaikeutta hallita samanaikaisesti asiakastilannetta ja työpaikkakulttuurin muita аспектеja. Saarnio tunnistaa sosiaalityöntekijöiden kokevan työelämän alkuvaiheen epämiellyttäväksi, mutta pitää kokemusta tärkeänä ja suhtautuu varauksella ilmiötä lieventämään pyrkiviin toimenpiteisiin. (Saarnio, 1993, ss. 93–94)

Paasio (2018, s. 251) huomauttaa, että kokemukseen ja perehtyneisyyteen perustuvalla asiantuntemuksella on vakavia rajoituksia. Paasio argumentoi, ettei kokemuksen ja perehtyneisyyden kerryttäminen työkokemuksen kautta ole tehokkain tapa oppia. Paasio havainnollistaa argumenttiaan vertailemalla vasta-aloittanutta lentäjää ja sosiaalityöntekijää tuoden esille, ettei vasta-alkajaa laiteta ohjaamaan lentokonetta sillä ajatuksella, että hän oppii lentäjäksi erehdysten kautta. Kuitenkin erittäin vaikeassa elämäntilanteessa oleva henkilö voi saada työntekijäkseen sosiaalityöntekijän, joka on saanut työhönsä vain kevyen ohjauksen ja tuen. (mts., 251–252) Taidokkaaksi osaajaksi ei voi kehittyä yksin, vaan oppiminen tapahtuu ryhmissä ja asiantuntijakulttuurien yhteisessä työssä. Uusitalon (2019, s. 105) tutkimuksen mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työpari- ja tiimityöskentelyn tukevan asiantuntijuuden kehittymistä. Asiantuntijuutta voidaan tarkastella pikemminkin kollektiivisena yksilöllisen ominaisuuden sijaan. (Palonen & Gruber, 2010, s. 42) Näin ollen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytykselle on ilmeinen tarve, jotta asiantuntijuuden kehittyminen pääsee alkamaan.

### 3.2 Perehdytys käsitteenä ja toimintana

Perehdyttämällä tarkoitetaan yleensä toimenpiteitä, jotka mahdollistavat uusien työntekijöiden sopeutumisen työhön ja työyhteisöön sekä toimenpiteitä, jotka edistävät työn hallintaa. Perehdyttämisen tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle myönteinen suhtautuminen työyhteisöön, helpottaa uusiin työtehtäviin paneutumista sekä lyhentää oppimisaikaa ja poistaa epävarmuutta. Perehdyttämisen tavoitteena on luoda hyvä yhteistyösuhde uuden työntekijän ja hänen esihenkilöidensä sekä kollegojen välillä. Työn laatuun liittyvänä tavoitteena on vähentää sellaisia virheitä, jotka aiheutuvat, kun työntekijä ei tunne riittävästi työympäristöään ja -tehtäviään. Onnistuneen perehdytyksen jälkeen työntekijä pääsee helpommin kiinni omaan työhönsä ja kykenee paikantamaan itsensä osaksi omaa työyhteisöä ja organisaatiota. Hyvä perehdytys lisää työn hallinnan tunnetta, jolloin työhön liittyvä epävarmuus ja pelko vähenevät. Lisäksi hyvä perehdytys edistää työntekijän ammatillisen asenteen syntymistä ja ammatti-identiteetin muodostumista. (Vartia, 1992, ss. 8–9)

Perehdytys on monivaiheinen prosessi ja onnistuneen perehdytyksen edellytyksenä on asianmukaisten olosuhteiden luominen. Keskeistä on henkilöstösuunnittelu, perehdyttämissuunnitelmat ja -ohjelmat sekä perehdyttäjien nimeäminen. Jo haastattelutilanteessa hakijalle tulisi antaa tietoa tarjolla olevan työn sisällöstä sekä organisaatiosta ja sen tavoitteista. Uuden työntekijän aloittaessa perehdytyksessä on tärkeintä huomioida, ettei työntekijälle voi perehdyttää kaikkia asioita kerralla. Perehdytys on syytä jakaa eri osa-alueisiin ja pidemmälle ajanjaksolle. Perehdytyksen toteutumisen ja vaikutusten seuraaminen on myös olennainen osa perehdytystä. Perehdyttäjän tulee seurata uuden työntekijän oppimista ja sopeutumista työyhteisöön esimerkiksi esihenkilön kanssa käytävissä palautekeskusteluissa tai kirjallisen raportoinnin keinoin. (Vartia, 1992, s. 13)

Perehdyttäminen voidaan jakaa viralliseen (formaaliin) ja epäviralliseen (informaaliin) perehdyttämiseen. Virallisella perehdytyksellä tarkoitetaan perehdyttämisohjelmia ja -ohjeistuksia, joiden avulla työntekijä perehdytetään työhön, organisaatioon ja sen tehtäviin, työyhteisöön, työsuojeluun sekä työehtoihin. Epäviralliseen perehdyttämiseen voi kuulua uuden työntekijän opastaminen työyhteisön kirjoittamattomiin normeihin ja sääntöihin. (Vartia, 1992, ss. 10–11) Tässä tutkielmassa keskitytään pääasiassa virallisen, työnantajan organisoiman perehdytyksen tarkasteluun. Epävirallista perehdytystä ei jätetä kuitenkaan täysin huomiotta, koska Vartian (1992, s. 11) mukaan uuden työntekijän sopeutuminen

organisaatioon tapahtuu riippumatta siitä, onko työnantajan puolelta organisoitu virallinen perehdytysohjelma.

On myös huomioitava, että perehdyttämisprosessi kokonaisuutena sisältää aina formaaleja ja informaaleja elementtejä, joista informaalit elementit esiintyvät työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa (Yan ym., 2013, s. 545). Tynjälän (2010, ss. 88–89) mukaan työyhteisössä oppiminen on suurimmaksi osaksi informaalista ja informaalin oppimisen kautta pidempään työyhteisössä toimineet jakavat hiljaista tietoa uudelle työntekijälle. Hiljainen tieto on asiantuntijuuden keskeinen elementti, mutta on huomattava, että hiljainen tieto voi sisältää myös huonoja tai epätarkoituksenmukaisia työskentely- tai ajattelutapoja. Tämän vuoksi Tynjälä korostaa formaalin oppimisen tarvetta työelämässä. (Tynjälä, 2010, ss. 88–89) Näin ollen työnantajan on tärkeää huomioida, että formaalin perehdytyksen puute voi pahimmassa tapauksessa luoda työpaikalla myös epätarkoituksenmukaisia käytäntöjä tai jatkaa virheellisiä toimintatapoja.

Yhtenä osana perehdytystä voidaan käyttää mentorointia, joka on käytössä sekä Suomessa että maailmalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytyksessä. Mentorointia on käytetty pitkään uusien työntekijöiden tukemisen menetelmänä, jossa kokeneemmat työntekijät eli mentorit jakavat tietoa nuoremmalle työntekijälle eli aktorille (Jokelainen, 2015, ss. 99–100; Pehkonen, 2010, s. 10). Mentoroinnin voidaan tulkita olevan sijoitus nuorempaan työntekijäsukupolveen (Mullen, 2012, s. 7). Vain osa osaamiskulttuurien tietämyksestä on tehty näkyväksi. Kokeneiden sosiaalityöntekijöiden käytännön tieto on arvokasta lastensuojelun noviisisosiaalityöntekijöiden tukemisessa ja kouluttamisessa profession (Pösö & Forsman, 2013, s. 659; Yan ym., 2013, s. 549), joten mentoroinnin voidaan katsoa olevan tärkeä osa sosiaalityöntekijöiden perehdytystä.

Kuten muukin perehdytys, myös mentorointi voi olla formaalia tai informaalia. Formaalityöllä mentoroinnilla tarkoitetaan tilannetta, jossa aktori ja mentori yhdistetään tarkoituksella, yleensä osana mentorointiohjelmaa. Informaalityöllä mentorointi alkaa tilanteessa, jossa aktori ja mentori löytävät toisensa ja aloittavat mentorointisuhteen virallisten mentorointiohjelmien tai vastaavien ulkopuolella. (Mullen, 2012, s. 11; Romero & Lassmann, 2017, s. 302)

Perehdytysmenetelmänä mentorointi vaikuttaa asettuvan formaalin ja informaalin perehdytyksen välimaastoon. Toisaalta formaalityöllä mentorointi on työnantajan puolelta organisoitua ja mentorit yleensä työnantajan kyseiseen tehtävään kouluttamia, mutta varsinkin mentorointi tapahtuu uuden työntekijän ja kokeneen työntekijän välisessä

vuorovaikutuksessa. Tyypillisesti tieteenalasta riippumatta onnistuneessa mentorointisuhteessa ovat päätavoitteina psykososiaalinen tuen tarjoaminen ja urakehityksen tukeminen (Mullen, 2012, s. 8). Romero ja Lassmann (2017, s. 302) huomauttavat, että huolimatta mentorointisuhteiden samankaltaisuudesta eri professioiden ja tieteenalojen työntekijöiden välillä, täytyy lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mentoroinnissa huomioida kyseisen ammattiryhmän mentorointiin liittyvät erityispiirteet.

Tutkimuskirjallisuudessa mentorointia käsitellään usein kasvatustieteen alalla osana opettajien perehdytystä (ks. esim. Fletcher & Mullen, 2012), mutta saatavilla on myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mentorointia käsitteleviä julkaisuja. Romero ja Lassmann (2017) tekivät systemaattisen kirjallisuuskatsauksen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden mentorointiohjelmista keskittyen mentorointiohjelmien hyötyihin sosiaalityöntekijöille. Romero ja Lassmann havaitsivat sekä mentoreiden että aktoreiden hyötynneen tilastollisesti merkitsevästi mentoroinnista henkilökohtaisella ulottuvuudella ja työmenestyksen osalta. Informaaliin mentorointiohjelmaan kuuluneet aktorit kokivat tulleen kannustetuiksi ja hyväksytyiksi ja heidän kokonaisvaltainen työtyytyväisyysensä sekä itseluottamuksensa kasvoivat. Mentorin omaavat sosiaalityöntekijät olivat tyytyväisempiä työhönsä verrattuna sosiaalityöntekijöihin, joilla ei ollut mentoria. Lisäksi havaittiin, että mentorin omaavat sosiaalityöntekijät ilmoittivat pohtivansa vähemmän työstä irtisanoutumista. Formaaliin mentorointiohjelmaan kuuluneet aktorit pysyivät todennäköisemmin työssään seitsemän vuoden tarkastelujaksolla, saivat enemmän ylennyksiä ja olivat tyytyväisempiä työhönsä. (Romero & Lassmann, 2017, s. 311)

Työssä tarvittava tietämys karttuu osallistumalla toimintaan ja sosiaalistumalla kulttuurisiin käytäntöihin. Tarjolla olevaan perehdytysmateriaaliin kiinnittyy valtava määrä näkymätöntä, hiljaista tietoa, jota ei ole järjestetty systemaattisesti tai helposti saatavaksi. Lisäksi kaikissa toimintaympäristöissä hiljaisen tiedon oppiminen ei mahdollistu tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden osalta. (Palonen & Gruber, 2010, s. 42) Sipilän (2011, s. 127) tutkimuksessa nousi esille, että sosiaalityöntekijät pitävät hiljaista tietoa osana ammattitaitoa ja myös yhtenä työssäjaksamisen voimavarana. Lisäksi sosiaalityöntekijät pitivät välttämättömänä hiljaisen tiedon muuttamista näkyväksi. Hiljaisen tiedon eteenpäin jakaminen koettiin kuitenkin haastavaksi, koska hiljaista tietoa on vaikeaa pukea sanoiksi, konkretisoida ja eritellä työmenetelmiksi. Yhtenä hiljaisen tiedon jakamisen esteenä nähtiin myös työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja perehdytyksen vähäisyys, jolloin hiljaisen tiedon siirtämiseen kokeneemalta työntekijältä noviisille ei jää aikaa. (Sipilä, 2011, s. 127) Äärimmäisenä esimerkkinä Thamin

ja Lynchin (2019, s. 404) tutkimuksessa juuri työelämään Ruotsissa siirtynyt sosiaalityöntekijä kuvasi olevansa tiimin kokenein työntekijä ja paikkaneensa epävirallisesti tiimissään esihenkilöä, koska esihenkilön virka oli täyttämättä.

### 3.3 Perehdytys johtamistoimintana

Perehdytyksen johtamisteoreettiset juuret paikantuvat tieteellisen liikkeenjohdon teoriaan, jota kutsutaan myös taylorismiksi. Tieteellisen liikkeenjohdon periaatteiden mukaan tiede korvaa työntekijöiden henkilökohtaiset näkemykset ja näin ollen työntekijöitä koulutetaan tieteeseen perustuvan tiedon perusteella sen sijaan, että työntekijät kehittyisivät työssään sattumanvaraisesti. (Seeck, 2012, s. 44) Perehdytyksen ja johtamisen yhteys ei kuitenkaan paikannu täysin yhteen johtamisteoriaan, vaan työhön perehdyttäminen on oleellinen osa työn johtamista ja se kuuluu osaksi henkilöstökoulutukseen kuuluvaa työpaikkakoulutusta (Vartia, 1992, s. 6). Lastensuojelun laatusuosituksessa huomautetaan työntekijöiden vastuun ohella johdon vastuusta laadukkaana lastensuojelutyön mahdollistajana ja työntekijän tukena. Johtamisella kuuluu luoda sellaiset työn tekemisen olosuhteet, jotka omalta osaltaan varmistavat lastensuojelutyön jatkuvuutta ja työntekijöiden pysyvyyttä. Konkreettisia keinoja ovat esimerkiksi työn hyvä organisointi, koulutusmahdollisuudet ja laadukas johtaminen. (Malja ym., 2019, ss. 16, 26).

Johtamisteoreettista suuntausta ja yleisiä ohjeistuksia vahvemmin perehdytystä ohjaa Suomessa lainsäädäntö. Ammattihenkilölain 5 §:n mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilön työnantajan tulee luoda edellytykset sille, että ammattihenkilö saa työssään tarvittavan perehdytyksen ja että hän voi osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi tarpeelliseen täydennyskoulutukseen. Työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:ssä säädetään, että työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Lisäksi työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 14 §)

Hallituksen esityksessä eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 59/2002 vp) työturvallisuuslain 14 §:ää tarkennetaan koskemaan opetusta ja ohjausta sekä perehdyttämistä, jota työnantajan on annettava työntekijälle. Asiaa koskeva säännös on ehdotettu sisällytettäväksi työnantajan yleisiä velvoitteita koskevaan työturvallisuuslain 2. lukuun. Tällä halutaan korostaa opetuksen ja ohjauksen asiallista yhteyttä työn ja työpaikan luonteeseen ja myös niihin vaaroihin ja haittoihin, joita työpaikalla todetaan olevan ja jotka vaikuttavat olennaisesti opetuksen ja ohjauksen tarpeeseen ja suuntaamiseen. Opetuksessa ja ohjauksessa työntekijä tulisi erityisesti perehdyttää työpaikan olosuhteisiin sekä oikeisiin työmenetelmiin. Erityisen tärkeää tämä on uuden työntekijän kohdalla sekä muutostilanteissa. Opetusta ja ohjausta annettaessa tulisi ottaa huomioon työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Opetusta ja ohjausta saatuaan kaikkien työntekijöiden tulee olla turvallisen työskentelyn edellyttämällä tasolla. Opetuksen ja ohjauksen tavoitteena on, että työntekijä osaisi suorittaa työnsä oikein ja oikeita työtapoja noudattaen. Tähän liittyen työnantajan on edellä ehdotetun 8 §:n 4 momentin mukaan tarkkailtava muun muassa työtapojen turvallisuutta. Lainkohta edellyttäisi myös, että työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta on tarvittaessa täydennettävä. Tällainen olisi kyseessä esimerkiksi silloin, kun tarkkailun tuloksena huomataan puutteita opetuksessa ja ohjauksessa sekä yleensä aina muutostilanteissa. (HE 59/2002 vp, ss. 34–35)

Lain tarkoitus mukailee Vartian (1992, s. 10) näkemyksiä siitä, että perehdyttämisen yksityiskohtaiset sisältöalueet määräytyvät organisaation, työyhteisön ja työtehtävien mukaan. Jokaisella työpaikalla tulee olla yleisen perehdytyslistan lisäksi myös työpaikka- tai työtehtäväkohtainen luettelo kyseisessä työpaikassa tai -tehtävässä tarpeellisista perehdytysasioista. Esimerkiksi vastavalmistuneella ja ensimmäiseen työpaikkaansa tulevalla on erilaisia tarpeita verrattuna pitkään työelämässä olleeseen työntekijään. (Mts. 13.) Näin ollen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon työympäristö sekä työntekijän yksilölliset tarpeet. Vastavalmistuneet sosiaalityöntekijät siirtyvät työelämään hyvin erilaisilla taustoilla ja sosiaalialan työkokemuksen määrä voi vaihdella vuosikymmenten työkokemuksesta ainoastaan opintoihin kuuluvien harjoitteluiden kautta kertyneeseen kokemukseen. Lisäksi sosiaalityöntekijät voivat työskennellä hyvin erilaisissa tehtävissä ja työympäristöissä, joten pitkän uran muualla kuin lastensuojelun työympäristössä tehnyt sosiaalityöntekijä tarvitsee perehdytystä työhönsä kuten kuka tahansa työpaikkaa vaihtanut työntekijä.

Vartian (1992, s. 13) mukaan perehdytyksen tarve unohtetaan työntekijän palatessa pitkältä poissaolojaksolta sekä silloin, kun työ, työmenetelmät, käytössä olevat laitteet tai organisaatio muuttuvat olennaisesti. Ajankohtaisesti onkin mielenkiintoista seurata, miten perehdytyksestä huolehditaan kuntien sosiaalityöntekijöiden siirryttyä työskentelemään hyvinvointialueille vuoden 2023 alusta. Hyvinvointialueiden myötä useiden eri kuntien sosiaalityöntekijät siirtyivät työskentelemään yhteiselle työnantajalle ja työn tekemisen tavat tulevat todennäköisesti muuttumaan kaikilla, kun toimintatapoja yhtenäistetään hyvinvointialueilla.

### **3.4 Sosiaalityöntekijöiden perehdytys tutkimuskirjallisuudessa**

Sosiaalityöntekijöiden perehdytystä käsitteleviä tutkimuksia on saatavilla niukasti erityisesti ajankohtaisten julkaisujen osalta. Perehdytystä koskevat teoreettiset julkaisut sekä empiiriset tutkimukset sijoittuvat pääosin 2000-luvulle ja 2010-luvun alkupuolelle. Selkeää syytä viimeaikaisten julkaisujen puutteelle ei ole tiedossa. Kattavin kotimainen kuntasektorin sosiaali- ja terveystoimeen kohdistettu perehdytystä käsittelevä tutkimus on noin kolmenkymmenen vuoden takaa. Tuolloin Vartia (1992, s. 6) tutki 1-8 vuotta työyhteisössään työskennelleiden keskiuomalaisen kunnan sosiaalitoimen ja terveydenhuollon uusien työntekijöiden perehdytystä. Tutkimuksessa havaittiin uusien työntekijöiden kokeneen saamansa perehdyttämisen puutteelliseksi huolimatta perehdyttämisen tärkeyden korostamisesta sekä perehdyttämiseen liitetyistä ohjeista ja ohjelmista. Kyselylomaketta jaettiin työntekijöille kunnan päiväkodeissa, terveyskeskuksessa, terveyskeskuksen sairaalassa ja vanhainkodeissa. (Vartia, 1992, s. 22) Näin ollen kunnallisen sosiaalitoimen työntekijät ovat jääneet tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen kohteena oli kuitenkin kunnan perehdyttämisen runko-ohjelma, jonka voidaan ajatella ulottuneen myös kunnan työntekijöinä toimineisiin sosiaalityöntekijöihin.

Vartia havaitsi tutkimuksessaan työyhteisön ilmapiirin vaikuttavan perehdytyskokemukseen siten, että työilmapiirin leppoisaksi ja mukavaksi kokevat työntekijät olivat tyytyväisempiä perehdytykseensä. Päinvastoin ennakkoluuloiseksi ja vanhoista kaavoista kiinni pitäviksi koetuissa työyhteisöissä työntekijät kokivat perehdytyksen huonommaksi. Kaikista vastaajista noin puolet kokivat puutteita perehdyttämiseensä, ja vastaajat kokivat yleisimmäksi puutteeksi perehdytyksessä suunnitelmallisuuden puuttumisen. 56 prosenttia vastaajista kertoivat, ettei heille ollut nimetty vastuuhenkilöä perehdyttämiseen ja 63 prosenttia vastaajista kokivat, ettei esihenkilöllä ollut heille aikaa. 43 prosenttia vastaajista kokivat, että heidän työtovereillaan on liian kiire työssään. 64 prosenttia vastaajista kertoi, ettei heidän

työpaikassaan ole olemassa selkeää perehdyttämissuunnitelmaa ja -käytäntöä ja 35 prosenttia vastasi, ettei perehdyttämistä pidetty tärkeänä. 56 prosenttia vastaajista kertoivat, että heidän oletettiin jo tietävän kaiken. (Vartia, 1992, ss. 44, 47)

Vastaajat kaipasivat lisää perehdytystä oman hallinnonalan ja koko kaupungin organisaatiosta ja vastuunjaosta sekä oman työn ja työyhteisön tavoitteista. Lisää perehdytystä kaivattiin myös oman työn ja työyhteisön tavoitteisiin sekä niin sanottuihin talon tapoihin. Perehdytystä kaivattiin lisää myös päivittäisiin pieniin asioihin ja työn liitetoimintoihin, kuten tulostuskäytäntöihin. Lisää tietoa kaivattiin myös työn kohteena olevasta asiakkaasta. (Vartia, 1992, s. 50) Vastaajat pitivät tärkeimpänä perehdyttämisen alueena omia työtehtäviään ja työyksikköä sekä omia ja yksikön tavoitteita, vastuut, ”talon tavat” ja käytännön järjestelyt työyhteisössä (mts., 52). Vartia tutki myös työssä viihtymisen yhteyttä perehdytyskokemukseen ja havaitsi työyhteisössä viihtymisen ja perehdytyskokemuksen välillä tilastollisesti merkitsevän yhteyden. Vartian mukaan voidaan olettaa, että mitä paremmaksi perehdytys koettiin, sitä paremmin työyhteisössä viihdyttiin. (Vartia, 1992, s. 62) Perehdyttämisen koettu hyvyys oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, miten hyvin uusi työntekijä oli tutustutettu työtovereihin, lähiesihenkilöön, muihin ihmisiin työpaikalla sekä ”talon tapoihin” ja järjestelyihin (mts., 65).

Ajankohtaista kotimaista tutkimustietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytyskokemuksista on saatavilla Ylirukan ym. (2020) lastensuojelun sosiaalityöntekijöille kohdistaman kansallista osaamista ja osaamisen tukirakenteita kartoittavan kyselytutkimuksen tuloksista. Vastaajista vain runsaalla kolmanneksella on ollut mahdollisuus perehdytykseen. Perehdytyksen saaneista kolme neljästä kokivat perehdytyksen toteutuneen vaihtelevasti tai huonosti. Tutkimuksen mukaan opiskelijoilla ja työuran alussa olevilla perehdytys toteutui runsaalla 40 prosentilla vastaajista, mutta toisaalta lähes 60 prosenttia uransa alkuvaiheessa olevista vastaajista kokivat, ettei perehdytys toteutunut heidän työssään. (Yliruka ym., 2020, s. 37)

Kotimaisen tutkimustiedon puuttuessa sosiaalityöntekijöiden perehdytystä on syytä tarkastella myös kansainvälisten tutkimusten osalta. Kansainvälisesti aiheesta löytyy jonkin verran tutkimustietoa, mutta erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytykseen keskittyneitä julkaisuja on saatavilla niukasti. Kansainvälisistä tutkimuksista käy ilmi, että sosiaalityöntekijöiden työoloissa on vastaavia ongelmia kuin Suomessa. Englannissa sosiaalityö kärsii veto- ja pitovoimahaasteista (ks. esim. Bradley, 2006, s. 135) ja Ruotsissa



sosiaalipalveluissa työskentelevät sosiaalityöntekijät kertovat suuresta työkuormasta, aikapaineesta, suuresta työntekijöiden vaihtuvuudesta, täyttämättömistä viroista sekä pääosin vastavalmistuneiden työntekijöiden palkkaamisesta (Tham & Lynch, 2021, s. 545). Myös Yhdysvalloissa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden suuresta vaihtuvuudesta ja sen taustaongelmista on keskusteltu vuosikymmeniä (Romero & Lassmann, 2017, s. 301). Suomen työoloja vastaavista havainnoista huolimatta tutkimustuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että sosiaalityötä organisoidaan toisistaan poikkeavin tavoin eri valtioissa ja myös koulutusohjelmissa on vaihtelua. Tutkimustuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää tarkasteltaessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytystä ilmiönä.

Perehdytystä käsittelevissä kansainvälisissä tutkimuksissa keskitytään pääosin vastavalmistuneiden ja juuri työelämään siirtyneiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin heidän ensimmäisistä työkuukausista ja -vuosista (ks. esim. Bates ym., 2010; Bradley, 2006; Jack & Donnellan, 2010). Bradley (2006) toteutti tutkimuksen kahdessa Pohjois-Englannissa sijaitsevassa kunnallisessa lasten palveluiden yksikössä. Tutkimuksessa haastateltiin kymmentä viimeisimmäksi palkattua sosiaalityöntekijää, jotka olivat käyneet läpi perehdytysjakson. Lisäksi haastateltiin työntekijöiden linjajohtajia. Sosiaalityöntekijöitä pyydettiin kuvailemaan kokemuksiaan saamastaan perehdytyksestä ja johtamisesta. (Bradley, 2006, s. 38) Muutama haastateltavista kertoi saaneensa ohjeiden ja menettelytapojen mukaisen perehdytyksen, mutta haastattelijan kannustuksesta huolimatta vastaukset olivat epämääräisiä erityisesti sen suhteen, oliko työntekijä saanut perehdytysmateriaalin ja missä muodossa. (mts., 139) Artikkelissa ei käsitelty tarkemmin mahdollisia syitä työntekijöiden epämääräisille vastauksille perehdytyksestään. Väitän, että on oleellista huomioida työyhteisöjen tienneen tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden olevan tutkimuksen kohteena ja on perusteltua olettaa tämän voineen vaikuttaa työntekijöiden vastausten laatuun anonyymiteetin varmistamisesta huolimatta. Uudet työntekijät voivat esimerkiksi olla epätietoisia siitä, miten heidän antamaan kriittiseen palautteeseen suhtaudutaan työyhteisössä.

Suurin osa Bradleyyn (2006) haastattelemista sosiaalityöntekijöistä suhtautui positiivisesti saamaansa perehdytykseen ja työn aloittamiseen. Haastateltavat kertoivat kollegojen ja esihenkilöiden lämpimän, ystävällisen ja avoimen suhtautumisen auttaneen. Haastateltavat pitivät tärkeänä vastaanottoa työyhteisössä ja hyvä sekä huono vastaanotto olivat jääneet työntekijöiden mieleen. Negatiivisesti perehdytykseen suhtautuvia yhdistävä tema oli työntekijöiden tarpeiden sivuuttaminen. Muutaman työntekijän kohdalla perehdytystä oli pidetty tarpeettomana johtuen siitä, että työntekijät olivat joko tehneet viimeisen sosiaalityön

harjoittelunsa samassa työyhteisössä tai olivat toisesta työpaikasta siirtyneitä kokeneita työntekijöitä. (Bradley, 2006, ss. 139–140)

Jack ja Donnellan (2010) haastattelivat Englannin luoteisosassa lasten ja perheiden tiimeissä työskenteleviä vastavalmistuneita sosiaalityöntekijöitä heidän ensimmäisen 12 työkuukauden aikana. Lisäksi tutkijat haastattelivat sosiaalityöntekijöiden linjajohtajia.

Sosiaalityöntekijöiden sekä heidän linjajohtajiensa haastatteluissa kävi ilmi, että perehdytysprosessin useilla eri osa-alueilla on kehittämisen varaa. Haastateltavat esittivät kehittämisehdotuksena asiakasvapaata perehdytysajanjaksoa, joka olisi kestoltaan enintään kolme kuukautta ja sisältäisi mahdollisuuksia kokeneempien kollegoiden työn seuraamiseen sekä työparityöskentelyyn. Lisäksi he ehdottivat ensimmäisten 6–12 työskentelykuukausien ajalle säännöllisempiä, omien kokemusten ja kehityksen reflektointiin tarkoitettuja aikoja ja niin sanotun ”suojatun työkuorman” tarkempaa määrittelyä. (Jack & Donnellan, 2010, ss. 315–316)

Yan ym. (2013) tutkivat 28 kiinalaisen sosiaalityöntekijäksi valmistuneiden ja vasta työelämään siirtyneiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksia. Kiinassa sosiaalityön kehitys on vielä lapsenkengissä (mts. 539) ja tämä täytyy ottaa huomioon tulkitessa tutkimuksen tuloksia. Sosiaalityöntekijät olivat uusia työyhteisöissään ja mahdollisesti jopa ensimmäisiä sosiaalityöntekijöitä koko työyhteisön historiassa. Tutkimuksessa sosiaalityöntekijät kuvasivat opiskelujen aikana olleen vähäisen harjoittelujen määrän vaikeuttaneen työelämään siirtymistä. Osa oli kompensoinut puutetta tekemällä vapaaehtoistyötä. Lähes kaikki vastaajat kertoivat, etteivät saaneet työn aloittaessaan muodollista perehdytystä. Työnantajat perehdyttivät uusia sosiaalityöntekijöitä lähinnä työnantajan käytäntöihin ja menettelyihin, sosiaalityön käytännön teorioihin, sosiaalityössä tarvittavien taitojen kertaamiseen ja palveluyksiköissä vierailuihin. Valtaosa vastaajista kokivat perehdytyksen epäsystemaattisena ja kokivat kohdennuksen puuttuneen perehdytyksestä. Vastaajat kokivat perehdytyksen selvästi riittämättömäksi tai ajallisesti väärin kohdennetuksi, vaikka työnantaja tarjosi alkuvaiheen jälkeen sosiaalityöntekijöille paikallisten ja kansainvälisten sosiaalityön kouluttajien palveluita. Vastaajista (N=28) valtaosa ilmoitti oman jatkamisensa sosiaalityön kentällä epävarmaksi ja viisi vastaajista oli tehnyt lopettamispäätöksen. Vain viisi vastaajista ilmoitti jatkavansa alalla. (Yan ym., 2013)

Sosiaalityöntekijöiden perehdytystä on tutkittu myös pitkittäistutkimuksissa. Bates ym. (2010) tekivät pitkittäistutkimuksen vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden ensimmäisestä

vuodesta heidän siirryttyään työelämään. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä tutkinnon toimivuudesta, tarkastella perehdytystä ja koeaikaa sekä seurata sosiaalityöntekijöiden siirtymäprosessia Englannissa toiminnassa olevaan valmistumisen jälkeiseen (engl. post-qualifying) sosiaalityön koulutukseen. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin linjajohtajien sekä palveluita käyttävien ihmisten näkemyksiä vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden oppimis- ja kehittämistarpeista. Tutkimus toteutettiin Englannissa ja siihen osallistui 22 vastavalmistunutta sosiaalityöntekijää, jotka työskentelivät kuntasektorilla. Sosiaalityöntekijöille lähetettiin sama kyselylomake kolme kertaa heidän ensimmäisen työvuotensa aikana: ensimmäinen työsuhteen alussa, toinen kuuden ja kolmas yhdeksän työskentelykuukauden kohdalla. Lisäksi tutkimukseen osallistuneet haastateltiin syvempien henkilökohtaisten näkemysten saamiseksi. (Bates ym., 2010)

Batesin (2010) tutkimuksessa vähän alle kolme neljäsosaa vastaajista oli käynyt läpi työpaikkaperehdytyksen. Ilman perehdytystä jääneet vastaajat kertoivat olleensa aiemmin samassa työpaikassa harjoittelussa. Perehdytyksen saaneet vastaajat kertoivat perehdytyksen antaneen heille selkeän ymmärryksen organisaation rakenteesta, arvoista ja tavoitteista, suunnitelmista ja prioriteeteista, prosesseista ja menettelytavoista sekä ihmisistä ja heidän rooleistaan. Muutama vastaaja kertoi saaneensa strukturoidun perehdytyksen, joka auttoi siirtymään omaan rooliin suunnitellulla ja organisoidulla tavalla. Suurimmalle osalle oli annettu muutama tehtävä ja sen jälkeen ohjattu järjestämään omien tarpeiden mukaista perehdytystä. Yksi vastaajista korosti työpaikan realiteetteja kuvaamalla perehdytysuunnitelman epäonnistuneen työpaikalla olleiden useiden kriisien vuoksi. Vastaaja kuvasi perehdytystään tulikasteeksi. Linjajohtajien vastauksista kävi ilmi, etteivät he olleet saaneet tukea tai koulutusta perehdytyksen järjestämiseen ja järjestämiseen oli käytettävissä vain rajallisesti resursseja. (Bates ym., 2010, s. 162)

Tham ja Lynch (2019) puolestaan seurasivat neljän vuoden ajan kahdentoista ruotsalaisen vastavalmistuneen sosiaalityöntekijän uraa. Sosiaalityöntekijöitä haastateltiin juuri yliopistolta lähtiessä sekä neljä kuukautta ja 20 kuukautta työelämässä olon jälkeen. Neljä kuukautta työelämässä oltuaan sosiaalityöntekijät kertoivat haastatteluissa, kuinka heidät perehdytettiin työhön ja työpaikkaan, kuinka he kokivat tietotaitonsa kohtaavan työn vaatimusten kanssa sekä kuvasivat tulevaisuuden suunnitelmiaan. Valmistumishetkellä osa sosiaalityöntekijöistä kuvailivat olevansa itsevarmoja ja kokivat turvalliseksi siirtymisen työelämään. Sen sijaan osa valmistuvista kuvailivat olevansa epävarmoja ja arvioivat olevansa

valmistautumattomia käytännön työhön. He kokivat tarvitsevansa jatkokoulutusta ja tukea työpaikalla voidakseen suoriutua työstään. Erityisesti he kaipasivat tukea vaikeisiin asiakastilanteisiin ja kokivat vuorovaikutustaitonsa puutteellisiksi. (Tham & Lynch, 2021, s. 103)

Thamin ja Lynchin (2019) tutkimuksen vastaajista valtaosa työskenteli kuntaorganisaatioissa keskittyen eri asiakasryhmiin. Vain yksi kahdestatoista vastaajasta kertoi saaneensa formaalin perehdytyksen, joka sisälsi kirjallista materiaalia ja aikataulutettuja tapaamisia kollegoiden kanssa. Toistuva teema haastatteluissa oli sosiaalityöntekijöiden kokemus heidän jättämisestään yksin ja oletus yksin pärjäämisestä. Kaksi vastaajaa kertoi osallistuneensa kokeneemman kollegan asiakastapaamisiin ja seuranneensa hänen työskentelyään oppimistarkoituksessa. Nämä vastaajat kuvailivat kokeneemman kollegan seuraamisen erittäin hyödylliseksi ja kertoivat pyrkivänsä seuraamaan kollegoiden työskentelyä jatkossakin. (Tham & Lynch, 2019, s. 404)

Sosiaalityöntekijät, jotka eivät olleet työskennelleet aiemmin kuntaorganisaatiossa esimerkiksi työharjoittelussa kuvailivat aloitustaan kaoottiseksi ja yksi kuvaili saaneensa 80 asiakkaan asiakaslistan eteensä saatesanoilla ”nämä ovat sinun vastuullasi”. Myös kunnan sosiaalipalveluiden ulkopuolella työskentelevät kaksi sosiaalityöntekijää kuvailivat aloitustaan jossain määrin kaoottiseksi. Toinen haastatelluista kuvasi jääneensä yksin ja koki tarvitsevansa esihenkilön tukea. Toinen haastatelluista kertoi työpaikalla olleen kriisitilanne, jonka vuoksi työntekijät olivat pakotettuja ratkaisemaan kriisin aiheuttamia ongelmia eikä tästä johtuen uuden työntekijän perehdytykselle jäänyt aikaa. (Tham & Lynch, 2019, s. 404)

Mittavat puutteet perehdytyksessä läpileikkaavat edellä esiteltyjen tutkimusten tuloksia. Syitä puutteille havaittiin useita, joista toistuvana syynä oli kiire. Toistuva teema oli myös sosiaalityöntekijöiden kokemus yksin jäämisestä. Vartian (1992) tekemän kattavimman kotimaisen kuntaorganisaation työntekijöitä koskevan tutkimuksen vanhanaikaisuudesta huolimatta tutkimustulokset ovat samansuuntaisia ajankohtaisempien kansainvälisten tutkimusten sekä Ylirukan (2020) kyselytutkimuksen kanssa. Aiemman tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että suomalaista sosiaalityöntekijöiden perehdytyksen tilaa on tärkeää selvittää, jotta mahdollisiin epäkohtiin voidaan puuttua ja hakea niihin ratkaisuja.

## 4 Tutkimuksen toteutus

### 4.1 Tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tieteenfilosofiset taustaoletukset ohjaavat tutkimusprosessia ja tutkimustulosten raportointia ottamalla kantaa tutkijan epistemologisiin ja ontologisiin käsityksiin. Epistemologialla viitataan käsitykseen tiedosta ja ontologialla käsitykseen todellisuudesta (Heikkinen, 2018, s. 150; Kakkuri-Knuuttila & Heinlahti, 2006, s. 131). Narratiivisessa tutkimuksessa tieteenfilosofiset lähtökohdat määrittävät tutkimuksessa tehtävien metodologisten valintojen perusteella, koska narratiivista tutkimusta voidaan toteuttaa monin eri menetelmin (Erkkilä, 2009, s. 202). Narratiivisen tutkimuksen tieteenfilosofisia juuria kuvataan fenomenologian, fenomenologis-hermeneuttisen (Laine, 2018, s. 35), konstruktivistisen tai sosiaalis-konstruktivistisen tiedonkäsityksen pohjalta (Heikkinen, 2018, s. 150). Tämän tutkimuksen tietokäsitys nojaa tietoteoreettista relativismia edustavaan sosiaalis-konstruktivistiseen tietokäsitykseen, jonka mukaan tietäminen on ajasta, paikasta ja tarkastelijan asemasta riippuvaa (Heikkinen, 2000, s. 50). Ymmärtämisen tavat tulkitaan olevan historiallisesti ja kulttuurisesti suhteellisia sekä muodostuvan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (Burr, 1995, s. 4) ja näin ollen ihmiset muodostavat tietonsa aiemmin hankitun tiedon ja koettujen kokemusten avulla (Heikkinen, 2000, s. 50, 2018, s. 150).

Tutkimuksen tieteenfilosofia vaikuttaa tutkimuksen aineistona toimivien kertomusten tulkinnan taustalla. Sosiaalis-konstruktivistista lähestymistapaa mukaillen kertomusten ei tulkita tapahtuneen reaalielämässä, vaan ne ovat mielen tuottamia tarinoita oman elämän tapahtumista (Bruner, 1987, s. 11). Näin ollen tutkimuksessa ei oteta kantaa kertomusten objektiiviseen todenperäisyyteen, vaan tieteenfilosofista lähtökohtaa mukaillen vastaajien kertomusten tulkitaan kuvaavan heidän sosiaalista todellisuuttaan ja kokemustaan. Kertomus on kuvaus vastaajan sen hetkisestä tapahtumien tulkinnasta ja on mahdollista, että kertomus muuttuu ajan kuluessa. Ihmiset muokkaavat jatkuvasti käsitystään maailmasta ja itsestään ja tämän ajattelutavan mukaan ihmisen tieto maailmasta ja käsitys omasta itsestä on jatkuvasti kehittyvä kertomus (Heikkinen, 2000, s. 50, 2018, s. 150) Tieteenfilosofisen lähtökohdan merkitys korostuu myös tutkimuksen analyysivaiheessa, jossa tutkijan tulee säilyttää kertomuksissa välitetty todellisuus ja välttää kertomuksen rikastamista omilla käsityksillään aiheesta. On kuitenkin tiedostettava, että tutkija väistämättä tulkitsee tuloksia omista lähtökohdistaan eikä täysin objektiivinen tulkinta ole mahdollista laadullisessa tutkimuksessa (Creswell, 2003, s. 182).

## 4.2 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän maisterintutkielman tavoitteena on tuoda esille lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestään lastensuojelutyöhön sekä perehdytykselle antamistaan merkityksistä. Lisäksi tavoitteena on herättää keskustelua perehdytyksen nykytilasta ja sen kehittämistarpeista Suomessa. Tutkimuskysymykset ovat ”Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työhön perehdytyksen?” ja ”Mitä perehdytysmenetelmiä käytetään ja mitä vaikutuksia perehdytyksellä on sosiaalityöntekijän työskentelylle?”. Tutkimuksessa selvitetään enintään vuoden lastensuojelussa työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksia, koska työhön perehdyttäminen tapahtuu työsuhteen ensimmäisten viikkojen ja kuukausien aikana. Valinta mukailee myös aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia, koska useissa tutkimuksissa perehdytyskokemuksia on selvitetty alle vuoden sosiaalityöntekijänä työskennelleiltä (Bates ym., 2010; Bradley, 2008; Jack & Donnellan, 2010; Yan ym., 2013).

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, koska laadullisen tutkimuksen keinoin on mahdollista syventää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Laadullinen tutkimus rakentuu tutkittavien esille tuomien kokemusten, ajatusten, tunteiden ja tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön liittämistä merkityksistä. (Juuti & Puusa, 2020, s. 9) Laadullinen tutkimus on lähtökohdiltaan tutkijan tulkintaa aineistosta (Creswell, 2003, s. 182). Näin ollen laadullisen tutkimuksen keinoin voidaan tämän maisterintutkielman laajuisessa tutkimuksessa tuottaa viitteellistä ilmiötasoista tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytyksestä. Keskeistä tutkimukselle on myös tuoda esille tutkimukseen osallistuvien sosiaalityöntekijöiden kokemukset mahdollisimman autenttisesti säilyttäen vastaajien anonymiteetti. Tutkimuksen tavoitteeseen pääsemiseksi keskeistä on valita runsaasti saatavilla olevien laadullisten tutkimusmenetelmien joukosta sellainen menetelmä, jonka keinoilla asetettuun tutkimusongelmaan saadaan vastaus (Creswell, 2003, s. 183; Juuti & Puusa, 2020, s. 9). Alasuutarin (2011, s. 26) mukaan laadullista tutkimusta tulee pitää arvoituksen ratkaisemisen prosessina erottaen sen määrällisestä tutkimuksesta, joka pohjautuu luonnontieteelliseen koeasetelmaan. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusmetodin valitseminen toimivaksi omalle aiheelle ja valittua metodologia noudattamalla varmistetaan, etteivät päätelmät ole ainoastaan tutkijan omien ennakkoluulojen empiiristä todistamista (mts., 62).

Tutkimuksen aineistona käytetään sosiaalityöntekijöiden itse kirjoittamia kertomuksia työhön perehdytyksestä. Tutkimukseen saivat osallistua myös yhdennettyä sosiaalityötä tekevät

sosiaalityöntekijät, koska perehdytys työhön on olennaista riippumatta siitä, kohdentuuko työ ainoastaan lastensuojelutyöhön vai työskenteleekö sosiaalityöntekijä useamman asiakasryhmän parissa. Antamalla yhdenmukaista sosiaalityötä tekeville mahdollisuus osallistua tutkimukseen mahdollisti myös muiden kuin suurissa kaupungeissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden osallistumisen tutkimukseen, koska lastensuojelutyö on pääosin eriytettyä ainoastaan suurissa kunnissa. Tutkimuksen tutkimuksellisenä lähestymistapana käytettiin narratiivista tutkimusotetta, koska sen avulla saatiin esille sosiaalityöntekijöiden kokemukset sekä kattavaa tietoa sosiaalityöntekijöiden perehdytykselleen antamista merkityksistä. Tutkimusprosessin edetessä havaitsin, että toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen edellytti kuitenkin narratiivisista analyysimenetelmistä poikkeavan laadullisen analyysimenetelmän käyttämistä. Alasuutari (2011, s. 64) sekä Juuti ja Puusa (2020, s. 11) huomauttavatkin, että laadullinen tutkimus ei etene tiukan järjestyksen mukaan, vaan tutkijan ymmärryksen lisääntyessä hän voi joustavasti muuttaa aiemmin tekemiään valintoja. Narratiivisuus säilyi kuitenkin koko tutkielman läpileikkaavana tutkimuksellisenä viitekehyksenä.

### **4.3 Kerronnallinen tutkimus lähestymistapana**

Sosiaalityöntekijöiden perehdytyskokemuksia tutkittaessa on tärkeää, että kokemukset ja niistä esille nousevat merkitykset säilyvät tutkimusprosessin edetessä. Näin ollen tutkimusprosessista on muodostettava kokonaisuus, jonka kaikissa vaiheissa kertomukset ja merkitykset säilyvät keskiössä. Narratiivinen tutkimusote keskittyy nimensä mukaisesti narratiiveihin ja tarinoihin, joiden avulla saadaan Polkinghornen (1995, s. 8) mukaan ainutlaatuista tietoa siitä, miten ihmiset kokevat tapahtumien ja toimintojen vaikuttaneen päämääriin ja tavoitteisiin pääsemisessä. Narratiivista tutkimusmenetelmää käyttämällä voidaan selittää, millaisia merkityksiä ihmiset antavat kokemuksilleen tarinan keinoin (Lewis, 2014). Narratiivinen tutkimus soveltuu myös sosiaalityön tieteenalan tutkimukseen, koska sosiaalityöntekijät työskentelevät jatkuvasti erilaisten tarinoiden ja narratiivien kanssa (Riessman & Quinney, 2005, s. 395).

Kiinnostus narratiivisuutta sekä kertomusten merkitystä kohtaan osana tiedonprosessia saivat alkunsa Aristoteleen Poetiikasta ja Ciceron retoriikan tutkimuksista (Heikkinen, 2000, s. 48). Kansainvälisesti narratiiviset tutkimusmenetelmät alkoivat kasvattamaan suosiotaan useilla tieteenaloilla 1960-luvun loppupuolelta lähtien. Useilla tieteenaloilla puhutaankin narratiivisesta käänteestä (Heikkinen, 2000, s. 47; Riessman & Quinney, 2005, s. 392), joka

liittyy sosiaalitieteissä osaksi suurempaa kielellistä käännettä. (Riessman & Quinney, 2005, s. 392) Suomalaisessa tutkimuksessa narratiivisen tutkimusotteen käyttö yleistyi 1990-luvun alkupuolella (Heikkinen, 2000, s. 48).

Englannin kielessä narratiivisesta lähestymistavasta käytetään käsitteitä *narrative research* ja *narrative inquiry*. Englannin kieleen käsite on tullut latinan kielestä, jossa substantiivi *narratio* tarkoittaa kertomusta ja verbi *narrare* kertomista. Yleisesti narratiivilla tarkoitetaan arkipäiväistä tarinoiden kerrontaa, jossa kertoja käyttää perinteistä tarinan rakennetta järjestelläkseen tapahtumia tai kokemuksia. Kertomuksen avulla kertoja tuo esille hänelle itselleen tai kuulijalle merkitykselliset kohdat. (Lewis, 2014) Narratiivit ovat yleisiä uskomuksia, joita ihmiset käyttävät jäsenellessään omia kertomuksiaan tai yrittäessään ymmärtää toisten kertomuksia (Smith, 2016, s. 204). On kuitenkin huomattava, että narratiivisuuden käsite on moniselitteinen ja sitä käytetään eri tavoilla riippuen tieteenalasta (Hänninen, 1999, s. 19; Lewis, 2014; Polkinghorne, 1995, s. 5; Riessman & Quinney, 2005, s. 393). Heikkinen (2000, s. 47) kuvaakin narratiivisuutta hajanaiseksi muodostelmaksi kertomuksiin liittyvää tutkimusta. Näin ollen yksi määritelmä ei tyydytä kaikkia narratiivisuutta käsitteleviä tutkijoita ja ihmisten kertomiin tarinoihin perustuvaa tutkimusotetta kuvaamaan käytetään narratiivisuuden, kerronnallisuuden ja tarinallisuuden käsitteitä. (Heikkinen, 2018, s. 145)

Heikkisen (2018, s. 148) mukaan kerronnallinen tutkimus on tutkimusote, taustafilosofia tai tutkimuksellinen lähestymistapa eikä niinkään tutkimusmetodi. Hänninen (1999, s. 16) kuvaa tarinallista tutkimusotetta avoimeksi keskusteluverkostoksi, jota yhdistää tarinan käsite. Tarinallinen tutkimus ei näin ollen muodosta yhtenäistä ja selvärajaista teoreettis-metodista rakennelmaa. (mts., 16) Hänninen (1999, s. 19) huomauttaa, että narratiivisuuden käsitteen käytön moninaisuus voi muuttaa käsitteen epämääräiseksi ja aiheuttaa sen myötä sekaannuksia. Hyvärinen (2008, s. 448) puolestaan argumentoi, ettei mikään narratiivisuuden määritelmä sovi täydellisesti kaikkiin narratiiveihin eikä näin ollen käsitteellinen yhteisymmärrys ole tavoiteltava tila. Näin ollen narratiivisissa tutkimuksissa on tärkeää määritellä, miten narratiivisuus kyseisessä tutkimuksessa käsitellään.

Suomalaisessa tutkimuksessa käytettiin vielä 2000-luvun alussa synonyymeina narratiivista, kerronnallista, kertomuksellista ja tarinallista tutkimusta. Nykyään käsite kerronnallisuus vaikuttaa vakiintuneen narratiivisuuden suomennokseksi. (Heikkinen, 2018, s. 146) Näin ollen tässä tutkimuksessa tutkimuksellista lähestymistapaa kuvaamaan käytetään



kerronnallisen tutkimuksen käsitettä. Käsitteen suomen kielessä vakiintuneen käytön lisäksi valinta perustuu kerronnallisuuden ja kertomuksellisuuden käsitteiden merkityseron huomioimiseen. Kerronnallisessa tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena on koko kerronnallinen prosessi poiketen kertomuksellisesta tutkimuksesta, jossa keskitytään kertomuksen lopputulokseen. Kerronnallisessa tutkimuksessa kohdistetaan huomio kertomuksiin ja kertomiseen tiedon välittäjänä ja rakentajana. (Heikkinen, 2018, s. 146) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden kertomuksia ja niistä nousevia merkitysrakenteita kokonaisuutena, joten kerronnallisen tutkimuksen käsite kuvaa parhaiten tämän tutkimuksen metodologista lähestymistapaa.

Kerronnallisen tutkimuksen tutkimusotteen selventämisen lisäksi on otettava kantaa siihen, miten tutkimuksessa käsitetään kerronnalliselle tutkimukselle olennaisessa roolissa olevat kertomuksen ja tarinan käsitteet. Arkikielessä kertomuksen ja tarinan välisiä käsitteellisiä eroja pohditaan harvoin. Kertomusta ja tarinaa käytetään arkikielessä toistensa synonyymeinä, mutta tutkimuksessa näiden käsitteiden eroavaisuus on otettava huomioon. Tarinan käsitteellä tarkoitetaan tietynalaista merkityskokonaisuutta, jolla on ajallinen kokonaisuus eli alku, keskikohta ja loppu. Tarinan keskeisenä elementtinä pidetään juonta, jonka muodostamaan kokonaisuuteen nähden tarinan eri osat saavat merkityksensä. Juoni on narratiivinen rakenne, jonka avulla ihmiset kuvailevat ja ymmärtävät tapahtumien ja valintojen suhteita. Kerrottu tarina esittää yksittäistapauksen kautta jonkin yleisen totuuden tai mahdollisuuden. (Hänninen, 1999, ss. 19–20; Polkinghorne, 1995, s. 7)

Kertomuksella puolestaan viitataan tarinan esitykseen merkkien muodossa ja yksi kertomus voi sisältää useita eri tarinoita (Hänninen, 1999, s. 20). Tarinan ja kertomuksen käsitteiden eroa havainnollistaa lisäksi kerronnallisen diskurssin käsitteen hahmottaminen.

Kerronnallinen diskurssi viittaa kertomisen tapaan, muotoon ja välineisiin, joiden avulla kertomuksia kerrotaan. Kerronnan välineistöön kuuluu erilaisia tyylejä ja tapoja rakentaa juoni tai tapahtumakulku. (Heikkinen, 2018, s. 146) Abbottin (2008, 19) mukaan kertomus muodostuu, kun tapahtuma tai tapahtumakulku (toiminta) esitetään kerronnan avulla. Tässä tutkielmassa sosiaalityöntekijöiden kirjoituksiin viitataan kertomuksen käsitettä käyttäen, koska kirjoitusten kokonaisuuden muodostaa useat kertomuksen sisäiset tarinat. Kertomuskäsitteen käyttämisellä vältetään myös Polkinghornen (1995, s. 7) tarinan käsitteeseen kohdentama kritiikki, jonka mukaan tarina käsitteenä sisältää valheellisuuden tai hämäämisen konnotaation. Näin ollen käsitevalinnan tavoitteena on lisäksi korostaa tieteenfilosofisia lähtökohtia mukailien sosiaalityöntekijöiden kertomusten olevan heidän aito kokemuksensa.

Tutkimuksessa käytettävien käsitteiden valinnan jälkeen on syytä täsmentää, millainen kirjoitus tässä tutkimuksessa käsitetään kertomukseksi. Hyvärinen (2008, s. 448) tuo esille, että sosiaalityeilijät arvioivat harvoin narratiivin käsitteen määritelmiä. Tutkijat nostavat yksinkertaisesti esille Aristoteleen kuvauksen hyvästä tragediasta, joka sisältää alun, keskiosan ja lopun. Hyvärisen mukaan tämä määritelmä on liian pakotettu kaava, joka korostaa tapahtumien selkeää järjestystä eikä näin ollen anna mahdollisuutta avoimille, keskustelullisille tai taiteellisille kertomuksille. (Hyvärinen, 2008, s. 448) Edellä viitatussa Aristoteleen klassisessa juonimääritelmässä tarinalla on alku, keskikohta sekä loppu ja juonen kuuluu edetä tässä kronologisessa järjestyksessä (Aristoteles, 1998, s. 27). Tarina voidaan kuitenkin kertoa eri tavoin ja järjestys voi poiketa Aristoteleen klassisesta määritelmästä. Tarina etenee aina ajassa eteenpäin, mutta puolestaan kertomuksessa ajan kulku voi olla päinvastainen. (Hyvärinen, 2008, s. 448)

Myös Hänninen (2018, s. 163) toteaa, etteivät kertomukset aina noudata kronologista etenemisjärjestystä tai muuta kertomukselle tyypillistä kaavaa. Hyvärinen esittääkin Barbara Herrnstein Smithin tarjoaman hyödyllisen, retorisesti orientoituneen kertomuksen määritelmän ”joku kertoo jollekin toiselle, että jotain on tapahtunut”. Pienellä muutoksella määritelmään saadaan sensitiivisyyttä Phelanin mukaan ”joku kertoo jollekin toiselle jossain tilanteessa ja johonkin tarkoitukseen, että jotain tapahtui”. (Hyvärinen, 2008, s. 448) Tässä tutkimuksessa kertomuksen sisällölle ei aseteta tiukkoja kriteereitä, vaan kertomukseksi käsitetään juonellinen kokonaisuus, jossa juonen kronologisen etenemisen kaavalla ei ole merkitystä. Sosiaalityöntekijät tietävät tutkimukseen osallistuessaan kirjoittavansa tutkijalle kertomuksen omasta perehdytyskokemuksestaan. Näin ollen edellä esitetty Phelanin määritelmä voidaan tässä tutkimuksessa kirjoittaa muotoon ”sosiaalityöntekijä kirjoittaa tutkijalle tutkimustarkoitukseen perehdytyskokemuksestaan”.

#### **4.4 Aineiston keruu ja esittely**

Kerronnallisen tutkimuksen aineistona voidaan käyttää monenlaisia aineistotyyppisiä ja olennaista on, että aineistosta voi nostaa jollain tavalla näkyviin tarinallisen merkitysrakenteen (Heikkinen, 2018, s. 152; Hänninen, 2018, s. 163; Polkinghorne, 1995, s. 12). Tämän tutkimuksen aineistona käytetään alle vuoden lastensuojelun sosiaalityöntekijänä työskennelleiden kertomuksia perehdytyskokemuksistaan. Keräsin aineiston jakamalla kirjoituskutsun (liite 1) sosiaalisen median alusta Facebookissa Sosiaalityöntekijöiden uraverkosto -ryhmässä. Ryhmään hyväksytään ammattihenkilölain 7 §:n mukaiset

sosiaalityöntekijät sekä sosiaalityön tutkinto-opiskelijat. Uraverkostossa oli kirjoituskutsun julkaisuhetkellä noin 4500 jäsentä. Valitsin kyseisen ryhmän kirjoituskutsun jakamisen alustaksi, koska ryhmässä julkaisu tavoittaa laajasti lastensuojelussa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä ja työelämässä olevia sijaispäteviä sosiaalityön opiskelijoita maantieteellisestä työskentelyalueesta riippumatta. Ryhmässä käydään aktiivisesti keskustelua työelämään liittyvistä aiheista ja toisinaan keskusteluissa on noussut esille myös sosiaalityöntekijöiden perehdytykseen liittyviä aiheita. Tämän perusteella pohdin kirjoituskutsuni tavoittavan ryhmässä sellaisia henkilöitä, jotka ovat halukkaita kertomaan kokemuksistaan.

Kirjoituskutsuun vastattiin E-lomakkeella (liite 2), joka varmisti vastaajien anonymiteetin. Kyselyn alussa vastaajia pyydettiin täyttämään joitain taustatietoja, jotta voitiin varmistua vastaajien kuuluvan tutkimuksen kohderyhmään. Taustakysymysten pitäminen mahdollisimman suppeana takasi vastaajien anonymiteetin ja toisaalta tämän tutkielman tutkimuskysymykseen vastaaminen ei vaatinut laajempia taustatietoja vastaajista. Vastaajilta pyydettiin myös tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen aktiivinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen ja vastauksen käyttämiseen tutkimuksessa. Tämän jälkeen vastaajat saivat kirjoittaa haluamansa pituisen, vapaan kertomuksen perehdytyksestään kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhön. En ohjannut vastaajia kertomuksen sisällöstä, jotta vastaukset kuvastavat mahdollisimman todellisia kokemuksia. Avoin kirjoituspyyntö mahdollistaa myös sen tulkitsemisen, mitkä tekijät vastaajat kokivat olennaiseksi omassa perehdytyksessään. Lomakkeen toimivuuden ja ymmärrettävyyden varmistamiseksi pyysin ennen kirjoituskutsun jakamista kahta sosiaalityön maisteriopiskelijaa tutustumaan lomakkeeseen ja kommentoimaan sen rakennetta. Kommenttien perusteella täsmensin joitain kysymysten asetteluja.

Ensimmäisen kirjoituskutsun jakamiskerralla elokuussa 2022 sain kolme vastausta. Jatkoin vastausaikaa ja jaoin lomakkeen uudelleen muutaman viikon päästä ensimmäisestä julkaisusta. Toisella jakamiskerralla sain myös kolme vastausta ja kaikki saamani kuusi vastausta olivat käyttökelpoisia. Näin ollen aineisto koostuu kuudesta kirjoituksesta, joiden pituudet vaihtelivat 48 sanasta 387 sanaan, laskennallisen kirjoitusten keskipituuden ollessa 233 sanaa. Aineiston pituus oli noin neljä sivua fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Kuudesta vastaajasta neljä vastasi tekevänsä yhdennettyä sosiaalityötä.

## 4.5 Aineiston analyysi

Analyysimenetelmän valinta oli paljon pohdintaa vaativa prosessi ja Hännisen (2018, s. 167) mukaan analysoidessa narratiivista aineistoa analyysimenetelmiä voi joutua kokeilemaan useampia ennen sopivan löytymistä. Alusta lähtien oli selvää, etten halua häivyttää kertomuksia aineistosta analysoimalla niitä esimerkiksi sisällönanalyysin keinoin, vaan halusin kunnioittaa ainutlaatuista aineistoa ja pyrkiä säilyttämään niissä esitetyt henkilökohtaiset kokemukset ja tapahtumille esitetyt merkitykset. Näin ollen tutustuin narratiivisiin analyysimenetelmiin. Narratiivinen analyysimenetelmä on kattokäsite analyysimetoille, joissa keskitytään tarinoihin (Smith, 2016, s. 207) ja erilaisia menetelmiä on saatavilla runsas, jatkuvasti kasvava joukko (Hänninen, 2018, s. 167).

Narratiiviset analyysimenetelmät jaotellaan erilaisiin kategorioihin riippuen kunkin menetelmän tiedontuotannon tavasta. Polkinghorne jaottelee narratiiviset analyysimenetelmät narratiivien analyysiin (engl. analysis of narrative) ja narratiiviseen analyysiin (engl. narrative analysis) mukaillen Brunerin jaottelua narratiivisen tutkimuksen tietämisen tavoista (Heikkinen, 2018, s. 154; Polkinghorne, 1995, s. 12; Smith, 2016, s. 212). Narratiiviset analyysimenetelmät voidaan jakaa edelleen tarinan analysoijan (engl. story analyst) ja tarinankertojan (engl. storyteller) kategorioihin sen mukaan, kuinka tutkijan toimijuus nähdään analyysissa (Smith, 2016, ss. 207–208).

Narratiivisiin analyysimenetelmiin tutustuessani havaitsin, että tutkimusongelmiin vastaaminen vaatii kahden toisiaan täydentävän analyysimenetelmän käyttämistä. Kahden eri menetelmän käyttäminen mahdollisti kokemusten ja merkitysten analysoinnin ilman liiallista pelkistämistä, mutta toisaalta mahdollisti perehdytyksen tarkastelun järjestelmällisemmin toisen menetelmän avulla. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työhön perehdytyksen?” päädyin hakemaan vastausta juonianalyysin avulla. Juonianalyysin tavoitteena on tarkastella tarinan juonta ja se on Brunerin jaottelun mukaan narratiivinen analyysimenetelmä. Narratiivisessa analyysissa tutkija kerää aineiston esimerkiksi tapahtumien kuvauksista ja muodostaa uuden, juonellisen kertomuksen aineiston pohjalta. Analyysissa ei näin ollen keskitytä aineiston luokitteluun tai teemoitteluun, vaan analyysissa muodostetaan aineiston pohjalta yksi tai useampi kertomus, joiden tavoitteena on tuoda esiin aineiston kannalta keskeisiä teemoja. (Polkinghorne, 1995, s. 12; Smith, 2016, ss. 207–208) Juonianalyysi mahdollisti aineiston kertomusten säilymisen

mahdollisimman koskemattomina ja niiden analysoinnin kokonaisuutena perehdytykselle annettuine merkityksineen.

Perehdytysmenetelmien tarkempi analysointi vaati analyysimenetelmää, jossa teorian tietoa voidaan hyödyntää laajemmin osana analyysia. Näin ollen päädyin hakemaan vastausta toiseen tutkimuskysymykseeni ”Mitä perehdytysmenetelmiä käytetään ja mitä vaikutuksia perehdytyksellä on sosiaalityöntekijän työskentelylle?” dialogisen tematisoinnin avulla. Tämä analyysimenetelmä mukailee Brunerin jaottelun mukaista narratiivien analyysia, jossa kertomukset luokitellaan erilaisiin luokkiin esimerkiksi tapaustyyppien, metaforien ja kategorioiden avulla (Polkinghorne, 1995, s. 12; Smith, 2016, s. 208). Dialogisella temaattisella analyysillä on yhteneviä piirteitä narratiivisiin analyysimethodeihin kuuluvan temaattisen sisällönanalyysin kanssa. Temaattisessa sisällönanalyysissa teemoja muodostaessa keskitytään informanttien kokemuksiin ja heidän reflektioon kokemuksistaan. Teemat ryhmitellään usein laajempiin kategorioihin ja analyysin tavoitteena on mahdollistaa myöhempi tulkinta ja keskustelu käsiteltävästä ilmiöstä. Kertomusten konteksti sisällytetään analyysiin siltä osin, kuin tutkija kokee mahdolliseksi. (Barkhuizen, 2015, ss. 99–100)

Dialoginen tematisointi ei ole kuitenkaan menetelmänä puhtaasti narratiivinen, koska tutkija pyrkii analyysia tehdessään vuoropuheluun tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kanssa (Koski, 2020, s. 153). Tämä analyysimenetelmä soveltuu myös käytettäväksi kerronnallisen tutkimuksessa, koska kerronnallinen tutkimus ei ole varsinainen tutkimusmetodi eikä sitä käyttäessä ole tarkkoja määritelmiä sen yhteydessä käytettäville analyysimenetelmille (Heikkinen, 2018, s. 148; Hänninen, 1999, s. 16). Hännisen (2018, s. 161) mukaan tutkijan tuleekin liian tiukasti tietyssä metodissa pitäytymisen sijaan soveltaa eri analyysimenetelmiä omaan tutkimukseen sopivalla tavalla.

Aloitin aineiston analyysin juonianalyysilla, koska arvioin kertomusten tulevan sen myötä paremmin tutuiksi ja näin ollen helpottavan dialogisen temaattisen analyysin tekoa. Hyödynsin analyysissa analyysikehikkona Northrop Fryen (1957) juonijaottelua, johon kuuluu neljä keskeistä länsimaisen tarinaperinteen mukaista juonityyppiä. Juonityypeistä ensimmäinen on komedia, jossa päähenkilön elämää vaikeuttaa jokin yhteiskunnallinen järjestys, jonka päähenkilö saa rikottua luovin keinoin ja tarinan lopussa syntyvä yhteiskunnallinen järjestys tunnustetaan toivotuksi ja asianmukaiseksi. Toisena on ironia tai satiiri, joissa huumorin keinoin kyseenalaistetaan sopivan ja epäsopivan dikotomia sisällyttämällä juoneen päähenkilön kannalta hyviä ja pahoja tapahtumia. Kolmantena on

tragedia, jossa päähenkilö kohtaa ulkopuolisia pahoja voimia, joita ihminen ei pysty vastustamaan. Neljäntenä juonityyppinä on romanssi, jolle keskeistä on seikkailu, jossa pahat voimat uhkaavat päähenkilöä, mutta päähenkilö selviytyy haasteista ikään kuin sankarina. (Frye, 1957, ss. 163–224) Tässä tutkielmassa kutsun romanssin juonityyppiä sankaritarinaksi yhtyen Hännisen (1999, s. 96, 2018, s. 170) näkemykseen siitä, että romanssin sijaan sankaritarina kuvailee osuvammin kyseiselle juonityypille keskeistä juonisisältöä. Juonityypit voidaan jakaa edelleen narratiivisten sävyjen (engl. narrative tone) mukaan optimistiseen ja pessimistiseen sävyyn. Juonityypeistä sankaritarina ja komedia pohjautuvat optimismiin ja tragedia ja ironia puolestaan pessimismiin (Hänninen, 1999, s. 53).

Yksinkertaistetusti juonianalyysissa verrataan tarinan alkutilannetta suhteessa lopputilanteeseen tarkastelemalla, millaisten tapahtumien ja henkilöahmojen avulla päädytään tarinan päätepisteeseen (Hänninen, 2018, s. 170). Analyysissa tutkija toimii tarinankertojana, jolloin tutkija kokoaa tarinat yhteen ja kertoo ne uudelleen jakamalla vastaajien tarinoiden pääkohdat (Smith, 2016, s. 209). Tein analyysin kolmivaiheisesti löytääkseni kertomusten pääkohdat ja pystyäkseen muodostamaan niistä mahdollisimman todentuntuiset kertomukset. Aloitin aineiston analyysin lukemalla kertomukset avoimesti ilman merkintöjen tekemistä eläytyen tarinan kulkuun, kuten Hänninen (2018, s. 167) suosittelee. Hännisen mukaan vasta toisella lukukerralla on mahdollisuus havaita kertomuksesta tarkkoja vivahteita ja jopa yleissävyn pieniä murtumia. Tämän jälkeen on mahdollisuus siirtyä varsinaiseen aineiston analyttiseen läpikäyntiin. (mts. 167)

Näin ollen toisella lukukerralla keskityin tarinan sävyyn ja Fryen juonijaottelu mielessä pitäen pohdin, mitä juonityyppiä kertomus edustaa. Toisen lukukerran jälkeen asetin kertomuksille alustavan juonityypin. Kolmannelle lukukerralle loin viisikohtaisen listan, jonka mukaan tarkastelin kertomusta tarkemmin. Lista sisälsi seuraavat kohdat: alkutilanne, henkilöahmot, lopputilanne, tärkeät juonenkäännteet sekä eroavaisuus alun ja lopun välillä. Kirjoitin jokaisen kertomuksen pohjalta vastaukset edellä esiteltyihin kohtiin ja tämän jälkeen tarkastelin uudelleen, pitääkö alustava juonijaottelu edelleen paikkaansa. Lopuksi kirjoitin tarinan uudelleen huomioiden, että tarina etenee loogisesti sisältäen listan mukaiset kohdat ja keskittyen kertomuksen pääkohtiin perehdytyksen näkökulmasta.

Narratiivisen analyysin haasteena voi olla tarinoiden tunnistaminen analyysia varten, koska tarinat voivat muuttua saumattomasti toiseksi ja tarinankertoja voi hyppiä aiheesta toiseen siten, etteivät tarinat ole selvästi erotettavissa toisistaan. Kertomukset voivat olla myös niin

pelkistettyjä, ettei niistä pysty tunnistamaan tarinaa. (Smith, 2016, ss. 211–212) Tämän tutkimuksen aineistossa kertomusten kirjoittajat tiesivät kirjoittavansa kokemuksistaan tutkimustarkoituksiin ja luultavasti tämän vuoksi valtaosa kertomuksista oli kirjoitettu tarinamuotoon. Yhdessä kertomuksista kirjoittaja oli päätenyt kuvailemaan kokemustaan passiivissa häivyttäen kertomuksesta henkilöhaomot. Tämän kertomuksen kohdalla jouduin tutkijana ottamaan suurempaa roolia kertomuksen tulkitsijana ja uudelleenkertojana muokatessani tarinan juonianalyysin tuloksena aktiivimuotoon.

Juonianalyysin jälkeen palasin alkuperäisaineistoon tehdäkseni dialogiseen temaattisen analyysin. Dialogisen tematisoinnin avulla sain vastauksen toiseen tutkimuskysymykseeni ”Mitä perehdytysmenetelmiä käytetään ja mitä vaikutuksia perehdytyksellä on sosiaalityöntekijän työskentelylle?”. Dialoginen tematisointi poikkeaa perinteisestä puhtaasti aineistolähtöisestä temaattisesta sisällönanalyysistä siten, että dialogisessa tematisoinnissa teoreettinen ja metodologinen ajattelu, empiirinen aineisto, tutkimuskohdetta koskeva kontekstuaalinen tieto, aiempi tutkimus ja tutkijan oma ymmärrys ovat vuoropuhelussa tutkijan analysoidessa aineistoa ja tehdessä siitä tulkintoja (Koski, 2020, s. 153). Dialogisessa temaattisessa analyysissä tutkija etenee laadulliselle tutkimukselle tyypillisen hermeneuttisen kehän periaatteen mukaisesti. Tutkija voi ymmärryksen syventyessä tulkita aiemmin tekemiä valintojaan eri tavalla ja tehdä muutoksia esimerkiksi tutkimuksen teoreettiseen viitekehukseen tai tutkimuksen metodologisiin ratkaisuihin. (Laine, 2018, s. 33)

Sovelsin analyysissä Kosken (2020) jäsenystä dialogisen tematisoinnin analyysivaiheista omaan tutkimusongelmaan ja aineistoon sopivin muunnelmin. Tutkimusongelmani käsittelee lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytystä ja tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille aineistossa esille tulevia perehdytysmenetelmiä ja perehdytyksen vaikutuksia sosiaalityöntekijän työskentelylle pohjautuen tutkielman teoreettisessa osuudessa käsiteltyihin perehdytyksen menetelmiin ja tavoitteisiin. Näin ollen analyysin ensimmäisessä vaiheessa keräsin jokaisen vastaajan kertomuksesta katkelmat, jotka koskivat käytettyjä perehdytysmenetelmiä. Keräsin myös perehdytyksen teoreettisen tiedon valossa puutteiksi tulkittavat huomiot, koska tutkimuskysymykseen vastatessa myös tiedon puuttuminen on havainto. Toisessa vaiheessa etsin ensimmäisessä vaiheessa kerätyistä tekstikatkelmista niin sanottuja avaintapahtumia. Avaintapahtumat ovat sellaisia tekstikatkelmia, joissa kertomus tekee käänteen tai informantti toistaa, painottaa tai perustelee tiettyä tapahtumaa. Luokittelin avaintapahtumat enintään muutaman sanan pituisiksi tiivistyksiksi, joista muodostin alustavat kategoriat.

Kosken (2020, s. 160) mukaan kategoriat eivät vielä muodosta analyysiteemoja, vaan kategorioita täytyy tarkastella dialogisessa suhteessa tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin. Näin ollen tarkastelin muodostamiani kategorioita suhteessa asiantuntijuuden kehittymiseen, perehdytyksen tarkoitukseen ja tavoitteeseen sekä aiheesta aiemmin tehtyjen tutkimusten havaintoihin. Teoreettisen tiedon avulla yhdistin kategorioita ja muodostin neljä niin kutsuttua teemahypoteesia. Testasin teemoja palaamalla lukemaan aineistoa ja etsimällä kertomuksista sellaisia kohtia, joissa teemat esiintyvät. Tällä lukukerralla lisäsin muutaman uuden tekstikatkelman teemahypoteeseihin. Analyysin viimeisessä vaiheessa irrotin tiivistykset informanteista ja kokosin tekstikatkelmat teemojen alle. Tarkastelin lopuksi analyysiteemoja suhteessa tutkielman teoreettiseen viitekehukseen dialogisen tematisoinnin teorian ja aineiston vuoropuhelun ideaa noudattaen.

Dialogisen tematisoinnin tulosten raportointi mukailee tyypillistä tutkimusraporttia pienin muutoksin. Koskea (2020, s. 164) mukaillen dialogisessa temaattisessa analyysissa muodostetut analyysiteemat asetetaan tulosluvussa dialogiin teorian ja kontekstuaalisen tiedon kanssa. Tässä tutkielmassa analyysiteemoja tarkastellaan suhteessa lastensuojelun sosiaalityöntekijän asiantuntijuuden kehittymiseen, perehdytyksen tarkoituksiin ja tavoitteisiin sekä sosiaalityöntekijöiden perehdytyksestä aiemmin tehtyyn tutkimukseen. Tavoitteena on löytää jokaisesta teemasta vastaus tutkimuskysymykseen. Teemoista kirjoitetaan sisällölliset luvut, joissa esitetään teemojen perustelut, sisäiset vaihtelut, poikkeamat ja toistot. Lisäksi jokaisen teeman tulkinta kirjoitetaan auki. (mts., 164)

Dialogisessa tematisoinnissa tutkimuksen johtopäätökset kirjoitetaan teemojen analyysin ja tulkinnan pohjalta siten, että kaikki analyysissa löytyneet ilmiöt käsitellään dialogissa teorian kanssa. Analyysissa muodostetuista teemoista havaitut tulkinnat kerätään yhteen ja ajatellaan uudelleen hakien edelleen vastausta tutkimusongelmaan. (Koski, 2020, s. 165)

Laadullisessa tutkimuksessa päättely on monitahoista. Päättelymuoto on yleisesti induktiivinen, mutta käytännössä deduktiivinen ja induktiivinen päättely ovat samanaikaisesti käytössä. (Creswell, 2003, s. 182) Tässä tutkimuksessa tiedonmuodostuksen tapaa kuvaa kokonaisuutena abduktiivinen tiedonmuodostus, koska teorian tieto ohjaa tutkimusprosessia. Juonianalyysissa on myös induktiivisen tiedonmuodostuksen piirteitä käsiteltäessä perehdytystä ilmiönä yksittäisten henkilöiden kertomusten perusteella. Teoriasidonnaisuus välittyy kuitenkin juonianalyysiin, koska kertomuksista poimitaan teorian tietoon perustuen perehdytykseen liittyviä keskeisiä tapahtumia. Myös dialogisessa temaattisessa analyysissa



tiedonmuodostuksen tapaa kuvaa abduktiivinen päättely, koska analyysissa käydään jatkuvaa dialogia aineiston ja teoreettisen tiedon välillä.

#### 4.6 Tutkimuseettiset kysymykset

Tutkimuksessa noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvää tieteellistä käytäntöä läpi tutkimusprosessin kaikkien vaiheiden (TENK, 2012). Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja anonyymiä. Vastaajat lähettivät kertomuksensa E-lomake-palvelun kautta nimettömänä. Vastaajia pyydettiin vastaamaan siten, ettei kirjoituksesta voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä, yksittäistä kuntaa tai työyhteisöä. E-lomakkeen vastaukset tallentuivat Helsingin yliopiston E-lomake-palveluun, johon kirjaudutaan Helsingin yliopiston tunnuksilla. Kysely sekä siihen tulleet vastaukset näkyivät vain tutkielman tekijälle.

Analyysivaiheessa kirjoitukset kopioitiin Microsoft Word -tiedostoon, joka tallennettiin Microsoft OneDrive -palveluun, johon kirjaudutaan Helsingin yliopiston tunnuksilla ja on näin ollen saatavilla vain tutkijalle. Tiedosto salattiin Microsoft Word -ohjelman salaustoiminnolla, jolloin tiedoston sai auki vain salasanalla, joka oli ainoastaan tutkielman tekijän tiedossa. Tutkielman aineistoa käytettiin ainoastaan tämän tutkielman tekoon, joten tutkielman hyväksymisen jälkeen aineisto hävitettiin lopullisesti.

Tutkimusaihe ei ole yleisesti tarkastellen sensitiivinen eivätkä tutkimukseen osallistuneet henkilöt ole haavoittuvassa asemassa, joten tutkimuksen mahdollisia haittoja tutkimukseen osallistuville ei ollut syytä tarkastella anonymiteettia laajemmin. Hänninen (2018, s. 175) tuo kuitenkin esille narratiivisen tutkimuksen eettisenä ongelmana sen, etteivät tutkittavat suostumuksesta huolimatta välttämättä tiedosta etukäteen, että saattavat tarinaa kertoessaan paljastaa sellaisiakin asioita, joista eivät ole aiemmin kertoneet kenellekään. Näin ollen tutkimuksen osallistujan vahingoittamattomuus ei välttämättä toteudu täysin. Tämä ongelma liittyy erityisesti haastattelututkimuksiin. (mts., 175.)

Kirjoituskutsuun vastatessa vastaajalla on mahdollisuus ennen kirjoituksen lähettämistä poistaa sieltä mahdollisesti liian henkilökohtaiset tai muuten liian arat asiat (Pöysä, 2022), joka toteutui tässä tutkimuksessa. Lisäksi vastaajista kerättiin mahdollisimman vähän taustatietoja anonymiteetin varmistamiseksi. Useammassa vastauksessa anonymiteetin säilyminen oli mainittu esimerkiksi korostamalla kirjoittajan häivyttäneen yksityiskohtia, jotta kirjoittajaa ei voida tunnistaa poikkeavan työtehtävän tai pienessä kunnassa työskentelyn vuoksi. Näiden mainintojen vuoksi pidän tärkeänä päätöstäni kerätä vastaajista mahdollisimman vähän taustatietoja anonymiteetin säilymiseksi, vaikka rajaus tehtiin sillä

kustannuksella, ettei esimerkiksi vastaajien työskentelyaluetta tai työskentelyorganisaation kokoa voida eritellä tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä arvioitaessa.

Hänninen (2018, s. 175) huomauttaa myös haasteesta, joka liittyy tarinoiden tunnistettavuuteen tutkimusraportissa. Yksittäisen henkilön tarina saattaa olla tunnistettavissa silloinkin, kun nimet on poistettu ja yksityiskohdat muutettu. Tarinoiden häivyttäminen analyysivaiheessa ja tutkimusraportissa lieventää eettisiä ongelmia, mutta hankaloittaa tulkinnan läpinäkyvyyttä (Mts. 175). Toisaalta tutkijan eettisenä velvollisuutena on pyrkiä muodostamaan tulkinta kertomuksesta siten, että kertomuksen kertoja voi tunnistaa ja tunnustaa sen yhä omakseen (Hänninen, 1999, s. 32). Nämä kertomukselliseen tutkimukseen liittyvät eettiset haasteet huomioiden päädyin raportoimaan tutkimuksen tuloksissa kaikkien vastaajien tarinat. Aineiston koon ja kertomusten eroavaisuuksien vuoksi arvioin tyyppitarinoiden muodostamisen pelkistävän aineistoa liikaa ja vaikuttavan täten heikentävästi tutkimuksen läpinäkyvyyteen ja luotettavuuteen. Pyrin varmistamaan vastaajien anonymiteetin häivyttämällä kertomuksista sellaiset yksityiskohdat, jotka mahdollisesti sisältyivät alkuperäisiin kertomuksiin.

Kertomuksia aineistona käytettäessä tulee ottaa huomioon, että kirjoitukset on kerätty tutkimustarkoitukseen. Kokemuksistaan kirjoittaessa kirjoittajat huomioivat kertomuksen vastaanottajan ja näin ollen rajaavat ja käsittelevät aihetta sen mukaisesti, minkä tulkitsevat olevan merkityksellistä kyseistä vastaanottajaa ajatellen (Pöysä, 2022). Näin ollen vastauksiin on voinut vaikuttaa asetelma, jossa kirjoittaja tietää kirjoittavansa kertomustaan tutkimustarkoitukseen. On kuitenkin vaikeaa arvioida, miten tämä tieto on vaikuttanut kirjoittajan valintoihin kertomusta muodostaessaan. Toisaalta voi tulkita kirjoittajan haluavan kertoa perehdytyskokemuksestaan mahdollisimman laajasti, jolloin tutkijalle välittyy kirjoittajan perehdytykselle antamansa merkitykset. Anonymiteetin säilyessä kirjoittajan voi tulkita pysyvän kertomuksessaan mahdollisimman rehellisenä itselleen kaunistelematta tilannetta.

## 5 Tulokset

### 5.1 Perehdytyskokemukset kertomuksina

Juonianalyysin keinoin vastattiin tutkimuksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työhön perehdytyksen?”. Tavoitteena oli tuoda esille lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia heidän perehdytyksestään lastensuojelutyöhön. Juonianalyysissa kertomusten juonten havaittiin mukailevan Fryen (1957) juonityypeistä tragediata ja romanssia (tässä tutkielmassa sankaritarina). Neljä kertomuksesta tulkittiin tragedioiksi ja kaksi sankaritarinoiksi. Kertomukset eivät täydellisesti vastanneet juonityyppiä, mikä on ymmärrettävää, koska kertomuksia ei ole kirjoitettu tietoisesti vastaamaan tiettyä juonityyppiä. Kertomukset noudattivat kuitenkin pääpiirteittäin tragedian ja sankaritarinan juonta sekä niille määriteltyä narratiivista sävyä. Muodostin juonityypeistä kuvaukset tämän tutkimuksen aiheeseen paremmin sopiviksi yhdistelemällä juonityyppien mukaisten kertomusten juonten keskeiset piirteet. Juonikuvaukset ovat kertomukset sisältävien alalukujen alussa.

Aineiston koko mahdollisti juonianalyysin rakentamisen siten, että jokaisen kuuden vastaajan tarina käsitellään omanaan, vaikka tyypillisesti juonianalyysissa kertomuksia yhdistetään ja muodostetaan laajemmasta aineistosta muutama tyypikertomus. Tyypikertomuksissa tarinat pelkistyvät ja tiivistyvät kadottaen ja häivyttäen alkuperäiset tarinat täysin. Jokaisen vastaajan tarinat sisälsivät sellaisia vivahde-eroja, jotka eivät pääse esille yksinkertaistuksissa. Näin ollen halusin päästää jokaisen vastaajan ääneen kertomalla heidän tarinansa säilyttäen mahdollisimman hyvin tarinan perusjuonen, mutta häivyttäen yksityiskohdat vastaajan anonymiteetin varmistamiseksi. Tavoitteenani oli muodostaa tarina siten, että vastaajat voivat tunnistaa oman tarinansa kuitenkin ilman pelkoa siitä, että ulkopuoliset voivat tunnistaa heidät kertomuksesta. Toivon kuitenkin, että tarinat antavat lukijoille mahdollisuuden kuulla vastaajien tarinat mahdollisimman autenttisina. Lisätäkseen tarinoiden lähestyttävyyttä ja todentuntuisuutta nimesin anonyymit vastaajat sukupuolineutraaleilla keksityillä nimillä, koska kirjoittajien sukupuoli ei ollut tiedossa eikä sukupuoli ole olennainen tieto tulkittaessa kertomuksia. Kaikkien tarinoiden sisällyttäminen tuloslukuun tarjoaa myös lukijalle mahdollisuuden arvioida erityisesti tutkimuksen dialogisen temaattisen analyysin onnistumista.

### 5.1.1 Tragediat: Kuormitukseen ja haasteisiin sopeutuva työntekijä

Tragedian juonikuvaus: Tragediassa on pessimismin vivahteita. Alussa kokematon sosiaalityöntekijä joutuu organisatoristen haasteiden, kuten työyhteisön kiireen ja työntekijöiden vaihtuvuuden, vuoksi aloittamaan työnsä yksin. Sosiaalityöntekijä etsii itsenäisesti keinoja selviytyä työstään ja kokee kuormitusta työssään. Lopussa työntekijä on sopeutunut tilanteeseen.

**Ennu:** Työ lastensuojelun sosiaalityöntekijänä oli ensimmäinen oman alani työpaikka eikä minulla ollut lainkaan aiempaa kokemusta sosiaalityöstä tai lastensuojelusta. En saanut työn alkaessa lainkaan varsinaista perehdytystä. Opin yleisiä toimintatapoja toimiessani työparina työkavereille ja työkaverit opettivat minulle asiakastietojärjestelmän käyttöä sitä mukaa, kun uusia työtehtäviä tuli vastaan. Opiskelin silloin tällöin lastensuojelutyötä terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen lastensuojelun käsikirjaa lukemalla ja lastensuojelulakiin perehtymällä. Koin usein epävarmuutta ja asiakastilanteiden kuormitus tuntui kaksinkertaiselta, koska en itsekään tiennyt vastauksia asiakkaita mietittyihin asioihin. Muutamien kuukausien työskentelyn jälkeen kokemattomuudesta johtuva kuormitus on vähentynyt, mutta pohdin edelleen, että olisin kaivannut työhön paljon vahvempaa ja selkeämpää perehdytystä. Sosiaalityötä oppii vain tekemällä, mutta mielestäni siitä huolimatta kokematon sosiaalityöntekijää ei voida heittää syvään päätyyn ja toivoa, että hän oppii vähitellen uimaan.

**Vanamo:** Perehdytykseeni ainakin teorian tasolla yritettiin panostaa. Työyhteisössä oli otettu juuri käyttöön mentorointiohjelma, joka vaikutti teoriassa hyvältä, mutta toteuttaminen oli käytännössä haparoivaa. Luulen, että käytännön toteutusta vaikeutti työvuorosuunnittelu ja meneillään olevat kesälomat. Lisäksi esimerkiksi yksi mentori irtisanoutui mentorointiprosessin aikana. Työyhteisössä haluttiin teoriassa panostaa perehdytykseen, koska työntekijöiden vaihtuvuus oli ollut suurta, mutta käytännössä se oli vaikeaa suuren työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi.

**Teri:** Menin opiskelijana tekemään ensimmäistä sosiaalityöntekijän sijaisuutta. Johtava sosiaalityöntekijä saattoi minut työpöydän ääreen, jossa oli tulostettu asiakaslista ja puhelin. Minulla ei tainnut olla edes tunnuksia tietojärjestelmään, vaan sain ne vasta myöhemmin. En yksinkertaisesti saanut perehdytystä, vaan johtava sosiaalityöntekijä lähti saman tien saateltuaan minut työpisteelleni. Puhelin alkoi soida välittömästi ja vaikeita kysymyksiä tuli asiakkailta ja eri yhteistyökumppaneilta. Jokaisen kysymyksen kohdalla juoksin erikseen

kysymään työkavereilta, miten minun tulee toimia. Tällainen tilanne jatkui kuukausien ajan ja perehdytin itse itseni vähitellen. Menin neuvotteluihin alusta alkaen pääasiassa yksin, koska työparia ei ollut saatavilla. Muistan edelleen sen kammottavan tunteen, kun neuvottelussa kaikki kääntyvät katsomaan minua ja tiedän, ettei minulla ole mitään tietoa siitä, miten minun tulisi toimia. Tiedän, että useampi työntekijä on joutunut opettelemaan työnsä näin. Kaikki työkaverit ja johtava sosiaalityöntekijä suhtautuivat minuun erittäin lämpimästi eikä perehdytyksen puute mielestäni johtunut epäystävällisyydestä, vaan oli seuraus kriisiytyneestä lastensuojelun organisaatiosta.

**Viima:** Minulla oli hieman opintojen ohella kerrytettyä työkokemusta lastensuojelusta aloittaessani työt sijaispäteväenä sosiaalityöntekijänä. Koen, että perehdytys työhön oli hyvin ohutta ja koin olevani alkutilanteessa yksin vähäisellä lastensuojelun kokemuksella. Sain alussa eteeni asiakaslistan eikä kukaan pystynyt kertomaan minulle kaikkien asiakkaiden tilanteista. Esihenkilö kertoi ”akuuteissa” tilanteissa olevista asiakkaista, mutta hänkään ei tuntenut kaikkien asiakkaiden tilannetta. Minulle kerrottiin peruskäytännöistä, kuten työajanseurantajärjestelmän käytöstä, mutta kukaan ei kertonut minulle käytännön työtehtävistä, vaan aloitin tekemään työtä omalla tyylilläni. Esihenkilöni kuormittivat hallinnolliset tehtävät ja hyvinvointialueelle siirtymisen valmistelu ja luulen, että osittain tämän vuoksi perehdytykseni jäi vähäiselle huomiolle. Esihenkilö myös tiesi minun olevan itseohjautuva ja saattoi luottaa siihen, että selviydyn ilman vahvempaa perehdytystä.

### 5.1.2 Sankaritarinat: Työntekijä kääntää haasteet voimavaroiksi

Sankaritarinan juonikuvaus: Sankaritarina on sävyltään optimistinen. Juonen alkutilanteessa on samoja piirteitä tragedian kanssa, mutta sosiaalityöntekijä pääsee aloittamaan työnsä osittain tuettuna ja perehdytettynä. Siitä huolimatta hän kokee toisinaan riittämättömyyden tunteita ja pohtii, onko hän henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopimaton työhön. Sosiaalityöntekijä on luonteeltaan tai olosuhteiden pakosta hyvin itsenäinen ja oma-aloitteinen sekä omistautuu työn opetteluun. Lopputilanteessa hän tiedostaa alkuvaiheen olleen kohtuuttoman rankka, mutta on luonut itselleen sopivat työtavat ja nauttii työstään.

**Veija:** Olin aloitteleva sosiaalityöntekijä mennessäni kuntaan sellaiseen työtehtävään, jonka yhtenä osana toimin lastensuojelun sosiaalityöntekijänä. Minulle ei nimetty perehdyttäjää tai käyty läpi perehdytyskansiota, mutta olin osannut varautua tähän kuultuani jo opintojen aikana, että kunnissa uudet sosiaalityöntekijät joutuvat opettelemaan työnsä itsenäisesti muiden työntekijöiden kiireiden vuoksi. Ensimmäisen työssäolokuukauteni seurasi

päivystyksen työtä ja opettelin samalla tietojärjestelmän käyttöä. Työkaverit ottivat minut hyvin vastaan työyhteisöön ja olivat aina valmiita vastaamaan kaikenlaisiin kysymyksiini. Kuukauden jälkeen siirryin virkaan ja sain omia asiakkaita. Koin alkuvaiheessa, että minulla oli riittävästi aikaa perehtyä asiakkaiden tilanteisiin ja sain apua aina sitä tarvitessani. Huomasin kuitenkin, että jouduin opettelemaan itsenäisesti, miten toimin erilaisissa asiakastilanteissa ja koin olevani työssäni yksin. Ongelmatilanteiden selvittäminen ja ihan tavallisten työtehtävien hoitaminen veivät mielestäni paljon enemmän aikaa, koska perehdytys puuttui ja jouduin selvittämään itse, miten minun kuuluu toimia. Koin toisinaan riittämättömyyden tunnetta ja pohdin, olenko riittävän hyvä tai sopiva työhöni. Esihenkilöni vaihtui ja hän pahoitteli sitä, etten ollut saanut riittävästi perehdytystä ja tarjosi minulle muun muassa mentorointia työni tueksi. Sain myös mahdollisuuden käsitellä työajalla terapiassa työssä kokemiani riittämättömyyden tunteita ja ymmärsin, etteivät tuntemukseni johtuneet omista persoonallisuudenpiirteistäni vaan kysymys on laajemmasta rakenteellisesta ongelmasta. Esihenkilön vaihduttua perehdytykseen on panostettu ja sen tärkeys on ymmärretty mielestäni koko organisaatiossa paremmin. Nykyään työntekijöiden vaihtuvuus on vähentynyt ja mielestäni nykyiset työntekijät viihtyvät työssään ja ovat sitoutuneita organisaatioon. Olen joutunut opettamaan itseni tähän työhön ja pärjäämään, mutta olen pystynyt kääntämään sen voimavaraksi ja olen ylpeä siitä, että olen pärjännyt.

**Elia:** Heti aloittaessani työt osallistuin ”kuunteluoppilana” työparini pitämään asiakastapaamiseen. En tiennyt, miten tapaaminen tulee etenemään ja olin jännittynyt ja hämilläni jo pelkästään uudesta työpaikasta. Perehdytykseni tapahtui nopealla aikataululla ja siinä käytiin läpi kaikki pienetkin työtehtävät, mutta niistä ainakin puolet unohtuivat saman tien, koska asiaa tuli niin paljon kerralla. Tein paljon muistiinpanoja, joihin palaan edelleen muistelllessani, miten kussakin tilanteessa toimitaan. Asioiden mieleen painaminen oli vaikeaa, kun uutta asiaa tuli paljon enkä meinannut muistaa työkavereidenkaan nimiä, vaikka kirjoitin nekin ylös muistiinpanoihini. Sain pian aloitukseni jälkeen noin 50 asiakasta, joiden tilanteeseen sain pientä viitoitusta. Aloin kontaktoimaan asiakkaitani ja sopimaan palavereja. Palaverien vetäminen oli aluksi outoa, kun en tuntenut edes työkavereitani. Onneksi olen uskaltanut kysyä aina neuvoa, jos jokin asia on ollut epäselvä. Nyt noin vuoden jälkeen pidän työstäni, mutta kaipaen edelleen selviä ohjeita, miten kussakin tilanteessa tulisi toimia.

## 5.2 Perehdytyksen tarkastelu teemoittain

Dialogisen temaattisen analyysin keinoin vastattiin tutkimuksen toiseen tutkimuskysymykseen ”Mitä perehdytysmenetelmiä käytetään ja mitä vaikutuksia perehdytyksellä on sosiaalityöntekijän työskentelylle?” Analyysin tuloksena muodostettiin neljä teemaa: perehdytysmenetelmät, puutteet perehdytyksessä, rakenteelliset haasteet sekä noviisisosiaalityöntekijän haasteet.

Osa vastaajista käsitteli kertomuksissaan lyhyesti myös perehdytykseen liittymättömiä asioita, kuten yllätyksiä työn sisältöön liittyen. Pöysän (2022) mukaan kirjoituskutsuun vastatessa kirjoittajat saattavat poiketa annetusta aiheesta, koska kirjoitusprosessi vahvistaa muistelun assosiatiivista ominaislaatua. Osa näistä pohdinnoista sisällytettiin analyysivaiheessa tietyn analyysiteeman alle, mikäli ne tulkittiin tutkimuksen teoretiseen suhteutettuna kuuluvan osaksi analyysiteemaa.

### 5.2.1 Perehdytysmenetelmät

Kertomuksissa kuvattiin perehdytysmenetelmiä, jotka lukeutuvat Vartian (1992, s. 10) mukaan formaaleihin perehdytysmenetelmiin ja kertomuksissa esille nousseet perehdytysmenetelmät muodostavat ensimmäisen analyysiteeman. Perehdytysmenetelmiin tulkittiin kuuluvaksi myös kollegoiden työparina toimiminen, vaikka perehdytys puuttui kertomuksesta muuten kokonaan. Kollegoilta neuvon kysyminen tai työparityöskentely mainittiin kaikissa kertomuksissa, joten sen rooli tulkittiin suureksi perehdytyksessä huolimatta siitä, oliko se työnantajan puolelta tarkoituksellisesti perehdytysmielessä järjestettyä vai työn olosuhteista normaalisti johtuva tekijä. Sisällyttämispäätös muodostui dialogiselle tematisoinnille tyypillisesti vuoropuhelussa tutkimuksen teoreettisen tiedon sekä sosiaalityöntekijöiden työn kontekstuaalisen tiedon kanssa.

Ainoastaan kolmessa kuudesta kertomuksista kuvattiin työsuhteen alkuvaiheessa tapahtunutta perehdytystä ja myös näissä kertomuksissa perehdytys näyttäytyi puutteellisena tarkasteltuna suhteessa perehdytyksen tarkoituksiin ja tavoitteisiin. Yhdessä kertomuksista työntekijä oli saanut perehdytystä ainoastaan tietojärjestelmien käyttöön ja työsuhteasioihin. Toisessa kertomuksista kuvailtiin formaalia alkuvaiheen perehdytystä, jossa työntekijä perehdytettiin työtehtävien sisältöön. Kertomuksessa ei kuitenkaan mainittu, kuka toimi perehdyttäjänä. Kertomuksessa kuvattiin kokeneemman kollegan työparina toimiminen, joka voi lukeutua myös informaaliin perehdytykseen. Kolmannessa kertomuksessa ei mainittu perehdyttäjää tai

tarkemmin perehdytyksen sisältöä muutoin kuin työyhteisössä vastikään aloitetun mentorointiohjelman osalta. Tässä kertomuksessa tuotiin esille työnantajan halunneen panostaa perehdytykseen, koska työyhteisössä oli ollut suurta vaihtuvuutta. Kertomuksessa jäi kuitenkin epäselväksi, oliko mentorointiohjelma ainut perehdytyksen muoto ja näin ollen syrjäyttänyt muun formaalin perehdytyksen.

Perehdytykseen satsattiin, tai yritettiin. Oli just käynnistetty mentorointisysteemi.  
(Vanamo)

Mentorointia käytetään yhtenä osana perehdytystä (Jokelainen, 2015, s. 99; Pehkonen, 2010, s. 10) ja mentorointi mainittiin myös toisessa kertomuksessa. Tässä kertomuksessa vastaaja ei ollut saanut lainkaan perehdytystä työsuhteensa alkuvaiheessa ja mentorointia tarjottiin vasta työsuhteen myöhemmässä vaiheessa uutena aloittaneen esihenkilön toimesta. Näin ollen tarjottu mentorointi ei kuitenkaan ollut alkuvaiheen perehdytyksen suhteen oikea-aikaista.

Nykyinen esimieheni on useasti pahoitellut sitä, etten aikanaan saanut perehdytystä ja on jälkikäteen tarjonnut tukena mm. mentorointia. (Veija)

Lopuissa kolmessa kertomuksessa ei tuotu ilmi lainkaan formaaliin perehdytykseen kuuluvia menetelmiä. Näissä tarinoissa formaali perehdytys vaikutti korvautuneen täysin informaalilla perehdytyksellä, jossa uudella työntekijällä itsellään on suuri vastuu oppimisestaan ja puolestaan hänen kokeneemmilla kollegoillaan vastuu opettamisesta. Näissä tarinoissa uusi työntekijä oli päässyt työskentelemään kokeneempien kollegoiden työparina joko passiivisena seuraajana tai omien valmiuksiensa mukaan osallistujana. Käytännössä työnantajan puolelta oli mahdollistettu työntekijälle ainoastaan asiakastapaamisista vapaata aikaa työn itsenäiseen opetteluun, mutta osa oli joutunut aloittamaan työt saman tien ilman työn opetteluun erikseen osoitettua aikaa. Sosiaalityölle spesifinä perehdytysmenetelmänä kollegat kertoivat myös uuden työntekijän asiakaslistalle kuuluvien asiakkaiden tilanteista. Yhdessä kertomuksista esihenkilö oli ollut yksi asiakkaiden tilanteista kertova henkilö, mutta tässä kertomuksessa esihenkilö oli työntekijän ainut sosiaalityöntekijäkollega.

## 5.2.2 Puutteet perehdytyksessä

Kaikissa kuudessa kertomuksessa oli havaittavissa puutteita alkuvaiheen perehdytyksessä erityisesti formaalin perehdytyksen osalta verrattuna siihen, mitä formaalin perehdytyksen tulisi Vartian (1992, s. 10) mukaan sisältää. Puolella kertomuksissa todettiin perehdytyksen puuttuneen täysin, jolloin työnantaja on epäonnistunut lainsäädännöllisessä velvoitteessaan mahdollistaa sosiaalityöntekijän asianmukainen perehdytys (ammattihenkilölaki 5 §;



työturvallisuuslaki 14 §). Puutteita käytetyissä perehdytysmenetelmissä oli havaittavissa laittaessa perehdytyksen saaneiden kertomuksissa mainitut perehdytysmenetelmät vuoropuheluun perehdytyksen lainsäädännöllisten velvoitteiden sekä perehdytyksen menetelmällisen sisällön kanssa. Vastaajat käsittelivät kertomuksissaan useita eri puutteita, mutta selvästi yhtenäinen puute koski työntekijöiden suurta vastuuta itsellään omasta perehdytyksestään. Tämä tulkittiin puutteeksi, koska perehdytysvelvoite on työnantajalla.

Puutteet koskivat perehdytyksen sisältöä sekä perehdytyksen toteuttamis- tai järjestämistapoja. Puutteita oli havaittavissa myös niissä kahdessa kertomuksessa, joissa kuvattiin työnantajan järjestäneen formaalia perehdytystä oikea-aikaisesti työsuhteen alussa. Ensimmäisessä kertomuksista vastaaja painotti useaan kertaan, että työnantaja pyrki panostamaan perehdytykseen, mutta työn järjestelyihin ja muihin työyhteisön haasteisiin liittyen perehdytys ei toteutunut käytännön tasolla työnantajan haluamalla tavalla. Yhtenä haasteena vastaaja toi ilmi työntekijöiden suureen vaihtuvuuteen liittyen mentorin irtisanoutuneen kesken mentorointiprosessin. Toisessa kertomuksessa vastaaja kertoi hänelle järjestetyn perehdytyksen tapahtuneen nopeasti ja vastaaja kuvasi, ettei pystynyt ottamaan haltuun kaikkea hänelle kerrottua tietoa. Vastaaja kertoi joutuneensa tekemään omia muistiinpanoja, joihin pystyi myöhemmin palaamaan. Tästä voi päätellä, ettei työnantaja tarjonnut suullisen perehdytyksen lisäksi kirjallista perehdytysmateriaalia, johon työntekijällä olisi ollut mahdollisuus palata myöhemmin tarkistamaan asioita.

Perehdytys tapahtui vauhdilla ja paljon tuli asiaa monenlaisesta "sälästä" jota tehtävään kuuluu [--] ainakin puolet meni jo tuolloin ohi ja vieläkin kaivelen omia muistiinpanoja mitä ja miten missäkin tilanteessa piti toimia. (Elia)

Valtaosassa kertomuksia painottui perehdytysvastuun siirtäminen työnantajalta työntekijälle itselleen sekä työyhteisön muille työntekijöille. Kolmessa kuudesta kertomuksesta todettiin suurin sanoin, ettei perehdytystä ollut järjestetty lainkaan siitä huolimatta, että heillä oli vähän tai ei lainkaan kokemusta lastensuojelutyöstä. Osa kertoi kyseisen työn olevan heidän ensimmäinen sosiaalialan työpaikkansa joko vastavalmistuneena sosiaalityöntekijänä tai sijaispätevänsä sosiaalityön opiskelijana. Osa kertoi saaneensa vain asiakaslistan ja joutuneensa aloittamaan työskentelyn asiakkaiden kanssa saman tien. Osalle työnantaja oli järjestänyt aikaa perehtyä itsenäisesti työn sisältöön ja asiakkaisiin.

Asiakasprosesseista tai talon tavoista en saanut lainkaan perehdytystä, vaan lastensuojelun palveluihinkin tutustuin itse silloin tällöin THL:n Lastensuojelun käsikirjaa ja lastensuojelulakia lukemalla. (Ennu)

Perehdytyksen puuttuessa vastaajat kuvasivat joutuneensa kysymään aluksi jokaisen vastaan tulevan tilanteen kohdalla kollegoiltaan, miten tilanteissa tulee toimia tai työtehtävä hoitaa. Kertomusten perusteella vaikuttaa siltä, että myöskään heidän työnantajallaan ei ollut perehdytyskansiota tai muuta materiaalia, johon työntekijä olisi voinut tutustua suullisen perehdytyksen puuttuessa täysin. Toisaalta perehdytyksen puuttuessa kokonaan voi myös olla, ettei työntekijä tiedä mahdollisesti saatavilla olevasta perehdytysmateriaalista.

Yksi kerrallaan juoksin kysymässä asioita milloin keltäkin kollegalta pyrkiessäni ratkomaan asiakkaiden tilanteita. Tätä jatkui kuukausia, ja näin pikkuhiljaa perehdytin itse itseäni. Kyseessä on klassinen "altaan syvään päätyyn ilman kellukkeita" -perehdytysmetodi (Teri)

Asiakastietojärjestelmän käyttämistä minulle opettivat muut työntekijät sitä mukaa, kun erilaisia tilanteita tuli vastaan tai päätöksiä piti tehdä. (Ennu)

Yhdessä kertomuksessa vastaaja kertoi joutuneensa aloittamaan työt saman tien, vaikka hänellä ei ollut vielä käytössään edes kaikkia työvälineitä.

Aluksi minulla ei muistaakseni ollut edes tunnuksia asiakastietojärjestelmän käyttöön. Sain ne vasta myöhemmin. En saanut silloinkaan perehdytystä asiakastietojärjestelmän käyttöön. (Teri)

Kertomusten perusteella työnantajat eivät ole täyttäneet lainsäädännöllisiä velvoitteitaan perehdyttää uudet lastensuojelun sosiaalityöntekijät heidän työtehtäviinsä. Kolmessa kuudesta kertomuksesta työnantajan organisoima perehdytys on puuttunut täysin ja loppuissa kolmessa kertomuksessa perehdytys on ollut puutteellista tai sitä ei ole tarjottu oikea-aikaisesti. Formaalin perehdytyksen puute vaikutti kertomuksissa kasvattaneen informaalien perehdytyksen roolia ja osittain korvanneen formaalin perehdytyksen, koska kaikki vastaajat mainitsivat kertomuksissaan joutuvansa kysymään kollegoiltaan neuvoa työtehtävien hoitamisessa.

### 5.2.3 Rakenteelliset haasteet

Vastaajat toivat kertomuksissa esille lastensuojelun sosiaalityötä koskevia rakenteellisia haasteita. Niitä olivat työntekijöiden suuri vaihtuvuus, kiire ja johtamisen puutteet.

Valtaosassa kertomuksista mainittiin työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja kiire, jotka ovat yleisesti tiedossa olevia lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä kuormittavia tekijöitä (Yliruka, Eriksson, ym., 2022, s. 2). Sen lisäksi osassa kertomuksista kiire ja työntekijäpula olivat tulkittavissa taustavaikuttajiksi. Tällaisia tilanteita olivat esimerkiksi työntekijän joutuminen asiakastapaamiseen ensimmäisenä työpäivänään, työparin puuttuminen ja kiireinen

esihenkilö, joka ei ehdi neuvomaan tai tukemaan uutta työntekijää. Johtamishaasteet välittyivät jokaisessa kertomuksessa puutteellisen perehdytyksen muodossa.

Perehdytyksen puuttuminen vaikuttaa kertomusten perusteella johtuvan osittain johtamistyön heikkoudesta, koska perehdytys on työnantajan velvoite eikä sitä noudatettu täysin yhdenkään kertomuksen perusteella. Yhdessä kertomuksessa kuvattiin perehdytyksen parantuneen esihenkilön vaihduttua ja tästä voidaan päätellä organisaatiosta puuttuneen yhteinen linjaus perehdytyksen organisointiin. Tämä puute altistaa perehdytyksen järjestämistavat suurelle vaihtelulle riippuen esihenkilön halukkuudesta ja valmiuksista järjestää uusien työntekijöiden perehdytys.

Toisaalta perehdytykseen panostaminen ei vaikuta riippuvan ainoastaan esihenkilön ominaisuuksista, vaan taustasyynä voi olla laajemmat rakenteelliset ongelmat. Yksi vastaajista mainitsi esihenkilön olleen kiireinen hyvinvointialueelle siirtymisen valmistelussa. Sen sijaan useammassa kertomuksessa kuvailtiin työntekijöiden vaihtuvuuden olleen työyhteisössä suuri ja työyhteisön työntekijät kiireisiä esihenkilö mukaan lukien. Kiireestä kertoo kertomuksissa myös se, että valtaosa vastaajista oli joutunut heti ensimmäisenä päivänään osallistumaan asiakastapaamiseen tai aloittamaan työskentelyn vastaamalla välittömästi oman asiakaslistan asiakkaita koskeviin puheluihin. Osa kuvasi aloitustaan rauhallisemmaksi, mutta silti työskentelyn omien asiakkaiden kanssa kuvailtiin alkaneen pian työn aloittamisen jälkeen. Vaihtuvuudesta ja kiireestä kertoivat myös kertomuksissa esille tuodut työntekijöiden irtisanoutumiset ja uudelle työntekijälle annettavat puutteelliset tiedot hänen asiakkaistaan. Ne vastaajat, jotka olivat saaneet osittaista tietoa asiakkaidensa tilanteista, toivat kuitenkin esille, ettei kukaan työyhteisössä tiennyt kaikkien asiakaslistan asiakkaiden tilanteista. Näin ollen työntekijän ainoaksi mahdollisuudeksi jäi tutustua asiakkaiden tilanteisiin asiakasasiakirjojen avulla.

Muutamassa kertomuksessa mainittiin työn sisältävän paljon pieniäkin käytännön asioita, joita työntekijä ei voi hallita ilman perehdytystä. Yhdessä kertomuksessa vastaaja kuvasi työn johtamisen osalta puutteellisen perehdytyksen ja työn organisoinnin yhteyttä. Vastaajan näkemyksen mukaan työhön oli sisällytetty myös sellaisia tehtäviä, joita vastaaja ei mieltänyt välttämättömiksi juuri sosiaalityöntekijän työnkuvassa.

”Jossain kohtaa tuolloin mietin, ja ajoittain vieläkin, olenko tullut sihteeriksi taloon kun on niin paljon tietokoneella tehtävää "sälää", missä toimistosihteerit? Monissa kohdissa voisi heidän ammattitaitoa hyödyntää.” (Elia)

Kertomuksissa tuotiin esille sosiaalityön opiskelijoiden ja jo valmistuneiden sosiaalityöntekijöiden keskuudessa vallalla oleva yleinen uskomus siitä, ettei sosiaalityöntekijöitä juurikaan perehdytetä työhön. Yksi vastaajista kertoi, ettei ollut lainkaan yllättynyt olemattomasta perehdytyksestään, koska oli ymmärtänyt jo opintojen aikana, että monet opettelevat työn itse kollegojen ollessa kiireisiä. Myös toinen vastaaja toi esille tietävänsä, että kiireisessä työyhteisössä monet ovat opetelleet työnsä itsenäisesti.

#### 5.2.4 Noviisisosiaalityöntekijän haasteet

Kaikki vastaajat olivat työskennelleet alle vuoden lastensuojelun sosiaalityöntekijänä ja olivat näin ollen Berlinerin (1988) asiantuntijuuden kehittymisen vaiheiden mukaisesti noviisivaiheessa. Osa vastaajista kertoi lastensuojelun sosiaalityöntekijän työn olevan heidän ensimmäinen sosiaalialan työpaikkansa. Osa ei tuonut esille työkokemustaan sosiaalialalla, mutta asiantuntija voi olla noviisi hänelle tuntemattomassa oman alansa työtehtävässä (Benner, 1989, s. 34; Ericsson, 2006, s. 4). Näin ollen muualla kuin lastensuojelussa työskennelleiden sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuuden kehitys on noviisivaiheessa heille vieraassa toimintaympäristössä. Tätä vahvistavat vastaajien kertomuksissa havaittavissa olevat noviisivaiheessa olevalle asiantuntijalle tyypilliset piirteet.

Valtaosa vastaajista kuvasi kokevansa henkistä kuormitusta ensimmäisten työssäolokuukausiensa aikana ja nimesivät syyksi kokemattomuutensa lisäksi puutteellisen perehdytyksen. Noviisivaiheessa olevat asiantuntijat tarvitsevat tehtävästä suoriutuakseen sääntöjä ja ohjeita, koska heillä ei ole käytännön tuomaa kokemusta (Benner, 1989, s. 33; Pösö & Forsman, 2013, s. 659). Useat vastaajat kuvasivat kokeneensa yksinäisyyttä työssään samansuuntaisesti Thamin ja Lynhin (2019) vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden työelämään siirtymistä tarkastelleessa tutkimuksessa. Asiantuntijuuden kehittymisen kannalta yksinäisyys on erityisen haitallista, koska osaamisen kehittymiseen tarvitaan myös yhteistyötä toisten asiantuntijoiden kanssa (Palonen & Gruber, 2010, s. 42).

Osassa kertomuksista vastaajat reflektoivat omia tuntemuksiaan ja kertoivat kohtaamistaan haastavista tilanteista. Pohdintojen voidaan tulkita kuvastavan Saarnion (1993, ss. 93–94) esittämää käytäntöshokkia, joka tarkoittaa noviisisosiaalityöntekijöiden epämiellyttävää kokemusta työelämän alkuvaiheessa. Kertomuksissa kuvaillut tilanteet vahvistavat käsitystä, jonka mukaan opintojen aikana saatava teoreettinen tieto ei riitä selviytymiseen käytännön työstä (Bates ym., 2010, s. 154; Paasio, 2018, s. 256; Saarnio, 1993, s. 96; Yan ym., 2013, ss. 538–539; Yliruka ym., 2020, s. 10). Vastaajat kuvailevat työtehtävistä suoriutumisen olleen

haastavaa tietämättömyyden vuoksi. Jokaisen eteen tulevan työtehtävän kohdalla useat vastaajat kertovat joutuneensa kysymään työkavereiltaan, kuinka tilanteessa yleensä toimitaan. Osa kertoi etsineensä tietoa kirjallisuudesta tai erilaisista lastensuojelutyötä koskevista oppaista. Osa vastaajista kertoi pohtineensa, kuinka heillä menee yhden työtehtävän suorittamiseen omasta mielestään kohtuuttoman paljon aikaa joutuessaan ensin selvittämään, miten työtehtävä hoidetaan ja vasta tämän jälkeen pääsee tekemään varsinaisen työtehtävän.

Neuvotteluihin menin alusta alkaen pääasiassa yksin, koska työparia ei ollut saatavilla. Muistan vieläkin sen kammottavan tunteen kun kaikki kääntyvät katsomaan minua ja tiedän, että minulla ei ole hajuakaan siitä mitä olen tekemässä. (Teri)

Olo oli kuitenkin usein epävarma ja asiakastilanteet tuntuivat kuormittavilta, kun minulla ei ollut esimerkiksi vastauksia asiakkaiden kysymyksiin, kun en tiennyt itsekään. Tietämättömyys tuntui tuplakuormitukselta. (Ennu)

Työssä koettu kuormitus vaikutti kertomusten perusteella johtaneen myös työntekijöiden itsesyytöksiin. Yksi vastaajista kertoi kokeneensa työssään usein riittämättömyyden tunteita ja pohtineensa, onko hän hyvä tai soveltuva lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhön. Vastaaja kertoi saaneensa työnantajalta mahdollisuuden käsitellä tunteitaan työajalla terapeutin kanssa ja ymmärtäneensä vähitellen, että kokemukset johtuivat rakenteellisista ongelmista hänen henkilökohtaisten ominaisuuksiensa sijaan. Toinen vastaaja puolestaan vaikutti vähättelevän kohtaamiaan haasteita vedoten siihen, että on vasta sijaispätevä sosiaalityön opiskelija. Esihenkilö ei ollut perehdyttänyt vastaajaa työtehtäviinsä eikä tuonut esille tavoitteita, joita toivoi työntekijän täyttävän. Siitä huolimatta vastaaja pohti valmistuneen ja kokeneemman sosiaalityöntekijän oppivan työtehtävät vähäiselläkin perehdytyksellä ja pystyvän työskentelemään esihenkilön toivomalla tavalla.

Puolet vastaajista pohtivat kertomuksissaan sitä, kuinka heidän puutteellinen perehdytyksensä vaikuttaa asiakastyöhön ja täten näyttäytyy myös asiakkaille. Nämä asiakasturvallisuuteen liittyvät pohdinnat olivat analyysivaiheessa pitkään kategorioihin kuulumattomissa tiivistyksissä. Nämä eivät vaikuttaneet muodostavan loogista omaa teemaa. Pohdinnat vaikuttivat lopulta asettuvan noviisisosiaalityöntekijöiden haasteiden analyysiteemaan sen jälkeen, kun ne asetettiin dialogiin asiantuntijuusteorioiden kanssa. Pohdinnat kertovat vastaajien tiedostavan puutteelliset taitonsa ja kykynsä hoitaa työtehtäväänsä ilman noviisien toiminnan kannalta välttämättömiä selkeitä sääntöjä ja ohjeita, joita noudattaa. Vastaajat tarkastelevat tilannetta oman kokemuksensa ulkopuolelta ja pohtivat, kuinka asiakkaat

kokevat tilanteen, jossa uudella työntekijällä ei ole työn hoitamiseen tarvittavia tietoja. Tämä näyttäytyy asiakkaille työntekijän joutuessa toistuvasti selvittämään vastauksia asiakkaiden kysymyksiin. Yksi vastaajista kertoi pohtineensa, kuinka raskaalta asiakkaista tuntuu työntekijän vaihtuessa, kun uuden työntekijän kanssa työskentelyn joutuu aloittamaan alusta työntekijällä ollessa käytössään ainoastaan puutteelliset tiedot asiakkaan tilanteesta. Yksi vastaajista kertoi pohtineensa myös mahdollisuuksiaan työskennellä asiakasturvallisesti ja laadukkaasti.

”Pohdin välillä myös asiakasturvallisuutta ja asiakkaiden oikeutta laadukkaaseen palveluun. Omalta osaltani en usko, että pystyin niitä työsuhteeni alussa ilman perehdytystä turvaamaan.” (Ennu)

Vastaajien pohdinta omasta puutteellisesta tietotaidostaan on perusteltua ottaen huomioon sosiaalityöntekijän muodollisen koulutuksen riittämättömyyden vastata sosiaalityöntekijöiden eri toimintaympäristöissä tarvitsemaan käytännön osaamiseen. Kertomusten perusteella vaikuttaa siltä, ettei työelämään siirtyneillä sosiaalityöntekijöillä ollut riittävästi käytännön työn osaamista eivätkä he selviydy työtehtävistään ilman työhön perehdyttämistä.

## 6 Johtopäätökset ja pohdinta

### 6.1 Noviisisosiaalityöntekijöiden selviytymiskertomukset

Juonianalyysissa keskityttiin sosiaalityöntekijöiden perehdytyskokemusten tarkasteluun analysoimalla juonen sävyä ja vertailemalla kertomuksen alkutilannetta lopputilanteeseen. Neljä kertomuksista mukaili tragedian juonikulkua ja kaksi sankaritarinan juonikulkua. Keskeisin ero juonikuluissa oli sankaritarinoissa tapahtuva haasteiden kääntäminen voimavaroiksi. Tragedioissa vastaavaa ei tapahtunut, vaan lopputilanteet kuvautuivat samankaltaisina alkutilanteen kanssa. Tragedioissa työntekijä vaikutti sopeutuneen haastavaan työtilanteeseen.

Kertomusten alkutilanteet kuvastavat Saarnion (1993, ss. 93–94) kuvailemaa aloittelevan sosiaalityöntekijän kohtaamaa käytäntöshokkia, jonka mukaan aloitteleva sosiaalityöntekijä pystyy suuntaamaan keskittymistään vain yhteen asiaan kerrallaan vaikeuttaen vuorovaikutustilanteissa toimimista. Tämä käy ilmi erityisesti yhdessä kertomuksessa, jossa sosiaalityöntekijä kuvaa asiakastapaamistilanteessa kaikkien kääntyvän katsomaan sosiaalityöntekijää eikä hän tiedä, miten tilanteessa tulisi vastata tai toimia. Lisäksi kertomuksista käy ilmi sosiaalityöntekijöiden kokevan valtavaa henkistä kuormitusta ensimmäisten työssäolokuukausiensa aikana. Kertomuksia voidaan tarkastella työn stressaavuuden näkökulmasta. Stressi aiheutuu tilanteessa, jossa työlle asetetut vaatimukset ylittävät yksilön kyvyn hallita työtään (Grant ym., 2014, s. 4). Kertomukset kuvastavat kunnallisten lastensuojelun organisaatioiden arkea, jossa tyypillistä on haastavat asiakastilanteet, kiire ja työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Vastajat eivät tuo esille olleensa yllättyneitä tilanteesta, vaan päinvastoin osa vastaajista mainitsee osanneensa odottaa edellä mainittuja haasteita. Työn alkuvaiheen kuormittavuuden ja stressaavuuden vaikutusta työntekijöiden pysyvyyteen on aiheellista pohtia.

Työolosuhteet kuvautuivat samankaltaisena riippumatta kertomuksen juonityypistä. Useissa tutkimuksissa on havaittu jo vuosikymmenten ajan lastensuojelun sosiaalityön olevan kriisissä suomalaisissa kunnissa. Kunnista puuttuu päteviä sosiaalityöntekijöitä, työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja sosiaalityöntekijät kärsivät muun muassa uupumuksesta, ylikuormituksesta ja joutuvat työskentelemään riittämättömien resurssien turvin. (Mänttärivan der Kuip, 2016, s. 86) Kertomuksista valtaosa eli neljä kuudesta sijoittuivat sävyiltään pessimistisiä piirteitä sisältävään tragedian juonikulkuun. Tragedioissa kertomuksissa ei ollut

merkittävää käännekohtaa, vaan alkutilanne ja lopputilanne olivat joko samankaltaisia tai lopputilanne hieman alkutilannetta positiivisempi. Jälkimmäisissä tarinoissa lopputilanteessa sosiaalityöntekijät kuvasivat kuukausien työskentelyn jälkeen oppineensa työtä ja sen ansiosta kuormituksen vähentyneen. Loput kaksi kertomuksista oli luokiteltavissa juoneltaan sankaritarinoiksi, joissa juonen sävy on optimistinen. Näissä kertomuksissa alkutilanne ja lopputilanne erosivat toisistaan selvästi. Juonessa tapahtui selvä käänne työntekijän kuvatessa voittaneensa alun haasteet ja kääntäneensä ne voimavaroiksi. Haasteiden voittamisessa toinen vastaajista oli saanut tukea ulkopuolisesta terapiasta ja lisäksi esihenkilö oli tarjonnut hänelle mentorointia, jota vastaaja ei ollut työsuhteen alussa saanut. Toisen vastaajan kertomuksen lopputilanteen sävy oli positiivinen, vaikka työntekijä edelleen kaipasi selkeitä ohjeita eri tilanteissa toimimiseen.

Huomionarvoista on, että kaikkien kertomusten alkutilanteet olivat pääpiirteittäin samankaltaiset. Osittaisella formaalilla perehdytyksellä ja juonityypillä ei havaittu olevan yhteyttä, koska molempiin juonityyppisiin lukeutui kertomuksia, joissa vastaajat eivät saaneet lainkaan perehdytystä tai saivat osittaisen formaalin perehdytyksen. Näin ollen osittainen formaali perehdytys ei vaikuta tässä aineistossa johtaneen tilanteeseen, jossa työntekijä kääntää kohtaamansa haasteet voimavaroiksi. Tuleeko katse siis kääntää työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin pyrkiessä selittämään kertomusten sävyjen eroja? Yhtenä selittävänä tekijänä voi toimia työntekijän henkilökohtainen resilienssi.

Resilienteille yksilöille on tyypillistä hallita omaa kohtaloaan hallitsemattomissa olosuhteissa ja luoda merkitys vastoinkäymiselle tai merkitykselle (Poijula, 2018, s. 17). Sankaritarinoiksi luokiteltujen kertomusten tulkinnan resilienssin käsitteen avulla yhdistyy kiinnostavasti Poijulan (2018, s. 149) esiin tuomaan sankaruuden ja resilienssin yhteyteen. Sankaruudella tarkoitetaan resilienssin viitekehyksessä yksittäisissä haastavissa tilanteissa toimimisen lisäksi pitkäkestoisista vaikeuksista selviytymistä (Poijula, 2018, s. 149). Toisaalta kaikkien vastaajien selviytyminen kertoo resilienssistä ja on suhtauduttava kriittisesti siihen, kuinka resilientejä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tulee olla voidakseen hyvin työssään. Resilienssiä voi kehittää kaikissa elämänvaiheissa (Poijula, 2018, s. 148), mutta onko tarkoituksenmukaista vaatia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiltä vahvaa resilienssiä selviytyäkseen haastavan työn aloituksesta ilman perehdytystä? Lainsäädännön näkökulmasta sosiaalityöntekijöiden ei tulisi kohdata tilannetta, jossa he eivät saa perehdytystä työhönsä. Kattava perehdytys voi lisätä työntekijöiden työn hallinnan tunnetta (Vartia, 1992, s. 9), mutta Grant ja Kinman (2014a, s. 16) huomauttavat, että sosiaalityöntekijöiden resilienssin tarpeen



tiedostamisen ohella tulee huomioida, ettei resilienssi suojele ihmisiä kaikilta vastoinkäymisiltä. Näin ollen työolosuhteista puuttuvat uutta työntekijää tukevat rakenteet yhdistettynä noviisisosiaalityöntekijän asiantuntijuuden kehityksen alkuvaiheeseen voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijän henkilökohtainen resilienssi ei enää riitä tukemaan työssä jaksamista.

Ylirukan ym. (2020, s. 20) mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden resilienssiin tulee kiinnittää huomiota myötätuntouppumuksen näkökulmasta, koska traumaattiset tilanteet ja inhimillisen hädän kohtaaminen voivat kehittää työntekijälle myötätuntouppumuksen. Myötätuntouppumuksella tarkoitetaan ihmissuhdetyössä syntyvää tunnekuormitusta, joka johtaa kokonaisvaltaiseen ja syvään väsymystilaan. Myötätuntouppumuksesta käytetään myös käsitteitä sijaistraumatisoituminen ja sekundäärinen stressi. (Seppänen & Kuusela, 2017, s. 244) Noviisisosiaalityöntekijöillä kuormittuneisuus on suurempaa verrattuna kokeneempiin työntekijöihin. Puutteelliset tuen rakenteet voivat pahimmillaan katkaista kiinnostuksen lastensuojelutyötä kohtaan ja estää ammatillisen identiteetin rakentumista. (Yliruka ym., 2020, s. 20) Tämän tutkimuksen aineiston perusteella sosiaalityöntekijät kokivat puutteellisen perehdytyksen aiheuttavan heille jopa tuplakuormitusta työhön. Noviisisosiaalityöntekijöiden kokemaa kuormitusta on mahdollista vähentää järjestämällä laadukas ja kattava perehdytys, jonka myötä kokemus työn hallittavuudesta voi kasvaa.

Kertomuksissa mainituissa henkilöihahmoissa korostuivat työkaverit ja kollegat, jotka mainittiin kaikissa kertomuksissa. Esihenkilö mainittiin kolmessa kuudesta kertomuksesta, mutta yhdessä näistä esihenkilö oli vastaajan ainut sosiaalityöntekijäkollega. Kaikissa kolmessa kertomuksessa esihenkilön rooli perehdytyksessä oli puutteellinen huolimatta siitä, että lainsäädännön mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijän perehdytyksestä (ammattihenkilölaki 5 §; työturvallisuuslaki 14 §) ja lisäksi lastensuojelun laatusuosituksessa otetaan erikseen kantaa johdon velvollisuudesta luoda tämän mahdollistavat olosuhteet (Malja ym., 2019, s. 26). Esihenkilöiden vähäinen esiintyminen kertomuksissa on merkittävä havainto, koska vastaajille ei asetettu ohjauskysymyksiä kertomukselleen. Vastaajien voidaan olettaa kokeneen esihenkilöiden roolin vähäiseksi osana perehdytyskokemustaan ottaen huomioon, että työkavereiden ja kollegojen mainittiin kaikissa kertomuksissa neuvoneen työntekijää.

## 6.2 Perehdytyksen vaikutusten tarkastelua

Dialogisen temaattisen analyysin avulla tarkasteltiin kertomuksissa kuvattuja perehdytysmenetelmiä ja perehdytyksen vaikutuksia sosiaalityöntekijän työskentelylle. Tarkasteluun sisällytettiin kertomuksista havaitut puutteet perehdytyksessä, koska perehdytyksessä havaittiin puutteita kaikissa aineiston kertomuksissa ja myös puuttuva tieto on tutkimuskysymykseen vastattaessa oleellista. Tulokset vahvistavat aiempia tutkimuksia, joiden mukaan sosiaalityöntekijöiden perehdytyksessä on mittavia puutteita. Puolet vastaajista olivat saaneet osittaisen formaalin perehdytyksen. Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa perehdytyksen saaneiden sosiaalityöntekijöiden määrät vaihtelevat runsaasti, joten tuloksia ei voida luotettavasti verrata.

Perehdytysmenetelmien tarkastelu jäi tässä tutkimuksessa suppeaksi, koska vain puolet vastaajista olivat saaneet formaalia perehdytystä. Heidänkin perehdytyksensä oli ollut vain osittaista siitä huolimatta, että lastensuojelun uusien sosiaalityöntekijöiden perehdytys tulisi toteuttaa systemaattisesti (Yliruka ym., 2020, s. 40). Kaksi kolmesta perehdytyksen saaneesta mainitsi perehdytysmenetelmänä mentoroinnin. Ylirukan ym. (2020, s. 40) kyselytutkimuksessa sosiaalityöntekijät toivoivat enemmän tukirakenteita osaamisen vahvistamiseen ja yhtenä tärkeänä muotona mainittiin kokeneemman kollegan toimiminen mentorina. Tämän mahdollistamiseksi lastensuojelun sosiaalityön tiimeissä tarvitaan pidempään työskennelleitä, jotka voivat jakaa tietoaan uransa alussa oleville työntekijöille. Tämä mahdollistuu työntekijöiden vaihtuvuutta vähentämällä. Mentoroinnin merkityksestä kertonee myös sosiaalisen median eri kanavilla käydyt keskustelut, joissa sosiaalityön opiskelijat ja vastavalmistuneet sosiaalityöntekijät ovat etsineet itselleen mentoria. Mentoroinnilla ei kuitenkaan tule korvata formaalia perehdytystä, vaan täydentää sitä kokeneemman kollegan jakaessa informaalia ja niin kutsuttua hiljaista tietoa uudelle työntekijälle.

Tutkimuksen aineiston kertomuksissa formaalin perehdytyksen puutteet vaikuttavat siirtävän perehdytysvastuun työkavereille ja kollegoille sekä työntekijälle itselleen. Oletus yksin pärjäämisestä käy ilmi myös ruotsalaistutkimuksessa, jossa seurattiin vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden uraa (Tham & Lynch, 2019, s. 404). Valtaosa vastaajista kuvasi työilmapiirin olevan hyvä ja kaikkien kollegoiden suhtautuneen heihin ystävällisesti. Vastaajat kertoivat kokeneensa kollegojen vastanneen aina kärsivällisesti uuden työntekijän kysymyksiin ja auttaneen mielellään. Bradleyn (2006) sosiaalityöntekijöiden perehdytystä

koskevassa tutkimuksessa havaittiin sosiaalityöntekijöiden pitävän tärkeänä, että työyhteisö ottaa uuden työntekijän hyvin vastaan. Kollegojen tuki ilmaistaan kertomuksissa positiivisena voimavaratekijänä ja aiemman tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät kokevat työn voimavaroiksi hyvän työilmapiirin ja hyvät suhteet työtovereihin sekä esihenkilöön (Mänttärivan der Kuip, 2015, s. 7). Mänttärivan der Kuipin tutkimus vahvisti kollegojen tuen ja työyhteisöllisyyden kokemuksen olevan tärkeässä roolissa kuntaorganisaatioissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden subjektiiviselle työhyvinvoinnille. Tekijöillä voi olla myös epäsuora rooli suojaamalla työntekijöitä työn vaatimusten kuluttavilta vaikutuksilta. (Mänttärivan der Kuip, 2015, s. 15) Puutteellisesta perehdytyksestä selviämistä on näin ollen voinut tukea työyhteisön hyvä vastaanotto ja avuliaisuus uutta työntekijää kohtaan.

Perehdytyksen puutteellisuus kertoo, ettei työnjohto ole toteuttanut lainsäädännöllistä velvoitettaan järjestää perehdytys sekä sellaiset olosuhteet, joissa perehdytys mahdollistuu. Tutkimuksen tulosten perusteella lastensuojelun organisaatioissa on syytä tarkastella kriittisesti sosiaalityöntekijöiden perehdytyksen tilaa ja laillisen velvoitteen toteutumista. Kattavalla perehdytyksellä voidaan lisätä työntekijöiden työn hallinnan tunnetta (Vartia, 1992, s. 9), joka on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden pysyvyyttä lisääviin tekijöihin (McFadden ym., 2019, s. 213). Lastensuojelun sosiaalityöntekijät vastasivat pitovoimaa lisäävinä tekijöinä perehdytyksen työhön myös Ylirukan ym. (2020, s. 34) kyselytutkimuksessa. Lisäksi sekä kvalitatiiviset että laaja-alaiset kvantitatiiviset tutkimukset osoittavat, että vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden perehdytys työorganisaatioissa voi vaikuttaa työntekijöiden halukkuuteen jäädä tai lähteä työpaikasta (Tham & Lynch, 2019). Kiinalaistutkimuksessa valtaosa vastaajista kokivat perehdytyksensä selvästi riittämättömäksi ja 28:sta vastaajasta vain viisi ilmoitti jatkavansa työskentelyä sosiaalialalla (Yan ym., 2013). Myös ruotsalaistutkimuksessa havaittiin samansuuntaisesti puutteellisen perehdytyksen saaneiden vajaan kaksi vuotta sosiaalityöntekijöinä työskennelleiden harkitsevan alanvaihtoa (Tham & Lynch, 2021, s. 549).

Kertomuksissa sosiaalityöntekijät kuvaavat kykenemättömyyttä hoitaa työtehtäviä puutteellisen tietotaidon vuoksi. Kertomukset vahvistavat aiempaa tutkimusta siitä, ettei sosiaalityöntekijän koulutus takaa työelämässä tarvittavia taitoja (Bates ym., 2010, s. 154; Paasio, 2018, s. 256; Uusitalo, 2019, ss. 101–102; Yan ym., 2013, ss. 538–539). Sosiaalityöntekijöiden kuvaamat haasteet ja kuormitus voivat kertoa myös itsevarmuuden puutteesta. Vasta työelämään siirtyneiden sosiaalityöntekijöiden itseluottamuksen ja kompetenssin kehittymistä tutkittiin Carpenterin ym. (2015, s. 171) kvantitatiivisessa

seurantatutkimuksessa minäpystyvyyden (engl. self-efficacy) näkökulmasta. Tutkijat seurasivat sosiaalityöntekijöiden kompetenssin ja itsevarmuuden kehittymistä heidän ensimmäisen työvuotensa aikana. Tutkimuksessa havaittiin, että ensimmäisen työvuoden jälkeen kolme neljäsosaa vastavalmistuneista sosiaalityöntekijöistä olivat itsevarmoja tai erittäin itsevarmoja. Tutkijat toteavat, että työelämään siirtymistä on mahdollista tukea perehdytysohjelman avulla. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalityöntekijöiden tietämys roolistaan oli yhteydessä itsevarmuuteen. (Carpenter ym., 2015, ss. 171–172) Näin ollen myös itsevarmuuden näkökulmasta alkuvaiheen perehdytyksellä on merkitystä työntekijän kokemukseen työssä selviytymisestä. Työhön perehdytyksen merkitystä korostetaan myös useissa aiemmissa tutkimuksissa (Carpenter ym., 2015, s. 171; Kearns & McArdle, 2012, s. 392; Moorhead ym., 2016, s. 465).

Tutkimusten tulosten perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijät tarvitsevat työhön perehdyttämistä ja perehdytyksen tulisi olla strukturoitua. Irlannissa The National Social Work Qualifications Board (NSWQB) kehitti käytännön raamit vastavalmistuneiden sosiaalityöntekijöiden perehdytykselle tarjotakseen standardisoidun rakenteen perehdytykselle siten, että sitä voidaan soveltaa eri toimintaympäristöissä (Bates ym., 2010, s. 155). Englannissa on käytössä vastaava vastavalmistuneiden lastensuojelun ja perhetyön sosiaalityöntekijöiden seurantaan ja tukeen ensimmäisen työssäolovuoden ajalle (Carpenter ym., 2015, s. 153). Ohjelmaan osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden kompetenssi ja itsevarmuus kasvoivat järjestelmällisesti ensimmäisen työssäolovuoden aikana, mutta tutkimuksen rajoitteena on vertailuryhmän puuttuminen. Tutkijat pitivät tuloksia kuitenkin merkittävänä tarkasteltuna suhteessa tutkimuksiin vaihtuvuudesta, joissa opettajille ja sairaanhoitajille vastaavat käytössä olleet menetelmät vähensivät vaihtuvuutta. (Carpenter ym., 2015, ss. 173–174) Tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että myös Suomessa tarvitaan vastaava standardisoitu perehdytysmalli. Perehdytysmallin tulee kuitenkin olla sovellettavissa eri toimintaorganisaatioissa, koska lastensuojelun sosiaalityö organisoidaan hyvin eri tavoin riippuen esimerkiksi kunnan koosta. Vuoden 2023 alusta aloittaneet hyvinvointialueet yhdistävät useat kunnat suuriksi organisaatioiksi ja hyvinvointialueilla onkin tulevaisuudessa ainutlaatuinen tilaisuus kehittää ja yhtenäistää perehdytystä hallinnoimallaan alueella.

Analyysissa noviisisosiaalityöntekijöiden alkuvaiheen haasteiksi tulkittuja pohdintoja asiakasturvallisuuden toteutumisen näkökulmasta voidaan tarkastella myös suhteessa asiakasturvallisuuden käsitteeseen. Sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista

säädetyin lain (812/2000) 4 §:ssä säädetään, että asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa. Suomalaisessa lastensuojelussa asiakasturvallisuuden käsitteen tarkempi määritelmä on vasta muotoutumassa (Välimäki ym., 2021). Välimäki ym. (mts., 167) määrittelevät käsitteen lastensuojelutyön toimintaan liittyvien yksiköiden ja organisaatioiden periaatteina ja toimintakäytäntöinä, joiden tarkoitus on varmistaa palvelun turvallisuus ja suojata asiakasta. Asiakasturvallisuus yhdistetään lastensuojelutyön laatuun, jonka keskeisiä kriteereitä ovat lapsen edun toteutuminen sekä lapsen turvallisuus ja hyvinvointi (Välimäki ym., 2021, s. 167).

Jaakola ja Pösö (2022) tutkivat sosiaalityöntekijöille kohdistamassaan kyselytutkimuksessa lastensuojelun asiakasturvallisuutta sosiaalityöntekijän arvioinnin näkökulmasta ja havaitsivat arvioinnin laadun olevan epätasaista ja heikkoa. Epätasaisuus näyttäytyi tuloksissa siten, että kolmannes sosiaalityöntekijöistä piti arviointia vain jonkin verran tai ei lainkaan laadukkaana. Jatkoanalyysissä tutkijat havaitsivat yhteyden asiakkaan oikeuksien toteutumisen ja arvioinnin laadun sekä arviointiin käytettävän ajan ja asiakkaan tilanteeseen riittävän perehtymisen välillä. Sosiaalityöntekijät näkivät arvioinnin laadun ja asiakkaan oikeuksien toteutumisen liittyvän toisiinsa sekä oman toimijuutensa arviointiprosessissa. (Jaakola & Pösö, 2022, ss. 370–371) Kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä enemmistö oli sosiaalityöntekijän uran alku- tai keskivaiheessa työkokemuksen keston keskiarvon ollessa 7,6 vuotta (Jaakola & Pösö, 2022, s. 364).

Tutkimuksessa ei esitetty tarkempaa jakaumaa vastaajien työkokemuksen määrän osalta, mutta tämän tutkimuksen tulosten perusteella olisi mielenkiintoista selvittää, kokevatko noviisivaiheessa olevat sosiaalityöntekijät arvioinnin laadun heikompana verrattuna pidemmällä asiantuntijuuden asteella oleviin työntekijöihin. Lohiniva-Kerkelä (2022, s. 336) tarkastelee sosiaalihuollon ammattihenkilöiden vastuuta asiakasturvallisen toiminnan toteuttajana ja tuo esille sosiaalialan ammattihenkilöiden juridisen velvollisuuden toimia asiakasturvallisesti. Lohiniva-Kerkelä tuo esille asiakasturvallisuuden varmistamisessa sosiaalihuollon ammattihenkilöiden toiminnan valvonnan sekä korostaa laadun ja asiakasturvallisuuden edistämisen lainsäädännön tulkintaa ohjaavien laatusuositusten, muiden ohjeistusten ja soveltamisoppaiden merkitystä (Lohiniva-Kerkelä, 2022, s. 339). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella pidän tärkeänä asiakasturvallisen toiminnan mahdollistumisen tarkastelua erityisesti noviisisosiaalityöntekijöiden kohdalla yksilöä laajemmalla ulottuvuudella yhdistäen sen työnantajan vastuuseen työntekijän perehdytyksestä. Tämän tutkimuksen perusteella noviisisosiaalityöntekijät kokevat

riittämättömän perehdytyksen vaikeuttaneen asiakasturvallista työskentelyä. Otettaessa huomioon sosiaalityöntekijän koulutuksen vastaamattomuus työelämän tarpeisiin, ei asiakasturvallinen työskentely mahdollistu ainoastaan muodollisen pätevyyden kautta.

### 6.3 Jatkotutkimusaiheet

On selvää, että sosiaalityöntekijöiden perehdytyksestä tarvitaan lisää tutkimustietoa Suomessa. Kansainväliset tutkimukset eivät ole suoraan verrattavissa Suomen tilanteeseen sosiaalityön organisoitumisesta johtuvien erojen vuoksi. Tämän tutkimuksen perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat perehdytyksen olevan tarpeellista, mutta valitettavasti sitä on saatavilla heikosti. Jatkossa on tarpeellista selvittää perehdytyksen tilaa laajemmin lastensuojelun kuntaorganisaatioissa eli käytännössä vuoden 2023 alusta aloittaneilla hyvinvointialueilla.

Perehdytyksen merkitys ja hyödyt näyttäytyvät paremmin seurantatutkimuksissa, koska kokemus perehdytyksestä voi muuttua ajan kuluessa. Erityisesti kerronnallisissa tutkimuksissa onkin tyypillistä, että tarina muuttuu muotoaan ajan kuluessa (Smith, 2016, s. 206). Tämän tutkimuksen perusteella perehdytyksessä on runsaasti kehittämistarpeita, joten jatkotutkimuksissa on muutoksen aikaansaamisen näkökulmasta hyödyllistä yhdistää sosiaalityön johtajien näkemykset, kuten kansainvälisissä tutkimuksissa on tehty (Bates ym., 2010; Jack & Donnellan, 2010). Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, etteivät linjajohtajat saaneet riittävästi tukea tai koulutusta perehdytyksen järjestämiseen. (Bates ym., 2010, s. 162) Näin ollen johtajien näkemyksen sisällyttämisellä saadaan tärkeää tietoa siitä, millaista tukea johtajat tarvitsevat voidakseen järjestää lainsäädännön vaativa perehdytys.

Tässä tutkimuksessa kävi ilmi myös alalla yleisesti vallalla oleva käsitys sosiaalityöntekijöiden puutteellisesta perehdytyksestä. Perehdytysongelmat eivät siis välttämättä kiteydy ainoastaan lastensuojelun organisaatioon, joten perehdytyksen tilaa on aiheellista tutkia myös muissa sosiaalityöntekijöiden toimintaympäristöissä. Perehdytystä on mahdollista tutkia jatkossa monista tutkimuksellisista näkökulmista sekä monin eri tutkimusmenetelmin. Millainen yhteys esimerkiksi sosiaalialan naisvaltaisuudella voi olla perehdytyksen tilaan verrattuna miesvaltaisiin aloihin?

## 6.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Perinteisesti tutkimuksessa pidetään tärkeänä validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitä tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. Validiteetti havainnollistaa, kuinka harhattomasti tutkimuksessa käytettävä mittari mittaa sitä, mitä sillä halutaan mitata. Reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa puolestaan sitä, ettei mittauksen tuloksiin vaikuta satunnaiset tekijät, kuten mittausolosuhteet tai mittaja itse. Näin ollen mittausta pidetään luotettavana, mikäli samasta aineistosta tehtävät mittaukset antavat samat tulokset eri mittauskerroilla ja eri mittajien suorittamana. (Heikkinen, 2018, s. 156)

Laadullisessa tutkimuksessa validiteetin ja reliabiliteetin käsitteitä ei voida soveltaa samoin, kuin määrällisessä tutkimuksessa. Erityisesti kerronnallisen tutkimuksen luotettavuutta tulee lähestyä tulkinnallisesta ja konstruktivistisesta näkökulmasta, koska kerronnallinen tutkimus perustuu näihin näkökulmiin. Edellä esitelty perinteisen tutkimuksen ajattelutapa perustuu kertomuksellisesta tutkimusotteesta eroaviin epistemologisiin ja ontologisiin käsityksiin. Kartesiolaiseen ja realistiseen tietokäsityksen mukaan tutkija on erikseen tietävä subjekti, joka esittää väitteitä ulkoisesta todellisuudesta. Kerronnallisessa tutkimuksessa tutkijan on mahdotonta erottaa todellisuudesta ulkopuoliseksi ja näin ollen täysin objektiiviseksi tulkitsijaksi. (Heikkinen, 2018, ss. 155–157) Kerronnallisessa tutkimuksessa on suositeltavaa pyrkiä kertomaan mahdollisimman todentuntuinen tarina, jonka myötä lukija voi eläytyä tarinan henkilöiden asemaan (Heikkinen & Syrjälä, 2006, s. 160).

Edellä esiteltyjen seikkojen vuoksi Heikkinen ja Syrjälä (2006, s. 148) esittävät laadullisen tutkimuksen laatua arvioitavaksi validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden käyttämisen sijaan muiden käsitteiden avulla. Kerronnallisenkin tutkimuksen luotettavuuden arviointiin soveltuvan viisiosaisen mallin mukaan tutkijan tulee tuoda kertomuksen ajalliset ja paikalliset yhteydet esille (historiallisen jatkuvuuden periaate) sekä tarkastella omia yhteyksiään tutkittavaan aiheeseen (refleksiivisyyden periaate). Lisäksi tulkinnan on oltava dialoginen ja dialektinen prosessi, joka muodostuu moniäänisessä suhteessa tutkittavan kohteen ja ympäröivän maailman kanssa (dialektisuuden periaate). Tutkimuksen tulisi tuottaa hyödyllistä ja käyttökelpoista tietoa (toimivuuden periaate) sekä parhaimmillaan havahduttaa lukija tarkastelemaan tutkittavaa ilmiötä uudesta näkökulmasta (havahduttavuuden periaate). (Heikkinen, 2018, s. 158)

Käytännössä edellä mainitut luotettavuuden arvioinnin tekijät on otettu huomioon tutkimusraporttia kirjoittaessa ja näin ollen tekijöitä käsitellään luontaisena osana

tutkimusraportin eri vaiheita. Dialogisuus toteutui etenkin dialogisessa temaattisessa analyysissä, jossa tämän tutkimuksen havainnot käsiteltiin suhteessa muuhun perehdytyksestä saatavilla olevaan tietoon. Tutkimus tuotti uutta tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytyksen tilasta Suomessa ja tärkeimpänä johtopäätöksenä suositellaan standardisoidun perehdytysmallin luomista. Tutkijan omaa positiota suhteessa tutkittavaan aiheeseen käsitellään muualla tutkimusraportissa lyhyesti, joten koen tärkeäksi aiheen käsittelyn tässä alaluvussa.

Olisi harkitsematonta väittää olevani täysin objektiivinen tutkimaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä, koska olen aloittanut sosiaalityöntekijän urani lastensuojelussa. Käytännössä täytän itsekin kriteerit, jotka asetin tutkimuksen kohderyhmälle ja näin ollen minulla on oma kokemukseni tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Oma kokemukseni on tuottanut ennakoasenteita lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytystä kohtaan ja tutkimuksen teossa mahdollisimman neutraalin tutkijan position ylläpitäminen on vaatinut itsereflektiota läpi tutkimusprosessin. Kertomuksissa käsitellyt aiheet ovat kuulostaneet osittain samoilta omien kokemuksieni kanssa, mutta koen kuitenkin pystyneeni asettumaan tutkijan rooliin ja olemaan antamatta liikaa painoarvoa omia käsityksiäni vahvistaville huomioille.

Tutkimuksen haasteena oli sosiaalityöntekijöiden perehdytyksestä vähäisesti saatavilla oleva tieteellinen tutkimustieto erityisesti Suomen kontekstissa. Kansainvälisten tutkimusten tuloksia voi laajentaa vain osittain ja varoen koskemaan suomalaisten sosiaalityöntekijöiden perehdytystä, koska koulutusohjelmat ja sosiaalialan organisointi eroavat valtioiden välillä huomattavasti. Tutkimuksen rajoituksena on aineiston verrattain pieni koko eikä tuloksia näin ollen voida yleistää koskettavan perehdytyksen vallitsevaa tilaa suomalaisissa lastensuojelun kuntaorganisaatioissa. Aineiston koon rajaus oli kuitenkin välttämätön maisterintutkielman laajuudessa työssä ja toisaalta vähäiselläkin kirjoitusten määrällä saadaan tuotettua lisätietoa ilmiöstä. Tutkielman tavoitteena olikin herättää keskustelua, joka on narratiivisessa tutkimuksessa tavoite lopullisen totuuden esittämisen sijaan (Heikkinen & Syrjälä, 2006, s. 154).



## Lähteet

- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. (4. uud. p.). Tampere: Vastapaino.
- Aristoteles. (1998). *Runousoppi = Peri poiētikēs* (P. Saarikoski, Käänt.). Helsinki: Otava.
- Barkhuizen, G. (2015). Narrative Knowledging in Second Language Teaching and Learning Contexts. Teoksessa A. De Fina & A. Georgakopoulou, *The handbook of narrative analysis* (ss. 97–116). Hoboken: Wiley.
- Bates, N., Immins, T., Parker, J., Keen, S., Rutter, L., Brown, K., & Zsigo, S. (2010). ‘Baptism of Fire’: The First Year in the Life of a Newly Qualified Social Worker. *Social Work Education*, 29(2), 152–170. <https://doi.org/10.1080/02615470902856697>
- Benner, P. (1989). *Aloittelijasta asiantuntijaksi*. Porvoo: WSOY.
- Berliner, D. (1988). Implications of Studies of Expertise in Pedagogy for Teacher Education and Evaluation. Proceedings of the 1988 ETS Invitational Conference. Teoksessa J. Pfliederer, *New Directions for Teacher Assessment*. Princeton: Educational Testing Service.
- Bradley, G. (2006). Using Research Findings to Change Agency Culture and Practice. *Research, Policy and Planning*, 24(3), 135–148.
- Bradley, G. (2008). The Induction of Newly Appointed Social Workers: Some Implications for Social Work Educators. *Social Work Education*, 27(4), 349–365. <https://doi.org/10.1080/02615470701380170>
- Bruner, J. (1987). Life as Narrative. *Social Research*, 54(1), 11–32.
- Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. London: Routledge.
- Carpenter, J., Shardlow, S. M., Patsios, D., & Wood, M. (2015). Developing the Confidence and Competence of Newly Qualified Child and Family Social Workers in England: Outcomes of a National Programme. *British Journal of Social Work*, 45(1), 153–176. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct106>
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd. ed.). California: SAGE Publications.
- Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (1989). *Mind over machine: The power of human intuition and expertise in the era of the computer* (Repr.). Oxford: Blackwell.
- Ericsson, K. A. (2006). An Introduction to The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance: Its Development, Organisation, and Content. Teoksessa K. A. Ericsson, N. Charness, P. J. Feltovich, & Hoffman Robert R, *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (ss. 3–19). Cambridge: University Press.

- Ericsson, K. A. (2018). An Introduction to the Second Edition of The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance: Its Development, Organization, and Content. Teoksessa A. M. Williams, A. Kozbelt, K. A. Ericsson, & R. R. Hoffman (Toim.), *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (2. p., ss. 3–20). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316480748.001>
- Erkkilä, R. (2009). Narratiivisen kokemuksen tutkimus: Koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksessa T. Latomaa & J. Perttula, *Kokemuksen tutkimus: Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen* (3. p., ss. 195–226). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Fletcher, S. J., & Mullen, C. A. (2012). *Mentoring and coaching in education*. London: SAGE publications.
- Frye, N. (1957). *Anatomy of criticism: Four essays*. Princeton: University Press.
- Grant, L., & Kinman, G. (2014). What is resilience? Teoksessa L. Grant & G. Kinman (Toim.), *Developing resilience for social work practice* (ss. 16–30). New York: Palgrave Macmillan.
- Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 59/2002 vp.
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammattihenkilöistä ja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastosta annetun lain muuttamisesta, HE 354/2014 vp.
- Heikkinen, H. L. T. (2000). Tarinan mahti: Narratiivisuuden teemoja ja muunnelmia. *Tiedepolitiikka*, 25(4). <https://www-doria-fi.libproxy.helsinki.fi/handle/10024/18394>
- Heikkinen, H. L. T. (2018). Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa J. Aaltola, A. Laajalahti, R. Valli, & S. Herkama, *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos., ss. 145–160).
- Heikkinen, H. L. T., & Syrjälä, L. (2006). Tutkimuksen arviointi. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio, & L. Syrjälä, *Toiminnasta tietoon: Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat* (ss. 144–162). Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. (2012). Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Hyvärinen, M. (2008). Analyzing Narratives and Story-Telling. Teoksessa P. Alasuutari, L. Bickman, & J. Brannen, *The SAGE handbook of social research methods* (ss. 447–460). California: SAGE publications.

- Hämeen-Anttila, L. (2017). Lasten ja perheiden sosiaalipalvelut. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki, *Sosiaalityön käsikirja* (4., uudistettu laitos., ss. 214–240). Helsinki: Tietosanoma.
- Hänninen, V. (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Hänninen, V. (2018). Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa R. Valli, *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos., ss. 161–179). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jaakola, A.-M., & Pösö, T. (2022). Lapsen tilanteen arvioiminen lastensuojelussa: Analyysia asiakasturvallisuuden ja laadun näkökulmasta. *Janus*, 30(4), 359–375.  
<https://doi.org/10.30668/janus.114926>
- Jack, G., & Donnellan, H. (2010). Recognising the Person within the Developing Professional: Tracking the Early Careers of Newly Qualified Child Care Social Workers in Three Local Authorities in England. *Social Work Education*, 29(3), 305–318. <https://doi.org/10.1080/02615470902984663>
- Jokelainen, M. (2015). Mentorointi välineeksi osaamisen ja yhteistyön kehittämiseen organisaatioissa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 52(2).  
<https://journal.fi/sla/article/view/52491>
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020). Johdanto. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa, P. Juuti, & I. Aaltio, *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (ss. 9–19). Helsinki: Gaudeamus.
- Juvonen, T., Lindh, J., Pohjola, A., & Romakkaniemi, M. (Toim.). (2018). *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus*. Helsinki: UNIpress.
- Kakkuri-Knuuttila, M.-L., & Heinlahti, K. (2006). *Mitä on tutkimus?: Argumentaatio ja tieteenfilosofia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Karvinen, S. (1996). *Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen = The ideas of professional method and reflective practice in social work from modern professionalism to new expertise*. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Kearns, S., & Mc Ardle, K. (2012). ‘Doing it right?’- accessing the narratives of identity of newly qualified social workers through the lens of resilience: ‘I am, I have, I can’: Narratives of identity of new social workers. *Child & Family Social Work*, 17(4), 385–394. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2011.00792.x>

- Koski, L. (2020). Teksteistä teemoiksi. Teoksessa A. Puusa, P. Juuti, & I. Aaltio, *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (ss. 153–165). Helsinki: Gaudeamus.
- Laine, T. (2018). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola, A. Laajalahti, R. Valli, & S. Herkama, *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (5., uudistettu ja täydennetty painos., ss. 25–42). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000.
- Lastensuojelulaki 417/2007.
- Lewis, P. J. (2014). Narrative research. Teoksessa J. Mills & M. Birks, *Qualitative methodology: A practical guide* (Second edition., ss. 161–180). California: Sage Publications.
- Lohiniva-Kerkelä, M. (2022). Asiakasturvallisuuden oikeudellisia ulottuvuuksia sosiaalihuollossa. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 30(4), 328–342. <https://doi.org/10.30668/janus.116314>
- Malja, M., Puustinen-Korhonen, A., Petrelius, P., & Eriksson, P. (2019). *Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3>
- Moorhead, B., Bell, K., & Bowles, W. (2016). Exploring the Development of Professional Identity with Newly Qualified Social Workers. *Australian Social Work*, 69(4), 456–467. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2016.1152588>
- Mullen, C. A. (2012). Mentoring: An Overview. Teoksessa S. J. Fletcher & C. A. Mullen, *Mentoring and coaching in education* (ss. 7–23). London: SAGE publications.
- Munro, E. (2008). *Effective child protection* (2nd ed.). London: SAGE Publications.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015). Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus*, 13(1), 3–19.
- Mänttari-van der Kuip, M. (2016). Moral distress among social workers: The role of insufficient resources. *International Journal of Social Welfare*, 25(1), 86–97. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12163>
- Paasio, P. (2018). Tulevaisuuteen katsovan sosiaalityön asiantuntemus. Teoksessa T. Juvonen, J. Lindh, A. Pohjola, & M. Romakkaniemi (Toim.), *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus* (ss. 249–277). Helsinki: UNIPress.

- Palonen, T., & Gruber, H. (2010). Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen, & P. Tynjälä (Toim.), *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia* (ss. 41–56). WSOYpro.
- Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H., & Tynjälä, P. (2010). Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkua. Teoksessa K. Collin, T. Palonen, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen, & P. Tynjälä (Toim.), *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia* (ss. 13–37). Helsinki: WSOY.
- Pehkonen, A. (2010). *Mentoring and Mentoring Relationship* (A. Pehkonen, M. Arola, O. Zvyagina, & A.-M. Grouev; ss. 9–26). National Institute for Health and Welfare = Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://www.julkari.fi/handle/10024/80078>
- Perustuslaki 731/1999.
- Pohjola, A. (2018). Sosiaalityön muuttuvan asiantuntijuuden ydintekijöitä. Teoksessa T. Juvonen, J. Lindh, A. Pohjola, & M. Romakkaniemi, *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus* (ss. 280–292). Helsinki: UNIPress.
- Poijula, S. (2018). *Resilienssi: Muutosten kohtaamisen taito*. Helsinki: Kirjapaja.
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 8(1), 5–23. <https://doi.org/10.1080/0951839950080103>
- Pösö, T., & Forsman, S. (2013). Messages to Social Work Education: What Makes Social Workers Continue and Cope in Child Welfare? *Social Work Education*, 32(5), 650–661. <https://doi.org/10.1080/02615479.2012.694417>
- Pöysä, J. (2022). Kirjoituskutsut. Teoksessa J. Vuori (Toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/kirjoituskutsut/>
- Riessman, C., & Quinney, L. (2005). Narrative in Social Work A Critical Review. *Qualitative Social Work*, 4, 391–412. <https://doi.org/10.1177/1473325005058643>
- Romero, A., & Lassmann, H. (2017). Benefits of Mentoring Programs for Child Welfare Workers: A Systematic Review. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(3), 301–316. <https://doi.org/10.1080/23303131.2016.1267055>
- Saarnio, P. (1993). Noviiisista ekspertiksi. Sosiaalityön taitojen yksilöllinen kehittyminen. *Janus*, 1(1), 89–98.

- Seeck, H. (2012). *Johtamisopit Suomessa: Taylorismista innovaatioteorioihin* (3., uudistettu painos). Helsinki: Gaudeamus.
- Seppänen, A. M., & Kuusela, S. (2017). Myötätunto asiakaskohtaamisissa. Teoksessa T. Aaltonen, F. Martela, M. Paakkanen, & A. B. Pessi, *Myötätunnon mullistava voima* (ss. 239–261). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sipilä, A. (2011). *Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet: Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä*. Itä-Suomen yliopisto.
- Smith, B. (2016). Narrative analysis. Teoksessa E. Lyons & A. Coyle, *Analyzing qualitative data in psychology* (2. Edition, ss. 202–221). SAGE publications.
- Talentian sosiaalialan opiskelijat TaSO ry. (2020). *Sosiaalityön opiskelijoiden julkilausuma alan toimintaympäristöjen kehittämistarpeista*. <https://www.talentia.fi/taso/wp-content/uploads/sites/33/2021/05/Sosiaalityon-opiskelijoiden-julkilausuma-ala-toimintaymparistojen-kehittamistarpeista.pdf>
- Tham, P., & Lynch, D. (2019). ‘Lost in transition?’ – Newly educated social workers’ reflections on their first months in practice. *European Journal of Social Work*, 22(3), 400–411. <https://doi.org/10.1080/13691457.2017.1364701>
- Tham, P., & Lynch, D. (2021). ‘Perhaps I should be working with potted plants or standing at the fish counter instead?’: Newly educated social workers’ reflections on their first years in practice. *European Journal of Social Work*, 24(3), 541–553. <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1760793>
- THL. (2022, lokakuuta 12). *Mitä on lastensuojelu?* - THL. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Tynjälä, P. (2010). Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin, T. Palonen, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen, & P. Tynjälä (Toim.), *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia* (ss. 79–95). Helsinki: WSOY.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Uusitalo, I. (2019). *Työssä oppiminen lastensuojelun sosiaalityössä—Reunaehdot ja mahdollisuuksia ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle*. <https://www.utupub.fi/handle/10024/148468>
- Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista 794/2004.
- Vartia, M. (1992). Työhön perehdyttäminen sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa. Teoksessa M. Elovainio, *Perehdyttäminen ja tiimityö: Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia* (ss. 6–76). Helsinki: Sosiaali- ja terveyshallitus.

- Välimäki, S., Vornanen, R., Vanjusov, H., & Hämäläinen, J. (2021). Asiakasturvallisuus lastensuojelussa. Teoksessa T. Kurki, V. Jylhä, & T. Kekoni, *Asiakasturvallisuus sosiaali- ja terveysalalla* (ss. 161–187). Helsinki: Gaudeamus.
- Yan, M. C., Gao, J. G., & Lam, C. M. (2013). The Dawn is Too Distant: The Experience of 28 Social Work Graduates Entering the Social Work Field in China. *Social Work Education*, 32(4), 538–551. <https://doi.org/10.1080/02615479.2012.688097>
- Yliopistolaki 558/2009.
- Yliruka, L., Eriksson, P., Jokinen, L., & Pasanen, K. (2022). *Kohti monitoimijaista lastensuojelua hyvinvointialueilla. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen työpaperi 52/2022*. Helsinki: THL. <https://www.julkari.fi/handle/10024/145628>
- Yliruka, L., Harrikari, T., Forsell, M., Kuoppala, T., Purhonen, E., & Salmela, M. (2022). *Lapsiperheiden ja lastensuojelun sosiaalityön organisoiminen sekä lastensuojelulain mukaisen henkilöstömitoituksen toteutuminen: Kuntakyselyjen tulokset. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen työpaperi 44/2022*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. <https://www.julkari.fi/handle/10024/145350>
- Yliruka, L., Petrelius, P., Alho, S., Jaakola, A.-M., Lunabba, H., Remes, S., Keränen, S., Teiro, S., & Terämä, A.-M. (2020). Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä: Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. *Työpaperi / Terveiden ja hyvinvoinnin laitos*. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/73476>

## Liitteet

### Liite 1. Kirjoituskutsu

**Hei lastensuojelun sosiaalityöntekijä! Haluaisitko olla mukana kasvattamassa tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden perehdytyksestä?**

Olen sosiaalityön maisteriopiskelija Helsingin yliopistossa ja teen parhaillaan maisterintutkielmaa. Olen huomannut, että sosiaalityöntekijöiden perehdytyksestä löytyy vain vähän tutkimustietoa ja maisterintutkielmani tavoitteena on tuoda esille perehdytyksen merkitystä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä. Tarkoitukseni on kerätä kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kertomuksia omasta perehdytyksestään lastensuojelutyöhön. Kyselyyn voi vastata **enintään vuoden** lastensuojelutyötä tehneet sijaispätevät ja laillistetut sosiaalityöntekijät.

Kerään tutkielman aineiston anonyymeina kirjallisina kertomuksina ja tutkimustulokset raportoidaan siten, ettei yksittäistä vastaajaa tai kertomusta voida tunnistaa. Oman kertomuksesi pääset lähettämään E-lomakkeella osoitteessa <https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/118885/lomake.html>. Lomakkeen alusta löytyy tarkemmat tiedot ja ohjeet tutkimukseen osallistuvalla. Kertomuksen voi kirjoittaa myös omalla tekstinkäsittelyohjelmalla ja liittää liitetiedostona lomakkeen lopussa. Vastausaikaa on 11.9.2022 saakka.

Muistathan, että oma kertomus on myös helppo sanella tekstiksi! Esimerkiksi Microsoft Wordin ja Google docsin sanelutoiminnot toimivat hyvin suomen kielellä. Google docsin käyttäminen on ilmaista ja tästä linkistä pääset sanelutoiminnon ohjeisiin:

<https://support.google.com/docs/answer/4492226?hl=fi#zippy=%2Cpuhekirjoitus>

Mikäli tutkimukseen liittyen heräsi kysyttävää, minulle voi laittaa sähköpostia osoitteeseen [titta.karhula@helsinki.fi](mailto:titta.karhula@helsinki.fi). Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

Titta Karhula

[titta.karhula@helsinki.fi](mailto:titta.karhula@helsinki.fi)

Maisterintutkielman ohjaaja

Kris Clarke

[kris.clarke@helsinki.fi](mailto:kris.clarke@helsinki.fi)



## Liite 2. E-lomake

24/08/2022, 11:21

E-lomake - Kysely lastensuojelun sosiaalityöntekijöille perehdytyskokemuksista

### Kysely lastensuojelun sosiaalityöntekijöille perehdytyskokemuksista

Tervetuloa vastaamaan kirjoituskutsuun! Tällä lomakkeella lähetetyistä vastauksista kootaan aineisto sosiaalityön tieteenalan maisterintutkielmaan, jonka tavoitteena on tuoda esille perehdytyksen merkitystä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä. Tarkoitukseni on kerätä kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kertomuksia omasta perehdytyksestään lastensuojelutyöhön. Kyselyyn voivat vastata sijaispäteivät ja laillistetut sosiaalityöntekijät, jotka ovat työskennelleet kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijänä **enintään vuoden ajan**. Myös yhdennettyä sosiaalityötä tekevät voivat kertoa perehdytyskokemuksistaan lastensuojelutyön näkökulmasta. Vastausaikaa on 11.9.2022 saakka.

Lomakkeen alussa pyydetään vastaamaan muutamaan taustatietokysymykseen, joilla varmistetaan, että vastaaja kuuluu tutkimuksen kohderyhmään. Tämän jälkeen voit kirjoittaa vapaasti haluamasi pituisen kertomuksen omasta perehdytyskokemuksestasi. Toivon, että kuvaat kokemustasi ja ajatuksiasi yksityiskohtaisesti huomioiden kuitenkin, ettei sinua tai kertomusta koskevaa työyhteisöä voida tunnistaa. Tutkimustulokset raportoidaan siten, ettei yksittäistä vastaajaa tai kertomusta voida tunnistaa tutkimusraportista. Kertomuksen voi kirjoittaa myös omalla tekstinkäsittelyohjelmalla ja liittää liitetiedostona tämän lomakkeen lopussa. Voit myös halutessasi tallentaa lomakkeen keskeneräisenä ja jatkaa sen täyttämistä myöhemmin.

Muistathan, että oma kertomus on myös helppo sanella tekstiksi! Esimerkiksi Microsoft Wordin ja Google docsin sanelutoiminnot toimivat hyvin suomen kielellä. Google docsin käyttäminen on ilmaista ja tästä linkistä pääset sanelutoiminnon ohjeisiin: <https://support.google.com/docs/answer/4492226?hl=fi#zippy=%2Cpuhekirjoitus>

Mikäli tutkimukseen liittyen herää kysyttävää, tutkimuksen tekijälle voi laittaa sähköpostia osoitteeseen [titta.karhula@helsinki.fi](mailto:titta.karhula@helsinki.fi).

Tutkijan yhteystiedot:  
Titta Karhula  
[titta.karhula@helsinki.fi](mailto:titta.karhula@helsinki.fi)

Tutkielman ohjaaja:  
Kris Clarke  
[kris.clarke@helsinki.fi](mailto:kris.clarke@helsinki.fi)

### Suostumus

Suostumus vastauksen käyttämiseen maisterintutkielman aineistona

- \* Vastaus  Annan suostumuksen vastaukseni käyttämiseen  
 En anna suostumusta vastauksen käyttämiseen

### Taustatiedot

Työskentelen kunnallisessa lastensuojelussa  
sosiaalityöntekijänä \*

--Valitse tästä-- ▼

Olen työskennellyt sosiaalityöntekijänä  
lastensuojelussa enintään vuoden ajan ? \*

--Valitse tästä-- ▼

Teen yhdenntettyä sosiaalityötä \*

--Valitse tästä-- ▼

## Perehdytyskokemus

---

Kirjoita tähän oma kokemuksesi perehdytyksestäsi kunnalliseen lastensuojelutyöhön. Toivon, että kirjoitat kokemuksestasi ja ajatuksistasi perehdytykseen liittyen yksityiskohtaisesti huomioiden kuitenkin, ettei sinua tai kertomusta koskevaa työyhteisöä voi tunnistaa. Voit halutessasi kirjoittaa tai sanella kokemuksesi erillisellä tekstinkäsittelyohjelmalla ja liittää vastauslaatikon alapuolella olevassa kentässä.

Kertomus perehdytyskokemuksestani \*

Kirjoituksen lähetyksen  
liitetiedostona ?

Choose file No file chosen

## Osittainen tallennus

---

Tahdon tallentaa täyttämäni tiedot ja jatkaa myöhemmin linkistä, joka lähetetään antamaani osoitteeseen.

24/08/2022, 11:21

E-lomake - Kysely lastensuojelun sosiaalityöntekijöille perehdytyskokemuksista

Sähköpostiosoite

Tietojen lähetys

---

Tallenna

Kiitos vastauksestasi!