

Laura Kauppi

# MONIALAISEN KONSULTAATION VAIKUTTAVUUS ERORIITATILANTEIDEN PARISSA TYÖSKENTELYYN

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Maaliskuu 2024

# TIIVISTELMÄ

Laura Kauppi  
Monialaisen konsultaation vaikuttavuus eroriitatilanteiden parissa työskentelyyn  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Sosiaalityö  
Ohjaaja: Aino Ritala-Koskinen  
Maaliskuu 2024

---

Tämä pro gradu -tutkielma käsittelee sosiaalityön työntekijöiden kokemuksia erokonsultaatiosta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää mikä vaikutus monialaisella konsultaatiolla on eroriitojen parissa työskentelyssä; minkälaista ammatillista osaamista se on työntekijöille tuonut, onko se vahvistanut työntekijöiden ammatillista varmuutta eroperheiden parissa työskentelyssä ja millaisia vaikutuksia suositelluilla toimintamahdollisuuksilla konkreettiseen asiakastilanteeseen työntekijöiden kokemuksen mukaan on ollut. Tutkimuksen avulla on tarkoitus tuottaa tietoa intervention vaikutuksista.

Tutkimus on laadullinen vaikuttavuustutkimus. Aineistoa varten on haastateltu erokonsultaatiota hyödyntäneitä sosiaalityön työntekijöitä. Haastattelut on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluina. Aineiston on analysoitu aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys jakaantui kahteen pääluokkaan, joissa esitellään tutkimuksen kannalta keskeisimmät käsitteet ja teoriatausta. Ensimmäisessä pääluvussa avaan konsultaatiota käsitteenä sekä käyn läpi millaisia vaikutuksia konsultaatiokäytännöillä on ammatillisen tuen näkökulmasta. Toisessa pääluvussa avaan eroriitoja ilmiönä sekä niiden vaikeutta perheen ja niiden parissa työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta. Aineiston ja siitä tehdyn analyysin pohjalta nostin keskeisimmiksi teemoiksi konsultaation työnohjauksellisena kokemuksena, ammatillisen osaamisen kehittymisen ja asiakasrajapinnassa työskentelyn. Tämän lisäksi käyn läpi haastateltavien toiveita ja ajatuksia liittyen erokonsultaation kehittämiseen jatkossa.

Tutkimukseni mukaan erokonsultaation merkittävimmät hyödyt olivat työnohjauksellisia. Työntekijät kokivat saaneensa erokonsultaation myötä lisää varmuutta siihen, että ovat toimineet perheen tilanteen suhteen asiantuntevasti ja heidän osaamisensa on ollut riittävää. Työntekijöiden sekä sosiaalityön rooli eroriidoissa kirkastui, jolloin työn rajaaminen oli selkeämpää. Työntekijät saivat varmuutta siihen, että he ovat osanneet tulkita perheen tilannetta ja arvioida tuen tarvetta oikeansuuntaisesti. Työntekijät kokivat, että jaettu kokemus eroriitojen vaikeudesta oli heille tärkeää. Työntekijät kokivat hyötynsä monialaisesta reflektiivisestä keskustelusta. Ammatillisen osaamisen kehittyminen eroriitojen osalta sekä konsultaation vaikutukset asiakkaiden kanssa tehtävään työhön koettiin vähäisiksi. Erokonsultaatiosta vaikutti hyötyn eniten työntekijät, joilla oli verraten vähän työkokemusta.

Avainsanat: konsultaatio, vaikeat eroriidat, monialainen asiantuntijuus, vaikuttavuus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkistettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# ABSTRACT

Laura Kauppi

The effectiveness of multiprofessional consultation in working with divorce situations

Master's Thesis

Tampere University

Social Work

Supervisor: Aino Ritala-Koskinen

March 2024

---

This thesis deals with the experiences of social workers in the field of consultation for families with high-conflict divorce. The aim of the study is to explore the impact of multiprofessional consultation in working with high-conflict divorced families; what professional skills it has brought to the workers, whether it has strengthened the workers' professional confidence in working with divorced families and what impact the recommended interventions have had on the concrete client situation as experienced by the workers. The study is intended to provide information on the impact of the intervention.

This study is a qualitative effectiveness study. The data was collected by interviewing social work employees who have used consultation. The interviews were semi-structured thematic interviews. The data was analyzed using data-driven content analysis.

The theoretical framework of this research was divided into two chapters, which present the most relevant concepts and theoretical background. The first chapter was used to introduce the concept of consultation and discuss the effectiveness of consultation practices from the perspective of professional support. In the second chapter, the phenomenon of high-conflict divorces and the difficulty of dealing with them was examined from the point of view of the family and the employees working with them. Based on the data and the analysis of the data, the main themes were identified as consultation as a counselling experience, the development of professional competence and working with clients. In addition, the interviewees' hopes and ideas for the future development of divorce consultation are discussed.

According to this research, the most significant benefits of the divorce consultation were similar to counselling. The workers felt that they had gained more confidence dealing with the family's situation competently and with sufficient knowledge. The role of the workers and the role of social work in divorce cases became clearer with clearer boundaries. The workers were reassured that they had been able to interpret the family's situation and assess the need for support in the right direction. The workers felt that the shared experience of the difficulty of high-conflict divorce cases was important to them. The workers felt that they had benefited from a multidisciplinary reflective discussion. According to the results, the development of professional competence working with conflicted divorces and the impact of the consultation on the work with clients were relatively minimal. Workers with relatively little work experience seemed to benefit most from divorce consultation.

Keywords: consultation, high-conflict divorce, multiprofessional expertise, effectiveness

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 VAIKEAT ERORIIDAT KOMPLEKSISENA ILMIÖNÄ SOSIAALITYÖSSÄ.....	4
2.1 Eroriidat ilmiönä.....	4
2.2 Vaikeiden eroriitojen vaikutus lapsen hyvinvointini ja vanhemmuuteen .....	6
2.3 Eroriidat sosiaalityön näkökulmasta .....	8
3 AMMATILLINEN TUKI MONIMUTKAISISSA ASIAKASTILANTEISSA.....	14
3.1 Konsultaatio sosiaalityön ammatillisena tukena .....	14
3.2 Konsultaatio ammatillisen oppimisen ja kehittymisen edistäjänä.....	16
3.3 Erokonsultaatioryhmä ja moniammatillinen asiantuntijuus sosiaalityön tukena .....	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	20
4.1 Tutkimustehtävä .....	20
4.2. Tutkimusmenetelmä .....	20
4.3 Aineiston keruu .....	22
4.4 Aineiston analyysi .....	24
4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	28
5 AMMATILLISTA VARMUUTTA ERORIITOJEN PARISSA TYÖSKENTELYYN.....	30
5.1 Kokonaisuuden hahmottaminen ja oman työn arviointi.....	30
5.2 Etäännyttäminen.....	31
5.3 Lisääntynyt varmuus .....	32
5.4 Roolien ja työnkuvan selkeytyminen .....	34
5.5 Työhyvinvoinnin lisääntyminen.....	37
6 AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTYMINEN JA TYÖSKENTELYN SELKEYTTÄMINEN .....	40
6.1 Uusia näkökulmia ja toimintasuosituksia.....	40
6.2 Moniäänisyys perheen tilanteen tulkinnassa .....	41
6.3 Lapsen näkökulma esiin .....	42
6.4 Vanhemman roolin ja vastuun selkeytyminen .....	44
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	48
7 POHDINTA .....	52
LÄHTEET .....	57
LIITTEET .....	65

## **TAULUKOT JA KUVIOT**

TAULUKKO 1. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä vaiheineen .....	27
KUVIO 1. Ohjelmateoria, hypoteesit ja haastattelukysymykset .....	22

# 1 JOHDANTO

Ero- ja huoltoriitojen parissa työskentely koetaan sosiaalityössä yhtenä vaativimpana tehtävänä tilanteiden kompleksisuuden, palveluiden pirstaloituneisuuden sekä epäselvien työskentelyrajapintojen ja toisaalta sosiaalitoimen toimivaltaan liittyvien kysymysten vuoksi. Vaikeissa ero- ja huoltoriidoissa saattaa olla monta samanaikaista prosessia ja toimijaa, kuten kasvatus- ja perheneuvola, perheoikeudelliset palvelut, vanhempien omat palvelut (mielenterveys- ja päihdepalvelut), järjestöt, tuomioistuin ja poliisi. Sosiaalityön ja muiden toimijoiden rajaan liittyy pohdintaa siitä, mikä on kunkin tahon tehtävä ja mikä rooli sosiaalityöllä on. (Hautanen & Ritala-Koskinen 2022, 131–132; Ritala-Koskinen 2023, 18.)

Sosiaalityön pro gradu -tutkielmani tarkoituksena on selvittää sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia monialaisen konsultaatioryhmän vaikuttavuudesta eroriitatilanteiden parissa työskentelyssä. Erokonsultaation tarkoituksena on moniammatillisesti käsitellä vaikeita eroriitatilanteita ja toimia niiden parissa työskentelevien työntekijöiden tukena. Konsultaatiopalveluita on lähtenyt kehittämään muun muassa Osaamis- ja tukikeskukset (OT-keskukset). Erokonsultaatio on tällä hetkellä käytössä useammalla hyvinvointialueella, mutta tietävästi sen vaikuttavuudesta ei ole tutkimusta. Tämä tutkielman avulla on tarkoitus tuottaa tietoa, jota voidaan jatkossa hyödyntää monialaisen yhteistyön sekä eroriitoja koskevien sosiaalityön käytänteiden kehittämiseen.

Kokemukseni mukaan eroriidat ovat sosiaalityössä yleinen ja vaikea ilmiö, jonka parissa työskennellään monessa eri sosiaalityön työtehtävässä. Lisäksi lasten hyvinvointi eroriitojen keskellä huolestuttaa useampaa toimijaa, mutta siitä huolimatta valitettavan monesti lapsiperheiden sosiaalityön tai lastensuojelun asiakkuudella ei nähdä roolia lapsen hyvinvoinnin edistämässä. Yleisesti ottaen asiakkuus nähdään tarpeelliseksi, ellei välttämättömäksi niiden perheiden osalta, joilla haasteet ovat moninaiset ja palveluiden koordinointiin tarvitaan aktiivista sosiaalityötä. Asiakkuutta ei välttämättä synny, vaikka vaikea eroriita vaikuttaa lapsen hyvinvointiin merkittävästi. Monesti esiin tulee vanhempien kokemus siitä, että he eivät saa riittävää apua vaikeisiin erotilanteisiin. Eroriitoihin liittyy usein vanhemman vaikeus nähdä oman toiminnan vaikutusta lapseen, ja tavat tavoitella lapsen etua ovat kääntyneet lapselle haitalliseksi, jonka vanhemmalle näkyväksi tuomiseen tarvitaan sosiaalityötä. Hautanen ja Ritala-Koskinen (2022, 127–128) tuovat

esiin rajapinnoissa työskentelyn tärkeyttä, jotta tarvittavat toimijat ja asiantuntijat saadaan tuotua yhteen sekä yhteisiä toimintamalleja on mahdollista kehittää.

Halusin tehdä tutkimuksen eroriitoihin liittyen sen vuoksi, että olen oman työni kautta kokenut samankaltaista vaikeutta ja riittämättömyyttä auttaa perheitä, joissa vaikea eroriita vaikuttaa kaikkien perheenjäsenten, etenkin lasten, hyvinvointiin. Kokemukseni on ollut, ettei sosiaalitoimella ole riittävästi keinoja puuttua perheiden tilanteisiin riittävän ajoissa riittävälle intensiteetillä. Eroriitojen kompleksisuus sekä vanhempien ristiriitaiset näkemykset ovat tehneet eroriidoissa auttamisen mahdottoman tuntuiseksi tehtäväksi. Myöhemmin tutkielman teoreettista viitekehystä työstäessäni huomasin eroriidan ilmiönä olevan kansainvälinen ja vaikeus niiden parissa työskentelyssä laajasti koettua (ks. Saini 2012; Polak & Saini 2019; Jevne & Andenæs 2017; Sudland 2020). Ajattelen, että eroriitojen keskellä olevan lapset ovat erityisen haavoittuvassa asemassa. Riitojen keskellä elettyjen vuosien seurauksen voivat jatkua pitkälle aikuisuuteen sekä omiin tuleviin ihmissuhteisiin. Koen eroriitoihin liittyvän tutkimuksen ja kehittämistyön tärkeäksi, jotta tulevaisuudessa sosiaalityössä olisi tulevaisuudessa riittävästi osaamista ja kykyä tehdä riittäviä interventioita sekä tukea perheitä näiden asioiden äärellä sekä ennaltaehkäistä mahdollisen ylisukupolviset rasitteet.

Ero- ja huoltoriitoja on tutkittu Suomessa hyvin vähän. Jonkin verran löytyy pro gradu -tutkielmia liittyen lapsen näkökulmaan tai etuun huoltoriidoissa ja sosiaalityöntekijöiden kokemuksia huoltoriitojen parissa työskentelyssä. Monet huoltoriitoihin liittyvät tutkimukset sijoittuvat psykologian, sosiaalipolitiikan ja oikeustieteen alalle (mm. Karttunen 2010, Hautanen 2010 ja Auvinen 2006). Konsultaation vaikutuksista ei sosiaalityön osalta ole juurikaan tutkittu (Salonen 2008, 13). Koen tutkielman aiheen tärkeäksi myös sen vuoksi, että sosiaalityössä tulisi pystyä osoittamaan luotujen toimintamallien vaikuttavuutta, jotta ymmärrämme tehdä oikeita asioita oikeaan aikaan.

Eroriitoihin liittyvän tutkimuksen tärkeyttä itselleni lisäksi vahvasti eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen 15.12.2022 tekemä aloite (EOAK/4063/2022) vaikeisiin eroriitoihin panostamisen tarpeellisuudesta. Aloitteessa tuodaan esiin, että kanteluita eroriitoihin liittyen tulee lastensuojelua koskien erityisesti avun ja toiminnan tehottomuudesta. Aloitteessa todetaan, että lastensuojelun toiminnan lähtökohtana on ollut se, että tuomioistuimien tekee ratkaisut lasten huollosta

ja tapaamisoikeudesta eikä lastensuojelu saa toimillaan puuttua tai pyrkiä vaikuttamaan ratkaisutoimintaan. Kantelijat ovat esittäneet, että lastensuojelun työntekijät vetäytyvät puuttumasta lasten vaikeisiin ongelmiin ja tuen tarpeisiin vedoten, että kyse on huoltoriidasta, johon ei ole toimivaltaa. Puuttumiskynnys perustuu suurelta osin sosiaalityöntekijöiden ammatilliseen harkintaan eikä lastensuojelulla ole valtakunnallista, tai edes hyvinvointialueen kattavaa ohjeistusta siitä, miten lasta voisi suojella ja tukea tarpeen mukaan vanhempien vaikean eroriidan keskellä.

Tutkimusta varten olen haastatellut kuutta sosiaalityön työntekijää, jotka ovat hyödyntäneet erokonsultaatiota työnsä tueksi. Tutkielmassani käyn läpi millä tavalla konsultaatiota voi hyödyntää ammatillisena tukena monimutkaisissa asiakastilanteissa. Sen lisäksi taustoitan tutkielmaani avaamalla eroriitoja ilmiönä sekä sosiaalityön työntekijöiden kokemaa vaikeutta niiden parissa työskentelyssä. Aineiston analysoinnissa hyödyntänyt aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tulosluvussa käyn läpi kerätyn aineiston keskeisiä tuloksia suhteessa tutkimuskysymykseeni. Viimeiseksi tarkastelen tulosten pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä. Lopuksi pohdinnassa arvioin tutkielmaa prosessina sekä esitän ajatuksiani erokonsultaation vaikuttavuudesta ja sosiaalityön roolista eroriitojen parissa työskentelyssä.

## 2 VAIKEAT ERORIIDAT KOMPLEKSISENA ILMIÖNÄ SOSIAALITYÖSSÄ

### 2.1 Eroriidat ilmiönä

Ero- ja huoltoriidan määrittely ei ole täysin yksiselitteistä, koska ilmiötä voi tarkastella useammasta eri näkökulmasta. Vaikeisiin eroriitoihin liittyy usein tuomioistuimen käsittelyjä, jolloin eroriitaa tarkastellaan juridisesta näkökulmasta. Psykiatrinen näkökulma nousee esiin muun muassa vanhempien mielenterveyden ja tunne-elämän ongelmien vuoksi sekä lastensuojelullisesta näkökulmasta arvioidaan millaisia vaikutuksia vanhempien pitkittyneellä riitelyllä on lapsen hyvinvointiin (HE 186/2013; Polak & Saini 2019; Salo 2011, 117). Tässä tutkimuksessa käytän käsitettä *eroriita* yleisesti käytetyn huoltoriidan sijaan. Haluan tällä valinnalla alleviivata sitä, että kyse ei ole pelkästään lapsen huoltoon liittyvästä vanhempien riitelystä, joka ratkaistaan tuomioistuimissa, vaan laajemmasta koko perheen ja etenkin lapsen hyvinvointiin vaikuttavasta perheen tilanteesta. Eroihin liittyvässä keskustelussa sosiaalipolitiikassa ja sosiaalityössä liittyy vahvasti lapsen elämän tukeminen, eropalveluiden ennaltaehkäisevä vaikutus ja pyrkimys turvata vaikeiden eroriitujen keskellä elävää lasta (Castrén ym. 2019, 356). Sosiaalitoimella on siis merkittävä rooli eroriitujen ratkaisemisessa.

Eronneiden lapsiperheiden luvut ovat Pohjoismaissa korkeat. Sitä myöten, kun eroluvut ovat olleet kasvussa, on yhteiskunnallinen huoli perheiden hyvinvoinnista ja vakaudesta kasvanut. (Auvinen 2006, 7.) 1988 astui voimaan uusi avioliittolaki (Laki avioliittolain muuttamisesta 411/1987), jonka seurauksena avioerojen määrä nousi 13 000–14 000 eroon. Luku on siitä asti pysynyt jotakuinkin samalla tasolla. Erojen tavallistumisen myötä yhteiskunnalliseen keskusteluun nousi lapsen edun näkökulma ja lapsen yhteishuollosta tuli tavoiteltavana asia. (Castrén ym. 2019, 353–354.) Tarkkoja lukuja siitä, miten montaa lasta erot koskettavat tai kuinka monen lapsen elämään riitaisat erot vaikuttavat, ei ole. Suuntaa antavaa ja ilmiön laajuutta hahmottavia lukuja on kuitenkin saatavilla. On arvioitu, että vuosittain vanhempien ero koskee noin 30 000–40 000 lasta (Bildjuschkin 2018, 43; Litmala 2002, 19). Tilastokeskukselta on saatavilla vuositason tietoa avioerojen lukumäärästä, mutta se ei anna kokonaiskuvaa niistä kaikista eroista, jotka koskettavat perheitä, joissa on lapsia. Vaikeiden eroriitujen määrää voi pyrkiä hahmottamaan oikeudessa käsiteltyjen asioiden määrän kautta.

Tuomioistuimissa käsitellään vuosittain noin 3600 lasta koskevaa huolto- ja tapaamisoikeutta koskevaa asiaa. Näistä riitaisia käsittelyjä on vuosittain 1800–2000. Kroonistuneiksi konflikteiksi, joissa asioita käsitellään tuomioistuimissa yhä uudelleen, on arvioitu olevan käräjäoikeuksissa 25 prosenttia ja hovioikeuksissa peräti 34 prosenttia. (HE 186/2013.) Suurin osa lasten asioista ratkaistaan kuitenkin sosiaalitoimen palveluiden turvin, esimerkiksi perhesovittelussa. (Litmala 2002, 33.)

Sosiaalityön näkökulmasta vaikea eroriita on pitkittynyt vanhempien eron jälkeinen tila, jossa vanhemmat eivät pääse keskenään yhteisymmärrykseen lasta koskevista asioista, kuten lasten kasvatuksesta, asumisesta, huollosta ja tapaamisoikeuksista. Eroriita voi olla oikeusprosessin alla tai se on muutoin konfliktoitunut perheen tilanne, jossa oikeusprosessit eivät ole käynnissä. (Hautanen & Ritala-Koskinen 2022, 124.) Kaivosoja ja Auvinen (2003) määrittelevät eroriidan taustalla olevan eronneiden vanhempien monimutkainen ja eroprosessin edetessä muuntuva vuorovaikutussuhteiden kokonaisuus, johon voi liittyä valtaan, avuttomuuteen, huolenpitoon, itsenäistymiseen, läheisyyteen, syyllisyyteen ja omanarvontuntoon liittyviä aktivoituneita prosesseja. Riitelyn taustalla tosiasiallisesti on vanhempien päättäneen parisuhteen emotionaalinen, sosiaalinen ja oikeudellinen prosessointi, jossa heidän välinen tunnesuhde on siirtynyt lasta koskevien asioiden hoitamiseen. (Mt, 14.) Pitkittyneissä eroriidoissa vanhemmat tuovat esiin huolenaiheita, jotka toinen vanhempi hylkää tai vastustaa jyrkästi, ja se synnyttää negatiivisen vuorovaikutuskierteen. Tällainen kierre pitää yllä ja synnyttää uusia konflikteja. Mikäli vanhemmat luopuisivat jatkuvasta riitelmästä, tarkoittaa se heille usein luopumista vastuullisesta vanhemmuudesta, jolloin riitelmästä luopuminen voi tuntua mahdottomalta. (Jevne & Andenæs 2017.) Pitkään jatkuneessa eroriidassa sen juurisyy usein hämärtyy riidan myötä tulleen vihan ja katkeruuden vuoksi. Yhteistyö lapsen asioissa on vaikea, ellei mahdotonta, koska vanhemmat eivät ole kyenneet selvittämään keskinäisiä välejä ja riidat lapsen asioista muuttuvat katkeriksi. Juurisyiden etsiminen ja niiden parissa työskentelyn nähdään edistävän lasten hyvinvointia perheessä. (Taskinen 2001, 15; Stenroos & Vaitomaa 2021, 109.)

Lainsäädäntö vaikuttaa oleellisesti siihen, kuinka vanhempien tulee järjestää lapsen elämä eron jälkeen (Hautanen 2010, 17). Lainsäädännössä säädellään lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983). Tämän lisäksi laki määrittää, ketkä ovat lapsen huoltajia, mitä heidän tehtäviinsä kuuluu sekä millaista lapsen hoito ja kasvatus tulisi olla. Huolto merkitsee oikeutta ja velvollisuutta tehdä päätöksiä lapsen edun mukaisesti. (Hautanen 2010,

17.) Kuitenkin lapsen etu käsitteenä on kaikkea muuta kuin yksiselitteinen. Erotilanteissa vanhemmat usein tulkitsevat lapsen etua niin, että heidän omat tarpeensa ja toiveensa ohjaavat sitä voimakkaasti. Vanhemmat saattavat perustella omaa kantaansa nimenomaisesti lapsen edulla, jolloin oman toiminnan vaikutukset lapseen voi jäädä näkemättä. Vanhemmilla voi olla toisistaan täysin poikkeava näkemys lapsen edusta. (Nikupeteri & Laitinen 2021, 19). Tulkinta ja käsitys lapsen edusta voi vaihdella kunkin tulkitsijan mukaan eikä aina ole helppo eritellä onko kyse lopulta lapsen vai vanhemman edusta (Pösö 2012, 77). Erotilanteet huomioiden erityisen tärkeä on lain kohta, jossa tuodaan esiin kummankin vanhemmat tärkeyttä lapselle. Sen mukaan ”Huollon tulee turvata myönteiset ihmissuhteet erityisesti lapsen ja hänen vanhempiansa välillä.” (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983 1§). Usein tapaamisoikeus käsitetään vanhempien oikeudeksi, mutta lain mukaan kyse on nimenomaan lapsen oikeudesta (Hautanen 2010, 17).

## 2.2 Vaikeiden eroriitojen vaikutus lapsen hyvinvointini ja vanhemmuuteen

Vaikeilla eroriidoilla on vahva yhteys lapsen eron jälkeiseen negatiiviseen emotionaaliseen ja psykologiseen sopeutumiseen. Pitkittynyt ja hankala riitely voi vaikuttaa vanhempien hyvinvointiin ja aiheuttaa ongelmia vanhemmuudessa. (Polak & Saini 2019.) Riitaisten erojen keskellä elävillä lapsilla on samanlaiset riskitekijät hyvinvoinnille kuin perheissä, joissa vanhemmat ovat yhdessä ja riitoja on paljon (Amato 2011). Sopeutumattomuus eroon voi aiheuttaa lapsella kroonisia suuria ristiriitoja, jotka näkyvät kroonisena stressinä, epävarmuutena, levottomuutena, häpeänä, itsesyytöksinä ja syyllisyytenä. Se tulee esiin kroonisena avuttomuuden tunteena, pelkona omasta fyysisestä turvallisuudesta sekä tunteena hylkäämisestä, laiminlyönnistä, reagoimattomuudesta sekä kiinnostuksen puutteena hänen hyvinvointiaan kohtaan. Muita vaikutuksia voi olla vaikeudet koulunkäynnissä ja sosiaalisissa suhteissa, käytöshäiriöt, tunne-elämän ongelmat (masennus, pelko, ahdistuneisuus), päihteiden väärinkäyttö sekä myöhemmin vaikeudet aikuisuuden ihmissuhteissa. (Polak & Saini 2019; Amato 2011; Ayob 1999.) Konfliktien tiheys ja voimakkuus vaikuttavat merkittävästi lapsen hyvinvointiin. Mitä enemmän vanhemmilla on riitoja, sitä enemmän lapsilla on ongelmia käyttäytymisessä. (Polak & Saini 2019.)

Sitä paremmin lapsi sopeutuu eron myötä tulleisiin muutoksiin, mitä yhteistyökykyisemmät vanhemmat ovat ja mitä paremmin vanhemmat kykenevät osoittamaan myötätuntoa sekä toisiaan että lasta kohtaan. Vanhempien joutuessa voimakkaiden konfliktien keskelle, voi heidän yleinen

vanhemmuuteen liittyvä toimintakykynsä heiketä, jolloin heillä on heikompi kyky suojella lastaan aikuisten väliseltä riitelyltä. (Polak & Saini 2019.) Koska ero on vanhemmille kuormittava tilanne, voivat heidän psyykkiset voimavaransa olla vähissä. Tällöin lapsen suojaaminen riidoilta ja niiden ulkopuolelle jättäminen voi olla haasteellinen tehtävä. (Taskinen 2001, 15; Salo 2011, 118.) Vanhemmilla eron liittyä menettämistä monella tapaa ja identiteettiä voi joutua rakentamaan uudelleen. Eron myötä vanhempi voi taloudellisen tilanteen muutoksen ja menetyksen lisäksi menettää toisen osapuolen myötä muun muassa rakkauden kohteen ja antajan, läheisyyden, yhteistyökumppanin, läheisen ystävän, puolison mukanaan tuoman läheisverkoston ja mahdollisesti lasten läheisyyden. Ero voi vaikuttaa vanhemman itsearvostukseen ja lisätä syyllisyyttä. (Taskinen 2001, 14–15.)

Pitkäkestoinen ja vaikea ristiriitatilanne vanhempien välillä saattaa johtaa siihen, että perheenjäsenten välisessä vuorovaikutuksessa on tavallista vähemmän lapsen hyvinvointia tukevaa kiintymystä, yhteenkuuluvuutta ja sopua, koska vanhemmat yhdessä toimimisen sijaan toimivat lasten kanssa toisiaan vastaan (Puura 2019). Lisäksi vanhempien välinen ristiriitainen suhde voi johtaa kiintymyssuhteita hankaloittaviin liittoumiin (Richmond & Stocker 2003). Tämä ilmenee lasten osallistamisena vanhempien välisiin eroriitoihin esimerkiksi kyseenalaistamalla lapsen kuullen toista vanhempaa, käyttämällä lasta negatiivisten viestien viejänä vanhemmalta toiselle ja altistamalla lasta hänelle kuulumattomille aikuisten asioille (kuten raha-asiat). Vanhempi saattaa käyttää lasta myös henkilökohtaisena emotionaalisenä tukenaan omassa eron liittyvässä kriisissään. Tällainen käyttäytyminen on haitallista lapsen tunne-elämälle. Eroriidalle altistaminen kasvattaa lapsen lojaliteettiristiriitaa sekä vaikuttaa negatiivisesti vanhempi-lapsi -suhteisiin. (Polak & Saini 2019.) Vaikeissa erotilanteissa on erityisen suuri riski sille, että lapsi altistuu vanhemman kielteisille tunteille, väkivallalle tai lapsen omia tarpeita laiminlyödään (Puura 2019). Lapsi kantaa huolta vanhempien välisistä ongelmista, saattaa toimia sovittelijana vanhempien välisissä ristiriidoissa, joutuu valitsemaan riidoissa puolensa vanhempien välillä sekä vetäytyy omiin oloihinsa vanhempien riitelyn aikana. Nämä kaikki kuormittavat lasta psyykkisesti. (Salo 2011, 117.) Vanhempien tulisi pyrkiä vapauttamaan lapsi vastuullisen taakan kantamisesta sekä tukea hänen turvallisuuden tunnettaan (Salo 2011, 117).

Eroriitujen yhteydessä puhutaan usein lapsen lojaaliristiriidasta. Tässä yhteydessä lojaalius tarkoittaa lapsen velvollisuuden tunnetta ja uskollisuutta vanhempaa kohtaan. Se on kerrostunut tunne, joka

toimii sosiaalisen vuorovaikutuksen tasolla. Lojaalius on tärkeä lapsen identiteetin rakentumisen kannalta, koska se liittyy kuuluvuuden tunteeseen ja kokemukseen siitä, että hän on osa perhettä. Sitä pidetään myös tunteena, joka kertoo syvästä affektivisuudesta ja se on aina puolueellista. Lojaaliutta pidetään niin alkukantaisena, että muiden perheenjäsenten imulta on vaikea välttyä, vaikka vanhemmalta saatu hoiva ja huolenpito on ollut vähäistä. Tällöin lapsen toiminta voi olla hänen oman etunsa vastaista. Lojaalius on kuin arjessa näkymätön matriisi, joka ohjaa ihmiset ajattelua ja toimintaa. Eron tapahtuessa lapsi voi jäädä vastakkaisiin suuntiin vetävien lojaaliuden sidosten pakkorakoon. Lapsen ottaessa kantaa vanhempien välisiin erimielisyyksiin, asettaa hän toisen vanhemman toisen edelle. (Castrén 2018, 160–166.) Vanhempien riitaiset välit vaikuttavat perheen vanhempiin lapsiin nuorempia enemmän. Vanhemmat lapset pyrkivät ymmärtämään riitoja, jolloin he herkemmin sotkeutuvat niihin esimerkiksi ottamalla kantaa riita-asioihin. (Richmond & Stocker 2003.)

## 2.3 Eroriidat sosiaalityön näkökulmasta

### *Eroriitujen vaikeus on tunnistettu laajasti*

Vaikeat eroriidat on tunnistettu jo pitkään monimutkaisiksi ja epäselviksi taustaorganisaatiosta riippumatta. Vaikeutta työskentelyssä on koettu laajasti sekä lapsiperheille suunnatuissa palveluilla sosiaalitoimessa, erikoissairaanhoidossa että tuomioistuimissa. Kaikkia ammattilaisia yhdistää neuvottomuus ja kokemus siitä, että vanhemmat ja lapset eivät tule autetuksi. Työntekijöillä on kokemus siitä, ettei heille ole riittävästi osaamista esimerkiksi aikuisten osalta psykiatrisista sairauksista, psykopatologiasta ja oikeudenkäyntimenettelyistä. Eroperheiden kohdalla konfliktoituneiden tilanteiden osalta Suomessa on palveluaukko, joka vaatii uusien toimintatapojen kehittämistä perheiden auttamiseksi. (Yliruka ym. 2018, 19–20.) Ongelmallista on, että muut ammattilaisahot saattavat sysätä sosiaalitoimen palveluille paljon painetta ja olettavat palveluvalikon olevan kaiken kattava, koska kyseessä on lapsiperheen vaikea konfliktitilanne. Perheitä saatetaan ohjata lastensuojeluun sen vuoksi, että lastensuojelun oletetaan saavan perheen tilanteen hallintaan. Samaan aikaan lastensuojelun työntekijät kuitenkin kokevat, että heillä on huonot valmiudet arvioida perheiden tilanteita. (Saini 2012.) Sosiaalityön työntekijät kertovat perheillä olevan käynnissä monta samanaikaista prosessia ja perheen tilanne tuntuu mahdottomalta. Vanhempien ei nähdä pystyvän itse muuttamaan omaa toimintaansa vaan tilanne ajautuu konfliktiin, jolloin lasta on vaikea auttaa. Lastensuojelun mahdollisuudet saada perheessä muutosta aikaiseksi koetaan rajallisiksi eikä

työskentelyn nähdä välttämättä johtavan mihinkään. Vaikeiden eroriitojen parissa työskentelyn nähdään vaativan monen asian ja prosessin tuntemista ja hallintakykyä, kuten ymmärrystä laista, sosiaalityön vankkaa osaamista ja vuosia kestävästä sitkeästä työskentelystä. (Yliruka ym. 2018, 21.)

Useimmat tutkimukset ovat osoittaneet eroriitojen aiheuttaman lojaliteettiristiriidan ja vanhempien riitelyn luovan lapsille emotionaalista ahdistusta ja muuta oireilua sekä vaikuttavan negatiivisesti lapsen kehitykseen (mm. Karttunen 2010, 81; Auvinen 2006, 350; Amato 2001, 365; Ayoub, Deutsch & Maraganore 1999, 309). Tästä huolimatta Kari Jevne (2017) ja Michael Saini (2012) ovat havainneet, ettei eroriitoja pidetä usein tilanteena, jossa olisi tarvetta käynnistää lastensuojelun asiakkuutta. Tarja Heino (2007) puolestaan toteaa yhden lastensuojeluasiakkuuteen johtaneista taustatekijöistä olevan vanhempien eroon liittyvät ristiriidat. Joidenkin eroriitojen yhteydessä vanhemmat esittävät väittämiä toistensa päihteidenkäyttöön tai mielenterveyteen liittyvistä ongelmista, väkivaltaisuudesta, lapsen kohdistuvasta seksuaalisesta hyväksikäytöstä sekä vieraannuttamisesta. (Mt, 62.) Asiakkailta on toisinaan kokemus siitä, että sosiaalityössä vaikea erotilanne saatetaan kategorisoida riitaisten vanhempien huoltoa koskeviksi erimielisyyksien kimpuksi, jossa olennaisena tekijänä ovat vuorovaikutuksen ongelmat. Kuitenkin nämä ongelmat rajataan lastensuojelutyön piirin ulkopuolelle. Näissä tilanteissa vanhemmat kokevat, ettei sosiaalityön ammattilaiset ole tunnistanee heidän ongelmiaan eivätkä tarjonneet heille tai lapsille asianmukaista tukea ja apua. (Jevne 2017.)

#### *Vanhempien tekemät lastensuojeluilmoitukset ja runsas yhteydenpito tavanomaisuus eroriidoissa*

On tavanomaista, että vanhemmat tekevät lastensuojeluilmoituksia huolestaan toisen vanhemmuuteen tai kotioloihin liittyen. Lastensuojeluilmoituksia tehdään kaikissa eroprosessin vaiheissa. Sosiaalitoimelta usein odotetaan ratkaisua huoltoriitaan, johon sen toimivalta ei ulotu. (Heino 2007, 62; Saini 2012.) Vaikka sosiaalitoimella ei voi ottaa kantaa lapsen tapaamiseen ja huoltoon, on työskentelyä perheen kanssa kuitenkin jatkettava, jos lapsen edun saavuttamisen ja tuen tarve sitä edellyttää. (Muukkonen & Vaitomaa 2021, 15; Nikupeteri & Laitinen 2021, 20). Ristiriitaa työskentelyyn eroriitojen parissa tuo se, että työntekijät tiedostavat vanhempien välisten konfliktien olevan haitallisia lapselle, mutta samaan aikaan he korostavat niissä sosiaalitoimen oikeudellisia rajoituksia ja päätösvalan puutetta. Toimenpiteiden osalta suositellaan herkästi keskinäistä sopimista ja sovittelua asian tiimoilta, joka viittaa sovittelun ja tuomioistuinten ratkaisuihin ilman rinnakkaista sosiaalitoimen tukea. (Jevne 2017.) Shely Polak ja Michael Saini (2019) puolestaan nostavat esiin

oikeusjärjestelmän ristiriitoja lietsovan vastakkain asettelevan luonteen. Oikeudenkäynti saattaa vahvistaa tai kärjistää olemassa olevaa konfliktia vaatimalla todisteita toista vanhempaa vastaan, joka voi olla emotionaalisesti vahingollista. Oikeuskäsittelyillä voi olla siis helpottava tai syventävä vaikutus eroriitoihin.

Työntekijät kokevat työnsä vaikeaksi, uuvuttavaksi ja turhauttavaksi lapsiperheiden osalta, joissa on vaikea eroriitatilanne ja vanhempien väliset konfliktit suuria (Sudland 2020; Saini ym. 2012). Osassa tilanteita vanhempien yhteydenottojen määrä voi olla valtava, joka kuormittaa työntekijää. Yhteydenotot voivat olla raportointia perheen tilanteesta ja vanhempien välisistä kiistoista tai työntekijän toiminnan kritisointia. Työnkuvan kirkkaana pitäminen ja johdonmukaisen työskentelyn ylläpitäminen voi olla erityisen vaikeaa. (Yliruka ym. 2018, 19.) Resurssia vie puhelut sekä toistuvat ja kosta vaativat syytökset sekä niistä aiheutuvat selvitykset. Vaikeiden eroriitojen selvittely saattaa viedä työntekijältä useamman työpäivän, jolloin aika koetaan olevan pois muilta asiakasperheiltä. (Saini 2012.) Työntekijät joutuvat jatkuvasti arvuutella sitä, vastaavatko vanhempien ilmaisemat huolet todellisia vanhemmuuden puutteita vai ovatko syytökset aiheettomia, joilla pyritään mahdollisesti vahvistamaan omaa asemaa huoltajuuskiistassa. (Jevne & Andenæs 2017.)

#### *Vanhempien tunne-elämän vaikeudet hankaloittavat eroriitoja*

Työntekijät ovat nostaneet vanhempien manipuloivan käytöksen yhdeksi merkittäväksi vaikeudeksi työskentelyssä. Manipulaation koetaan olevan yksi keskeinen piirre konfliktiperheissä. Vanhempien on havaittu lasten manipuloinnin lisäksi hakevan tukea työntekijöiltä. Vanhemmat monesti hakevat tukea omalle kannalleen, joka perustuu toisen vanhemman väärin toimimisen esille tuomiseen. (Saini ym. 2012.) Vaikka työntekijät pyrkivät toimissaan vanhempien välillä tasapuolisuuteen ja puolueettomuuteen, saatetaan heidät asettaa vanhempien toimesta mahdottomaan asemaan. Vanhemmat voivat olla erittäin vakuuttavia kertomuksissaan ja näkemyksissään. Joskus työntekijä voi tästä huolimatta päätyä tilanteeseen, jossa hän työskentelee vain toisen vanhemman kanssa, jolloin tilanteesta muodostuu hyvin yksipuolinen kuva. (Yliruka ym. 2018, 19; Nikupeteri & Laitinen 2021, 19) Jatkuvan epävakauden kanssa työskentely konfliktitilanteissa aiheuttaa työntekijöille psykologista stressiä ja epävarmuuden tunnetta. Toistuvien kriisien käsittely sekä yritys tunnistaa vanhempien keinot manipuloida kuormittavat työntekijöitä (Saini 2012).

Mielenterveyden häiriöillä ja ratkaisemattomilla tunne-elämän ongelmilla on todettu olevan vahva yhteys konfliktiin vanhempien välillä. Perheen hajoamisen myötä jo olemassa olleet ongelmat voivat pahentua, joka lisää riskiä eron jälkeisiin konflikteihin. Entinen kumppani, jolla on narsistisia piirteitä, uskotaan keskittyvän omiin tarpeisiinsa ja toiveisiinsa sekä suhtautuvan välinpitämättömästi lastensa ja entisen puolisonsa tarpeisiin. Näillä vanhemmilla on usein vaikeuksia ottaa vastuuta omasta käyttäytymisestään, vaan he sen sijaan syyttävät muita syntyneestä konfliktista. Heidän katsotaan olevan kykenemättömiä erittelemään lastensa tarpeita omistaan, jolloin he eivät myöskään kykene vastaamaan lastensa tarpeisiin. Lapsen asioista riiteleminen tyydyttää tällöin vanhemman omaa tarvettaan sekä kostonhalua entistä puolisoa kohtaan. Muita persoonallisuushäiriöön liittyviä piirteitä heijastuu eroriitoihin muun muassa äärimmäisenä jäykkyytenä, jolloin vanhempi kieltäytyy kompromisseista ja yhteistyöstä, impulsiivinen reagoitina stressitilanteissa, voimakkaana vihana, itsensä ihannointina ja muiden väheksymisenä. (Polak & Saini 2019.) Työntekijöillä on toisinaan kokemus siitä, että he eivät voi auttaa lasta yhtä paljon kuin toivoisivat voivansa, vaikka huoli perheen tilanteesta on suuri. Tähän liittyy vahvasti kokemus siitä, ettei heillä ole riittävästi osaamista ja koulusta, jota vaaditaan tilanteen kattavaan arviointiin. (Saini ym. 2012.)

#### *Vaikeus arvioida eroriitujen haitallisuutta lapsen hyvinvoinnille*

Sosiaalityötä on kritisoitu siitä, että vaikeiden erotilanteiden keskellä elävät lapset eivät ole saaneet riittävästi tukea eikä perheiden tilanteiden kartoittaminen ole ollut riittävä kaltoinkohtelun, laiminlyönnin ja riittämättömän hoidon osalta. Monissa maissa on haasteena se, että sosiaalityössä pyritään välttämään lastensuojelun tarpeetonta puuttumista perheiden tilanteisiin ja vältetään ottamasta kantaa väitteisiin, joita vanhemmat tekevät toisistaan. (Sudland 2020.) Tällä hetkellä lastensuojelun palveluilla ei pystytä puuttumaan tehokkaasti perheiden tilanteisiin, joissa lapsi altistuu jatkuvasti vanhempien välisillä konflikteille (Saini 2012). Sosiaalityössä on vaikea määritellä vaikuttaako ylipäättään vanhempien välinen konflikti heidän kykyynsä kasvattaa lasta, ja jos vaikuttaa, miten se vaikuttaa ja onko riitely itsessään haitallista lapselle. Työntekijöillä on vaikeuksia arvioida vanhempien toimintaa sosiaalisten normien perusteella sekä arvioida missä kohtaa lapsi altistuu liian vanhempien haitalliselle käyttäytymiselle. (Sudland 2020.) Työntekijät ovat tuoneet esiin vaikeuden samanaikaisesti arvioida riskiä lapsen kaltoinkohtelulle, ja olla ottamatta kantaa vanhempien esittämiin kysymyksiin koskien huolto- ja tapaamisasioita. Työntekijät kokevat, että vanhemmat painostavat ottamaan kantaa lapsen huoltoon työntekijän arvioinnin kautta. Työntekijät ilmaisivat, että heillä on suuria vaikeuksia arvioida lapsen kokemaa emotionaalista haittaa arvioinnin

aikana. (Saini 2012.) Emotionaalista haittaa on myös vaikea näyttää toteen ja ongelmallisena pidetään myös sitä, ettei tuomioistuimat ota emotionaalista haittaa riittävän vakavasti. (Saini ym. 2012.)

Eroriitojen haitallisuuden arvioinnin vaikeus on yhteydessä siihen, että työntekijöillä on eri näkemyksiä tilanteiden vakavuudesta. Perheiden kanssa työskentelyä on vaikeuttanut eri työntekijöiden erilaiset suhtautumiset perheiden riskitekijöihin, kuten toistuviin pahoinpitelyepäilyihin, lasten kokeman emotionaalisen haitan vakavuusasteeseen, perheväkivaltaväitteisiin sekä lasten hyvinvointiin yleisesti. Yhteisesti työntekijät ovat kuitenkin osanneet nimittää manipulaation, kommunikaation puutteen ja jatkuvan kriisitilan korkea konfliktin perheiden tekijöiksi, vaikka määritelmää ei tarkoin pystytty saavuttamaan. Tehokas työskentely eroriita perheiden parissa vaatisi työntekijöiden välillä yhteisen ymmärryksen. (Saini ym. 2012.) Eroriitojen parissa työskentelyyn vaikuttaa myös se, että vanhempiin on vaikea säilyttää myönteinen suhtautuminen. Vanhemmat ovat monesti emotionaalisesti niin kiinni konfliktissa, että eivät pysty vastaanottamaan työntekijöiden suosituksia tai näkemyksiä lapsen edun mukaisesta etenemisestä. (Sudland 2020.)

### *Sosiaalityön uudistumisen tarve vaikeiden eroriitojen parissa työskentelyssä*

Vanhempien välisen konfliktin vaikuttaessa lapseen, tulisi sosiaalityön valistaa vanhempia siitä, että heidän välinen konflikti vahingoittaa lasta. Sosiaalityön tulisi auttaa vanhempia keskittymään lapsen tarpeisiin sekä löytämään ratkaisuja yhdessä lapsen edun turvaamiseksi (Sudland 2020). Eroriitojen välissä elävän lapsen kanssa keskustelu vaatii ymmärrystä siitä, millaisessa ristiriidassa lapsi elää (Nikupeteri & Laitinen 2021, 21). Eroriitojen kompleksisuuden vuoksi niiden ratkaisemisessa ei voi keskittyä yhteen yksittäiseen toimenpiteeseen, joka kattaisi kaikki vaikean eroriidan osatekijät. Työskentelyn kannalta on suositeltavaa, että perheen tilannetta tarkastellaan niin, että kaikki eroriidat tekijät tulee kartoitettua. Kun ne on tunnistettu, tulee ammattilaisten pohtia eri tukimuotoja, joilla pystytään tukemaan perhettä konfliktien ratkaisemisessa. Sen sijaan, että eroriitoja pyritään ratkomaan yhden palvelun tai ammattiryhmän toimin, on harkittava erilaisia palveluita, jotka kattavat kaikki osa-alueet. Kummallekin vanhemmalle ja lapselle tulisi tarjota tarpeiden mukainen henkilökohtainen tuki (esimerkiksi vihanhallintaan, päihteidenkäyttöön, mielenterveyteen, vanhemmuuteen). Vanhempien yhteisvanhemmuutta tulisi käsitellä ja työstää toimivammaksi ja tarjota heille perheneuvontaa erityisesti tapauksissa, joissa vanhempien ja lasten väliset suhteet ovat kireät sekä etsiä ratkaisuja riitoja ehkäisevään kommunikointiin. (Polak & Saini 2019.)

Vaikeiden eroriitujen ollessa kompleksisia, on palveluiden koordinoinnille selkeä tarve. Tämä ennaltaehkäisee palvelujen siiloutumisen ja tahattoman konfliktin pahentamisen. Parhaassa tapauksessa palvelut tukevat toisiaan ja auttavat kirkastamaan toinen toistensa työskentelyä perheen hyväksi. Työntekijät toivoivat tuekseen koulutuksen tuomaa osaamista, asiantuntijatiimejä sekä monialaista työskentelyä muiden toimijoiden kanssa. Lisää osaamista kaivataan vieraannuttamisesta, perheväkivallasta ja lasten kokemasta henkisestä vahingoittamisesta liittyen vaikeisiin eroriitatilanteisiin. (Saini 2012.)

## 3 AMMATILLINEN TUKI MONIMUTKAISISSA ASIAKASTILANTEISSA

### 3.1 Konsultaatio sosiaalityön ammatillisena tukena

Konsultaatiolla tarkoitetaan yhteistoiminnallista muotoa, jossa esiin nostetun ongelman ratkaisuedellytyksiä vahvistetaan asiantuntijoiden erikoisosaamista hyödyntäen (Puutio & Kykyri 2015, 19; Salonen 2008, 13). Työskentelytapa perustuu yhteistyön kehittämiseen ihmisten välillä ja luo osallisuutta. Konsultaatiossa rohkaistaan ammattilaisia tuomaan esiin kysymyksiä, jotka synnyttävät keskustelua sekä kannustetaan kuuntelemaan toinen toisiaan. Välineenä käytetään vuorovaikutusta, jonka avulla tuetaan oivalluksia synnyttävää vuoropuhelua sekä hahmotetaan ihmisten välistä yhteistyötä uudella tavalla. (Puutio & Kykyri 2015, 17.) Konsultaatioon osallistujat osallistuvat toimimalla ja reagoimalla. Konsultaatiossa osallistujat esittävät ja jakavat ajatuksiaan sekä näkemyksiään. He kuuntelevat, neuvottelevat, kyseenalaistavat ja kommentoivat. Erilaisia näkemyksiä joko hyväksytään tai hylätään. (Kykyri 2008, 20.) Yksi konsultaation muodoista on prosessikonsultaatio, jossa syntyy konsultin ja konsultoitavan välille pidempi yhteistyö. Sen aikana autetaan työntekijää auttamaan itse itseään, jolloin työntekijä on itse tärkeä toimija ongelmien määrittelyssä, ratkaisemisessa ja suunnittelussa muutoksen toteuttamisessa (Kykyri 2008, 20). Sosiaalityössä konsultoinnilla viitataan asiantuntijakonsultointiin, jolloin tietty konsultti pyrkii omalla asiantuntemuksellaan auttamaan konsultoitavaa ratkaisemaan jonkin työhön liittyvän ongelman, jossa konsultoitavan omat osaamisen ja pätevyyden rajat ylittyvät. (Salonen 2008, 13; Sabatino 2014, 5.) Konsultoinnin tarve liittyy tilanteisiin, joissa työntekijällä itsellään ei ole riittävästi tietoa ja osaamista tai työntekijä kokee epävarmuutta oman toimintansa suhteen. Konsultoinnilla haetaan vahvistusta omille ajatuksille. Sosiaalityössä syntyvälle tiedolle on tyypillistä sen tulkinnallisuus ja epävarmuus. (Salonen 2008, 14.)

Konsultoinnilla on pitkä historia, mutta sitä ei juuri ole tutkittu, varsinkaan sosiaalityössä. (Salonen 2008, 13). Aiemmat konsultaatiota käsittelevät tutkimukset on tehty koskien lähinnä terveydenhuollon, IT-alan ja kaupallisen alan konsultaatiokäytänteitä. Sosiaalityössä konsultaatiokäytänteiden tutkimus painottuu koulumaailmaan, jossa koulun sosiaalityöntekijä (kuraattori) toimii konsultin roolissa (mm. Sabatino 2014). Tämän lisäksi erityisopettajan konsulttina toimimista on tutkittu psykologian näkökulmasta (mm. Sundqvist 2019). Jari Salosen (2008) mukaan

konsultaatiokäytänteitä ei ole juurikaan kehitetty sosiaalityölle ominaisista lähtökohdista käsin. Salonen pitää suurimpana puutteena tutkimuksen vähäisyyttä: kun tutkimusta ei ole, on kehittäminen erittäin vaikeaa. (Mt., 16.)

Sosiaalityössä harjoitettava konsultointi tukee ongelmakeskeistä oppimista, jolloin se on huomattavan lähellä työnohjausta, jota pidetäänkin konsultaation lähikäsitteenä (Salonen 2008, 14; Niemelä 2019, 47). Siinä missä konsultaation, myös työnohjauksen avulla pyritään tukemaan työntekijän ammatillista kehittymistä. Sosiaalityötä jo itsessään voi luonnehtia reflektiiviseksi ammatillisuudeksi ja asiantuntijuudeksi, jolle on ominaista valmius työn kehittämiseen, toisen toimimisen mahdollisuuksien hahmottamiseen sekä ammatillisten että henkilökohtaisten lähtökohtien kriittiseen tiedostamiseen. Työnohjauksen nähdään kuuluvan olennaisena osana sosiaalityön asiantuntijuuden kehittämisen. (Salonen & Karvinen-Niinikoski 2007, 18–19.) Määritelmiä työnohjaukselle on yhtä monta kuin on työnohjaajaa sillä määritelmä vaihtuu ohjaajan käyttämän teoreettisen viitekehyksen ja menetelmällisten orientaatioiden mukaisesti. Lähtökohtaisesti työnohjauksessa työntekijä pääsee tarkastelemaan ja tutkimaan ohjatusti omaa työtään. Työnohjauksen keskiössä on työssä kohdattujen haasteiden tarkastelu ja siinä pyritään työhön liittyvän, kokemuksiin perustuvan tiedon tutkimiseen ja reflektointiin. Suomessa työnohjaus pohjautuu vahvasti tapaustyöskentelyyn (case work). Tapaustyöskentelyssä käsitellään työntekijöiden vaikeita asiakastilanteita ja niitä yritetään yhdessä ratkoa. Sen nähdään soveltuvan erityisesti vaativissa asiakastilanteissa työskentelevien työntekijöiden työnohjaukseen. Siinä työnohjauksen aiheet nousevat tietyistä työtilanteista, jotka työntekijä on kokenut haastaviksi. Ohjauksen avulla tarkastellaan työntekijän toiminnan ja sen seurausten välistä suhdetta sekä ammatillisen osaamisen puutteita ja vahvuuksia. (Vanne 2021, 48, 52.) Erityisesti tapaustyöskentely menetelmänä vaikuttaa olevan hyvin lähellä tutkimuksen kohteena olevan konsultaatioryhmän toimintaa. Selkein ero konsultaation ja työnohjauksen välillä lienee siinä, että pääpaino työnohjauksessa on työntekijän tukemisessa, jotta hän itse löytää oman tapansa tehdä työtä, kun taas konsultoinnissa työntekijälle toimitaan enemmän neuvonantajana, vaikka kummassakin hyödynnetään refleктоivaan vuorovaikutteisuuteen pohjautuvaa työtapaa. (Alila 2014, 31, 39.) Työnohjauksessa käsitellään paljon työyhteisön toimintaan liittyviä tekijöitä, joka ei tutkimuksen kohteena olevan konsultaatioryhmän kaltaisessa konsultoinnissa ole oleellista.

### 3.2 Konsultaatio ammatillisen oppimisen ja kehittymisen edistäjänä

Konsultoinnissa olennaista on tieto. Tarve konsultaatiolle syntyy tilanteissa, joissa työntekijällä itsellään ei ole riittävästi tietoa tai hän kokee oman tietonsa niin epävarmaksi, että tarvitsee omille ajatuksilleen vahvistusta muilta. Sosiaalityössä vaaditaan niin laajamittaista asiantuntijuutta, ettei se ole kenenkään yksittäisen työntekijän hallittavissa. Asiantuntijuutta tarvitaan myös muilta aloilta. Sosiaalityössä ratkaisuihin ja tavoista edetä asiakkaiden kanssa tarvitaan keskustelua muiden ammattilaisten kanssa myös siksi, että sosiaalityön tieto on lähtökohtaisesti tulkinnanvaraista ja epävarmaa. (Salonen 2008, 14) Työntekijät tarvitsevat tiloja ja alustoja oppimiselle, jotta organisaatio ja sen ammattilaiset pysyvät mukana jatkuvassa muutoksessa sekä työelämän että ammatillisen osaamisen näkökulmasta. Työntekijöiden asiantuntijuuden ja osaamisen vahvistamiseksi on rakennettu monenlaisia koulutuksia ja ohjauksellisia käytänteitä. (Niemelä 2019, 43.) Työnohjausta pidetään yhtenä oppisen välineenä (Niemelä 2019, 43; Vanne 2021, 81). Työnohjaus on kehittämismenetelmä, jonka yksi tavoite on työntekijän työn tekemisen ja oppimisen kehittyminen. Ohjauksellisten käytänteiden tavoitteena on auttaa työntekijää tarkastelemaan omaa tekemistään, saamaan hallinnan tunnetta, vähentää kuormitusta sekä kehittymään ammatillisesti. Työryhmän tasolla tavoitteena on työryhmän onnistumista sen perustehtävässä. Kun keskeisiä tavoitteita tarkastellaan organisaation tasolla, pyritään sillä pääsemään kohti toimivaa, tehokasta ja tuottavaa organisaatiota. Tavoitteiden kautta pyritään useimmiten jonkinlaiseen muutokseen ja niiden asettamisen lisäksi on tärkeä tarkastella, onko ohjaus hyödyttänyt työntekijää, onko aiheesta noussut uusia näkökulmia ja onko tavoitteisiin päästy. (Vanne 2021, 73–74.)

Tarja Vanne (2021) ja Aila Niemelä (2019) lähestyvät kummatkin työnohjausta kokemuksellisen oppimisen teoriasuuntauksesta käsin, joka pohjautuu konstruktiiiviseen oppimiskokemukseen. Sen mukaan kokemuksia voidaan pitää olennaisina oppimisen kannalta ja siinä korostuu ammatillinen kasvu sekä muutos. Oppiminen on ongelmanratkaisuprosessi, joka lähtee liikkeelle vaikeaksi koetun kokemuksen kohtaamisesta ja sen tutkimisesta. Prosessin aikana tutkitaan työntekijän kokemuksia ja toimintamahdollisuuksia. Sen tärkein vaihe on reflektointi, jossa kokemuksiin palataan ja niitä arvioidaan. Muiden ammattilaisten kanssa kokemuksen jakaminen vaatii työntekijältä sen ymmärtämistä ja käsitteellistämistä. Kokemuksia reflektoidaan ja analysoidaan moniäänisen dialogin avulla, joka voi muuntua kokemuksellisen oppimisen ”tutkimusprosessiksi”. Dialogin kautta pyritään löytämään yhteisesti ymmärrystä sekä vastauksia esiin nostettuihin kysymyksiin, joka synnyttää aina jotain uutta. (Vanne 2021 81, 83–84; Niemelä 2019, 46.) Niemelän (2019, 46–47) mukaan tällaista

kehittämisen-, muutos- ja oppimismenetelmää voi luonnehtia konsultatiiviseksi. Konsultatiivisella otteella pyritään edistämään uudistavaa oppimista, jossa muutos on todellista. Prosessin aikana työntekijä voimaantuu, löytää uusia näkökulmia ja omia ratkaisujaan.

Konsultaation vaikuttavuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, miten sille asetetut tavoitteet on saavutettu. Ohjauksen myötä odotetaan, että työntekijän työn tekemisessä ja ammatillisessa osaamisessa tapahtuu muutosta ja siihen sisältyy oppimista. Työnohjauksen yhteydessä, joka on toimintana hyvin lähellä konsultaatiota, puhutaan usein oppimisen siirtovaikutuksista. Siirtovaikutuksessa opittua ja omaksuttua tietoa sekä taidon käyttäytymismallia sovelletaan uusiin tilanteisiin. (Paunonen-Immonen & Heinonen 2015, 17.) Työnohjauksen vaikuttavuuden tutkimuksessa on havaittu kolme selvästi keskeistä aluetta, joissa muutosta tapahtuu: muutokset työntekijän työssä, muutokset työntekijässä itsessään ja muutokset työyhteisössä ja organisaatiossa. Muutos työntekijässä liittyy muun muassa työn laadun paranemiseen, ammatti-identiteetin vahvistamiseen, työntekijän roolin selkeyttämiseen, empaattisuuden lisääntymiseen ja työn rajaamiseen liittyviin kysymyksiin. (Paunonen-Immonen 2015, 17–18.) Konsultaatioryhmän toiminnan tavoitteet sen vaikutuksesta ovat samansuuntaisia, kuten edellä on kuvattu.

Ongelmallista lyhytkestaisen työskentelyn kautta opituissa tiedoissa ja taidoissa on niiden vaikuttavuuden pysyvyys. Koskeeko hyöty enemmänkin hetkellisiä ja suhteellisen akuutteja työtilanteita? Pohdinnan arvoista on, onko hyödyllisempää suunnitella pitkäkestoisempia koulutusprosesseja, joissa tavoitteet ovat selkeät sekä niihin sisältyy jatkuva arviointi ja palautteenanto. Yleisesti arviointi- ja vaikuttavuustutkimusta pidetään jokseenkin haastavana ja niiden käsitteistöä monimuotoisena. Kuitenkin vaikuttavuuden tutkimus on tärkeää, jotta organisaatioiden toimintaa voidaan kehittää, henkilöstön osaamista lisätä ja asenteita muuttaa. Työnohjauksen ja konsultoinnin vaikuttavuutta voidaan verrata esimerkiksi koulutusten vaikuttavuuden tutkimiseen. Vaikuttavuustutkimusta tehdessä on muistettava, että tilastollisesti merkittävä tulos ei ole välttämättä aina yleistettävissä. Yleistettävyydessä ongelmana on se, että tähänastiset tutkimusaineistot työnohjauksen vaikuttavuuteen liittyen ovat olleet melko pieniä muutamia poikkeuksia luukunottamatta. Aineistot perustuvat työnohjausta käyttäneiden henkilöiden kokemuksiin työnohjauksen vaikutuksista. Huomattavaa lisäarvoa toisi tieteelliset seuranta- ja tutkimukset, joissa tutkittavaa ilmiötä lähestytään monipuolisilla tutkimusmenetelmillä ja suuremmilla aineistoilla. (Paunonen-Immonen & Heinonen 2015, 17, 19.)

### 3.3 Erokonsultaatioryhmä ja moniammatillinen asiantuntijuus sosiaalityön tukena

Olosuhdeselvityksiä tekevien ammattilaisten monialaisen konsultaation tarvetta on perusteltu tehtävän vaativuudella. Asiantuntijoiden (October & Tervo 2022) mukaan tuomioistuimille tehtävän olosuhdeselvityksen laatiminen on vaativa ja monialainen tehtävä, jonka tavoite on saada aikaiseksi huolellinen arviointiprosessi, jossa lapsen edun vahvistuminen toteutuu parhaalla mahdollisella tavalla vaikeissa erotilanteissa, joissa lapsen hyvinvointi on vaarantunut. Vaikeimmissa konfliktitilanteissa erotilanteissa, joihin liittyy esimerkiksi vanhempien vakavia psykososiaalisia ongelmia, väkivaltaa tai vieraannuttamiseen viittaavaa käyttäytymistä, tarvitaan selvitystyön tueksi käyttäytymistieteellistä sekä kehitys- ja oikeuspsykologista osaamista. Pitkään eroriitojen keskellä eläneiden lasten elinolojen selvittämisessä on hyödyllistä yhdistää eri näkökulmia. Ammattilaisilla tulisi olla riittävät mahdollisuudet konsultoida muita erityisosaajia ja monialaista yhteistyötä tulisi lisätä. (Mt., 8–9) Yhtä lailla lapsiperheille suunnatuissa palveluissa sosiaalityö selvittää perheiden tuen ja lastensuojelun tarvetta saman ilmiön äärellä, jolloin monialaisen konsultaation tarve on ilmeinen.

Hyvinvointialueille siirtymisen myötä monialaisen työskentelyn rakenteita on ollut mahdollista kehittää koko hyvinvointialueen laajuudella. Monissa suurissa kunnissa on jo aikaisemmin ollut mahdollisuus konsultoida esimerkiksi perheneuvolan psykologia vaikeissa eroriidoissa, mutta nämä käytännön ovat olleet vaihtelevia. Konsultaatioryhmän toiminnan ydintä on antaa tukea ammattilaisille hallintorajat ylittävästi. Monialaista asiantuntijuutta tarvitaan, koska kompleksisille tilanteille on tyypillistä luikuiset toisiinsa kietoutuneet ongelmat, jotka eivät ole ratkaistavissa yksittäisten tehojen tai ammattiryhmien toimesta. Jotta ratkaisuja tilanteisiin on mahdollista löytää, on tilanteita katsottava monitahoisina kokonaisuuksina ja ymmärrettävä kuinka yhden osatekijän muutos voi vaikuttaa toisiin osatekijöihin. (October & Tervo 2022, 9.) Konsultaatio lisää moniammatillista yhteistyötä, jolla nähdään olevan yhä tärkeämpi rooli työn vaatimusten lisääntyessä jatkuvasti. Se lisää yhteenkuuluvuutta yli ammatillisten rajojen. Sitä pidetään tehokkaana, mutta liian vähän hyödynnettynä interventiona. (Sirola-Karvinen & Hyrkäs 2006, 297; Nikupeteri & Laitinen 2021, 64.)

Tutkimukseni kohteena olevan erokonsultaation toiminnan tarkoituksena on moniammatillisesti käsitellä vaikeita eroriitatilanteita ja toimia niiden parissa työskentelevien työntekijöiden tukena.

Monialainen konsultaatioryhmä on syntynyt Tampereella eropalveluita kehittäneen työryhmän työskentelyn tuloksena vuonna 2021. Konsultaatioryhmän tarkoituksena on moniammatillisesti käsitellä vaikeita eroriitatilanteita ja toimia niiden parissa työskentelevien työntekijöiden tukena (Hautala & Ritala-Koskinen 2022, 127). Erokonsultaation asiantuntijoina toimivat kokeneet lastensuojelun, lapsiperheiden sosiaalityön, perheneuvolan, perheoikeudellisten palveluiden ja sairaanhoitopiirin lasten oikeuspsykiatrian ammattilaiset sekä tarvittaessa kaupungin lakimies. Alueen työntekijöillä on mahdollisuus hakea konsultaatiota tilanteissa, joissa he kokevat tarvitsevansa tukea vaikeiden eroriitujen ja haastavien eroperheiden kanssa työskentelyssä. Ryhmän asiantuntijat ja konsultaatiota hakeneet työntekijät reflektoivat yhdessä perheen tilannetta sekä pohtivat erilaisia auttamisen mahdollisuuksia, mutta eivät tee linjauksia jatkotyöskentelyn suhteen. Konsultaatiota hakenut työntekijä itse määrittelee jälkeenpäin, mitä konsultaatiossa nousseita ehdotuksia hän lähtee työstämään asiakkaiden kanssa. Konsultaatiota hakeneet työntekijät ovat olleet muun muassa lapsiperheiden sosiaalityöstä, tehostetun perhetyön työntekijöitä ja perheneuvolan työntekijöitä. (Hautala & Ritala-Koskinen 2022, 127–128.) Monialainen erokonsultaatio on osa ajankohtaista kehittämistyötä, jolla etsitään ratkaisuja tukea työntekijöitä, jotka työskentelevät perheiden parissa erityisen vaativissa tilanteissa. Erilaisia pilotoiteja konsultaatiopalveluista on käynnissä useammalla hyvinvointialueella sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tueksi. Konsultaatiopalveluita on lähtenyt kehittämään muun muassa Osaamis- ja tukikeskukset, eli OT-keskukset. (Halila ym. 2021, 16, 47.) Konsultaatiota voi hakea hyvinvointialueen työntekijät ja konsultin roolissa toimii monialainen kokeneiden asiantuntijoiden ryhmä. Vielä ei kuitenkaan ole tutkimusta siitä, millaista hyötyä konsultaatiotoiminnasta on ammattilaisten työlle ja viimekädessä perheille.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää mikä vaikutus monialaisella konsultaatiolla on eroriitujen parissa työskentelyssä; minkälaista ammatillista osaamista se on työntekijöille tuonut, onko se vahvistanut työntekijöiden ammatillista varmuutta eroperheiden parissa työskentelyssä ja millaisia vaikutuksia on suositelluilla toimintamahdollisuuksilla konkreettiseen asiakastilanteeseen työntekijöiden kokemuksen mukaan ollut. Tutkimuksen avulla on tarkoitus tuottaa tietoa intervention vaikutuksista.

Tutkimuksessani etsin vastauksia kysymykseen:

*Millaisia vaikutuksia monialaisella konsultaatiolla on vaikeiden eroriitatilanteiden parissa työskentelyyn?*

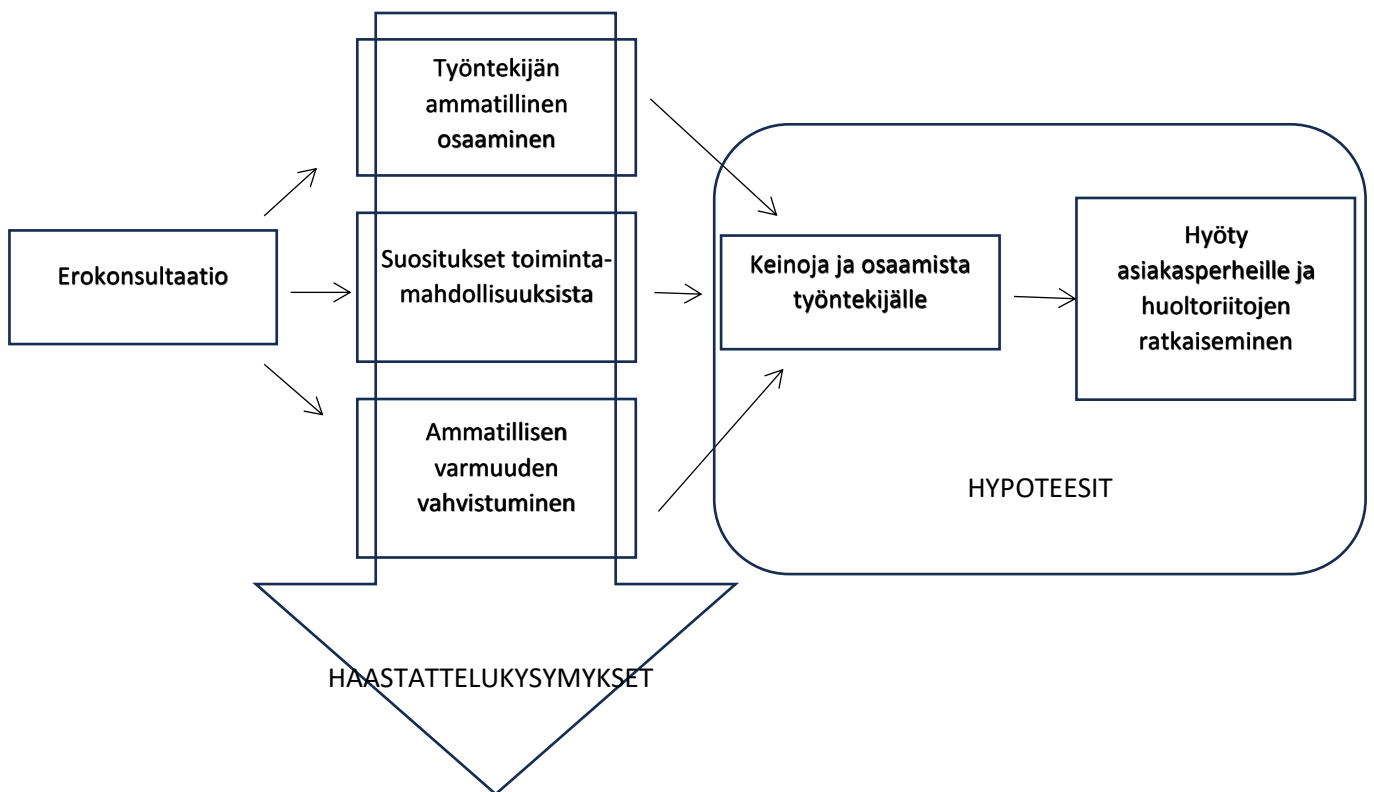
### 4.2. Tutkimusmenetelmä

Vaikuttavuuteen on kiinnitetty paljon huomiota jo pitkään ja arviointia velvoittavaa lainsäädäntöä on lisätty. Suomessa arviointikäytännöt ovat levinneet lähes kaikkiin hyvinvointivaltion toimintoihin ja palveluihin, mutta pysyvämmän arviointi on tullut sosiaalityöhön 1990-luvulla. (Rajavaara 2007, 13, 17, 41.) Sosiaalityöltä vaaditaan vaikuttavuutta sekä käytäntöjä, jotka perustuvat näyttöön. Tarve vaikuttavuuden arvioinnista liitetään usein ulkoa päin tulevaan vaateeseen, johon liittyy taloudellisen, tehokkuuden, valvonnan ja kontrollin näkökulmia eikä nämä ole olleet alun perin vaikuttavuuden arvioinnin idea lainkaan. Sen sijaan vaikuttavuudella pitäisi pyrkiä osoittamaan toimivatko käytännöt niin, että sosiaalityö kykenee toteuttamaan perustehtävänsä, eli edistää tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta sekä poistaa sekasortoa ja syrjintää. Kuitenkaan kerättyä tietoa ei ole onnistuttu viemään riittävästi päätöksenteon välineeksi. Tämä vaatisi riittävän systemaattisesti toteutettuja arviointeja sen sijaan, että tehdään pienimuotoisia selvityksiä ja kyselyjä aukkojen täyttämiseksi. (Kivipelto & Kotiranta 2014, 172–173, 176–177.) Vaikka pienimuotoiset selvitykset yksinään eivät ole riittäviä, voi niiden avulla mahdollista muistuttaa vaikuttavuuden tutkimisen hyödyistä toimivia käytänteitä kehitettäessä.

Kotirannan ja Mäntysaaren (2017) mukaan tutkijoilla on usein ristiriitainen suhtautuminen vaikuttavuuteen ja sen tutkimukseen: se nähdään hyödyllisenä, mutta jos mittaamistavat ovat väärät, voi jälki olla haitallista. Mittaamisen tulisi aina keskittyä laatuun määrän sijaan. Vaikuttavuuden tutkimus on teknisesti vaativaa eikä sen toteuttamiseen Kotirannan ja Mäntysaaren kokemuksen mukaan sovi esimerkiksi gradun tekijä yksinään. Osaamisen lisäksi vaikuttavuuden tutkimus vaatii rohkeutta, koska tulos ei aina ole positiivinen, mutta sekin tulee todeta. (Mt., 35–37)

Tutkielmassani lähestyn vaikuttavuuden tutkimusta realistisen arvioinnin periaatteiden mukaisesta. Realistisen arviointitutkimuksen huomio kohdistuu tulevaisuuteen sekä työn kehittämiseen. Tarkoituksena on selvittää mitä toimii, kenelle ja minkälaisissa olosuhteissa (Lindqvist 2005, 14). Vaikuttavuuden arvioinnin taustalla on selkeitä ja tarkkoja käsityksiä siitä, miksi ja miten tutkittavana oleva interventio vaikuttaa. Näitä käsityksiä kutsutaan ”ohjelmateoriaksi”. Ohjelmateorian avulla osoitetaan, miten interventio muutetaan tuloksiksi. Arvioinnissa kysytään voiko ohjelmateorian vahvistaa, hylätä vain voiko sitä kehittää. Ohjelmateoria voi olla hyvin yksinkertainen tai monimutkainen, riippuen arvioinnin kohteena olevasta interventiosta. (Dahler-Larsen 2005, 23, 29.) Laitimassani ohjelmateoriassa (KUVIO 1) on esillä eri vaikuttavuuden osatekijät, jotka katson teoriataustan valossa kuuluvan intervention arviointiin. Osatekijät ”työntekijän ammatillinen osaaminen”, ”konkreettiset toimenpide-ehdotukset” ja ”ammatillisen varmuuden vahvistaminen” ohjaavat teemahaastattelun kysymysten laatimisessa. Arvioinnin aikana on tarkoitus tutkia kaikki ohjelmateorian osat, mutta pelkästään ohjelmateorian vahvistaminen ei ole tavoitteena. Tutkimuksessa on arvokasta osoittaa myös se, että oikeaksi ajatellut käsitykset interventiosta eivät pidä paikkaansa käytännössä ja vaikuttavuuden arvioinnin seurauksena tutkijalla saattaa olla ehdotuksia intervention parantamiseksi. (Dahler-Larsen 2005, 23.)

Arviointitutkimuksen mukaisesti asetan konsultaatioryhmän toiminnan vaikutukselle hypoteesit (KUVIO 1). Tässä kohtaa tutkielman tekemistä olen muodostanut kaksi hypoteesia. Ensimmäisen hypoteesin mukaan työntekijä saa konsultaatioryhmästä keinoja edetä asiakasperheiden kanssa ja kartuttaa omaa osaamistaan eroriitojen parissa työskentelyssä. Toinen hypoteesi koskee asiakkaita: asiakasperheet hyötyvät konsultaatioryhmän toiminnasta ja perheen tilanne helpottuu. Tätä toista hypoteesia tarkastellaan työntekijän näkemyksen kautta. Tutkimuksen aikana kerättävä aineisto joko tukee tai kiistää näitä hypoteeseja. (Paasio 2003, 53.)



KUVIO 1: Ohjelmateoria, hypoteesit ja haastattelukysymykset

### 4.3 Aineiston keruu

Keväällä ja syksyllä 2023 oli alustavasti puhetta konsultaatioryhmän järjestäjätahon kanssa siitä, että toimintamallin vaikuttavuutta olisi kiinnostavaa tutkia. Tutkimusaineiston keräämistä varten hain tutkimuslupaa hyvinvointialueelta lokakuussa 2023. Tutkimusluvan tultua laadin haastateltaville kutsukirjeen, jossa kerroin tutkimuksesta ja tarkoituksesta, sekä virittelin haastateltavia palauttamaan mieleensä konsultaatioryhmän tapaamisen ja pohtimaan millaista hyötyä he ovat kokeneet saaneensa siitä. Kutsun liitteenä oli tiedote tutkimuksesta, tietosuojailmoitus sekä lomake suostumuksesta haastatteluun. Haastattelukutsun tutkittaville välitti toimintaa koordinoiva johtava sosiaalityöntekijä ja haastateltavat antoivat suostumuksensa haastatteluun sähköisellä lomakkeella, jonka jälkeen sovin haastatteluajoista suoraan työntekijöiden kanssa.

Kutsu haastatteluun lähetettiin 17 työntekijälle, jotka olivat hyödyntäneet työnsä tueksi erokonsultaatiota. Haastateltavaksi ilmoittautui neljä henkilöä ja muistutuskutsun jälkeen kaksi lisää. Kaikki 6 henkilöä saatiin haastateltua suunnitelman mukaisesti. Toiveena oli saada vähintään 10

haastateltavaa, jotta aineisto olisi laajempi. Nyt haastateltavien määrä jäi suhteellisen pieneksi ja aineisto suppeammaksi kuin oli alun perin tarkoitus. Haastateltavien määrä todettiin kuitenkin riittäväksi pro gradun laajuisen tutkimuksen tekemiseen. Haastateltavani olivat eri työtehtävissä sosiaalityön työntekijöitä lapsiperheille suunnatuista palveluista. Haastateltavilla oli kulunut aikaa erokonsultaatiosta puolesta vuodesta kahteen vuoteen. Mitä pidempään erokonsultaatiosta oli kulunut, sitä hatarammaksi haastateltava koki muistikuvansa. Tästä huolimatta haastatteluista saatiin koottua hyvä aineisto.

Aineistonkeruumenetelmänä käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jonka avulla ohjasin fokusoimaan keskustelua kokemuksiin konsultaationryhmän toiminnasta ja vaikutuksista eroriitojen parissa työskentelyyn. Laadin haastattelukysymykset (LIITE 1) etukäteen keskustelun tueksi. Kysymyksiä oli paljon eikä tavoitteena ollut käydä niitä kaikkia haastateltavien kanssa läpi, vaan ne olivat tukena ja apuna haastattelutilanteessa, joka itsessään oli varsin vapaamuotoinen. Riskinä haastatteluissa näin sen, että keskustelu keskittyisi liiaksi kokemuksiin asiakasrajapinnassa työskentelyyn, koska eroriita ilmiönä on monisyinen ja kokemukseni mukaan puhututtaa usein työntekijöitä runsaasti. Teemahaastattelun ja ennalta laadittujen kysymysten avulla minulla oli tutkijana mahdollisuus rajata keskustelua sekä ohjata sitä tutkimuskysymysten suuntaisesti. Haastattelutilannetta ei kuitenkaan pysty eikä ole tarvetta kokonaan kontrolloida. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 20, 47–48, 61.) Toteutuneissa haastatteluissa ohjasin jonkin verran keskustelua ja palautin sitä erokonsultaation hyötyjen ja vaikutusten ympärille, koska ennako-oletukseni mukaan osaa haastateltavista puhututti tehty asiakastyö ja perheiden tilanteiden haasteellisuus.

Haastattelut toteutin marraskuun 2023 ja tammikuun 2024 välisenä aikana. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja toteutin ne etänä Teams -yhteydellä. Valitsin käyttää etäyhteyttä sen vuoksi, että etäisyys haastateltaviin oli suhteellisen pitkä, jolloin etäyhteyden hyödyntäminen haastattelujen tekemiseen oli ajankäytöllisesti järkevää. Huomasin myös, että etäyhteyden pohjalta toteutettu haastattelu toi joustoa siihen, että haastateltava pystyi osallistumaan haastatteluun esimerkiksi etätyöpäivänään kotoaan käsin. Etäyhteys toi joustoa myös haastateltavien aikatauluun, koska tilanne ei ollut paikkasidonnainen. Sain mielestäni luotua hyvän ja rennon ilmapiirin haastattelutilanteisiin. Koin, että keskustelu oli soljuvaa ja työntekijälle tärkeät asiat tulivat haastattelujen aikana esiin. Haastattelut kestivät noin tunnin. Tallensin haastattelut Teamsilla. Äänitiedostot tallensin Tampereen

yliopiston tietoturvalliseen One Driveen. Haastattelut litteroitiin ja litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 53 sivua. Litteroitu aineisto tallennettiin myös Tampereen yliopiston One Driveen.

#### 4.4 Aineiston analyysi

Tutkimukseni on laadullinen vaikuttavuustutkimus. Laadullinen tutkimus on prosessi, joka etenee vaihe vaiheelta ja jossa ratkaisut tutkimustehtävässä ja aineistonkeruussa tarkentuvat joustavasti tutkimuksen edetessä. Avoimuus auttaa tutkijaa pyrkimyksessä ymmärtää tutkittavien näkemyksiä tarkastelun kohteena olevasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen aineiston analysointi on luonteeltaan sekä analyttistä että synteettistä. Analyttisyydellä viitataan aineiston pilkkomiseen osiin; sen luokitteluun, systemaattiseen jäsentelyyn ja koodaamiseen. Keskeistä aineistosta on kuitenkin löytää temaattinen kokonaisrakenne, joka koostuu aineiston pohjalta tutkijan tekemistä synteeseistä. (Puusa 2020, 141; Kiviniemi 2018 62, 69.) Laadullisella tutkimuksella ei voi tähdätä väistämättömään totuuteen tutkittavasta ilmiöstä tai asiasta, jonka kuvaus ja tulos on kiistaton. Aineiston analysointia ja laadittua tutkimusraporttia voidaan lähestyä myös tutkijan henkilökohtaisena kirjallisena ja tutkijan tulkintojen värittämänä konstruktiona ilmiöstä, joka on ollut tutkimuksen kohteena. Tutkija ratkaisee tutkimuksensa aikana, millaisena ilmiö kuvataan ja miten siitä raportoidaan. Näin ollen laadullinen tutkimus on luonteeltaan aina tulkinnallista. (Kiviniemi 2018, 69.)

Aineiston analysoinnissa käytän aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota usein käytetään laadullisen aineiston analysointiin ja se soveltuu hyvin haastattelujen pohjalta kerätyn aineiston käsittelyyn. Sen avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Tutkimuksen aikana kerätty aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä tai asiaa, josta analyysin avulla on tarkoitus saada sanallinen ja selkeä kuvaus. Sisällönanalyysin avulla pyrin järjestämään aineiston tiiviiseen ja selkeään muotoon kuitenkin kadottamatta sen sisältämää alkuperäistä informaatiota. Analyysin tarkoituksena on lisätä tutkimuksen informaatioarvoa ja muodostaa hajanaisesta aineistosta kokonaisuus, jota on mielekästä käyttää luotettavien johtopäätösten tekemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78, 87, 89–91.)

Aineistosta voi analysointivaiheessa nousta esiin useita kiinnostavia asioita, mutta tärkeää on kyetä rajaamaan tutkittava ilmiö ja pyrkiä vastaamaan nimenomaan tutkimuksen tavoitteiden mukaisiin

kysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78). Tässä apunani oli ohjelmateoria (kuva 1), jonka pohjalta tein myös haastattelukysymykset. Tietynlaiset haastattelukysymykset ohjasivat jo käytyä keskustelua haastateltavien kanssa. Ohjelmateoria loi ikään kuin raamit koko tutkimuksen toteutukseen, joka näkyy myös analysointivaiheessa. Miestäni aineisto vastaa hyvin tutkimuskysymykseeni ”millaisia vaikutuksia monialaisella konsultaatiolla on vaikeiden eroriitatilanteiden parissa työskentelyyn?”.

Tässä tutkimuksessa tutkittavana oleva asia on työntekijöiden kokemukset monialaisesta konsultoinnin vaikuttavuudesta. Analyysissä käytin kokoamaani teoriapohjaa analyysin tukena. Analyysi ei kuitenkaan pohjautu teoriaan vaan käsitteet nousevat aineistosta. Olen jonkin verran analyysissäni yhdistellyt aineiston ja teorian ajatusuria, mutta en voi luokitella analyysiä teoriaohjaavaksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80.) Kuitenkin teoreettinen viitekehys on osaltaan ohjannut tutkimuksen tekemistä, aineiston keruuta sekä analysointivaihetta. Tutkimuksessa nousi esiin tiettyjä tekijöitä, jotka sosiaalityön työntekijät olivat kokeneet haastaviksi eroriitosten parissa työskentelyssä. Analysointivaiheessa tuli selvästi esiin, että aineistosta nousee osittain samoja tekijöitä. Myös aineisto konsultaation työnohjauksellisesta otteesta ja sen hyödyistä nousivat analysointivaiheessa aineistosta selkeästi esiin.

Luin litteroidut tekstit läpi ennen kuin lähdin analysoimaan aineistoa. Tekstien lukeminen antoi jo hyvin kuvaa joistakin selkeästi esiin nousevista teemoista. Analysoinnin apuna käytin siihen tarkoitettua Atlas.ti -ohjelmaa. Poimin teksteistä lainauksia, jotka koin keskeisimmäksi tutkimustehtävän ja tavoitteen kannalta. Lainauksia poimin litteroidusta tekstistä yhteensä 147 kappaletta. Yksittäisistä haastatteluista poimittujen lainausten määrä vaihteli 18 ja 32 välillä, joten kaikki haastattelut ovat olleet tutkimuksen kannalta käyttökelpoisia. Nimesin jokaisen lainauksen keskeisimmällä avainsanalla ja näiden sanojen pohjalta muodostin teemoja. Prosessin alussa teemoja oli 17, mutta lainausten läpikäymisen myötä teemojen määrä väheni kahdeksaan ja lopulta aihekokonaisuuksia muodostui kuusi.

Kun olin saanut lainaukset teemoitettua, ensimmäinen vaihe sisällönanalyysissä oli pelkistäminen eli redusointi. Vaikka litteroidut haastattelut saattavat sisältää muutakin kiinnostavaa aineistoa, tulee tässä vaiheessa tutkimuksen kannalta epäolennainen aineisto karsia pois. Tässä apuna käytin ohjelmateoriaa sekä teoreettista viitekehitystä. Pelkistetystä ilmauksista poimin samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia, jotka ryhmittelen (klusterointi). Näistä ryhmistä muodostui alaluokkia. Sain

tiivistettyä aineistoa alaluokkia yhdistämällä yläluokiksi sekä edelleen pääluokiksi, joka on yhteydessä tutkimustehtävään. Luokittelun jälkeen aineisto käsitteellistetään (abstrahointi). Siinä erottelin tutkimuksen kannalta olennaisimman tiedon ja sen perusteella pystyin muodostamaan teoreettiset käsitteet. Käsitteiden pohjalta rakensin jäsenellyn kokonaisuuden, jonka pohjalta pystyin muodostamaan tutkimuksen johtopäätökset. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92–94.) Seuraavan taulukon on tarkoitus selkiyttää tätä prosessia.

Vaihe 1	Vaihe 2	Vaihe 3	Vaihe 4	Vaihe 5
Poimitut lainaukset	Redusointi	Klusterointi	Abstrahointi	Yhdistävä luokka
<p>"Mut sit ehkä mitä mä sain, niin oli se varmuus, et mä pystyin ehkä vetoamaan puhuessani asiakkaille myös toisiin."</p> <p>"Kyllä mä koen, että sain sitä, mitä lähin hakemaanki sillä tavalla, että just sitä vahvistusta sille, että ollaan työskennelty ihan oikean suuntaisesti tän perheen kanssa."</p> <p>"Juuri näin. Joo. Tätä oli kyllä tärkein, että sillä mielessä kyllä, sain apua. Vähän vahvistusta siihen, että onko tässä, koska mä olin vähän epätoivoinen kun meinin sinne, et mitä mä teen tän tapauksen kaa. Ne ei mitään, mille sopii. Onko nyt jotakin mitä en ole tehnyt tai pitäiskö jotakin muuttaa. Eitä kun ne sano siten nää asiat, joka mä tiesin, totta kai tuli semmonen olo, okei mä oon tehny hyvän työn tässä."</p> <p>"Mutta ylipäättään joo, sain hirveesti henkistä varmuutta sinä."</p> <p>"Ainakin sitä vahvistusta niille omille ajatuksille ja myös sille että tää on poikkeuksellisen vaikea case ja jälle ei ikään kun, eikä me nyt lähetty mitään semmosta ratkasua hakemaankaan, vaan enemmänkin semmosta vuoropuhelua siten näiden muiden kollegojen kanssa."</p> <p>"Niin se sitten kuitenkin tietysti aloitettiin ja näin, mutta ehkä sain sen varmuuden, että aika äkkiä sitten uskaltaa sanoa, että ei tässä ole järkeä."</p>	<p>Työntekijän näkemys vastaa muiden asiantuntijoiden näkemystä</p> <p>Työntekijä sai vahvistuksen sille, että työskentely on ollut oikeansuuntaista</p> <p>Työntekijä sai vahvistusta sille, että on tehnyt riittävästi ja osaaminen on riittävä</p> <p>Työntekijä saanut varmuutta ammattitaidostaan</p> <p>Työntekijän kokemus vaikeudesta on jaettava ja osaaminen riittävä</p> <p>Työntekijä sai varmuutta tehdä näkemyksensä mukaisia päätöksiä</p>	<p>Vahvempi kokemus omasta ammattitaidosta</p> <p>Ammatillisen varmuuden lisääntyminen</p> <p>Sosiaaliryöön rajallisuuden tunnistaminen</p> <p>Työntekijän luottamus omaan ammatilliseen näkemykseen</p>	<p>Ammatillisen varmuuden vahvistuminen</p>	<p>Erokonsultaatiolla vaikutusta työhyvinvointiin</p>

TAULUKKO 1: Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalysistä vaiheineen

#### 4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen aiheen valinta on jo itsessään ollut eettinen valinta. Eroriitojen keskellä elävät perheet ansaitsevat tulla autetuksi, jolloin on eettisesti perusteltua tutkia pyrkimyksiä päästä tilanteeseen, jossa sosiaalityöllä olisi enemmän keinoja tukea perheitä. Sosiaalityössä käytössä olevien toimintamallien tai käytäntöjen vaikutusten tutkiminen on toiminnan kannalta tärkeää ja tekee siitä eettisesti kestävä. On tärkeä havainnoida, perustella ja ymmärtää sitä, mihin toiminnalla pyritään ja millaisia vaikutuksia sillä on.

Tutkimuksen tekemiseen tulee valmistautua taustoitustyöllä; omaksumalla riittävästi taustateoriaa tutkimuksen tarkastelun kohteesta, tutkija saa paremmat valmiudet käsitellä aihetta. (Clarkeburn & Mustajoki 2007, 55.) Kävin taustoitusta varten läpi sekä kotimaista että ulkomaista tutkimusta vaikeista eroriidoista ja konsultaation sekä työnohjauksen vaikuttavuudesta. Konsultaation vaikuttavuudesta oli saatavilla niukalti tutkimustietoa, joten täydensin sitä työnohjauksen vaikuttavuutta käsittelevällä tutkimustiedolla, jotta taustateoria on riittävän kattava.

Sen lisäksi, että perehdyin tutkittavaan aiheeseen taustateoriaa kartoittamalla ja läpikäymällä, on minulla työkokemuksen kautta tullut tämän tutkimuksen toteutukseen riittävästi ymmärrystä eroriitoihin sekä monialaiseen yhteistyöhön liittyen. Olen työskennellyt lastensuojelullisten asioiden parissa viimeiset 13 vuotta ja nykyisessä työssäni työnkuvaani on kuulunut muun muassa eroriitojen parissa työskentely. Tässä tutkielmassa tutkijana pätevyyteni kohtasi hyvin tutkimukselle asetetut tavoitteet. Tutkimuksen edetessä pyrin avoimesti refleктоimaan tekemiäni valintoja ja ratkaisuja sekä arvioimaan mikä merkitys niillä on tutkimuksen lopputulokselle (Vuori 2023). Käyn näitä läpi pohdinnassa. Olen kokenut tutkimuksen kannalta toimivaksi sen, että työskentelen itse eri hyvinvointialueella eivätkä haastateltavat ole itselleni ennestään tuttuja. Minulla ei ole myöskään ennakkokäsityksiä konsultaatioryhmän toiminnasta, joka olisi voinut olla haitaksi objektiivisen otteen ylläpitämiseksi.

Haastatteluja tehdessä ja aineiston käsittelyssä otin huomioon sen, että asiakasasiat ovat salassa pidettäviä tietoja, eikä aineisto voi pitää sisällään sitä vaarantavia tunnistetietoja. Tutkimuksessa tai aineiston käsittelyssä ei tule ilmi työntekijöiden yksiköitä, joissa he työskentelevät, joka on ollut

tietoinen valinta. Vaikka työntekijät ovat lähtökohtaisesti tottuneita käsittelemään salassa pidettäviä tietoja, on tutkimuseettisestä näkökulmasta tärkeää käydä osallistujien kanssa läpi, että kaikki tutkimusta varten kerättävä tieto on luottamuksellista ja haastateltavien anonymiteetti taataan. (Paavilainen 2014, 29, 31.) Koen tutkijana, että oma velvollisuuteni on huolehtia siitä, että mahdolliset tunnistetiedot poistetaan eikä niitä jää lopulliseen työhön.

Eettisen näkökulman huomioiden haastatteluihin osallistuville työntekijöille kerroin minkälaisesta tutkimuksesta on kyse ja mikä sen tavoite on. Osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista ja haastateltaville lähetettiin erillinen suostumuslomake, jonka he halutessaan täyttivät. Vasta tämän jälkeen olin haastateltaviin yhteydessä. Osallistujille tuli kertoa luottamuksellisten tietojen suojaamisesta sekä aineiston käyttötarkoituksesta, ketkä aineistoa käyttävät ja aineiston käyttöaika. (Kuula 2011, 103.) Tietosuojasta huolehdin lähettämällä kattavan tietosuojalomakkeen haastateltaville sekä käyttämällä haastattelutilanteissa Tampereen yliopiston Teams -sovellusta, jonka yhteys on tietosuojattu. Nauhoitteet haastatteluista tallennan Tampereen yliopiston One Drive -pilvipalveluun, johon pääsee vain kaksinkertaisella tunnistautumisella. Aineisto on käytössä, kunnes tutkimus on julkaistu.

## 5 AMMATILLISTA VARMUUTTA ERORIITOJEN PARISSA TYÖSKENTELYYN

Tässä tulosluvussa käyn läpi työntekijöiden kokemuksia siitä, miten konsultaatio on vaikuttanut heidän kokemukseensa omasta ammattitaidostaan, miten he ovat hahmottaneet omaa työntekijät rooliaan sekä sosiaalityön roolia eroriitujen parissa työskennellessä sekä millaisia työhyvinvointiin liittyviä vaikutuksia konsultaatiolla on ollut. Haastateltavat kertoivat myös toiveistaan liittyen erokonsultaation kehittämiseen.

### 5.1 Kokonaisuuden hahmottaminen ja oman työn arviointi

Erokonsultaation vaikutuksissa korostui työnohjauksellinen lähestyminen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Työntekijät pitivät konsultaatiota hyödyllisenä ennen kaikkea sen vuoksi, että sen koettiin olevan hyvä tilaisuus pysähtyä tarkastelemaan perheen tilannetta ja arvioimaan toteutettua työskentelyä eroriidan parissa. Työntekijät olivat valmistautuneet konsultaatioon käymällä perheen tilannetta ja toteutunutta työskentelyä läpi, sekä selostivat tilanteen asiantuntijaryhmälle. Konsultaatioon valmistautumisen myötä työntekijän on pitänyt pyrkiä hahmottamaan perheen tilanteesta kokonaiskuvaa, jota voi pitää jo yhtenä osana oppimisprosessia. Työntekijöiden mukaan pysähtyminen perheen asian äärelle selkiytti työntekijän ajatuksia perheen tilanteesta. Mitä kompleksisempi ja vaativampi tilanne on, sitä merkittävämpää on muodostaa tilanteesta kokonaiskuva moniammatillisesti (Nikupeteri & Laitinen 2021, 64).

Tilanteen hahmottaminen koettiin tärkeäksi, jotta työntekijä pystyy arvioimaan, onko perheessä todellista hätää, johon tulisi reagoida sosiaalityössä käytettävissä olevin keinoin, vai onko kyse esimerkiksi vanhemman omasta tunne-elämän vaikeuden synnyttämästä tilanteesta, joka vaikuttaa siihen, miten lapsen hyvinvointia arvioidaan. Osa työntekijöistä mainitsi asiantuntijoiden reflektiivisen keskustelun auttaneen heitä fokuoimaan ajatuksensa keskeisimpiin asioihin. Osa työntekijöistä mainitsi eroriitujen parissa työskentelyssä olevan ”ansoja”, joihin työntekijä saattaa pudota. Tällä viitattiin vanhempien toistuviin pyrkimyksiin saada työntekijää puolelleen ja ajamaan omaa näkemystään. Tämän lisäksi perheen tilanteen hahmottaminen koettiin hyödylliseksi silloin, kun perheen asiaa oli suhteellisen intensiivisesti ja pitkäkestoisesti käyty läpi, ja työntekijälle tullut

kokemus siitä, että se on vaikuttanut hänen kykyynsä tarkastella tilannetta riittävän laajasti ja objektiivisesti. Työntekijät tunnistivat vanhempien pyrkimyksiä vaikuttaa työskentelyyn ja työntekijän tekemään arviointiin perheen tilanteesta.

## 5.2 Etäännyttäminen

Perheestä nousevien asioiden tarkastelun nostaminen ilmiötasolle auttoi työntekijöitä havainnoimaan asiaa etäämmältä, joka on vaikuttanut rauhoittavasti työntekijän tunnepuolen kokemukseen perheen kanssa työskentelystä. Joihinkin työntekijöihin oli siirtynyt työskentelyn aikana vanhempien hätä perheen kriisistä, ja he kokivat painetta ratkaista perheen tilannetta. Asiantuntijaryhmän refleктоiva keskustelu, johon työntekijöitä ei osallistettu, asetti työntekijän enemmän havainnoitsijan rooliin ja se auttoi työntekijöitä tarkastelemaan tilannetta etäämmältä.

Mä aattelen, et ite sai rauhaa sihe työskentelyyn ja siihen, et täs ei oo sillä tavalla kiire mihinkää. Ja sitte myös sen hyväksyminen, että voi vaan tehdä vaan parhaansa tässä tilanteessa, ja voi olla, et tää ei silti tästä kauheesti muuksi muutu. Mut et kuitenki voi olla ja tehdä parhaansa siinä. Rauhaa sai ehkä ittesä kanssa, ja kyl mä luulen, et se on säteilly niihin asiakastilanteisiinki sitte, että on pystyny jotenki olemaan enemmän siinä läsnä ja kiirehtimättä esimerkiks. Ku herkästi nää herättää vähä hädän tunnetta, se tarttuu se vanhempien hätä ja huoli, ja se ihan aito tunne sieltä. H2

Se mitä sain niin oli tää mitä mitä sanoit ja se mistä puhuin, että ilmiötasolle ylipäättään näiden asioiden nostaminen on sen työhyvinvoinnin kannalta ihan hyvä, että sitten ei jää niin kun, koska ne asiakkaat ja asiat tulee tutuiksi kun niitä useamman kuukauden vaikka siinä pyörittää, niin sitähän sitten sokeutuukin tietysti tavallaan joillekin jutuille. H6

Työntekijöiden näkemykset vaihtelivat sen suhteen, miten onnistuneesti erokonsultaatiossa perheen asiaa asiantuntijat käsittelivät ja miten onnistunut valittu menettelytapa oli. Osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että keskustelu jäi melko yleiselle tasolle eikä siinä päästy syvemmälle perheen asiaan, jolloin

hyöty koettiin jäävän vähäiseksi. Toinen työntekijä taas toivoi keskustelun perustuvan enemmän dialogille sen sijaan, että tarkoitus oli työntekijän vain kuunnella asiantuntijoiden refleктоimista. Hän koki asiantuntijoiden tulkinneen työntekijän kertomaa eri tavoin keskenään, eikä työntekijällä ollut mahdollisuutta tarkentaa omaa näkemystään siitä, miten oli perheen tilannetta tulkinut. Vastapainona näille kommentteille, osa koki ilmiötason tarkastelun etäännyttäneen heitä käsiteltävästä asiasta tunnetasolla, joka selkiytti heidän mukaansa kokonaiskuvan hahmottamista. Eräs työntekijä koki asiakkaiden nimettömyyden hyvänä tapana menetellä, koska se vei tarkastelua yleisemmälle tasolle. Ammattilaisten refleктоimisen kuuntelemista pidettiin myös arvokkaana kokemuksena.

Osa työntekijöistä nosti esiin sen, ettei työn arjessa ole riittävästi mahdollisuuksia reflektiiviseen keskusteluun muiden ammattilaisten kanssa, jota eroriidat tai muut kompleksiset tilanteet vaativat. Kokemus siitä, että reflektiivinen keskustelu ja muiden ammattilaisten kanssa perheiden tilanteiden tarkastelu on tärkeää, nousi esiin monessa haastattelussa. Toiveina osalla työntekijöistä oli, että samankaltaista keskustelua olisi enemmän työn arjessa. He kokivat, ettei tässä hetkessä sen kaltaiselle pysähtymiselle ole luotu riittävästi tilaisuuksia ajan ja resurssien puutteet vuoksi. Haastatteluiden perusteella piirtyi kuva siitä, että monet työntekijöistä kokevat jäävänsä ilman riittävästi ammatillista tukea. Niemelän (2019, 43) mukaan työntekijät tarvitsevat jatkuvan oppimisen mahdollistamiseksi tiloja ja alustoja, jotta heidän asiantuntijuutensa ja osaaminen vahvistuu.

### 5.3 Lisääntynyt varmuus

Erokonsultaation selkein vaikutus oli työntekijöiden varmuuden lisääntyminen eroriitojen parissa työskentelyssä. Työntekijät kokivat keinottomuutta eroriitojen parissa työskentelyssä ja oman osaamisensa rajalliseksi. Erokonsultaatiota haettiin tilanteissa, jossa omasta tiimistä ei saatu riittävästi tukea. Saini (2012) ovat tutkimuksessaan osoittaneet, että työntekijät usein kokevat riittämättömyyttä osaamisessaan, kun he työskentelevät vaativien eroriitojen parissa. Konsultaatiolla konsultit pyrkivät omalla asiantuntijuudellaan tukemaan työntekijöitä tilanteissa, jossa on jokin ongelma, jossa työntekijä kokee oman osaamisen ja pätevyyden rajojen ylittyneen (Salonen 2008, 13; Sabatino 2014; 5).

Työntekijät kokivat saaneensa erokonsultaation myötä varmuutta eroriitujen parissa työskentelyyn. Epävarmuus etenkin siitä, onko työntekijä osannut huomioida kaikki näkökulmat työskentelyssään sekä onko työskentelyssä tehty oikeinta asioita, nousi usein syyksi hakea konsultaatiota monialaiselta asiantuntijaryhmältä. Työntekijät kaipasivat varmistusta sille, että he ovat osanneet ottaa oikeat asiat huomioon perheen kompleksisessa tilanteessa. Salosen (2008, 14) mukaan konsultaation tarve yleisesti liittyy siihen, että työntekijä kokee epävarmaksi oman osaamisen ja muodostamansa tiedon, että hän tarvitsee työnsä tueksi vahvistusta omille ajatuksilleen muista ammattilaisilta. Sosiaalityössä kerätty tieto syntyy lähtökohtaisesti tulkinnoista, jolloin siihen liittyy helposti epävarmuutta. Vaikeiden eroriitujen parissa työskentelyssä työnkuvan selkeänä pitäminen sekä johdonmukainen työskentely koetaan usein vaikeaksi (Yliruka ym. 2018, 19).

Tää oli kyllä tärkein, että siinä mielessä kyllä, sain apua. Vähän vahvistusta siihen, että onko tässä, koska mä olin vähän epätoivoinen, kun menin sinne, et mitä mä teen tän tapauksen kaa. -- Onko nyt jotakin mitä en ole tehnyt tai pitäiskö jotakin muuttaa. Että kun ne sano sitten nää asiat, jotka mä tiesin, totta kai tuli semmonen olo, okei mä oon tehny hyvän työn tässä. H3

Monet työntekijöistä kertoivat saaneensa enemmän rauhan tunnetta työskentelyyn. Rauhan tunne linkittyi vahvasti siihen, että työntekijän kokema epävarmuus väheni ja luotto omaan ammatilliseen näkemykseen vahvistui. Työntekijä on kyennyt sietämään perheen tilanteen keskeneräisyyttä ja sitä, ettei se ole yksin sosiaalitoimen ratkaistavissa. Toisaalta rauhan tunne on tullut siitä, että epävarmuus oman ammattitaidon riittävydestä on helpottunut sen myötä, kun asiantuntijaryhmän näkemys on todettu vastaavan työntekijän näkemystä perheen kokonaiskuvasta.

Elikkä mä en ollut jättänyt huomioimatta jotakin tärkeätä, minkä joku toinen ammattilainen olisi huomannut, että se ehkä vahvasti sitä, että tässä ei ole nyt mitään semmoista mitä mitä mä en ole hoksannut ja jotenkin, että se mun työpanos olisi jotenkin vajavainen esimerkiksi, että minkä takia tilanne ei selkene tai ratkeaa. H6

Tärkeänä työntekijät pitivät sitä, että konsultaation jälkeisessä asiakastyössä he ovat voineet tukeutua moniammatillisen asiantuntijaryhmän näkemykseen ja saada vahvistusta omalle näkemykselleen.

Vaikeissa tilanteissa, joissa vanhemmalla ja työntekijällä on ollut käsiteltävästä asiasta eriävät näkemykset, on työntekijä voinut vedota siihen, että kyseessä ei ole yksittäisen työntekijän näkemys tai mielipide, vaan kyse on laajan moniammatillisen asiantuntijaryhmän näkemyksestä. Vaikka näkemuserot eivät ole hälvenneet, on työntekijällä ollut varmempi olo jatkaa työskentelyä näkemyksensä mukaisesti. Konsultaatio on yksi keino lisätä moniammatillista yhteistyötä, jolla nähdään olevan yhä tärkeämpi rooli työn vaatimusten lisääntyessä jatkuvasti (Sirola-Karvinen & Hyrkäs 2006, 297).

Mut sit ehkä mitä mä sain, niin oli se varmuus, et mä pystyin ehkä vetoamaan puhuessani asiakkaille myös toisiin. Tää ei oo nyt mun mielipide, eikä tää on vaan mun ammattitaitoo, vaan täs on iso porukka kokoontunu, ja he näkee tän asian samalla tavalla. Niin mä mietin, et se on toisaalta aika arvokas asia, -- että tää ei oo nyt vaan mun yksittäisen työntekijän näkemys. Tai perustu vaan mun ammattitaitoon, vaan tätä monialaisesti, kun siellä on tosiaan laaja-alanen joukko, niin pohtinu, ja he on tätä mieltä. H1

Erokonsultaation myötä työntekijät olivat saaneet vahvistusta myös siitä, että eroriidan keskellä olevan perheen tilanne on vaikea kokeneellekin ammattilaiselle. Ne vaativat aikaa ja kyseessä on pitkä prosessi, johon ei ole tiettyjä selkeitä ratkaisuja. Se, että perheen ongelmat eivät ratkea eikä tilanteeseen tule muutosta sosiaalityön keinoin, ei ole välttämättä kiinni työntekijän osaamisesta. Muukkosen ja Vaitomaan (2021, 16) sekä Ylirukan ym. (2018) mukaan vaikeiden eroriitujen parissa vaativuus on tunnistettu laajasti. Tehdyn työn tuloksia voi olla vaikea nähdä, koska ne ovat usein pieniä asioita isossa vyyhdissä (Muukkonen & Vaitomaa 2021, 17).

#### 5.4 Roolien ja työnkuvan selkeytyminen

Työntekijöiden varmuuteen on heidän kertomansa perusteella vaikuttanut suurelta osin myös sosiaalityön roolin selkiyttäminen eroriidoissa yleisesti ja työntekijän roolin selkiyttäminen suhteessa vanhempiin ja lapseen. Työnohjauksellisen tuen yksi keskeisimmistä vaikutuksista on työntekijän ammatti-identiteetin vahvistaminen ja työntekijän roolin selkiyttäminen (Paunonen-Immonen 2015, 17–18).

Kyl ne nimenomaan vähän asettu, et sit kun sai ehkä paremmin tehtyä selväks et mikä se mun työnkuva oikeestaan on ja kuinka paljon tai vähän mä heitä pystyn lopulta siinä auttaan ja ne muut tahot on ehkä oleellisempia tässä. Kyl se rauhoitti sitä tilannetta. Mä sain sen jäməkämmin heille tehtyä selväks, niin sit jossain vaiheessa loppu se ihan päivittäinen soittelu. H4

Konsultaatioissa työntekijät olivat käyneet pohdintaa omasta roolistaan; mikä kuuluu heidän työnkuvansa mukaiseen työskentelyyn, kenen kanssa työskennellään ja mikä työskentelyn fokus tulisi olla. Haastatteluissa tuli esiin tutkimustenkin (mm. Saini ym 2012; Jevne & Andenæs 2017) osoittama ongelma siitä, että riitaisilla vanhemmilla on ristiriitainen näkemys niin sanotusta ongelman ytimestä, joka tulisi ratkaista ja usein tilanteeseen liittyy paljon toisen vanhemman syyttelyä. Työntekijällä saattaa mennä paljon aikaa vanhempien välisen syyttelyn selvittämiseen, esimerkiksi liittyen toisen vanhemman luona vallitseviin puutteellisiin olosuhteisiin tai puutteisiin lapsen huolenpidosta. Useimmilla työntekijöistä vahvistui ajatus roolista lapsen työntekijänä erokonsultaation myötä. He kuvasivat asiantuntijoiden nostaneen esiin kysymystä lapsen näkökulmasta eroriidassa sekä siitä, mikä lapsen tunnekokemus perheen tilanteesta on.

Konsultaation jälkeisessä työskentelyssä työntekijät pyrkivät korostamaan lapsen näkökulmaa ja vahvistivat rooliaan nimenomaan lapsen työntekijänä. Kaksi työntekijää koki, että heidän roolinsa kuuluu painottua vanhempien kanssa työskentelyyn. He näkivät, ettei lapsen kanssa työskentely vie perheen tilannetta riittävästi eteenpäin, tai jopa kuormittaa lasta, jolloin keino vaikuttaa perheen tilanteeseen on työskennellä vanhemman kanssa. Roolituksen painotuksista huolimatta kaikille työntekijöillä oli tarkoituksena toimia lapsen tilanteen helpottamiseksi.

Vaikka mulla nyt oli jo totta kai se ymmärrys, että mä oon lapsen asialla. Mut kyl se ihan selvästi, just kun se sanottiin mulle ääneen nimenomaan, että mun ei tosiaan tarvii olla se heidän mikään, tai mä en ole mikään heidän työntekijä. Vaan oikeesti se lapsen näkökulma on, se on tavallaan se meidän tärkein tehtävä. Kyllä se todellakin sitä kirkasti. H4

Mutta mihin mä hain apua, että auttais lapsia. Oli tarkoitus, että vanhempien [välisen kommunikaation eteen työskenneltäisiin], koska se oli se ongelma. Että jos ne voi hyvin, sitten alkaa toimimaan --. Lapsille totta kai on vähän kevyempi tää stressi. H3

Roolit, joita työntekijät kokivat vanhempien heille toimintansa kautta antaneen, liittyivät terapeutukseen keskustelutukeen sekä jonkinlaisena vanhemman näkemyksen kirjaajana toimimiseen. Jotkin työntekijöistä kokivat, ettei sosiaalityön työntekijän rooli ole toimia terapeutuksena keskustelutukena psykiatrissa ammattitaitoa vaativassa tilanteessa vanhemmille. Vanhemmat tarvitsevat tukea tunne- ja ihmissuhdeaiheiden käsittelyssä erityisesti silloin, kun vanhempien väliset konfliktit ovat suuria (Sudland 2020). Eräs työntekijöistä kertoi vanhemman käyttäneen häntä siihen, että vanhemman kertoma tulee kirjattua työntekijän toimesta asiakastietojärjestelmään, josta vanhempi koki olevan hyötyä tuomioistuimissa.

Siitäkin on saanut sitä varmuutta, että mä rajaisin sosiaalityöntekijänä sitä omaa roolia, niin sillä lailla, että tää ei ole mun koulutusta vastaavaa työtä. Jos mä joudun jonain ihme tämmöisenä puolivillaisena terapeutina tässä välissä toimimaan. H6

Haastatteluissa sosiaalityön rooliin eroriidoissa liittyi puhetta sosiaalityön toimivallasta huolto- ja tapaamisasioissa sekä rajallisista keinoista auttaa riita-asioissa. Kaikki työntekijät kokivat saaneensa vahvistusta sille, että ovat toimineet perheiden kanssa oikeasuuntaisesti eikä muuta ole tehtävissä. Näin ollen konsultaatioissa sosiaalityön rajalliset mahdollisuudet auttaa eroriidoissa tuli näkyväksi eri ammattien asiantuntijoiden vahvistamina. Eroriidoissa vanhemmilla on usein toiveena, että työntekijät ratkaisevat heidän väliset lapsen liittyvät riita-asiat (Saini 2012). Sosiaalityön roolin pohtiminen ja selkiyttäminen konsultaatioissa tuli haastatteluissa esiin. Osa työntekijöistä mainitsi, että vanhempien vastuun riita-asioiden ratkaisemisessa ja sosiaalitoimen toimivallan huolto- ja tapaamisasioissa läpikäyminen toi heille varmuutta rajata ratkaisun tekeminen työntekijän roolin ulkopuolelle.

## 5.5 Työhyvinvoinnin lisääntyminen

Tutkimusten mukaan työntekijät usein kokevat eroriidat raskaiksi prosesseiksi, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin (Sudland 2020; Saini ym. 2012). Samoin kokivat haastatteluihin osallistuneet työntekijät. Haastattelujen mukaan työntekijät havaitsivat erokonsultaatiolla olleen vaikutusta työhyvinvointiin. Edellä on jo mainittu useampia näistä tekijöistä, joiden myötä työhyvinvoinnin koettiin lisääntyneen. Asiantuntijaryhmän kanssa jaettu kokemus eroriidan vaikeudesta vahvisti työntekijöiden kokemusta siitä, että kyseinen tapaus on haastava myös muille ammattilaisille eikä kyse ole vain yksittäisen työntekijän kokemuksesta. Seuraava lainaus kiteyttää hyvin kyseisen vaikutuksen työhyvinvointiin:

Kyllä siellä sitä myötätuntoa tuli paljon, ja se toteaminen siitä sielläki, että on todella hankala keissi. Ja et sai vahvistusta, et en oo mitenkää liian herkkä näille keisseille tai mitään sellasta, vaan että tää vaan on haastava. Ja sen hyväksyminen, että ei voi kaikkeen vaikuttaa, et vaan siihen, mihin pystyy, niin sitte yrittää vaikuttaa ja auttaa perhettä ja auttaa sitä lasta sitte sitä kautta myötätuntoa, ja sitte sitä kautta itsemyötätuntoa, et se vahvistu kyl sitä myötä. H2

Useampi työntekijä koki erokonsultaation vähentäneen kuormitusta. Tähän vaikutti sosiaalityön roolin sisäistäminen sekä oman ammattiosaamisen rajallisuuden hyväksyminen. Haastattelujen kautta on nähtävissä vaatimusten ratkaista tai helpottaa tilannetta olevan ristiriidassa sen kanssa, millä tavalla sosiaalityö pystyy olemassa olevilla keinoilla auttamaan ja tukemaan perheitä. Vanhemmat voivat olla hyvin vaativia, joka ei tosin haastattelussa noussut erikseen esiin, vaan työntekijät olivat konsultaatiossa pohtineet enemmän sitä, onko tapaus liian vaikea heidän osaamistasolleen. Haastattelujen perusteella vaikutti siltä, että vaatimukset itseä kohtaan ovat suhteellisen korkeat siihen nähden, millaisia mahdollisuuksia yksinään sosiaalityö antaa ylipäättään työskentelylle.

Nää voi olla tosi hajottavia, henkisesti raskaita, just pitkiä prosesseja. Tulee se riittämättömyys, kun et ikinä sano oikein, koska aina sä tiedät, että jos sä sanot jotain, niin sit se toinen siitä repii pelihousunsa, et tavallaan sitä työhyvinvointia, että sul on se, sä et oo yksin siinä, muut jakaa niit ajatuksia, ja toisaalta myös se tieto siitä, et mun

ei tarvii tietää kaikkee. Kylhän se lisää ihan valtavasti työhyvinvointia ja jaksamista ja sitä. Ja mä aattelen, et pelkästään se ihan monialainen työskentely aina lisää, tai ainakin itse koen et lisää sitä työhyvinvointii, koska se tuo sitä turvaa niistä muista, ja se tuo just sitä ymmärrystä, et mun ei tarvii tietää kaikkee eikä huomata kaikkee, kun on muitakin ihmisiä ketkä, perheitä ehkä vähän eri tilanteissa, mut kuitenkin myös tukee siellä, niin yhteisesti jaettu kärsimys on paljon pienempi pala jokaselle. H1

Vaikutus työhyvinvointiin nousi keskusteluun jokaisen haastattelun kohdalla. Osa työntekijöistä nosti havaintonsa siitä itse esiin, ja kaikki tunnistivat erokonsultaation keventäneen heidän oloaan. Osalle tärkeää oli se, että kokemus vaikeudesta eroriitojen parissa työskentelyssä ei koske vain yksittäistä työntekijää, vaan se on laajemmin jaettu kokemus ammattilaisten keskuudessa. Osa koki hyötynensä erityisesti neuvonpidon kaltaisesta keskustelusta. Oman työn rajaaminen ja sille asiantuntijaryhmän hyväksynnän saaminen oli työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeä kokemus. Työnohjauksellisten käytänteiden yhtenä tavoitteena on saada työntekijälle hallinnan tunnetta ja vähentää kuormitusta (Vanne 2021, 73).

Osa työntekijöistä koki konsultaatioon hakemisen työlääksi, johon tarvitaan suhteellisen iso panostus työn hektisyyteen ja asiakasmäärään nähden. Konsultaation oikea-aikaisuus koettiin osittain vaikeaksi toteuttaa nopeasti etenevissä asiakasprosesseissa. Tulkintani mukaan työntekijät toivoivat, että konsultaatiokäytänteitä saataisiin osaksi työn rakenteita, jotta ne eivät jäisi liian työläiksi ja irrallisiksi.

Tää tuntuu aika isolta panostukselta, että samaan pöydän ääreen sitten kuitenkin saadaan ihan älyttömän laaja kattaus ammattilaisia ja jäi semmonen, kun mä olin tosi tyytyväinen. Tavallaan kuitenkin siellä oli tosi hyvää keskustelua, mutta sitten jäin miettimään, että onko siinä sitten järkeä, että on tämmöinen panostus, näin iso satsaus, ja sitten sitä on arjessa tosiaan aika hankala käyttää, että miksei se samojen työntekijöiden panostus sitten jotenkin tulisi sinne arjen työhön ehkä? Miten sen sanoisi, että sitä olisi määrällisesti enempi? Eikä vaan että silloin tällöin tosi laadukas joku setti ja sitten se jää helposti käyttämättä, kun se on vähän vaikea nivoa siihen arjen pyörykseen. H6

Osa työntekijöistä huomioi haastattelujen aikana olevansa siinä käsityksessä, että erokonsultaatiota on hyödynnetty melko vähän. Työntekijät toivoivat muiden eroriitojen kanssa työskentelevien hakevan aktiivisemmin tukea konsultaatiosta. Haastatteluissa tuli ehdotus erokonsultaation tiedottamisen parantamisesta sekä siitä, että tiedotteessa tulisi selkeästi ilmi se, että konsultaatiota voi hakea matalalla kynnyksellä. Osa työntekijöistä toi esiin pohtineensa konsultaatiota hakiessaan, onko heidän asiakasiansa riittävän vaikea, jotta sen voi viedä monialaisen asiantuntijaryhmän pohdittavaksi. Konsultaatiossa ajatus tästä kuitenkin hälveni. Haastateltaville oli kaikille yhteistä se, että he kaipasivat työnsä tueksi enemmän monialaista ammatillista reflektointia, johon ei riittävästi ole aikaa työn arjessa.

## 6 AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTYMINEN JA TYÖSKENTELYN SELKEYTTÄMINEN

Tässä tulosluvussa esittelen erokonsultaation vaikutuksiin ammatillisen kehittymisen ja asiakastyön näkökulmasta. Tulosluvussa käyn läpi, miten työntekijät kokivat saaneet työskentelyä hyödyttäviä uusia näkökulmia ja toimintasuosituksia, millaista hyötyä moniammatillisuudesta on koettu olevan, kuinka lapsen näkökulmaa on onnistuttu nostamaan sekä vanhemman roolia selkeyttämään.

### 6.1 Uusia näkökulmia ja toimintasuosituksia

Asiantuntijoiden reflektiivinen keskustelu työntekijän kuvauksen pohjalta toi joillekin työntekijöistä uusia näkökulmia perheen tilanteesta tai heidän kanssaan työskentelyyn jatkoa ajatellen. Useimmat haastattelujen perusteella kokivat suurimman hyödyn olleen siinä, että he olivat saaneet vahvistusta sille, miten he olivat perheen tilanteen jo ennen konsultaatiota nähneet, ja miten he olivat perheen parissa työskennelleet. Vanteen (2021) mukaan kokemusten reflektointi ja analysointi moniäänisen dialogin kautta on tärkeä osa työntekijän oppimiskokemusta. Dialogin avulla on tarkoitus löytää yhteinen ymmärrys sekä synnyttää uusia näkökulmia. (Mt., 83–84.)

En mä muistaakseni saanu [toimintasuosituksia], muuta kun sen et tän sä voit sanoo perheelle, tai jotenkin niin että sitä isän ja lasten välistä suhdetta on lupa tukea, kun siis lapset kuitenkin halus sitten olla isän kanssa, tai jotenkin näin. Sit siin oli ehkä ehdotus, et voisko ne tehdä yhdessä jotain kivaa, ja vähän tämmöstä, taas ehkä sitä yleisen tason. Mut että, ehkä enemmän just sitä, et nyt vastuu asiakkaalle itsellensä. Et se on se semmonen, tai oli ehkä aika selkeekin toimintaohje. H1

Tämän mä huomasin siellä, että siinä oli kyllä hyviä vinkkejä, mutta ei ollu semmoisia jotka minä en jo tiedostanut aiemmin. H3

Toimintasuosituksia oli konsultaatioissa annettu ja kokemus niiden vaikutuksista oli vaihteleva. Osa työntekijöistä ei enää muistanut mitä toimenpidesuosituksia olivat olleet tai mitä oivalluksia he olivat

konsultaation aikana tehneet. Moni haastateltavista totesi, että konsultaatiosta oli kulunut jo sen verran aikaa, että eivät muistaneet kaikkea, mitä konsultaatiossa oli perheen tilanteesta puhuttu. Hyötyä toimenpidesuosituksista koki eniten saaneen työntekijä, jolla oli ollut vähiten kokemusta eroriitojen parissa työskentelyssä ja jolle olemassa olevat palvelut olivat suhteellisen vieraita. Osa toimintasuosituksista olivat sellaisia, joiden mukaan työntekijät kertoivat jo toimineensa, tai muutoin suunnitelleet toimivansa. Toimintasuositukset, joita haastatteluissa nostettiin esiin, liittyivät tiettyjen aiheiden puheeksi ottamiseen, työskentelytapoihin sekä palveluihin ohjaamiseen.

## 6.2 Moniäänisyys perheen tilanteen tulkinnassa

Konsultaatioryhmän asiantuntijuuden monialaisuus sai kiitosta työntekijöiltä. Lähtökohtaisesti kaikille työntekijöille oli jäänyt asiantunteva vaikutelma konsultoijan roolissa olleista ammattilaisista. Moniammatillisen asiantuntijaryhmän koettiin tuoneen perheen asian tarkasteluun useamman eri tulokulman, jolloin työntekijät kokivat, että perheen tilanteesta oli mahdollisuus saada laajempi kokonaiskuva. Kukaan työntekijöistä ei osannut sanoa, jäivätkö he kaipaamaan jotain muuta ammatillista näkökulmaa tai osaamista.

Mä en muista, et ois kukaan puuttunu, et kyl siel oli kattavasti ihmisiä ja laajaa osaamista kyllä, että tuli tunne, että on osaavissa käsissä siellä, et hyvin asiantuntevaa porukkaa. Tuli luottavainen olo kyllä tähän konsultaatioryhmään. H2

Ainakin sen moniäänisyyden. Se, että heti jos pystytään miettii vaikka sen lapsen psyykkisen kehityksen kannalta, ja oikeudellisten termien kannalta, ja sit vaikka sen sosiaalityön näkökulmasta. Niin siin on heti se ihminen ja se perhe ja tilanne on heti enemmän kokonaisuus. H1

Osa työntekijöistä oli lähtenyt konsultaatiota hakemaan nimenomaan moniammatillisen asiantuntijaryhmän vuoksi. Työntekijät kaipasivat muiden ammattilaisten näkemystä perheen tilanteesta. Jotkut nostivat merkittäväksi sen, että näkemys perheestä on nimenomaan monen eri asiantuntijan yhteinen. Eroriidoille on ominaista se, että työskentelyä on monen eri tahon kanssa ja palveluiden tarve on moninainen, jolloin laajan kokonaiskuvan muodostaminen perheen tilanteesta

voi olla haastavaa (Saini 2012; Yliruka 2018, 21). Sosiaalityö vaatii niin laajamittaista asiantuntijuutta, että sen havainnointiin ja hallitsemiseen tarvitaan asiantuntijoita myös muilta aloilta (Salonen 2008, 4). Eräs työntekijä koki, että pohdinta perheen tilanteesta olisi voinut olla yksityiskohtaisempaa, jos asiakastapauksia olisi käsitelty nimillä. Tällöin työntekijä ja asiantuntijat olisivat voineet muodostaa tarkemman kokonaiskuvan perheestä ja ne asiantuntijat, jotka perheen kanssa olivat työskennelleet, olisivat voineet antaa tarkentavaa tietoa tai tuoda esiin omia havaintojaan. Työntekijä kuitenkin huomioi, että silloin asiantuntijaryhmässä tulisi olla perheen ennestään tuntevia ammattilaisia, jotta hyöty olisi edellä kuvatun kaltainen.

Haastatteluissa esitettiin toive asiantuntijaryhmän tekemästä kirjallisesta yhteenvedosta, johon käyty asiantuntijaryhmän keskustelu olisi jäsennelly. Yhteenvedo koettiin hyödylliseksi, koska konsultaation toimintasuositukseen tai asiantuntijoiden näkemyksiin olisi voinut palata myöhemmin työskentelyn aikana. Pohdintaa oli myös vanhempien mukaan ottamisesta konsultaatioon, jolloin vanhemmat itse olisivat kuulemassa, miten useampi eri ammattilainen näkee heidän tilanteensa. Kahdessa haastattelussa sivuttiin seurantakonsultaation hyödyllisyyttä, jolloin olisi mahdollisuus asiantuntijoiden kanssa käydä läpi mitä edellisen konsultaation jälkeen perheen asia oli edennyt ja minkä kanssa sen hetkessä tilanteessa olisi syytä työskennellä. Paunonen-Immonen & Heinonen (2015, 17) ovat todenneet lyhytkestoisen työskentelyn hyötyjen olevan vähäisempiä kuin pidempiaikaisten prosessien. He ovat nostaneet pohdinnan arvoiseksi asiaksi olisiko hyödyllisempää luoda pitkäkestoisempia prosesseja, joihin sisältyy jatkuva arviointi sekä palautteenanto.

### 6.3 Lapsen näkökulma esiin

Työntekijöiden mukaan erokonsultaatiossa lapsen näkökulman nostaminen tuli selkeästi esiin yhtenä osa-alueena keskustelussa. Vaikeassa eroriidassa vanhemmat eivät välttämättä näe oman toimintansa vaikutusta lapseen tai erota omaa etuaan lapsen edusta (Nikupeteri & Laitinen 2021, 19). Kahden työntekijän konsultaatiossa oli keskitytty enemmän vanhempien kanssa työskentelyyn, mutta siinäkin oli keskeisenä ajatuksena helpottaa lapsen tilannetta vanhempien kanssa toimimisen kautta. Myös työntekijän näkemys lapsen rajaamisesta pois tapaamisista oli saanut asiantuntijoiden puollon sellaisessa tapauksessa, jossa tapaamisten ei nähty hyödyttävän lasta. Tässäkin lähestymistavassa oli käyty keskustelua lapsen edun mukaisesta työskentelystä.

Haastattelujen myötä selkeimmin esiin nousi työskentelyn fokuoiminen lapsen hyvinvoinnin edistämisen ympärille. Erokonsultaatio toimi tilannekatsauksena sille, missä perheen kanssa mennään ja onko tavoite lapsen hyvinvoinnin edistämisestä pysynyt eroriidan parissa työskentelyn keskiössä, vaikka kyse on vanhempien välisestä riita-asiasta. Työntekijät olivat käyneet konsultaation myötä pohdintaa siitä, mitä perheen tilanne tarkoittaa lapsen näkökulmasta sekä miten lapsen näkökulmaa on pyritty tuomaan vanhemmille näkyvämmäksi. Konsultaation myötä työntekijän kokemus roolin vahvistumisesta lapsen työntekijänä edesauttoi pitämään lapsen keskiössä keskusteluissa vanhempien kanssa. Lähtökohtaisesti työntekijät olivat näin tehneetkin, mutta konsultaatioissa tämä ajatus ja tapa työskennellä vahvistui.

Ehkä siinäki oli just se pysähtyminen. Se tärkein asia, että pysähtyminen sen äärelle, että mitä tää lapsi tässä nyt kokee näitten kahden riitelevän vanhemman välissä. Jotenki semmosen, et rauhas sai pysähtyä sen lapsen tunnekokemuksen äärelle, ja se autto taas itse fokuoimaan sitä, että tää on todella se, mistä tässä puhutaan ja kaiken ydin. Kaiken mejän työskentelyn ydin, että siihen on tärkeä koko ajan mielessään palata ja myös näitten tietenki vanhempien kanssa koko ajan siihen lapsen näkökulmaan, lapsen etuun näissä tilanteissa ennen kaikkea. H2

Joissakin konsultaatioissa oli käyty läpi lapsen oikeutta kumpaankin vanhempaan tilanteessa, jossa toinen vanhempi oli pyrkinyt rajamaan lapsen ja vanhemman tapaamisia tai yhteydenpitoa. Työntekijä oli saanut suosituksen työskentelyn kautta lähteä tukemaan lapsen ja toisen vanhemman suhdetta, vaikka toinen vanhempi oli siitä erimielinen. Työntekijä tässä vaikeaksi kokemassaan asiassa pystyi nojautumaan asiantuntijaryhmän näkemykseen siitä, että se on lapsen edun mukainen tapa edistää perheen asiaa. Työntekijä koki, että vanhemman kanssa keskustelulla oli ollut vaikutusta lapsen hyvinvointiin sekä tilanne perheen kanssa eteni.

Erokonsultaation vaikutuksia lapsen hyvinvointiin ei voida tutkimuksessa luotettavasti arvioida. Useampi työntekijä totesi, etteivät pysty ottamaan kantaa vaikuttiko erokonsultaatio lapsen hyvinvointiin, koska he eivät enää työskennelleet perheen kanssa tai vaikutukset eivät tulleet heille näkyväksi. Vaikutuksia konkreettiseen asiakastyöhön lapsen kanssa ei tullut haastattelujen pohjalta esiin. Erokonsultaation merkittävin vaikutus lapsen näkökulmasta vaikutti olleen se, että keskustelu

oli kirkastanut työntekijän ajatusta siitä, että hän on ennen kaikkea ajamassa lapsen asiaa, ei vanhempien.

## 6.4 Vanhemman roolin ja vastuun selkeytyminen

Haastatteluissa nousi esiin vastuukysymykset sekä se, mikä oikeastaan on sosiaalityön tehtävä ja rooli eroriidoissa. Työntekijät kertoivat konsultaatiossa olleen puhetta vanhempien omasta vastuusta riitatilanteen ratkaisemisessa, erityisesti siitä näkökulmasta, että vanhemmilla itsellään on valta ja mahdollisuudet ratkaista heidän välinen konflikti, ei työntekijällä. Eroriidoille on tavanomaista, että vanhemmat odottavat usein sosiaalitoimelta ratkaisua riitaan, johon sen toimivalta ei ylety (Heino 2007, 62; Saini 2012). Työntekijät olivat saaneet suosituksia ohjata perheitä lastenvalvojalle ja sovitteluun, sekä olivat saaneet tietoa palveluista, joissa lapsen liittyviä riita-asioita on mahdollista sopia ja ratkaista. Suurimmalle osalle työntekijöistä palvelut olivat ennestään tuttuja ja he olivat asiakkaita näiden palveluiden pariin ohjanneet jo aikaisemmin. Niiden asiakastapausten osalta, joissa palvelu ei ollut vielä tuttu, tai palveluun ohjaus oli muutoin tehty erokonsultaation suosituksen pohjalta, ei työntekijöillä ollut tietoa ohjauksen vaikuttavuudesta tai asiakkaat eivät näitä palveluita hyödyntäneet.

Mutta ylipäätään joo, sain hirveesti henkistä varmuutta siinä. Ei mun tarvii olla koko ajan heille saatavilla. Ja just se, että mä en oo se taho jonka pitäiskään ratkasta tätä heidän tilannetta. Kaikki ne sellaset mun epävarmuudet, kun mä en tienny yhtään mikä mun rooli on vielä tossa palvelutarpeenarviointia tekevänä sossuna. En mä ees oo mikään. Todella paljon sain sellasta, et he avas mun silmiä siihen, että ei ensiskään, se ei edes ole välttämättä niin se. Se on perheelle joo akuutti tilanne tietyllä tavalla, mut ei siinä mitään hengenhätää ole. Ja meidän työntekijöiden näkökulmasta ei se oo niin, se on heidän ratkaistavissa aika pitkälti, niiden vanhempien muutenkin. Mut ei se oo niin akuutti hätä siinä kuitenkaan, et mun ei tosiaan tarvii yrittää sitä ratkoa yksin.

H4

Vanhempien häden tunne oli toisinaan siirtynyt työntekijälle, jolloin se näkyi työntekijän työskentelyssä paineena ratkaista konflikti sekä ehkä tottumuksena olla saatavilla silloinkin, kun

vanhempien tiuhaan toistuvien yhteydenottojen sisällöt koskivat samoja jo käsiteltyjä asioista. Samansuuntaiset kokemukset koskevat laajasti eroriitojen parissa työskenteleviä (Yliruka ym. 2018, 19; Saini 2012). Työntekijät kokivat tämän kuormittavana. Erokonsultaation myötä työntekijät saivat vahvistusta sille, että he voivat rajata vanhempien yhteydenpitoa sekä suunnata keskustelun sisältöä lasta hyödyttävään suuntaan jämäkämmin. Ymmärrys siitä, että eroriidoissa kyse on pitkistä prosessista, johon työntekijät vaikuttamismahdollisuudet ovat rajalliset, toi rauhaa työskentelylle ja poisti painetta konfliktin ratkaisemisesta. Rajojen asettamisen ja niiden läpikäyminen vanhempien kanssa osaltaan rauhoittivat myös tilannetta perheessä sekä toivat vanhemmille ymmärrystä siitä, että heidän toimintansa eroriidan ratkaisemisessa on avainasemassa. Kuitenkaan, tällä aineistolla, tulkintani mukaan vaikutukset eivät olleet merkittäviä eroriitojen ratkaisemisen kannalta yksittäistapauksia laajemmin.

Työntekijät tekivät pohdinnoissaan erottelua sen välillä, onko kyseessä vanhemman vai lapsen hätä, ja miten vakavasta huolesta on todellisuudessa kyse. Vanhempien huolet lapsen hyvinvointiin liittyen osoittautuivat haastattelujen perusteella usein suuremmaksi kuin työntekijän huolet. Työntekijät olivat usein arvioineet, ettei lapsesta herää sellaista huolta, joka johtaisi kaikkiin niihin toimenpiteisiin, joita vanhemmat olivat toivoneet tai vaatineet. Työntekijät saivat erokonsultaatiosta vahvistusta myös heidän tehtävälleen (jos se heidän työnkuvaansa kuului) arvioida lastensuojelun tarvetta; mikäli selvityksen perusteella lapsesta ei herännyt suurempaa huolta, on kyse todennäköisemmin vanhemman tunnekokemuksesta. Usein eroriitoihin liittyy vanhempien jatkuvat huolen ilmaisut esimerkiksi toisen vanhemman lapseen kohdistuvasta laiminlyönnistä tai kotioloista (Polak & Saini 2019). Haastatteluissa tuli esiin tilanteita, joissa työntekijä koki epävarmuutta omaa arviointiaan kohtaan, koska vanhempi jatkuvasti nosti saman aiheen keskusteluun, vaikka huolenaihe oli selvityksen myötä osoitettu jo aiheettomaksi. Konsultaation koettiin auttaneen työntekijöitä vähentämään perheen tilanteesta syntynyttä hädän tunnetta, luottamaan omaan arvioonsa tilanteesta sekä antamaan prosessille aikaa.

Sen lisäksi, että vanhemmalla oli vaikeutta luottaa toiseen vanhempaan, tuli keskusteluissa esiin luottamuksen puutetta myös työntekijöitä kohtaan. Vanhemmat saattoivat kokea työntekijän olevan toisen vanhemman puolella, mikäli tilanteeseen liittyi näkemyseroja vanhemman ja työntekijän välillä. Haastatteluissa ei tullut ilmi varsinaisesti oliko näin käynyt, ja oliko konsultaatiossa käydyllä

keskustelulla vaikutusta kyseiseen asetelmaan, mutta keskustelu siitä koettiin hyödylliseksi, koska kyseessä koettiin olevan melko yleinen riski eroriitojen parissa työskentelyssä.

Siis ehottomasti sen, mikä näis huoltoriidois on aina paha, et jos sä oot huomaamattas valinnu sen puolen. Niin se on se, mihin noita [erokonsultaatioita] tarvitaan, ja minkä takii mä toivon et työntekijät paljon enemmän hyödyntäis. Koska se on niin helppo, se on ansa, mihin on kaikkein helpoin tipahtaa, et hei tää äiti on oikeessa ja toi isä ei tiedä mitään, ja se on sellainen, kun tuo äiti sitä sanoo. H1

Mä sain vahvistusta sille, että pitäisi yrittää kommunikoida sinne perheelle päin sitä, että ne luottaisi ammattilaisiin ja rauhoittuisi ja mitä kaikkea. Mutta se, että se ei sitten taas johtanut mihinkään, että se ei tavallaan sitten kuitenkaan auttanut. H6

Osalla työntekijöistä oli vaikeuksia saada vanhempia työskentelyyn mukaan, ja usein nämä vaikeudet liittyivät juuri siihen vanhempaan, joiden näkemys tilanteessa oli työntekijän mukaan ristiriidassa lapsen edun kanssa. Osassa haastatteluja työntekijä kertoi konsultaatiossa hänen ja asiantuntijoiden pohtineen juurisyytä vanhemman työskentelyä vaikeuttavalle toiminnalle. Kuitenkaan erokonsultaatiossa tai asiantuntijoiden antamien toimenpidesuosituksien pohjalta ei näihin päästy työskentelyssä käsiksi sosiaalityön keinoin. Eroriidan pitkittyessä juurisyy unohtuu riitaisen tilanteen synnyttävien voimakkaiden negatiivisten tunteiden vuoksi. (Taskinen 2001, 15.) Juurisyyden havainnointi ja työskentelyn kohdentaminen niihin edistävät lapsen hyvinvointia (Stenroos & Vaitomaa 2021, 109).

Joo, niin... tietysti, tai se mitä siellä ehdotettiin oli, -- että me tavattais heitä yksin ja sit käytäis läpi että mitä siellä on heidän välillään tapahtunut, koska jostakin tulee se valtava epäluottamus, joka varsinkin tän toisen vanhemman puolelta oli tätä toista vanhempaa kohtaan. H2

Osa työntekijöistä koki konsultaation helpottaneen kuormitusta vanhempien kanssa työskentelyssä se, että asiantuntijoiden näkemyksen mukaan heidän ei tarvinnut selvittää vanhempien hyvin

erilaisten näkemysten pohjalta sitä, mikä niistä vastaa totuutta. Työntekijät sai varmuutta muodostaa oman näkemyksensä ja tuoda sitä esiin vanhemmille selkeämmin. Eroriidoissa on tyypillistä, että työntekijät joutuvat jatkuvasti arvuutella vanhempien kertoman todenperäisyyttä (Jevne & Andenæs 2017). Toisaalta myös puhe myötätunnosta vanhempia ja heidän kokemuksiaan kohtaan tuli näkyväksi; vanhemmille annettiin aikaa kertoa oma tarinansa perheen historiasta ja vaikeaan eroriitaan johtaneista syistä sekä annettiin arvoa sille, että se oli vanhemman todellinen kokemus asiasta ristiriitaisista näkemyksistä huolimatta. Moni työntekijä oli näiden mukaan jo toiminut työssään, mutta se saivat vahvistusta sille, että näin on hyvä asiakkaiden kanssa myös jatkaa.

## 6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tavoitteena oli selvittää millaisia vaikutuksia sosiaalityön työntekijät kokevat monialaisella erokonsultaatiolla olleen eroriitojen parissa työskentelyyn. Lähdin kartoittamaan yksilöhaastattelujen kautta työntekijöiden kokemuksia siitä, millaista hyötyä he kokivat konsultaatiosta heille itselleen olleen ja miten konsultaation hyödyt ovat näkyneet asiakastyössä sekä onko sillä koettu olevan vaikutusta asiakasperheiden tilanteisiin.

Aineiston pohjalta moniammatillisen erokonsultaation vaikuttavuus tulee selkeimmin esiin työntekijöiden kokeman varmuuden vahvistumisena vaikeiden eroriitojen parissa työskentelyssä. Työntekijät saivat varmuutta siitä, että he ovat tehneet jo ennen konsultointia toteutuneessa asiakastyössä tilanteen vaatimia asioita ja työntekijöiden arvio perheen tilanteesta on ollut oikeansuuntainen. Työntekijöiden kokemus oli se, että heidän ja asiantuntijaryhmän näkemykset olivat yhteneväisiä, joka oli työntekijöille osoitus oman ammattitaidon riittävydestä. Erokonsultaation myötä työntekijöille on tullut näkyväksi se, että eroriitojen parissa työskentelyyn liittyvä kokemus vaikeudesta on jaettua laajemmin ammattilaisten keskuudessa. Se on osaltaan hälventänyt epävarmuutta oman ammatillisen osaamisen suhteen.

Erokonsultaation myötä työntekijän rooli asiakastyössä selkiytyi; työntekijät saivat varmuutta määrittellä työskentelyä vanhempien ja lasten kanssa sen mukaan, mikä heidän oma ammatillinen näkemyksensä oli perheen tilanteesta ja arvio tuen tarpeesta. Osa työntekijöistä rajasi esimerkiksi vanhempien runsasta yhteydenpitoa ja erokonsultaation myötä vahvistui ajatus siitä, ettei työntekijä voi kantaa sellaista vastuuta tilanteesta, joka todellisuudessa kuuluu vanhemmalle itselleen. Samalla sosiaalityön rooli eroriitojen parissa selkiytyi työntekijöille; heille tuli näkyvämmäksi se, kuinka rajalliset keinot tällä hetkellä sosiaalityöllä on auttaa perheitä, joissa vanhemmat ovat hyvin riitaisia. Työntekijän kokema riittämättömyys on hyvin tavallista eroriitojen parissa työskentelyssä (mm. Sudland 2020). Työntekijän oma kokemus siitä, ettei hän pysty työskentelemään riittävän hyvin tai osaaminen ei ole riittävää, on kuormittavaa. Tulosten perusteella tämänhetkisen sosiaalityön rajalliset mahdollisuudet ovat työntekijän työhyvinvoinnin kannalta tärkeä tiedostaa, jotta sellaiset asiat, joihin työntekijällä ei ole vaikuttamisen mahdollisuuksia, ei häntä kuormittaisi liikaa. Erokonsultaatiosta on tutkimuksen perusteella koettu olevan apua oman työn rajallisuuden tunnistamisessa ja sen hyväksymisessä.

Edellä mainitut kokemukset puoltavat Paunonen-Immosen & Heinosen (2015) tutkimustuloksia siitä, että työnohjauksellisen toiminnan vaikutukset näkyvät muun muassa ammatti-identiteetin vahvistumisena ja työntekijän roolin selkeyttämisenä, empaattisuuden lisääntymisenä ja työn rajaamisen liittyvänä edistymisenä (mt., 17–18). Tulosten perusteella voidaan todeta, että erokonsultaatiolla on ollut positiivisia vaikutuksia työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Se, kuinka pitkäkestoisista hyödyistä on kyse, ei ole tietoa. Tulosten mukaan työntekijät kokevat, ettei työn arjessa ole riittävästi mahdollisuuksia refleктоivaan keskusteluun, jossa voidaan pysähtyä pidemmäksi aikaa pohtimaan asiakasperheiden tilanteita. Erokonsultaatio on tarjonnut tähän mahdollisuuden sekä osaltaan paikannut kollegiaalisen tuen ja reflektionin vähäisyyttä työn arjessa. Erokonsultaatiolla voidaan todeta tutkimuksen pohjalta olleen samanlaisia vaikutuksia ammatilliseen kehittymiseen kuin työnohjauksella (ks. Paunonen-Immonen & Heinonen 2015; Vanne 2021; Niemelä 2019; Alila 2014).

Työntekijät, joilla oli muihin haastateltaviin verraten vähän kokemusta sosiaalityöstä sekä eroriitujen parissa työskentelystä, oli kokenut eniten hyötyvänsä konsultaatiosta. Vähemmän kokenut työntekijä sai konsultaatiosta tietoa palveluista, joita eroriidan kanssa kamppaileville perheille oli saatavilla sekä valotti eri palveluiden työntekijöiden työnkuvia, joka auttoi ohjaamaan asiakasperheitä täsmällisemmin palveluiden pariin. Muille haastatteluihin osallistuneille työntekijöille oli kertynyt jo enemmän kokemusta eroriitujen parissa työskentelystä, joten palvelut, joita perheiden on mahdollistaa hyödyntää, olivat työntekijöille suurimmilta osin ennalta tuttuja. Tutkimuksen aineiston pohjalta näyttää siltä, että erokonsultaation vaikuttavuus asiakastyöhön on merkittävämpi silloin, kun perheen kanssa työskentelevällä työntekijällä on vähemmän työkokemusta.

Aineiston perusteella näyttö erokonsultaation vaikutuksista ammatilliseen kehittymiseen jäi vähäiseksi. Useimmat työntekijät eivät tunnistanee merkittäviä muutoksia työskentelyssään erokonsultaation jälkeen. Kuitenkin työntekijät kokivat reflektiivisen keskustelun työnohjauksellisessa mielessä hyödylliseksi. Konsultaatio oli vahvistanut työntekijöiden omaa näkemystä ja ajatuksia perheestä ennemmin, kuin tuonut tilanteen tulkintaan jotain uutta näkökulmaa. Aineiston pohjalta vaikuttaa sitä, että erokonsultaatiossa käyty refleктоiva keskustelu jäi melko yleiselle tasolle. Haastatteluissa ei juurikaan noussut puhetta siitä, että erokonsultaatiossa olisi käyty pohdintaa eroriitujen juurisyyistä.

Toimenpidesuosituksot jäivät vähäiseen rooliin haastateltavien puheessa. Haastatteluissa käytiin läpi, millaisia toimenpidesuosituksia työntekijät olivat saaneet, onko niitä pystytty hyödyntämään asiakastyössä ja onko ne koettu hyödyllisiksi. Toimenpidesuosituksot eivät herättäneet haastateltavissa kovin paljoa keskustelua. Työntekijät eivät aina välttämättä muistaneet mitä toimenpidesuosituksia he olivat saaneet, tai niistä ei koettu olleen merkittävää hyötyä. Joitakin yksittäisiä toimenpidesuosituksia koettiin hyödyllisiksi. Laajempi haastateltavien joukko olisi voinut antaa selkeämmän kuvan toimenpidesuositusten hyödyistä. Tämän aineiston perusteella näyttö on jäänyt niin vähäiseksi, ettei mielestäni toimenpidesuositusten hyödyistä ole järkevää tehdä yleistävää johtopäätöstä.

Tulosten mukaan erokonsultaation vaikutukset asiakastyöhön vaihtelivat, mutta näyttö niiden osalta jäi melko vähäiseksi. Suurin hyöty asiakastyön näkökulmasta vaikutti olleen työntekijän roolin selkiyttämisen tuomat vaikutukset. Roolin selkiyttäminen auttoi työntekijöitä vastuuttamaan vanhempia toimimaan riitatilanteen selvittämiseksi sekä kirkastamaan vanhempien omaa roolia siinä. Lapsen näkökulman nostaminen konsultaatioissa asiantuntijoiden toimesta tuli haastatteluissa esiin. Tulosten mukaan työntekijät olivat tarkastelleet erokonsultaation myötä omaa työskentelytapansa niin, että työskentelyn ytimessä säilyy lapsen etu ja työskentelyssä tehtävät ratkaisut palvelevat sitä. Lasten kanssa työskentelyyn ei erokonsultaatiolla näyttänyt olevan tämän aineiston pohjalta merkittävää vaikutusta.

Yliruka ym. (2018) toivat esiin, että vaikeiden eroriitojen parissa työskentelyn nähdään vaativan monen asian ja prosessin tuntemista ja hallintakykyä sekä vuosia kestäväää sitkeää työskentelyä (mt., 21). Useammassa haastattelussa nousi esiin työskentelyn lyhytaikaisuus. Tähän vaikutti se, että moni haastateltava oli ollut lyhytkestoisissa työsuhteissa, tai työskentely oli tarkoitettu lyhytaikaiseksi. Erokonsultaation vaikutus moniammatilliseen yhteistyöhön oli aineiston pohjalta vähäinen. Moniammatillisuus näkyi ainoastaan siinä, että työntekijät olivat ohjanneet perhettä muiden palveluiden piiriin tai saivat vaihtoehtoisesti toimenpidesuosituksena ohjauksen tiettyyn palveluun. Asiakkaiden kanssa tehtävä moniammatillinen yhteistyö (esimerkiksi ammatillisia rajapintoja ylittävä työparityöskentely) ei tullut näkyväksi ennen tai jälkeen erokonsultaation.

Kaiken kaikkiaan kokemus erokonsultaation hyödyistä työntekijöiden välillä vaihteli. Useimmat koki saaneensa konsultaatiosta paljon ammatillista tukea sekä vahvistusta omaan tekemiseensä. Osa koki hyödyt varsin vähäisiksi. Selkeästi suurin hyöty erokonsultaatiosta on tulosten mukaan ollut työntekijän varmuuden vahvistuminen. Näin ollen erokonsultaation vaikuttavuus on ollut samankaltainen kuin työnohjaus on vaikuttavuudeltaan. Tällä tutkimuksella ei päästy riittävästi käsiksi siihen, millaisia vaikutuksia erokonsultaatiolla voisi olla perheiden tilanteisiin. Erokonsultaation tai ylipäätään työssä tapahtuvan reflektiivisen keskustelun oikea-aikaisuus puhututti. Työntekijöiden tarve tämänkaltaiselle keskustelulle ja ammatilliselle tuelle on tulosten pohjalta ilmeinen. Pohdinnan arvoinen asia on jatkossa se, kuinka tuki olisi mahdollisimman helposti saatavilla ja oikea-aikaista, jolloin vaikuttavuutta olisi enemmän. Vaikuttavuuden ollessa vähäistä itse asiakastyöhön ja asiakkaiden elämään, ei erokonsultaatio tuo yksinään ratkaisua, vaan vaikeiden eroriitojen ratkaisemisessa tarvitaan konkreettisia työkaluja asiakastyöhön. Olivat ne sitten terapeutista keskustelutukea vanhemmille, varhaisen vaiheen interventioita tai toimintamalleja, joissa moniammatillinen yhteistyö sekä selkeä struktuuri auttaa työntekijöitä edistämään perheen kompleksista tilannetta.

## 7 POHDINTA

Tutkimuksessani selvitin, millaisia vaikutuksia on sosiaalityön työntekijöiden tueksi kehitetyllä monialaisella konsultaatiolla, joka on rajattu käsittelemään nimenomaan tilanteita, joissa asiakasperheen elämään vaikuttaa meneillään oleva eroriita. Halusin tarttua aiheeseen, koska oma kokemukseni on samankaltainen kuin monen muunkin eroriitojen parissa työskentelevän ammattilaisen; sosiaalityössä keinot ja osaaminen ovat rajallisia. On tärkeää kartoittaa ja tarkastella tapoja auttaa eroriitojen keskellä kasvavia lapsia sekä heidän vanhempiaan, koska sosiaalityö ei tällä hetkellä kykene vastaamaan näiden perheiden tuen tarpeisiin riittävän hyvin ja palvelut ovat ylipäättään vähäisiä. Lisäksi halusin lisätä omaa ymmärrystäni eroriidoista ilmiönä. Koen, että prosessi on syventänyt ymmärrystäni eroriitojen kompleksisuudesta ja niistä tekijöistä, jotka tulee perheiden parissa työskentelyssä ottaa huomioon. Tavoitteeni oli päästä hyödyntämään oppimaani sekä tutkimuksen tuloksia omalla hyvinvointialueellani kehitteille olevaan erokonsultaatioon. Teoriataustaan tutustuessani havaitsin, ettei ilmiö ole pelkästään valtakunnallinen, vaan koskettaa sosiaalityötä muuallakin maailmassa. Ilmiö on siis varsin laaja, ja siihen liittyvän vaikeuden kanssa painii moni muukin sosiaalityötä tekevä.

Tuija Kotiranta ja Mikko Mäntysaari (2017) ovat todenneet vaikuttavuuden tutkimisen olevan vaativa tehtävä eikä gradun tekijä sovi yksinään sitä tekemään (Mt., 35–37). Vaikuttavuuden tutkiminen osoittautui vaativaksi ja aineiston laajuus jäi niukaksi. Aineistosta olisi ollut kattavampi, jos haastateltavia olisi ollut enemmän. Tämän lisäksi haastateltavaksi voitaisiin kutsua myös konsultaation asiantuntijoita. Heidän näkemystään olisi mielenkiintoista peilata työntekijöiden näkemykseen; millaisia näkemyseroja tulee esiin konsultaation hyödyistä sekä sen mahdollisuuksista auttaa eroriitojen osalta. Mikäli erokonsultaation vaikuttavuudesta halutaan kattavampia tutkimustuloksia, olisi mielestäni tutkijan tarpeellista olla mukana konsultaatioryhmässä tarkkailijan roolissa. Se toisi mukanaan lisää tietoa keskusteluiden sisällöistä ja kulusta, jonka pohjalta haastattelukysymyksiä voisi pohtia mahdollisesti toisella tavalla. Tämän tutkimuksen osalta haastateltavien määrää olisi voinut kasvattaa kutsumalla heitä toiselta hyvinvointialueelta, jossa erokonsultaatiota on toteutettu. Tällä aineistomäärällä tulos jäi suuntaa antavaksi, vaikkakin sieltä nousi selvästi esiin konsultaation hyödyt työnohjauksellisena kokemuksena.

Näen hyödylliseksi, että erokonsultaation vaikuttavuutta tutkittaisiin jatkossakin myös muilla hyvinvointialueilla, jotta sen tuoma lisäarvo sekä kehittämisen kohteet tulisivat vielä selvemmin esiin. Tämän tutkimuksen kohteena oleva erokonsultaatio on ollut vasta pilotointivaiheessa, jolloin konsultaatio käytäntönä on vielä kehitteillä. Käytännöntyötä tekevien ja konsultaatiota hyödyntäneiden työntekijöiden kokemukset ovat tärkeä ottaa kehittämisessä huomioon, jotta erokonsultaatiota on mahdollista kehittää sellaiseen suuntaan, että sillä on mahdollisimman paljon vaikutusta itse asiakastyöhön, johon kipeästi kaivataan lisää hyviä toimintamalleja. Eroriitoihin liittyen olisi mielenkiintoista toteuttaa jonkinlainen pitkittäistutkimus siitä, miten olemassa olevat palvelut, joissa eroriitojen parissa työskennellään, vaikuttavat perheiden tilanteisiin pidemmällä aikavälillä. Tutkimusta löytyy tällä hetkellä siitä, millaista vaikeutta sosiaalityön osalta on havaittavissa, mutta ei siitä, millaisia toimivia käytänteitä on kehitetty. Toivoisin enemmän keskustelua siitä, millaiset elementit tai käytännöt on havaittu toimiviksi eroriitojen parissa työskentelyssä. Hyvät käytännöt ja havainnot toimivasta yhteistyöstä ovat yhtä lailla tärkeitä saada muille ammattilaisille näkyviksi. Sosiaalityön osaamisella tuskin yksinään pystytään paikkaamaan palveluaukkoa eroriitaperheiden osalta.

Ilmoittautuneiden haastateltavien lukumäärän vuoksi jäin pohtimaan ristiriitaa siinä, että sosiaalityöstä vaaditaan näyttöä sen vaikuttavuudesta, mutta sen tutkiminen työntekijöiden kokemuksen näkökulmasta osoittautui tässä kohtaa haasteelliseksi. Jäin pohtimaan, onko alhaisesta ilmoittautuneiden määrässä kyse laajemmasta ilmiöstä haastattelu- tai kyselypyyntöjen suhteen, jolloin kyseessä voi olla myös sosiaalityössä vallitsevan työkultuurin ylläpitämä suhtautuminen tutkimuksen tekemisen tärkeyteen. Koen, että käytössä olevien toimintamallien vaikuttavuutta on hyödyllistä tutkia, oli sitten kyseessä laajempi tutkimus tai pro gradun -tutkielman kokoinen tutkimus. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa tietoa siitä, teemmekö sosiaalityössä oikeita asioita, vai tulisiko meidän suunnata rajalliset resurssit toisaalle. Tommy Bergströmin ja Åke Lundmarkin (2002) mukaan vain neljännes sosiaalityöntekijöistä on tutkimuksen mukaan aktiivisia sen suhteen, että oppivat uusia työn kannalta tärkeäksi koettuja asioita. Muihin ammatteihin verrattuna sosiaalityöntekijät käyttävät vähemmän hyödyksi tutkimusta tai siihen liittyvää kirjallisuutta. Esteenä ei kuitenkaan vaikuta olevan työntekijöiden oma suhtautuminen, vaan raskas työtaakka tai muut työn olosuhteet. (Mt., 370–372.)

Keskusteluista haastateltavien kanssa nousi esiin kokemus eropalveluiden kehittämisen tärkeydestä. Toive siitä, työntekijät saisivat konkreettisia työkaluja ja osaamista eroriitojen parissa työskentelyyn, oli yhteinen. Asiakkaiden tuen tarpeesta lähtöisin olevaa osaamista vaikutetaan kaipaavan erityisesti terapeutin työskentelyn näkökulmasta. Cecilie Sudland (2020) nostaa esiin, että vanhemmat tarvitsevat tukea tunne- ja ihmissuhteiden käsittelyssä erityisesti silloin, kun vanhempien väliset konfliktit ovat suuria (mt.). Sen ei tarvitse tarkoittaa vain sitä, että sosiaalityön ammattilaisia koulutetaan enemmän näiden menetelmien taitajiksi, vaan myös sitä, että moniammatilliselle työpariudelle on tarvetta. Jäin pohtimaan sitä, ettei haastateltavat juurikaan tuoneet esiin vanhempien mahdollisia mielenterveyden ongelmia, jotka kuitenkin tutkimusten mukaan (mm. Saini ym. 2012 & Jevne 2017) ovat yksi selkeä tekijä eroriitojen vaikeutumiseen ja pitkittymiseen. Oman työni kautta minulle on syntynyt kokemus siitä, että tästä puhutaan melko vähän ja psykiatrisen asiantuntijuuden hyödyntäminen sosiaalityössä on vähäistä tai sitä ei ole lainkaan. Se saattaa johtaa siihen, että juurisyyhyn ei missään vaiheessa päästä käsiksi ja eroriita jatkuu sosiaalityön puuttumisesta ja tuomioistuimien käsittelystä huolimatta. Toivoisin sosiaalityöhön enemmän osaamista ja rohkeutta ottaa puheeksi vanhempien kanssa heidän mielenterveytensä ja tunne-elämänsä haasteita sekä niiden vaikutusta perheiden tilanteisiin.

Haastattelujen pohjalta nousi selkeäksi hyödyksi konsultaation työnohjauksellisen luonne, jonka myös teoriataustoituksen valossa pystyy nostamaan yleistettäväksi havainnoksi. Toisaalta varsinaiseen asiakastyöhön ulottuviin vaikutuksiin viittaava näyttö jäi vähäiseksi. Olisi mielenkiintoista selvittää mihin työntekijöiden kokemien hyötyjen vähäisyys liittyy. Onko työntekijöiltä jäänyt tunnistamatta joitakin hyötyjä? Kuinka paljon pitkä viive konsultaation ja haastattelun välillä vaikuttaa tutkimustulokseen? Mikä olisi oikea kohta kerätä palautetta konsultaatiosta, jotta sen vaikutukset tulevat selkeimmin esiin? Vai onko niin, että erokonsultaatiolla käytäntönä ei ole tällaisenaan juurikaan vaikutusta asiakastyöhön? Selvää on, että kehitteillä olevan toimintamallin toimivuudesta tarvitaan tietoa, koska harvemmin mikään idea on syntyessään valmis, ja todelliset vaikutukset tulevat esiin vasta kokeilemisen myötä. Pohdin myös, kuinka paljon työntekijöille on jäänyt mieleen konsultaatiosta, etenkin, jos siitä ei ole laadittu muistiinpanoja ja yhteenvetoa.

Asiakkaiden nimettömyys ei ole näkemykseni mukaan täysin ongelmaton. Koen, että anonymiteetti ei toteudu aina, vaikka asiakkaan asioita käsitellään nimettömästi. Asiantuntijaryhmä koostuu

suurimmalta osin saman hyvinvointialueen työntekijöistä, jotka saattavat itsekin työskennellä suoraan tai välillisesti saman asiakasperheen asioissa. Tietyt piirteet voivat olla hyvinkin tunnistettavia, jolloin anonymiteetti voi jäädä näennäiseksi. Toisaalta konsultaatiota hakevan työntekijän on myös mahdoton esitellä perheen tilannetta menemättä tunnistettaviin yksityiskohtiin, jotta asian käsittely ei jää liian yleiselle tasolle. On mahdollista, että anonymiteetti on koettu tärkeäksi siksi, että asiantuntijoiden näkemys olisi mahdollisimman objektiivinen. Kuitenkin konsultaatiota hakenut työntekijä on jo itse tulkinnut asiakasperheen tilannetta oman osaamisen ja kokemusmaailmansa kautta, jolloin objektiivisuus ei ole kuitenkaan täysin mahdollista. Asiantuntijat kommentoivat käytännössä työntekijän tulkintaa asiakasperheen tilanteesta, joten onko enää oleellista yrittää pidättäytyä siitä, ettei asiantuntijan oma kokemus perheen tilanteesta vaikuta konsultaatioon? Sosiaalityö perustuu suurilta osin tulkintaan joka tapauksessa. Voisiko nimillä käsittely joissakin tapauksissa synnyttää useampia näkökulmia tarkastella asiakkaan tilannetta ja antaa mahdollisuuden päästä lähemmäs eroriidan juurisyitä?

Työnohjauksellisille käytänteille on ehdottomasti paikkansa eroriitojen parissa työskentelevien ammattilaisten tukemiseksi. Haastateltavat nostivat keskusteluissa toistuvasti esiin sen, että työn arjessa ei ole riittävästi mahdollisuuksia reflektoidaan keskusteluun, jolloin he ovat joutuneet paikkaamaan sen puutetta erokonsultaatiolla. Ajattelen, että reflektointi on erityisen olennainen osa sosiaalityön toteuttamista, ja sen tulisi olla mahdollista päivittäisessä työssä vähintään oman tiimin sisällä. Toivon, että tätä puutetta ei lähtökohtaisesti yritetä paikata muilla toiminnoilla. Kollegiaalinen tuki ja esihenkilön saatavilla oleminen mahdollistaa reflektoinnin, mutta antaa myös mahdollisuuteen jakaa työn kuormitusta. Pohdinnan arvoiseksi jää mikä erityinen lisäarvo konsultaatiosta on ja eroaako se riittävästi vaikutuksiltaan työnohjauksesta, kun ottaa huomioon, miten iso panostus se kaiken kaikkiaan on. Jos konsultoinnilla tavoiteltaisiin työnohjauksen kaltaisia vaikutuksia, on se toimintana liian väljä. Työnohjauksellinen hyöty ei mitään ilmeisimmin ole ainoa asia mitä erokonsultaatiolla tavoitellaan, vaan tavoitteena on auttaa ammattilaisia perheiden tukemisessa niin, että eroriita lievenee tai jopa ratkeaa.

Tutkimuksen perusteella työntekijöiden suhtautuminen erokonsultaatioon oli myönteinen, mutta suuremman hyödyn saavuttaminen vaatisi käytänteen kehittämistä siihen suuntaan, että vaikutukset ovat näkyvämpiä asiakasrajapinnassa. Itselleni jäi tutkimuksen myötä epäselväksi, mitä lisäarvoa erokonsultaatiolla voi nyt tai tulevaisuudessa olla. Erokonsultaatio ei itsessään tuota asiakkaille

mitään uutta palvelua eroriitojen työstämiseksi, vaan näyttää lisäävän työntekijän ymmärrystä eroriidoista ilmiönä ja kartoittavan asiakasperheiden tuen tarpeita jo olemassa olevien palveluiden osalta. Erokonsultaation lisäksi tarvitaan konkreettisia monialaista yhteistyötä hyödyntäviä työskentelytapoja, joiden avulla näitä perheitä pystytään auttamaan. Mielestäni sinne on vielä matkaa, ja koen, että sen matkan taittaminen vaatisi ajatuksen sosiaalityön rajallisuudesta kääntämisen siihen, että riittämättömyyttä kokiessamme, lähdemme luomaan ja kokeilemaan ammattirajapintoja ylittäviä työskentelytapoja asiakastyössä. Jäin pohtimaan voisiko erokonsultaation vaikutukset tulevaisuudessa näkyä moniammatillisena rajoja ylittävänä työparityöskentelyn lisääntymisenä ja erilaisina innovatiivisina kokeiluina eri ammattialojen välillä.

Näkemykseni mukaan eroriidoissa, kuten monen muunkin sosiaalityön ilmiön kohdalla, ennaltaehkäisevän työn ja varhaisen puuttumisen mahdollisuudet ovat erityisen tärkeitä. Sirpa Salo (2011) toteaa sosiaalityön tehtäviin kuuluvan vanhempien valistamisen siitä, että lasten käyttäytymiseen ja sopeutumiseen liittyvät ongelmat lisääntyvät heidän riidellessään. Sosiaalityön tehtävä on opastaa miten vanhemmat suojaavat lapsiaan riidoilta ja elämän stressaavilta tilanteilta. Tutkimuksen mukaan pitkään jatkunut vanhempien riitely ja perheväkivalta aiheuttavat lapsissa monenlaista psyykkistä oireilua. Vaikka vanhempien riitelyä lasten läsnä ollessa pidetään varsin normaalina, pitää vanhempien suojata lasta jatkuvalta altistumiselta riitelylle. Tällainen havainto on lasten ongelmien kannalta tärkeä eritoten ennaltaehkäisevästä näkökulmasta. (Mt., 116–117.) Norjassa on pyritty ennaltaehkäisemään vaikeita eroriitoja pakollisella sovittelulla (Sudland 2020). Myös Risto Karttunen (2010) väitöskirjassaan näkee pakollisella sovittelulla olevan hyötyä lapsen hyvinvoinnin näkökulmasta (mt., 178). Kuitenkin Suomessa monet sosiaalitoimen palvelut perustuvat vapaaehtoisuuteen, jolloin vanhemmat voivat kieltäytyä työskentelystä siihen asti, että lapsen tilanne aiheuttaa lastensuojelullisen huolen. Silloinkaan huoli itsessään ei vielä johda riittävän puuttumiseen, jos vanhempi sitä vastustaa. Toivoisin jatkossa näkeväni erokonsultaation rinnalle luotuja rohkeitakin kokeiluja siitä, miten perheitä voidaan tukea hetkessä, jolloin suuri kriisi sekoittaa vanhemman tunne-elämän ja lapsen näkökulma jää sen varjoon.

## LÄHTEET

- Alila, Sanna (2014). Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksia ja...toimintakulttuurin luomisessa: työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena. *Acta electronica Universitatis Lapponiensis* 144. Lapin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-728-5>
- Amato, Paul (2001) Children of Divorce in the 1990s: An Update of the Amato and Keith (1991) Meta-Analysis. *Journal of Family Psychology* 15 (3), 355–370. DOI: 10.1037/0893-3200.15.3.355
- Antikainen, Mari (2007) Sosiaalityöntekijän asiantuntijuus lapsen huolto- ja tapaamissopimuspalveluissa. *Kuopion yliopiston julkaisuja* 148. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-27-0518-4>
- Auvinen, Maija (2002) Huoltoriita ja sosiaalityö. Teoksessa Marjukka Litmala (toim.) *Lapsen asema erossa*. Helsinki: Lakitieto, 111–163.
- Auvinen, Maija (2006) Huoltoriidat tuomioistuimissa: sosiaalityö selvittäjänä, sovittelijana, asiantuntijana. *Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja* 272. Helsinki: Lakimiesyhdistys. <https://edition.fi/lakimiesyhdistys/catalog/view/510/425/1022-2> Viitattu 10.10.2023.
- Ayoub, Catherine & Deutsch, Robin & Andronicki, Maraganore (1999) Emotional distress in children of high-conflict divorce: The Impact of Marital Conflict and Violence. *Family and conciliation courts review* 37 (3), 297-314. DOI: 10.1111/j.174-1617.1999.tb01307.x
- Bergström, Tommy & Lundmark, Åke (2002) Education, practice and research. Knowledge and attitude to knowledge among Swedish social workers. *Social Work Education* 21 (3), 359-372. DOI: 10.1080/02615470220136920
- Bildjuschkin, Katriina (2018) Eropalveluilla kohti sovinnollisuutta. *Työpäperi* 40/2018. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-257-4>
- Bowles, Nick & Young, Christine (1999) An evaluative study of clinical supervision based on Proctor's three function interactive model. *Journal of Advanced Nursing*, 30(4), 958-964. DOI: 10.1046/j.1365-2648.1999.01179.x

- Brunero, Scott & Stein-Parbury, Jane (2008) The effectiveness of clinical supervision in nursing: an evidenced based literature review. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(3), 86-94. <https://link.gale.com/apps/doc/A191955342/AONE?u=tampere&sid=AONE&xid=9210addb>. Viitattu 10.10.2023.
- Castrén, Anna-Maija (2018) Lojaaliuden vaativat sidokset. Teoksessa Petteri Eerola & Henna Pirskanen (toim.) *Perhe ja tunteet*. Helsinki: Gaudeamus, 165–181.
- Clarkeburn, Henriikka & Mustajoki, Arto (2007) *Tutkijan arkipäivän etiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Castrén, Anna Maija & Forsberg, Hannele & Ritala-Koskinen, Aino (2019) Harvinaisesta ja kielletystä tavanomaiseksi ja hyväksytyksi: Muuttuva kulttuurinen ymmärrys av(i)roesta suomalaisessa yhteiskunnassa. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 27 (4), 344–361. DOI: 10.30668/janus.87977
- Dahler-Larsen, Peter (2005) *Vaikuttavuuden arviointi*. Helsinki: Stakes. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194271>
- Hautanen, Teija (2010) *Väkivalta ja huoltoriidat*. Tampere University Press. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8192-5>
- Hautanen, Teija & Ritala-Koskinen, Aino (2022) Monialaisen työn rajat vaikeissa ero- ja huoltoriidoissa. Teoksessa Laura Yliruka, Pia Eriksson, Liisa Jokinen & Kaisa Pasanen (toim.) *Kohti monitoimijaista lastensuojelua hyvinvointialueilla*. Työpaperi 52/2022. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 124–137. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-984-9>
- Halila, Ritva & Hoikkala, Susanna & Malja, Marjo & Tapiola, Mia (2021) Lasten ja nuorten vaativimpien palveluiden osaamis- ja tukikeskuksia valmistelevalle työryhmän raportti. *Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu* 2021:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5430-4>
- Hallberg, Ingalill (1994) Systematic clinical supervision in a child psychiatric ward: satisfaction with nursing care, tedium, burnout, and the nurses own report on the effects of it. *Archives of Psychiatric Nursing*, 8(1), 44–52. DOI: 10.1016/0883-9417(94)90020-5
- HE 186/2013. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain, riita-asioiden sovittelusta ja sovinnon vahvistamisesta yleisissä tuomioistuimissa annetun lain 5 ja 10 §:n sekä sosiaalihuoltolain 17 §:n

muuttamisesta. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2013/20130186>. Viitattu 3.11.2023.

Heino, Tarja (2007) Keitä ovat uudet lastensuojelun asiakkaat? Tutkimus lapsista ja perheistä tilastolukujen takana. Työpapereita 30/2007. Helsinki: Stakes.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193807>

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2010) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyrkäs, Kristiina (2002) Clinical supervision and quality care. Acta Universitatis Tamperensis 869. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:951-44-5351-4>

Jevne, Kari Sjøhelle (2017) Negotiating Client Positions: Parents with Custodial Disagreement Talking about Their Experiences with Child Welfare Workers. Nordic Social Work Research 7 (3), 223-235. DOI: 10.1080/2156857X.2017.1326976

Jevne, Kari Sjøhelle & Andenæs, Agnes (2017) Parents in High-Conflict Custodial Cases Negotiating Shared Across Households. Child and Family Social Work 22, 296-305. DOI: 10.1111/cfs.12240

Kaivosoja, Matti & Auvinen, Maija (2003) Raportti viranomaisyhteistyöstä lasten huoltoon ja tapaamisoikeuteen liittyvissä kiistatilanteissa. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita; 2003:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504227144>

Karttunen, Risto (2010) Isän ja äidin välissä. Lapsen kuulemisen psykologinen kehys huolto- ja tapaamisriidoissa. Acta Universitatis Tamperensis 1546. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8201-4>

Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2005) Konstikas sosiaalityö 2003: suomalaisen sosiaalityön tulevaisuus ja tulevaisuuden näkymät. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä; 2005:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225991>

Keski-Luopa, Leena (2011). Työnohjaus vai superviisaus: työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua (4. painos). Oulu: Metanoia Instituutti Oy.

- Keski-Luopa, Leena (2018). Kohti kokonaisvaltaista työnohjauksen teoriaa: Työnohjaus intersubjektiivisena kehitysprosessina. Jyväskylä: Metanoia instituutti Oy.
- Kivipelto, Minna & Kotiranta, Tuija (2014) Sosiaalityön vaikuttavuuden arvioinnin kriittinen eetos saatava takaisin. Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti 18 (4), 172–182. <https://journal.fi/janus/article/view/51208>. Viitattu 11.1.2024.
- Kiviniemi, Kari (2018) Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Koskela, Seija (2013) ”Mie teen vaan oman työni”. Toimintatutkimus moniammatillisen yhteistyön ja ohjausosaamisen kehittämistä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 477. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5330-0>
- Kotiranta, Tuija, & Mäntysaari, Mikko (2017) Vaikuttavuus tulee ja menee – ja palaa taas takaisin. Teoksessa Annamari Tuulio-Henriksson & Laura Kalliomaa-Puha & Pirkko-Liisa Rauhala (toim.) Harkittu, tutkittu, avoin: Marketta Rajavaaran juhla- ja tutkimuskirja. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 35–50. <http://hdl.handle.net/10138/178926>
- Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kupias, Päivi (2016) Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. Helsinki: Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut. [https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2021/06/paivi\\_kupias\\_toimijuus\\_tyossa\\_tukena\\_tyonohjaus\\_coaching\\_mentorointi\\_fasilitointi\\_web.pdf](https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2021/06/paivi_kupias_toimijuus_tyossa_tukena_tyonohjaus_coaching_mentorointi_fasilitointi_web.pdf)
- Kupias, Päivi & Salo, Matti (2014). Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kykyri, Virpi-Liisa (2008) Helping clients to help themselves: a discursive perspective to process consulting practices in multi-party settings. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 330. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3082-0>
- Lapsen elatus- ja huolto (2016) Tilastoraportti 23/2017. Suomen virallinen tilastoraportti. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201706197365>

- Lindqvist, Tuija (2005) Realistisen arvioinnin lähtökohdat. Teoksessa Ilse Julkunen & Tuija Lindqvist & Sakari Kainulainen (toim.) Realistisen arvioinnin ensimmäiset askeleet. FinSoc. Työpapereita. 3/2005, 13–16. Helsinki: Stakes. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194029>
- Litmala, Marjukka (2002) Lapsi erossa – empiirisiä kuvaajia. Teoksessa Marjukka Litmala (toim.) Lapsen asema erossa. Helsinki: WSOY, 1–33.
- Magnusson, Annalella & Lützén, Kim & Severinsson, Elisabeth (2002) The influence of clinical supervision on ethical issues in home care of people with mental illness in Sweden. Journal of Nursing Management 10, 37–45. DOI: 10.1046/j.0966-0429.2001.00292.x
- Mattila, Terhi (2013) Huoltoriidat ja perheväkivalta. Teoksessa Tuulikki Mikkola & Essi Konttinen (toim.) Lapsen asema kansainvälistyvässä maailmassa. Helsinki: Helsingin hovioikeus, 101–130. <https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/fi/index/julkaisut/lapsenasemakansainvalistyvassamaailmassa.html>
- Muukkonen, Tiina & Vaitomaa, Johanna (2021) Johdanto erotyöhön ja Turvassa-hankkeen kehittämistyöhön. Teoksessa Johanna Vaitomaa, Tiina Muukkonen & Susanna Rautio (toim.) Vaativan erotyön käsikirja. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto, 10–17.
- Niemelä, Aila (2019). Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä. Tampereen yliopiston väitöskirjat 86. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1149-0>
- Nikupeteri, Anna & Laitinen Merja (2021) Vaativat ero- ja huoltoriidat ammatillisen auttamisen haasteina. Teoksessa Johanna Vaitomaa, Tiina Muukkonen & Susanna Rautio (toim.) Vaativan erotyön käsikirja. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto, 60–69.
- October, Martta & Tervo, Sari (2022) Lapsenhuoltolain mukaiset tuomioistuimelle annettavan selvityksen tekemiseen tarvittava kelpoisuus, täydennyskoulutus ja yhteistyörakenteet. Asiantuntijan kannanotto. Ohjaus 12/2022. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-895-8>
- Paasio, Petteri (2003) Vaikuttavuuden arvioinnin rakenne ja mahdollisuus sosiaalialalla. Helsinki: Stakes. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194270>
- Paavilainen, Petri (2014) Psykologian tutkimustyöopas. Helsinki: Edita.

- Paunonen-Ilmonen, M. & Hyrkäs, K. (2001). The effects of clinical supervision on the quality of care: examining the results of team supervision. *Journal of Advanced Nursing*, 33(4), 492-502. DOI: 10.1046/j.1365-2648.2001.01685.
- Polak, Shely & Saini, Michael (2019) The Complexity of Families Involved in High-Conflict Disputes: A Postseparation Ecological Transactional Framework. *Journal of Divorce & Remarriage* 60 (2), 117–40. DOI: 10.1080/10502556.2018.1488114
- Pukkila, Päivi & Helander, Jaakko (2016) Työotteena monialaisuus – katsaus Ohjaamojen monialaisen yhteistyön rakentumiseen. *Nuorisotutkimus* 34: 3.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017111016870>
- Paunonen-Ilmonen, Marita & Heinonen, Ulla (2015). Työnohjaus- ja coachingtoiminnan vaikuttavuus: työnohjauksen, johdon työnohjauksen ja coachingin hyödyt organisaatioille. Helsinki: Sued Management.
- Puura, Kaija (2019) Vanhemmuuteen vaikuttavat riskitekijät ja olosuhteet. Teoksessa Kirsti Kumpulainen, Eeva Aronen, Hanna Ebeling, Eila Laukkanen, Mauri Marttunen, Kaija Puura & Andre Sourander (toim.) *Lastenpsykiatria ja nuorisopsykiatria*. Helsinki: Duodecim. <https://www.oppiportti.fi/op/opk04607>. Viitattu 10.10.2023.
- Puusa, Anu (2020) Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 9–10.
- Puutio, Risto, & Kykyri, Virpi-Liisa (2015) Konsultointi keskusteluna: vuorovaikutuksen vivahteita ja tilanneherkkää tasapainoilua. Helsinki: Metanoia Instituutti.
- Pösö, Tarja (2010) Havaintoja suomalaisen lastensuojelun institutionaalisesta rajasta. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 18 (4), 324–336.  
<https://journal.fi/janus/article/view/50583>. Viitattu 12.2.2024.
- Pösö, Tarja (2012) Lapsen etu, oikeudet ja näkökulma moraalisisina kannanottoina. Teoksessa Forsberg, Hannele (toim.) *Kiistanalainen perhe, moraalinen järkeily ja sosiaalityö*. Tampere: Vastapaino, 75–100.
- Raitakari, Suvi & Räsänen, Jenni-Mari & Kostianen, Tuula & Juhila, Kirsi (2019) Integroiva työtapa muotoutuvassa perhekeskuskontekstissa: Kriittisten tekijöiden tarkastelua. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1020-2>

- Rajavaara, Marketta (2007) Vaikuttavuusyhteiskunta: Sosiaalisten olojen arvostelusta vaikutusten todentamiseen. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 84.  
[https://www.openaire.eu/search/publication?articleId=dedup\\_wf\\_001::5c2cb9299052b21db0c464d5f30e8bba](https://www.openaire.eu/search/publication?articleId=dedup_wf_001::5c2cb9299052b21db0c464d5f30e8bba). Viitattu 8.3.2024.
- Richmond, Melissa & Stocker, Clare (2003) Siblings' Differential Experiences of Marital Conflict and differences in Psychological Adjustment. *Journal of family Psychology*, 17(3), 339–350. <https://oce-ovid-com/article/00012003-200309000-00006/HTML>. Viitattu 9.1.2024.
- Ritala-Koskinen, Aino (2023) Insote – Integoitu työote uusiutuivassa sote-keskuksessa: kohti dialogisuutta, osallisuutta ja tilallisuutta -hankkeen (2021–2022) loppuraportti. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1020-2>
- Sabatino, Christine (2014) Consultation theory and practice. A Handbook for school social workers. Oxford workshop series. Oxford University.
- Saini, Michael (2012) Reconceptualizing High-Conflict Divorce as a Maladaptive Adult Attachment Response. *Families in Society*, 93(3), 173–180. DOI: 10.1606/1044-3894.4218
- Saini, Michael & Black, Tara & Lwin, Kirsten & Marshall, Alena & Fallon, Barbara & Goodman, Deborah (2012) Child Protection Workers' Experience of Working with High-conflict Separating Families. *Children and Youth Services Review* 34, 1309–1316. DOI: 10.1016/j.chilyouth.2012.03.005
- Salo, Sirpa (2011) Parisuhdeongelmat ja lasten psyykinen hyvinvointi: kaksi tutkimusnäkökulmaa. *Juvaskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 419. Jyväskylä: Jyväskylä Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4447-6>
- Salonen, Jari (2008) Mitä konsultointi voi tarjota sosiaalityöhön? Teoksessa Hanna Heikkonen, Tero Meltti & Soila Mäkitalo (toim.) Verkkokonsultointi sosiaalialalla. Malleja ja kokemuksia sähköisistä konsultointipalveluista. *Stakesin raportteja* 8/2008. Helsinki: Stakes, 13–17. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194289>
- Salonen, Jari & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (2007) Työnohjaus ja työelämän vaativuus. Teoksessa Synnöve Karvinen-Niinikoski & Ulla-Maija Rantalaiho & Jari Salonen (toim.) Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita, 9–32.

- Sipilä, Anita (2011) Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet – Tiedot, taidot ja etiikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Dissertations in Social Sciences and Business Studies 28. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0537-6>
- Sirola-Karvinen, Pirjo & Hyrkäs, Kristiina (2006) Clinical supervision for nurses in administrative and leadership positions: a systematic literature review of the studies focusing on administrative clinical supervision. *Journal of Nursing Management*, 14, 601-609.  
DOI: 10.1111/j.1365-2934.2006.00719.x
- Sudland, Cecilie (2020) Challenges and Dilemmas Working with High-conflict Families in Child Protection Casework. *Child & family social work* 25(2), 248–55. DOI: 10.1111/cfs.12680
- Sundqvist, Christel (2019) Facilitators and Pitfalls in the Use of Consultation Strategies: Prospective Special Educators' Self-Reflections on AudioRecorded Consultation Sessions. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 29(2), 158–187.  
DOI: 10.1080/10474412.2018.1470933
- Taskinen, Sirpa (2001) Lapsen etu erotilanteissa. Opas sosiaalitoimelle. Stakes oppaita 46. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Vanne, Tarja (2021) Ratkaisukeskeinen ryhmätyönohjaus esimiesten ja asiantuntijoiden kokemuksellisen oppimisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä. Tampereen yliopiston väitöskirjat 483. Tampere: Tampereen yliopisto.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2125-3>
- Vuori, Jaana (2023) Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.  
<https://www.fsd.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>> Viitattu 12.9.2023.
- Yliruka, Laura & Vartio, Riitta & Pasanen, Kaisa & Petrelius, Päivi (2018) Monimutkaiset ja erityistä osaamista edellyttävät asiakastilanteet sosiaalityössä. Valtakunnallisen kyselyn tuloksia. Helsinki: Terveystieteiden ja Hyvinvoinnin laitos.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-117-1>

# LIITTEET

## LIITE 1

### HAASTATTELUKYSYMYKSET

Tarkoituksena ei ole välttämättä esittää kaikkia kysymyksiä, vaan niiden on tarkoitus toimia haastattelun tukena.

Alkuun:

- 1) Mikä sai sinut hakemaan apua konsultaatioryhmältä (esim. oliko asiakastilanne solmukohdassa, kokemus oman osaamisen riittämättömyydestä, halusit käyttää mahdollisuuden konsultaatioon)? Milloin olet hakenut konsultaatiota?

Työntekijän ammatillinen osaaminen:

- 1) Mitä koit saaneesi ammatillisesti konsultaatioryhmän tapaamisesta?
- 2) Saitko uusia näkökulmia työn tekemiseen tai tilanteissa etenemiseen asiakastyössä?
- 3) Lisäsikö konsultaatioryhmän tapaaminen ymmärrystä eroriidoista ilmiönä? Lisäsikö konsultaatio ymmärrystä perheen tilanteesta?
- 4) Lisäsikö tapaaminen osaamistasi eroriitojen parissa työskentelyssä yleisesti?

Konsultaatioryhmän suositukset toimintamahdollisuuksista:

- 1) Saitko ryhmältä suosituksia toimintamahdollisuuksista? Millaisia?
- 2) Millä tavalla ehdotukset mielestäsi sopivat asiakkaan tilanteeseen?
- 3) Pääsitkö toteuttamaan ehdotuksia käytännön asiakastyössä? Olivatko ehdotukset käyttökelpoisia?
- 4) Mitä niistä seurasi?
- 5) Ovatko ehdotukset olleet sovellettavissa muiden asiakkaiden kanssa?

- 6) Onko muu työyhteisö hyötynyt näistä?
- 7) Ovatko ehdotukset lisänneet monialaista yhteistyötä?
- 8) Millaista hyötyä konsultaatioryhmän tapaamisesta on ollut asiakkaille?
- 9) Auttoiko tapaaminen asiakkaiden kanssa asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa?

Ammatillisen varmuuden vahvistuminen:

- 1) Miten itse suhtauduit omaan asiantuntijuuteesi ennen ja jälkeen konsultaation? Oliko sinulla sen suhteen ennakko-oletuksia?
- 2) Koetko varmuutesi eroriitojen parissa työskentelyssä lisääntyneen konsultaatioryhmän tapaamisen myötä?
- 3) Vahvistiko tapaaminen omia ajatuksiasi siitä, kuinka asiakkaiden kanssa tulisi edetä?
- 4) Mihin muuhun koet saaneesi apua?

Muuta:

- 1) Onko työyhteisösi hyötynyt tapaamisestasi konsultaatioryhmän kanssa? Miten?
- 2) Onko tapaamisen myötä käynnistynyt monialaista työskentelyä?
- 3) Mitä mieltä olet konsultaatioryhmän asiantuntijuudesta? Millaista asiantuntijuutta jäit kaipaamaan?
- 4) Mitä mieltä olet keskustelun painopisteistä? Vastattiinko alkuperäiseen kysymykseesi? Pysyikö keskustelussa ns. punainen lanka?
- 5) Millä tavalla keskustelussa näkyi lapsikeskeisyys?
- 6) Mitä toiveita sinulla olisi monilaisen konsultaation suhteen?
- 7) Mitä itse olisit voinut tehdä toisin, jotta olisit saanut konsultaatiosta irti mahdollisimman suuren hyödyn?
- 8) Mitä olisi hyvä kehittää monilaisen konsultaation käytänteissä?
- 9) Mitä muuta haluaisit sanoa monilaisesta konsultaatioryhmän toiminnasta?