



# **Sisä-Suomen hyvinvointialueilla työskentelevien ammattilaisten näkemyksiä sosiaalihuoltolain uudistumiseen: Yhteenvedo kyselyaineiston vastauksista**

Anna Pekkarinen ja Noora Aarnio  
Kesäkuu 2026

## Johdanto

Sisä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus toteutti huhtikuussa 2026 hyvinvointialueidensa sosiaalihuollossa työskenteleville ammattilaisille (asiakastyötä tekevät ja lähiesihenkilöt) kyselyn, jolla kartoitettiin ammattilaisten näkemyksiä uudistuvaan sosiaalihuoltolakiin erityisesti johtamisen, ammattilaisten roolin ja toimeenpanon näkökulmista.

Kyselyyn saatiin yhteensä 147 vastausta. Vastaajista 54 % oli Pirkanmaalta, 24 % Etelä-Pohjanmaalta ja 22 % Kanta-Hämeestä. Vastaajista 54 % ilmoitti työskentelevänsä lasten ja lapsiperheiden kanssa, ja 46 % aikuisväestön kanssa.

Kyselyssä porauduttiin seuraaviin kokonaisuuksiin:

- Sosiaalihuollon ammatillinen asiantuntijatyö (yksilö- ja perhekohtainen sosiaalityö ja sosiaaliohjaus)
- Erityistä tukea tarvitseva asiakas, erityistä tukea tarvitseva lapsi ja omatyöntekijä
- Ohjautuminen palveluun, asiakkuuden alkaminen ja tuen tarpeen arvioiminen
- Sosiaalityöntekijän erityiset tehtävät
- Tuen tarpeisiin vastaamisen periaatteet ja vaikuttavuus
- Toimintakyvyn ja osallisuuden tuki
- Lapsiperhepalvelu

Käytännössä kysely toteutettiin siten, että luonnoksesta hallituksen esitykseksi nostettiin vastaajan nähtäväksi kunkin kokonaisuuden johdannossa olennaisimmat asiat sekä varsinainen ehdotettu säännösmuotoilu. Tämän perusteella vastaajilta kysyttiin kunkin kokonaisuuden osalta:

- Millaista johtamista tarvittaisiin, jotta lain tavoite voisi toteutua?
- Miten ammattilaisten tulisi toimia, jotta lain tavoite voisi toteutua?
- Mitä onnistuneeseen toimeenpanoon tarvittaisiin?

Lisäksi lopussa vastaajien oli mahdollista kertoa muita huomioita luonnoksesta hallituksen esitykseksi.

Vastauksien alustava yhteenveto käytiin läpi Sisä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen järjestämässä sosiaalialan kehittämisen ajankohtaisfoorumissa 4.5.2026. Tähän yhteenvetoon on koottu teemoitellen vastausten sisällöt taulukkomuotoon, ja tarkoituksena on jatkaa analyysia vastauksista tutkimuskirjallisuuteen peilaten erityisesti sosiaalialan johtamiseen kontekstoiden.

## Sosiaalihuollon ammatillinen asiantuntijatyö

Johtamisen rooli (N=96)	Ammattilaisten rooli (N=95)	Toimeenpanon edellytykset
<p>Substanssi- ja professio-osaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vahva sosiaalialan osaaminen</li> <li>• Asiakaslähtöinen ja monialainen työ</li> <li>• Vaikuttavuusymmärrys ja -asiantuntijuus</li> </ul> <p>Muutoksen mahdollistaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selkeät roolit, rakenteet, prosessit ja kriteerit</li> <li>• Muutosta tukevat koulutukset ammattilaisille</li> <li>• Kohtaava, kannustava, motivoiva ja tavoitteita asettava johtaminen</li> <li>• Psykologisen turvallisuuden varmistava johtaminen</li> </ul> <p>Eettinen johtaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työntekijöiden asiakastyön tuki ja autonomian kunnioittaminen</li> <li>• Tarkoituksenmukainen byrokratia</li> <li>• Yhdenvertainen henkilöstöhallinto</li> </ul>	<p>Asiakastyön ytimet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakaslähtöinen kohtaaminen ja suhdeperustainen työ</li> <li>• Asiakkaan asianajotehtävä ja konkreettinen tuki</li> <li>• Muutostyön osaaminen</li> <li>• Tavoitteellinen työskentely</li> </ul> <p>Tarvittava osaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteiskunnallinen ja ilmiöosaaminen sekä toiminnallinen osaaminen työtehtävän mukaisesti</li> <li>• Ammattilaisen reflektiivisyys ja monialaisuusosaaminen</li> <li>• Arvioinnin ja päätöksenteon osaaminen ja eettisyys</li> <li>• Oikeudellinen osaaminen</li> <li>• Täydennyskoulutuksiin osallistuminen</li> </ul>	<p>Rakenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Resurssit ja aika</li> <li>• Selkeät monialaisuutta tukevat rakenteet, ammattilaisten selkeät roolit ja toimintatavat</li> <li>• Yhteisasiakkuuksien määrittelemine</li> <li>• Monialainen yhteistyö myös sosiaalihuollon sisällä, kokonaisarkkitehtuuri</li> </ul> <p>Muutoksen mahdollistaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muutosjohtaminen, johon henkilöstö pääsee osalliseksi sekä joka sisältää riittävän tiedollisen vahvistamisen (perehdytys)</li> <li>• Tutkimusperustaisen ja näyttöön perustuvan sosiaalityön lisääminen</li> <li>• Asiakaslähtöisyys, luottamus, oikeusturva ja lainsäätäjän tarkoituksen tavoittelu toiminnassa</li> </ul>

	<b>Rakenteet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteiset eettiset pelisäännöt ja niiden kunnioittaminen</li> <li>• Tutkimusperustaisen sosiaalityön hyödyntäminen</li> </ul>	
--	--	--

### Erityistä tukea tarvitseva sosiaalihuollon asiakas ja erityistä tukea tarvitseva lapsi

<b>Johtamisen rooli (N=74)</b>	<b>Ammattilaisten rooli (N=66)</b>	<b>Toimeenpanon edellytykset (N=68)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erityisen tuen tarpeen operationalisointi lain hengen mukaisesti</li> <li>• Johtamisen substanssiperusteisuus</li> <li>• Resursoinnin ja mitoituksen johtaminen</li> <li>• Johtaminen konkreettisenä tukena: puuttuminen, linjaaminen, päätöksenteko ja arjen ohjaaminen</li> <li>• Yhteensovittava johtaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erityisen tuen tarpeen tunnistaminen lain hengen mukaisesti</li> <li>• Omatyöntekijyyteen liittyvän vastuun kantaminen, jatkuvuuden varmistaminen</li> <li>• Verkostoja rakentava työote</li> <li>• Asiakkaan edun tavoittelemisen riittävällä asiantuntemuksella</li> <li>• Vaativiin ilmiöihin liittyvä osaaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lain tulkintaan liittyvä yhtenäisyys ja jaettu ymmärrys</li> <li>• Toimeenpanon realistisuus</li> <li>• Osaamisen kohdentaminen</li> <li>• Asiakastyöhön liittyvä jatkuvuus</li> <li>• Hyvinvointialueen sisäisen byrokratian keventäminen</li> <li>• Monialaisuuden varmistaminen</li> </ul>

## Tuen tarpeiden arvioiminen

Johtamisen rooli (N=70)	Ammattilaisten rooli (N=66)	Toimeenpanon edellytykset (N=81)
<p>Muutoksen johtaminen ja muutoksen mahdollistaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arviointiprosessien johtaminen ("kyky asettaa myös asiakkaan asemaan")</li> <li>• Riittävän resursoinnin varmistaminen</li> <li>• Mahdollisuuksia luova johtaminen asiakastyön tasolla</li> <li>• Johtamisen selkeys, asiakkaan ja lapsen etu lähtökohdaksi organisaation sijaan</li> <li>• Kiireen ja laadun välisen jännitteen välillä tasapainoilu</li> <li>• Moraalinen rohkeus johtamisessa</li> </ul> <p>Menetelmät</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seuranta ja mittaroiminen</li> <li>• Monialainen alkuarviointi</li> </ul> <p>Rakenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etulinjan ja asiakasohjauksen riittävän kapasiteetin varmistaminen</li> </ul>	<p>Prosessiosaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteinen asiakas keskiössä</li> <li>• Paneutuminen</li> <li>• Tavoitettavuus ja saavutettavuus</li> <li>• Asiakkaan elämäntilanteen kokonaiskuvan tavoittelu</li> <li>• Prosessin jatkuvuuden varmistaminen ensikohtaamisen jälkeen</li> <li>• Päällekkäisyyksien purkaminen</li> </ul> <p>Vuorovaikutusosamainen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kohtaava ja liikkuva asiakastyö</li> <li>• Eettisesti kestävä ammatillinen harkinta, poisohjaamisesta irrottaminen</li> <li>• Lapsen osallisuuden ja edun varmistaminen</li> </ul>	<p>Asiakkaan etu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakkaan edun varmistaminen</li> <li>• Lapsen edun varmistaminen</li> <li>• Asiakkaan tilanteeseen perehtyminen</li> </ul> <p>Rakenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selkeä, asiantunteva ja riittävän miehitetty etulinja</li> <li>• Prosessien omistajuudesta sopiminen, roolitukset</li> <li>• Riittävä raami arviointiin</li> <li>• Riittävä resursointi</li> </ul> <p>Menetelmät ja palvelut</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuen ja erityisen tuen tarpeen tunnistaminen ja määrittely eri asiakasryhmissä</li> <li>• Palvelujen ja konkreettisen tuen ja avun saatavuus</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>• Priorisointi (esim. tarpeettomien kokousten hillitseminen)</li><li>• Riittävien raamien ja resurssien luominen arvioinnille</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>• Tutkimustiedon hyödyntäminen arvioinnin prosesseja suunniteltaessa</li></ul>
---	--	--

## Sosiaalityöntekijän erityiset tehtävät

Johtamisen rooli (N=64)	Ammattilaisten rooli (N=56)	Toimeenpanon edellytykset (N=81)
<p>Rakenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiakkuuksien seulonta, kriteerit ja kohdentaminen</li> <li>• Rakenteet erityisten tehtävien toteuttamiselle</li> <li>• Erityistehtävien rajaaminen</li> <li>• Työaikaresurssin suojaaminen sosiaalityöntekijän osaamista vaativiin tehtäviin</li> <li>• Rakenteellisen sosiaalityön turvaaminen</li> <li>• Jännitteen ratkaiseminen: Suhdeperustaisuus vs. sosiaalityön rooli konsulttina lähityöntekijälle</li> </ul> <p>Osaamisen kehittäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tieto- ja tutkimusperustaisen sosiaalityön edistäminen</li> <li>• Oikeudellis-eettisen harkinnan tukeminen ja resurssit: foorumit eettiselle pohdinnalle ja oikeudelliselle konsultaatiolle</li> <li>• Kehittämisorientoitunut johtaminen</li> <li>• Joustava, työntekijöiden asiantuntijuutta kunnioittava johtaminen</li> <li>• Koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosiaalityön ydintehtävän ymmärtäminen</li> <li>• Vaativien asiakkuuksien ja asiakastilanteiden johtajuus</li> <li>• Rakenteellinen ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen pyrkivä sosiaalityö</li> <li>• Sosiaalinen asianajotyö, asiakkaan oikeuksia ajava työ</li> <li>• Asiantuntijuuden jakaminen monialaisesti</li> <li>• Erityisasiantuntijuuden kehittäminen, esim. oikeudellinen asiantuntijuus</li> </ul>	<p>Rakenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsultaation rakenteiden luominen</li> <li>• Toimivallan täsmentäminen</li> <li>• Asiakastilanteiden vaativuuden arviointi</li> <li>• Kohtaavan asiakastyön turvaaminen</li> <li>• Harkintavallan tulkinnanvaraisuuteen liittyvien haasteiden ratkaiseminen</li> <li>• Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välisen työnjaon kehittäminen</li> </ul> <p>Yhteinen orientaatio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ymmärrys, mistä vaativuus rakentuu</li> <li>• Halu tulkita uudistusta asiakkaan edun näkökulmasta</li> <li>• Sosiaalityön etiikkaan ankkuroitua työskentelyorientaatio lähtökohdaksi</li> </ul>

## Tuen tarpeisiin vastaamisen periaatteet ja vaikuttavuuden arviointi

Johtamisen rooli (N=61)	Ammattilaisten rooli (N=61)	Toimeenpanon edellytykset (N=67)
<p>Rakenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arviointi kiinteäksi osaksi asiakasprosessia</li> <li>• Seuranta- ja ohjausjärjestelmät</li> <li>• Vaikuttavuuden arvioinnin rakenteet</li> <li>• Arvioinnin toteutumisen seuranta</li> <li>• Tieteellisen koulutuksen tukeminen</li> </ul> <p>Menetelmät</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arviointityökalut, luotettavat mittarit</li> <li>• Asiakkaiden tavoitteiden kautta johtaminen organisaation suorite- ja tehokkuusnäkökulmien sijaan</li> </ul>	<p>Asiakastyön käytännöt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhteyden pitäminen asiakkaisiin</li> <li>• Jatkuva arviointi ja suunnan muuttaminen tarvittaessa</li> <li>• Tavoitteellisuus työn lähtökohdaksi</li> <li>• Ammatillinen reflektio</li> <li>• Asiakastilanteiden moninaisuuden hyväksyminen: aina ei tavoitella muutosta tai hyvinvoinnin parantamista</li> <li>• Asiakkaiden tarpeiden ja edun nostaminen keskiöön, luopuminen poisohjaamisesta ja ei kuulu tänne -ajattelusta</li> <li>• Palautteen kysyminen ja vastauksen mukaan toimiminen</li> <li>•</li> </ul> <p>Osaamisen kehittäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Näyttöön perustuvan sosiaalihuollon edistäminen</li> <li>• Menetelmäosaamisen edistäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaikuttavuuden arvioinnin työkalujen käyttöönotto</li> <li>• Seurannan rakenteistaminen</li> <li>• Tiedolla johtaminen myös hyvinvointialueiden ohjauksessa</li> <li>• Sosiaalihuollon vaikuttavuustutkimuksen vahvistaminen ja hyvinvointialueiden vastaanottavaisuuden parantaminen</li> </ul>

## Työikäisten toimintakyvyn ja osallisuuden tuki

Johtamisen rooli (N=46)	Ammattilaisten rooli (N=41)	Toimeenpanon edellytykset (N=52)
<p>Asiantunteva kehittämiseen tähtäävä johtaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Palvelun tarkoituksen kirkastaminen</li> <li>• Laadun ja vaikuttavuuden painottaminen</li> <li>• Vaikuttavuuteen suuntaavaa ja prosessijohtamista suoritepohjaisen ja hallinnollisen johtamisen sijaan</li> <li>• Innovatiivisuus</li> </ul> <p>Yhteensovittava johtaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalvelujen yhteinen työskentely asiakkaan hyväksi rinnakkaisen tuen sijaan</li> <li>• Riittävät raamit tuen sisällölle</li> </ul>	<p>Rinnalla kulkeva ja suhteeseen asettuva työskentely</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkreettinen arjen ja osallisuuden tuki</li> <li>• Luottamukseen perustuva rinnalla kulkeminen</li> </ul> <p>Toisin tekeminen ja innovatiivisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yksilölliset etenemispolut</li> <li>• Vaikuttavuuden arviointi</li> <li>• Innovatiivisuus</li> </ul>	<p>Vaikuttavuus toiminnan lähtökohdaksi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminnallisuus</li> <li>• Asiakkaiden tarpeista käsin tuen sisällön rakentaminen</li> <li>• Toiminnan staattisuuden ehkäiseminen</li> <li>• Jatkuvuus (tuen päättyminen tuen tarpeen perusteella, ei hallinnollisista syistä)</li> <li>• Sosiaalipedagogisen orientaation vahvistaminen</li> </ul> <p>Rakenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kohderyhmän selkeyteen tähtääminen</li> <li>• Monialaisuuden integrointi (so-te-työllisyys)</li> <li>• Asiakasryhmien eriyttäminen tarvittaessa</li> </ul>

## Lapsiperhepalvelu

Johtamisen rooli (N=66)	Ammattilaisten rooli (N=59)	Toimeenpanon edellytykset (N=71)
<p>Muutosjohtaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Substanssiosaava ja laaja-alainen muutosjohtaminen</li> <li>Palvelun sisällöllinen kirkastaminen ymmärtäen ennaltaehkäisevän ja korjaavan työn</li> <li>Yhteensovittava johtaminen ja riittävä aika yhteensovittavalle kehittämiselle</li> </ul> <p>Uuden kehittäminen ja vanhan säilyttäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kokonaisuuden yhteensovittamiseen liittyvien riskien hallinta (esim. toimivien käytäntöjen menettäminen)</li> <li>Moniammatillisuuden säilyttäminen</li> </ul> <p>Johtamisen asenteet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lapsi- ja perhelähtöisyyden vahvistaminen johtamisessa</li> <li>Ymmärrys asiakastyötä tekevien ammattihenkilöiden osaamisesta ja asiantuntijuudesta</li> <li>Rohkeus</li> </ul>	<p>Asiakastyön ydin</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lapsi- ja perhelähtöisyys</li> <li>Suhdeperustaisuus</li> <li>Roolien ja osaamisen kirkastamiseen osallistuminen</li> <li>Toimivien käytäntöjen säilyttäminen</li> <li>Moniammatillinen yhteinen työ</li> <li>Erytisasiantuntijuuden säilyttäminen/vaaliminen</li> </ul>	<p>Yhteinen orientaatio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarvelähtöisyys palvelukeskeisyyden sijaan</li> <li>Halu tehdä toisin</li> <li>Uusi tapa ajatella ja uskallus kokeilla uutta</li> </ul> <p>Toimivien käytäntöjen ja ennaltaehkäisevyyden säilyttäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kasvatus- ja perheneuvonnan turvaaminen myös jatkossa</li> </ul> <p>Hallittu siirtymä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tietoa ja aikaa, tukea ja ymmärrystä</li> </ul>

## Lopuksi

Vastauksissa esitysluonnosta tarkasteltiin erityisesti sen oletettujen säästövaikutusten näkökulmasta. Vastaajat ilmaisivat huolta siitä, miten sosiaalityö ja sosiaaliohjaus sosiaalihuollon peruspalveluina kykenevät vastaamaan tehtäväänsä tilanteessa, jossa henkilöstöresursseja mahdollisesti vähennetään säästötoimien seurauksena. Esityksen kannatettavuus näyttäytyi palautteessa vaihtelevana: osa vastaajista piti luonnosta sosiaalihuollon roolia ja tehtävää purkavana, kun taas osa tunnisti siinä mahdollisuuksia sosiaalihuollon laadun ja vaikuttavuuden vahvistamiseen.

Keskeisinä kriittisinä huomioina nousivat esiin säästölaskelmien epätasällisyys ja mahdollinen virheellisyys, asiakkaan aseman heikentymisen riski erityisesti lapsiperhepalveluissa sekä työntekijöiden jaksamiseen liittyvät kysymykset muutostilanteessa. Myönteisenä pidettiin kuitenkin sosiaalityön ydintehtävän vahvistamista ja kirjaamisen keventämistä, joskin jälkimmäiseen liitettiin asiakasturvallisuuden kannalta olennaisia riskejä, sillä liian suppean dokumentoinnin nähtiin voivan vaikeuttaa asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaista välittymistä sosiaalihuollon kirjauksista.

Vastaukset näyttävät piirtävän kuvaa sosiaalihuollosta sisäisesti varsin jännitteisenä. Tällä viittaamme siihen, että esimerkiksi sosiaalityön osalta ei kyselyvastausten perusteella näytä olevan konsensusta siitä, onko tämän ydintehtävä muiden palveluiden koordinointi ja etäämpänä asiakkaasta tehtävä erityisasiantuntijatyö vai hyvin lähellä asiakasta tehtävä konkreettinen tuki ja työskentely. Tämä lisännee muutoksen johtamisen ja toimeenpanon vaativuutta.