

## 5

# Monialaista eroauttamista kehittämässä Toimintaa rajoilla ja rajojen yli

Aino Ritala-Koskinen & Teija Hautanen

### Johdanto

Ero- ja huoltoriidat on tunnistettu palvelujärjestelmää monin tavoin haastaviksi, kompleksisiksi ongelmiksi (esim. Yliruka, Vartio, Pasanen & Petrelius 2018). Ero- ja huoltoriidoilla tarkoitetaan tilanteita, joissa vanhemmilla on vahvoja erimielisyyksiä lasten huollosta, asumisesta ja tapaamisoikeudesta parisuhteen päättyessä tai jossain myöhemmässä vaiheessa. Huoltoriitoja voi syntyä myös silloin, kun vanhemmat eivät ole eläneet vakiintuneessa parisuhteessa, mutta heillä on yhteisiä lapsia. Huoltoriidat yhdistetään tyypillisesti oikeusprosesseihin, mutta kyse voi yhtä hyvin olla monimutkaisista ja vaikeasti riitautuneista tilanteista, joita ei ole viety oikeuden ratkaistavaksi ja joita kohdataan palvelujärjestelmässä, kuten sosiaalipäivystyksessä, lapsiperheiden palveluissa, lastensuojelussa tai erilaisissa aikuisten palveluissa. Tyypillistä on, että eron eri osapuolet voivat asioida useissa eri palveluissa samanaikaisesti, mutta tilanteen kokonaisuus ei ole selkeästi minkään palvelutahon hallussa. Näistä tilanteista puhutaan ammattikäytännöissä ja tutkimuskirjallisuudessa konfliktoituneina. Konfliktitilanteet ovat usein pitkittyneitä ja aktivoituvat palveluissa aina uudelleen. (Emt.; Vaitomaa, Muukkonen & Rautio 2021.)

Suomalaisessa kontekstissa meillä ei ole tietoa, kuinka paljon eri sosiaali- ja terveyspalveluissa on asiakkuuksia, joita ero- ja huoltoriidat sävyttävät. Käräjäoikeuk-

sien osalta tiedetään, että niissä käsitellään vuosittain noin 2500 riitaista lapsenhuoltoasiaa (Oikeusministeriö 2017, 12). Nämä kaikki eivät ole asiakkuudessa muissa palveluissa, joskin ero- ja huoltoriidat voivat kärjistyessään päätyä helposti lasta suojelevan sosiaalityön (Hautanen & Ritala-Koskinen 2022) piiriin. Kanadalaiset tutkijat ovat arvioineet, että 12 prosentissa lastensuojelutilanteiden selvityksistä on yhtenä elementtinä vaikea huoltoriita (Saini, Black, Fallon & Marshall 2013).

Sosiaalityöntekijöiden yleinen kokemus on, että eroriidan sävyttämät asiakastilanteet työllistävät heitä moninkertaisesti verrattuna tilanteisiin, joissa eroriitaa ei ole. Työntekijöiden on lapsen etua arvioidessaan kyettävä erottamaan, milloin on kyse todellisista riskeistä lapselle ja milloin lähinnä vanhempien välisistä väärinymmärryksistä, epäluottamuksesta tai toisen vanhemman tarkoitushakuisesta mustamaalaamisesta. Vanhemmat voivat esimerkiksi tehdä lastensuojeluun ilmoitusta toisistaan tai entisen puolison uudesta kumppanista lapsen hyväksikäyttöön tai kaltoinkohteluun liittyen. He voivat kyseenalaistaa entisen kumppanin kyvykkyyttä vanhemmuuteen vaikkapa huumeiden tai alkoholin väärinkäytön tai mielenterveyden haasteiden vuoksi. Korkean konfliktin eroihin liittyy usein myös syytöksiä lähisuhdeväkivallasta, ja lasten altistuminen väkivallalle nähdään heille emotionaalisesti haitalliseksi. Työntekijöille onkin vaativaa ja työllistävää kyetä erottamaan, mistä näissä tilanteissa kulloinkin on kyse. (Lundberg & Moloney 2010; Saini, Black, Lwin, Marshall & Fallon 2012; Houston, Bala & Saini 2017; Polak & Saini 2019; Sudland 2020.)

Kun huolto- ja tapaamisriita-asioita käsitellään käräjäoikeudessa, sosiaalitoimelta voidaan pyytää olosuhdeselvitystä lapsen huollosta ja asumisesta päättämiseksi. Olosuhdeselvitysten laatiminen onkin hyvinvointialueelle (aiemmin kunnalle) mittava tehtävä. Niitä on laadittu 2000-luvulla vuosittain noin 1200, ja niiden laatimisprosessit kestävät usein kuukausia. Selvityksen laatijoiden tehtävä ei ole luonteeltaan hoitoa, terapiaa tai lastensuojelutyötä. Selvittäjien velvollisuus on kuitenkin tunnistaa eri perheenjäsenten tuen tarpeita ja ohjata heitä sosiaalihuoltolain mukaisesti tai lastensuojelun palveluihin. (Forsberg, Kääriäinen & Ritala-Koskinen 2018; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019; October & Tervo 2023).

Suomalaisessa yhteiskunnassa ja erityisesti kirkon piirissä herättiin ensimmäistä kertaa nimenomaiseen eropalvelujen tarpeeseen, kun avioerojen määrä lisääntyi toisen maailmansodan jälkeen. Kirkko, Väestöliitto ja Mannerheimin lastensuojeluliitto olivat 1940-luvulla ensimmäisiä palvelun tarjoajia, ja palvelun pyrkimyksenä oli ensi sijassa ehkäistä avioeroja. Sitä mukaa, kun avioerosta vuosikymmenten myötä tuli yhteiskunnallisesti hyväksytympi, lasten oikeudellinen asema lainsäädännön uudistamisen myötä vahvistui ja eroamisessa alettiin korostaa perheenjäsenten välisten suhteiden jatkuvuutta eron jälkeen, myös paine erilaisten erotilanteeseen liittyviä palveluiden kehittämiseen kasvoi. (Castrén, Forsberg & Ritala-Koskinen 2019.) Hyvinvointialueiden (aiemmin kuntien) velvoitteena on huolehtia ”perheasioiden sovittelun, lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan päätöksen vahvistamiseen ja ratkaisemiseen liittyvien tehtävien sekä päätösten täytäntöönpanossa toimitettavaan sovitteluun kuuluvien toimenpiteiden ja lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan asian tuomioistuinsovitteluun kuuluvien asiantuntijapalveluiden” järjestämisestä

(Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, §14). Hyvinvointialueen rooli erokysymyksissä on lain-säädännön pohjalta ensi sijassa viranomaistehtävä. Niiden rinnalla järjestökenttä on kehittänyt monenlaisia eropalveluja, jotka ovat kohdentuneet esimerkiksi miesten ero-ongelmien käsittelyyn, valvottujen tapaamisten kehittämiseen väkivaltaisissa suhteissa, vertaistukeen, lasten tapaamispaikkapalveluun tai erilaisiin verkkopalveluihin. (Castrén ym. 2019.)

Oikeusprosessien sijalle tuomioistuimien sisään on kehitetty 2010-luvulla asiantuntija-avusteinen huoltoriitojen sovittelumenettely. Tämän tarkoituksena on päästä riita-asiassa sovintoon ja välttää oikeudenkäynti. Sovittelua toteutetaan moniammatillisena yhteistyönä, jossa ovat mukana tuomarit ja asiantuntija-avustajat, jotka voivat olla psykologeja, sosiaalityöntekijöitä tai lastenpsykiatreja. (Oikeusministeriö 2016.)

Eropalvelut on monissa yhteyksissä todettu pirstaleisiksi ja vaikeasti saavutettaviksi. Eropalveluiden kehittäminen onkin ollut kansallisena intressinä 2000-luvulla useammassa hallitusohjelmassa. Näissä on asetettu tavoitteeksi kehittää sovittelua (Valtioneuvosto 2011), vahvistaa eropalveluita osana lapsi- ja perhepalveluiden kokonaisuudistusta ja uudistaa lapsen huolto- ja tapaamislainsäädäntö (Valtioneuvosto 2015) sekä edistää vuoroviikkoasumista koskevan selvityksen toimenpide-ehdotuksia (Valtioneuvosto 2019), jotka koskevat erityisesti sosiaaliturvaa ja palveluita (Ilmonen, Juurikko & Pekkarinen 2018). Ennakoiden tulevaa sote-uudistusta sosiaali- ja terveysministeriö lähti kehittämään uutta integratiivista verkostorakennetta, osaamis- ja tukikeskuksia (OT-keskukset), auttamaan palvelujärjestelmää ratkaisemaan lasten, nuorten ja perheiden vaativimpia ja kompleksisimpia kysymyksiä. Keskeinen ajatus on ollut, ”että moniammatillisen yhteistoiminnan, monialaisen tutkimuksen, konsultoinnin ja teemakohtaisen työskentelyn avulla vaikeista kysymyksistä pystytään tekemään vähemmän vaikeita ja tukemaan niin perustason kuin erityistason toimijoita”. (Halila, Hoikkala, Malja & Tapiola 2021, 8.)

OT-keskuskehittämisessä tunnistettiin vaativaa eroauttamista tarvitsevat yhdeksi asiakasryhmäksi, jonka kanssa työskentelyssä moniammatillisen, ammattilaisten yhteisen tilannekuvan luominen on tärkeää, mutta toistaiseksi erittäin puutteellista. Hankkeessa havaittiin, että lasten ja perheiden palvelut, kuten lastensuojelu, perheneuvola tai lasten/nuorisopsykiatria, eivät ota asiakkaakseen perheitä, jos näillä on vireillä huoltoriita oikeudessa. Hankkeessa otettiin kantaa, että OT-keskuksia tarvitaan tueksi vaativaan eroauttamistyöhön ja että moniammatillisia haastaviin eroihin erikoistuneita työryhmiä tarvitaan jokaiseen OT-keskukseen. (Halila ym. 2021, 45–47.) Sittenmin eroauttamisen kehittämistyötä onkin edistetty sekä OT-keskushankkeen yhteydessä että siitä riippumatta eri järjestöjen (mm. Ensi- ja turvakotien liitto ja Mannerheimin lastensuojeluliitto) ja joidenkin isompien kaupunkien ja nykyisten hyvinvointialueiden toimesta.

Moniammatilliset työryhmät ja toimintakäytännöt eivät synny vain päätöksellä ja työryhmiä perustamalla, vaan ne vaativat taustakseen kehittämistyötä ja yhdessä toimimisen harjoittelua. Tässä luvussa olemme kiinnostuneita siitä, miten kokeneet ammattilaiset vaativien eroriitatilanteiden parissa toimimisen tukemista kehittäes-

sään ja monialaista eroriitatilanteiden konsultaatioryhmää pilotoidessaan ylläpitävät ja ylittävät palveluiden ja professioiden rajoja ja kehittävät toimintaansa kohti integroivista työtöistä (ks. Raitakari, Räsänen, Kostainen & Juhila 2019; Raitakari, tämä teos luku 2).

Olemme aiemmassa eroriitatilanteiden parissa työskentelyn kehittämistä koskevassa analyysissä tunnistanee erilaisia monialaisen työskentelyn rajoja. Nämä rajat paikantuivat asiakkaan ja organisaation välille, lasta suojelevan sosiaalityön toimijoiden välille kunnallisen organisaation sisällä sekä lasta suojelevan sosiaalityön ja sen ulkopuolisten toimijoiden välille. (Hautanen & Ritala-Koskinen 2022.)

Tässä luvussa jatkamme analyysiä ja tarkastelemme, mitä näillä tunnistamillamme rajoilla ammattilaisten kesken tapahtuu. Hyödynnämme rajatyön käsitettä analysoidessamme, miten ammattilaiset toimivat palveluiden ja professioiden rajoilla kehittäessään ja pilotoidessaan monialaista toimintaansa ero- ja huoltoriitojen parissa. Rajatyön käsitteen avaamisen jälkeen kuvaamme aineistomme ja analyysitapamme. Tulossiossa esitämme monialaisessa eroauttamistyössä tunnistamamme erilaiset rajoilla toimimisen tavat ja lopuksi pohdimme niiden merkitystä ero- ja huoltoriitatilanteissa auttamisessa ja monialaisten toimintakäytäntöjen kehittämisessä.

## Rajatyö näkökulmana monialaisten ja integroituvien eropalvelujen kehittämiseen

Otamme tässä luvussa käyttöön rajatyön käsitteen tarkastellessamme, mitä aiemmassa tutkimuksessa tunnistamillamme palvelujen ja organisaatioiden rajoilla eroauttamisen kehittämistyössä tapahtuu (Hautanen & Ritala-Koskinen 2022). Toiminta rajoilla kertoo ammattilaisten vuorovaikutuksesta ja monialaisen yhteistyön (integraation) syvyydestä (ks. Raitakari ym. 2019; integraation syvyydestä Suominen, tämä teos luku 3).

Rajatyön käsitteen on alun perin kehittänyt Thomas Gieryn (1983) kuvatakseen niitä diskursiivisia strategioita, joita tieteenekijät käyttävät erottaakseen tieteen eitieetästä. Rajatyön käsitettä on etenkin 2010-luvulta lähtien alettu käyttää ja kehittää erityyppisissä tutkimuksissa varsin vilkkaasti (Langley, Lindberg, Mørk, Nicolini, Raviola & Walter 2019). Yksi rajatyön käsitettä hyödyntävä analyysien kohde on juuri erilaisten ammatillisten rajojen tutkiminen esimerkiksi tiimien työskentelyssä. Tällöin on kiinnostavaa, miten ammatillisia vastuuta, eli sitä kuka tekee mitään, määritellään ja kuka on, tai kenen tulisi olla vastuussa mistään (esim. Saario, Räsänen & Hall 2017; Slembrouck & Hall 2014). Rajatyötä lähelle tulee myös oppimisen kulttuurihistoriallisesta lähestymistavasta ammentava Anne Edwards tutkiessaan asiantuntijuiden suhdekäännettä, ammattilaisten yhteistä tietoa ja suhdetoimijuutta. Edwardsin katse suuntautuu vastuuden sijaan ammattilaisten kykyyn työskennellä kompleksisten pulmien parissa ja löytää niihin tarkoituksenmukaisia ratkaisuja yhdessä muiden ammattilaisten kanssa. Tällainen ammattilaisten vuorovaikutus ja risteävät toimin-

takäytännöt synnyttävät Edwardsin mukaan rajapintatiloja, joilla on mahdollista rakentaa uutta yhteistä tietoa ja suhdeasiantuntijuutta. (Edwards 2011, 33–35.)

Olemme tunnistaneet aiempaa rajatyötä ja integroituvia käytäntöjä koskevasta tutkimuksesta karkeasti kolme erityyppistä rajatyön muotoa, jotka ovat yhteydessä integraation syvyyteen. Rajatyö ammattilaisten keskinäisessä toiminnassa voi ensinnäkin perustua selkeille ammattien tai organisaatioiden rajoille. Tällöin ammattilaisten toiminta suhteessa toisiinsa on rajoja ylläpitävää (esim. Forsberg & Ritala-Koskinen 2021). Tämä näkyy esimerkiksi siinä, miten asiakasta ohjataan jonkin toisen palvelun piiriin, kun nähdään, että oman ammatin tai organisaation toimintarajat tulevat vastaan. Tällaista toisaalle ohjaamista voidaan kutsua myös ulossulkeväksi rajatyöksi. (Juhila & Hall 2017; Saario ym. 2017.) Ammatillaiset voivat myös toimia yhteistyössä – esimerkiksi yhteisissä asiakaspalaverissa – niin, että kukin toimija pysyy oman ammatillisen kehüksensä sisällä ja tätä myös pidetään yllä (Hall & Slembrouck 2021). Toisinaan toiminta rajoilla voi olla myös olemassa olevien rajojen puolustamista tai uusien rajojen luomista (Langley ym. 2019). Integraation näkökulmasta ammatillaiset voivat olla vuorovaikutuksessa keskenään, mutta kanssakäyminen on enemmänkin formaalia ja tapauskohtaista, yhteistyökumppaneista tiedetään niukasti ja yhteistyötä tukevia toimintamalleja ei ole (Forsberg & Ritala-Koskinen 2021; Mattila, Kallio & Saru 2021). Rajojen ylläpitämisen taustalla on tunnistettu lakiin perustuvia ja taloudellisia syitä, mutta yhtä kaikki yhteistyöhön liittyvät asenteet ovat oleellinen vaikuttava tekijä (Alvinius, Larsson & Larsson 2016). Tämä ensimmäisen rajatyön muoto on kiteytettävissä selkeisiin ammattien ja organisaatioiden rajoihin ja puuttuvaan tai muodolliseen yhteistyöhön.

Astetta vuorovaikutteisemmasta rajatyöstä on kyse, kun ammatillaiset tekevät yhteistyötä, jossa kehitetään ja vahvistetaan yhteistyön ja koordinaation malleja esimerkiksi ammattien ja organisaatioiden kesken (Langley ym. 2019). Toimijoiden välillä voi olla joitakin yhteistyötä tukevia mekanismeja ja rakenteita, mutta toimijoilla on omat vastuunsa ja resurssinsa. Yhteydenoton kynnyks on madaltunut ja yhteistyösuhdetta voi kuvata asiantuntijatiedon vaihtoon ja toisiaan ymmärtämään pyrkiväksi. (Forsberg & Ritala-Koskinen 2021; Mattila ym. 2021.) Langley ja kumppanit (2019) nimeävät tämän tyyppisen rajatyön yhteistoiminnallisuudeksi, johon voi liittyä erilaista neuvottelua, yhteistä käsitysten luomista, mutta myös välinpitämättömyyttä rajoista.

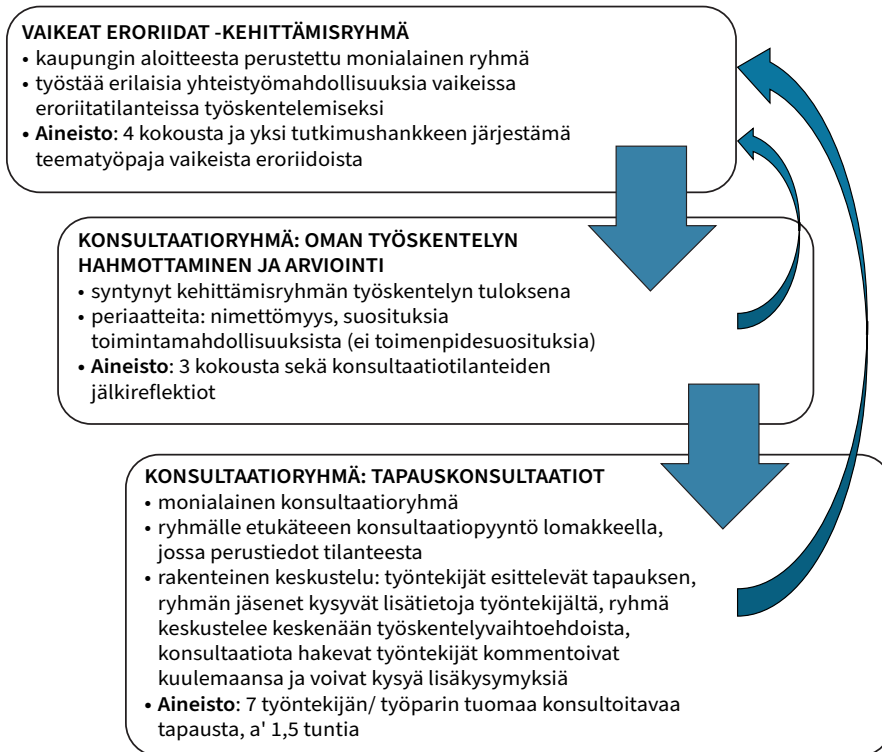
Alvinius ja kumppanit (2016) puolestaan puhuvat rajajoustoista ja rajojen ylittämisen strategioista. Rajajoustot ja rajojen ylittäminen voivat olla henkilökohtaisiin suhteisiin perustuvaa, tai voidaan tunnistaa tietynlaisia yhteisiä toimintatapoja, jotka aktivoituvat tilanteittain, mutta eivät ole yksittäisiin työntekijöihin sidoksissa. Edwardsin (2011, 33–35) näkökulmasta jo tällaista tilanteittain aktivoituvaa yhteistyötä voi kutsua rajapintatilaksi, jossa syntyy yhteistä tietoa ja suhdeasiantuntijuutta. Yhteistyöhön perustuvaa rajatyötä koskevat tutkimukset tarkastelevat Langleyn ja kumppaneiden (2019) mukaan tyyppillisesti kahden toimijan vuorovaikutusta. Integraation näkökulmasta tämäntyyppinen rajatyö ilmentää syvenevää yhteistyötä (Mattila ym. 2021). Tämän toinen rajatyön muoto kiteytyy ammattien ja organisaatioiden rajojen ylittämiseen ja kehittyvään yhteistyöhön.

Kehittyneimpänä rajatyön tai pikemminkin rajojen läpi tapahtuvan työn muotona voi ammattilaisten toiminnan tasolla pitää tilannetta, jossa ammattikuntien rajat ovat joustavat ja työn tavoite ymmärretään yhteisenä. Tällöin ammattilaisten vuorovaikutus on säännöllistä, he ymmärtävät toistensa kieltä, ajatusmaailmaa ja tietoperustaa ja heillä on yhteinen tahtotila ja vahva halu kehittää yhteistyötä. Ammattilaisten toiminnan voi nähdä toteutuvan vakiintuneella rajapintatilalla, jossa suhdeasiantuntijuus ja ammattilaisten yhteinen tieto ovat pitkälle kehittyneitä. Tätä tukevat yhteiset toimintamallit, pelisäännöt ja parhaimmillaan myös tietoinfrastruktuuri. (Edwards 2011, 33–35; Forsberg & Ritala-Koskinen 2021; Mattila ym. 2021.)

Integraation näkökulmasta tämäntyyppinen työskentely edustaa syvän integraation vaihetta. Mattilan ja kumppaneiden (2021) mukaan syvän integraation saavuttamisessa on kyse yksittäisten erillisten toimenpiteiden sijaan monimuotoisesta vertikaalisen ja horisontaalisen integraation kudelmasta, joka edellyttää kollektiivista ajattelua ja muutosta systeemisellä tasolla. Tällaisen tilan saavuttamisessa myös organisaatioiden johdolta edellytetään johdonmukaista toimintaa. Langleyn ja kumppaneiden (2019) mukaan tällainen rajojen läpi työskentely edellyttää, että johdosta etäämmältä ikään kuin muokkaa (konfiguroi) rajojen maisemaa. Tällöin on kyse erilaisista järjestelyistä, puskuroinnista ja yhteen sulautumisesta. Kiteytetyssä kolmannessa rajatyön muodossa ammattien ja organisaatioiden rajat hälvenevät ja työn tavoite on yhteinen.

## Aineisto ja rajoilla toimimisen analyysi

Tämän luvun tutkimusaineisto koostuu kahden monialaisen ammattilaisryhmän tallennetuista palaverikeskusteluista. Palaverit olivat osa eroauttamistyön paikallista kehittämisprosessia isossa kaupungissa noin vuoden aikajaksolla kevästä 2021 keväeseen 2022. Vaikeiden eroriitojen parissa työskentelyn käytäntöjä kehittävän ryhmän (jatkossa kehittämisryhmä) palavereja on aineistossa kolme, yhteensä viisi tuntia. Vaativia erotilanteita työssään kohtaavia ammattilaisia konsultoivan ryhmän (jatkossa konsultaatioryhmä) keskusteluja on aineistossamme myös kolme, yhteensä viisi tuntia. Ammattilaisten keskinäisten, kehittämiseen painottuneiden ryhmäkeskustelujen lisäksi aineistossamme on konsultaatioryhmän seitsemän ensimmäistä palaveria (yhteensä 10 tuntia), jotka koostuvat asiakastilanteita koskevista konsultaatiokeskusteluista ja niiden jälkireflektioista ryhmän kesken. Näiden luonnollisten keskustelutilanteiden lisäksi tutkimushanke järjesti kehittämisryhmälle vaikeissa eroriitatilanteissa työskentelyä reflektoivan työpajan, jonka keskustelut on myös tallennettu aineistoksi (yhteensä 3 tuntia 7 minuuttia). Kaikkiaan aineistoa on 23 tuntia 7 minuuttia ja se on litteroitu analyysiä varten. Aineistonkeruun konteksti ja aineisto on esitelty visuaalisesti kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutkimuksen aineistonkeruun konteksti ja kerätty aineisto.

Tutkimusstrategiamme on ollut jalkautua meneillään oleviin kehittämisprosesseihin ja näin päästä läheltä ja konkreettisesti tutkimaan monialaisen työn kehittämisen kysymyksiä. Jalkautuminen on tässä tapauksessa tarkoittanut mukaanpääsyä edellä mainittujen kehittämisryhmän ja konsultaatioryhmän palavereihin. Aineiston keruuseen meillä oli tutkimuskaupungin virallinen tutkimuslupa, sekä kulloisenkin kehittämisryhmän ja konsultaatioryhmän palaverin yhteydessä osallistujilta pyydetty lupa.

Covid-19 -pandemiasta johtuen palaverien toteutustapa on vaihdellut. Konsultaatiotilanteista vain yksi oli kokonaan lähikokous, jossa kaikki osallistujat kohtasivat kasvokkain. Muut konsultaatiotilanteet toteutuivat joko etäyhteydellä tai hybridimuotoisina. Olemme tutkijoina olleet läsnä lähes kaikissa tallennetuissa kehittämisryhmän kokouksissa ja konsultaatiotilanteissa. Olemme myös jonkin verran pyynnöstä osallistuneet ryhmien keskusteluihin, lähinnä kuulemaamme reflektoiden ja kysymyksiä esittäen. Kehittämisryhmälle järjestämämme kasvokkainen työpaja tarttui tutkimusperustaisesti ryhmän esiin nostamiin teemoihin ja ohjatusti syvensi ryhmän keskusteluja.

Kokonaisuudessaan aineistossamme on kyse monialaisen eroauttamistyön kehittämis- ja pilotointivaiheesta, jossa uusia toimintatapoja etsitään ja kokeillaan ja toimitukset ovat uuden äärellä. Kehittämisryhmä oli saanut palvelujen johdolta tehtäväkseen kehittää uusia toimintatapoja ja yhteistyömahdollisuuksia vaativien eroriitatilantei-

den parissa työskentelyyn. Ryhmän jäsenenä oli ison kaupungin lastensuojelun, lapsiperheiden sosiaalityön, perheneuvolan ja perheoikeudellisten palveluiden ammattilaisia. Konsultaatioryhmä on yksi kehittämisryhmän työn tulos. Konsultaatioryhmä koostui edellä mainittujen tahojen ammattilaisista, joiden lisäksi siinä oli asiantuntija myös sairaanhoitopiirin lasten oikeuspsykiatrian yksiköstä sekä tarvittaessa kaupungin lakimies. Molempien ryhmien jäsenet ovat kokeneita ammattilaisia. Ryhmillä ei ollut virallisesti määriteltyä asemaa kaupungin kehittämistoiminnassa tai palvelujärjestelmässä, eikä esimerkiksi konsultaatioryhmä linjannut työskentelyä tapauksissa vaan jatko jäi työntekijän harkinnan varaan.

Konsultaatioryhmään toivat tapauksia sosiaalityöntekijät lapsiperheiden sosiaalityöstä, tehostetun perhetyön työntekijät ja perheneuvolan työntekijät. Kaikki aineiston konsultaatiotapaukset ovat erittäin kompleksisia, ja niissä on useita tilanteen arviointiin ja työskentelyn suuntaamiseen liittyviä epävarmuustekijöitä. Huoltoriidan oikeusprosessia ei ollut yhdessäkään tapauksessa käynnissä konsultaation aikaan, mutta sen mahdollisuudesta oli joissain tapauksissa puhetta.

Konsultaatiotapauksia yhdistää merkittävä lastensuojelullinen huoli ja pohdinta lastensuojelun tai sosiaalihuoltolain mukaisen sosiaalityön roolista ja asiakkuuden tarpeista. Ongelmakuvauksissa toistuvat maininnat väkivallan eri asteista ja muodoista, vanhempien jaksamisen puutteet sekä mielenterveys- ja päihdeongelmat, lasten psyykinen oireilu ja vanhempien kommunikaatio-ongelmat. Kaikissa tapauksissa jännitteet eivät olleet suurimmillaan vanhempien välillä, vaan molemmat vanhemmat saattoivat olla osittain asettuneet sosiaalityöntekijää vastaan. Aina ei myöskään ollut kyse siitä, että vanhemmat olisivat kamppailleet juuri oman roolinsa vahvistamisen puolesta, vaan lasten asioiden järjestäminen saattoi olla muutoin hankalaa, lähivanhempi olisi halunnut lisätä etävanhemman aikaa lasten kanssa ja paikoin kummankin vanhemman tahto ja kyky ottaa vastuuta lapsista oli epävarmaa.

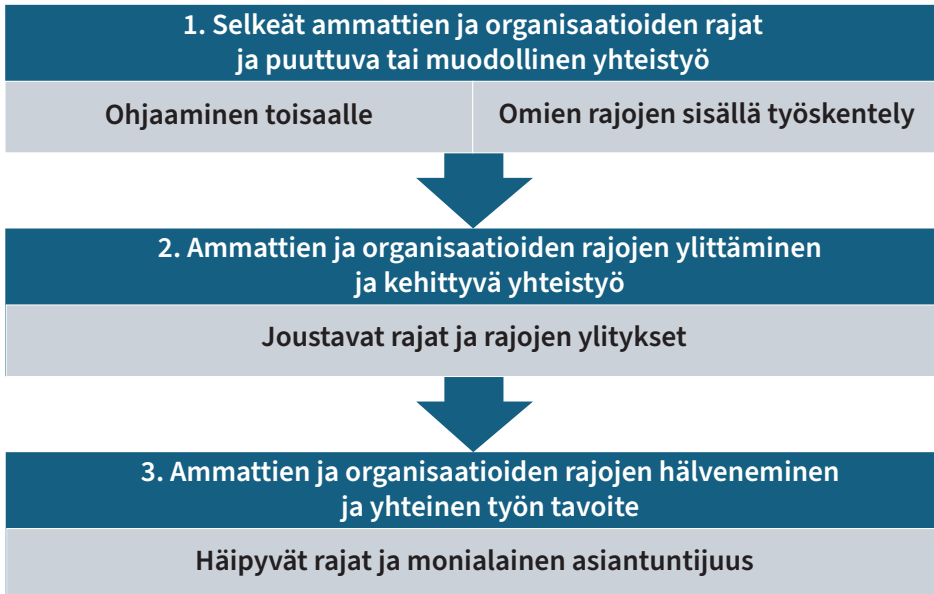
Kehittämisryhmä ja eroperheiden konsultaatioryhmä voidaan monialaisen yhteistyön tekemisen paikkoina ymmärtää niin kutsuttuina rajapintatiloina (Edwards 2010, 2011), jotka tässä tapauksessa tuovat yhteen eri toimijoita sosiaalihuollon organisaation eri paikoista sekä terveydenhuollon organisaatiosta. Näissä rajapintatiloissa eri asiantuntijuudet ja organisaatiot kohtaavat kehitettäessä ja pilotoitaessa uusia toimintamalleja vaikeiden ero- ja huoltoriitatilanteiden parissa työskentelyyn.

Tässä luvussa tarkastelemme, mitä tunnistamillamme rajoilla tapahtuu. Erityisen huomiomme on siinä, miten ammattilaiset puheessaan toisaalta pitävät yllä instituution tai ammattikuntien rajoja ja toisaalta, millaisia rajan ylityksiä ja millaista suhdeasiantuntijuutta eropalveluiden kehittämisessä ja pilotoinnissa on tunnistettavissa. Edellä esittelemämme rajatyön käsitteeseen ja integraation syvyyteen nojautava rajatyön muotojen kolmijako toimii laadullisen sisällönanalyysimme teoreettisena kehyksenä. Erittelemme analyysissämme, miten ammattilaiset (1) määrittelevät omia, muiden ammattilaisten ja asiakkaiden vastuita ja (2) kuvaavat yhteistyön tekemisen ja yhdessä työskentelyn tapoja ja reflektoivat siihen liittyviä kokemuksiaan.

Eroauttamistyön kehittämisessä ja uuden toiminnan pilotoinnissa tunnistamamme rajoilla toimimisen käytännöt on koottu kuvioon 2. Nämä käytännöt asettuvat



taustoituksessa rakentamamme rajatyön muotojen ja syvyyden jäsenyyksen kolmen eri tason alle. Avaamme analyysimme tulokset seuraavassa alaluvussa.



Kuvio 2. Rajatyön muodot ja syvyys ja luvun empiiriset tulokset.

## Rajoilla toimimisen käytännöt eroauttamistyössä

### Ohjaaminen toisaalle

Ensimmäinen tunnistamamme rajoilla toimimisen käytäntö on asiakkaan ohjaaminen ja vastuun siirtäminen jonkin toisen palvelun piiriin ja siten oman palvelun toiminnan rajoista kiinni pitäminen. Kehittämisyhmä itsessään toimii ammattilaisten ja eri toimijoiden ja palveluiden yhteistyön kehittämisen suuntaan, joten siellä ei lähtökohtaisesti käydä keskustelua muihin palveluihin ohjaamisesta. Pilotoitavissa konsultaatiotilanteissa kuitenkin käydään paljon pohdintaa, miten työntekijä voisi palvelujärjestelmässä toimia ja riidan eri osapuolet saada apua.

Eroriitatilanteet tunnistetaan monin tavoin haastaviksi ja apua tarvitseviksi, mutta kysymys siitä, tuleeko asiakas autetuksi omassa palvelussa vai jossakin toisaalla, aiheuttaa pohdintaa. Peruskysymys, kuuluuko ero lastensuojelun vastuulle, nousee konsultaatiotilanteissa herkästi esille. Seuraavassa aineisto-otteesta lapsiperhepalvelujen sosiaalityöntekijä pyytää konsultaatioryhmältä neuvoa tilanteessa toimimiseen:

(- -) onko teillä jotain neuvoja, keinoja, mitenkä pystyittäis tätä tilannetta edistään, ja miten tässä kannattais edetä koska, juuri kun lastensuojel-

luasiakkuuskin oli päätetty niin sinne on kirjattu, että ei tavallaan ole meillä sellasta palvelua joka pakottaisi [naurahtaa] vanhempien yhteistyön parantamista (Konsultaatio 1)

Edellä oleva tilannekuvaus tuo hyvin esiin palveluiden ja niiden vastuiden rajat. Vaikka tilanteessa selvästi on avun tarve, lastensuojelun keinovalikoiman ei katsota vastaavan tilanteeseen. Tällä perustellaan asiakkaan ulossulkemista palvelusta. Työntekijä kaipaa kuitenkin tukea, miten tilanteessa voisi toimia. Konsultaatioryhmän asiantuntijoilla on laajasti tietoa eri palveluista ja keskustelun edetessä, he esittävät vaihtoehtoja, mistä äidille, isälle ja lapsille voisi saada kohdennettua tukea. Tässä valikoimassa tuodaan esiin joitakin kunnan tarjoamia palveluita, mutta ennen kaikkea erilaisia järjestöjen tarjoamia yksilöpalveluita ja vertaisryhmiä. Osa näistä on suuntautunut nimenomaan eroauttamiseen, mutta tilanteisiin, joissa samassa yhteydessä ilmenee lähisuhdeväkivaltaa tai mielenterveysongelmia, ehdotetaan myös näihin kysymyksiin suuntautuneiden järjestöjen palveluita. Riita-asioissa konsultaatioryhmä voi ohjata myös viemään asia oikeuden käsittelyyn, mikäli osapuolet eivät löydä mahdollisuutta sovinnolliseen ratkaisuun.

Kysymys muualle ohjaamisen tarpeellisuudesta herättää konsultaatioryhmässä myös keskustelua. Vaikka monia täsmällisemmin tilanteeseen sopivia palveluita voi olla saatavilla, asiakkaan kohtaaminen juuri siinä palvelussa, jossa sattuu olemaan, voikin olla juuri se oikea tapa toimia. Monimutkaisessa tilanteessa asian äärelle pysähtyminen voi auttaa enemmän kuin ohjaaminen toisaalle erikoistuneisiin palveluihin.

Joo mä jäin, tässä, varmaan tossa joku sanokin jo sitä että, onko välttämättä se muualle ohjaamisen tarve ensisijainen vai juuri se yleensä, että pääsis siihen keskusteluyhteyteen sen äidin kanssa.” (Konsultaatio 3)

Palvelusta pois sulkemisen ja toisaalle ohjaamisen vaihtoehdon sijaan esitetään mahdollisuutta jatkaa palvelun tarjoamista epäselvässä tilanteessa, jossa selkeää vastuutahoa ei ole, mutta palvelun tarve tunnistetaan. Tällaista toimintatavan valintaa voi luonnehtia inklusiiviseksi, jossa asiakkaan kuuleminen tilanteessaan ohittaa oikean vastuutahon etsimisen.

### **Omien rajojen sisällä työskentely**

Toinen tapa pitää kiinni oman organisaation tai asiantuntijuuden rajoista on kääntyä sisäänpäin ja keskittyä työskentelemään omien rajojen sisällä omissa vastuutehtävissä. Ammatillaiset tunnistavat eroriita-asiakkaiden asioinnin useissa eri palveluissa. Niin kehittämisryhmän kuin konsultaatioryhmänkin ammatillaiset keskustelevat tästä eri palveluissa asioinnista ja työskentelystä. Vaikuttaa hyvin tavanomaiselta, että ammatillisilla on kyllä käsitys saman asiakkaan kanssa työskentelystä eri pal-

veluissa, mutta vuorovaikutus palveluiden väliltä puuttuu. Tällaisessa tilanteessa ammattilaiset pyrkivät ikään kuin tulemaan omillaan toimeen.

Kun on kyse varsinaiseen eroriitaan liittyvästä työskentelystä, ammattilaisten toimintatapaa suhteessa toisiinsa voi luonnehtia *toisiaan väisteleväksi*. Tällöin ammattilaiset keskittyvät oman rajatun vastuullaan olevan tehtävänsä hoitamiseen ja välttävät yhtäaikaista asiakastyöskentelyä muiden toimijoiden kanssa. Omaan tehtävään keskittymisestä seuraa, että vuorovaikutus muiden tahojen kanssa ei nouse tärkeäksi. Seuraavassa esimerkissä konsultaatiota hakeva perheneuvolan psykologi vastaa kysymykseen lapsen asiakkuudesta eri palveluissa.

Ja sillonha siin on ollu, ku siinä oli tää pahoinpitely, niin siit on tietenkinn sitte tullu se lastensuojeluilmoitus. Mutta tuota, sillan kun sitten on sit se työskentely, asiakkuus ollu täällä (perheneuvolassa), tavallansa, tai jatkunu täällä, ni sit se on varmaan, ei oo sitten siihen sen kummemmin. Et se oli selvitetty, mutta ei oo jatkunu sitten. (Konsultaatio 2)

Esimerkissä käydään läpi, mitä asioita eri palveluissa asiakasperheen kohdalla on hoidettu ja todetaan asiakkuuden jatkuminen nyt vain omassa palvelussa. Väkivaltatilanne todetaan selvitettyksi lastensuojelussa ja asiakkuus ei jatku enää siellä, kun lapsi on perheneuvolan tuen piirissä. Puheenvuorosta tulee hyvin esiin myös työntekijän epätietoisuus tilanteesta ja rajautuminen oman palvelun tehtävään ilman, että lastensuojeluun olisi ollut kanssakäymistä.

Oikeudelliset prosessit suhteessa palveluihin ovat oma ulottuvuutensa, johon ammattilaiset hakevat suhdetta. Heillä on kokemuksia linjauksista, joissa palvelua ei ole aloitettu, jos oikeusprosessi on ollut käynnissä. Oikeuden prosessit asetetaan etusijalle ja ikään kuin väistetään sivuun odottamaan oikeuden ratkaisua. Toisaalta, jos lastensuojelun asiakkuus on ollut voimassa, se on voinut jatkua oikeusprosessista riippumatta. Vuorovaikutuksen puute oikeudellisten prosessien ja palvelujen välillä tuottaa työntekijöiden kokemuksen mukaan pulmia käytännön työhön. Seuraavan esimerkin sosiaalityöntekijällä on kokemusta oikeuden ratkaisujen ja sosiaalityön kohtaaman todellisuuden eroista.

Ja sitten tietysti mun näkökulmasta tuolta lastensuojelusta niin nää on yleensä aina vaikeita nää, missä sitten on nää päihdeongelma ja miten se sitten todentuu esimerkiks oikeusjärjestelmässä, kun lähdetään sinne tappelee. Niin meillähän on jo ihan eri käsitys niinku meillä, mun alan ammattilaisilla kuin juridiikan näkökulmasta, niin ne on ainakin tosi vaikeita. Koska sieltä voi tulla sit semmosia päätöksiä et sit me ollaan lastensuojelussa ihan pulassa et mites tää toteutetaan niin että, tää lapsi pysyy turvassa. (Työpaja, ryhmä 1)

Esimerkki havainnollistaa oikeuden rajautumista omaan perustehtävään – riita-asian ratkaisuun. Vaikka asia on juridisesti ratkaistu oikeusjärjestelmässä, siellä ei välttämättä ole kaikkea tietoa tilanteeseen oleellisesti vaikuttavista vanhempien ongelmista. Oikeuden ratkaisut voivat olla sellaisia, että sosiaalityöntekijän on mahdoton toteuttaa tehtävänsä lastensuojelussa. Vastaavalla tavalla konsultaatiotapauksissa nousi usein esiin, että työntekijöiltä puuttuu tietoa riitelevien vanhempien päihdeongelmien tai mielenterveyden hoitoon liittyvistä asioista, jotka vaikuttavat merkittäväällä kokonaistilanteeseen ja asian hoitamiseen. Tiedon puutteen korjaamiseksi ei kuitenkaan välttämättä ole tehty mitään, kun on rajauduttu oman tehtävän hoitamiseen.

Vastaavan kaltaisia ammattilaisten erilaisia ymmärryksiä tilanteesta voi syntyä, kun eroriidan eri osapuolet asioivat eri palveluissa omista lähtökohdistaan. Tällöin erilaisista tulkinnoista ja ammattilaisten keskinäisistä suhteista voi muodostua *keskenään kilpailevia*, mikä ei edistä eroriitatilanteen rauhoittamista. Riitaisissa erotilanteissa osapuolet pyrkivät mielellään liittoutumaan ammattilaisten kanssa (Sudland 2019), mikä mahdollistuu ammattilaisten keskinäisen vuorovaikutuksen puuttuessa.

Omaan perustehtävään rajautumisen intentio ilmenee myös konsultaatioryhmän oman rakenteen ja toiminnan suunnitteluun liittyvässä keskustelussa, joissa pohditaan lakimiesten roolia ryhmässä. Osallistumista pidetään tärkeänä, jotta voidaan tietää oikeudellisesta näkökulmasta, kenellä kulloinkin on lupa toimia ja miten lainsäädäntö määrittää käytäntöjä ja ratkaisuja. Toisaalta lakimiehet itse pohtivat, miten heidän työtilanteensa mahdollistaa osallistumisen ja voisiko konsultaatiotapausten ennakkotiedoista päätellä juridisen asiantuntemuksen kulloistakin tarvetta tarkemmin. Pohdinta ilmentää kehittämis- ja perustyön välistä jännitettä ja toisaalta myös erilaisia professionaalisia tapoja määritellä ”juridista”. Moniammatillisissa harjoituksissa ammattilaiset voivat miettiä omaa rooliaan ja tarvettaan erilaisissa ryhmissä.

Vaikka tää on mielenkiintosta kuunnella teiän keskustelua niin monet asiat on sen tyyppisiä että mä voin ”Maija Meikäläisenä” kertoa että millä se minusta kuulostaa mutta ”lakimies Maija Meikäläisenä” ei hirveesti oo siihen sanottavaa. Et ne ei välttämättä oo asioita millä olis kauheesti tekemistä juridiikan kanssa ja kun mun näkemys on ihan vaan puhtaasti mun henkilökohtanen mielipide eikä mul oo mitään ammatillista taustaa millä mä sitä sinänsä perustelisin niin, meiän täytyy mahdollisesti vähän sitten miettiä sitä osallistumista tästä resurssinäkökulmastakin. (Konsultaatioryhmä keskenään, osa 2)

Jotenki mä haluan ”Maija Meikäläinen” sanoo sulle että mä muistan varmaan olisko siinä ekassa casessä ollu, mulle tuli heti mieleen et mä haluan että mitä Jutta Juristi sä sanot tästä, jotenki koska mä aattelin et kyllähän nää kytkeytyy ku nää ihmiset pyörii siellä oikeusasteissa, niin useehan näistä juridiikkaan liittyy, mut seki on tietysti totta et me aika paljon tiedetään siinä, että mitkä nää polut on, mutta siltikihän se voi olla et se joka konsultoi ei välttämättä oo hoksannu että ai niin täs on tää

juridinen puoli ja että mitä mä voin tämmösis tehdä ku ne on kuitenkin tämmösiä perheoikeudellisia kysymyksiä ja muuta että eihän me voida, jos ihmiset oikeudessa ramppaa niin sit ne ramppaa, et eihän me pystytä niitä kieltään, että se on se näkökulma joka tekee tästä omanlaisensa että musta on ollu tosi arvokasta että ootte mukana. (Konsultaatioryhmä keskenään, osa 2)

Esimerkit kuvastavat ryhmässä esiin tulevia erilaisia orientaatioita erityisasiantuntemuksen tuomisesta monialaiseen työskentelyyn. Ensimmäisessä esimerkissä lakimies kuvaa omaa rooliaan ryhmässä enimmäkseen maallikkona, ”Maija Meikäläisenä”, jollaisena voisi kyllä esittää henkilökohtaisia näkemyksiään, mutta jolla ei välttämättä lakimiehenä ole asiaan mitään sanottavaa. Lakimies pohtii osallistumista resurssinäkökulmasta, jolloin ajatus olisi olla mukana silloin, kun ennalta tiedetään, että tarvitaan juridista asiantuntemusta. Jälkimmäisessä sitaatissa puolestaan vedotaan konsultoitavien tilanteiden monimutkaisuuteen ja siihen, että aina ei tiedetä ennalta, milloin juridiset kysymykset nousevat esiin tai kietoutuvat tilanteen kokonaisuuteen. Tällöin lakimiehen vakinaisella läsnäololla ryhmässä olisi perusteensa.

### **Joustavat rajat ja rajojen ylitykset**

Suhteessa palveluiden erillisyyteen ja omista vastuista ja rajoista kiinnipitämiseen, on erityisen kiinnostavaa tarkastella ammattilaisten puheesta erilaisia kuvauksia palveluiden rajojen ylittämisestä ja vuorovaikutuksesta rajojen yli. Tällöin voidaan puhua myös rajojen joustavuudesta. Näitä joustoja kuvataan tyypillisesti tapahtuvan kahden eri palvelun kesken toteutuvassa ammattilaisten yhteistyösuhteessa.

Ammattilaiset kuvaavat ensinnäkin erilaisia kokemuksiaan lapsiperheiden sosiaalityön ja lastensuojelun rajan yli toteutuneesta joustavasta työskentelystä, nimenomaan niin päin, että lastensuojelusta on annettu apua lapsiperheiden sosiaalityöhön.

Itse asia oli tämmönen vaikea huolto- ja eroriitaperhe ja sitten se oli tuolla perhepalveluitten perhetyössä. (---) Niin sit me päädyttiin semmoseen, että tehdään (siinä, kun mul on perheinterventiokoulutus), ja siel perhepalvelujen puolella kellään ei ollu, niin me tehtiin niin et mä (=tehostetun perhetyön työntekijä) lähdin työpariks heiän perhetyöntekijälle. Me tehtiin siinä perheessä perheinterventio. Se oli oikeasti sillai taputeltu. Se ei tullu edes lastensuojeluasiakkuuteen ollenkaan. Et oikeesti kannattaa. (Työpaja, yhteiskeskustelu 2)

... tavallaan siit sosiaalityön näkökulmasta aattelen, että tässähän varmasti voisi olla hyötyä tälläsestä systeemisen lastensuojelun tavasta lähestyy asiaa. Vaikka ei lastensuojeluasiakkuutta oo niin sehän ei estä käyttämästä sitä metodia ja toki aluekohtasesti varmaan voi olla eroja mut ainaki täällä meillä ollaan tarvittaessa perhepalveluiden asiakas-

casejäkin noissa meidän systeemisen tiimeissä käsitelty ... (Konsultaatio 1)

Esimerkit kertovat lastensuojelun käytössä olevista työskentelymetodeista ja työntekijöiden erikoisosaamisesta, jota on hyödynnetty tai ehdotetaan hyödynnettäväksi perhepalveluiden asiakkuudessa olevassa eroriitatilanteessa. Perhepalveluiden työntekijöillä on hyviä kokemuksia myös lastensuojelun konsultatiivisesta mukaantulosta yksittäisiin perhetapaamisiin. Tällaisella rajat ylittävällä työskentelyllä on nähty olevan vaikutusta siihen, että siirtymistä lastensuojelun palveluihin ei ole tarvittu ja asiakas on tullut autetuksi.

Toiseksi ammattilaiset suosittelevat vastaavalla tavalla rajan ylityksiä konsulttoimalla kunnan tai järjestöjen tuottamia erityispalveluita tai näiden kutsumista mukaan perhepalveluiden tai lastensuojelun asiakastapaamisille. Kyse voi olla perinteisemmästä yhteistyöneuvottelusta esimerkiksi lapsiperheiden sosiaalityön ja perheneuvolan tai lastenvalvojen kesken, konsultatiivisesta tapaamisesta lähisuhdeväkivaltatyön ammattilaisten kanssa tai mahdollisten uusien tuen kanavien etsimisestä lapsille tai vanhemmille.

Mutta sit samaan aikaan, jos äitiä on hyvin vaikea saada tavattua ja sit onnistuis joku tapaaminen, niin itellä on ollu kyllä tosi hyviä kokemuksia siitä, että oon kutsunu mukaan jo vaikka Setlementistä jonkun tai ML-L:stä jonkun ikään kuin kertomaan siitä heidän työstä ja tulemaan mun mukaan arvioimaan sitä, että voisko tää olla tähän ja heillä on sit kuitenkin sitä omaa osaamista ja asiantuntemusta myös pohtii et jos ei heidän palvelu, niin mikä muu mahdollinen se voisi olla. Että he varmasti tulee, jos vaan kutsuis heitä mukaan, toki se täytyy sitten äidin kanssa sopia että se on myös äidille ok. (Konsultaatio 3)

Muiden toimijoiden kutsuminen asiakastapaamiselle palvelee parhaimmillaan sekä työntekijää, että asiakasta, kun asiakkaan ei tarvitse käyttää aikaa sopivan palvelun etsimiseen. Digitaaliset välineet ovat myös tuoneet uusia yhdessä työskentelyn mahdollisuuksia. Tällöin sosiaalityöntekijä on saattanut kutsua esimerkiksi lastenvalvojan etäyhteydellä mukaan tapaamiselle, jolloin huolto- ja tapaamissopimuksiin liittyvistä asioista on voitu keskustella samalla asiakaskäynnillä.

Kolmanneksi rajojen ylittäminen liittyy tiedon välittämiseen ja yhteiseen ymmärrykseen asiakasperheen palveluista. Konsultaatiotapauksissa oli useita perhetyöntekijöiden tuomia tapauksia ja näissä ryhmä näki välttämättömäksi perhetyön ja sosiaalityön yhteisen tiedonmuodostuksen. Nähtiin tärkeäksi, että sekä perhetyöntekijät että sosiaalityöntekijä olisivat molemmat läsnä konsultaatiotilanteissa ja molempien osapuolien tietoa tapauksesta samassa organisaatiossa koostettaisiin yhteen. Tiedon välittäminen ja yhteinen ymmärrys nähtiin tärkeäksi tavoitteeksi myös palveluita tarjoavien eri tahojen kesken.

Niin ja ku me vähän eri yksiköissä monesti toimitaan vähän eri vaiheessa siinä perheen huoltoriidassa, että seki tietysti sitte näkyy osaltaan ja sitte se että, monesti ehkä voi olla että, työtilanteesta johtuenki joutuu sitte ajattelemaan vähän kapealinjastetiki sitä omaa ruutuansa vaan, ja sitä pitäs vaan pystyä sitten laajentamaan, siihen yhteistyöhön. Koska se on sitte loppupeleissä niin, se olis varmaan sen perheen kannalta paras-ta ja sitte kuitenkin meidän työntekijöidenki kannalta koska, ne tahtoo sit kuitenkin aina palata ne asiakkaat, vaikka niitä sitten ajatteliki että tää ei oo nyt se hetki hoitaa sitä asiaa täällä, mutta siinä on kuitenkin aina, aika usein semmosta arvokasta tietoo mitä voi sitte jakaa sinne yksikköön missä sen asiakkuuden kanssa sillä hetkellä toimitaan. (Kehittämisryhmä 3)

Yhteistyön ja tiedon jakamisen nähdään hyödyttävän paitsi asiakkaan kanssa työskentelevää tahoaa myös koko sitä toimijaverkostoa, joka asiakkaan tilanteessa on mukana ja viime kädessä asiakasta itseään, jonka ei tarvitse ja jolla ei ole mahdollisuutta seikkailla epätietoisena eri palveluiden välillä.

### **Häipyvät rajat ja monialainen asiantuntijuus**

Pisimmälle kehittyneenä eri palveluiden yhteistyön muotona ammattilaisten puheesta on tunnistettavissa työtapa, jossa palveluiden rajat häipyvät taustalle ja keskustelussa nousee vahvasti vaativien ero- ja huoltoriitatilanteiden parissa tarpeelliseksi nähty monialainen suunnitelmallinen työskentely ja sen vakiinnuttaminen. Tämä työskentely lähestyy Edwardsin (2011) suhdeperustaisen työn ajatusta. Verrattuna aiemmin tunnistamiimme rajoilla toimisen muotoihin häipyviä rajoja kuvaava ammattilaispuhe suuntaa katseensa yksittäisistä asiakastapauksista kohti monialaisen kehittämistyön piirteitä ja periaatteellisempia työkalutuurin kysymyksiä.

Keskinäisessä keskustelussaan ammattilaiset pohtivat käynnistämäänsä kehittämistyötä ja konsultaatioryhmän toimintaa. Pilotoitu monialainen työskentely ja sen käynnistäminen nähdään merkittävänä työkalutuurin muutoksena.

Miten me ollaan onnistuttu saamaan tää porukka kasaan, että tää on tosi hieno juttu ja tosi arvokasta että näin- Et sillon ku me tätä mietittiin niin ei me osattu arvata, että tää näin hyvin lähtee, et me saadaan ihmisiä mukaan tähän, työntekijöitä et sillai tää on, joka kuvaa jotakin tässä ajassa semmosta hyvää ja positiivista kyllä, että tää on mahdollista. Ku mä aattelen, et joskus kuus vuotta sitte tää ei olis onnistunu. (Kehittämisryhmä 2)

Niin ja mä aattelen myös jotenki sitä mistä Maija puhu just sitä että tietylä tavalla tää on meille vierasta niin sen ei kuuluisi olla, että mä aattelen, että sen täytys myös vahvistua meillä työntekijöillä sen konsultaation ja monialaisen työn et se ois luontevampaa ja enemmän sääntö kun poikke-

us et me pidettäs luontevana tuoda meidän casejä tämmöseen ryhmään et mä aattelen et me ollaan myös parhaimmillaan vaikuttamassa niihin semmisiin asenteisiin ja ajatuksiin siitä että miten tätä työtä tehdään. (Konsultaatioryhmä keskenään, osa 2)

Työntekijät peilaavat tapahtunutta työkuulttuurin muutosta muutamien vuosien taakse, ja ovat jopa yllättyneitä, että kokeilu lähti niin hyvin käyntiin. He kokevat myös olevansa muokkaamassa asenteita siihen suuntaan, että tämäntyyppinen monialainen konsultaatio olisi luontevaa ja vakiintunutta toimintaa.

Työntekijät tunnistavat myös, että monialainen työskentely ei tapahdu automaattisesti, vaan se vaatii harjoittelua.

(- -) että yhdessä kehitetään ja mietitään niin nää on ollu must hyviä ja tää myös se edellinen et ne työntekijät myös oli tässä jotenki et me yhdessä tätä vähän harjotellaan. Semmosta yhdessä tekemistä ja miettimistä ja monien äänien ehkä herättelyä ja kuuntelua niin must se on ollu hyvää ja käsittääkseni todella tän, jotenki perusidea niin tän mä oon ainaki kokenu. (Kehittämisyhmä 2)

Harjoittelu vaatii työntekijöiden kokemusten mukaan yhteistä pohdintaa ja kehittämistä mutta myös konkreettista yhdessä tekemistä. Samoin monialaisen työskentelyn edellytyksenä on toistensa kuunteleminen ja erilaisten näkökulmien esiin nostaminen yhteisten teemojen äärellä.

Keskinäisessä reflektiossaan työntekijät tunnistavat, että toiminta kehittämis- ja konsultaatioryhmissä on myös merkittävä oppimisen areena. Osallistuminen monialaiseen toimintaan näkyy paitsi työntekijän omana ammatillisena kehittymisenä ja muilta oppimisena, myös osallistujien taustaorganisaatioihin säteilevänä toimintana.

(- -) ainaki ite koen, että myös hyödyttää minua ja minun ammattilaisuuttani ja mun organisaatioo, että mä osallistun tämmöseen. Sitä on vaikeampi sitte millään lailla mitata, mut se on varmaan kaikessa tälläsessä monialasessa työssä, että mähän opin koko ajan teiltä ja teidän muiden töistä ja ajattelutavoista ja pystyn sitä välittään taas sitte omissa töissä. (Konsultaatioryhmä keskenään, osa 2)

Kehittämisyhmän ja konsultaatioryhmän oppimisen lisäksi myös asiakastapauksia konsultaatioryhmään tuoneet työntekijät kokevat saavansa ryhmästä paljon.

V1: Ja tuota, ja tää on aina kyllä ihan ainutlaatunen mahdollisuus tällä lailla miettiä tämmöstä casea, missä itellekin tulee. Ja tässä on niin monia puolia, ja jotenkin tässä taas huomaa aika jännästi sen, että se semmonen epämääräisyys ja se mikä tulee sieltä, mitä me koetaan perheestä,



niin kun me huomataan et kuinka me ollaan ite siinä samassa mukana sitte helposti. Ja sillo tämmöset yhteiset pohdiskelut ja konsultaatiot ni auttaa siinä ihan valtavasti.

V2: Selkeyttää kyllä. Ja sitte osa asioista, tuli vähän semmosia uusiakin asioita, mitä ei oo ehkä miettiny niin tarkkaan. Ja sitten tietyille asioille taas vahvistusta.

V1: Nii-i, tuli priorisoitua semmosia, et mitä on kyllä, miten on edettävä. (Konsultaatio 2)

Konsultaatiota hakeneet työntekijät kokevat ainutlaatuisena mahdollisuutena tuoda työssään vaativiksi kokemiaan tapauksia konsultaatioon. Ero- ja huoltoriitatilanteiden kompleksisuus imaisee työntekijät herkästi mukaansa ja keskustelu konsultaatioryhmän kanssa auttaa ja selkeyttää tilannetta. Omat pohdinnat voivat saada vahvistusta, ja lisäksi saadaan uusia näkökulmia tilanteeseen sekä kyetään kirkastamaan tilannekuvaa ja työskentelyn etenemistä.

Kehittämisen- ja konsultaatioryhmät eivät työskentele suoraan asiakkaan kanssa, mutta pohdintaan nousee myös monialainen työskentely yhdessä asiakkaan kanssa. Tällaisesta työskentelytavasta on pieniä vihjeitä käytännön kokemusten ja suositusten tasolla, mutta se esitetään tavoiteltavana tulevaisuuden visiona.

(- -) lisäksi me tarvittas ehkä niitä menetelmiä ja yhteistyötä sinne käytännön tasolle ja just mietin että joku perhe joka vaikka on sitte itellä ja vaikka siellä perheneuvolassaki ja sitte päivystyksessä joka toinen viikonloppu työstetään sen perheen asioita, et sit me pystyttäs jotenkin tapaamaan sitä perhettä niin, että kaikista tahoista ois työntekijä ja jotenki lähteen luomaan semmosta, et miten tässä toimitaan yhdessä sen perheen kanssa, niin se on sitte ikään ku se, mikä meil on vielä työstämättä tai työn alla et miten me jotenki saatas sinne käytäntöön niitä yhteisiä, ehkä ihan konkreettisia tapaamisia tai yhteisiä tapoja, menetelmiä, käytäntöjä mitkä sitten eri tasolla tukis sekä työntekijää mutta että myös sitä asiakasta. (Kehittämisyryhmä 1)

Eroriitatilanteet tunnistetaan dynamiikaltaan sellaisina, joissa osapuolet jäävät helposti pyörimään palvelujärjestelmässä, kun sen toimijat eivät tee yhteistyötä ja toimi samaan suuntaan. Toimivien vakiintuneiden yhteistyörakenteiden ja parhaimmillaan yhteisen työskentelyn asiakkaan kanssa nähdään palvelevan sekä asiakasta monimutkaisessa tilanteessaan, että asian parissa työskenteleviä työntekijöitä.

## Lopuksi

Monialaisen erokonsultaation kehittäminen ja pilotointi tarjosi meille ainutlaatuisen mahdollisuuden päästä tutkimaan alkuvaiheessaan olevaa monialaista työskentelymallia. Koska kyse oli kehittämisestä ja vielä vakiintumattomasta toiminnasta, työntekijät kävivät reflektioivia keskusteluja niin erilaisista yhteistyön tarpeista, onnistuneista kokemuksistaan kuin myös visioivat riitaisten erojen parissa työskentelyn tulevaisuuden toimintamalleja.

Aiempien tutkimusten ja aineistomme perusteella ammattilaiset ja organisaatiot kohtaavat ero- ja huoltoriitatilanteissa kompleksisia ja vaativia ongelmavyyhtejä, jotka edellyttävät oman profession korkeaa osaamista, muiden tahojen toiminnan ja tiedon rakentumisen ymmärrystä sekä monialaisen yhteisen oppimisen ja arvioinnin konkreettisia mahdollisuuksia. Kun ilmiön kompleksisuus kasvaa, sitä tarpeellisemmaksi koetaan yhteisen ymmärryksen ja tiedon rakentaminen monialaisessa työssä.

Tutkimamme kehittämis- ja konsultaatioryhmät moniammatillisine toimijoineen voidaan ymmärtää rajapintatiloina, joissa eri organisaatiot ja professiot kohtaavat ja joissa voi tapahtua yhteistä oppimista (Edwards 2011). Hyvinkin kokeneet kehittämissyöryhmän ja konsultaatioryöryhmän jäsenet sekä konsultaatioryöryhmästä apua hakeneet ammattilaiset tunnistivat oppimisen merkityksen ja kokivat oppineensa uutta eroriitatilanteista ja niiden parissa työskentelystä. He tunnistivat myös, että monialaiseen työskentelyyn kytkeytyvä oppiminen tarvitsee tuekseen monialaisen työn harjoittelua ja mahdollisuuksia tälle harjoittelulle. Erokonsultaation pilotointi toimi juuri tällaisena konkreettisena harjoitteluna.

Rajatyön käsite auttoi meitä analyysissämme kohdistamaan katsemme siihen, miten ammattilaiset keskusteluissaan pitivät yllä organisaatioidensa tehtävien mukaisia rajoja ja ohjasivat ”ei meille kuuluvia” asiakkaita toisaalle. Oman organisaation rajat tulivat esiin myös siinä, kun eroriitaperheen kanssa pitäydyttiin työskentelemään oman organisaation sisällä ja vältettiin yhtäaikaista työskentelyä sellaisen muun toimijan kanssa, jossa kyseisellä perheellä oli asiakkuus.

E erityisen kiinnostavia monialaisen työn kehittymisen kannalta ovat tilanteet, joissa organisaatioiden ja professioiden rajat joustavat ja tapahtuu luontevaa yhdessä työskentelyä jonkin toisen organisaation tai ammattilaisen kanssa sen sijaan, että asiakas ohjattaisiin erikseen asioimaan toisen tahon kanssa. Tyypillisesti tällöin on kyse kahdenvälisestä työskentelystä, joka saattaa perustua enemmän henkilökohtaisille suhteille kuin sille, että tällaiselle toiminnalle olisi olemassa olevissa rakenteissa rutiinia. Pandemia-aikana kehittynyt etäyhteyksien käyttö on tuonut uusia mahdollisuuksia tähän, kun esimerkiksi lastenvalvoja on voitu saada etäyhteydellä hetkeksi yhteiseen palaveriin asiakkaan asioidessa lapsiperheiden sosiaalityön palveluissa. Tällainen etäyhteyksin tapahtuva rajojen ylittäminen vaikuttaa lupaavalta tavalta helpottaa ammattilaisten yhteistä työskentelyä asiakkaan parhaaksi.

Rajojen häipyminen ja monialaisen työskentelyn syvän integraation vaiheen saavuttaminen jäi tutkimuskohteessamme vielä tavoitteeksi. Ryörymä kuitenkin tunnisti merkittäväksi askeleeksi itse kokeilun käynnistymisen, saman pöydän äärelle tule-

misen ja siitä käynnistyneen yhteisen kehittämis- ja oppimisprosessin. Suhdeasian-  
tuntijuuden kehittymisen näkökulmasta keskeisintä ei aina olekaan ammatillisten ja  
organisatoristen rajojen katoaminen vaan yhteisten tilojen ja ajan luominen kanssa-  
käymiselle ja vuoropuhelulle (Raitakari, Räsänen, Kostiainen & Juhila 2019, 122).

Tarkastelemamme monialainen kehittämistyö konsultaatorakenteineen on läh-  
töisin sosiaalipalveluista, joihin kehittäminen ja työskentely myös painottuvat. Ter-  
veydenhuollon ja järjestöjen edustusta ryhmissä on, mutta esimerkiksi oikeuslaitok-  
seen ja poliisiin viitataan lähinnä puheen tasolla. Myös lasten arjelle oleelliset koulu  
ja varhaiskasvatus näkyvät aineistossamme mainintoina, eivät monialaisuuden aktiivisina osallistujina. Rajoilla toimimisen analyysimme on myös osaltaan rajallinen kertoessaan eniten sosiaalipalveluiden sisäisestä rajatyöstä.

Lähdimme liikkeelle siitä, että ero- ja huoltoriitatilanteet on laajasti koettu kompleksisina ja monia toimijoita palvelujärjestelmässä yhtäaikaaisesti kuormittavina tilanteina, joiden parissa työskentelyyn tarvitaan erikoistunutta ja monialaista tukea. Usein nämä tilanteet tulevat vastaan eri ammattilaisten perustyössä, mutta ne kompleksisuudessaan vaativat erityisosaamista, jota harvoille kertyy. Tutkimamme paikallinen kehittämistyö ja erokonsultaation pilotointi ovat rohkaiseva askel kohti monialaista ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelyn tukea. Erilaisten rajoilla toimimisen käytäntöjen tunnistaminen voi auttaa näkemään tarkemmin, (1) missä rajojen ylläpitäminen tuo selkeyttä ja tarkoituksenmukaisuutta, (2) missä rajojen ylityksiä ja joustavuutta olisi perusteltua kehittää rakenteisiin kuuluvana eikä henkilösuhteisiin perustuvana toimintana sekä (3) missä tarvitaan vaikeiden eroriitojen parissa työskentelyn monialaista erikoisosaamista ja miten tällainen osaaminen sijoittuu rakenteissa työntekijöiden ja asiakkaiden saataville.

## Keskeiset havainnot

- Vaikeissa ero- ja huoltoriitatilanteissa lasten ja vanhempien kanssa työskentelee usein monta ammattilais- ja auttamistahoa ilman koordinaatiota, suunnitelmallista yhteistyötä ja yhteistä ymmärrystä lapsen edusta.
- Monialaisen ja moniammatillisen eroauttamisen kehittämisen tarve on nähty jo pitkään.
- Ammattilaiset tunnistavat monialaisuuden merkityksen sekä asiakkaiden saaman avun että ammattilaisten työskentelyn kannalta.
- Palveluiden rajoilla voidaan
  - ohjata ja siirtää asiakkaat toisiin palveluihin, kun ero- ja huoltoriitatilannetta ei nähdä omaan palveluun kuuluvaksi
  - pitäytyä työskentelemään oman organisaation sisälle rajautuvissa eroauttamisen palveluissa
  - tehdä joustavasti työtä yhdessä useamman ammattilaisen osaamista tarvitsevissa ero- ja huoltoriitatilanteissa
  - onnistua häivyttämään ammattien ja organisaatioiden rajoja ja etsimään uudenlaista kokonaisvaltaista ja asiakaslähtöistä ero- ja huoltoriitojen parissa työskentelyn kulttuuria
- Monialaisen eroauttamisen ammatillinen oppiminen ei synny itsestään, vaan se edellyttää harjoittelua ja rakenteellisia mahdollisuuksia tälle harjoittelulle.
- Monialainen eroauttaminen purkaa palveluiden pirstaleisuutta ja helpottaa lasten ja vanhempien avun saamista vaikeissa ja pitkittyneissä tilanteissa

## Rahoitus

STM – yliopistotasoisien sosiaalityön tutkimusrahoitus, 2021–2022 (päätös 21.12. 2020, nro VN/25203/202). Tutkimushanke: Integroitu työote uusiutuvassa sote-keskuksessa (INSOTE): Kohti dialogisuutta, osallisuutta ja tilallisuutta. Toteuttaja Tampereen yliopisto yhteiskuntatieteiden tiedekunta.

## Lähteet

- Alvinius, Aida & Larsson, Bodil Wilde & Larsson, Gerry (2016) Managing Boundaries in Integrated Care: A Qualitative Study of Collaboration between Municipalities and County Councils in Sweden. *International Journal of Organization Theory & Behavior* 19 (2), 139–65. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-19-02-2016-B001>
- Castrén, Anna-Maija & Forsberg, Hannele & Ritala-Koskinen, Aino (2019) Harvinaisesta ja kielletystä tavanomaiseksi ja hyväksytyksi: muuttuva kulttuurinen ymmärrys av(i) oerosta suomalaisessa yhteiskunnassa. *Janus* 27 (4), 344–361. <https://doi.org/10.30668/janus.87977>
- Edwards, Anne (2010) *Being an Expert Professional Practitioner: The Relational Turn in Expertise*. Dordrecht: Springer.
- Edwards, Anne (2011) Building Common Knowledge at the Boundaries between Professional Practices: Relational Agency and Relational Expertise in Systems of Distributed Expertise. *International Journal of Educational Research* 50 (1), 33–39. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2011.04.007>
- Forsberg, Hannele & Kääriäinen, Aino & Ritala-Koskinen, Aino (2018) Children's residence in divorce disputes – examination of social work reports to the court. *Journal of Social Welfare and Family Law* 40 (1), 21–36. <https://doi.org/10.1080/09649069.2018.1414351>
- Forsberg, Hannele & Ritala-Koskinen, Aino (2021) Sosiaalityö oikeuden yhteistyökumppanina huoltoriidoissa – tuomareiden näkökulma olosuhdeselvitystyöhön. *Yhteiskuntapolitiikka* 86 (1), 28–38. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202102164937>
- Gieryn, Thomas F. (1983) Boundary-Work and the Demarcation of Science from Non-Science: Strains and Interests in Professional Ideologies of Scientists. *American Sociological Review* 48 (6), 781–795. <https://doi.org/10.2307/2095325>
- Halila, Ritva & Hoikkala Susanna & Malja Marjo & Tapiola, Mia (toim.) (2021) *Lasten ja nuorten vaativimpien palvelujen osaamis- ja tukikeskuksia valmisteleavan työryhmän raportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5430-4>
- Hall, Christopher & Slembrouck, Stef (2021) Working within frames and across boundaries in core group meetings in child protection. Teoksessa Kirsi Juhila, Tanja Dall, Christopher Hall & Juliet Koprowska (toim.) *Interprofessional collaboration and service user participation. Analysing meetings in social welfare*. Bristol: Policy Press.

- Hautanen, Teija & Ritala-Koskinen, Aino (2022) Monialaisen työn rajat vaikeissa ero- ja huoltoriitatilanteissa. Teoksessa Laura Yliruka, Pia Eriksson, Liisa Jokinen & Kaisa Pasanen (toim.) *Kohti monitoimijaista lastensuojelua hyvinvointialueilla*. Työpaperi nro 52. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 124–137. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-984-9>
- Houston, Claire & Bala, Nicholas & Saini, Michael (2017) Crossover cases of high-conflict families involving child protection services: Ontario research findings and suggestions for good practices. *Family Court Review* 55 (3), 362–374. <https://doi.org/10.1111/fcre.12289>
- Ilmonen, Kari & Juurikko, Annika & Pekkarinen, Sanna (2018) *Etuuudet ja palvelut lasten vuoroasumistilanteissa - lasten vuoroasumista selvittäneen työryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusraportteja ja muistioita 18. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3929-5>
- Juhila, Kirsi & Hall, Christopher (2017) Analysing the management of responsibilities at the margins of welfare practices. Teoksessa Kirsi Juhila, Suvi Raitakari & Christopher Hall (toim.) *Responsibilisation at the margins of welfare services*. London: Routledge, 11–34.
- Langley, Ann & Lindberg, Kajsa & Mørk, Bjørn Erik & Nicolini, Davide & Raviola, Elena & Walter, Lars (2019) Boundary Work among Groups, Occupations, and Organizations: From Cartography to Process. *Academy of Management Annals* 13 (2), 704–736. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0089>
- Lundberg, Danielle & Moloney, Lawrie (2010) Being in the room: Family Dispute Resolution practitioners' experience of high conflict family dispute resolution. *Journal of Family Studies* 16 (3), 209–223. <https://doi.org/10.5172/jfs.16.3.209>
- Mattila, Eija & Kallio, Tomi & Saru, Essi (2021) Sivistyksen ja soten yhteistyö kunnissa - askeleita kohti syvempää palveluintegraatiota. *Hallinnon tutkimus* 40 (3), 170–186. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021112356436>
- October, Martta & Tervo, Jaana (toim.) (2023) *Opas lapsenhuoltolain mukaisen hyvinvointialueen selvityksen laatimiseksi: Asiantuntijaryhmän suositus*. Ohjaus 16/2023. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-151-1>
- Oikeusministeriö (2016) *Ei niin suurta riitaa, ettei sopu sitä sovita. Asiantuntija-avusteisen huoltoriitojen tuomioistuinsovittelun seurantaryhmän loppuraportti*. Selvityksiä ja ohjeita 12/2016. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-503-4>
- Oikeusministeriö (2017) *Lapsenhuoltolain uudistaminen*. Työryhmän mietintö. Mietintöjä ja lausuntoja 47/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-633-8>
- Polak, Shely & Saini, Michael (2019) The complexity of families involved in high-conflict disputes: A postseparation ecological transactional framework. *Journal of Divorce & Remarriage* 60 (29), 117–140. <https://doi.org/10.1080/10502556.2018.1488114>
- Raitakari, Suvi & Räsänen, Jenni-Mari & Kostiaainen, Tuula & Juhila, Kirsi (2019) *Integroiva työtapa muotoutuvassa perhekeskustilanteissa. Kriittisten tekijöiden tarkastelua*. Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1020-2>
- Saario, Sirpa & Räsänen, Jenni-Mari & Hall Chris (2017) Negotiating boundaries of professional responsibilities in team meetings. Teoksessa Kirsi Juhila, Suvi Raitakari &

- Chris Hall (toim.) *Responsibilisation at the Margins of Welfare Services*. London: Routledge, 174–195. <https://doi.org/10.4324/9781315681757>
- Saini, Michael & Black, Tara & Lwin, Kristen & Marshall, Alena & Fallon, Barbara & Goodman, Deborah (2012) Child protection workers' experiences of working with high-conflict separating families. *Children and Youth Services Review* 34 (7), 1309–1316. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.03.005>
- Saini, Michael & Black, Tara & Fallon, Barbara & Marshall, Alena (2013) Child Custody Disputes within the Context of Child Protection Investigations: Secondary Analysis of the Canadian Incident Study of Reported Child Abuse and Neglect. *Child Welfare* 92 (1), 115–138. <https://www.jstor.org/stable/48625031>
- Slembrouk, Stef & Hall, Christopher (2014) Boundary work. Teoksessa Christopher Hall, Kirsi Juhila, Maureen Matarase & Carolus van Nijnatten (toim.) *Analysing Social Work Communication. Discourse and Practice*. Lontoo: Routledge, 61–78.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 19.3.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Sudland, Cecile (2020) Challenges and dilemmas working with high-conflict families in child protection work. *Child & Family Social Work* 25 (2), 248–255. <https://doi.org/10.1111/cfs.12680>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2019) *Lapsen elatus ja huolto sekä isyyden selvittäminen 2018*. Tilastoraportti 11/2019. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019050914879>
- Vaitomaa, Johanna & Muukkonen, Tiina & Rautio, Susanna (toim.) (2021) *Vaativan erotyön käsikirja*. Helsinki: ensi- ja turvakotien liitto, 10–17. [https://issuu.com/ensijaturvakotienliitto/docs/digi\\_etl\\_vaativa\\_eroty\\_2021\\_sivuttain](https://issuu.com/ensijaturvakotienliitto/docs/digi_etl_vaativa_eroty_2021_sivuttain)
- Valtioneuvosto (2011) *Hallitusohjelma. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma (2011)*. Hallituksen julkaisusarja 1/2011. Viitattu 26.10.2023. <https://vnk.fi/julkaisu?pubid=3604>
- Valtioneuvosto (2015) *Ratkaisujen suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma*. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-181-7>
- Valtioneuvosto (2019) *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019*. Valtioneuvoston julkaisuja 2019/23. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-756-7>
- Yliruka, Laura & Vartio, Riitta & Pasanen, Kaisa & Petrelius, Päivi (2018) *Monimutkaiset ja erityistä osaamista edellyttävät asiakastilanteet sosiaalityössä. Valtakunnallisen kyselyn tuloksia*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-117-1>