



**Heta Korhonen**  
**Ida Ollila**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosionomi (AMK)  
Diakoniatyö  
Opinnäytetyö, 2024

# KOULUKODISSA TYÖSKENTELYN PITO- JA VETOVOIMAT

---

## TIIVISTELMÄ

Heta Korhonen, Ida Ollila  
Koulukodissa työskentelyn pito- ja vetovoimat  
38 sivua ja 2 liitettä  
Kevät, 2024  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), diakonityö

Opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä Valtion koulukodissa, Limingan yksikössä työskentelevien henkilöiden kokemuksiin veto- ja pitovoimiin. Tavoitteena oli kerätä koulukodin työntekijöiltä heidän avoimia vastauksiaan kysymyksiin. Kysymykset olivat kaikille samat ja näiden tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden ajatukset ja näkemykset yhtenäiseksi raportiksi. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselymenetelmällä, kyselynä.

Kyselystä selvisi, että koulukodissa työskentelevillä henkilöillä pitovoimana pitkälle työajalle olivat halu auttaa ja vaikuttaa. Merkityksellisenä koettiin työmahdollisuuksien moninaisuus ja mahdollisuus vaikuttaa nuorten tulevaisuuteen. Työntekijöille oli merkittävää myös työllistyminen Valtio työnantajanaan, sillä sitä pidettiin kiinnostavana, luotettavana ja merkityksellisenä työnantajana. Lisäksi vastaajilla oli samanlaisia näkemyksiä siihen, että myös oma työ valtiolla on luotamusta lisäävää ja yhteiskunnallisesti merkityksellistä. Työssä jaksamista tuki suurelta osin myös hyväksi koettu ja toisia tukeva työympäristö ja työkaverit.

Opinnäytetyön tulosten avulla tilaajalla on mahdollisuus saada tietoa työntekijöiden työn merkityksestä ja mielenkiinnosta. Tilaajalla on mahdollista käyttää saattua tietoa tulevaisuudessa uusiin rekrytointilanteisiin.

Asiasanat: koulukoti, pito- ja vetovoima, sosiaalihuolto, lastensuojelu

## ABSTRACT

Heta Korhonen, Ida Ollila

The attraction and retention factors of working in a reform school

38 pages and 2 appendices

Spring, 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services, Diaconal Work

Bachelor of Social Services, Deacon

The purpose of this thesis was to explore the attraction and retention factors experienced by the employees working at our collaborative partner, Valtion koulukodit in Liminka unit. The aim of this study was to gather information from the employees of the reform school by a survey. The questionnaire was the same for all participants and the purpose was to map out the employees' thoughts and perspectives. The results were compiled into a unified report. The thesis was conducted as qualitative research, and the data was collected using a semi-structured questionnaire.

The results indicated the most significant reasons for staying in the same workplace have been the desire to help and influence. The diversity in the workplace and the opportunity to influence the future of the young people were considered meaningful. It was also significant for the employees that the Finnish state was their employer. The state was considered an interesting, reliable and meaningful employer. Additionally, respondents shared similar views that working for the state is trust-building and socially meaningful. The ability to cope with work-related stress was mostly supported by a positive and supportive work environment and colleagues.

Through the results of this thesis, Liminka reform school can gain information and insights about the employees' thoughts about the significance and interest of their work. The employers of Liminka reform school can utilize the obtained information for future recruitment processes.

Keywords: reform school, attraction and retention factor, social welfare, child welfare

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 LASTENSUOJELU JA SOSIAALIHUOLTO .....	5
2.1 Lastensuojelu .....	5
2.2 Lastensuojelu sosiaalihuollon palveluna .....	6
3 PITO- JA VETOVOIMIEN VAIKUTUS TYÖYMPÄRISTÖSSÄ.....	8
3.1 Työhyvinvointi .....	8
3.2 Pito- ja vetovoima sosiaalialalla .....	9
3.3 Pito- ja vetovoima diakoniatyössä.....	10
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	12
5 YHTEISTYÖTAHOMME VALTION KOULUKOTI .....	13
5.1 Limingan koulukoti .....	15
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	15
6.1 Tutkimusympäristö .....	15
6.2 Tutkimustavoitteet ja tutkimusmenetelmä .....	16
6.3 Aineiston keruu .....	17
6.4 Aineiston analysointi .....	18
7 TULOKSET .....	20
7.1 Töihin koulukotiin .....	21
7.2 Töissä koulukodissa.....	22
8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	24
9 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	25
10 POHDINTA .....	27
10.1 Ajatuksia prosessin kulusta.....	27
10.2 Teologista pohdintaa.....	28
10.3 Kehittämismahdollisuudet .....	29
10.4 Ammatillinen kasvu .....	30

LÄHTEET .....	31
LIITE 1. Saatekirje .....	35
LIITE 2. Tutkimuslupa .....	36

## 1 JOHDANTO

Heikot työolosuhteet ja huono palkkaus aiheuttavat työvoimapulaa lastensuojeluun. Sosiaalityöntekijöitä ei arvosteta ja alasta on väärää käsityksiä. (Araneva, 2021.) Huostaanottojen määrä on kasvussa. Sosiaalityöstä puuttuu vetovoima. Millä tavalla voisi lähteä ratkomaan näitä ongelmia ja saada lisää työntekijöitä sosiaalityöhön? Sosiaali- ja terveysala nähdään jatkuvasti mediassa negatiivisessa valossa. Johtajat ja päättäjät eivät tunnu kuuntelevan työntekijöitään ja moni jää pitkille sairauslomille tai jopa irtisanoutuvat uupumuksen vuoksi. Muutos- tarpeet tulisi ilmaista ilman jatkuvaa negatiivisuutta. (Baas., ym 2023).

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen kuuluu sekä työnantajalle, että työntekijöille. Kun työhyvinvointi on kohdallaan, se lisää työpaikan veto- ja pitovoimia. Sosiaali- ja terveysalalla työoloon ja vetovoimaan vaikuttavat muun muassa työn palkkaus, koulutettu henkilökunta, johdon arvostus, täydennyskoulutukset ja työnohjaus sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja työaikoihin. (Coco & Roos, 2020.) Nykyään kuitenkin koetaan, että sosiaali- ja terveysalan pitovoimat ovat laskussa. Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta sekä usein kärsitään resursivajeesta, joka kuormittaa varsinkin vakituisia työntekijöitä, mutta samalla myös sijaisia ja määräaikaista työntekijöitä.

Sijaishuollossa lapsen hoito, kasvatusta ja kehitys turvataan kodin ulkopuolella silloin, kun lapsi ei ole turvassa omassa kodissaan tai turvassa itseltään. Sijoitus tapahtuu yleensä silloin, kun kaikki muut keinot on jo käytetty, eikä tilanteessa nähdä muuta vaihtoehtoa. Lapsi voidaan sijoittaa myös kiireellisesti, jos nähdään, että lapsi on välittömässä vaarassa. Kiireellinen sijoitus on aina väliaikainen, jossa kartoitetaan lapsen perheen tilannetta ja avun tarvetta yhdessä huoltajien ja vanhempien kanssa. (Lastensuojelun keskusliitto, 2003.)

Valtion koulukodit ovat vaativan sijaishuollon ja vaativan erityisen tuen perusopetuksen valtakunnallisia palveluntuottajia. Tällä hetkellä Suomessa toimii viisi valtion ylläpitämää koulukotia. Näistä yksi on yhteistyökumppanimme toimiva

Limingan koulukoti. Koulukodeissa sijaishuolto ja erityisopetus yhdessä muodostavat nuorelle kuntouttavan kokonaisuuden (Valtion koulukodit, i.a.-a).

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää koulukodin työntekijöiden työmotivaatiota. Mikä on saanut työntekijöitä hakeutumaan sosiaalialalle ja koulukotiin, ja mikä heidät on saanut pysymään kyseisessä työpaikassa pitkään. Aihetta tarkastellaan työn laadun ja mielekkyyden sekä työntekijöiden omien kokemusten kautta.

## 2 LASTENSUOJELU JA SOSIAALIHUOLTO

Lastensuojelua ohjaa lastensuojelulaki (217/2007), jonka tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen lastensuojeluun. Lastensuojelulaissa määritellään myös, millaista lapsiin liittyvä työ ja toiminta ovat. Toimintaperiaatteet Terveyden- ja hyvinvoinnin laitokselle (THL) sekä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolle (Valvira) tulevat suoraan lastensuojelulaista. THL:n ja Valviran tehtäviä ovat muun muassa lastensuojelulain toteutumisen valvominen erilaisissa lastensuojeluyksiköissä tai tarvittaessa lapsen kotona.

Terveyden ja hyvinvoinnin ammattilaisilla on tärkeä rooli lasten ja perheiden elämässä. He seuraavat perheen elämää lapsen eri ikävuosien ajan ja antavat tarvittaessa neuvoa ja tukea eri elämäntilanteissa ja kriiseissä. Tilanteen vaatiessa ammattilaisen on tehtävä lapsesta lastensuojeluilmoitus. Tällöin sosiaalihuollon ammattilaiset arvioivat mahdollisen lapsen hyväksikäytön tai laiminlyönnin ja päättävät millaisia toimenpiteitä tilanne vaatii. (Children's Bureau, 2018.)

Lastensuojelulaista (217/2007) sekä vuosien 2015 ja 2022 voimaan tulleista sosiaalihuoltolain (790/2022) uudistuksista huolimatta lastensuojelun tilanne Suomessa on tutkimusten mukaan harmillisen synkkä. Tämän osoittaa esimerkiksi THL:n toteuttama Lastensuojelun kehittämis- ja tutkimushanke, LaskeTut. Osana

hanketta toteutettiin osahanke HuosTa vuosina 2013–2015, joissa pureuduttiin huostaanoton taustoihin ja syihin, palvelupolkuihin sekä kustannuksiin. Tutkimusaineistossa oli mukana yli 300 perhettä ympäri Suomea ja heidän työntekijöitään. Tuloksista kävi ilmi, että vaikka lastensuojelun avohuollon palvelut koettiin vaikuttavina ja ne paransivat lapsien tilannetta huomattavasti, suurin osa jäi paitsi tarvitsemistaan palveluista. Vain 15 % lapsista saivat sosiaalityöntekijöiden mukaan kaikkia tarvitsemiaan palveluita, kun taas 70 % eivät olleet saaneet jotain tarvitsemaansa palvelua riittävästi ennen sijoitusta. (THL, 2016, s. 7.) HuosTa-hankkeessa kävi myös ilmi se, että vuoden 2015 sosiaalihuoltolain uudistus toi mukanaan laajempia ongelmia. Työnkuva muuttui jo ennestään vaativammaksi ja kulluttavammaksi sekä lasten kynnys päästä palvelujen piiriin vaikutti nousseen. (THL, 2016, s. 9.).

## 2.2 Lastensuojelu sosiaalihuollon palveluna

Sosiaalihuollolla tarkoitetaan toimia, joilla on tarkoitus turvata apua ja tukea tarvitseville muun muassa taloudellista tukea. Valvira on sosiaalihuollon valtakunnallinen ohjaus-, lupa- ja valvontaviranomainen. Aluehallintavirastot ohjaavat ja valvovat sosiaalihuollon toimintaa omilla alueillaan. (Valvira i.a.) Sosiaalihuollon keskeisillä periaatteilla tarkoitetaan asiakkaiden oikeutta hyvään kohteluun, joka koostuu yhdenmukaisesta kohtelusta sekä ihmisarvoa tukevasta kohtaamisesta. Keskeistä sosiaalihuollon laadukkaassa toiminnassa on ammatillinen ja osaava henkilöstö. THL:n on kuvannut pääasiassa sosiaalihuollon tuottamia mielenterveyttä tukevia palveluita, sekä kirjauksellisia ohjeita ja määräyksiä.

Sosiaalihuolto määritellään myös omana lakinaan ja sen pohjalta pyritäänkin takaamaan kaikille sosiaalihuollon asiakkaille tasapuolinen kohtelu, sekä tarvittaessa riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut ja hyvinvointia edistävät tukitoimenpiteet. Sosiaalinen turvallisuus ja sen mahdollistaminen tarpeiden mukaan kuuluvat kaikille sosiaalista tukea tarvitseville. (Sosiaalihuoltolaki, 1301/2014.). Tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu ovat asiakkaan etu ja tarpeet tukitoimille tulevat arvioida jokaisen oman tilanteen ja tarpeen mukaan. Huomiota jokaisen asiakkaan kohdalla on kiinnitettävä muun muassa asiakkaan ja hänen läheistensä



hyvinvoinnin ja itsenäisen suoriutumisen kykyihin. Tuen laajuuden ja oikea-aikaisen määrittäminen, tukea on jokaisen apua tarvittavan saatava kielestä, kulttuurista tai uskonnosta riippuen. (Sosiaalihuoltolaki, (1301/2014, 4§).

Sosiaalihuollon tai lastensuojelun asiakkaana olevilla lapsilla on enemmän kuormittavia ja traumatisoivia lapsuuden kokemuksia kuin muilla lapsilla. Nämä kokemukset aiheuttavat ongelmia lapsen turvallisessa kehityksessä ja näkyvät esimerkiksi erilaisina käytöshäiriönä. Terveiden ja hyvinvoinnin ammattilaiset tekevät yhteistyötä sosiaalityöntekijöiden kanssa yrittäen ehkäistä ja vähentää ongelmakäyttäytymistä ja turvata lapsen kasvua ja kehitystä parhaalla mahdollisella tavalla. (Children's Bureau, 2018.)

Valtion koulukoti on muun muassa THL:n tulosojaama, taloudellista voittoa tavoittelematon lastensuojelun laitoshuollon yksikkö. Suomessa on tällä hetkellä viisi valtion ylläpitämää koulukotia, ja ne tuottavat lastensuojelun ja erityisopetuksen palveluita. Valtion koulukodit tuottavat monia erilaisia palveluja, jotka vastaavat monenlaisiin lapsen ja nuoren tarpeisiin eri elämän vaiheissa. Näitä palveluja ovat esimerkiksi koulu, osastohoito, erityinen huolenpito, itsenäistymisharjoittelu ja jälkihuolto. (THL. i.a.) Henkilökuntaan kuuluvat ohjaajien lisäksi muun muassa psykiatrinen sairaanhoitaja, psykologi, sosiaalityöntekijä, päihdetyöntekijä, toimintaterapeutti, lääkäri sekä perhetyöntekijä. Lisäksi lasten yksilöllisestä opetuksesta vastaavat erityisluokanopettaja ja koulukäynninohjaaja. (Valtion koulukodit, i.a.-e) Koulukodit ovat paikkamäärältään suhteellisen pieniä ja ovat viimesijaisia sijaishuoltopaikkoja nuorille. Huolestuttavaa on, että lastensuojelun piirissä sijoitettujen lasten ja nuorten määrä on ollut kasvamaan päin viimeisen kymmenen vuoden aikana. Valtion koulukoteihin sijoitetaan vuoden aikana noin kaksi prosenttia huostaanotetuista. Myös valtion ylläpitämät koulukodit ovat vähentyneet sitten 1980-luvun, jolloin valtion laitoksia oli kymmenen. (Pohjola, 2022, s. 22.)

## 3 PITO- JA VETOVOIMIEN VAIKUTUS TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ensisijaisesti työkäiselle työn tuomaa mielihyvää ja tyytyväisyyttä omaan elämään ja arkeen. Työn teko antaa työntekijälle mahdollisuuden kuulua johonkin yhteisöön ja työn merkityksellisyys ja vaikuttavuus myös haastavat työn tekijää, jotka onnistuessaan antavat merkittäviä onnistumisen tunteita. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen työyhteisöissä vaikuttavat monilta osin henkilöstön yhteisiin kemioihin ja työn laatuun ja asiakkaiden kokemuksiin saadusta palvelusta. Hyvä työhyvinvointi onkin yksi tärkeimmistä seikoista mihin työnantajien ja organisaatioiden tulisi panostaa ja tarvittaessa kehittää. (Työterveyslaitos. i.a.).

Työhyvinvoinnin edistäminen vaatii yhteistyötä ja siitä ovat vastuussa sekä työntekijät, että työnantajat. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voivat olla myös esimerkiksi työn mielekkyys, turvallisuus, työntekijöiden ammattitaito ja oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä. Kun työ tuntuu mielekkäältä ja työhyvinvointi on kohdallaan, työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus kasvaa. Työhyvinvointi ja työn sujuvuus näkyy myös ulospäin asiakkaille. Työhyvinvointi ei kuitenkaan riipu ainoastaan työpaikasta tai sen ilmapiiristä, vaan siihen vaikuttavia tekijöitä löytyy myös työntekijän henkilökohtaisesta elämästä. Terveellisillä elämäntavoilla, riittävällä unella ja liikunnalla on myös merkittäviä vaikutuksia työssä jaksamiseen ja siitä palautumiseen. (Mettovaara & Tuovinen-Kakko, 2023, s. 6.)

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä voi ilmetä missä tahansa ja kenelle tahansa työntekijästä riippumatta. Kuormittavuutta voivat aiheuttaa esimerkiksi yksitoikoinen työ, jatkuva valppaana olo, työn laadulliset vaatimukset ja kohtuuton vastuu. Sosiaali- ja terveysalalla on jo vuosia puhuttu hoitajapulasta ja työn kuormittavuudesta. Asiakkaita on liikaa työntekijöitä kohden ja työajat tuntuvat olevan kohtuuttomia. Tämä käy ilmi esimerkiksi aiemmin mainitusta THL:n toteuttamasta HuosTa –osahankkeesta, jossa haastateltavat sosiaalityöntekijät kertoivat, kuinka he kokivat lähes joka toisen (47 %) asian henkisesti hyvin kuormittavaksi.

Lisäksi 66 % koki, että lapsen asian hoitaminen työllisti sosiaalityöntekijää hyvin paljon. (THL, 2016, s. 8.).

### 3.2 Pito- ja vetovoima sosiaalialalla

Yleensä ihminen haluaa tehdä työkseen jotain itselle mielekästä asiaa, jossa hän voi kehittyä ja kasvaa. Nämä asiat kasvattavat henkilön motivaatiota ja työtehoa. (Kasvumooottori, i.a.) Esihenkilön tulisi tunnistaa mitä osaamista työpaikalla on jo olemassa ja mitä osaamista olisi hyvä kehittää ja vahvistaa. Ja näin ollen tarjoamaan työntekijöilleen mahdollisuuksia kehittää tietämystään ja ammattitaitoaan, jotta työn laatu olisi ajantasaista ja laadukasta.

Esihenkilönä työpaikalla olisi hyvä olla perillä työpaikan pito- ja vetovoimista, jos haluaa palkata yritykseensä pitkäaikaisia ja motivoituneita työntekijöitä. Jos yrityksessä työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, se vaikuttaa esimerkiksi työpaikan ilmapiiriin, työntekijöiden moraaliin ja tuottavuuteen sekä yleiseen mielipiteeseen. Työntekijällä voi olla monia eri syitä irtisanoutua työstään. Syy voi olla esimerkiksi huono palkkaus, jatkuvat konfliktit esimiehen tai muiden työntekijöiden kanssa sekä huonot kehitys- ja etenemismahdollisuudet. (Holliday, 2021.)

Sosiaalialalla vetovoima kertoo siitä, mitkä tekijät saavat ihmiset hakeutumaan jollekin tietylle alalle tai tiettyyn toimenkuvaan. Pitovoima taas kuvastaa henkilöiden kiinnostusta, viihtyvyyttä ja tyytyväisyyttä omaa alaa ja työnkuvaa kohtaan ja se kertoo myös sen, mitkä asiat ja tekijät saavat pysymään tietyssä tehtävässä ja toimenkuvassa vuodesta tai jopa vuosikymmenistä toiseen. Kun työpaikalla ollaan perillä oman yrityksensä pito- ja vetovoimista, voidaan tietoa käyttää hyväksi esimerkiksi rekrytointitilanteissa, kun tiedetään mitä asioita kannattaa nostaa esille ja mainostaa. Tällöin ne tuovat mukanaan myös sellaisia hakijoita, jotka ovat aidosti kiinnostuneet työpaikasta sekä yrityksestä. Merkittävänä tekijänä työhyvinvoinnissa ja työpaikalla pysymisessä on työpaikalla vallitseva ilmapiiri ja työntekijöiden välinen arvostava ja tasapuolinen yhteys, mitkä sinällään vaikuttavat paljon työpaikan pito- ja vetovoimaan. Tästä kertoo hyvin, myös Mettovaaran ja Tuovinen-Kakon tekemän Tie Hyvinvointiin-Hankkeen loppuraportti, jossa

käydään kyselyistä saaduista vastauksista työntekijöiden selkeät mielipiteet ja ajatukset hyvinvoinnista ja jaksamisesta selville. Hankkeen raportissa on avattu hyvin työntekijöiden ajatuksia siitä, kuinka tärkeää on hyvä ilmapiiri työpaikalla ja mahdollisuus voida olla oma itsensä. (Mettovaara & Tuovinen-Kakko, 2023, s.13–25.)

Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian selvityksen mukaan motivaationa työssä pysymiseen ovat asiakkaat ja työ, missä pääsee kokemaan merkityksellisyyden tunteita. Myös tavoitteiden asettaminen ja niissä onnistuminen lisäävät motivaatiota. Lisäksi tärkeinä mainittavina asioina voidaan pitää saman alan työntekijöiltä saatavaa vertaistukea ja kannustusta työhön. (Mettovaara & Tuovinen-Kakko, 2023.) Töissä pysymiseen vaikuttaa myös työn imu, joka näkyy tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena omaan työhön. Työn imu hyödyttää kaikkia ja sitä voi kokea kuka tahansa missä tahansa ammatissa. Työterveyslaitoksen mukaan ainakin kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee työn imua vähintään kerran viikossa. Työn imu näkyy positiivisena vaikutuksena työntekijän mielialassa ja työn tekemisessä, työympäristössä sekä organisaatiossa missä työntekijä työskentelee. (Työterveyslaitos, i.a.)

### 3.3 Pito- ja vetovoima diakoniatyössä

Diakoniatyö tarjoaa mahdollisuuden ihmisten kokonaisvaltaiseen auttamiseen, mikä voi olla syvästi merkityksellistä niille, jotka haluavat tehdä työtä lähimmäistensä hyväksi. Se tarjoaa myös mahdollisuuden monipuolisiin työtehtäviin, kuten neuvontaan, tukihenkilötoimintaan, yhteisön rakentamiseen ja resurssien välittämiseen. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a.) Diakoniatyön avulla voidaan vaikuttaa myös yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointiin sekä osallistua yhteiskunnalliseen muutokseen ja oikeudenmukaisuuteen. Niille, joilla on uskonnollinen tai hengellinen vakaumus, työ tarjoaa mahdollisuuden yhdistää työ ja uskonnolliset arvot. Lisäksi diakoniatyö antaa mahdollisuuden ajatella asiakaspalvelutyössä ja erilaisissa kohtaamisissa asioita ja mielipiteitä useammasta näkökulmasta, ja näin ollen pystymme tuomaan nämä ajatukset myös asiakkaan tietoon.

Blogikirjoituksessaan Nina Niemelä (2023) pohtii diakoniatyön tulevaisuutta ja kuinka siitä saataisiin työmarkkinoilla houkuttavampi työllistymispaikka. Diakoniatyöhön ajatellaan monesti liittyvän vahva kutsumus mikä vetää alaa kohtaan. Lisäksi monipuolisuus koetaan diakoniatyön vahvuutena, tämä lisää osaltansa vetovoimaa kirkonalaa kohtaan. Yhteiskunnallinen työ ja mahdollisuus perehtyä ja päästä näkemään myös kansainvälisesti diakoniatyöntekoa ovat varmasti avartava ja moninaisuutta omaan työntekoon tuova näkökulma. Palkkaus, jonka Nina tuo blogissaan esille koetaan heikentävänä puolena hakeutuakseen diakoniatyöhön. Perusteeksi palkan korotukseen on kerrottu, että se vähentäisi samalla virkoja, mikä osaltansa kuormittaisi jo virassa olevia ja diakoniatyötä tekeviä. Toisena minkä ajatellaan kaipaavan kehitystä, on etenemismahdollisuudet, joita diakoniatyöntekijällä ei liiaksi ole. Nina kuvaakin, kuinka näiden seikkojen kehittyminen ja muutos voisi lisätä myös diakoniatyöntekijäksi hakeutuvien määrää.

Marja Pesonen (2022) kuvaa artikkelissaan huolta kirkon työn vetovoimista. Kirkon alalla opiskelevien ja sieltä vastavalmistuneiden kiinnostus seurakuntien työtehtävistä on vastikään romahtanut. Hakijamäärät kirkon alan tutkintoihin ja seurakuntien virkoihin ja tehtäviin ovat vähentyneet huomattavasti. Kirkon alan vetovoiman lisäämiseksi Pesonen korostaa onnistumisen kokemuksen merkitystä niin opiskelijoille kuin vastavalmistuneillekin. Esimerkkeinä mainitaan työelämäjaksojen, kuten TET-harjoittelun, kesätyön tai työkokeilujaksojen tarjoama mahdollisuus onnistumisen kokemuksiin. Tärkeää on, että nämä työtehtävät ovat opiskelijan tutkinnon tasoa vastaavia ja riittävän vaativia, jotta osaaminen kehittyy. Lisäksi korostetaan ammattitaitoisen perehdytyksen ja ohjauksen merkitystä, jonka koko työyhteisö toteuttaa. Opiskelijat ja vastavalmistuneet odottavat myös, että seurakunnat seuraavat aikaansa ja toimivat eri ammattialojen ajantasaisen tiedon, menetelmien ja termistön pohjalta.

Vuoden 2020 alussa Suomeen levinnyt COVID-19 pandemia ja siihen liittyneet rajoitukset vaikuttivat merkittävästi kirkon työhön ja pakottivat seurakunnat etsimään uusia tapoja jäsenten kohtaamiseen. Vaikutukset näkyivät myös pappien ja kanttorien työhyvinvoinnissa, ja AKI-liittojen (Suomen Kanttori-urkuriliitto, Suomen kirkon pappisliitto ja Suomen teologiliiton liittoyhteisö) jäsenkyselyn perusteella puolet koki lisääntyntä kuormitusta työssään. Myös uupuvien määrä oli

lisääntynyt ja yleinen tyytyväisyys työhön oli heikentynyt. Merkittävänä voimavara työssä on kuitenkin kutsumus. Papin ja kanttorin oma henkilökohtainen hengellinen elämä nähtiin tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työntekijät, jotka kuvasivat työtään Jumalalta saatuna kutsumustehtävänä, olivat tyytyväisempiä työhönsä. (Tervo-Niemelä, 2022.)

Kuten muissakin aloissa, myös kirkon alan työntekijöiden työssä jaksamiseen ja pysymiseen vaikuttaa myös tutkinnon tai osaamisen täydentävä koulutus, jota työnantajan tulisi tarpeen vaatiessa tarjota. Tämä käy ilmi esimerkiksi Tampereen seurakuntien diakoniatyöntekijöistä, joista yli puolet ovat saaneet koulutusta voimavara- ja ratkaisukeskeisestä työtoteutuksesta. Koulutuksen jälkeisen palautekyselyn mukaan enemmistö diakoniatyöntekijöistä ilmaisi, että koulutus vahvisti heidän työssä jaksamistaan ja työhyvinvointia. (Heikkilä-Tyni & Viitala, 2023.)

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää, mitkä vetovoimat ja pitovoimat saavat työntekijöitä pysymään vaativassa ja haastavassa työympäristössä pitkään. Pyrimme työssämme kuvaamaan Limingan koulukodin pitkäaikaisten työntekijöiden syitä ja motivaatiotekijöitä pysyä alalla.

Opinnäytetyömme tavoitteena on kartoittaa, miksi työntekijät ovat alun alkaen haikuneet työskentelemään koulukotiin, ja mikä on saanut heidät pysymään työpaikassaan vuodesta ja parhaimmillaan vuosikymmenestä toiseen. Tavoitteenamme on myös avartaa työntekijöiden näkökulmaa siitä, miksi jatkaa työskentelyä kyseisessä työpaikassa ja samalla toivomme vastauksien pohjalta tehdystä raportista löytyvän uutta intoa ja unohdettua kipinää työntekoon.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mikä on saanut hakeutumaan töihin koulukotiin?
2. Mitkä tekijät ovat saaneet pysymään töissä koulukodissa?

Toteutamme opinnäytetyömme laadullisena kyselytutkimuksena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jotta siitä saataisiin mahdollisimman paljon irti tiedon keruun vaiheessa sekä opinnäytetyön kohteen tilanteen tiedostamisessa. Kvalitatiivinen kyselytutkimus perustuu tilastollisen tutkimuksien avulla hankittuihin tietoihin. Meidän tutkimuksessamme tämä tarkoittaa anonyymisti kerättyjä vastauksia avoimiin kysymyksiin.

Opinnäytetyömme kyselyn kysymykset olemme miettineet juuri koulukotiin sopiviksi, ja jotka vastaisivat analysoituna parhaiten työelämäyhteistyötahon tarpeita. Kyselymme kartoittaa hyvin ja antaa avoimien vastauksien vuoksi todenmukaisen ja rehellisen vastauksen sille, mitkä seikat ovat työntekijöissä saanut hakeutumaan kyseiselle alalle. Tämän takia yhteistyötahollamme on mahdollisuus käyttää tutkimusta hyvänä lähteenä rekrytointitilanteisiin, kun tiedetään, mikä työntekijöitä motivoi ja saa kokemaan alan mielenkiintoiseksi ja mikä vetää puoleensa alalla työympäristönä. Kysymykset on ajateltu sellaisiksi, että niihin olisi selkeä ja jouheva vastata, eikä se veisi liikaa aikaa. Lisäksi kysymykset ovat sellaisia, joihin voi vastata oli alalla ollut kuinka kauan tahansa.

## 5 YHTEISTYÖTAHOMME VALTION KOULUKOTI

Valtion koulukodeissa toimintaa ohjaavat eri tukitoimilla muodostettu kokonaisuus. Tukitoimia ovat muun muassa hoito, kasvatus ja opetus, näissä kiinnitetään huomiota kasvua ja mielenterveyttä suojaaviin ja tukeviin tekijöihin. Valtion koulukotien järjestämisen tuen ja eri palveluiden tarkoituksena on turvata

lasten ja nuorten kasvu ja kehitys, jotka ovat kaikkein haastavimmassa tilanteessa omassa elämässään. (Valtionkoulukodit, 2024. -f.)

Valtion koulukodeissa (Valtionkoulukodit, 2024. -a) on tarjottavana eritasoisia palveluita, riippuen lapsen tai nuoren tilanteesta. Erityisen huolenpidon osasto tarjoaa kokonaisvaltaista ja määräaikaista huolenpitoa 12–18-vuotiaille lapsille. Näiden lasten käytös on omiaan vaarantamaan nuoren omaa kasvua ja kehitystä tai terveyttä, eikä ole muilla keinoin hoidettavissa tai autettavissa. Tällainen erityinen huolenpito ja sen tarjoaminen määritellään myös lastensuojelulaissa 71–73§. (417/2007).

Vaativan tason osastohoito tulee kysymykseen silloin, kun lapsen kasvussa ja kehityksessä on erityisiä haasteita ja henkilökohtaisia tarpeita. Hoito ja kuntouttava toiminta on kokonaisvaltaista, lapsilähtöistä hoitoa, jossa kiinnitetään myös huomiota perhelähtöisyyteen. Vaativan tason hoidossa olevilla lapsilla ja nuorilla ilmenee yleensä käytöksessä isoja puutteita ja kehityksen kohteita, joita moniammatillisesti pyritään hoitamaan ja kuntouttamaan. (Valtion koulukodit, 2024. -e.)

Koulutoiminta Valtion koulukodeilla on erityisopetusta, jossa otetaan huomioon lapsien yksilölliset haasteet ja tuen tarpeet. Ryhmätoteutuksena järjestetty opetus toteutetaan koulun tiloissa, sekä erityisen huolenpidon osastoilla pienempinä osasto-opetuksina. Opetuksen toteutus suunnitellaan aina yksilökohtaisesti oppilaan, huoltajien ja eri ammattilaisten kanssa. Koulukotien kouluissa opetuksessa panostetaan erityisesti turvallisuuteen, sekä jokaisen oppilaan omien vahvuuksien ja voimavarojen vahvistamiseen ja erilaisten tunteiden tunnistamiseen ja niiden käsittelemiseen. (Valtion koulukodit, 2024. -d.)

Jälkihuolto on osa Valtion koulukotien palveluita. Tässä tuetaan nuorta alkuun koulukodissa sijoitetun ajan olon jälkeen, joko takaisin omaan kotiin muuttaessa tai nuoren muuttaessa omilleen. Koulukodin ammattilaiset laativat nuoren kanssa yhdessä suunnitelman, jonka avuin nuoren tulisi edetä ja pärjätä uudessa elämän vaiheessa. Ohjaajan tuki on säännöllistä ja tarpeenmukaista. Jälkihuollossa on eri tasot jokaisen tarpeen mukaisesti, perustuki, kevennetty tuki ja intensiivinen



tuki. Tuki muodostetaan ja räätälöidään jokaiselle henkilökohtaiseksi ja nuoren omia tarpeita ja toiveita tavoitellen. (Valtion koulukoti, 2024. -b.)

### 5.1 Limingan koulukoti

Limingan koulukodin yksikkö toimii opinnäytetyössämme yhteistyötahonamme. Koulukodissa on 24 sijaishuoltopaikkaa, vaativan kasvatuksen osastoja 3, jokaisessa 4 paikkaa nuorille. Erityisen huolenpidon osastoja 3, joissa myös jokaisessa 4 paikkaa, koulukodissa toimii oma Kylliälän koulu. Limingan koulukodissa työskentelee 70 sosiaali-, terveys- ja opetusalan ammattilaista. (Valtion koulukodit, 2024. -c.)

Limingan koulukoti ei ollut meille kummallekaan tuttu entuudestaan, joten oli mielenkiintoista perehtyä paikkaan ja kuulla työskentelystä ja koulukodin toiminnasta, josta Koulukodin johtaja meille kertoi ensimmäisellä Teams-tapaamisella. Koulukodin johtaja Teija Tuuliainen toimi meidän yhdyshenkilönämme ja hänen kauttaan meni kyselyn linkki Webropol- sovellukseen työntekijöille, jossa he saivat vastata kysymyksiin anonyymisti. Opinnäytetyömme aihe muodostui yhteisen keskustelun aikana ja koulukodin tarpeen mukaan. Tekemämme tutkimus toteutettiin Limingan yksikön henkilökunnasta noin 25 esihenkilöasemassa olevalle työntekijälle.

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimusympäristö

Tutkimusympäristömme on Limingassa sijaitseva koulukoti, jossa on 24 sijaishuoltopaikkaa. Yksikössä toimii vaativan tason osastot, erityisen huolenpidon osastot sekä Kylliälän koulu, joissa työskentelee yhteensä 70 sosiaali- terveys ja

opetusalan ammattilaista. Näihin kuuluvat esimerkiksi erikoissairaanhoidtaja, lääkäri, psykologi, sosiaalityöntekijä sekä ohjaaja. (Valtion koulukodit, 2024, -f.)

## 6.2 Tutkimustavoitteet ja tutkimusmenetelmä

Tarkoituksenamme on kuvailla ja selvittää, mitkä seikat ovat saaneet työntekijöitä hakeutumaan sosiaalialalle ja töihin koulukotiin ja pysymään samassa työpaikassa niin pitkään kuin osa on yksikössä työskennellyt. Limingan koulukodissa on työntekijöitä, jotka ovat olleet kyseisessä työpaikassa jo monia vuosia ja osa jopa vuosikymmeniä. Materiaalimme olemme keränneet kyselyllä koulukodin työntekijöiltä, jotka ovat vastanneet kysymyksiin anonymisti, kuitenkin niin, että työskentelyaika kyseisessä ympäristössä selviää, sekä vastaajien sukupuoli.

Tavoitteenamme on kerätä koulukodin työntekijöiltä heidän omia sanoittamiaan avoimia vastauksia lähettämiimme kyselytutkimuksen kysymyksiin, kysymykset olivat kaikille samat ja näiden tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden ajatukset ja näkemykset yhtenäiseksi raportiksi. Näin saamme samalla laajemman käsityksen tutkimastamme aiheesta työntekijöiden omien kokemusten kautta.

Valitsemamme menetelmä opinnäytetyön toteuttamiseen on kysely, joka toteutettiin avoimien kysymyksien avulla, ja jonka osallistuja pystyi täyttämään itsenäisesti, kysymyksiin hyvin paneutuen. Kyselytutkimuksen lajina meillä on puolistrukturoitu kysely, jolloin vastaaja pääsi vastaamaan kysymyksiin omin sanoin. Strukturoituja haastatteluita yhdistää valmiit kysymykset, mutta vastauksien toteutus on erilainen. Puolistrukturoidussa haastattelussa aineiston kerääjällä on mahdollista saada tietoon sellaisia seikkoja avoimien vastauksien vuoksi, joita hän ei olisi osannut ottaa itse huomioon valmiita vastausvaihtoehtoja tehdessä. Strukturoidussa haastattelussa tutkija on laatinut itse valmiiksi kysymyksiin valmiit vastausvaihtoehdot, tällöin vastaajan tulee vain valita lähinnä oleva vaihtoehto. (Puusa, 2020, s. 111–112.)

Puolistrukturoitua kyselyä toteuttaessa me takaamme kyselyn laadun olevan rehellistä työntekijöiden kokemaa ajatusta kyseessä olevasta työympäristöstä ja

siihen esitetyistä kysymyksistä. Kyselyn laadun vuoksi koimme, että kyseinen tutkimusmenetelmä oli työssämme paras ja antaisi meille todellisuutta parhaiten kuvaavat vastaukset työntekijöiden työmotivaatiosta. Vastaajat saavat vastata kysymyksiin omin sanoin ja niin kuin kokevat asian olevan. Näin vastaajilla ei voinut tulla kysymyksien kohdalla sitä tilannetta, etteivät tietäisi minkä vastausvaihtoehdon valitsisivat, jos sellaisia olisimme käyttäneet. Helposti tällaisessa tilanteessa olisi voinut jäädä vastaamatta.

Laadullista tutkimusta tehdessä on tärkeä muistaa, ja jonka mekin prosessin aikana otimme huomioon, että mitä vapaampaa tutkimukseen vastaaminen on sen tärkeämpää, olisi muistaa tutkimuseettinen näkemys. Meidän oli tutkijoina noudatettava jokaisen vastaajan yksityisyyden turvaamista sekä pyrittävä käsittelemään analysoitava aineisto niin, että jokaisen vastaajan oma mielipide ja näkemys pysyy sellaisina kuin he kyselyyn ovat vastanneet. Kyselyn tutkijoilla ei ole oikeutta muuttaa sisältöä niin, ettei se ole linjassa alkuperäisen vastauksen ja näkemyksen kanssa. (Tuomi, Sarajärvi, 2018, s. 147.)

Puolistrukturoitu kysely on yksi tapa toteuttaa kysely laadullisessa tutkimuksessa (Hyvärinen, ym., 2021). Toteutimme kyselymme sähköisenä Webropol-kyselysovelluksen kautta. Kyselyyn on helppo jokaisen vastata omalta työpisteeltään silloin kun mahdollisuus vastaamiseen tulee. Emme tule käyttämään nimiä tai muita tunnistetietoja aineistoa työstäessä raportiksi. Näin jokaisen kyselyyn vastanneen henkilöllisyys pysyy tunnistamattomana, kyselyyn vastaus ja sen käsittely vaiheissa. Lähetimme kyselylinkin sähköpostitse Valtion koulukodissa olevalle yhdyshenkilölle, johon olimme kirjoittaneet pienen saatetekstin. Yhdyshenkilö välitti kyselylinkin koulukodin työntekijöille, jotka vastasivat kyselyymme. Saatekirjeessä (Liite 1.) kerroimme tiivistyksen tutkimuksesta, ja että kaikki vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Vastauksiin pystyi vastaamaan nimettömästi ja niillä sanoin, kun asian kokee olevan. Lisäksi kerroimme kyselyn vastauksien tulevan ainoastaan omaan tutkimuskäyttöön ja ne hävitetään heti, kun olemme opinnäytetyömme saaneet valmiiksi.

Kyselytutkimuksen kysymykset:

1. Sukupuoli?
2. Mikä on saanut hakeutumaan sosiaalialalle?
3. Miten olet päätenyt töihin koulukotiin?
4. Kuinka kauan olet valtion koulukodilla työskennellyt, entä lastensuojelun sijaishuollossa?
5. Mikä on mielestäsi työssäsi parasta?
6. Kuinka merkityksellisenä pidät työtäsi?
7. Pohdi, millaiseksi koet työhyvinvointisi, koetko vapaiden olevan palautumisesi kannalta riittävät?

Lähetimme kyselyn linkin yhteistyötahollemme marraskuussa 2023 ja vastausaikaa työntekijöillä oli Webropol-linkin kautta kaksi viikkoa, päättyen joulukuun alussa. Vastauksia tuli hyvin ja laaja-alaisesti useasta eri ikäryhmästä ja elämäntilanteesta. Koimme että tutkimuksen otantamme onnistui hyvin ja vastauksissa näkyi laaja-alaisuus niin kokemuksen, iän ja elämäntilanteen saralta. Jolloin saamme todellisen ja inhimillisen kuvan tutkittavasta aiheesta. Ensimmäisestä suunnitelmastamme poiketen aikatauluun tuli muutoksia, jotka muuttivat kyselyn toteutumisaikajankohdaksi kesältä syksylle, muun muassa työntekijöiden lomien vuoksi.

Vastauksia kaikissa seitsemässä kysymyksessä oli 25–28 välillä jokaisessa, joten koemme sen antavan realistisen kuvan tutkittavasta aiheesta. Jokainen vastaaja pystyi itse määrittämään kuinka laajasti tai suppeasti vastauksen kirjoittaisi, jos sen päättää kirjoittaa.

#### 6.4 Aineiston analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysointi perustuu tutkimuksessa vastaajilta hankittuun aineistoon. Ennen kuin aineistoa aletaan analysoida, on meillä tärkeää perehdyttää itsemme kyseiseen aiheeseen ja selvitettävään asiaan erilaisten lähteiden avulla, jotta tietämyksemme ja ymmärryksemme asiasta

olisi mahdollisimman laaja ja kattava. Lisäksi on tärkeää ennen analysointia perehtyä kaikkiin saatuihin vastauksiin perinpohjaisesti, mieluiten muistiinpanojen avulla. Analysointi yleisesti toteutetaan kahden näkökulman avulla. Lukemalla ja tulkitsemalla hankittua ja saatua aineistoa uudestaan ja uudestaan, sekä peilamalla tutkittavaa ilmiötä/asiaa erilaisten lähteiden ja aineistojen avulla. Laadullisen tutkimuksen analysoinnin tavoitteena on tutkia, kuvailla, tulkita sekä ymmärtää kyseessä olevaa ilmiötä tai asiaa. (Puusa, Juuti, 2021, s. 143.).

Tutkimuksemme analyysivaiheessa käytimme laadullista eli kvalitatiivista sisällönanalyysia, jossa keskityimme siihen, mitä aineistomme meille kertoi; mitä koulukodin työntekijät kysymyksiimme vastasivat. Laadullisessa sisällönanalyysissa käytimme työvälineenä aineiston koodaamista ja teemoittelua, joiden avulla pilkoimme ja järjestimme saadut tulokset eri aihepiirien mukaan jättäen pois tutkimuksemme kannalta epäolennaiset vastaukset. Analysoidessa käytimme induktiivista lähestymistapaa, josta pyrimme saamaan selville aineiston yleisiä teemoja ja sanomia vastausten pohjalta. (Tuomi, Sarajärvi, 2018.)

Sisällönanalyysi on perusanalyysinmenetelmä, jota voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen tuloksien tulkitsemisessa. Sisällönanalyysi on yksittäisenä tuloksien etsimis- keinona tai aihealueen teoreettisena kehyksenä käytettävä menetelmä, jota voidaan yhdistää myös moniin erilaisiin analyysimenetelmiin, mikäli teoreettinen kehys perustuu kirjoitettuun, kuultuun tai nähtyyn aineistoon ja sen tutkimiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.103–104.) Sisällönanalyysin on mahdollista olla aineistolähtöinen, teorialähtöinen tai teoriaohjaava. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkittava teoreettinen kehys muodostuu ainoastaan kerätyn aineiston avulla saadusta materiaalista. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 107–114.)

Saatuamme kyselyn vastaukset kävimme ensin ne huolellisesti läpi ja loimme uuden tiedoston. Kyselyn vastauksia aloimme käymään läpi sisällönanalyysin menetelmin teemoittelun avulla. Keräsimme jokaisen kysymyksen kohdalle ne merkittävimmät ja tärkeimmät asiat tutkimuskysymykset mielessä pitäen ja vastaukset näihin liittyen. Näin pystyimme karsimaan epäoleelliset vastaukset tai mielipiteet pois. Teemoittelun menetelmin pystyimme analysoimaan tutkimuksen vastauksia tiettyjen teema-alueiden mukaisesti. Teemoittelun ideana laadullisen

aineiston käsittelyssä on materiaalin pilkkomisesta ja ryhmittelystä tiettyjen aihealueiden mukaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2020, s.105.)

Seuraavaksi meidän tuli aineistolähtöisen analyysin käsittelyssä käsitellä teemoiteltu materiaali meidän tutkimukseemme toimivimmalla tavalla. Alasuutari (2011) käy teoksessaan hyvin läpi kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen menetelmien erot ja näin ollen hänen mukaansa meillä oli seuraavana tehtävänä teemoittelusta saatujen havaintojen pelkistäminen, ja siitä tuloksien kirjaaminen. Käytännössä siis kävimme teemoitellun aineiston uudelleen ja tarkemmin läpi ja samalla aiheet pelkistäen, sekä ylä- ja alakategorioihin jakamalla. Jakaessamme aineistoa alaja yläkategorioihin huomasimme, että alakategoriat käsitelivät enimmäkseen työntekijöiden hyvinvointia ja sen ympärille liittyviä vaikutuksia. Ja pääkategoriaksi koulukodissa työskentelyn vaikuttajat ja motivaattorit. Suuri osa vastaajista oli näyttävästi käyttänyt huomattavasti aikaa ja paneutuneet kysymyksiimme vastaten useilla lauseilla ja virkkeillä. Vastauksista erottui hyvin tarkkoja ja kuvaavia vastauksia juuri hakemiimme tutkimuskysymyksiin, mikä oli mielestämme tutkimuksen analysoinnin ja toteuttamisen kannalta todella tärkeää ja merkittävää.

Haastattelukysymyksillä saimme kattavasti työntekijöiltä erilaisia näkökulmia ja vaikuttavia tekijöitä koulukodissa työskentelystä, mitä esimerkiksi eri ikäryhmäläisillä on. Pitkään alalla olleet ja samassa paikassa työskennelleet motivoituivat eri asioista, kun vähemmän aikaa työskennelleet. Heihin ja heidän työnsä tekoon saattoi vaikuttaa eri asiat juuri tällä hetkellä koulukodissa työskennellessä.

## 7 TULOKSET

Tehdyn kyselyn pohjalta käsitelimme materiaalin tutkimuskysymyksiensä näkökulmasta, kyselytutkimuksen vastaukset ja kommentit analysoimme sisällönanalyysillä ja teemoitimme ne ylä- ja alaluokkiin. Kysymyksiensä vastaus mahdollisuus rajattiin esihenkilöille vastattavaksi, jotta otantamme pysyisi maltillisena, mutta

kuitenkin tuoden todenmukaisen ja suhteellisen laajan otanta kannan. Vastauksia saimmekin kysymyksiin mielestämme todella hyvin, jokaiseen seitsemään kysymykseen vastasi 25–28 henkilöä, joista 53,6% oli naisia, 42,8% miehiä ja 3,6% muunsukupuolista. Sukupuolten välillä ei havaittu huomattavia eroavaisuuksia työn kokemuksista. Limingan koulukodissa on 70 sosiaali-, terveys- ja opetusalan ammattilaisia. Koimme että saimme hyvin vastauksia, jotta kysely olisi luotettava ja ajankohtainen. Vastauksien pohjalta saimme hyvän kannan siihen millaisena koulukodin työntekijät kokevat sosiaaliolla työskentelyn.

### 7.1 Töihin koulukotiin

Ensimmäisenä tutkimme vastauksista kaikki ne seikat ja vaikuttavat tekijät, jotka nousivat esiin kysyttäessä syitä koulukotiin töihin hakeutuessa. Sosiaali-alalla töitä tekevillä usein nähdään olevan taipumusta ihmisläheiseen ja ihmisten kanssa tehtävään työhön, ei koulukoti vastausten perusteella ollut poikkeus. Vastauksissa nousi eniten esiin halu auttaa ja työskennellä nuorten kanssa. Suurin osa vastaajista koki sosiaali-alan kokonaisuudessaan mielenkiintoisena ja moninaisena. Mahdollisuuksia erilaisiin työtehtäviin on paljon. Työtä koulukodissa nuorten parissa pidetään merkityksellisenä sekä kiinnostavana.

”Halua tehdä työtä ihmisten parissa ja ihmisten vuoksi”  
”Mielenkiinto haastavaa ja monipuolista työtä kohtaan.”  
”Mahdollisuus vaikuttaa ja auttaa, työn merkityksellisyys.”

Moni vastaaja koki opiskelupaikan toimivan ensimmäisenä askeleena kohti työelämää koulukodissa. Joko vastaaja itse on ollut harjoittelussa tai tutustumassa koulukotiin ja työskentelyyn siellä tai, joku vastaajan läheinen on suositellut ja vinkannut koulukotia mahdolliseksi työpaikaksi.

”Tein viimeisen harjoittelun sosionomiopinnoissa koulukotiin. Sitten jo töissä olevat opiskelukaverit houkuttelivat töihin valmistumisen jälkeen.”

Merkittävänä tekijänä pidetään myös valtiolla työskentelyä. Valtiota pidettiin kiinnostavana ja selkeänä työnantajana. Valtiolla työntekijöillä on selkeät tehtävät ja

palkan maksun varmuutta pidetään hyvänä. Maksuissa ei ollut viiveitä tai ongelmia. Etenemismahdollisuudet myös olivat kiinnostuksen kohteena Valtiolla työskennellessä.

”Työt valtiolla ovat merkityksellisimpiä ja säännöt selvempiä.”

”Valtiolla työskentely kiinnostaa ja koulumaailma kiinnostaa erityisesti.”

Joidenkin kohdalla työpaikkaan päädyttiin sattuman kautta. Osalla työntekijöistä ei alun perin ollut ajatuksena hakeutua töihin koulukotiin, mutta erilaisten tilanteiden kautta kuitenkin päätyneet Limingan koulukotiin töihin. Osaa vastaajista oli myös arveluttanut koulukotien maine, mutta äkkiä kuitenkin huomanneet kuinka merkityksellistä työ tosiasia on.

”Sattumalta sain viran ja huomasin viihtyvänä täällä.”

”Mietin usean vuoden ajan hakeudunko koulukotiin, sillä maine koulukodilla ei ollut silloin järjini houkutteleva. Hakeuduin silti koulukotiin, koska koen työn olevan merkityksellistä.”

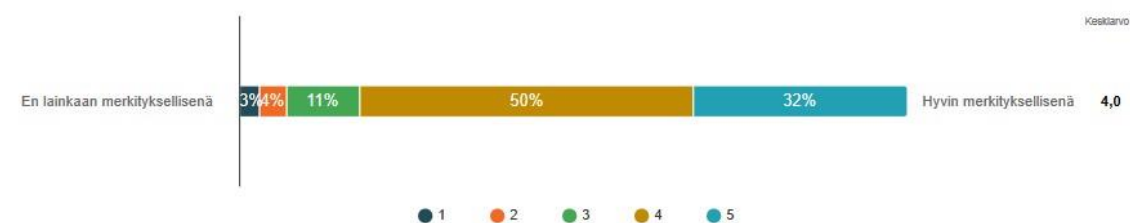
## 7.2 Töissä koulukodissa

Haastatteluun vastanneiden keskiarvo koulukodissa työskennelleillä oli 12,5 vuotta. Yli puolella vastaajista oli kuitenkin työvuosia takana keskiarvoa enemmän. Tämä kertoo vastausten perusteella sen, että Limingan koulukodissa työskentelevät viihtyvät ja haluavat pysyä omassa työssään. Työn merkittävyys ja kokemus siitä, että voi konkreettisesti olla avuksi on iso vaikuttava tekijä sille, että työntekijät viihtyvät työssään ja kokevat sen merkityksellisenä ja mahdollisuutena olla avuksi ja mahdollisesti olla jollekin se ainoa turvallinen aikuinen. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1.) käy ilmi, että Limingan koulukodista keskiarvo sille kuinka merkityksellisenä työntekijä työtään pitää on 4,0. Samalla se on puolet vastaajista, ja vain 3 % vastaajista on ollut sitä mieltä, ettei pidä työtään lainkaan merkityksellisenä.



### Kuinka merkityksellisenä pidät työtäsi?

Vastaajien määrä: 28



	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskisarvo	Mediaani
En lainkaan merkityksellisenä	1	1	3	14	9	Hyvin merkityksellisenä	28	4,0	4,0
	3,6%	3,6%	10,7%	50,0%	32,1%				
Yhteensä	1	1	3	14	9		28	4,0	4,0

Taulukko 1. Kuinka merkityksellisenä pidät työtäsi?

Monipuolinen ja haastava työympäristö ovat myös syitä työssä pysymiselle. Tällaisessa työpaikassa on mahdollista hyödyntää ja käyttää omia taitojaan monin eri tavoin. Kun kysyimme koulukodin työntekijöiltä, mikä heidän työssään on parasta, oli moni sitä mieltä, että juuri työn vaativuus ja vaihtelevuus tuovat intoa työntekoon. Merkittävää oli myös se, että töissä sai itse suurelta osin vaikuttaa päivien kulkuun.

”Haastavat ja vaihtelevat tilanteet.”

”Itsensä haastaminen työskennellessä nuorten kanssa, joilla on monenlaista problematiikkaa.”

”Se, että työ on monipuolinen ja saa aika pitkälti päättää oman osaston päivän kulusta sekä vaikuttaa kasvatus- ja hoitosuunnitelman sisältöön arjessa.”

Tärkeänä osana pidettiin koulukodin nuoria. Koska Valtion koulukodit ovat vaativan sijaishuollon yksiköitä, jotka turvaavat vaikeimmissa elämäntilanteissa olevia ja haastavimmin oireilevia nuoria, työpäivät ovat vaativia. Heidän kanssaan onnistuneet tilanteet ja palautteet hyvin tehdystä työstä toivat kuitenkin tarmoa töissä pysymiselle ja jaksamiselle. Iloa toi, kun nähtiin nuorten tilanteiden paraneminen ja kehitys positiiviseen suuntaan. Lisäksi isona positiivisena ja merkittävänä tekijänä pidettiin työyhteisöä ja sen toimivuuden tärkeyttä.

”Nuorten kanssa työskentely on haastavaa, mutta antoisaa. Kun yksikin nuori saa avun, tulee tunne, että tämä työ kannattaa.”

”Kaikista hankalimmat ovat mieleenpainuvimpia. Päivät ovat välillä tahkoamista ja taistelua, mutta jos lopulta päästään jotenkin sopuun ja asiassa eteenpäin niin se on työvoitto.”

Työhyvinvointiin liittyvän kysymyksen avulla selvisi, että työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on parempaa, kun saadaan tarpeeksi aikaa palautumiseen. Suuri osa mainitsi, että työskentely haastavien nuorten kanssa on toisinaan hyvin kulluttavaa ja uuvuttavaa, jolloin toivottaisiin pitempiä vapaita. Tärkeää hyvinvoinnin kannalta oli myös se, miten omat vapaapäivät vietettiin ja kuinka sen halusi hyödyntää omaa hyvinvointia tukien. Merkittäviä tekijöitä työstä palautumiseen vapaa-aikana mainittiin esimerkiksi oma perhe, urheilu ja muut harrastukset sekä riittävä uni.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselytutkimuksen kysymykset toivat tutkimuskysymyksiimme odotettuja vastauksia. Vastausten paljous ja monipuolisuus toivat selkeää kuvaa Valtion koulukodin Limingan yksikköön töihin hakeutumisen ja siellä pysymisen syistä. Moni oli päätenyt koulukotiin oman kiinnostuksensa ja harjoittelupaikan tai tuttaviansa suositusten kautta. Osa oli taas päätenyt alalle sattumalta. Myös valtio työnantajana oli kiinnostanut muutamia kyselyyn vastanneita. Työskentely valtiolla mahdollistaa työntekijöille etuja, kuten esimerkiksi vakautta ja hyviä työoloja.

Töissä pysymiseen oli useita syitä. Vastaajat, jotka ovat päätenneet töihin koulukotiin oman mielenkiintonsa kautta, ovat todennäköisesti motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä. Tällainen henkilökohtainen sitoutuminen voi vaikuttaa myönteisesti omassa työssä suoriutumiseen ja töissä pysymiseen. Tätä tukee myös Tervo-Niemelän (2022) AKI-liitoille teettämä tutkimus, jonka mukaan työn kutsu-  
mus oli yksi merkittävimmistä voimavaroista työnteossa.

Suurin osa vastaajista koki työnsä merkitykselliseksi, sillä he pystyivät auttamaan siellä vaikeissa tilanteissa olevia nuoria. Haastava ja vaihteleva työympäristö, mahdollisuus vaikuttaa oman työpäivän kulkuun sekä koko työyhteisö, ja kollegat toivat suuria voimaantumisen ja onnistumisen tunteita, jotka ovat merkittäviä työssä jaksamisen ja siellä pysymisen kannalta. Koulukodin kaltainen haastava työympäristö voi tarjota mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Tällainen jatkuva oppiminen ja uusien taitojen hankkiminen voivat toimia motivoivina tekijöinä niille henkilöille, jotka pitävät haasteista. Koulukoti tarjoaa myös konkreettista tapaa osallistua nuorten hyvinvoinnin edistämiseen.

Koemme, että tekemämme tutkimus ja sen tarkoitus onnistuivat aikomuksiemme mukaan. Ja näin ollen tuottamastamme analyysistä ja sen pohjalta tehdystä raportista on konkreettista hyötyä yhteistyötahollemme sekä mahdollisesti muille sosiaalialalla oleville, siitä kiinnostuneille tai alalle hakeutuville erilaisissa tilanteissa. Pyrimme myös omaa ammattitaitoa kasvattaaksemme ja laajentaaksemme myös tutkimaan aihetta niin, että siitä olisi hyötyä myös omassa työllistymisessä tulevaisuudessa. Sosiaaliala on kokonaisuudessaan niin elävää ja muuttuvaa, että pystymme hyvin kehittämään itseämme koko ajan lisää.

## 9 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyömme aihe lähti omasta mielenkiinnostamme lastensuojeluun ja näin ollen siellä työskennelleiden pitkäaikaisten työntekijöiden kokemuksiin alasta. Valtion koulukodeissa työympäristö on usein hyvin haastavaa ja se vaatii työntekijöiltään paljon. Väkivallan uhka, psykososiaalinen kuormitus sekä suuri työmäärä haastavat työntekijöitä lähes päivittäin. Yhdessä yhteistyökumppanimme Limingan koulukodin johtajan kanssa päätimme sopia aiheeksemme selvittää työpaikan pitkäaikaisten työntekijöiden mielipidettä työn pito- ja vetovoimista.

Sosiaali- ja terveysalalla eettinen ajattelu ja toimiminen on erittäin tärkeää työn yhteydessä, varsinkin lastensuojelussa, kun työskennellään alaikäisten kanssa. Laadullista tutkimusta tehdessä noudatimme tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisiä ohjeita ja perehdyimme ohjeisiin heidän sivuillaan. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tulisi toimia luotettavasti, rehellisesti ja arvostavasti ottaen vastuuta tutkimuksesta ja sen jokaisesta osasta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11.). Ennen kuin lähdimme keräämään tutkittavaa tietoa ja analysoimaan vastauksia, huolehdimme tarvittavat luvat ja suostumusasiat kuntoon. Olimme tietoisia HTK-ohjeista sekä HTK-prosessista välttääksemme loukkausepäilyt, ja pyrkimyksenä oli toimia niiden ohjeiden mukaan, jotta tutkimuksen tulokset ovat mahdollisimman luotettavia.

Koska aikeenamme oli tehdä laadullinen tutkimus, meidän tuli olla erityisen tarkkoja tutkimuskysymysten vastausten analysointivaiheessa. Kysymyksemme olivat avoimia, emmekä yrittäneet saada selville mitään tietynlaista faktaa tai lukuja esimerkiksi monivalintakysymyksien avulla, vaan tutkimukseen osallistuvat henkilöt saivat omin sanoin vastata esitettyihin kysymyksiin. Tällainen menettelytapa voi tuoda vastauksiin monia erilaisia ja jopa yllättäviä näkökulmia, joten pidimme huolen siitä, että kysymyksemme olivat mahdollisimman selkeitä ja, että niihin oli helppo vastata. Vastauksia tuli lähes kolmekymmentä, joten odotettavissa oli monipuolisia vastauksia, joiden tarkempi ja syvempi analysointi vaati tehtävänsä. Toisaalta saimme rehellistä otantaa sosiaalialalta yhdestä vaativimmista työskentelykohteista juuri nykyhetkellä. Koemme, että runsaalla osallistujamäärällä ja heidän kattavilla vastauksillaan saimme luotettavampia tuloksia kyselytutkimukseemme, kuin jos vastaajia olisi ollut vähemmän.

Eettinen toiminta vaikuttaa tutkimusprosessiin. Sen vaikutus näkyy myös siinä, kuinka käsittelimme saamaamme tietoa, otimme huomioon yhteistyötahomme toiveet opinnäytetyöhön, sekä työntekijöiden oikeudet vastauksissa. Kyselyyn vastattiin nimettömästi, jotta voimme turvata työntekijöiden anonymiteetin. Osallistujat saivat tietää kaikki oleelliset tiedot siitä, mitä tutkimuksessamme tapahtuu ja mihin sen tietoja tullaan käyttämään. Osallistuminen kyselyyn oli vapaaehtoista ja vastaaja pystyi halutessaan kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, jos hän koki sen esimerkiksi liian ahdistavana tai epämieluisana (EU:n yleinen tietosuoja-

asetus, 2016, 7. artikla). Tutkimuskysymyksemme eivät pyrkineet ohjaamaan tutkittavien vastauksia mihinkään tiettyyn suuntaan, vaan he saivat itse kertoa omin sanoin kokemuksistaan ja tuntemuksistaan. Noudatimme salassapitosääntöjä koko opinnäyteprosessimme ajan. Muilla kuin meillä tekijöillä ei ollut pääsyä aineistoihin ja ne hävitettiin työemme valmistumisen jälkeen. Pidimme huolen siitä, että tutkimuksemme ei uhkaa yhteistyökumppanimme tai omaa terveyttämme ja turvallisuuttamme. Sovimme selvät yhteiset säännöt työelämäkumppanimme kanssa ottaen huomioon muun muassa aineiston omistus- ja käyttöoikeudet, tutkimuksen käsittelyn ja säilyttämisen.

Opinnäytetyön analysoinnin ja koko prosessin aikana emme missään vaiheessa saaneet tarkkoja henkilötietoja vastaajista, joten suorista lainauksistakaan, joita työemme toteen viitatessamme käytimme ei ole ketään mahdollista tunnistaa vastauksien perusteella. Näin työssämme ja siihen käytetyssä aineistossa takaamme luotettavan aineiston käsittely menetelmän.

Aineistoa etsiessämme käytimme useita eri hakusanoja ja yhdistelmiä, joilla haimme tietoa aiheestamme erilaisista tietokannoista. Tarkastelimme saatuja hakutuloksia ensin otsikoiden perusteella, joiden jälkeen paneuduimme itse tekstiin. Tutkimuksia aineistona käyttäen selvitimme niiden luotettavuutta ja paikkansapitävyyttä.

Lähteitä etsiessämme huomasimme, että koulukodin yhteyttä diakoniatyöhön löytyi verrattaen vähän. Tämä osoittautuikin hieman ongelmalliseksi kirjoittaessamme teoreettisista lähtökohdista ja keskeisistä käsitteistä, mutta mielestämme saimme aiheeseemme hyvin teoriapohjaa diakoniatyön pito- ja vetovoimista.

## 10 POHDINTA

### 10.1 Ajatuksia prosessin kulusta

Aloitimme opinnäytetyöprosessimme keväällä 2022 ja saimme sen valmiiksi keväällä 2024. Meistä aluksi kumpikaan ei osannut ajatella, että opinnäytetyöhön menisi ajallisesti näin pitkä aika, sillä kumpikaan ei ollut aikaisemmin vastaavanlaista työtä tehnyt. Prosessi oli osittain hyvin raskas, mutta myös palkitseva ja opettavainen.

Opinnäytetyötämme varten meidän tuli perehtyä paremmin esimerkiksi lastensuojeluun ja työhyvinvointiin. Tätä kautta saimme uusia näkökulmia sosiaalityöstä ja siitä, mitkä asiat siinä vetävät puoleensa ja missä olisi vielä parantamisen varaa. Samalla saimme näkemystä myös kirkon puolen alalta, joka ei ollut meille aiheena yhtä tuttu.

Tavoitteenamme oli saada näkemyksiä ja vastauksia koulukodin pito- ja vetovoi-matekijöistä. Saimme mielestämme hyvin kattavia vastauksia odotuksiimme nähdessä ja täten opimme paljon asioita koulukodin maailmasta ja siellä työskente-lystä. Työpaikan veto- ja pitovoimia ovat selvästi ihmiset, joiden kanssa työtä teh-dään, mikä kattaa sekä kollegat, että asiakkaat. Työhyvinvointiin liittyvän kysy-myksemme kautta saimme selville myös, että vähintään kahden päivän palautu-mispäivät töistä vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Nuorten akuutit kriisitilanteet ovat työllistäviä ja osin myös kuormittavia, mutta kun vapaa-ajan osaa käyttää omia mielekkäitä asioita tehden ja leväten, on työskente-lykin mieleisempää.

Nuorten hyvinvointi ja siihen panostaminen on tärkeä asia, eikä sitä tulisi väheksy-ä millään tavalla. On tärkeää, että Suomessa on koulukoteja tarjoamassa tur-vallisen ympäristön lapsille ja nuorille. Samalla on kuitenkin valitettavaa, että näi-den laitosten tarve syntyy siitä, että kaikilla lapsilla ja nuorilla ei ole kotonaan en-sisijaista turvallista ja vakaata paikkaa missä asua.

## 10.2 Teologista pohdintaa

Teologian kautta voimme tarkastella koulukotia paikkana, jossa tarjotaan suojaa ja huolenpitoa niille lapsille ja nuorille, jotka eivät voi asua omassa kodissaan.

Koulukoti voidaan hahmottaa tilana, jossa ilmenee Jumalan huolenpitoa ja rakkautta kaikkia ihmisiä kohtaan. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, miten koulukoti integroi arvot ja moraalikasvatuksen osaksi kasvatustyötä ja käytännössä ratkaisee konflikteja ja käy eettisiä pohdintoja. Suuri osa koulukodin työntekijöistä ovat kokeneet kutsumusta ammattiin ja juuri se on ollut yksi merkittävistä tekijöistä töihin hakeutuessa. Sama piirre korostuu myös kirkonalalla, kutsumus on vahvaa ja halu auttaa molemmissa ammattikunnissa on vahvasti mukana koko ajan. Tähän voisi päteä Raamatun kohta ”kultaisesta säännöstä”, joka kertoo *”Niin kuin te tahdotte ihmisten tekevän teille, niin tehkää te heille.”* (Raamattu.fi., i.a.). Tämä kannustaa lähimmäisenrakkauteen ja sitä koulukodin työntekijät yrittävät lapsille ja nuorille tarjota.

Jokainen ihminen on Jumalan luomistyön tulos ja hänet on kutsuttu elämään täyttä elämää. Työ on osa ihmisen kutsumusta ja tarkoitusta elämässä ja sen merkitys ja arvo näkyvät siinä, miten ihminen voi palvella Jumalaa ja muita ihmisiä työnsä kautta. Itse työpaikka voi näyttäytyä tilana, jossa toteutetaan yhteisöllisyyttä ja solidaarisuutta. Kristinuskossa korostetaan yhteisön merkitystä ja velvollisuutta auttaa lähimmäisiä ja tämä voidaan nähdä toteutuvan koulukodeissa. Työhyvinvoinnin edistäminen ja työntekijöiden arvostaminen kuvastaa Jumalan oikeudenmukaisuuden periaatteita ja kutsua toimia oikeudenmukaisuuden puolesta.

### 10.3 Kehittämismahdollisuudet

Aiheemme on monella tapaa merkittävä ja siitä löytyy varmasti monenlaisia näkökulmia, joista tutkimusta voisi tehdä. Hyvä johtaminen on perusta työpaikan veto- ja pitovoiman rakentamiselle. Siksi varsinkin työnantajan olisi hyvä olla perillä työpaikkansa veto- ja pitovoimista, jotta epäkohtiin voitaisiin puuttua. On tärkeää kuunnella työntekijöitä ja ottaa huomioon heidän tarpeensa ja toiveensa kehitystoimien suunnittelussa.

Opinnäytetyötämme vastaavia tutkimuskyselyitä voidaan, ja myös kannattaisi toteuttaa jokaisessa työympäristössä tietyin väliajoin. Tällöin voidaan pysyä

paremmin perillä työpaikan ilmapiiristä ja yleisestä hyvinvoinnista. Avoin keskustelu on tärkeää, ja jos aihe tuntuu liian aralta, se voidaan toteuttaa kyselymme tavoin anonyymisti, jotta jokaisen mielipide saadaan varmasti kuuluviin. Samaan aikaan työpaikoilla avoimesti keskustellessa, voi se tuoda uusia ideoita niin pito- ja vetovoimiin, kuin työn tekoon. Lisäksi esihenkilöt ja johtajat pystyvät kehittämään rekrytointi tapoja ja menetelmiä työnhakijoita houkuttelevammiksi.

#### 10.4 Ammatillinen kasvu

Koemme molemmat, että sosiaaliala on vaativa ja kuormittava ala, jossa töitä riittää kyllä niin paljon, kun vain jaksaisi tehdä. Mutta samalla se on kenttä, joka tarjoaa mahdollisuuden tehdä merkityksellistä ja ihmisläheistä työtä. Mahdollisuuksia vaikuttaa ja kehittää sitä koko ajan lisää. Tutkimuksiakin on mahdollista tehdä niin monesta eri näkökulmasta. Meille ja monelle kyselyyn vastaajallekin merkityksellistä juuri sosiaalialalla on mahdollisuus päästä konkreettisesti auttamaan heikommassa asemassa tai vaikeassa tilanteessa olevia lapsia ja nuoria, kuin myös aikuisiakin. Ja kaikista palkitsevimmaksi asiaksi tällä alalla koemme juuri sen hetken, kun vaikeassa tilanteessa tai hetkessä pystymme lapselle, nuorelle tai aikuiselle olemaan apuna ja se turvallinen henkilö, jonka puoleen voi kääntyä ja joka olemuksellaan ja ammattitaidollaan herättää luottamusta.

On tärkeää myös miettiä aihetta hengellisestä ja kirkollisesta näkökulmasta, jonka vuoksi koemmekin, että diakoniatyön näkökulma antaa meille tässä tehtävässä ja myös tulevaisuudessa omissa työpaikoissamme hyvän lisänäkökulman esimerkiksi ihmisten tasa-arvoiseen ja inhimilliseen kohteluun. Uskontoja ja uskomismuotoja on monenlaisia ja se että, jokainen ajattelee asian parhaaksi kokemallaan tavallaan, on rikkaus, joka vain avartaa maailmaamme. Kirkollinen pätevyys antaa meille vain laajemman tavan nähdä ja ymmärtää ja mahdollisesti yrittää auttaa ja kohdata näitä apua ja tukea tarvitsevia nuoria.



## LÄHTEET

- Alasuutari, P., (2012). Laadullinen tutkimus 2.0. <https://www.el-library.com/reader/9789517685030>
- Araneva, M., (2021). *Lastensuojelua vaivaa krooninen työvoimapula*. SOS-Lapsikylä. Saatavilla 14.2.2024. <https://www.sos-lapsikyla.fi/blog/2021/02/22/lastensuojelua-vaivaa-krooninen-tyovoimapula/>
- Baas, V., Järvinen, T., Karvonen, V., Pihlava, A., Saviluoto, S., & Koski, A. (2024). Pito- ja vetovoimaa sosiaali- ja terveysalalle. Dialogi. Saatavilla 15.1.2024. <https://dialogi.diak.fi/2023/11/16/pito-ja-veto-voimaa-sosiaali-ja-terveysalalle/>
- Coco, K., & Roos, M. (2020). Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima. Saatavilla 15.1.2024. [https://www.tehy.fi/sv/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020\\_b2\\_sosiaali-ja\\_terveysalan\\_tyoolot\\_ja\\_veto-voima\\_-\\_lahihoitajien\\_nakemyksia\\_id\\_15982.pdf](https://www.tehy.fi/sv/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_ja_veto-voima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf)
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.). Saatavilla 10.4.2023. <https://www.diak.fi/opinnaytettyo/#65abef77>
- EU:n yleinen tietosuoja-asetus, 4.5.2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?qid=1528874672298&uri=CELEX%3A02016R0679-20160504>
- Heikkilä-Tyni, M., & Viitala, R., (2023). *Voinko puhua? Diakonissat ja diakonit voimavarojen ja toivon tukijoina*. Dialogi. Saatavilla 12.2.2024. <https://dialogi.diak.fi/2023/10/11/voinko-puhua-diakonissat-ja-diakonit-voimavarojen-ja-toivon-tukijoina/>
- Holliday, M. (2021). *What Is Employee Retention? Benefits, Tips & Metrics*. Saatavilla 22.1.2024. <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/employee-retention.shtml>
- Hyvärinen, M., Suoninen, E., & Vuori, J. (2021). Haastattelut. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto. Saatavilla 15.2.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

- Kasvumoottori. (i.a.). Työmotivaatio ja työn imu. *Työmotivaation kuusi osa-alueetta*. Saatavilla 15.2.2024. <https://kasvumoottori.fi/lessons/tyomotivaation-osa-alueet/>
- L 417/2007. Lastensuojelulaki. 13.4.2007/417 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. 30.12.2014/1301 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>
- L790/2022. Lakisosiaalihuoltolain muuttamisesta. 26.8.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221280>
- Lastensuojelun keskusliitto (2023). <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/sijaishuolto/>
- Lapsen osallisuus. (14.9.2021) Teoksessa *Lastensuojelun käsikirja*. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Mettovaara, M., & Tuovinen-Kakko, T., (2023). *Tie hyvinvointiin-hanke*.
- Pesonen, M., (2022). *Onnistumisen kokemus – vetovoimatekijä kirkon työhön*. Kirkkohallitus. Saatavilla 12.2.2024. <https://kirkonkello.fi/onnistumisen-kokemus-vetovoimatekija-kirkon-tyohon/>
- Pohjola, A., (2022). *Valtion koulukotien kehittäminen osana sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistamista*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla 12.4.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163985/STM\\_2022\\_4\\_R.pdf?sequence=4](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163985/STM_2022_4_R.pdf?sequence=4)
- Puusa, A., Juuti, P., (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Raamattu.fi. (i.a.). *Luukkaan evankeliumi*. <https://www.raamattu.fi/raamattu/KR92/LUK.6>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (i.a.). *Toimijoita suomalaisessa diakoniasa*. Saatavilla 12.2.2024. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/tietoa-diakoniasta/diakoniatoimijat/>
- Tervo-Niemelä, K., (2022). *Pappien, kanttorien ja teologien työhyvinvointi ja sen muutokset koronan aikana*. Saatavilla 25.3.2024.

<https://akiliitot.fi/pappien-kanttorien-ja-teologien-tyohyvinvointi-ja-sen-muutokset-koronan-aikana/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023*. Saatavilla 10.4.2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

THL. (2016). *Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset*. Saatavilla 10.4.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130536/URN\\_ISBN\\_978-952-302-644-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130536/URN_ISBN_978-952-302-644-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tuomi, J., Sarajärvi, A., (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Tammi.

Työterveyslaitos. (i.a.-a). *Työn imu*. Saatavilla 23.1.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työterveyslaitos. (i.a.-b). 1.1 *Työhyvinvointi*. Saatavilla 15.6.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Valtion koulukodit. (2024. -a). *Eriytynen huolenpito*. <https://valtionkoulukodit.fi/palvelut/erityinen-huolenpito/>

Valtion koulukodit. (2024. -b). *Jälkihuolto*. <https://valtionkoulukodit.fi/palvelut/jal-kihuolto/>

Valtion koulukodit. (2024. -c). *Limingan koulukoti*. <https://valtionkoulukodit.fi/yksikot-ja-yhteystiedot/limingan-koulukoti/>

Valtion koulukodit. (2024. -d). *Koulu*. <https://valtionkoulukodit.fi/koulu/>

Valtion koulukodit. (2024. -e). *Vaativan tason osastohoito*. <https://valtionkoulukodit.fi/palvelut/vaativan-tason-osastohoito/>

Valtion koulukodit. (2024. -f). *Valtion koulukodit*. <https://valtionkoulukodit.fi/yksikot-ja-yhteystiedot/valtion-koulukodit/>

Valvira. (i.a). *Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto*. <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/lastensuojelu>

What Is Child Welfare? A Guide for Health-Care Professionals. (2018). Children's Bureau. U.S. Department of Health and Human Services. Saatavilla 22.1.2024. <https://cwig-prod-prod-drupal-s3fs-us-east->

[1.s3.amazonaws.com/public/documents/cw\\_healthcare.pdf?VersionId=3yoqyxYsyc9EqRSwGHVo.3hFJ683bcGi](https://1.s3.amazonaws.com/public/documents/cw_healthcare.pdf?VersionId=3yoqyxYsyc9EqRSwGHVo.3hFJ683bcGi)

## LIITE 1. Saatekirje

### Koulukodin pito- ja vetovoimat

Olemme kolmannen vuoden Sosionomi- ja diakoniatyöntekijä opiskelijoita Diakonia ammattikorkeakoulusta, Oulusta Heta Korhonen ja Ida Ollila. Toteutamme opinnäytetyön laadullisena tutkimuksena yhteistyössä Valtion koulukotien, Limingän yksikön kanssa. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää, mitkä vetovoimat ja pitovoimat ovat saaneet työntekijät hakeutumaan ja pysymään tällaisessa vaativassa ja haastavassa työympäristössä vuodesta- ja vuosikymmenistä toiseen. Tavoitteenamme on myös avartaa näkökulmaa siitä, miksi työskentely kyseessä olevassa työpaikassa on koettu niin mieleiseksi, että työntekijät viihtyvät tässä paikassa pitkään.

Tutkimukseen vastataan anonymisti, eikä vastaajien henkilöllisyyksiä merkitä minnekään. Vastaus tapahtuu kyselysovelluksen, Webropolin kautta, jonne laitamme nettilinkin, kun kysely avautuu. Kyselytutkimukseen vastaaminen on vapaaehtoista ja vastaaja itse voi päättää mihin kohtiin vastaa. Vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyömme tutkimuksen materiaalina. Analysoimme vastaukset kysymyskohtaisesti ja muodostamme näistä yhtenäisen raportin/yhteenvedon. Alkuperäiset vastaukset ovat vain meidän tekijöiden nähtävissä, ja joita säilytetään aineiston käsittelyn ajan, eikä näitä käytetä muualla. Opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen hävitämme saadun haastattelumateriaalin.

Vastausaikaa olemme antaneet 2 viikkoa siitä, kun saatte kysymykset itsellenne. Kiitämme kaikkia tutkimukseen osallistuvia, jokainen vastaus on meille tärkeä. Toivomme että kysymykset ovat mieluisia ja näihin olisi mukava vastata. Olemme pyrkineet miettimään kysymykset niin, ettei ne veisi hirveästi aikaa. Toivomme että mahdollisimman moni vastaisi ja vastaaminen olisi mieluisaa, jotta tutkimuksemme olisi todellisen tilanteen kanssa yhtenäinen.

Terveisin: Heta Korhonen & Ida Ollila, Diakonia-ammattikorkeakoulu

## LIITE 2. Tutkimuslupa



TUTKIMUSLUPA  
24.10.2023 5/2023

**Lupa kyselyn tekemiseen Limingan koulukodin työntekijöille opinnäytetyötä varten**

Heta Korhonen ja Ida Ollila ovat tekemässä Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä Valtion koulukodeille siitä, mitkä seikat saavat työntekijöitä hakeutumaan sosiaalialalle ja pysymään samassa työpaikassa niin pitkään kuin osa valtion koulukotiyksiköissä on työskennellyt. Limingan koulukodissa on työntekijöitä, jotka ovat olleet kyseisessä työpaikassa jo monia vuosia, jopa vuosikymmeniä.

Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena Limingan koulutuskeskuksen työntekijöiltä, jotka voivat vastata kysymyksiin anonymisti, kuitenkin niin, että työskentelyaika kyseisessä ympäristössä selviää, sekä vastaajan sukupuoli.

Aihepiirin selvittämisellä ja vastauksien analysoinnilla on hyötyä alalle hakeutuville sekä yhteistyötaholle, joka voi käyttää tietoa hyödykseen mm. rekrytointitilanteissa.

**PÄÄTÖS**

Valtion koulukodit myöntää Heta Korhoselle ja Ida Ollilalle Diakonia- ammattikorkeakoulun opiskelun opinnäytetyön tekemiseen tutkimuslupan Limingan koulutuskeskuksessa. Tutkimukseen ei sisälly aineistonkeruuta asiakkaista eikä asiakkaiden haastatteluita. Tutkimussuunnitelma on toimitettu ja oppilaitoksen kanssa on laadittu yhteistyösopimus.

Kaisa Lepola  
Johtaja  
Valtion lastensuojeluyksiköt