

# Lastensuojelun konsultaatiotuki

Oulunkaaren kuntayhtymän  
osahanke

Kehittämiskoordinaattori  
Katri Turunen

---



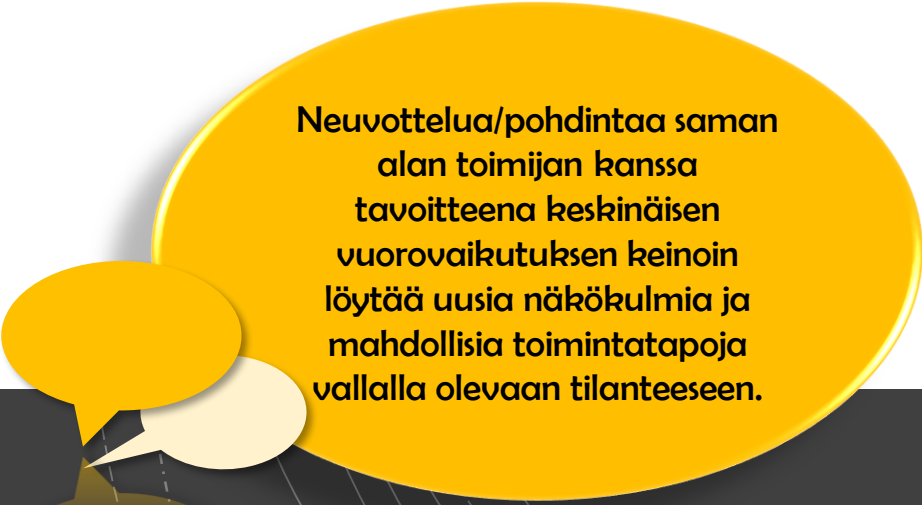
## Lastensuojelun konsultaatiotuen taustasta

- ❖ Hankealueen lastensuojelun työntekijät ja esihenkilöt toivat esiin tarpeita konsultointi- ja reflektiomahdollisuuksien lisäämiseksi ammatillisuutensa ja työhyvinvointinsa vahvistumiseksi.
- ❖ Esimerkkejä alueen henkilöstön esiin tuomista perusteista lisätuelle:
  - lastensuojelun erityisosaamista ja riittävää ammatillista tukea on paikoin haastavaa löytää/saada oman organisaation sisältä
    - kaikkialla ei rakenteissa esimerkiksi yhteisiä tiimejä, jotka mahdollistaisivat yhteisen reflektoinnin
    - esihenkilöiden saavutettavuus, resurssit ja substanssiosaamisen puute
  - puutteellinen perehdytys ja ohjeistukset
  - kokemuksia yksin jäämisestä kompleksisten tilanteiden kanssa, epävarmuutta lainsäädännön tulkinnasta ja soveltamisesta
  - tarve erityisesti lastensuojelun lainsäädännön soveltamisen lisätuelle, sillä useilla alueilla esihenkilöiden kautta kirjallisena toteutuvat lakikonsultoinnit koetaan kankeana ja kynnys korkeana
  - monialaisista tiimeistä/konsultaatioväylistä ei saa neuvoja sosiaalityöhön



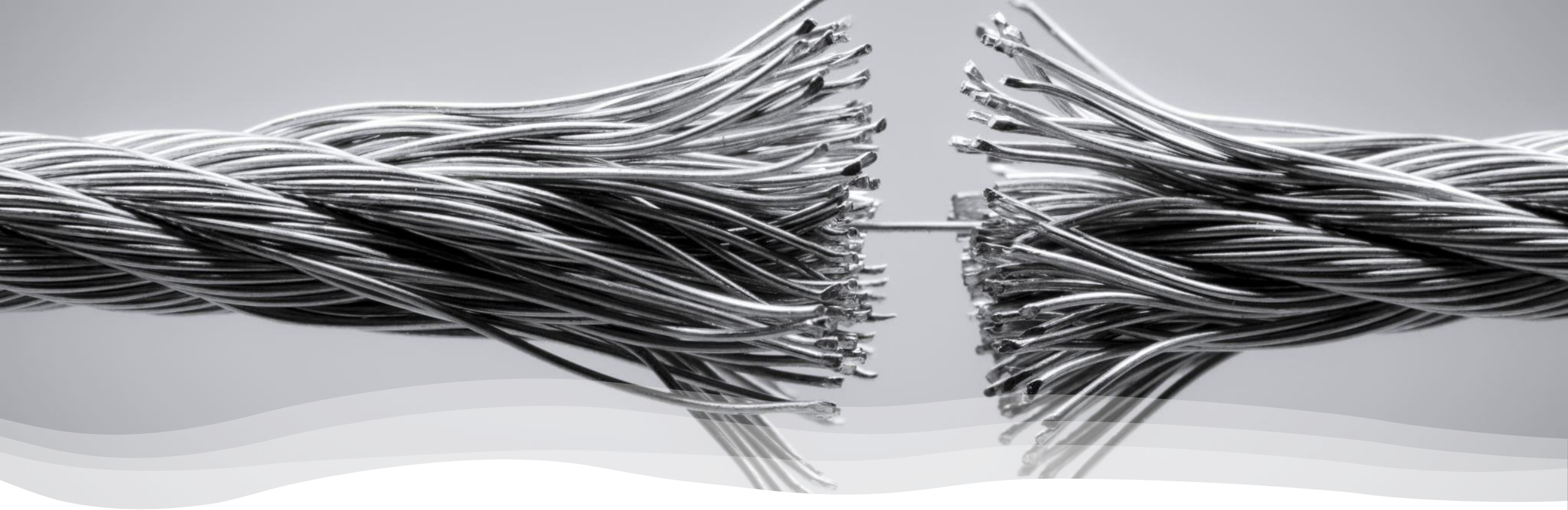
## Lastensuojelun konsultaatiotuki -pilotin raamit

- Oulunkaaren osahankealueen lastensuojelun sekä lapsiperheiden sosiaalityön henkilöstölle ja esihenkilöille tarjottiin mahdollisuutta reflektoida työhön liittyviä asioita yhdessä lastensuojelun työkokemusta omaavan kehittämiskoordinaattorin (Katri Turunen, YTM, sosiaalityöntekijä) heidän toiveidensa mukaisella kokoonpanolla.
- Konsultaatiotuki toteutettiin etäyhteyksin (teams), millä haluttiin varmistaa osallistumismahdollisuus maantieteellisestä sijainnista riippumatta.
- Tukea ei rajattu tiettyihin aiheisiin, vaan pilottiin osallistuneet saivat itse määrittää keskustelujen aiheet ja mukaan kutsuttavat henkilöt (mahdollisuus kutsua myös asiakkaita).
- Lähtökohta oli, että yleisluontoisista työhön liittyvistä asioista voi keskustella työntekijän tarpeen mukaisesti, mutta tapauskohtaisissa asiakasasioissa suositeltiin pyytämään asiakkaalta lupa. Jos asiakkaan lupaa ei ollut, tilannetta käsiteltiin ilman tunnustetietoja asiakkaan anonymiteetin säilymistä varmistamiseksi.



Neuvottelua/pohdintaa saman alan toimijan kanssa tavoitteena keskinäisen vuorovaikutuksen keinoin löytää uusia näkökulmia ja mahdollisia toimintatapoja vallalla olevaan tilanteeseen.

- ❖ Keskeinen tavoite oli toimia lisätukena oman työyhteisön ja esihenkilön rinnalla kompleksisten asioiden pohtimisessa sekä työhyvinvoinnin vahvistamisessa.
- ❖ Tavoitteena oli samalla selvittää, voiko etänä toteutetulla matalan kynnyksen vuorovaikutukseen pohjautuvalla tuella vastata henkilöstön esiin tuomiin tarpeisiin.



## Konsultaatiotuelle asetettuja tavoitteita

- Henkilöstön osaamisen, asiantuntijuuden ja ammatillisen itsetunnon vahvistaminen sekä työssäjaksamisen tukeminen
- Esihenkilöiden perehdytykseen käytettävän työajan väheneminen
- Tarjota lisäväylä haastavien/ kuormittavien/vaikeiden asioiden työstämiseen ja arjen työssä kohdattavien asioiden sekä ilmiöiden pohtimiseen
- Tarjota mahdollisuus systemisen ajattelutavan ja työotteen vahvistamiseen kokemuksellisen oppimisen keinoin
- Asiakkaiden osallisuuden edistäminen systemistä työtettä vahvistamalla
- Kokemusasiantuntijoiden osaamisen hyödyntäminen asiakastyössä
- Kartoittaa alueen ilmiöitä ja tuen/tiedon tarpeita



## Lastensuojelun konsultaationtuki -pilotin toteutus

- Pilotti toteutettiin aikavälillä 9/2021-6/2022.
- Ennalta sovittuja noin tunnin mittaisia yksilö- tai työparitapaamisia toteutui 38 kertaa. Lisäksi useita yhteydenottoja puhelimitse, sähköpostitse ja teamsin välityksellä.
- Kehittämiskoordinaattori osallistui myös tarpeen mukaan tiimeihin.
- Toteutuneet konsultaatitukitapaamiset sisälsivät:
  - mentorointia uusille työntekijöille
  - ammatillista konsultaatiota (mm. laki ja sen soveltaminen, huomioiden kunnan delegointisäännöt)
  - asiakasprosesseihin ja monialaiseen yhteistyöhön liittyvää reflektointia
  - systeemisen ajattelutavan, työotteen ja menetelmien vahvistamista
  - henkistä tukea ammatillisen itsetunnon ja työhyvinvoinnin vahvistamiseksi
  - tuki ja kannustaminen muutoksessa
- Konsultaatituki perustui vertaistukeen, mahdollisiin uusiin näkökulmiin ja yhteiseen pohtimiseen



Vuorovaikutuksellista,  
reflektioon pohjautuvaa  
moninäkökulmaista  
pohtimista ja yhdessä  
oppimista

### Mitä tästä opimme? – Keskeiset nostot

- Palautteen perusteella konsultaatituki koettiin hyödyllisenä ja tärkeänä lisätukena.
- Palautteissa korostuu kaksi teemaa: merkitys ammattitaidon vahvistumisessa sekä työhyvinvoinnin tukemisessa.
- Konsultaatituki koettiin matalankynnyksen väylänä, joka myös mahdollisti jatkumon.
- Pysähtyminen ja eri asioiden ääneen sanoittaminen auttoi monessa tilanteessa työntekijää katsomaan asiaa uusin silmin löytäen myös uusia ratkaisuja.
- Vuorovaikutus ja yhteinen reflektointi koettiin merkityksellisenä, vaikka tapaamiset toteutuivat etäyhteyden välityksellä.
- Suhdeperustaisuuden merkitys näyttäytyi monella tapaa: luottamuksen myötä rohkeus puhua ja kysyä monenlaisia asioita ja tutkailla myös omaa toimintaa (tuttuus, mutta työyhteisön ulkopuolisuus)
- Aitiopaikka alueen ilmiöihin ja eri tarpeisiin (mahdollisuus kytkeyttää esim. rakenteelliseen sosiaalityöhön)

Pohdittavaksi jäi konsultaatituen laajentaminen myös yhdyspintatyöntekijöille  
→ Voisiko parantaa yhteisen ymmärryksen luomista/lisätä tietoisuutta ja luoda avauksia monialaiseen yhteistyöhön