

SOSIAALITAITO



SOCIALKOMPETENS

SOSIAALITYÖTÄ POLIISILAITOKSELLA

paikallisista innovaatioista valtakunnalliseksi käytännöksi

Petteri Heino

|

Mari Randell

|

Sanna Virolainen

ESIPUHE

Käsillä oleva raportti on kooste kaksi vuotta jatkuneesta Sosiaalityö poliisissa -hankkeesta työstetyistä sisällöistä ja teemoista. Sosiaalityö poliisilaitoksella on toimintatapana organisoitunut erilaisin hankkein tapahtuvaksi. Ensimmäiset kokeilut ovat jo lähes 30 vuoden ikäisiä. Uuden vuosituhannen alussa kokemuksia on kertynyt jo niin paljon, että voidaan perustellusti puhua toimintamuodosta, joka on tullut jäädäkseen ja jonka perusteita on siksi tarkoituksenmukaista arvioida ja pohtia laajemminkin.

Sosiaalityö on käytännössä koko toiminta-aikansa ollut mukana sosiaali- ja poliisitoimen yhteistoimintaa kehittävässä työssä. Työn konkretisoitumina ovat olleet yhdessä Diakonia-ammattikorkeakoulun kanssa vuonna 2002 julkaistu poliisilaitoksilla tehtävää sosiaalityötä valtakunnallisesti kartoittava teos sekä Sosiaalityön hallinnoima valtakunnallisesti poliisilaitoksilla tapahtuvaa sosiaalityötä kehittävä hanke ”Sosiaalityö poliisilaitoksella”.

Sosiaalityö poliisilaitoksella -hanke on toteutettu vuosina 2003-2004. Hankkeessa on tuettu poliisilaitoksilla työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden verkostoitumista ja kerätty aineistoa työmuodon rakenteellisista järjestelyistä ja sisällöllisistä painopisteistä.

Tässä raportissa nostetaan laajempaan keskusteluun ja suunnittelutyön pohjaksi aiemmista kokemuksista, tehdyistä selvityksistä ja projektin aikana esiin nostetuista kysymyksistä johdettuja teemoja. Raportti ei sinänsä arvioi eikä arvota käsittelyssä olleita kysymyksiä. Tämä raportti on sellaisenaan tarkoitettu tienviitaksi niihin kysymyksiin, joita on syytä ratkaista sosiaalityötä poliisilaitoksella tehtäessä, suunniteltaessa tai toimintaa kehitettäessä.

Raportin aluksi kuvataan yleisesti hanketta ja sen toteutumista, poliisilaitoksella tehtävää sosiaalityötä että paikallisia ratkaisuja. Sen jälkeen pohditaan poliisilaitoksella tehtävää sosiaalityötä työmuotona sekä sosiaali- ja poliisityön rajapintakysymyksiä. Lopuksi raporttiin on koottu keskeiset kysymykset, joita työmuotoa käyttöönotettaessa ja kehitettäessä tulisi tarkastella. Raportista ovat vastanneet hankkeen projektipäällikkö ja suunnittelija ja kappaleesta viisi on pääosin vastannut Sanna Virolainen.

Järvenpäässä helmikuun 24. päivänä 2005

Merja Salmi
Kehitysjohdaja
Sosiaalityö Oy – Socialkompetens Ab

TIIVISTELMÄ

Poliisilaitoksilla tehtävää sosiaalityötä on kehitetty 1970-luvulta lähtien, jolloin Lahden kaupunki aloitti tiiviin yhteistyön poliisitoimen kanssa. Poliisin ja sosiaalitoimen yhteistyö lisääntyi 1980-luvulla, jolloin ns. pol-sos -toimintaa kehitettiin. Tällä hetkellä 25 kihlakunnan alueen poliisilaitoksilla työskentelee 33 sosiaalialan työntekijää ja sosiaali- ja kriisikeskuksissa 27 työntekijää. Työmuodolle on tyypillistä paikallisesti tehdyt ratkaisut ja jatkuva kehittämistyö.

Valtaosa työntekijöistä työskentelee fyysisesti poliisilaitoksella, vaikka organisatorisesti kuuluvat kunnan sosiaalitoimen alaisuuteen. Pääasiassa poliisilaitoksella työskentelee yksi sosiaalialan työntekijä. Toinen ryhmä ovat 2-3 hengen työyksiköt ja kolmannen muodostavat sosiaali- ja kriisikeskukset, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä poliisin kanssa. Työmuoto on yleensä organisoitu kihlakuntakohtaisesti siten, että yksi kunnista on palkannut työntekijän ja muut kunnat osallistuvat erikseen sovitun käytännön mukaisesti työmuotoon.

Kunnallisten ja seudullisten turvallisuussuunnitelmien ja erilaisten politiikkaohjelmien laatimisen myötä poliisin ja sosiaalitoimen yhteistyön tarve on noussut selkeästi esille. Yhteistyön kautta on noussut tarve niin moniammatilliselle työotteelle, varhaiseen ja nopeaan puuttumiseen, akuutteihin interventioihin kuin ennaltaehkäisevään työhön. Poliisilaitoksella työskentelevän sosiaalialan työntekijän keskeisenä tehtävänä on hoitaa poliisin toiminnan yhteydessä ilmeneviä sosiaali- ja kriisityön tehtäviä. Työtehtäviin kuuluvat lastensuojeluasiat, rikos- ja sovitteluasiat, erilainen varhainen puuttuminen, lähisuhde- ja perheväkivalta, kriisityö akuuteissa sosiaalisissa kriiseissä, palveluohjaus sekä verkostotyö.

Poliisilaitoksella työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden asiakkaaksi tullaan sekä poliisin että asiakkaiden ja heidän lähiomaistensa suorien yhteydenottojen kautta. Työ on valtaosin kriisiluonteista ja siten asiakkaat pyritään ohjaamaan varhaisessa vaiheessa eteenpäin. Asiakkuuden siirtäminen aluesosiaalityöhön ja muiden sosiaali- ja terveystalveluiden piiriin tapahtuu usein ns. saattaen vaihtamalla.

Useimmiten poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijän roolissa korostuu yhteyshenkilönä toimiminen alueiden sosiaalityöntekijöiden, muiden viranomaisten ja poliisin välillä.

Sosiaalityöntekijä on oman alansa osaaja ja poliisi on omansa. Kumpaakin ohjaa kirjoitettu laki ja toimialat ovat limittäin. Vain yhteistyötä tekemällä saadaan aikaan toimintaketju, joka luo asiakaslähtöisen määrätietoisen auttamisprosessin, jossa ei ole turhia viiveitä. (poliisi)

SISÄLLYSLUETTELO

1. HANKKEESTA	1
1.1. TAVOITTEET	1
1.2. TOTEUTUS JA ARVIOINTI.....	3
1.3. KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ	6
1.4. RAPORTIN RAKENTEESTA	6
2. POLIISILAITOKSELLA TEHTÄVÄ SOSIAALITYÖ	8
2.1. YHTEISTYÖN TAUSTAA	10
2.2. MIKSI SOSIAALIALAN AMMATTILAINEN POLIISILAITOKSELLE?.....	11
2.3. TYÖN TAVOITTEET JA PAINOPISTEET	15
2.4. KOULUTUS JA LISÄKOULUTUKSEN TARVE	18
3. PAIKALLISIA RATKAISUJA	21
3.1. KESKI-UUSIMAA	21
3.2. KIRKKONUMMI	22
3.3. KUOPIO.....	23
3.4. KOUVOLA – KUUSANKOSKI	24
4. TYÖMUOTO OSANA SOSIAALIPALVELUJA	25
4.1. ASIAKCUUS JA TYÖNJAKO	25
4.2. SOSIAALITOIMEN TUKI TYÖMUODOLLE	28
5. TYÖMUODON RAJAPINTAKYSYMYKSIÄ.....	32
5.1. ROOLI KAHDEN TOIMIALUEEN VÄLILLÄ	32
5.2. SOSIAALI- JA POLIISITYÖN KULTTUURIT	33
5.3. TYÖSSÄ JAKSAMINEN	37
6. PAIKALLISESTI RATKAISTAVAT KYSYMYKSET	39
6.1. HALLINNOLLISIA KÄYTÄNTÖJÄ.....	39
6.2. TYÖMUODON KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA	42
7. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KEHITTÄMISEN KOHTEITA.....	44

Liite 1. Kooste hankkeen aineistosta

Liite 2. Poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö, tilanne 12/2004

1. HANKKEESTA

Tämä raportti kuvaa Sosiaalitaidossa toteutettua Sosiaalityö poliisilaitoksella –hanketta. Hankkeen tavoitteena on ollut sekä tuottaa informaatiota poliisilaitoksella tehtävästä sosiaalityöstä, että tukea poliisilaitoksilla sosiaalityötä tekevien työntekijöiden verkostoitumista.

Sosiaalityö poliisilaitoksella -hankkeen toiminta-aika oli 15.3.2003 – 31.12.2004. Hankkeen rahoittajana oli sosiaali- ja terveysministeriö, josta hankkeen valvojana toimi ylitarkastaja Kari Haavisto. Hankkeen kokonaisbudjetti oli 60 000 €

1.1. Tavoitteet

”Hankkeen tarkoituksena on kehittää valtakunnallisesti poliisilaitoksilla tapahtuvaa sosiaalityötä erityisesti siinä tarkoituksessa, että alaikäisten alkoholin käyttöön julkisella paikalla voitaisiin välittömästi puuttua. Tarkoituksena on kehittää yleisempi alueellinen yhteistyötä ohjaava sosiaalityön ja poliisin yhteistoimintamalli, joka on siirrettävissä ja jota voidaan hyödyntää myös valtakunnallisella tasolla”. (Sosiaali- ja terveysministeriön rahoituspäätös 17.3.2003)

Sosiaalityö poliisilaitoksella -hankkeen tavoitteina hankesuunnitelmassa olivat:

1. Työssä tarvittavan **teoriaperustan luominen** tuen ja kontrollin välimaastoon sijoittuvassa toimintakontekstissa. Tavoitteena on arvioida poliisilaitoksella tehtävän sosiaalityön lähtökohtia, oikeutusta ja perusteluja. Teoreettisen perustan ja tutkimus- ja arviointitiedon kautta tarkastellaan poliisitoimen sosiaalityöntekijöiden työn sisältöä (merkittävät tehtävät, toimintamallit ja menetelmät). Olennaista on löytää työn kosketuspinnat sekä luoda selkeä työnjako ja hoito- ja palveluketjutus eri toimijoiden välillä esim. lastensuojelun vaativissa tilanteissa, päihteidenkäyttäjän hoitoon ohjaamisessa, rikosten torjunnassa tai väkivallan ennaltaehkäisemiseksi perheissä. Työn tutkiminen ja jäsentäminen mahdollistaa sekä työn kehittämisen eri toimijoiden välillä että työssä tarvittavan erityisasiantuntijuuden lisäämisen valtakunnallisella tasolla.

2. Poliisitoimessa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden **verkostoituminen ja vertaisfoorumien rakentaminen** työssä tarvittavan erityisosaamisen ja uusiutumisen turvaamiseksi.

3. Sosiaalityöntekijä poliisilaitoksella – valtakunnallisen työtä ohjaavan **toimintamallin luominen** jäsentämään eri sidosryhmien kanssa tehtävää yhteistyötä. Luodun mallin levittäminen ja hyödyntäminen laajemmin tuen ja kontrollin rajapinnalla olevilla sosiaalityön toiminta-alueilla. Työn

mallintamisen avulla saadun tiedon jakaminen koulutuksen, ohjauksen, konsultaation ja työnohjauksen keinoin.

4. Vaikuttamisen, ennaltaehkäisyn ja turvallisuuden lisäämisen konkretisointi ja mahdollistaminen vastaamaan yhteiskunnan tarpeisiin. Tietoisuuden lisäämiseksi on olennaista laatia tiedotussuunnitelma.

Hankkeen vastuuhenkilönä toimeksisaajan osalta toimi projektipäällikkö, VTM Sanna Virolainen ajalla 15.3. – 31.12.2003 ja erikoissuunnittelija, YTM Petteri Heino ajalla 1.2.2004 – 31.12.2004. Projektisuunnittelijana hankkeessa työskenteli YTM Sanna Sunikka ajalla 1.9.2003 – 13.2.2004 sekä HL Mari Randell ajalla 2.3.2004 – 31.12.2004.

Lisäksi hankkeessa toimivat Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikön sosionomi (AMK) - opiskelijat Mirva Timonen (syksyllä 2003) sekä Erja Halmesaari ja Carita Vähämöttönen (kevällä 2004) opintoihinsa kuuluvaan harjoittelujaksoon liittyen.

Hankkeen ohjausryhmään kutsuttiin työmuodon kehittämisen kannalta olennaisten organisaatioiden edustajat. Hankkeen ohjausryhmäjäsennyden ottivat vastaan kaikki kutsutut organisaatiot omalla edustajallaan. Ohjausryhmään koottiin mukaan ne toimijat, jotka koordinoivat tai toteuttavat työmuotoa joko valtakunnallisesti tai alueellisesti. Mukaan haluttiin myös kahta pääammattikuntaa kouluttavat organisaatiot.

Ohjausryhmän kokoonpano oli seuraava:

Sosiaalityön johtaja Ritva Karinsalo, Hämeenlinnan kaupunki, ohjausryhmän puheenjohtaja
Ylitarkastaja Kari Haavisto, Sosiaali- ja terveysministeriö
Projektisihteeri Sari Hanhinen, Sosiaali- ja terveysministeriö, 1.8.2004 alkaen
projektisihteeri Toivo Hurme, Sosiaali- ja terveysministeriö
Kihlakunnansyyttäjä Leena Hurmala, Vantaa, 23.9.2004 alkaen
kihlakunnansyyttäjä Marja Pirinen, Helsingin kihlakunnan syyttäjävirsto
Erikoistutkija Timo Korander, Poliisiammattikorkeakoulu
Komisario Reima Lajunen, Porin kihlakunnan poliisilaitos
Ylikomisario Mikko Lampikoski, Sisäasiainministeriö, poliisiosasto
Professori Mirja Satka, Helsingin yliopisto, yhteiskuntapolitiikan laitos
Sosiaalityöntekijä Riitta Suonurmi, Keravan kaupunki/Keski-Uudenmaan kihlakunnan poliisilaitos

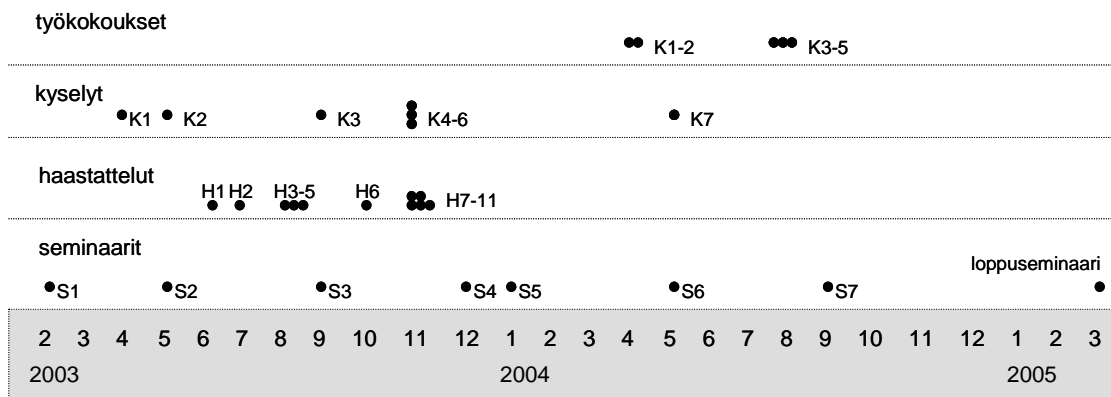
Ohjausryhmän sihteerinä toimi hankkeen vastuuhenkilö. Ohjausryhmä kokoontui kuusi kertaa (26.8.2003, 26.11.2003, 10.3.2004, 19.5.2004, 23.9.2004 sekä 2.12.2004).

Ohjausryhmän rooli oli hankkeen etenemistä ohjaava. Ohjausryhmän jäsenet toivat hankkeen suunnitteluun mukanaan oman asiantuntijuutensa ja näkemyksensä työmuodon kehittämissuunnista. Tavoitteiden ja toimenpiteiden suunnasta ja rajauksista ohjausryhmä teki päätökset

hankkeen henkilöstön esittelyn pohjalta. Ohjausryhmän jäseniä kutsuttiin mukaan seminaaripäiviin joko alustajina tai osallistujina.

1.2. Toteutus ja arviointi

Hankkeessa on kerätty aineistoa seitsemällä erillisellä kyselytutkimuksella (K1-K7), yhdentoista sosiaalialan työntekijän haastattelulla (H1-H11), seitsemän työseminaarin (T1-T7) aikana sekä viiden ammattiryhmäkohtaisesti¹ toteutetun työkokouksen (TK1-TK5) kautta. Haastattelut ja työkokoukset on nauhoitettu ja aineiston käsittelyä varten valikoidusti litteroitu.



Kuva 1. Hankkeen aikataulu

Seminaarikokonaisuuden (liite 1, kuva 1) tarkoituksena on ollut poliisitoimessa työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden verkostoitumisen tukeminen ja vertaisfoorumin rakentaminen työssä tarvittavan erityisosaamisen ja uusiutumisen turvaamiseksi. Seminaarien rakenne on koostunut asiantuntijaluennoista, erilaisista ryhmätöistä ja projektin toteuttamiseen liittyvistä asioista. Seminaareissa on toiminut alustajina poliisilaitosten sosiaalialan työntekijöitä, poliisin edustajia, sosiaalijohdon edustajia, ministeriön ja läänihallituksen edustajia, tutkijoita sekä muita poliisilaitoksen sosiaalityön asiantuntijoita.

Työmuodon yleistyessä ja tietoisuuden lisääntyessä seminaareihin osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden määrä kasvoi (liite 1, kuva 2). Ensimmäiseen seminaariin Järvenpään kutsuttiin poliisilaitoksella työskentelevät sosiaalialan työntekijät. Kouvolan ensimmäisestä seminaarista lähtien mukaan kutsuttiin myös sosiaalipäivystysten työntekijät, jotka tekevät

¹ Työkokouksiin valikoitiin eri ammattikuntien edustajat kuudesta keskenään erilaisesta kihlakunnasta, joissa poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö oli ratkaistu hieman eri tavoin. Työkokouksissa mukana olivat Kouvolan, Keski-Uudenmaan, Hämeenlinnan, Hyvinkään, Orimattilan kihlakuntien ja Espoon kihlakunnan Kirkkonummen palvelutoimiston edustajat.

läheistä yhteistyötä poliisin kanssa. Lahden seminaarista lähtien sosiaalialan työntekijät ovat voineet kutsua mukaansa yhden poliisin ja viimeiseen Kuopion seminaariin kutsuttiin myös sosiaalialan työntekijöiden esimiehet. Työmuoto oli käytössä 29 poliisilaitoksella syksyllä 2004. Näistä 26 yksikön sosiaalialan työntekijä on osallistunut vähintään yhteen seminaariin.

Poliisilaitoksilla työskenteleviä sosiaalityöntekijöistä haastateltiin kesäkuun ja marraskuun 2003 aikana. Teemahaastatteluiden keskeisinä teemoina ovat olleet sosiaalityö poliisilaitoksella, asiakastyö, asiakkuudet, oman työn tavoitteet, yhteistyö poliisin kanssa, erilaiset toimintakulttuurit, verkostoituminen sekä sukupuolen merkitys. Teemahaastatteluilla pyrittiin laajentamaan ja syventämään kyselylomakkeilla saatua informaatiota.

Hankkeen kyselytutkimukset on suoritettu 2.4.2003 - 13.5.2004 välisenä aikana (liite 1, kuva 3). Kyselytutkimusten kohteena ovat olleet tiedossa olleet niiden kihlakuntien ja kuntien työntekijät, joissa sosiaalityön yksi muoto on ollut poliisilaitostyöskentely. Kyselytutkimuksia on tehty kaksi sosiaalialan työntekijöille ja yksi poliiseille sekä sosiaalialan työntekijöiden esimiehille, kollegoille perus- ja aluesosiaalityössä, sosiaalijohdolle ja poliisipäälliköille.

Poliisilaitoksella työskenteleville sosiaalialan työntekijöille on hankkeen aikana tehty kaksi erillistä kyselyä. Ensimmäisen kyselyn teemoina olivat työn tavoitteet, merkitys ja kehittäminen, rooli sosiaali- ja poliisitoimessa, osaaminen, yhteistyö ja verkostoituminen. Toinen kysely keskittyi työn hallinnointiin ja organisointiin yksityiskohtaisemmin. Poliiseille ja poliisipäälliköille tehtyjen kyselyn kautta on pyritty kartoittamaan poliisitoimen edustajien näkemyksiä työmuodon tavoitteista, työtehtävistä, rooleista, asiakkuuksista, osaamisesta ja yhteistyöstä. Sosiaalitoimen näkemyksiä työmuodosta on kartoitettu aluesosiaalityöntekijöiden, poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijöiden esimiesten ja sosiaalityön johtavien viranhaltijoiden kautta.

Ammattiryhmäkohtaiset työkokoukset toteutettiin huhtikuussa ja elokuussa 2004 (liite 1, kuva 4). Sosiaalialan työntekijöiden ja poliisin teemoina olivat asiakastyön käytännöt, työn dokumentoiminen, puuttumiskynnykset ja yhteiset työtilanteet, sosiaalialan työntekijöiden omana teemana lisäksi tuen saaminen työlle ja poliisin teemana sosiaalialan työntekijän asema poliisilaitoksella. Aluesosiaalityöntekijöiden keskustelussa käsiteltiin aluesosiaalityön ja poliisilaitoskontekstissa tehtävän sosiaalityön rajapintoja työnjaon, asiakkuuden siirtymisen, asiakasyhteistyön ja työn vaikutusten näkökulmista. Sosiaalityön esimiesten keskusteluteemat liittyivät yleisemmin poliisin ja sosiaalitoimen väliseen yhteistyöhön ja työnjakoa koskeviin erityiskysymyksiin, poliisilaitoksella tehtävän sosiaalityön sisältöihin sekä esimiehisytyteen. Myös poliisin esimiesten teemat käsittelivät sosiaalitoimen ja poliisin yhteistyötä ja poliisilaitoksella tehtävän sosiaalityön sisältöä sekä työn vaikutuksia ja työmuodon mukanaan tuomia erityiskysymyksiä lainsäädännön ja toimintaohjeiden kannalta.

Hanke toimi myös yhteistyössä Stakesin hallinnoiman ekonsultaatio – hankkeen kanssa tuottaen avattavaan Sosiaaliporttiin (sosiaalialan

toimijoiden internet -portaali) perustietoa työmuodosta, paikallisista toimintamalleista sekä yhteystiedot poliisilaitoksilla työskentelevistä sosiaalialan työntekijöistä. Sosiaaliporttiin oli lisäksi tarkoitus luoda ammattiryhmän sisäinen keskustelufoorumi. Sosiaaliportin avautuminen on viivästynyt, joten käytännön kokemuksia sen hyödyntämisestä työntekijöiden verkostoitumisen edistämiseksi ei hankkeen toiminnan aikana ehditty saamaan.

Arvioitaessa hankkeen onnistumista suhteessa alkuvaiheessa asetettuihin tavoitteisiin on mielekästä arvioida sekä erillisiä toimintaosioita että tarkastella hanketta kokonaisuutena. Hankkeen tekemisessä lomakekyselyissä vastausprosentti vaihteli hyvin runsaasti (27-94 %). Vastausprosenttia merkityksellisempi seikka on kyselytutkimusten informaatioarvo laadullisesti analysoitavassa aineistossa. Kaikkien vastaajatahojen osalta on saatu hyvin runsaasti uutta informaatiota työmuodosta ja käytettäessä useita vastaajatahoja on pystytty työmuotoa kuvaamaan laaja-alaisemmin ja tuottamaan kattavampi kokonaiskäsitys aihepiiristä.

Hankkeen aikana haastateltiin noin kolmasosa kaikista hankkeen tiedossa olleista sosiaalialan työntekijöistä. Haastatteluista saatu informaatio tukee ja monipuolistaa kyselyiden kautta saatua tietoa.

Seminaarikokonaisuus pyrittiin järjestämään hankkeen kokonaistavoitteiden mukaisesti pitäen erityisen tärkeänä työntekijöiden verkostoitumista ja mahdollisuutta pohtia työmuodon erityispiirteitä vertaistyöntekijöiden kesken. Hankkeen alkuvaiheessa työntekijät toivoivat hankkeelta koulutuksellista luonnetta. Koulutusnäkökulman toteuttaminen olisi ollut vaikeaa johtuen työntekijäryhmän heterogeenisyydestä. Työntekijöiden koulutustausta, lisäkoulutus ja työnkuvat poikkeavat niin runsaasti, että yhtenäisen koulutuspaketin järjestäminen olisi ollut vaikeaa. Toisaalta seminaareista kerätty palaute oli osin ristiriitaista, toisaalta toivottiin väljiä aikatauluja ja toisaalta tiukkoja asiantuntijaluentoja. Kriittisyydestä huolimatta tärkein, eli työntekijöiden keskinäinen verkostoituminen, onnistui ja he jatkavat omalla ryhmällään tapaamisia myös tämän hankkeen jälkeen.

Työkokoukset tuottivat samalla tavalla monipuolistavaa kuvaa eri näkökulmista kuin mitä oli saatu kyselyillä ja haastatteluilla. Ryhmäkeskustelu tuottaa menetelmänä erilaista informaatiota kuin haastattelijan ja haastateltavan välinen kahdenvälinen keskustelu. Näillä työkokouksilla oli myös informaationjakajan rooli samassa työroolissa eri alueilla työskenteleville asiantuntijoille.

Kokonaisuudessaan hanketta voidaan pitää onnistuneena suhteessa alkuperäisiin tavoitteisiin. Hanke on pystynyt tuottamaan uutta informaatiota aihepiiristä, tukenut työntekijöiden verkostoitumista, jakanut informaatiota eri tahoille työmuodosta ja sen erityispiirteistä. Toimintamallin luomisen sijaan hanke on tuottanut tämän raportin pohjalta erillisenä luettavan tiivistetyn informaatiopaketin niistä seikoista joihin paikallisia ratkaisuja tehtäessä on hyvä ottaa kantaa ja joihin jo olemassa olevissa hankkeissa on hyvä kiinnittää huomiota.

1.3. Käsitteiden määrittelyä

Seuraavassa on määritelty joitakin poliisilaitoksella tehtävään sosiaalityöhön oleellisesti liittyviä käsitteitä. Raportissa on haluttu pitää erillään sosiaalialan työntekijä ja sosiaalityöntekijä, koska työtä tehdään paikallisesti tehtyjen ratkaisujen perusteella hyvin erilaisilla koulutuksilla ja työnkuvilla. Työnkuva on oleellisesti riippuvainen työntekijän koulutuksesta.

Sosiaalityö

Vaikeissa sosiaalisissa olosuhteissa elävien ihmisten auttamista sekä sosiaalisten ongelmien ehkäisemistä ja lievittämistä yksilön, yhteisön sekä yhteiskunnan tasolla.

Sosiaalityöntekijä

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen (804/92) mukaisen sosiaalityöntekijän kelpoisuuden omaava työntekijä

Sosiaalialan työntekijä

Sosiaalialan ammatillisen koulutuksen omaavat työntekijät, ml. sosiaalityöntekijät

Poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö

Sosiaalityötä, jota tehdään tiiviissä yhteistyössä poliisitoimen kanssa joko niin, että sosiaalialan työntekijän toimipiste sijaitsee fyysisesti poliisin tiloissa tai yhteistyö on muutoin säännöllistä.

Sosiaalipäivystys

Varsinaisen virka-ajan ulkopuolisen sosiaalihuollollisen päivystystoiminnan järjestämistä siten, että pystytään kaikkina vuorokauden aikoina vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin erilaisissa kriisi- ja hätätilanteissa, ohjaamaan asiakasta saamaan muuta apua ja tarvittaessa valmistelemaan ja tekemään viranomaispäätöksiä.

1.4. Raportin rakenteesta

Raportti koostuu kuudesta osasta. Tässä ensimmäisessä osassa kuvataan hankkeen tavoitteita, toteutustapoja sekä määritellään työn kannalta keskeiset käsitteet. Toisessa osassa keskitytään kuvaamaan poliisilaitoksella tehtävän sosiaalityön taustoja, laajuutta, perusteita työmuodon käyttöönotolle, työn tavoitteita ja painopistealueita sekä työntekijöiden koulutusta ja lisäkoulutustarpeita. Kolmannessa jaksossa esitellään neljä eri tavalla organisoitua paikallista ratkaisua.

Neljännessä jaksossa kuvataan työmuotoa osana kunnallista ja seudullista sosiaalipalvelujärjestelmää, jossa pohditaan sekä asiakkuutta, työjakoa että työmuodon saamaa tukea. Työmuotoon liittyviä kipupisteitä käsitellään viidennessä jaksossa, jossa käsitellään tarkemmin työntekijän roolia kahden erilaisen toimintakulttuurin ympäristössä ja myös työssä jaksamista.

Kuudennessa osassa pyritään kokoamaan tiivistetysti keskeiset ja oleelliset tekijät, jotka työmuotoa perustettaessa ja kehitettäessä tulee ottaa huomioon.

<p>1. Hankkeesta</p> <ul style="list-style-type: none"> - tavoitteet - toteutus - käsitteet 	<p>2. Poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö</p> <ul style="list-style-type: none"> - taustaa - miksi työmuoto? - työn tavoitteet ja painopisteet - koulutus ja lisäkoulutus <p>4. Työmuoto osana sosiaalipalveluja</p> <ul style="list-style-type: none"> - asiakkuus ja työnjako - tuki työmuodolle 	<p>3. Paikallisia ratkaisuja</p> <ul style="list-style-type: none"> -Keski-Uusimaa -Kirkkonummi -Kuopio -Kouvola <p>5. Työmuodon kipupisteitä</p> <ul style="list-style-type: none"> -rooli -työkulttuurit -työssä jaksaminen 	<p>6. Paikallisesti ratkaistavat kysymykset</p> <ul style="list-style-type: none"> -hallinnollisia käytäntöjä -sisällölliset reunaehdot
---	---	--	--

Kuva 2. Raportin rakenne.

Raportin tavoitteena on kuvata sitä, millä tavoin sosiaalityötä tehdään poliisilaitoskontekstissa ja mitä erityispiirteitä työhön liittyy. Poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö on hyvin paikallisista olosuhteista käsin rakennettua, jossa pyrkimyksenä on vastata paikallisiin haasteisiin. Työmuodosta ei ole nostettavissa esille erillistä mallia tai malleja, jotka keskeisesti kuvaisivat työmuotoa, pikemmin on osoitettavissa piirteitä, joita työmuoto pitää sisällään. Tämän raportin avulla pyritään kuvaamaan työmuotoa ja sen sisällä olevia erityispiirteitä.

2. POLIISILAITOKSELLA TEHTÄVÄ SOSIAALITYÖ

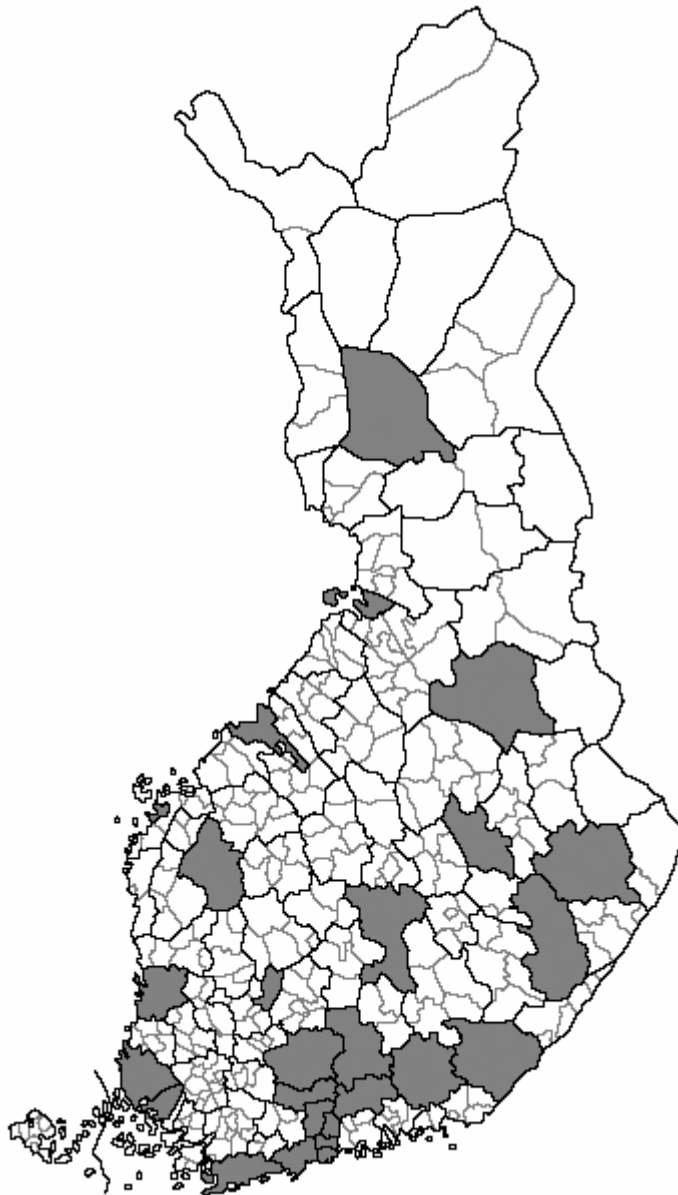
Sosiaalityössä on tavoitteena ihmisten hyvinvointi ja sosiaalinen turvallisuus. Tarkoituksena on varmistaa, että ne asiat, jotka ovat elämälle välttämättömiä, voivat toteutua ja että ihminen voi kokea sosiaalista turvallisuutta. Lähtökohtana on aina ihmisen avun tarpeen ja elämäntilanteen selvittäminen ja kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Avun tarpeen rinnalla korostetaan ihmisen omia voimavaroja. Poliisityön tavoitteena on myös turvallisuuden lisääminen. Painopisteenä poliisityössä on lisätä turvallisuutta järjestyksen ja kurinpidon säilyttämisen avulla. Lähestymistapa yhteiskunnallisen turvallisuuden luomiseen on ammattikunnilla erilainen. Poliisin tehtävät liittyvät ihmisen elämän yhteen osaan järjestyksen säilyttämisen näkökulmasta tietyn tilanteen rauhoittamiseksi ja rikokseen syyllistymisen näkökulmasta asian tutkimiseksi, jotta tekijää voidaan lainvastaisesta teosta rangaista.

Sosiaalityö organisoidaan tavallisesti kunnan sisäisenä palveluna, mutta poliisilaitoksella tehtävän sosiaalityön toiminta-alueena on yleensä koko kihlakunta. Kihlakunnat ovat varsin heterogeenisiä keskenään niin asukasmäärän, maantieteellisen laajuuden kuin kuntamäärien suhteen. Suuret kaupungit (Helsinki, Vantaa, Tampere) muodostavat omat kihlakunnat, joka vielä esimerkiksi Helsingin tapauksessa jakautuu useaan poliisipiiriin. Useimmiten kihlakunta muodostuu yhdestä tai kahdesta isommasta kaupungista, joiden ympärillä on useampia pieniä paikkakuntia. Poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö on paikallisesti hyvin eri tavoin organisoitua. Kihlakunnissa kaikki alueen kunnat ja kaupungit eivät osallistu työmuotoon esimerkiksi kustannuksista huolehtimalla, vaan osa toimii ns. vapaamatkustajina (liite 2).

Poliisilaitoksella tehtävää sosiaalityötä voidaan jaotella sosiaali- ja kriisipäivystyksikköjen tekemään työhön ja toisaalta yksin tai tiimissä tehtävään työhön. Tyypillisimmin poliisilaitoksella työskentelee yksi sosiaalialan asiantuntija. Kahden sosiaalialan työntekijän yksiköitä on Espoossa, Oulussa, Porissa, Keski-Uudellamaalla ja Kouvolassa ja kolmen hengen ryhmä toimii Kuopiossa. Joensuussa ja Kirkkonummella työmuoto on organisoitu osaksi moniammatillista tiimiä. Työmuodon organisoiminen sosiaali- ja kriisipäivystysten kautta on erityisesti suurten kaupunkien ratkaisu, kuten Vantaan ja Tampereen. Joulukuun 2004 poliisilaitoksilla työskenteli 33 sosiaalialan työntekijää ja sosiaali- ja kriisikeskuksissa 27 työntekijää. Tässä raportissa on huomioitu Vantaan ja Tampereen sosiaali- ja kriisikeskukset, koska nämä yksiköt toimivat lähellä poliisilaitosta ja ovat rakentaneet yhteistyötä aktiivisesti. Hankkeessa ja siten tässä raportissa on keskitytty sellaisiin hankkeisiin, joissa poliisilaitoksella tehtävä työ on ajallisesti merkittävää ja siihen sisältyy joitakin rakenteellisia järjestelyitä, kuten työpisteen sijoittamista poliisilaitoksen tiloihin. On kuitenkin olemassa myös kevyempiä työmuotoja, joissa aktiivisesti on kehitetty yhteistyötä. Tällaisia ovat esimerkiksi sovitut toimintatavat, joissa maanantaiaamuisin sosiaalitoimen työntekijä käy läpi poliisilaitoksen PÄIKE-raportit, joista

seulotaan sellaiset tapaukset esiin, joissa oletetaan olevan sosiaalityön tarvetta. Samalla tavalla kevyempi työmuoto voi olla moniammatillisen tiimin perustaminen, jossa eri ammattialojen edustajat tapaavat säännöllisesti ja tekevät aktiivisesti yhteistyötä.

Seuraavassa on esitetty karttamuodossa ne kihlakunnat, joihin on sijoitettu poliisilaitokselle sosiaalialan työntekijä tai on muuten aktiivista yhteistyötä sosiaali- ja kriisikeskuksen ja poliisitoimen välillä.



Kuva 3. Kihlakunnat, joissa poliisilaitokselle on sijoitettu ainakin yksi sosiaalityöntekijä tai alueen sosiaali- ja kriisikeskus tekee aktiivista yhteistyötä poliisin kanssa.

2.1. Yhteistyön taustaa

Ensimmäisenä sosiaalialan työntekijän sijoitti poliisilaitoksen tiloihin Lahden kaupunki. Vuonna 1975 perustettiin Lahden poliisilaitokselle selviämisasema, jonne sijoittui vuodesta 1977 lähtien Lahden kaupungin sosiaalityöntekijä. Poliisin ja sosiaalitoimen välinen yhteistyö vauhdittui 1980-luvulla, kun useilla paikkakunnilla käynnistettiin ns. pol-sos -toimintaa. Tämän kehittämistoiminnan tulokset ovat edelleen nähtävissä mm. Porissa ja Helsingissä. Vaikka sosiaalityötä on tehty poliisilaitoskontekstissa jo kohta kolmenkymmenen vuoden ajan, on työmuoto laajentunut merkittävästi vasta vuosituhannen vaihteen jälkeen.

Vuosituhannen vaihteessa tapahtuneeseen työmuodon yleistymiseen ovat vaikuttaneet erilaiset valtakunnalliset ja paikalliset politiikkaohjelmat, suunnitelmat ja strategiat. Vuonna 1999 valtioneuvosto teki periaatepäätöksen kansallisesta rikosentorjuntaohjelmasta. Rikosentorjunnan neuvottelukunnan laatimassa ohjelmassa (Turvallisuustalkoot) otettiin kantaa myös poliisi- ja sosiaalitoimen yhteistyöhön.

Eräänlainen paikallisen rikosentorjuntayhteistyön järjestämisen vähimmäisratkaisu on sosiaalitoimen, koulun ja nuorisotoimen sekä poliisin välinen yhteistyö nuorisorikollisuuden ja siihen liittyvien ongelmien ehkäisyssä.

Turvallisuustalkoot -ohjelmassa suositeltiin paikallisten turvallisuusohjelmien laatimista.

Paikallisen rikosentorjuntayhteistyön käynnistämiseksi hyvä alku on paikallinen/kunnan turvallisuussuunnitelma. Siinä kartoitettaisiin keskeisimmät rikollisuus- ja muut turvattomuusongelmat ja laadittaisiin suunnitelma siitä, millä tavoin niihin aiotaan puuttua ja mikä taho toimista vastaa sekä miten toteutusta ja tuloksia seurataan.

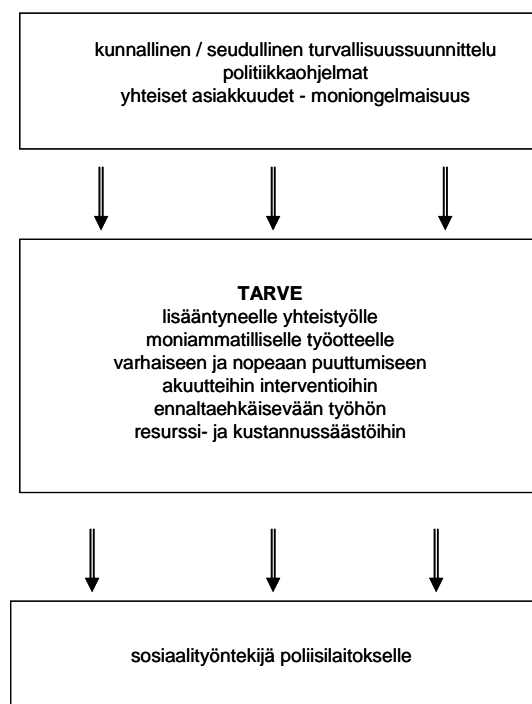
Rikostutkinnan tila – selvityshankkeen loppuraportissa (Sisäasiainministeriön Poliisiosaston julkaisu 4/2003) suositeltiin sosiaalialan työntekijän sijoittamista sellaisiin kihlakuntien poliisilaitokselle, joissa on yli 50.000 asukasta. Samansuuntainen suositus on annettu myös Huumausainepoliittisessa toimenpideohjelmassa (5.2.2004), jossa perusteena on nuorten huumeidenkäyttäjien syrjäytymisen ehkäiseminen sekä huumeongelmaisten hoitoon ohjaaminen.

Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelmassa (24.6.2004) on oikeuspoliittisessa ja turvallisuuteen liittyvässä jaksossa määritelty poikkihallinnollinen yhteistyö yhdeksi keskeiseksi kehittämistekijäksi. Hallitusohjelman linjausten mukaan luodussa sisäasiainministeriön Arjen turvaa - Sisäisen turvallisuuden ohjelmassa (hallituksen periaatepäätös 23.9.2004) on annettu lukuisia toimenpide-ehdotuksia, joista yksi on

sosiaalipäivystyksen luominen koko maahan vuoteen 2007 mennessä. Toimenpide-ehdotus kuuluu strategiakokonaisuuteen ”Ennalta estävän työn tehostaminen rikosten ja häiriöiden ennalta ehkäisemiseksi”. Keskeinen osa tätä ehdotusta on lisätä paikallisesti sosiaalitoimen ja poliisin yhteistyötä.

2.2. Miksi sosiaalialan ammattilainen poliisilaitokselle?

Perustelut sosiaalialan asiantuntijan työskentelylle poliisihallinnon yhteydessä nousevat yhteiskunnallisesta murroksesta, sosiaalisten ongelmien lisääntymisestä ja asiakkaiden moniongelmaistumisesta.



Kuva 4. Kuvaus sosiaalialan työntekijän sijoittamisesta poliisilaitokselle.

Paikallisesti päätökset uuden työmuodon käyttöönotosta ovat lähteneet poliisi- ja sosiaalitoimen yhteistyön lisääntymisen kautta. Turvallisuustalkoiden aikana tuotettiin paikallisia turvallisuussuunnitelmia viranomaistoimijoiden yhteistyönä ja tämän työskentelyn seurauksena on yhteistyö sosiaali- ja poliisitoimien välillä tiivistynyt.

Poliisin aloitteesta yhteistyömalli on otettu kunnallisiin turvallisuussuunnitelmiin (= kansallisen rikosentorjuntaohjelman toimeenpano). Poliisi on halunnut reaaliaikaisia tukitoimia rikosoikeudellisen järjestelmän rinnalle. Rikollisuutta voidaan poliisin näkemyksen mukaan osaltaan ennaltaehkäistä

varhaisella puuttumisella, jossa sosiaalityöt ovat hyvin keskeisellä sijalla. (poliisipäällikkö)

Yhteistyön kehittämisen aktiivisena osapuolena on usein ollut poliisitoimi tai yhteistyö on lähtenyt yhteisten keskustelujen kautta. Monet poliisin työtehtävät liittyvät sellaisiin asiakastilanteisiin, joissa sosiaalityöllä on selkeä ja tarpeellinen rooli.

Poliisin ja sosiaalityön yhteistyö alkoi vajaa 10 vuotta sitten kotihälytysten kartoittamisella. Melko pian oivallettiin, että poliisin "asiakkaat" kotihälytystehtävillä ovat useimmiten myös sosiaalityön asiakasperheitä. Yhteinen työskentely – ja työnäkymäkin alkoi siitä hiljalleen hahmottua. Tiedonkulkua ja yhteistyötä sosiaalityön ja poliisin välillä kotihälytystehtävistä, lastensuojelutapauksista yms. on parannettu koko ajan. Säännöllisiä pöytä-yhteisökokouksia on pidetty vuodesta 1998 ja myös yhteisiä koulutuksia on järjestetty. Lopulta vuoden 2002 alussa saatiin sosiaalityöntekijä poliisiasemalle. (poliisipäällikkö)

Yhteistyön tarvetta perustellaan myös asiakkaan edulla. Yhteistyön tarve ilmenee selkeästi silloin, kun asiakas on sekä poliisin että sosiaalityön asiakas.

...erilaiset yhteistyömuodot ovat ei vain yhteiskunnan etu, vaan nimenomaan asiakkaan etu (ajatellen ns. ongelmanuoria, viihdekäyttäjiä jne.). Toinen on varmaan resurssien puute, tarvitaan yhteistyötä, jotta voitaisiin käyttää vähenevät resurssimme oikeissa paikoissa oikeaan aikaan. (poliisi)

Sosiaalialan ammattilaisten mukana olo poliisilaitoskontekstissa tuo uusia työvälineitä varhaiseen puuttumiseen. Puhe varhaisesta ja nopeasta puuttumisesta korostuu nuorten ja lasten kohdalla. Sosiaalityön viranhaltijat näkevät yhteiskunnallisen hyödyn ja merkityksen nousevan erityisesti nopean ja varhaisen puuttumisen kautta saavutettavista eduista. Työn yhteiskunnallinen merkitys tulee esille yhteiskuntarauhan ja yleisen turvallisuuden parantumisena.

Systemaattinen puuttuminen viipymättä ei-toivottuun käyttäytymiseen on vähentänyt oleellisesti väkivaltaa ja rikollisuutta ja niiden haittavaikutuksia. (sosiaalityöntekijä)

Entistä kirukkaammin on oivallettu, että syrjäytymisuhan alla olevien nuorten / lasten elämäntilanteeseen kannattaa panostaa etupainotteisesti -> ovat muuten meidän kaikkien kestoasiakkaita tulevaisuudessa. (poliisipäällikkö)

Eryteisesti sosiaalityöntekijöiden esimiehet mainitsevat tämän työn lisäresurssiksi perinteiselle virka-aikana tehtävälle sosiaalityölle.

Konkreettinen lisäresurssi mm. mahdollisuus tilapäiseen toimeentulotuen myöntämiseen, työparina vaikeissa kotikäynneissä. (sosiaalityön esimies)

Työn merkitystä tarkasteltaessa poliisilaitoksella työskentelevät sosiaalialan työntekijät korostavat mahdollisuutta seurata yhteiskunnallisia muutoksia ja tämän tiedon välittämistä sosiaali- ja terveystoimen johdolle, poliitikoille ja tiedotusvälineille. Työntekijät itse korostavat työn vahvuutena mahdollisuutta välittömiin asiakaskontakteihin sekä vaikuttamisen mahdollisuutta.

Mahdollisuus nostaa tietoisuuteen hyvinvointiyhteiskunnan ajankohtaiset ongelmat omasta näkökulmasta sekä vaikuttaa ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Nopea läsnäolo akuutissa kriisitilanteessa tuo paremmat mahdollisuudet auttaa kriisissä olevaa ihmistä ja perhettä. Perheet ovat valmiimpia ottamaan apua vastaan akuutissa kriisissä.

Perhe ei voi kieltää tapahtunutta, tuo edellytyksiä ottaa apua vastaan. (aluesosiaalityöntekijä)

Se, että pääsee heti aloittamaan työn on iso etu ja sillä on esim. kriisi- ja trauma-aiheiden hallinnassa iso merkitys. Perheen muita jäseniä päästään myös auttamaan "ajallaan", kriisi tai trauma ei kestä viivyttelyä. (sosiaalitoimen esimies)

Sosiaalityön antaman tuen oikea-aikaisuus on nostettu yhdeksi eduksi tässä työmuodossa. Poliisilaitoksella sosiaalialan työntekijä on yleensä tavattavissa ilman ajanvarausta ja päivystysluonteisesti työtä tekevät työntekijät ovat tavoitettavissa myös iltaisin ja viikonloppuisin.

Sosiaalitoimistossa on vaikea kohdata niitä apua tarvitsevia, jotka ovat pulassa yöllä ja viikonloppuna, tässä ja nyt. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Poliisilaitoskontekstissa tehtävä sosiaalityö voidaankin nähdä yhtenä esimerkkinä siitä, kuinka sosiaalityö on uudelleenorganisoidumassa ja –sijoittumassa asiakasprosessien ja –virtojen mukaisesti.

Poliisilaitoksella työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset kokevat, että ennaltaehkäisevä työ ja akuutit interventiot vähentävät painetta muissa toimipisteissä ja toisaalta säästävät monelta inhimilliseltä kärsimykseltä.

Osa asiakkaiden ongelmista voidaan hoitaa jo poliisilaitoksella -> vähennetään "ruuhkaa" muualla. Ennaltaehkäisyn merkitys -> säästöjä yhteiskunnalle. Asioiden selvittely mahdollisimman pian -> hyvinvoinnin lisääntyminen. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Parhaimmillaan voi vähentää ns. moniasiakkuutta ja pysäyttää ongelmien koonistuminen. Eri palveluihin ohjautuu silloin vain mitä todella tarvitsevat, eivät "varmuuden vuoksi" tulevia (ohjattuja). Todellinen moniammatillisuus on sekä yksilölle että yhteisölle varhaista (myös oikeaa) apua ja vähentää tietenkärsimystä ja eri palveluiden suurkulutusta. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Oikeanlaisen tiedon saaminen sosiaalipalveluiden tarjonnasta ja mahdollisuuksista on helpompaa välittää kun sosiaalityön asiantuntija on poliisilaitoksella tavattavissa. Poliisilaitoksella työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset kokevat saavansa eri tavalla tietoa perheen ja asiakkaan sen hetkisestä tilanteesta. Poliisilaitoskonteksti mahdollistaa tiedonkulun helpottamisen viranomaisten kesken, jonka nähdään edistävän myös asiakkaan tilannetta.

Asiakas saa välittömästi oikeaa tietoa sosiaalityön mahdollisuuksista ja palveluista. Väliinputoaminen ehkä vähenee. (sosiaalityön esimies)

☰ saadaan sellaista tietoa, mikä ei muuten välttämättä välittyisi sosiaalityöhön toimistossa. (sosiaalityön esimies)

Sosiaalityöntekijällä on jo valmiina poliisilta saatuja taustatietoja tapauksesta. (poliisi)

Poliisitoimen edustajat korostavat asioihin puuttumisen madaltuneen ja toisaalta yhteistyön nähdään helpottavan myös asiakkaan mahdollisuutta lähestyä viranomaisia. Poliisilaitoksella tehtävällä sosiaalityöllä nähdään pitkällä aikavälillä saavutettavan myös resurssi- ja kustannussäästöjä. Varhainen puuttuminen vähentää uusijoiden määrää ja vähentää nuorten tekemien rikosten määrää.

Rikollisuudesta aiheutuneita kustannuksia voidaan vähentää vaihtoehtoisilla ja vähemmän raskailla prosesseilla. (poliisi)

Poliisitoimen edustajat kokevat hyötyvänsä monella eri tavalla sosiaalialan työntekijän läsnäolosta. Sosiaalialan työntekijän läsnäolo yhteisissä asiakastilanteissa auttaa poliiseja tiedostamaan sosiaalityön tarpeen ja tuo lisätietoa sosiaalitoimen sektorilta, mutta yhteistyö on myös tuonut varmuutta poliisille arkojen asioiden käsittelyssä.

Ollessaan tekemisissä poliisin kanssa tai ollessaan poliisin huostassa saadaan yhteys sosiaaliohjaajaan tai ohjeita ammattihenkilöltä asioiden hoitamiseksi. Asiat eivät jää huomiseksi hoidettavaksi, vaan asiat lähtevät heti hoitumaan. (poliisi)

Poliisi kokee sosiaalialan työntekijän läsnäolon helpottavan työtään akuuteissa asiakastilanteissa, jolloin sosiaalialan työntekijä ottaa oman

työkenttensä tehtävät hoitaakseen ja keskittyy asiakkaan auttamiseen tilanteen edelleen selvittämisessä.

Poliisi voi käyttää enemmän aikaa perustyöhönsä, kun ammatti-ihminen hoitaa yhteistyön kuntien sosiaalitoimeen ja muihin tarvittaviin tahoihin. (poliisipäällikkö)

Kuntatasolla poliisilaitoksen sosiaalityö nähdään merkittävässä roolissa. Työmuodon uskotaan lisäävän sekä yleistä kansalaisten turvallisuutta että mahdollistavan tehokkaamman auttamisjärjestelmän, myös väliinpuotoajien määrän uskotaan vähenevän. Poliisilaitoskontekstissa tehtävä sosiaalityö nähdään muuta palveluverkosta täydentävänä ja eräänlaisena ensiapuna koko järjestelmän kentällä.

Yhteiskunnassa, jossa sosiaalinen kontrolli on vuosia heikentynyt tämä työkäytäntö tuo konkretiaa sekä pysäyttämisen että pysähtymisen merkityksestä. Yhteistyö vaikuttaa yleiseen turvallisuuteen sekä perheiden että yksittäisten ihmisten elämään. Yhteistyö on olennainen tuki peruspalveluille ja turvallisuutta parantavaa yhteistoimintaa viranomaisten välillä asiakkaiden ja asukkaiden parhaaksi. (sosiaalijohtaja)

Poliisin näkökulmasta sosiaalityö täydentää poliisin osaamista erityisesti kokonaisvaltaisemman näkemyksen kautta. Sosiaalialan työntekijä tuo asiakastilanteisiin sosiaalityön näkemyksen ja omaa paremmat tiedolliset ja taidolliset mahdollisuudet ohjata asiakas saamaan apua myös jatkossa tilanteeseensa.

2.3. Työn tavoitteet ja painopisteet

Poliisilaitoksella työskentelevän sosiaalialan työntekijän keskeisenä tehtävänä on hoitaa poliisin toiminnan yhteydessä ilmeneviä sosiaali- ja kriisityön tehtäviä. Hänen tehtävänä on edistää poliisin, sosiaalitoimen ja muiden palveluntuottajien yhteistyötä ja joustavaa tiedon siirtoa sekä kartoittaa alueen hoitoverkosta ja tiedottaa siihen liittyvistä tarpeista.

Sosiaalityöntekijöiden tehtäväkuvaus on pääsääntöisesti kirjallisesti määritelty. Yleensä tehtävämäärittelyyn ovat tehneet sosiaalitoimen virkamiehet tai sosiaali- ja poliisitoimi yhteistyönä. Hankeissa työnkuvaa on ollut usein määrittämässä ohjausryhmä. Monesti sosiaalialan työntekijä on ollut itse mukana määrittelytyössä. Yksittäistapauksissa työnkuvan on määrittänyt työryhmä, poliisi, sosiaalialan työntekijä itse, seudullinen toimielin tai perusturvalautakunta.

Työtehtäviä määrittävät työaika, koulutus, valtuudet, työnantaja sekä projektiluonteisuus. Poliisilaitoksella työskentelevistä sosiaalialan työntekijöistä puolet tekee kolmen viikon jaksotyötä, johon sisältyy työskentelyä niin virka-aikaan kuin iltaisin ja viikonloppuisin. Muutama

työntekijä työskentelee pelkästään virka-aikaan ja muutama pääasiassa virka-aikaan ja tarvittaessa iltaisin ja viikonloppuisin ja muutamalla on epäsäännöllisempi työaika (itse määriteltyt työajat, kuuden viikon jaksotyö tai mahdollisuus työn jaksottamiseen). Asetuksen mukainen sosiaalityöntekijän kelpoisuus antaa mahdollisuuden viranomaispäätösten tekemiseen. Kahta työntekijää lukuun ottamatta poliisilaitoksella työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset ovat kaupungin tai kunnan palkkaamia työntekijöitä. Poliisin palkkaamilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta päästä sosiaalitoimen tietokantoihin, eikä heille ole mahdollista delegoida sosiaalitoimen päätöksenteko-oikeutta.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu keskeisimpiä työtehtäviä, joita työntekijät ovat eri tilanteissa nostaneet esille. Paikallisesti työn sisällön painotukset ovat hyvin yksilöllisiä.

Lastensuojelu	<ul style="list-style-type: none"> - lastensuojelutarpeen arviointi (ml. tapaamisriidat) - lastensuojeluilmoitukset - kotikäynnit - kiireelliset huostaanotot / valmistelutyöt - avohuollon tukitoimet
Rikos / oikeus / sovittelu	<ul style="list-style-type: none"> - läsnäolo kuulusteluissa - oikeusedustus - sovittelutoiminta - henkilötutkinnat
Alaikäisten ongelmat	<ul style="list-style-type: none"> - varhainen ja nopea puuttuminen - ”näppis” –toiminta - vanhemmuuden tukeminen
Lähisuhde- ja perheväkivalta	<ul style="list-style-type: none"> - kotikäynnit poliisin kanssa - tuki akuutissa kriisissä - turvakotisijoitukset
Päihderiippuvaiset	<ul style="list-style-type: none"> - tilannearviointi - hoitoonohjaus
Kriisityö	<ul style="list-style-type: none"> - akuutit sosiaaliset kriisit - onnettomuudet ja kuolemantapaukset
Verkostotyö	<ul style="list-style-type: none"> - yhteistyö aluesosiaalityön kanssa - yhteistyö poliisin kanssa - muu yhteistyö
Neuvonta ja konsultaatio	<ul style="list-style-type: none"> - puhelinneuvonta
Muut tehtävät	<ul style="list-style-type: none"> - oppilaitosyhteistyö - ehkäisevä sosiaalityö - palveluohjaus - työmuodon ja yhteistyön kehittäminen

Kuva 5. Poliisilaitoksella työskentelevän sosiaalityöntekijän keskeisiä työtehtäviä

Työntekijöiden toimenkuvan ytimessä on usein lastensuojelutyö, sisältäen niin lastensuojeluilmoitukset, kiireelliset huostaanotot, avohuollon sijoitukset ja tukitoimet kuin erilaiset hoitoonohjaukseen liittyvät toimet. Yhdeksi erityisalueeksi työmuodossa on muodostunut perhe- ja parisuhdeväkivalta, jolloin työhön kuuluu perheen tilanteen arviointi, selvittely ja tarvittaessa hoitoonohjaus.

(Sosiaalityöntekijä) ottaa hoidettavakseen poliisilta asioita edelleen sosiaalitoimistojen ja lastensuojeluviranomaisten kanssa. Päästä heti kentälle mukaan tilanteisiin, joissa lastensuojelullisia tarpeita (poliisi ei aina tunnista tilanteita). Madaltaa kynnystä ilmoittaa sosiaali- ja lastensuojeluasioista. ”Pelastaa nuoria ja lapsia” vaarallisilta poluilta ja auttaa vanhempia ihmisiä parempaan elämään. (poliisi)

Tärkeäksi osaksi työtä on muodostunut myös poliisin tietoisuuden lisääminen, erityisesti lastensuojeluasioissa ja lastensuojeluilmoitusten tekemisen tärkeyden korostamisessa. Työmuodon käyttöönoton jälkeen lastensuojeluilmoitusten määrä on yleensä moninkertaistunut ja joillakin paikkakunnilla myös kiireellisten huostaanottojen määrä on merkittävästi lisääntynyt.

Osa poliisilaitoksen sosiaalityöntekijöistä kulkee säännöllisesti tai tarvittaessa partion mukana erilaisissa akuuteissa tehtävissä esimerkiksi kotihälytystilanteissa ja onnettomuustilanteissa. Sosiaalityöntekijöiden tehtävät vaihtelevat kunnittain myös siten, että joissakin kunnissa työtä on pyritty suuntaamaan johonkin tiettyyn asiakasryhmään, esimerkiksi nuoriin. Päihdeongelmaisten ja asunnottomien elämäntilanteen ja avuntarpeen kartoittaminen ja tarvittaessa hoitoonohjaus on osa poliisilaitoksella tehtävää sosiaalityötä.

Poliisilaitoksen sosiaalityöntekijä ohjaa ja opastaa nuoria sekä perheitä, mitä sosiaaliviranomaisten seurassa tapahtuu, kertoo avohuollon tuesta, tarkoituksena selvittää kriisitilanteet ja saada lapsen ja nuoren asiat kuntoon. (aluesosiaalityöntekijä)

Työntekijän työtehtäviin on usein määritelty alaikäisten rikoksista epäiltyjen lasten ja nuorten elämäntilanteen selvittäminen ja erityisesti läsnäolo alle 18-vuotiaiden lasten ja nuorten kuulusteluissa ja oikeudenistunnoissa. Työhön liittyy nuorten rikoksentehtävien sekä heidän vanhempiensa tukeminen, sekä rikos- ja riita-asioiden sovittelutoiminnan koordinoiminen, ohjaaminen ja sovittelijoiden kouluttaminen. Lisäksi tehtäviin kuuluu tiedonkulun parantaminen erityisesti lapsiin kohdistuneitten rikosten osalta sekä toimiminen yhteistyössä rikostutkijoiden kanssa.

Sosiaalityöntekijän työn tavoitteena on hoitaa sosiaalitoimen tehtäviä poliisitoimintaan liittyvissä tilanteissa. Toimia poliisin ja sosiaalitoimen yhteishenkilönä. Kehittää poliisin ja sosiaalitoimen yhteistyötä. (poliisipäällikkö)

Huumenuorten ja heidän elämäntilanteensa arviointi, motivointi ja palveluihin ohjaaminen voi olla osa sosiaalialan työntekijän toimenkuvaa. Työntekijöiden esimiehet korostavat sosiaalialan työntekijän sekä poliisin säännöllisten palaverien ja suunnittelukokouksien merkitystä. Ajallisesti merkittävä osa työtä on erilainen verkostotyö sekä puhelinkonsultaatio niin asiakkaille kuin muille viranomais- ja yhteistyötahoille.

Kun poliisilaitoksella useimmissa tapauksissa työskentelee vain yksi sosiaalialan ammattilainen, on selvää, että ajallinen kattavuus on rajallinen. Tällöin joudutaan usein pohtimaan painopisteen asettamista eri tehtävien välillä ja muokkaamaan työaikoja tarpeen mukaan.

Mun yövuoroja vähennettiin, mähän tein silloin alkuun ihan hirveesti perjantai- ja lauantaiöitä ja siten en ehtinyt olla viikolla töissä paljon mitään. Kun ne (asiakkaat) on melkein järjestään niin päissään silloin niissä tilanteissa, että keskustelusta ei tule mitään, niin katottiin, että on järkevämpää, että mä oon viikolla enemmän töissä. Kun ihmiset on selvinneet ja palanneet kotiinsa putkasta niin sitten voi sitä asiaa lähteä käsittelemään. Tää on ollu meillä ainakin toimivampi systeemi. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Poliisien mielestä sosiaalialan työntekijän työn tärkein painopiste tulisi olla lastensuojeluasioissa sekä perheväkivalta- ja kotihälytyksissä erityisesti arvioitaessa lasten tilannetta. Poliisit pitivät tärkeänä varhaista puuttumista ongelmiin sekä tiedon antamista sosiaalialan auttamis- ja tukemismahdollisuuksista.

2.4. Koulutus ja lisäkoulutuksen tarve

Poliisilaitoksilla työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden yleisin virkanimike on sosiaalityöntekijä, joka on 75%:lla (27) työntekijöistä. Muita nimikkeitä ovat johtava sosiaalityöntekijä (3), sosiaaliohjaaja (2), seutukunnallinen erityissosiaalityöntekijä (1), palveluohjaaja (1), nuorten oikeusedustaja (1) sekä sovittelusihteeri (1).

Poliisilaitoksilla työskentelevistä sosiaalialan työntekijöistä noin puolella on asetuksen (804/92) mukainen sosiaalityöntekijän kelpoisuus. Muiden koulutus on joko sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto tai opintoasteinen tutkinto. Joillakin on koulutus kesken.

Rekrytointivaiheessa lähes kaikki kunnat ovat hakeneet työntekijäksi sosiaalityöntekijän muodollisen kelpoisuuden omaavaa henkilöä, mutta ovat saatavuusongelmien johdosta palkanneet muun tutkinnon omaavan henkilön. Muodollisen kelpoisuuden puuttuessa työ muodostuu sisällöllisesti toisenlaiseksi, koska tällöin työntekijällä ei ole oikeuksia esimerkiksi lastensuojelulain mukaisiin pakkotoimenpiteisiin.

Työskentely poliisilaitoskontekstissa tuottaa työntekijöille toisen- ja uudenlaisia osaamisvaatimuksia verrattuna perinteiseen "aluesosiaalityöhön". Työssä korostuvat erityisesti kriisityön taidot, kyky moniammatilliseen yhteistyöhön ja itsenäiseen, yksinäiseenkin työskentelyyn.

Poliisilaitoksella tehtävän työn "erityisyydestä" johtuen työntekijöillä on täydennyskoulutustarpeita, jotka määrittyvät henkilökohtaisesta osaamisesta ja työn sisällön vaatimuksista. Työntekijät kaipaavat lisää tietoa erityisesti lainsäädännöstä ja oikeusjärjestelmästä kokonaisuudessaan.

Kysyttäessä poliisilta minkälaista osaamista he kaipaavat lisää, jotta yhteistyömuotoa voitaisiin kehittää edelleen, on kyse samankaltaisista teemoista kuin sosiaalityöntekijöiden kohdalla, mutta sisällöllisesti erilaisista aiheista. Poliisi kaipaa enemmän tietoa sosiaalityön menetelmistä ja työn perusteista:

Lastensuojelu asioihin täsmäkoulutusta kenttätyötä tekeville poliisimiehille. Mihin asioihin kiinnittää huomiota. Mitä poliisilta odotetaan (ilmoituksia, sisältöä jne.). (poliisi)

Sosiaalityöhön liittyvän lainsäädännön parempaa tuntemusta. (poliisi)

Poliisit toivoisivat lisäosaamista monilla sellaisilla alueilla, joilla he kokevat sosiaalityön edustajan täydentävän heidän omassa osaamisessaan:

Kykyä puuttua ongelmakohtiin varhaisemmassa vaiheessa eikä silloin kun on jo liian myöhäistä. (poliisi)

Koulutusta näkemään raja-aitojen yli ja näkemään kokonaisuutta. (poliisi)

Lisätä koulutusta, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Rikosten tekeminen on lähinnä oire ihmisen ahdingosta ja hädästä. Harva meistä on jo varhaislapsuudessa päättänyt todella ruveta rosvoksi tai poliisiksi. Kasvutekijöiden ja ympäristön (lähiöt) vaikutus yhteiskunnan muuttumisen kanssa tulisi voida myös ymmärtää. (poliisi)

Valtaosa sosiaalialan työntekijöistä ei ole saanut nykyiseen työtehtävään liittyvää lisäkoulutusta. Ainoastaan kolme työntekijää on saanut poliisitoimen kustantamaa koulutusta ja yhdeksän sosiaalitoimen kustantamaa koulutusta. Poliisitoimen kustantama koulutus on ollut lasten seri-koulutusta (lasten seksuaaliseen hyväksikäyttöön liittyvä koulutus), lyhyitä seminaareja liittyen nuorten rikollisuuteen, kriisityöhön ja väkivaltaan sekä Kotikeikka -koulutusta. Sosiaalitoimen kustantama koulutus on ollut debriefing -koulutusta, Sosiaalityötä poliisilaitoksella -hankkeen seminaareja, sovittelukursseja, Huolen puheeksi ottaminen -kouluttajakoulutusta, Huumetyön verkostoituneet palveluketjut -koulutusta, turvallisuuskoulutusta, lapsen

pahoinpitelyn ja seksuaalisen hyväksikäytön koulutuspäiviä sekä erilaista lastensuojeluun liittyvää koulutusta (juridiikka, lasten pahoinpitely, tilannearviointi lastensuojelussa, eri-ikäisten lasten kanssa työskentely).

Yhteistyön kehittämiseksi poliisi toivoo enemmän yhteistä koulutusta sosiaalialan työntekijöiden kanssa. Tarvittaisiin myös lisää poliiseja, jotka voisivat panostaa nimenomaan yhteistyön kehittämiseen ennaltaehkäisevässä valistustyössä, nuorten rikosentekijöiden kanssa tehtävässä työssä sekä ylipäätään sosiaalitoimen kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tiedonkulussa nähtiin edelleen kehittämisen varaa, samoin tietojenvaihtoon ja salassapitoon liittyvissä kysymyksissä.

Yhteistyön kautta poliisit ovat oppineet sosiaalityöstä paljon; toimivaltuudet ja työkalut (avohuollon tukitoimet, huostaanotot jne.), työkäytännöt, resurssit, realiteetit, auttamismahdollisuudet jne. Kun oppii toisen viranomaisen toimialaa ja tehtäviä, niin samalla ymmärrys ja tietämys omasta ja yhteistyökumppanin roolista yhteiskunnassa laajenee. Ainakin meillä on opittu arvostamaan sosiaalityötä ja osataan ottaa paremmin huomioon sen tarpeet erilaisilla tehtävillä. Ja samoin sosiaalityöntekijä suhteessa poliisiin ja sen tarpeisiin. Tällä tavalla on syntynyt uudenlaista, kahden eri viranomaisen toimialojen rajapintojen tuntumassakin liikkuvaa asiantuntemusta: Kumpikin osapuoli hoitaa omaa perustehtäväänsä samalla tietäen ja huomioiden toisten tarpeet. (poliisipäällikkö)

Myös sosiaalialan työntekijät toivovat koulutusta poliisityön perusteisiin liittyen. Poliisin työtehtävien ymmärtäminen koetaan yhteistyön perustaksi. Lisäksi sosiaalialan työntekijät toivovat erityisesti lainsäädäntöön liittyvää lisäkoulutusta. Koska työtehtävät määrittyvät lähelle oikeusjärjestelmää, tarvitsisivat sosiaalialan työntekijät tietoa sekä poliisityötä että rangaistuksia koskevasta lainsäädännöstä.

KOULUTUSTARPEITA	
Sosiaalialan työntekijät	Poliisi
<ul style="list-style-type: none">- lainsäädäntö- oikeusjärjestelmä- poliisin työmuodot	<ul style="list-style-type: none">- lastensuojeluasiat- sosiaalitoimen työmuodot- sosiaalilainsäädäntö

Kuva 6. Sosiaalialan työntekijöiden ja poliisien lisäkoulutustarpeet

3. PAIKALLISIA RATKAISUJA

Sosiaalialan työntekijä on sijoitettu 23:n kihlakunnan poliisilaitokselle (tilanne joulukuussa 2004), jonka lisäksi suurimmissa kaupungeissa (Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Oulu, Turku) toimivat sosiaali- ja kriisipäivystyksiköt työskentelevät tiiviissä yhteistyössä paikallisen poliisilaitoksen kanssa.

Sosiaalialan työntekijän sijoittaminen poliisilaitoksille on lähes aina ensivaiheessa organisoitu kokeilu- tai kehittämishankkeen muodossa. Vakinaiseksi toiminnaksi poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö on muotoutunut 17 kihlakunnan alueella.

Poliisilaitoksella työskentelevä sosiaalialan työntekijä on hallinnollisesti lähes aina kunnan sosiaalitoimen palveluksessa. Poikkeuksia ovat Kuopion, Riihimäen sekä Helsingin Malmin² poliisilaitoksen työntekijät, jotka ovat poliisin palkkaamia. Hallinnolliset ratkaisut tuottavat myös työn sisällön kannalta erilaiset reunaehdot erityisesti asiakastietojen saamisen, dokumentoinnin ja päätöksenteko-oikeuden osalta.

3.1. Keski-Uusimaa

Keskisellä Uudellamaalla poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö käynnistyi vuoden 1998 lopulla kuntien (Järvenpää, Kerava, Tuusula) sekä Järvenpään kihlakunnan (nyk. Keski-Uudenmaan kihlakunta) poliisilaitoksen yhteisenä kokeiluna. Tätä ennen poliisin ja sosiaalitoimen yhteistyön tiivistämistä oli yritetty siten, että kuntien perushenkilöstöön kuuluvat sosiaalityöntekijät olivat mukana poliisin partiointitehtävissä. Tämä toiminta kuitenkin lopetettiin kolmen kuukauden jälkeen, koska työntekijöiden vaihtuvuus nähtiin monin tavoin ongelmalliseksi eikä järjestely vastannut sille asetettuja odotuksia.

Poliisilaitokselle sijoitettiin sosiaalityöntekijä joulukuussa 1998. Ensi vaiheessa kokeilu oli kaksivuotinen. Vuonna 2000 kokeilua jatkettiin kolmella vuodella ja vakinaiseksi toiminta muotoutui vuoden 2004 alusta. Toinen sosiaalityöntekijä poliisilaitokselle palkattiin vuonna 2002. Sosiaalityöntekijöistä toinen on hallinnollisesti Keravan kaupungin työntekijä ja toinen Järvenpään kaupungin työntekijä. Toiminnan henkilöstökustannuksista vastaavat kunnat ja poliisi antaa työntekijöille toimitilan ja työvälineet. Kokeilun alkuvaiheessa poliisi maksoi lisäksi sosiaalityöntekijän vuorotyölisät, työmatkat sekä koulutuskustannukset.

Sosiaalityöntekijöiden tehtäviksi on osapuolten kesken sovittu:

- poliisitoimen ja kuntien sosiaalitoimen yhteistyön edistäminen

² Malmin poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijä siirtyy 1.1.2005 alkaen Helsingin kaupungin palkkaamaksi työntekijäksi

- poliisin toimintaan liittyvien sosiaalityötä edellyttävien kiireellisten asioiden hoitaminen (lastensuojeluilmoitukset, lasten rikosoikeudelliseen vastuuseen liittyvät asiat, hoitoonohjaus, kiireelliset huostaanotot)
- alueen hoitoverkoston kartoittaminen ja siihen liittyvistä tarpeista tiedottaminen

Työmuodolle on siis asetettu tavoitteeksi perinteisen asiakaskohtaisen työn lisäksi myös selvästi yhteistyön, palvelujen ja rakenteiden kehittämiseen liittyviä tehtäviä.

Keski-Uudellamaalla sosiaalityöntekijöiden asiakastyö on painottunut lastensuojelutyöhön. Työntekijöillä on kunnilta saatu oikeus LsL:n 18 §:n mukaiseen kiireelliseen huostaanottoon, joita työntekijät tekivät 23 vuonna 2001 ja 22 vuonna 2002. Määrät vastaavat noin puolta kaikista alueen kunnissa tehtävistä kiireellisistä huostaanotoista. Keski-Uudellamaalla sosiaalityöntekijät työskentelevät paljon myös kentällä yhdessä poliisin kanssa.

Keski-Uudenmaan kihlakunnan poliisilaitoksella työskentelevät sosiaalityöntekijät työskentelevät sekä virka-aikana että viikonloppuisin. Työn kattavuus on selvästi parantunut toisen työntekijän myötä. Katveaikoja ovat arki-illat ja -yöt sekä lomakaudet.

Sosiaalityöntekijöillä on pääsy kaikkien kolmen kunnan sosiaalitoimien asiakastietojärjestelmään, mikä mahdollistaa työn oikea-aikaisen dokumentoinnin, päätöksenteon sekä historiatietojen käytön työssä. Poliisin tietokantoihin heillä on rajattu käyttöoikeus. Sosiaalityöntekijöiden apuna on lisäksi puolipäiväinen toimistos sihteeri, joka on apuna asiakastietojen dokumentoinnissa.

Keski-Uudellamaalla vahvuuksia ovat olleet kuntien ja poliisin vahva sitoutuminen työmuotoon sekä yhteneväinen näkemys siitä. Keski-Uudenmaan kuntien samankaltaisuus ja alueellinen kompaktius ovat myös luoneet hyvät edellytykset seudulliselle yhteistyölle.

Keski-Uudellamaalla työmuotoa on kehitetty ja arvioitu tiiviissä yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikön kanssa. Hankkeesta on julkaistu arviointiraportti vuonna 2001 ja loppuraportti vuonna 2004.

3.2. Kirkkonummi

Kirkkonummen kunta kuuluu Espoon kihlakuntaan, jossa toimii yhteensä kolme sosiaalityöntekijää. Kirkkonummen palvelutoimistolla on työskennellyt sosiaalityöntekijä huhtikuusta 2002 alkaen. Toiminta on ollut vakinaista kunnan sosiaalitoimeen kuuluvaa toimintaa alusta alkaen.

Kirkkonummella toiminta ajoittuu lähes yksinomaan virka-aikaan. Ainoastaan muutamana viikonloppuna ja pyhäpäivän aattona sosiaalityöntekijä työskentelee myös iltaisin ja öisin. Tästä johtuen työ painottuu sisällöllisesti kuulusteluissa läsnäoloon. Työn erityisenä painopisteenä on työskentely nuorten kanssa paikallisen nopean puuttumisen mallin mukaisesti. Keskeisenä yhteistyökumppanina on kunnan erityisnuorisotyöntekijä.

Sosiaalityöntekijä toimii osana kunnan lastensuojelutiimiä ja tavallista kiinteämmässä yhteydessä kunnan perussosiaalityöhön.

3.3. Kuopio

Kuopion seudun kihlakunnan poliisilaitoksella työskentelee poliisin palkkaama sosiaalialan työntekijä. Sosiaalialan työntekijä vastaa poliisilaitoksella ilmenneiden sosiaalityön tarpeiden selvittämisestä ja hoitamisesta.

Sosiaalialan työntekijän työssä painottuu lastensuojelutyö, joka käytännössä on lastensuojeluilmoitusten tekemistä lastensuojeluviranomaisille, varhaista puuttumista lasten tekemiin rikoksiin tapaamalla lapsia ja heidän vanhempiaan, toimimista sosiaalilautakunnan edustajana alaikäisten poliisikuulusteluissa ja sovittelutoimintaa esim. koulukiusaamistapauksissa. Sosiaalialan työntekijä liikkuu myös poliisipartion mukana, jolloin tehtävänä on puuttua alaikäisten päihteiden käyttöön.

Sosiaalialan työntekijän työtehtäviin kuuluvat lisäksi kriisityö, perheväkivaltatyö, tutkintavankeudessa tai pidätettynä olevien sosiaalityö. Henkilökunnan parissa tehtävä työ koostuu tyky -toiminnan organisoinnista, henkilökunnan työhyvinvoinnista huolehtimisesta ja henkilökunnan debriefing -työstä.

Vuoden 2004 alusta lähtien Kuopion kaupungin sosiaali- ja terveystoimen alainen sovittelutoimisto on ollut sijoitettuna Kuopion poliisilaitokselle. Sovittelutoimistossa työskentelee kaksi sosiaalialan työntekijää, jotka jatkossa toimivat tiiviissä yhteistyössä poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijän kanssa. Tarkoituksena on tehostaa varhaista puuttumista, sovittelutoimintaa sekä nuorten nopeutettua oikeuskäsittelyä. Lisäksi tavoitteena on entistä nopeampi puuttuminen perheiden perheväkivallasta, päihteidenkäytöstä tai mielenterveysongelmista johtuviin kriiseihin. Olennainen osa työtä on perheenjäsenten jatkohoitoon ohjaus.

Kuopion poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijä työskentelee pääasiassa virka-aikana. Vuoden 2004 alusta lähtien työhön kuuluu myös päivystäminen poliisipartion mukana perjantain ja lauantain välisenä yönä sekä lisäksi erilaiset painopisteyöt, kuten esimerkiksi koulujen päättymiset ja vappu.

3.4. Kouvola – Kuusankoski

Kouvolan kihlakunnan poliisilaitoksella työskentelee kaksi sosiaalialan työntekijää, palveluohjaaja ja sosiaaliohjaaja, joiden työskentely kattaa maantieteellisesti seudun kaikki seitsemän kuntaa. Palveluohjaajan työ kohdentuu erityisesti huumenuorten kanssa työskentelyyn, sosiaaliohjaajan taas nuoriin rikoksentekijöihin ja perheväkivaltatilanteisiin. Ajallisesti työn painopiste Kouvolan poliisilaitoksella on illoissa, öissä ja viikonlopuissa. Työmuoto alkoi määräaikaisena kokeiluna vuonna 2002 ja vakinaistui vuonna 2004.

Kouvolan poliisilaitoksella on käytännössä alusta alkaen työskennellyt kaksi sosiaalialan työntekijää, mikä on mahdollistanut työntekijöiden kollegiaalisen tuen ja paremmat edellytykset työmuodon juurruttamiselle poliisilaitokselle. Työntekijöiden erilaiset ja sangen tarkkaan määritellyt työnkuvat ovat myös mahdollistaneet erikoistumisen ja ammatillisen erityisosaamisen kumuloitumisen. Kouvolan poliisilaitoksella työskentelevät sosiaalialan työntekijät poikkeavat monesta muusta myös siinä suhteessa, että heillä ei ole varsinaisia viranomaisoikeuksia, vaan työ on sisällöllisesti ja menetelmällisesti lähinnä palveluohjausta.

Vaikka Kouvolan poliisilaitoksella toimivat palvelevat koko seutukuntaa, on kuntien sitoutuminen toimintaan hyvin erilaista. Kiinteämmin toiminnassa ovat mukana Kouvola ja Kuusankosken kaupungit, jotka myös vastaavat toiminnan kustannuksista. Tämä, sekä kuntien palvelurakenteen erilaisuus tuottavat työlle ja sen kehittämislle haasteita.

4. TYÖMUOTO OSANA SOSIAALIPALVELUJA

Tällä hetkellä poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö kuuluu kunnallisen sosiaalitoimen alaisuuteen, lukuun ottamatta kahta sosiaalialan työntekijää, jotka kuuluvat poliisihallinnon alaisuuteen. Pääsääntöisesti työntekijän työpiste kuitenkin fyysisesti sijaitsee poliisiorganisaation tiloissa.

Verkostoituminen paikalliseen palvelurakenteeseen ja erilaisiin työryhmiin ja tiimeihin on ratkaistu hyvin vaihtelevalla tavalla. Kun joissakin kihlakunnissa pidetään erittäin tärkeänä sosiaalialan työntekijän osallistumista poliisilaitoksen aamupalavereihin, ei toisissa kihlakunnissa kutsua palaveriin ole koskaan esitetty. Kuntien erilaisissa kokouksissa mukanaolo on myös hyvin eri tavoin järjestetty. Kun sosiaalialan työntekijä työskentelee useiden kuntien alueella, hänen ei ole mahdollista olla läsnä kaikkien kuntien kokouksissa.

Poliisilaitoksen palaverit arkiaamuisin, lastensuojelupalaveri (sosiaalitoimisto), ”mammutti”-palaverit (sosiaalitoimisto, perhetyöntekijät, palveluohjaajat, johtava sosiaalityöntekijä), perheväkivallan sovitteluprojektin seurantaryhmä (sovittelutoimistojen vetäjät, Stakes, OM, Sm jne.), sovittelijoiden kuukausipalaverit, huumetyöryhmä (rikospoliisi, kuraattorit, terveydenhoitaja), nuorten rikostentekijöiden nopeutettu työryhmä (rikospoliisin komisario, syyttäjä, käräjäoikeuden tuomari, perusturvajohtaja), sovittelun tukiryhmä (poliisi, sovittelija, johtava sosiaalityöntekijä). (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Ei säännöllisiä kokouksia työn puitteissa. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

4.1. Asiakkuus ja työnjako

Poliisilaitoksella työskentelevien sosiaalialan työntekijöiden asiakkaaksi tullaan sekä poliisin että asiakkaiden tai heidän lähiomaistensa suorien yhteydenottojen kautta.

Nuorten asioissa vanhemmat saattaa itte ottaa yhteyttä, siis sellaiset jotka ei oo joutunu poliisien kanssa mitenkään tekemisiin, vaan sana on kiiriny, että poliisilaitoksella on sosiaalipuolen työntekijä ja soittaa sinne, kun ei välttämättä sosiaalitoimesta saa ketään kiinni. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Meillä on päivystystutkinnassa oma laatikko, mihin poliisien ilmoitukset tulee, tai sitten tiimipostilla tai putkalta, jos joku on

putkalla, niin ne on laittanut valmiiksi, jos ne tuonu perheväkivaltatilanteesta jonku, ne on laittanu valmiiks, että sossun juttusille ja putkaan ja partio ilmoittaa meille suoraan tai jos joku ilmoitusten vastaanottoon ottaa yhteyttä, niin ne ilmoittaa meille suoraan tai soittaa "täällä on sellainen ja sellainen asiakas että tuu" ja hätäkeskus ohjaa kanssa meille. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö on valtaosin kriisiluonteista ja siten asiakkaat pyritään ohjaamaan varhaisessa vaiheessa eteenpäin. Asiakkuuden siirtäminen aluesosiaalityöhön ja muiden sosiaali- ja terveyspalveluiden piiriin tapahtuu usein ns. saattaen vaihtamalla, jolloin poliisilaitoksella työskentelevä työntekijä on läsnä asiakkaan ensimmäisessä tapaamisessa jatkohoitopaikassa.

Meillä on ollu sellanen saattaen vaihdettava systeemi, mutta se vaan kuormittaa mua kovasti, kun mä joudun olemaan siinä ensimmäisessä palaverissa mukana. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Periaatteessa meillä ainakin on sovittu, että saattaen siirretään kunnan sosiaalitoimen asiakkaaksi, välillä se vaatii sellaista useamman kerran saattaen siirtämistä. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Asiakkuuden siirtyminen poliisilaitoksella työskentelevän työntekijän ajattelemassa aikataulussa ei aina ole mahdollista.

Mutta vaikeita on sellaiset perheet, joilla ei ole asiakkuutta mihinkään ennestään ja sitten kun ne on tottunu, että ne soittaa ja kysyy apua semmosessa pienessä asiassa ja sitten toki kun se kuuluu se neuvonta meidän työhön ja sitten miettii, että missä kulkee se raja sen neuvonnan ja missä ruvetaan oikeesti työskentelemään, että milloin pitäis ohjata eteenpäin. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Työnjako poliisilaitoksella ja alueella tehtävän sosiaalityön välillä on ratkaistava paikallisesta lähtökohdasta käsin. Työnjakoon oleellisesti vaikuttaa poliisilaitoskontekstissa työskentelevän työntekijän toimivaltuudet. Valtaosaltaan läsnäolo poliisikuulusteluissa on sovittu poliisilaitoksen työntekijän tehtäväksi, mutta joissakin tilanteissa alueen oma sosiaalityöntekijä kutsutaan mukaan. Monet työntekijöistä tekevät alle 18-vuotiaiden henkilötutkinnat sosiaalitoimelle uusista asiakkaista. Monesti "vanhoista" asiakkaista henkilötutkinnat tekee nuoren oma sosiaalityöntekijä ja joissakin tapauksissa esimerkiksi paikallinen kriminaalihuoltolaitoksen toimisto hoitaa yli 18-vuotiaiden henkilötutkinnat. Oikeusedustus ei useimmiten kuitenkaan kuulu poliisilaitoksen sosiaalityöntekijän tehtäviin.

Lastensuojeluilmoitusten tekeminen on tärkeä osa työtä ja menettelytavat kiireellisissä huostaanotoissa sekä päätöksentekokäytännöt ovat hyvin paikallisesti määriteltyjä. Joissakin kunnissa työntekijällä on oikeus tehdä kiireellinen huostaanotto itsenäisesti, joissakin ne tehdään parityönä, joko oman työyksikön työntekijän tai aluesosiaalityöntekijän kanssa.

Informaation välittäminen alueen sosiaalityöntekijöiden käyttöön on yksi merkittävä osa työtä. Osa työntekijöistä voi välittää informaation kirjaamalla tiedot suoraan asiakastietojärjestelmään. Tietosuojakysymyksistä johtuen tiedon välittämiseen joudutaan käyttämään erilaisia tapoja paikallisesta järjestelmästä riippuen.

Työnjako aluesosiaalityön ja poliisilaitoksella tehtävän työn välillä ei aina ole selvä eikä sitä kaikissa tapauksissa pystytä etukäteen tarkasti määrittelemäänkään. Erityisen haasteelliseksi työnjaon määrittelemisen tekee se, että monet poliisilaitoksen työntekijöistä tekevät työtä usean kunnan tai kaupungin kanssa ja useimmiten heille on määritelty hieman erilaiset toimivaltuudet eri kuntien asiakkaiden kanssa. Poliisin toiminta perustuu alueellisesti kihlakuntajakoon, mutta kaikissa tapauksissa kaikki kunnat ja kaupungit eivät ole halunneet lähteä työmuotoon mukaan. Myöskään tekniset valmiudet (tietoliikenneyhteydet ja -ohjelmat) kuntien välillä eivät ole yhteneväiset.

Toisinaan poliisilaitoksella työskentelevät sosiaalialan työntekijät kokevat joutuvansa tekemään myös sellaisia tehtäviä, jotka lähtökohtaisesti kuuluisivat aluesosiaalityön tehtäviin. Joidenkin kuntien kohdalla on myös erikseen määritelty, että poliisilaitoksen sosiaalityöntekijä työskentelee työparina lastensuojelutilanteissa. Tällainen järjestely on merkittävä erityisesti pienten kuntien kohdalla, joissa ei välttämättä ole kuin yksi sosiaalityöntekijä.

Kun meillä on kolme pientä kuntaa, jossa on yksi sosiaalialan ihminen töissä siellä kunnassa, niin ollaan sovittu, että voin olla lastensuojelussa työparina siinä se on ihan selkeesti jo siellä toimenkuvassa Jonkun verran luulen, että ihan sen takia että kunnassa on ehkä liian vähän sosiaalityöntekijöitä, sosiaalitoimessa on kovat työpaineet ja sitten meinaa väkisin joutua työpariksi ja sitten se irrottautuminen on hirvittävän vaikeeta, kun siinä on se ongelma, että on paremmin tavoitettavissa kuin kunnan työntekijä ja asiakkaat alkaa soitella enemmän sinne poliisilaitokselle. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Kotikäyntejä työntekijät tekevät yksin, parityönä aluesosiaalityöntekijöiden kanssa ja yhdessä poliisin kanssa. Yksin tehtäviin kotikäynteihin sisältyvät työturvallisuuteen liittyviä riskejä.

Mä teen aika paljon yksin ja siitä on toisaalta ollut meillä puhettakin, miten se on työsuojelullisesti. Mun työ on niin päivystysluonteista, niin en mä pysty meidän lastensuojelutiimistä hälyyttämään ketään. Niillä on varatut ajat,

ne tulee kahen viikon päästä. Mä oon oppinu sen, että mun on turha soittaakaan, että okei, meillä on päivystys, joka joskus tulee mukaan, mutta sen pitäis päivystää niitä sen hetken kiireellisiä, niin ei se voi olla mun kanssa hoitamassa päivän vanhaa perheväkivaltajuttua tai jotain muuta. Mutta kyllä mä sitten jätän kotikäynnin väliin ja pyydän sitten poliisilaitokselle, että en mä, kyllä mä yritän silleen ajatella sen, että en mä nyt lähe ehdoin tahdoin. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Toimivat yhteistyösuhteet ja selkeät toimintakäytännöt asiakkuuksien hoitamisen ja siirtämisen osalta luovat pohjan paikallisten palveluketjujen muodostumiselle.

Omaa ja yhteistyökumppaneiden irrallisten toimenpiteiden ketjuttamista, linkittämistä, ihmisen saattamista todellisen tuen piiriin. Miksi? Koska muuten ei synny muutosta, vaan ongelmia ylläpitäviä (sinänsä hyvää tarkoittavia) palvelumuotoja. Työn pitää tuottaa todellista lisäarvoa ihmiselle / asiakkaalle / potilaalle. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

4.2. Sosiaalitoimen tuki työmuodolle

Suurella osalla kunnan palkkaamista sosiaalialan työntekijöistä on yhdyshenkilö poliisiorganisaatiosta, jonka kanssa pohditaan käytännön työtä poliisityön rinnalla. Osalla työtä tukemassa on työmallin kokeilun projektiluonteisuudesta johtuen myös tuki-, projekti- tai ohjausryhmä. Osa sosiaalialan työntekijöistä määrittää itse toimenkuvaansa arjessa kohtaamansa tarpeen mukaisesti, osalla toimenkuva on määritelty sosiaalitoimessa, joillakin poliisitoimessa ja osalla työmuotoa kokeilevan hankkeen ohjausryhmässä.

Toimintamallissa on hiomista, työtila on poliisilaitoksella ja työyhteisö ja esimies muualla. Kaksi työyhteisöä, joka voi hajottaa oman työidentiteetin muotoutumista. Pitkällä aikavälillä voi jäädä sosiaalitoimen kollegiaalinen tuki puuttumaan, koska konkreettinen työ on keskittynyt poliisilaitokselle. (sosiaalityön esimies)

Työn sisällön kannalta tiedän, että ihan poliisipäälliköistä alkaen asioita mietitään. Tiedän, että en ole yksin. Tiedän, että poliisin puolella on toivottu omaa sosiaalityöntekijää pitkään. Kyllä he varmaan kynsin ja hampain pitävät kiinni ja ovat valmiita satsaamaan siihen kehittämistyöhön yms. Hirveän hyvin täällä on otettu vastaan, varsinkin poliisin puolella. Yhteistyötä ja kontaktia pitää kuitenkin tiivistää kuntien välillä ja määritellä rajat, mikä on minun työtäni ja mikä heidän työtään. Sitä ainakin toivon. Minulla on sekä tukiryhmä että ohjausryhmä. Viime

viikolla oli ohjausryhmä, johon pitäisi enemmän kuulua sosiaalijohtajia. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Eri kihlakuntien ja kuntien alueella on paneuduttu vaihtelevalla intensiteetillä ja perusteellisuudella työmuodon kehittämiseen. Osassa kihlakuntia dokumentoidaan selkeästi työn tavoitteet ja rajaukset, ja työn vaikuttavuutta seurataan tiiviisti. Joidenkin kihlakuntien alueella sosiaalialan työntekijä on hyvinkin irrallaan sosiaalitoimen taustaorganisaatiosta, eikä juurikaan saa tukea omalta esimieheltään. Sosiaalitoimessa jatkuva kiire määrittellään yhteydenpitoon vaikuttavana suurena ongelmana. Yksittäisen työntekijän työskennellessä erillään varsinaisesta sosiaalitoimen yksiköstä, vaaditaan esimieheltä runsaasti tukea ja kannustusta, jotta työntekijän tuntuma oman taustaorganisaation "läheisyydestä" voitaisiin säilyttää. Useat poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijät kritisoivat esimiesjärjestelyjen toimivuutta. Kokemus siitä, että heidät on "unohdettu" poliisiorganisaatioon, on yleinen.

Työn organisointi ja johtaminen on alun alkaen jäänyt unholaan. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Tällä hetkellä työyhteisö on poliisit enemmän kuin sosiaalityön tiimi. Työn kokonaiskehittäminen ja jaksaminen työssä heikkoa, kun on niin sekava organisaatio, ettei sos.työn tiimiä synny. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Oleennaista sosiaalitoimen perustehtävän toteuttamisessa on luottamuksen säilyminen suhteessa omaan taustaorganisaatioon. Poliisilaitoksella työskentelevä sosiaalialan työntekijä rakentaa kumppanuutta suhteessa poliisin edustajaan kokeakseen itsensä osaksi poliisiorganisaatiota. Jos oma taustaorganisaatio ei tue ja ole rinnalla tämän kumppanuuden määrätietoisessa rakentamisessa, jää se yksin sosiaalialan työntekijän vastuulle. Arvostuksen ja "lojaliteetin" säilyttäminen suhteessa omaan taustaorganisaatioon on vaikeaa, varsinkin jos sosiaalialan työntekijä kokee suhteensa emo-organisaatioon yksipuoliseksi. Esimieheltä vaaditaan aktiivisuutta, tukea ja kiinnostusta poliisissa toimivan sosiaalialan työntekijän "kytkemisessä" osaksi sosiaalitoimen työyhteisöä. Käytännön tasolla esim. koulutukseen, Tyky -toimintaan, työnohjaukseen, työpaikkapalavereihin liittyvät asiat on sovittava tarkasti. Puheen tasolla sosiaalialan työntekijän suhdetta omaan taustaorganisaatioonsa voi havainnoida "me" ja "ne" – sanojen käytöllä. Eräs hankkeessa mukana ollut sosiaalialan työntekijä kertoi itse huomanneensa omassa puheessaan tarkoittaneensa ensi alkuun "me" sanalla sosiaalitoimen sosiaalityön kokonaisuutta, poliisilaitoskontekstissa tilanne muuttui varsin nopeasti, ja hän huomasi yhdessä poliisin kanssa ihmettelevänsä, että miksei "ne" (alueen sosiaalialan työntekijät) taaskaan vastaa soittopyyntöihin. Huolestuttavimpia sosiaalityön identiteetin säilymisen kannalta ovat seuraavansuuntaiset sosiaalityöntekijöiden vastaukset:

Tällä hetkellä ei omasta organisaatiosta lainkaan tukea. Poliisin kanssa käydään keskustelua päivittäin. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Poliisit tukevat minua eniten ja aina. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Poliisin edustajat korostavat vastauksissaan sosiaalialan työntekijän ja sosiaalitoimen yhteistyön säilymisen merkitystä. Sosiaalityöntekijöiden ei toivota muuttuvan osaksi poliisihenkilöstöä, vaan heidän toivotaan säilyttävän oma ammatillinen identiteettinsä. Sekä poliisi- että sosiaalijohto näkee mielekkäänä sosiaalialan työntekijän kuulumisen sosiaalitoimen organisaatioon. Sosiaalitoimen palkkaamana sosiaalialan työntekijällä on mahdollisuus sosiaalihuollon lainsäädännön mukaisiin toimenpiteisiin, jos työntekijä on poliisin palkkaama, hänellä ei ole mahdollisuutta mm. päätöksiin kiireellisestä huostaanotosta. Sosiaalitoimi taustaorganisaationa on myös osaltaan vahvistamassa sosiaalialan työntekijän ammatti-identiteettiä.

Surkea organisointi / johtaminen kuluttaa voimia ja vie motivaatiota. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Negatiivista on sos.puolen työryhmän / yhteisön puuttuminen (vaikka minulla on työpari) ei voi delegoida / keskustella asioista. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Sosiaalialan työntekijän esimiehet katsovat työmuotoa sosiaalityön organisoinnin kautta. Useilla hankkeilla on jonkinlainen ohjausryhmä (tai tukiryhmä, poliisiyhteistyön tukiryhmä), jota kautta esimiehet pyrkivät vaikuttamaan sosiaalialan työntekijän arjen työkäytäntöihin ja ongelmiin.

Ohjausryhmän tavoitteena on yhdessä työntekijöiden kanssa kehittää työtä, ja pohtia yhteisiä asioita. (sosiaalityön esimies)

Sosiaalialan työntekijää pyritään kutsumaan myös useisiin aluesosiaalityön kokouksiin ja palavereihin, jotta yhteys sosiaalitoimen työyhteisöön säilyisi.

Yritän hakea kollegiaalista tukea omasta sosiaalitoimen yksiköstä, kehityskeskustelut, yhteiset kehittämispäivät, viikkopalaverit, kehittämispalaverit. (sosiaalityön esimies)

Tiedostan hyvin, että hän on ainoa sosiaalitoimen työntekijä poliisin organisaatiossa ja se on välillä yksinäistä. Yhteiset palaverit koskevat myös poliisilaitoksen sosiaalityöntekijää. (sosiaalityön esimies)

Esimiehet pyrkivät organisoimaan sosiaalialan työntekijän työvuoroja niin että heillä olisi mahdollisuus osallistua valtakunnallisiin työkokouksiin ja erilaisiin koulutustilaisuuksiin. He pyrkivät eri tavoin pitämään poliisisosiaalityön lähellä omaa toimintaansa ja mahdollisesti myös itse osallistuvan ko. työmuotoon käytännössä. Työnantajan mahdollistama henkilökohtainen ja ryhmälle tarkoitettu työnohjaus tuo helpotusta jaksamiseen ja työn vaikeiden kysymysten käsittelemiseen.

Pitämällä työtä poliisissa tärkeänä. Tekemällä sitä myös itse. Olemalla läsnä suunnittelemassa ja palavereissa. Järjestämällä työvuoroja, mm. aikaa raporttien tekoon. Keskustelemalla ongelmista puolin ja toisin. (sosiaalityön esimies)

Esimiesten yhteydenpito sosiaalialan työntekijään vaihtelee runsaasti, toiset ovat päivittäin yhteydessä, toiset muutaman kerran kuukaudessa, joku jopa harvemmin. Esimiehet ovat tyytyväisiä yhteydenpitoon ja keskustelujen määrään. Syy kontaktien vähyyteen on yleensä kiireessä ja suuressa työmäärässä, niin esimiehen kuin sosiaalialan työntekijän näkökulmasta.

Poliisi kokee yleisesti, että koska työntekijä on kunnan palkkaama, on esimies oltava kunnan puolelta ja siten kunta vastaa työnantajuteen liittyvistä kysymyksistä. Kuitenkin työtehtävien suorittamisen osalta poliisi kokee tärkeänä työkäytäntöjen pohtimisen yhdessä.

Yhdysjoukko voisi muodostaa yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa tiimin, joka miettisi vakioituja menettelyjä niihin tilanteisiin, joita voidaan ennakoida. (poliisipäällikkö)

Ehkä kuitenkin pitäisi sopia sosiaalitoimen ja poliisin kesken pöytä-yhteistyölle selkeämpi strategia, vuosittaiset painopistealueet, tavoitteet, seuranta ja johtamisjärjestelmä. (poliisipäällikkö)

Sosiaalityöntekijän perustoimenkuva suunniteltiin huolellisesti ennen toiminnan aloittamista ja kahden vuoden aikana se on täsmentynyt ja löytänyt oikeat painopistealueensa. (poliisipäällikkö)

Työnohjauksen avulla voidaan tukea työntekijöitä, heidän ammatillista kehittymistään, työhyvinvointia ja helpottaa työn kuormittavuutta. Työnohjausta ei saa ollenkaan yksitoista poliisilaitosten sosiaalityöntekijää. Viisi työntekijää saa työnohjausta yksin ja kaksitoista saa työnohjausta ryhmässä. Kaksi saa sekä yksilö- että ryhmätyönohjausta. Ryhmään osallistuvat yleensä yksikön muuta samaa työtä tekevät tai kunnan sosiaalialan työntekijöistä muodostettu ryhmä (esim. lastensuojelutiimi). Työnohjaus on yleensä kerran kuukaudessa (yhdeksän henkilöä) tai kerran kolmessa viikossa (seitsemän henkilöä). Kaksi tapaa työnohjaajansa joka toinen kuukausi ja yksi joka toinen viikko.

5. TYÖMUODON RAJAPINTAKYSYMYKSIÄ

Kahden ammattikunnan yhteistyölle asettamat odotukset ja ennakkoluulot joutuvat peilaamisen ja tarkastelun kohteeksi käytännön yhteistyön alettua. Vaaditaan avointa vuorovaikutusta, paljon keskustelua ja ymmärryksen syntymistä näiden ammattien perustavoitteista ja - lähtökohdista. Hyvän yhteistyön käynnistymiseen tarvitaan sekä päättävä-, esimies- että työntekijätason hyväksyntä ja kiinnostus uuden työmuodon kokeilemiseen. Ne kihlakunnat, joissa työmuoto on pitempään ollut käytössä joutuvat aika ajoin tarkistamaan työnjakoja ja toimenkuvia eri organisaatioiden työntekijöiden välillä. Sosiaalityö ”vieraskentällä” vaatii tekijältään vahvaa ammatti-identiteettiä ja rohkeutta etsiä paikkaansa ”vierasorganisaatiossa” menettämättä omaa ammatillista lähtökohtaansa.

5.1. *Rooli kahden toimialueen välillä*

Poliisilaitoskontekstissa työskentelevältä työntekijältä vaaditaan sekä poliisin että sosiaalialan työntekijöiden mukaan joustavuutta, rohkeutta, huumoria sekä kykyä nopeaan ja itsenäiseen päätöksentekoon akuuteissa kriisitilanteissa. Poliisilaitoskontekstissa työskentelevältä työntekijältä odotetaan siis jossakin määrin erilaisia persoonallisia ominaisuuksia ammattiosaamisen lisäksi kuin aluesosiaalityössä toimivilta. Missä määrin nämä persoonaan liittyvät ominaisuudet tai niiden puute vaikuttavat työssä onnistumiseen ja viihtymiseen, on vaikea arvioida.

Useimmiten poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijän roolissa korostuu yhteyshenkilönä toimiminen alueiden sosiaalityöntekijöiden, muiden viranomaisten ja poliisin välillä. Olennainen osa sosiaalityötä onkin eri toimijoiden yhteen saattaminen ja verkottaminen asiakkaan elämäntilanteen edistämiseksi. Sosiaalityöntekijän tehtävänä on koordinoida asiakkaan luonnollista verkostoa ja ottaa tilanteen ratkaisemiseksi mukaan myös tarvittavat muut viranomaiset. Poliisilaitoksen sosiaalityöntekijän roolissa korostuu verkoston kokoamisen vaihe, jonka jälkeen asiakkuus pyritään siirtämään ”saattaen vaihto” -periaatteella. Hän tuntee oman toiminta-alueensa sosiaali- ja terveystoimen palveluverkoston ja ohjaa asiakkaita jatkohoitoon. Hän kokoaa lainsäädännön ja sosiaalitoimen velvoitteiden näkökulmasta tarvittavan tiedon asiakkaan elämäntilanteesta mahdollistaakseen tilanteen laadukkaan jatkoselvittelyn. Elämäntilanteen kokonaiskuvaa luodessaan ja palveluvaihtoehtoja pohtiessaan sosiaalialan työntekijä tarjoaa asiakkaalle ja mahdollisesti myös hänen lähiverkostolleen tukea kriisitilanteessa.

Poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijän on kyettävä poliisityön rinnalla näkemään asiakkaiden kohtaama hätä sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Hänen on oltava ensisijaisesti sosiaalitoimen

asiantuntija ja samanaikaisesti myös poliisin yhteistyökumppani. Hänelle kuuluu eri asiakasryhmien kokonaisvaltainen auttaminen.

Sosiaalitoimen ja kriisityön edustaja; ihminen, jonka tavoittaa helposti ja yksinkertaisesti, nopeasti ja joustavasti työskentelemään sosiaalitoimeen liittyvissä asioissa. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Poliisin mielestä poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijän rooli on keskeinen perhekriiseissä. Työntekijän tehtävänä on ottaa hoitaakseen ja viedäkseen eteenpäin poliisilta saamiaan asioita lastensuojelun tukitoimenpiteiden ja muun sosiaalisen tuen järjestämiseksi.

Neuvova / ohjaava rooli esim. lastensuojelutapauksissa. ”Henkinen turva”, kun jotkut työasiat kalvavat mieltä. Vastuunjakaja; poliisi siirtää tietoa sossulle, jonka luotetaan reagoivan. (poliisi)

Rikollisuuden torjunnassa perinteisen rikosoikeudellisen järjestelmän rinnalle on kaivattu reaaliaikaista tukitoimintaa, jonka aktiivinen ja motivoitunut sosiaalityöntekijä voi toteuttaa. (poliisipäällikkö)

Poliisin tehtävänä on suorittaa ”toimenpiteitä”, sosiaalityöntekijän rooli on auttaa toimenpiteiden jälkeen. Luulenpa, että sosiaalityö poliisitoimen sisällä tuo esille inhimillistä näkökulmaa. (aluesosiaalityöntekijä)

5.2. Sosiaali- ja poliisityön kulttuurit

Poliisien vastauksista välittyy ristiriitainen kuva pehmeiden ja inhimillisten arvojen soveltuvuudesta poliisilaitoskontekstiin. Osa poliiseista arvostaa asioiden kokonaisvaltaista hoitoa ja toiset taas eivät. Toisaalta myös sama poliisi saattaa toisessa lauseessaan arvostaa sosiaalityön läsnäoloa, mutta kuitenkin epäillä sen vaikuttavuutta ja merkitystä asiakkaiden kohdalla. Yhteistyön ja kahden asiantuntijuuden yhteensovittamisen näkökulmasta tarkasteltuna tärkeää on työn reunaehtojen määrittely, ajoitus ja rajat.

Joidenkin sosiaalityöntekijöiden kanssa on toisinaan erilaisia näkemyksiä siitä, miten ja missä vaiheessa lasten/perheiden ongelmiin pitäisi puuttua. Poliisin mielestä sosiaalitoimi tekee työtään liikaa toimistosta käsin, ja poliisi on useimmiten ainoa kotien/perheiden kurjuuden silminnäkijä. Lisäksi poliisia turhauttaa samoissa osoitteissa käynti. Poliisi tekee lastensuojeluilmoitukset matalalla kynnyksellä, mutta sosiaalitoimen huonot ja hidasmaailmaiset ”työkalut” eli

lainsäädäntö ei anna mahdollisuutta tehokkaaseen varhaiseen puuttumiseen. Poliisi toivoisi myös sosiaalitoimelta oma-aloitteisesti tietoa lapsiin kohdistuneista rikoksista, lainsäädäntö antaa siihen mahdollisuuden. (poliisipäällikkö)

Kontrollin määrä suhteessa samanaikaisesti toteutettaviin toimenpiteisiin. Poliisi hoitaa omat tehtävänsä perinteisesti pyrkimällä selvittämään rikokset ja saattamalla ne syyteharkintaan. ”Läpi sormien” ei voida katsoa rikollisten tekoja. Porkkana/keppi näkökulmien yhteen sovittamisessa saattaa syntyä vielä näkemuseroja. (poliisipäällikkö)

Mä en ehkä koe, et ne suoraan kohdistuu minuun, vaan niinpäin, et miten esimerkiksi keskenään puhutaan jostakin asiakkaista. Sillä tavalla, että helppohan se nyt on jollakin etuuksilla elellä tai...se on minusta semmonen asennemaailma, et ku ihmiset ei toimi toivotulla lainkuuliaisella tavalla, niin vedetään sit aika äkkiä sellasia...johtopäätöksiä, mitkä must ei ihan tee oikeutta niille ihmisille. Et ehkä itse koen näin, et ku en kuulu tähän organisaatioon, en tee poliisityötä ja vien täällä kuitenkin työhuoneen ja...ja et ehkä enemmän semmonen et ei kuulu ihan kahviporukoihin, se on joku täntyyppinen. Must se on ehkä aika ymmärrettävää kun on iso talo niin siellä on semmosia tiettyjä klikkejä, ku mä en elimellisesti kuulu tutkintaan, en kenttään, en toimistotyöntekijöihin, niin kokee, et jää aika irralliseksi ja tavallaan vaatii semmost energiaa, et kuitenkin tuo itsensä tietyllä tavalla sillei esille, ettei nyt jää ihan yksin kyhjäämään. Jos siinä alkas sit samalla hirveesti tämmöst sosiaalityön näkökulmaa isoin kirjaimin tuoda, niin musta se ei toimi, yhtään, et pikemminkin sit välillä tämmöstä smalltalkia jostakin, et löytää niit semmosia yhteisiä asioita. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Yhteisen kielen löytäminen asiakkaiden tilannetta pohdittaessa on poliisi- ja sosiaalityön yhteistyön suuri haaste. Sosiaalityöntekijöiden puheessa välittyy myös ”hiljainen” ymmärrys poliisityön vaativuudesta. Sosiaalityölle auttamisjärjestelmänä tulee jättää tilaa ja mahdollisuus asiakkaan kuuntelemiseen ja tukemiseen. Yhteistyön onnistumiseksi tarvittavan perusorientaation yhdistäminen on haasteellista. Sosiaalityön ei tulisi samaistua poliisityön perusorientaatioon, jotta oma identiteetti ja sosiaalityön luonteenomaisuus voidaan säilyttää. Kyselyyn vastannut poliisi kiteyttää asian osuvalla tavalla omassa vastauksessaan sosiaalialan työntekijän tarvittavista ominaisuuksista:

Sosiaalityöntekijän täytyy olla huumorintajuinen, kestää ronskia kieltä, pärjää kovuutta korostavassa työyhteisössä menettämättä omaa herkkyyttään. (poliisi)

Sosiaalialan työntekijät kokevat vaikeana selittää omassa työssään rakentuvan pehmeän tuen ja rajoittavan kontrollin suhteen. Asiakkaalle annetaan mahdollisuus kasvaa vastuuseen, ja tätä pitkää prosessia ollaan sosiaalityössä valmiita tukemaan. Asiakkaan oletetaan oivaltavan oman elämänsä vastuukysymyksiä keskustelun ja sopimusten kautta, ei pakottamalla. Sosiaalityössä käytettävät pakkoon perustuvat keinot ovat varsin vähäiset. Asiakkaan motivoiminen muutokseen vaatii laajaa ymmärrystä asiakkaiden elämäntilanteesta ja siihen johtaneista syistä, jonka vuoksi asiakkaan kanssa pyritään aina luomaan luottamuksellinen asiakassuhde. Sosiaalityön kontrolli on siis poliisityön kontrollia hienovaraisempaa, mutta ei merkitse rikollisten tekojen hyväksyntää. Tämän kontrolli-tuki -käsitteen purkaminen yhteisesti poliisihenkilöstön kanssa koetaan vaikeaksi.

...et joskus se voi sillä tavalla niinkun hämätä mua, että ku poliisi tuo jotakin asiaa, niin mä en ihan tarkkaan aina ymmärrä, että mitä he tavallaan toivoo mun tekevän sille tai mä ajattelen, että he ehkä toivoo, et mä saan sen nuoren niinku raiteilleen ja mä itse koen että...tai tyypillinen esimerkki, et poliisi ajattelee, et täl ei oo ollu kuria ja mä itse tiedän, et se on just semmonen laps joka on saanut remmistä, että se tarvii nyt ihan muuta apua kun kuria, mut et tietysti, ku poliisi tarkastelee sitä tällai rikoslähtösesti nii he näkee eri tavalla ne tilanteet. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Jotta yksin sosiaalityötä poliisilaitoskontekstissa edustavat työntekijät pystyisivät säilyttämään sosiaalityöhön kuuluvan eettisen perustansa ja sosiaalityössä käytössä olevan näkemyksensä ja keinovalikoimansa, tarvitaan kehittämistyötä nimenomaan kollegiaalisen tuen ja keskustelun turvaamisessa. Myös poliisiorganisaation edustajien kanssa tarvitaan lisää yhteistä koulutusta ja keskustelua, jotta molempien ammattikuntien työn yhtäläisyydet ja erot voitaisiin ymmärtää.

Sosiaalityön perustehtävän hahmottaminen poliisilaitoskontekstissa vaatii paljon keskustelua ja työn näkyväksi tekemistä. Mitä pitempään sosiaalialan työntekijä poliisilaitoskontekstissa työskentelee, sitä selkeämmäksi myös poliisin edustajien mielikuva sosiaalityöstä muodostuu. Työntekijän on tässä kontekstissa omattava vahva ammatillinen identiteetti, jotta hän pystyy säilyttämään omaan asiantuntijuuteensa sopivan työnkuvan. Tehtävä on vaativa, koska samanaikaisesti tulee pitää kiinni ammatillisesta identiteetistään ja toisaalta pitää tehdä itsensä hyväksytyksi poliisiorganisaatiossa sijaitsevassa työyhteisössään.

Sanoisin, että olen vähän joka paikan höylä, niissäkin asioissa, jotka ei kuulu minulle. Joutuu herkistelemään joka suuntaan sitä asiaa ja kenenkään varpaille ei saisi astua, mutta kuitenkin pitäisi määrätietoisesti viedä asiaa eteenpäin. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Poliisin kanssa täytyy yhteistyötä kehittää! Ja taas kerran: kokonaisvaltaisen, yhteisen näkemyksen ja hyvien rakenteiden luomiseksi. Toiseksi: kun haetaan sosiaalityöntekijää poliisiin, on kysyttävä MITÄ TEKEMÄÄN? Mitä poliisi kulloinkin TILAA, mitä toimitamme?? Onko edes samansuuntainen käsitys sosiaalityön mahdollisuuksista. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Työ on poliisilaitoksella tehtävää sosiaalityöntekijän työtä, joka ei ole apupoliisin työtä. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Yhteistyön rakentuminen vaatii molempien ammattiryhmien tasavertaisen aseman, jotta asiantuntijuutta voidaan asiakkaiden tilanteiden selvittämiseksi hyödyntää. Sosiaalityö ei voi toimia apuprofession asemassa ja sosiaalityöntekijän paikkaa poliisiorganisaation hierarkiassa on vaikea asemoida. Sosiaalityöntekijät myös itse pohtivat puheessaan rinnastusta poliisiorganisaation työntekijöihin.

Mä luulen, että mä oon siinä ihan näiden tutkijoitten rinnalla ...se että mä oon niinku sen tutkinnan jatke, et jotenkin mä niinku nään sen sillä tavalla että...ei mua täällä minään harjoittelijana pidetä tai ...tai vaan semmosena että mulle niinku opetettais asioita...ei semmosta vaan se että mä oon niinku työtoveri näitten tutkijoitten rinnalla. (poliisilaitoksen sosiaalityöntekijä)

No, tietysti s,e mikä oli itelle vierasta, oli tää hierarkisuus, eli se että poliisillahan on hyvin tarkka tää hierarkia siitä et kuka on nuorempi konstaapeli ja kuka vanhempi ja näin että kuitenkin sit pomo sanoo aina viimeisen sanan ku sit taas esimerkiks sosiaalipuolella on tottunut siihen että työyhteisöt on hyvin keskustelevia, et pomo sanoo mielipiteensä mut se on yks mielipide muiden joukossa. Tokihan hän sit sanoo viimesen sanan, mutta se että kuulee paljon enemmän työntekijöitä et se on ehkä semmonen se hierarkisuus, mikä on itteki sillä tavalla opeteltava, että ei voi mennä vaan juttelemaan jonkun konstaapelin kanssa ja sopia hänen kanssaan asia...ainaki pitää mennä sit vähän ylemmäs jos haluaa sen asian vietävän eteenpäin. (poliisilaitoksen sosiaalityöntekijä)

Identifioituminen poliisityöhön saattaa johtaa ristiriitoihin sosiaalitoimen työntekijöiden kanssa. Oman taustaorganisaation kanssa tehtävän yhteistyön kehittämistä ei tulisi poliisiyhteistyön kehittämisen rinnalla unohtaa. Vaarana on omien vaikuttamismahdollisuuksien ylikorostuminen suhteessa asiakkaaseen tai arjen ilmiöön. Sosiaalityö ja moniongelmaisen asiakkaan kohtaaminen rakentuu yhteistyölle ja sosiaalialan työntekijän tulisi huolehtia verkostojen toimivuudesta eri yhteistyökumppaneiden kesken. Identifioituminen osaksi poliisiorganisaatiota ei yhteistyön kehittämisen kannalta ole mielekästä.

Vihamiehiä tulee asiakkaista ja välillä sosiaaliväen keskuudesta. Täytyy kestää! Täytyy olla avoin, hankkia poliisin luottamus omalla työllään. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Yleisesti vastauksista voidaan päätellä eri osapuolten olevan kuitenkin tyytyväisiä työmalliin. Sosiaalityöntekijöiden tyytyväisyyteen vaikuttavat eri toimijatahoilta ja asiakkailta saatu positiivinen palaute. Palautteen kautta sosiaalialan työntekijät saavat vahvistusta sille, että kokevat olevansa tärkeässä ja merkittävässä työssä.

Olen saanut niin paljon näkyvää aikaan, se huomataan muuallakin. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Saan hyvää palautetta poliisilta, sos.toimelta, asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Työyhteisön ja yhteistyön toimivuus sekä tyytyväisyys työnkuvaan ovat perusta koetulle tyytyväisyydelle. Uudessa kontekstissa ja ”pioneerityössä” työskenteleminen koetaan samaan aikaan henkisesti raskaana, mutta kuitenkin haastavana ja mielekkäänä.

5.3. Työssä jaksaminen

Poliisilaitoksella tehtävää sosiaalityötä leimaa kaksijakoisesti itsenäisyys ja yksinäisyys. Toisaalta työntekijät ovat tyytyväisiä saadessaan työskennellä itsenäisesti ja kehittää omaa työskentelytapaansa, mutta samalla he puhuvat yksinäisyydestä ja sen mukanaan tuomasta stressaavuudesta. Työmäärän paljous ja toimiminen hyvin laajasti sosiaalityön kentällä lisäävät työn vaatavuutta. Työtehtävien delegoiminen ja jakaminen on useimmiten mahdotonta, koska työntekijät ovat usein ainoita ammattikuntansa edustajia. Myös osaamisen suhteen liikutaan ääriarajoilla, sosiaalityöntekijä kohtaa vaikeita akuuttiluonteisia kriisitilanteita yksin, usein ilman hyödyllistä, esim. kriisi- ja traumaterapian lisäkoulutusta. Poliisityön kautta asiakkaaksi valikoituu hyvin erilaisista elämäntilanteista ja eri ikäryhmistä tulevia ihmisiä, joiden auttamiseksi vaadittavan tietopohjan on oltava laaja ja ajan tasalla. Sosiaalihuollon ja muiden lainsäädäntöjen yhteensovittaminen, eri ikäryhmien ja eri asiakasryhmien palveluverkostojen tunteminen ja hyvin erilaisten asiakkaiden kohtaaminen vaativat vankkaa ja laaja-alaista osaamista. Työ koetaan opettavaisena ja haastavana, mutta toisaalta siihen kaivataan huomattavasti enemmän tukea mm. omilta esimiehiltä. Työn vaihteleva luonne koetaan mielekkäänä, mutta toisaalta jaksamisen näkökulmasta tiettyjen rutiinien toistuminen ja selvät rakenteet luovat turvallisuutta ja mahdollisuutta ”hengähtää”.

Työn stressaavuutta lisää yksin kaikesta vastaaminen. Toimenkuva on liian laaja. Rikos- ja riita-asioiden sovittelusta

*haluaisin päästä irti. Yksinäisyys ja irrallisuus pahinta.
(sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)*

Projektiluonteisuus ja kokeilemalla kehittäminen luovat työnteolle epävarmuustekijöitä ja voivat omalta osaltaan hidastaa yhteistyön kehittymistä parhaalla mahdollisella tavalla. Oman työn jatkuvuudesta ei olla varmoja ja motivoituminen tulevaisuuteen on vaikeaa. Työn resursointi ja organisointi lisäävät projektivaiheessa stressiä. Eri organisaatioiden intensiivinen ja pitkäjänteinen sitoutuminen toiminnan kehittämiseen on usein vajavaista.

*Koska toiminta ei ole virallista, siltä puuttuu johdonmukainen suunnittelu ja työn vaikuttavuus tuntuu ”pinnan raapaisemiselta”. Paremminkin voisi tehdä, jos työ olisi säännönmukaista.
(sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)*

Sosiaalialan työntekijän irrallisuus omasta hallinnollisesta työyhteisöstä tunnustetaan myös heidän esimiestensä joukossa.

Työtila on poliisilaitoksella ja työyhteisö ja esimies muualla. Kaksi työyhteisöä, joka voi hajottaa oman työidentiteetin muotoutumista. Pitkällä aikavälillä voi jäädä sos.toimen kollegiaalinen tuki puuttumaan, koska konkreettinen työ on keskittynyt poliisilaitokselle. (sosiaalitoimen esimies)

Selkeästi eniten tyytymättömyyttä aiheuttaa sosiaalialan työntekijän saavutettavuuteen liittyvät asiat. Eri paikkakunnilla työajat ja työtavat on järjestetty hyvin eri tavalla. Useimmissa tapauksissa sosiaalityöntekijöitä on vain yksi ja silloin hänen läsnäolonsa poliisilaitoksella on rajallinen. Osa sosiaalityöntekijöistä toimii tehtävässään vain virka-aikana, jolloin akuuteissa tilanteissa ei olla poliisipartion mukana tai välittömästi ei ole saatavilla sosiaalialan työntekijää. Joillakin työntekijöillä myös työn ja vapaa-ajan erottaminen vaikuttaa mahdottomalta, työntekijä saattaa toimia ”päivystysvalmiudessa” vapaa-aikanaan, kun muita työntekijöitä ei kriisitilanteessa ole saatavilla. Työajan rajaamiseen tulisikin jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota.

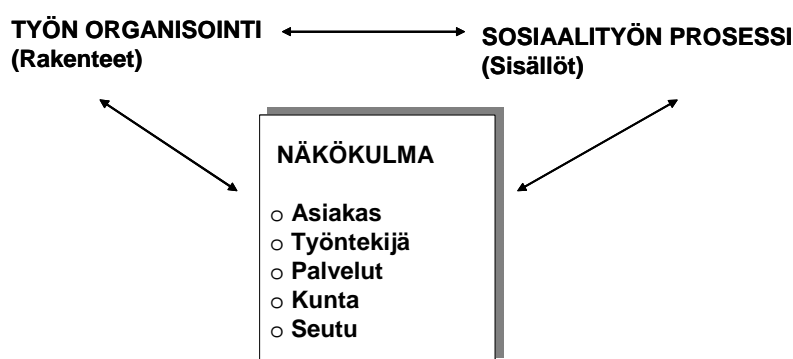
Yhden varaan ei voi rakentaa. (sosiaalialan työntekijä poliisilaitoksella)

Heikkoutena se, että päivystys ei kata koko vuorokautta. Lisäksi tarvetta olisi sellaiseen työpariin, jolla olisi esim. psykiatrian sairaanhoitajakoulutus. (sosiaalitoimen esimies)

Poliisilaitoksen sosiaalityöntekijä liian ylityöllistetty. Virka määräaikainen, eikä se ole sosiaalityöntekijä vaan sosiaaliohjaaja. (aluesosiaalityöntekijä)

6. PAIKALLISESTI RATKAISTAVAT KYSYMYKSET

Sosiaalityön kehittäminen pitää sisällään kysymyksen niin rakenteiden kuin sisällöllisten kysymysten kehittamisestä. Poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityötä on mahdollista kehittää paikallisista lähtökohdista suhteessa paikallisiin rakenteisiin, työn hallinnointi- ja organisointitapoihin sekä sosiaalityön sisällöllisiin prosesseihin. Poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö määrittyy suhteessa kunnan / kuntien sosiaalityön kokonaisuuteen. Mikäli kihlakuntaan kuuluu useita kuntia, on työmuotoa koskevat ratkaisut tehtävä seudullisesti.



Kuva 7. Sosiaalityön kehittämisen keskeiset piirteet

Kehittämistä tulee tarkastella useista näkökulmista. Mitkä ovat työmuodon keskeiset asiakasryhmät (kuntalaiset yleensä, erityisryhmät vai viranomaiset)? Miten työmuoto käytännössä organisoidaan? Miten poliisilaitoksella tehtävä sosiaalityö asettuu suhteessa muuhun palvelurakenteeseen? Millä tavoin seutu ja kunnat ovat mukana työmuodossa?

6.1. Hallinnollisia käytäntöjä

Sosiaalialan työntekijän palkkaaminen poliisilaitokselle on joissakin tapauksissa tehty hanke- tai projektiluontoisena, jolloin osa kustannuksista on katettu ulkopuolisella rahoituksella (esim. STM, ESR, lääninhallitus). Monet nykyisin vakituiset työkäytännöt on aloitettu hankemuotoisena.

Hallinnollisesti yksinkertaisinta on sopia työmuodosta niissä kihlakunnissa, joiden alueella on yksi kaupunki. Sosiaalialan työntekijät ovat tällöin kaupungin palkkaamia työntekijöitä ja heidän toimivaltuutensa ulottuvat koko kihlakunnan alueelle. Monimutkaisempaa sopiminen on niin toimivaltuuksien kuin kustannusten osalta silloin, kun kihlakunnan alueella on useita, varsin

erikokoisiakin kuntia. On myös mahdollista, että kaikki kihlakunnan kunnat eivät ole halukkaita osallistumaan työmuotoon ja näin ollen sosiaalialan työntekijä ei voi toimia koko kihlakunnan alueella. Niissä kihlakunnissa, joissa on useita kuntia mukana työmuodossa, käytännössä yksi kunta on palkannut työntekijän ja muut kunnat osallistuvat sovitulla tavalla kustannuksiin. Lähtökohtaisesti kunkin kunnan sosiaalialan työntekijä voi toimia vain oman kuntansa alueella ellei hänelle ole erikseen annettu toimivaltuuksia muiden kuntien alueelle. Monen kunnan alueella toimivalla sosiaalialan työntekijällä saattaa olla hyvinkin erilaiset toimivaltuudet kihlakunnan eri kuntien alueella.

Työntekijä palkattu x varten, mutta auttaa myös poliisin suojiin tuotuja muiden kuntien tapauksia, lähinnä naapurikuntien kanssa sovittu yhteistyön toteuttamisesta. (sosiaalijohto)

Työmuodon aloittamisesta ovat kuntien sosiaalilautakunnat tehneet päätökset, mutta kirjallista sopimusta osapuolten välille ei aina ole tehty. Erityisesti hankkeissa on perustettu eri osapuolista koostuva ohjausryhmä, joka ratkaisee monia työmuotoon liittyviä käytännön ongelmia.

Suullinen sopimus, alussa lautakunnan päätös. (sosiaalityön esimies)

Ei kirjallista sopimusta. Ohjausryhmä sopii asioista ja ne on pöytäkirjattu. (poliisipäällikkö)

Poliisilaitoksen sosiaalityöntekijöistä noin puolet on virassa, muutama toimii viransijaisena, muutama on virkavapaalla omasta työstään ja palkattu hankkeeseen määräajaksi, kuusi on palkattu määräajaksi hankkeeseen ja kolmella on määräaikainen virka. Valtaosa (21 henkilöä) työskentelee kokoaikaisesti poliisilaitoksella. Kuusi työskentelee osa-aikaisesti poliisilaitoksella ja tekee osa-aikaisesti muuta sosiaalialan työtä. Sosiaali- ja kriisikeskuksissa työntekijät tekevät työtä omissa tiloissa, mutta sovittujen käytäntöjen mukaisesti hyvin tiiviisti poliisin kanssa yhteistyötä.

Sosiaalityöntekijöinä toimii kaksi vakituista virassa olevaa sosiaalityöntekijää, jotka on vuodeksi kerrallaan vapautettu oman virkansa hoitamisesta ja palkattu sosiaalityöhön poliisilaitokselle. (sosiaalityön esimies)

Kaikilla sosiaalialan työntekijöillä on valtuudet olla läsnä kuulusteluissa, 18:lla sosiaalialan työntekijällä on oikeus tehdä kiireellinen huostaanotto, toimeentulotukea saa myöntää seitsemän henkilöä ja muita valtuuksia on 13:lla henkilöllä (mm. henkilötutkinta, oikeusedustus, käyttörikospuhuttelut, avohuollon sijoitukset, päihdehuollon päätökset, sovittelu, erityistilanteet).

Mikäli sosiaalialan työntekijä toimii usean kunnan alueella, useimmiten alueen suurin kunta hallinnoi työmuotoa, palkkaa työntekijän, huolehtii työnantajavelvoitteista ja laskuttaa sovittusti muita mukana olevia kuntia.

Tämän hetkisen mallin mukaan palkkaus ym. kustannukset jyvitetään kuntien asukasluvun mukaan. (sosiaalityön esimies)

X maksaa sosiaalityöntekijän palkan ja laskuttaa käytön mukaan kuutta muuta kuntaa. (sosiaalityön esimies)

Vuoden 2002 rahoitus asukaslukujen suhteessa, vuonna 2003 rahoitus laaditaan osin asukaslukujen, osin suoritteiden perusteella. Suoritemäärittely vielä kesken. (sosiaalityön esimies)

Kustannuksia jaetaan myös poliisitoimen ja sosiaalitoimen välillä. Yleisin käytäntö lienee, että poliisi antaa työtilat käyttöön ja huolehtii osin atk-yhteyksistä.

Sosiaalitoimi maksaa sosiaalityöntekijän palkkauksen ja tarvikemenot, työntekijä kuuluu sosiaalitoimen organisaatioon. Poliisi antaa työtilat, puhelimen ja atk-laitteet ja maksaa niistä osittain kustannukset. (sosiaalijohto)

Kuntien palkkaamat sosiaalialan työntekijät pääsevät kaikki ainakin oman kunnan perusturvaohjelmaan. Muutamilla on pelkkä katseluoikeus mutta ei kirjoitusoikeutta ohjelmaan. Heillä on käytössään myös kunnan sähköposti. Poliisin tiimipostiin pääsee 20 työntekijää ja väestötietojärjestelmään 22 työntekijää. Poliisin palkkaamilla työntekijöillä ei ole oikeutta käyttää kunnan perusturvaohjelmaa, mutta heillä on yleensä laajemmat oikeudet poliisin tietokantoihin kuin kuntien palkkaamilla työntekijöillä.

Poliisilaitoksella tehtävän sosiaalityön dokumentoinnin lähtökohtana ovat olemassa olevat paikalliset järjestelmät ja tarpeet. Paikallisesti on ratkaistava, mitä dokumentoidaan, mihin dokumentoidaan ja kenen tarpeisiin dokumentointi vastaa. Kihlakunnissa, joissa on useita kuntia on usein käytössä erilaisia asiakastietojärjestelmiä ja kaikissa kunnissa ei olla vielä siirretty atk-pohjaiseen järjestelmään. Tällöin dokumentoinnin käytännöt on ratkaistava paikallisten edellytysten mukaisesti. Dokumentoinnin merkitystä työn näkyväksi tekemisessä ei pidä väheksyä. Dokumentointia voidaan käyttää myös työn arvioinnin ja kehittämisen välineenä.

Osana dokumentointia tilastointi tulee ratkaista paikallisista tarpeista lähtien. Työmuoto ei tule näkyväksi poliisin eikä sosiaalitoimen tietojärjestelmistä. Tilastoinnin tavoitteesta ja tulevasta käytöstä riippuu, mitä ja miten tilastoidaan. Tilastoja voidaan käyttää niin työn kehittämisessä kuin esimerkiksi kustannusten jaon määrittelyssä.

6.2. Työmuodon kehittämisen lähtökohtia

Seuraavaan on koottu työmuotoon liittyviä keskeisiä tekijöitä, jotka oleellisesti vaikuttavat poliisilaitoksella tehtävän sosiaalityön sisällölliseen luonteeseen. Tekijät ovat toisiinsa liittyviä siten, että esimerkiksi työntekijän koulutus ja valtuudet liittyvät läheisesti toisiinsa.

1. Työtehtävät

Mitkä ovat poliisilaitoksen sosiaalialan työntekijän keskeiset tehtävät? Kuka tehtävät määrittelee? Kohdennetaanko työtä joihinkin erityisryhmiin tai erityistilanteisiin vai onko tarkoitus palvella laaja-alaisesti?

2. Työntekijän koulutus

Mikä koulutus mahdollistaa päätettyjen tehtävien tekemisen? Onko esimerkiksi sosiaalityöntekijän tai sosionomin (AMK) koulutus sopivampi työtehtävien hoitamiseen?

3. Työaika

Työn luonne ja tehtävät määrittävät työntekijän työaika. Mikä on virka-aikana tehtävän työn ja päivystysaikana tehtävän työn suhde? Voidaanko virka-ajan ulkopuolella tehtävä työ hoitaa varallaolopäivystyksenä vai vaatiiko se työntekijän läsnäoloa poliisilaitoksella? Tavoitettavuus vapaa-aikana ja vapaa-aikana tehtävä työ?

4. Päätöksenteko-oikeus ja toimintavaltuudet

Työtehtävien määrittämisen yhteydessä tulee päätettäväksi myös oikeudet tehdä viranomaispäätöksiä ja toimintavaltuudet. Jotta työntekijällä on oikeus tehdä tahdonvastaisia viranomaispäätöksiä, hänen tulee olla virassa ja tehtävään muodollisesti kelpoinen.

5. Osa sosiaalipäivystystä vai itsenäinen työmuoto

Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuosituksen mukaan kuntien on järjestettävä varsinaisen virka-ajan ulkopuolinen sosiaalihuollollinen päivystystoiminta siten, että *"kaikkina vuorokauden aikoina pystytään vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin erilaisissa kriisi- ja hätätilanteissa, ohjaamaan asiakasta saamaan muuta apua ja tarvittaessa valmistelemaan ja tekemään viranomaispäätöksiä"* (STM:n luonnos

Sosiaalipäivystyksen järjestäminen, 2004). Sosiaalipäivystys tulee kunnissa järjestään vuoteen 2007 mennessä.

Onko poliisilaitoksen sosiaalityöntekijä osa kunnallista tai seudullista sosiaalipäivystystä? Rakennetaanko sosiaalipäivystys nimenomaan poliisilaitokselta käsin tehtävän sosiaalityön ympärille?

6. Kokeilu vai vakituista toimintaa

Onko mielekkäämpää aloittaa työmuoto kokeiluna ja vakinaistaa sitten kun paikalliset käytännöt on ratkaistavissa?

7. Yksin, ryhmänä vai keskuksena

Työn kohdentamisesta riippuen tulee ratkaista työntekijöiden määrä. Virka-aikaan keskittyvään työhön ja siihen että sosiaalipäivystys järjestetään poliisilaitoksella tehtävästä työstä erillään, lienee yhden työntekijän ratkaisu riittävä.

8. Kunnan vai poliisihallinnon palkkaama

Viranomaispäätöksiä voi tehdä vain kunnan viranhaltija. Poliisin palkkaaman työntekijän työnkuva on enimmäkseen palveluohjaustyypistä.

9. Työn organisointi ja esimiehisuus

Mikäli työntekijä on usean kunnan yhteinen, kuka toimii esimiehenä, kuka vastaa työmuodon kehittämisestä? Miten poliisin ja sosiaalitoimen yhteinen kehittämistyö organisoidaan? Minkälaista koulutusta tarvitaan ja miten yhteinen koulutus järjestetään?

7. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA KEHITTÄMISEN KOHTEITA

Poliisilaitoksella tehtävää sosiaalialan työtä määrittävät voimakkaasti paikalliset reunaehdot. Työmuoto on selkeästi lisääntynyt viime vuosina ja yhä useamman kihlakunnan alueella työskentelee poliisilaitoksella sosiaalialan työntekijä tai sosiaali- ja kriisikeskus tekee säännöllistä yhteistyötä poliisin kanssa.

Työmuodolla on monia etuja, jotka puhuvat työmuodon laajentamisen puolesta. Työmuodolla saavutetaan poliisin ja sosiaalitoimen yhteisiä asiakkaita. Sosiaalitoimi tavoittaa uusia asiakkaita. Moniin ongelmiin voidaan puuttua määrätietoisemmin ja oikea-aikaisesti. Raja-aidat madaltuvat niin viranomaisten kuin asiakkaiden ja viranomaisten välillä.

Sosiaalitoimen työntekijän sijoittuminen toisen organisaation toimitiloihin vaatii monien hallinnollisten ja käytännön työhön liittyvien asioiden uudelleen pohtimista. Mihin työtiimiin työntekijä kuuluu perusorganisaatiossaan? Miten tiedonkulkuun liittyvät kysymykset ratkaistaan? Mitä työmuoto vaatii esimiehisytyeltä sosiaalitoimen organisaatiossa? Mitä työmuoto vaatii poliisi- ja sosiaalitoimen yhteistyöltä? Mitä salassapitoon ja toimivaltuuksiin liittyviä kysymyksiä muodostuu, kun kahden tai useamman eri organisaation työntekijät tekevät tiivistä yhteistyötä?

Tämän hankkeen perusteella voidaan nostaa kolme selkeää lisätutkimuksen ja kehittämisen kohdetta. Työturvallisuuskysymyksiä tulee tarkastella tämän työmuodon osalta erikseen. Mitä työturvallisuusriskejä sosiaalityö poliisilaitoksella pitää sisällään? Miten kotikäynnit tehdään? Voiko kotikäynneille mennä yksin ja koska tulee pyytää poliisilta virka-apua? Miten asiakasväkivaltaa pyritään torjumaan? Miten turvallinen on työntekijän työhuone poliisilaitoksella? Miten kenttätehtävissä turvataan työntekijän turvallisuus? Minkälaista turvallisuuskoulutusta työmuoto edellyttää? Mitä turvallisuusvälineitä tarvitaan?

Toinen merkittävä kehittämisen kohde on konkreettisten työkäytäntöjen ja työprosessien kuvaus erityisesti, kun kyse on lähisuhde- ja perheväkivallasta tai lapsiin ja nuoriin kohdistuvasta seksuaalisesta hyväksikäytöstä. Kuuluuko poliisilaitoksen työntekijä ns. seri-tiimiin? Onko paikallista toimintamallia ja ohjeistusta seri-kysymyksissä?

Kolmas kehittämisen kohde on sosiaalinen raportointi, dokumentointi ja tilastointi. Miten ja millä tavalla työstä raportoidaan? Miten dokumentointi on mahdollistettu? Kenelle tilastoidaan? Voidaanko sosiaalitoimen tai poliisin järjestelmää kehittää niin, että tilastointi saadaan näistä järjestelmistä?

AIHETTA KÄSITTELEVÄÄ KIRJALLISUUTTA

Laine, Terhi, Haavisto, Kari ja Viemerö, Jaana (toim). **Sosiaalityö poliisilaitoksella. Keski-Uudenmaan kokeilun loppuraportti.** Diakonia-ammattikorkeakoulu, Raportteja B 19.

Haavisto, Kari, Laine, Terhi ja Leino, Liisa (2002). **Sosiaalityöntekijät poliisilaitoksilla.** Diakonia-ammattikorkeakoulu D Työpapereita 6.

Laine, Terhi ja Haavisto, Kari (2001). **Sosiaalityöntekijän työ poliisilaitoksella. Järvenpään kihlakunnan (Kerava, Tuusula, Järvenpää) kokeilu. Arviointi ja kehittämisraportti.** Seurakuntaopiston ja Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikön julkaisuja 2/2001.

Paahto, Marena ja Sunikka, Sanna (2002). **Tonttikaupoista perheterapiaan – poliisilaitoksella tapahtuva sosiaalityö.** Kuopion yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Julkaisematon pro gradu –tutkielma.

Törrönen, Hannele (2000). **Poliisi kotikeikalla - Perheväkivalta kotihälytysten näkökulmasta.** Poliisiosaston julkaisut 5/2000.

Turvallisuustalkoot 1999

Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 24.6.2003

Valtioneuvoston periaatepäätös huumausainepoliittisesta toimenpideohjelmasta vuosille 2004-2007. Sosiaali- ja terveysministeriö, julkaisuja 2004:1.

Sosiaalialan kehittämishanke. Toimeenpanosuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:20.

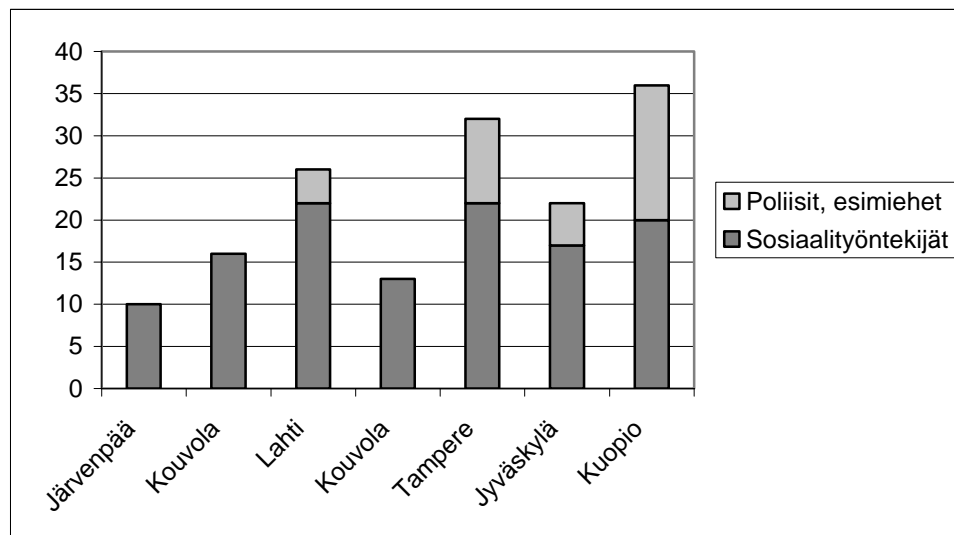
Arjen turvaa - Sisäisen turvallisuuden ohjelma. Sisäasiainministeriö. 23.9.2004

Rikostutkinnan tilan selvityshankkeen loppuraportti (2003).

KOOSTE HANKKEEN AINEISTOSTA

Paikka	Ajankohta	Teemat
Järvenpää	6.–7.2.2003	Työmuodon visiointi ja kehittämistarpeiden määrittely
Kouvola	8.5.2003	Asiakasryhmäkohtainen työskentely
Lahti	23.–24.9.2003	Työn jäsentäminen, perustehtävän määrittely ja yhteistyömallien kehittäminen
Kouvola	3.–4.12.2003	Verkostokokous ja pikkujoulut
Tampere	20.–21.1.2004	Työn jäsentäminen, perustehtävän määrittely ja yhteistyömallien kehittäminen
Jyväskylä	12.–13.5.2004	Työssä jaksaminen ja verkostoituminen
Kuopio	15.–16.9.2004	Esimiehisuus ja työturvallisuus

Kuva 1. Seminaarien ajankohdat ja teemat



Kuva 2. Osallistujamäärät seminaareissa

	ajankohta	lähetetyt/palautetut lomakkeet	vastausprosentti
Sosiaalityöntekijät	2.4.2003	60 / 22	37 %
Poliisit	8.5.2003	60 / 23	38 %
Poliisipäälliköt	22.10.2003	19 / 11	58 %
Sosiaalityöntekijöiden esimiehet	12.11.2003	17 / 11	65 %
Sosiaalityön joht. virkamiehet	12.11.2003	18 / 8	44 %
Alue- ja perussosiaalityöntekijät	12.11.2003	51 / 14	27 %
Sosiaalityöntekijät	13.5.2004	34 / 32	94 %

Kuva 3. Kyselytutkimukset

Ajankohta	Työntekijäryhmä
14.4.2004	Sosiaalialan työntekijät
21.4.2004	Poliisit
24.8.2004	Aluesosiaalityöntekijät
25.8.2004	Sosiaalityön esimiehet
26.8.2004	Poliisin esimiehet

Kuva 4. Pilottiaikataulu ammattiryhmittäin

POLIISILAITOKSELLE TEHTÄVÄ SOSIAALITYÖ
- tilanne 12 / 2004

LIITE 2

KIHLAKUNTA	KUNTA	HANKE	VAKITUINEN	TYÖNTEKIJÖITÄ
Espoo	Espoo Kauniainen	1999-2000	1.1.2000-	2
Espoo (pl. Siuntio)	Kirkkonummi		1.4.2002-	1
Helsinki / Itäkeskus Helsinki /	Helsinki		1.1.2000-	1
Helsinki / Malmi		1.3.2004-		1
Hyvinkää	Hyvinkää Nurmijärvi		2003-	1
Hämeenlinna	Hattula Hauho Hämeenlinna Janakkala Kalvola Lammi Renko Tuulos	vuosi 2000	1.1.2001-	1
Joensuu				1
Jyväskylä (pl. Luhanka)	Hankasalmi Joutsa Jyväskylä Jyväskylä mlk Laukaa Leivonmäki Muurame Toivakka Uurainen	9.6.2003- 31.12.2004	1.1.2005-	1
Kajaani (pl. Sotkamo)	Kajaani Paltamo Ristijärvi Vuolijoki	2003-2004	1.1.2005-	1
Keski-Uusimaa	Järvenpää Kerava Tuusula	1998-2003	1.1.2004-	2 + ½ pv tstott
Kokkola (pl. Kälviä ja Lohtaja)	Kokkola		1.1.1999-	1
Kouvola	Elimäki litti Jaala Kouvola Kuusankoski Anjalankoski Valkeala	1.8.2002- 31.7.2004	1.8.2004-	2
Kuopion seutu	Kuopio Maaninka Siilinjärvi Vehmersalmi	1990 alku	1995- 1.1.2004-	1 valtio 2 kaupunki
Lahti	Asikkala Hollola Hämeenkoski Kärkölä Lahti Nastola Padasjoki		28.4.1977-	1
Lappeenranta (pl. Joutseno, Lemi, Luumäki, Savitaipale, Suomenniemi, Taipalsaari, Ylämaa)	Lappeenranta	23.6.2003- 31.12.2005		

Oulu	Hailuoto Kempele Oulu Oulunsalo		90-luvun alusta -	2
Orimattila	Artjärvi Myrskylä Mäntsälä Orimattila Pukkila	17.5.2003- 31.9.2005		1
Pori	Kullaa Luvia Nakkila Noormarkku Pomarkku Pori Ulvila	1.9.1988-	1997-	2
Raasepori	Hanko Inkoo Karjaa Pohja Tammisaari Siuntio (Espoon kh)	2003-2004		1 työntekijä päivystänyt 3 vki syksyllä 2004
Raisio	Askainen Lemu Masku Naantali Nousiainen Raisio Rusko Rymättylä Vahto Velkua	1.3.2004- 31.10.2006		1
Riihimäki		1.8.2004-		1
Rovaniemi	Rovaniemi Rovaniemen mlk	1.8.2002- 31.12.2004	1.1.2005-	1
Savonlinna	Enonkoski Heinävesi Kerimäki Punkaharju Savonlinna Savonranta	2.2.2004- 31.10.2005		1
Seinäjoki	Ilmajoki Jalasjärvi Kurikka Kuhmo Peräseinäjoki Seinäjoki Ylistaro	1.1.2000- 31.12.2003	1.1.2004-	1
Tampere	Tampere	1995-2000	2001-	9 sos.työnt 4 tstotyönt
Vaasa	Vaasa		1.4.2003-	1
Vakka-Suomi	Kustavi Laitila Mietoinen Mynämäki Pyhäranta Taivassalo Uusikaupunki Vehmaa	1.6.2003- 31.12.2005		1
Vantaa	Vantaa	1.4.2003- 31.12.2004	työmuotona jatketaan	8 sos.työnt 8 kriisityönt. 1 tstott