

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

SIJAISHUOLLON VETOVOIMATEKI- JÄT

Sosionomiopiskelijoiden käsityksiä sijaishuollon lastensuojelutyöstä

TEKIJÄ Jenni Kumpulainen

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU OPINNÄYTETYÖ

Tiivistelmä

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Jenni Kumpulainen			
Työn nimi Sijaishuollon vetovoimatekijät Sosionomiopiskelijoiden käsityksiä sijaishuollon lastensuojelutyöstä			
Päiväys	7.5.2024	Sivumäärä/Liitteet	92/6
Toimeksiantaja Familiar Oy			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työvoiman saatavuus sosiaali- ja terveysalalle on ollut haasteena jo pitkään. Erityisesti lastensuojelun sijaishuoltoon on ollut haastavaa saada rekrytoitua riittävästi osaavia työntekijöitä. Toinen haaste liittyy työvoiman pysyvyyteen. Alalle töihin hakeutuneet suunnittelevat työpaikan vaihtoa alan sisällä tai kouluttautumista kokonaan uudelle alalle. Lastensuojelussa yksi sijaishuollon toteuttamismuoto on lastensuojelun laitoshoido. Opinnäytetyössä työn vetovoima ja osaaminen rajattiin lastensuojelun laitoshoidossa tehtävään työhön.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistumisvaiheessa olevien sosionomien käsityksiä sijaishuollon lastensuojelutyöstä. Tavoitteena on tuottaa tietoa opiskelijoiden ennakkokäsityksistä, lastensuojelutyön vetovoimasta ja osaamisesta. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa opiskelijoiden kiinnostuksesta työskennellä ja sitoutua lastensuojelun sijaishuoltotyöhön valmistumisen jälkeen.</p> <p>Opinnäytetyön pääasiallinen lähestymistapa oli laadullinen tutkimus, johon yhdistettiin määrällistä tutkimusta käyttämällä muutamia strukturoituja kysymyksiä. Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä. Kyselyyn vastasi 20 opiskelijaa. Opinnäytetyöni toimeksiantaja oli Familiarin Pohjois-Savon sijaishuollon yksiköt.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan tärkeimmät vetovoimatekijät sijaishuoltotyössä olivat hyvä johtaminen ja hyvä työilmapiiri. Tärkeitä vetovoimatekijöitä olivat myös työntekijän yksilöllisyyden huomioiminen esimerkiksi työvuoroissa ja palkkauksessa. Työpaikan sijainnilla ja työnantajan tarjoamilla eduilla esimerkiksi lisäkoulutusten suhteen oli vaikutusta työn vetovoimaan. Tulokset ovat kaikilta osin samansuuntaisia myös työpaikkaan sitoutumisessa. Kyselyyn vastaajista suurin osa arvioi opintojensa loppuvaiheessa omaavansa tarvittavan osaamisen lastensuojelun laitostyöhön. Opiskelijat kuitenkin toivat esille, että koulutuksen aikana voisi olla enemmän mahdollisuuksia tutustua laitoshoidon arkityöhön, koska kaikilla ei ole kokemusta lastensuojelutyöstä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voi toimeksiantaja hyödyntää rekrytoidessaan uusia työntekijöitä ja kehittäessään työntekijöiden työpaikkaan sitoutumista. Tutkimus on antanut tietoa siitä, mihin asioihin olisi olennaista kiinnittää huomiota. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää myös sosionomiopintojen kehittämisessä, kun kehitetään koulun ja sijaishuollon toimijoiden välistä yhteistyötä esimerkiksi tuomalla lisää tietoa opintoihin käytännön työn tekemisestä. Jatkotutkimuksena voitaisiin selvittää sitä, mitä on hyvä johtaminen sijaishuollossa, koska johtaminen on keskeinen tekijä työpaikan vetovoimassa ja työpaikkaan sitoutumisessa. Koska lastensuojelun sijaishuollon työssä eettinen työskentely on tärkeää, voitaisiin tutkia myös sitä, miten eettisyys vaikuttaa sijaishuollon työn vetovoimaan.</p>			
Avainsanat lastensuojelu, osaaminen, sijaishuolto, työhyvinvointi, työn imu			

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Social Services	
Author Jenni Kumpulainen	
Title of Thesis Attraction factors of foster care Bachelor of Social Services students' perceptions of child protection work in foster care	
Date May 7, 2024	Pages/Appendices 92/6
Client Organisation /Partners Familiar oy	
<p>Abstract</p> <p>The availability of labour in the social and health care sector has been a challenge for a long time. It has been challenging, especially for child protection foster care, to recruit enough skilled employees. Another challenge relates to the performance of the workers. Those who have applied for employment in the field are planning to change jobs or to retrain in a new field. In child protection, one form of foster care is institutional care. In the thesis, the attractiveness and competence of the work were limited to work carried out in child welfare institutional care.</p> <p>The purpose of the thesis was to describe the views of Bachelor of Social Services students about to graduate from Savonia University of Applied Sciences on child protection work in foster care.</p> <p>The aim was to produce information on students' preconceptions, the attractiveness and competence of child protection work. In addition, the aim was to produce information on students' interest in working and committing to child protection foster care work after graduation. The main approach of the thesis was qualitative research, which was combined with quantitative research using a few structured questions. The data for the study was collected using a Webropol survey. Twenty (n=20) students responded to the survey. This thesis was commissioned by Familiar's Northern Savonia foster care units.</p> <p>According to the survey results, the most important attraction factors in foster care work at the child protection institution were good leadership and a good working atmosphere. Important attraction factors were also considering the employee's individuality, for example, in shifts and pay. The location of the workplace and the benefits offered by the employer, for example in terms of additional training, had an impact on the attraction factors. The results are similar in all respects also in terms of workplace engagement. The majority of the respondents estimated that they would have the necessary competence for institutional work in child protection at the end of their studies. However, the students highlighted that there could be more opportunities to familiarise themselves with the everyday work of institutional care during the training, as not everyone had experience of child protection work.</p> <p>The results of the thesis can be utilised by the client when recruiting new employees and developing employees' commitment to the workplace. The study has provided information on what issues would be essential to pay attention to. The results of the thesis can also be utilised in the development of Bachelor of Social Services studies to increase cooperation between schools and foster care actors, for example by including information about practical work. Further research could investigate what constitutes good leadership in foster care, as leadership is a key factor in workplace attractiveness and commitment to the workplace. Because ethical work is important in child protection foster care, it could also be studied, how ethics affects the attractiveness of foster care work.</p>	
<p>Keywords</p> <p>child protection, competence, foster care, well-being at work, work engagement</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	SIJAISHUOLLOSSA VAADITTAVA OSAAMINEN	8
2.1	Lastensuojelun asiakasprosessi	8
2.2	Sijaishuoltotyön vaatimukset.....	13
2.2.1	Sijaishuollon sosiaalityöntekijän vastuu sijoitetusta lapsesta	15
2.2.2	Sijaishuoltoyksikköä koskevat vaatimukset	17
2.2.3	Sijaishuoltotyön ainutlaatuisuus	26
2.3	Lastensuojelun sijaishuollon kilpailutukset ja laatu	31
2.4	Lastensuojelutyön arvot ja eettisyys.....	34
2.5	Sosiaalialan koulutuksen antama valmius sijaishuollossa työskentelyyn	35
3	LASTENSUOJELUN VETOVOIMATEKIJÄT.....	38
3.1	Vetovoimatekijöiden vaikutus työ imuun	38
3.2	Työnantajabrändi ja työnantajalupaus	40
4	LASTENSUOJELUTYÖHÖN SITOUTUMINEN.....	42
4.1	Työntekijäkokemuksen merkitys työhön sitoutumiseen	42
4.2	Työskentelyolojen vaikutus työhön sitoutumiseen	43
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	51
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	52
6.1	Tutkimusmenetelmän esittely	52
6.2	Toimeksiantajan kuvaus	53
6.3	Aineiston keruu.....	54
6.4	Aineiston analysointi	55
7	TULOKSET	57
7.1	Ennakkokäsitykset lastensuojelun sijaishuollon työstä.....	57
7.2	Sijaishuollon lastensuojelutyössä vaadittava osaaminen.....	57
7.3	Lastensuojelun sijaishuollon työskentelyn vetovoimatekijät ja työhön sitoutuminen	59
8	POHDINTA.....	62
8.1	Tulosten tarkastelu	62
8.2	Eettisyys ja luotettavuus	65
8.3	Ammatillinen kasvu.....	68
8.4	Hyödynnettävyys ja kehittämisideat	71

9 JOHTOPÄÄTÖKSET	73
LÄHTEET	75
LIITE 1 FAMILARIN TUNNETTAVUUS OPISKELIJOIDEN KESKUUDESSA.....	80
LIITE 2 TUTKIMUSLUPA.....	81
LIITE 3 KYSELYLOMAKE.....	83
LIITE 4 ESIMERKKI ANALYYSISTÄ (TUOMI & SARAJÄRVI 2018, 132).....	87
LIITE 5 TIETOSUOJASELOSTE	88
LIITE 6 SAATEKIRJE	92

KUVALUETTELO

KUVA 1 Sosionomiopiskelijoiden kokemuksia koulutuksesta (n=20).....	58
KUVA 2 Opiskelijoiden kokemuksia osaamisesta (n=20)	59
KUVA 3 Lastensuojelun työskentelyn vetovoimatekijät (%)	60
KUVA 4 Opiskelijoiden kiinnostus sijaishuollossa työskentelyyn (%).....	61

1 JOHDANTO

Yleiset lasten, nuorten ja perheiden palvelut ovat kaikkien käytettävissä, mutta erityispalveluilla, kuten lastensuojelulla vastataan erityiseen tuen tarpeeseen. Yleiset palvelut ovat saatavilla jatkuvasti, kun taas erityistason palveluja tarjotaan sen aikaa, kun lapsi, nuori tai perhe niitä tarvitsevat. Palvelut ovat tärkeää sovittava sujuvasti yhteen. (Malja, Puustinen-Korhonen & Petrelius 2019, 23.) Yksi erityistason palveluista on lastensuojelun sijaishuolto.

Opinnäytetyöni aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on julkaissut Vastavalmistuneiden urapolku 2023-selvityksen, jossa on selvitetty Webropol-kyselyllä vuosina 2021–2022 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittumista työelämään, ja heidän kokemuksiaan koulutuksesta. Kyselyyn vastasi 461 henkilöä, ja vastausprosentti oli 29 %. Vastaa- jista 69 % vastasi, että viimeisin heidän suorittamansa tutkinto oli sosionomi (AMK) tutkinto. Selvi- tyksen mukaan vastavalmistuneet sosiaalialan korkeakoulutetut ovat suunnitelleet työpaikan vaihtoa sosiaalialalla matalan palkkatason ja kuormittavan työn vuoksi. Lisäksi sosiaalialalla työpaikan vaih- toa on suunniteltu heikon johtamisen ja uralla etenemisen vuoksi. Työpaikan vaihtamisen syyksi mainittiin myös muuttaminen eri paikkakunnalle. Vastaa- jista 49 % suunnitteli työpaikan vaihtoa. (Landgrén julkaisuaika tuntematon, 4, 28.)

Työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttaviksi tekijöiksi vastaajat mainitsivat työnsä olevan heidän osaa- mistaan vastaavaa, ja vastaajat kokivat asiakasryhmän jonka parissa työskentelevät omakseen. Työ- paikkaan sitoutumista vahvisti hyvä työyhteisö. Vastaa- jista 27 % harkitsi vaihtavansa sosiaalialalta toiselle alalle. Syyksi mainittiin kuormittava työ, huono palkkaus, heikko johtaminen ja oman työuran kehitys. Kyselyyn vastanneista 14 % työskenteli lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelulaitoksen oh- jaaja on kolmanneksi yleisin työpaikka sosiaalitoimen ja päiväkodin jälkeen valmistuneilla sosiono- miopiskelijoilla. (Landgrén julkaisuaika tuntematon, 20–28.)

Sosionomi voi työskennellä useassa eri työpaikassa, ja hajonta eri työpaikkoihin sijoittumisessa on suurta. Vastavalmistuneiden urapolut 2023-selvityksen mukaan 14 % on suhteellisen suuri osuus valmistuneista sosionomeista, ja lastensuojelulaitoksen ohjaaja on kolmanneksi yleisin työpaikka val- mistuneilla sosionomiopiskelijoilla. Lastensuojelun sijaishuoltoon tarvitaan kuitenkin lisää ammattilai- sia, ja siksi on tärkeää selvittää miten valmistuneet sosionomit hakeutuisivat töihin sinne nykyistä paremmin ja pysyisivät työssä.

Opinnäytetyössäni tarkastellaan vetovoimatekijöiden näkökulmasta sitä, miten lastensuojelun sijais- huoltoon saataisiin rekrytoitua valmistuvia sosionomiopiskelijoita. Työtäni varten toteutan Webropol- kyselyn, jonka kohderyhmänä ovat Savonia-ammattikorkeakoulussa opintojen loppuvaiheessa olevat sosionomiopiskelijat. Saadusta tiedosta hyötyy toimeksiantajana oleva sijaishuollon yksikkö rekry- toidessaan uusia työntekijöitä. Samoin tiedosta hyötyy Savonia-ammattikorkeakoulu kehittäessään yhteistyötä lastensuojeluyksiköiden kanssa.

Työni toimeksiantaja on Familiar Oy, jonka tavoitteena ovat laadukkaat ja vaikuttavat lastensuojelu- ja perhepalvelut. Lasten ja perheiden hyvinvointia edistetään yhdessä asiakkaiden kanssa. Familiar on johtava yksityinen palveluntuottaja lastensuojelussa. Palveluita löytyy monipuolisesti avohuollon

perhetyöstä erityistasoiseen laitoshoitoon. Familiarilla on 100 toimipaikkaa ja noin 1500 työntekijää. (Familiar b julkaisuaika tuntematon.)

Toimeksiantajani on saanut Pohjois-Savon alueella rekrytoitua työntekijöitä paremmin kuin muualla Suomessa. Uusia työntekijöitä saadaan parhaiten rekrytoitua verkostoista ja harjoittelujen kautta. Osaamisvaatimuksena Familiarille töihin pääsemiseksi on usein sosionomin tai sairaanhoitajan pätevyys. Sairaanhoitajia on kuitenkin haastavaa saada rekrytoitua töihin Familiarille. (Roivas 2023c.) Olen itse työllistynyt työharjoittelun kautta toimeksiantajalleni.

Pohjois-Savon alueella toimivat Familiarin kaikki kuusi sijaishuollon yksikköä ovat erityisyksiköitä. Lastensuojelun sijaishuolto voidaan järjestää lapsen sijoittamisena perheeseen, ammatilliseen perhekotiin, lastensuojelun perusyksikköön, lastensuojelun erityisyksikköön, vaativan tason yksikköön tai erityiseen huolenpitoon. (Roivas 2023d.) Olen työskennellyt osa-aikaisena työntekijänä Familiarilla tammikuusta 2022 lähtien. Esittelen tarkemmin Pohjois-Savon alueella toimivat Familiarin yksiköt luvussa 6.2 Toimeksiantajan kuvaus.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistumisvaiheessa olevien sosionomien käsityksiä sijaishuollon lastensuojelutyöstä. Tavoitteena on tuottaa tietoa opiskelijoiden ennakkokäsityksistä, lastensuojelutyön vetovoimasta ja osaamisesta. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa opiskelijoiden kiinnostuksesta työskennellä ja sitoutua lastensuojelun sijaishuoltotyöhön valmistumisen jälkeen.

2 SIIJAISHUOLLOSSA VAADITTAVA OSAAMINEN

Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai hallinto-oikeuden väliaikaismääräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä muualla kuin kotona. Sijaishuolto voidaan antaa perhehoitona, laitoshoidona tai muulla lapsen tarpeisiin vastaavalla keinolla. Lapsen sijaishuolto voidaan toteuttaa tilapäisesti maksimissaan puolen vuoden ajan myös huoltajan toimesta, jos se on lapsen edun mukaista, tai kun valmistellaan lapsen kotiin muuttamista kodin ulkopuolisen sijoituksen jälkeen. (Lastensuojelulaki 417/2007, 49 §.) Lapsi voidaan sijoittaa avohuollon sijoituksena laitokseen (Lastensuojelulaki 57 §). Sijaishuoltopaikan valinnassa tulee huomioida se, missä lapselle voidaan parhaiten järjestää lapsen tarpeita vastaava hoito ja huolenpito (Lastensuojelulaki 50 §). Sijaishuollon tavoitteena on saattaa perhe yhteen lapsen etu huomioiden (Lastensuojelulaki 4 §).

Osaaminen pitää sisällään tiedot, taidot, kyvyt, ominaisuudet, arvot ja asenteet. Näitä ominaisuuksia tarvitaan työn tekemiseen. Asiakastyössä ja sosiaalialan osaamisessa tarvitaan vuorovaikutusta, kohtaamista ja työmenetelmien osaamista. Asiakastyön ja sosiaalialan osaaminen pitää sisällään asiakasprosessien ja sähköisten menetelmien osaamista sekä kulttuurien vaikutusta työskentelyyn. Tähän osaamiseen liittyy myös eettisyyden ja arvojen osaaminen. Asiakastyön ja sosiaalialan osaamisessa on osattava ihmis- ja perusoikeuksia, ammattietiikkaa ja omaa tekemistä on pystyttävä perustelemaan. (Kempainen ym. 2018, 186–188.)

Palvelujärjestelmien ja yhteiskunnan osaamiseen kuuluu palvelujärjestelmän ja lakien osaaminen. Tässä osaamisessa on myös osattava ohjata asiakkaita palveluihin, ja osattava yhteiskunnan eri tasolla toimivia yhteyksiä esimerkiksi talouden ja kulttuurin välillä. Työyhteisö- ja johtamisosaamiseen kuuluu toimiminen työyhteisössä, johtaminen, lakien tunteminen, oman työn reflektointi ja itsensä johtaminen. Tutkimus- ja kehittämisosaaminen puolestaan pitää sisällään omasta työstä kehittämis-kohteiden löytämistä ja työn kehittämistä. (Kempainen ym. 2018, 188–189.) Osaamisen kerryttäminen vie aikaa useamman vuoden ajan (Kupias & Peltola 2019, 81).

Osaamista kehitetään työelämässä ollessa oppimalla työpaikalla työstä. Tämän lisäksi oppimista tapahtuu toisilta työntekijöiltä, itsenäisenä oppimisena ja työkokemuksen kautta. Työpaikalla suhtaudutaan myönteisesti oppimiseen, mutta työnteolta voi olla vaikea löytää aikaa oppimiselle. (Manka & Manka 2023, 55.)

2.1 Lastensuojelun asiakasprosessi

Lapsen sijoitusta suunnitellessa tulee selvittää mahdollisuus läheisverkostosijoitukseen, eli lapsen sijoittamisesta lapsen läheisten ja sukulaisten tai sen vanhemman luokse jonka luona lapsi ei asu. Lisäksi selvitetään voivatko he tukea lasta muilla keinoilla. Jos asia on kiireellinen tai on muu perusteltu syy olla tekemättä selvitystä, voidaan se jättää tekemättä. Lapsen asumispaikka ja sijoituspaikka tulee olla lapsen edun mukainen. (Lastensuojelulaki 32 §.) Lastensuojelussa työskentelevien on kirjattava kaikki lapsen lastensuojeluasiaan liittyvät tärkeät tiedot. Lapselle ja hänen huoltajilleen on annettava tiedoksi lastensuojelulain mukaiset päätökset ja toimenpiteet perusteineen. Lisäksi

heille tulee kertoa heidän oikeuksistaan ja keinoista muutoksenhakuun. On huolehdittava, että tieto saavuttaa vastaanottajan. (Lastensuojelulaki 32 a §, 33 §.)

Lastensuojelua järjestetään lapsi- ja perhekohtaisesti. Tähän kuuluvat avohuollon tukitoimet, kiireellinen sijoitus, huostaanotto ja huostaanottoon kuuluvat sijaishuolto sekä jälkihuolto. Lapsi- ja perhekohtaiseen suojeluun kuuluu asiakassuunnitelman laadinta. (Lastensuojelulaki, 3 §.) Ensisijaisesti lastensuojelussa käytetään avohuollon tukitoimia, jos ne ovat lapsen edun mukaisia. Kun lapsi tarvitsee sijaishuoltoa, tulee se järjestää heti. (Lastensuojelulaki 4 §.) Lapsella on oikeus saada tietoa häntä koskevista lastensuojeluasioista, ja lapsen mielipide asiaan tulee kuulla. Lapsen mielipide ja toiveet on huomioitava kaikissa häntä koskevissa lastensuojeluun liittyvissä asioissa. (Lastensuojelulaki 5 §.) Lapselle on järjestettävä avohuollon tukitoimia sosiaalityöntekijän arvioinnin mukaan. Asiakassuunnitelmaan kirjatut palvelut tulee järjestää asiakassuunnitelman pohjalta. (Lähteinen & Hämeen-Anttila 2017, 60.)

Lasten ja nuorten parissa tehtävässä sosiaalialan työssä joudutaan käyttämään valtaa. Koska lastensuojelulaki määrittää työskentelyä lastensuojelussa, turvaa se myös lapsen oikeudet ja edun turvalliseen elämään. Tämä tapahtuu sosiaalityöntekijän mahdollisuudella vaikuttaa perheen tilanteeseen lapsen edun toteuttamiseksi. Aina kaikilla sosiaalialalla työskentelevillä ei ole yhteistä näkemystä siitä, mikä on lapselle parhaaksi. (Seppänen 2021, 157–158.)

Sijoituksen lisäksi avohuollon tukitoimia ovat taloudellinen tuki, tuki asumiseen, apua perheen ja lapsen haasteiden ratkaisemiseen, hoito- ja terapiapalvelut, tehostettu perhetyö, perhekuntoutus ja muut tarvittavat palvelut ja tukitoimet. Hyvinvointialueen tulee järjestää avohuollon tukitoimet heti, kun tarve lastensuojelulle huomataan. Avohuollon tukitoimia on tarkoitus tehdä yhteistyössä lapsen, vanhempien, huoltajien ja muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastuussa olevien tahojen kanssa. Avohuollon tukitoimilla tuetaan lapsen kehitystä ja edistetään vanhempien sekä muiden lapsen kasvatuksessa mukana olevien tekemää kasvatusta. Tarvittavat sosiaalihuollon palvelut ja päivähoito järjestetään asiakassuunnitelman mukaan. (Lastensuojelulaki 34 §, 35 §, 36 §.)

Jos henkilö työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollossa, lasten päivähoidossa, opetustoimessa, nuorisotoimessa, poliisissa, Rikosseuraamuslaitoksessa tai palo- ja pelastustoimessa, on hänellä lakisääteinen velvollisuus ilmoittaa hyvinvointialueelle lapsesta jonka tilanteen he ovat työssään huomanneet tarvitsevan lastensuojelutarpeen selvittämistä. Sama velvollisuus koskee myös sosiaalipalveluiden, lasten päivähoidon tai terveydenhuollon palvelujen tuottajia, opetuksen tai koulutuksen järjestäjiä, uskonnollisia yhteisöjä, kuten seurakuntia, vastaanotto- tai järjestelykeskuksia, hätäkeskuksia, koululaisten aamu- tai iltapäivätoimintaa harjoittavia, Tullia, rajavartiolaitosta, ulosottoviranomaista ja Kansaneläkelaitosta sekä kaikkia terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Myös muut kuin edellä mainituissa työtehtävissä toimivat voivat tehdä ilmoituksen lapsen lastensuojelutarpeesta. (Lastensuojelulaki 25 §.)

Lapsesta tehty lastensuojeluilmoitus tallennetaan sosiaalihuollossa asiakasrekisteriin. Lastensuojeluilmoitus on mahdollista tehdä ennakoivasti lapsesta ennen syntymää, jos lapsella näyttäisi olevan tarve lastensuojelun palveluille syntymänsä jälkeen. (Lastensuojelulaki, 25 b §, 25 c §.) Lapsen asi-

oihin liittyvässä lastensuojelutarpeen selvityksessä ja lastensuojelun järjestämisessä pidetään neuvotteluja. Näissä voivat olla mukana lapsi, vanhemmat, huoltajat, lapsen hoidosta, kasvatuksesta ja huolenpidosta vastaavat ja tähän osallistuvat henkilöt, lapselle ja perheelle läheiset henkilöt ja viranomaiset. Tarvittaessa mukana voi olla muitakin yhteistyötä tekeviä tahoja. (Lastensuojelulaki 31 §.)

Lastensuojeluilmoitus voidaan tehdä jo sijoitetusta lapsesta. Tarvetta tälle voi ilmentyä esimerkiksi, jos lapsen kotona käyntien aikana ilmenee lapsen tarpeiden laiminlyöntiä vanhempien toimesta tai lapsi tekee rikoksia. Sijoituksen aikana tulleilla lastensuojeluilmoituksilla voi olla vaikutusta muun muassa lapsen kotiutumiseen tai kotona käynteihin sijoituksen aikana. Samasta lapsesta voidaan tehdä useampia lastensuojeluilmoituksia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016, 79.)

Kun lastensuojeluasia on tullut sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelussa työskentelevän henkilön tietoon, on arvioitava tarve kiireelliselle lastensuojelun tarpeelle. Sosiaalihuoltolaki (1301/2014, 36 §) velvoittaa tekemään tarvittaessa palvelutarpeen arvioinnin, jossa selvitetään tarve lastensuojelun asiakkuudelle, jos näille palveluille näyttää olevan tarve. Sosiaalityöntekijä selvittää, tarvitseeko lapsi lastensuojelulain mukaisia palveluita ja tukitoimia. Perusteena arviossa käytetään lapsen kasvuympäristöä ja lapsen kasvatuksessa mukana olevien henkilöiden kykyä kasvattaa ja hoitaa lasta. Sosiaalityöntekijä voi olla yhteydessä lapsen läheisiin tai eri alan ammattilaisiin. Palvelutarpeen arviointi on aloitettava heti ja tehtävä ilman viivästyksiä. Arvion tekeminen tulee alkaa seitsemän arkipäivän kuluessa siitä, kun asia on tullut vireille ja arvio on tehtävä loppuun kolmen kuukauden sisällä. (Lastensuojelulaki 26 §.)

Lapsen kasvatusta toteuttaa ensisijaisesti huoltaja, jota tehtävässä on tuettava. Lastensuojelulla on tarkoitus auttaa perhettä ja lasta heidän haasteissaan riittävän varhaisessa vaiheessa. Lastensuojelun palveluiden ja tuen vaikutusta perheen välisiin suhteisiin on arvioitava. (Hämeen-Anttila 2017, 228–229.)

Kun sosiaalityöntekijä palvelutarpeen arvioinnissa huomaa, että lapsen kasvuympäristö ei ole tasapainoinen ja turvallinen terveyden ja kehittymisen kannalta, lapsi omalla toiminnallaan aiheuttaa riskejä terveydelle ja kehitykselle tai lapsella on tarve lastensuojelulain palveluille ja tukitoimille, alkaa asiakkuus lastensuojelussa. Asiakkuus alkaa myös silloin, kun lapselle tehdään kiireellisiä toimia lastensuojelussa, joilla varmistetaan lapsen terveys ja kehitys. Asiakkuus voi alkaa myös silloin, jos lapselle ja hänen perheelleen annetaan palveluita ja tukea ennen kuin palvelutarpeen arviointi on suoritettu. Sosiaalityöntekijä tekee merkinnän asiakkuuden alkamisesta asiakirjoihin, ja ilmoittaa siitä huoltajalle ja lapselle. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos valvoo, että säädetyt määräajat palvelutarpeen arvioinnissa toteutuvat. (Lastensuojelulaki 27 §, 27 a §.)

Lastensuojelulain mukaan lapselle joka on asiakkaana lastensuojelussa, tulee tehdä asiakassuunnitelma. Asiakassuunnitelma tehdään yhdessä lapsen, huoltajan ja muiden lapsen hoitoon, kasvatukseen ja huoltoon osallistuvien henkilöiden kanssa. Suunnitelman tekemiseen voivat osallistua lapselle läheiset henkilöt. Asiakassuunnitelmaan laitetaan asiat, joihin haetaan muutosta. Suunnitelmaan kirjataan myös lapsen ja perheen tarvitsema tuki sekä palvelut, joita annetaan. Suunnitelmaan laaditaan aika, jonka aikana suunnitelman tavoitteet toteutuvat. Jos suunnitelman asianosaisilla ei ole yhtenäistä näkemystä tarvittavasta tuesta ja palveluista, kirjataan se suunnitelmaan. Suunnitelma

tulee tarkastaa tarpeen mukaan, mutta ainakin kerran vuodessa. Suunnitelmaan tarkastamiseen osallistuvat samat tahot kuin laatimiseen. (Lastensuojelulaki 30 §.)

Huostaanotetun lapsen asiakassuunnitelmaan laaditaan sijaishuollon tarkoitus ja tavoitteet. Suunnitelmaan kirjataan se, millaista erityistä tukea ja apua lapsi ja perhe sekä muut lapsen hoitoon ja kasvatukseen osallistuvat tahot tarvitsevat. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi miten lapsen varhaiskasvatusta, opetus ja terveydenhuolto toteutetaan. Suunnitelmaan täytyy kirjata myös yhteydenpidon ja yhteistyön toteutus lapsen läheisten kanssa. Suunnitelmassa käsitellään myös lapsen edun mukaisesti perheen jälleenyhdistämistä. Huostaanotetun lapsen vanhemmille laaditaan tarpeen vaatiessa asiakassuunnitelma, jolla tuetaan vanhemmuutta. Suunnitelmassa tehdään palvelutarpeen arviointi, ja siihen kirjataan erityisen tuen tarve perheen jälleenyhdistämiseksi. Suunnitelman laatimiseen voivat osallistua sosiaali- ja terveydenhuollon tahot. Jälkihuollosta laaditaan oma asiakassuunnitelma, johon kirjataan tarvittavat palvelut ja tuki. (Lastensuojelulaki 30 §, 76 §.)

Lapsen ja perheen tulee kertoa mielipiteensä siitä, millaista tukea he kokevat tarvitsevansa. Tavoitteet työskentelylle tehdään yhdessä lapsen ja perheen kanssa. Kun lapsi ja perhe pääsevät yhdessä laatimaan tavoitteita työskentelylle asiakassuunnitelmaa laadittaessa, helpottaa se sitoutumista asetettuihin tavoitteisiin. Asiakkuuden aikana tavoitteiden toteutumista ja sopivuutta lapselle on arvioitava. Lapsi tarvitsee monenlaista tukea. Siksi onkin tärkeää jakaa vastuut työskentelystä lapsen kanssa. Työn tuloksellisuutta on helppo arvioida viitekehysten kautta. (Malja ym. 2019, 36.)

Työskentelyn suunnittelua ja arviointia helpottaa kaikkien työskentelyyn osallistuvien osapuolten näkemys perheen tilanteesta ja tarvittavasta tuesta. Työn tuloksellisuuden arvioinnissa keskeisintä on lapsen oma näkemys. Lapsilähtöinen työskentely pitää sisällään lapsen kohtaamisen ja tiedonantamisen lapselle. Lapsilähtöiseen työskentelyyn kuuluu myös turvallisuutta, arvostusta ja kunnioitusta. Käytettävät työmenetelmät tulevat olla sopivia lapselle, ja palaverit tulee suunnitella lapsen tarpeiden pohjalta. Lapsen sekä hänen perheensä on tärkeää tuntee olevansa osallisena omissa asioissaan, ja heidän näkemyksiään tulee kuunnella. Osallisuuden kautta palveluja voidaan kehittää. (Malja ym. 2019, 14–18, 36–37.)

Avohuollon tukitoimena voidaan sijoittaa perhehoitoon tai laitoshiitoon lapsi yhdessä vanhemman, huoltajan tai muun hoidosta ja kasvatuksesta vastaavan henkilön kanssa. Lapsi voidaan sijoittaa lyhytaikaiseen sijoitukseen yksin, jos se toteuttaa lapsen etua. Kun lapsi sijoitetaan yksin, tulee siihen olla 12 vuotta täyttäneen lapsen ja hänen huoltajansa suostumus. Yksin sijoittamisen perusteena voi olla tuen tarpeen arviointi, lapsen kuntouttaminen tai esimerkiksi tilanne, jossa lapsen huoltaja tai hoidosta ja kasvatuksesta vastaava henkilö on sairastunut. (Lastensuojelulaki 37 §.)

Lapselle ei voida tehdä toistuvasti sijoituksia avohuollon tukitoimena. Jos lyhytaikainen sijoitus toteuttaa lapsen etua, voidaan lapsi sijoittaa toistuvasti avohuollon tukitoimena. Avohuollon sijoitukselle tulee laatia tavoitteet ja kesto. Jos lapsi on sijoitettu avohuollon tukitoimena kuntouttamisen tai huoltajan sairastumisen vuoksi, on sijoituksen jatkamista arvioitava viimeistään kolmen kuukauden kuluttua siitä, kun sijoitus on alkanut. Sijoituksen jatkuessa on tilannetta arvioitava joka kolmas kuukausi, ja selvítettävä kriteereitä huostaanotolle. (Lastensuojelulaki 37 a §.)

Eeva Timonen-Kallio, Laura Yliruka ja Pekka Närhi ovat julkaisseet vuonna 2017 teoksen Lastensuojelun terapeutin laitospalvelun mallinnus, jossa tarkastellaan laadukkaana terapeutin laitospalvelun vaatimuksia vuonna 2016 toteutetun työpajatyöskentelyn pohjalta. Teoksessa tarkastellaan laitoshenkilöstön osaamisen vaatimuksia. Lisäksi teoksessa korostuu sijaishuollossa työskentelyn erityisyys. Lastensuojelulaitoksessa ohjaajana työskentelevän työtehtävät ovat moninaisia. Työssä huolehditaan lasten arjen sujumisesta, mutta työssä vaaditaan myös vanhemmuutta ja taitoa kasvattaa lasta. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 3–5, 17–26.)

Lapsi sijoitetaan yleensä laitospalveluun silloin, kun perhehoitoon sijoitus ei voi tarjota lapselle riittävää tukea. Usein laitokseen sijoitetulla nuorella on haasteita päihteiden käytön kanssa, itsetuhoisuutta tai käyttöhäiriöitä. Perhehoitoon sijoitetaan yleensä alle 12-vuotiaita lapsia. Alle 12-vuotiaan lapsen laitokseen sijoittamisen syinä voivat olla ne, että lapsi tarvitsee paljon erityisosaamista tai resursseja. Toisinaan laitokseen sijoittamisen perusteena voi olla perheestä irrottautuminen ja itsenäistyminen. Tässä tilanteessa sijoittaminen uuteen perheeseen ei ole lapsen edun mukaista. Joissakin tilanteissa lapsen vanhemmat saattavat haluta lapselleen sijoituksen laitokseen. Vanhemmat kokevat, että näin on helpompi puuttua lapsen karkaamiseen tai päihteiden käyttöön. (Timonen-Kallio ym. 2017, 11.)

Jos lapsi vaarantaa terveyttään ja kehitystään huomattavasti omalla käytöksellään, käyttämällä päihteitä tai tekemällä vähäistä rikosta vakavamman rikoksen, järjestetään lapselle kiireellisesti sijaishuoltoa. Sijaishuoltoa tulee järjestää kiireellisesti myös silloin, kun lapsen huolenpito ja kasvuympäristö ovat puutteelliset ja vaarantavat lapsen terveyttä sekä kehitystä, eivätkä avohuollon tukitoimet ole riittäviä. Sijaishuollon on oltava lapsen edun mukaista. Kiireellinen sijoitus voi kestää enintään 30 vuorokautta. Kiireellinen sijoitus voi kuitenkin jatkua yli tämän ajan ilman erillistä päätöstä, jos lapsen huostaanottoa ollaan valmistelemaan hallinto-oikeudessa, tai kiireelliseen sijoituksen aikana huostaanotosta toimitetaan hakemus hallinto-oikeuteen. Kiireellisen sijoituksen jatkamisen perusteena maksimissaan 30 päivällä voi olla se, että lastensuojelun tukitoimiin tarvitaan lisää tietoa, näitä ei saada 30 päivän sisällä sijoituksen alkamisesta, tai kiireellisen sijoituksen jatkaminen toteuttaa lapsen etua. (Lastensuojelulaki 38 §, 38 a §.)

Ennen kuin kiireellinen sijoitus voidaan aloittaa, tulee selvittää lapsen, vanhemman, huoltajan tai muun kasvatuksesta ja hoidosta vastaavan henkilön näkemys asiaan. Jos selvitys viivästyttää asian käsittelyä vaarantaen lapsen terveyttä, kehitystä ja turvallisuutta, voidaan se jättää tekemättä. Jos henkilöiden näkemystä ei voida selvittää ennen kiireellisen sijoituksen alkua, tulee kiireellisestä sijoituksesta tiedottaa heti sen alettua, ja kuulla osapuolten näkemys asiaan. Kiireellinen sijoitus päättyy, kun perusteita sijoitukselle ei enää ole, tai hallinto-oikeus tekee väliaikaisella määräyksellä päätöksen huostaanottoa tai sijaishuoltoa koskevasta asiasta, taikka tekee tähän liittyvästä hakemus- tai valitusasiasta päätöksen. Kiireellinen sijoitus loppuu myös 30 päivän sisällä sen alkamisesta, tai mikäli 30 päivän sijoituksen jatkopäätöksen aikana ei ole tehty huostaanotosta hakemusta hallinto-oikeuteen, taikka päätöstä huostaanotosta. (Lastensuojelulaki 39 §, 39 a §.)

Kun lapsi ei enää tarvitse lastensuojelun tukea, on aika päättää asiakkuus. Asiakkuuden päättämisen perusteet kirjataan ylös, ja tieto kerrotaan asiakkaalle. Asiakkuuden päättämisen perusteena toimii

se, ettei lapsi tarvitse suunniteltua ja tavoitteellista työskentelyä lastensuojelussa. Lastensuojelun asiakkuus vaatii sen, että lapsen kanssa työskennellään tavoitteellisesti ja aktiivisesti vanhempien kanssa laaditun asiakassuunnitelman pohjalta. (Malja ym. 2019, 33.)

YK on laatinut ohjeet sijaishuollolle. Ohjeissa keskeistä on se, että sijaishuolto annetaan lapsen tarpeita vastaavasti, ja sijaishuolto järjestetään lapselle sopivalla tavalla. Ohjeiden mukaan lapsi tulee huomioida yksilönä, ja lapsen tulee olla osallisena omaan elämäänsä liittyvissä päätöksissä. Sijaishuollolta vaaditaan YK:n ohjeistuksessa lasten laadukasta kohtelua. Sijaishuollon työskentelyä tulee ohjeistuksen mukaan valvoa. Ohjeistuksessa keskitytään myös nuoren elämään sijoituksen päättymisen jälkeen. Tätä aikaa kutsutaan jälkihuolloksi. Sijaishuollon ohjeissa korostuu perheen mukana pitäminen lapsen elämässä sijoituksen ajan. Ohjeistuksessa tuodaan esille myös vaatimus osaavasta henkilöstä toteuttamaan sijaishuoltoa. YK:n sijaishuollon ohjeistus korostaa perhehoidon ensisijaisuutta erityisesti pienille lapsille. Ohjeistuksen mukaan laitoshoido tulee toteuttaa pienissä ryhmissä. (Lastensuojelun keskusliitto 2018, 3–4.)

Lapsen huostaanotto voidaan tehdä samoin perustein kuin kiireellinen sijoitus. Huostaanotto ja sijaishuollon järjestäminen on hyvinvointialueen vastuulla. Lapsen huostaanotto ja sijaishuolto vaativat valmistelua. Valmistelun tekee lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä yhteistyössä toisen sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun osaamista omaavan työntekijän kanssa. Valmistelussa voidaan hyödyntää oikeudellista tai muuta tarvittavaa asiantuntijuutta. (Lastensuojelulaki 40 §, 41 §.)

Lapsen, vanhemman, huoltajan tai muun kasvatuksesta ja hoidosta vastaavan henkilön mielipide on kuultava huostaanottoon liittyvissä asioissa. Kuulemista ei tarvitse tehdä, jos lapsi ja kuultava henkilö eivät pidä yhteyttä eikä kuuleminen ole tarpeen. Kuuleminen voidaan jättää myös tekemättä, jos siitä on riski lapsen terveydelle ja turvallisuudelle, ja kuulematta jättäminen on lapsen edun mukaista. Asiakirjaan merkitään syy miksi kuulemista ei ole tehty. Vaikka henkilöä ei kuultaisi, on päätös huostaanotosta silti annettava tiedoksi. Jos huoltaja ja 12 vuotta täyttänyt lapsi eivät vastusta huostaanottoa ja sijaishuoltoa, voidaan päätös asiasta tehdä sosiaalitoimessa. Jos he taas vastustavat huostaanottoa ja sijaishuoltoa, tehdään päätös asiasta hallinto-oikeudessa. (Lastensuojelulaki 42 §, 43 §.)

2.2 Sijaishuoltotyön vaatimukset

Keskeinen laki joka ohjaa sijaishuollossa työskentelyä on lastensuojelulaki. Lain tarkoituksena on mahdollistaa lapselle turvallinen ympäristö kasvuun ja lapsen tarpeita vastaavaan kehitykseen. Lisäksi lain mukaan lasta on suojeltava. (Lastensuojelulaki 1 §.) Lastensuojelulaki ohjaa hyvinvointialuetta, sijaishuollon sosiaalityöntekijöitä sekä sijaishuoltoyksiköitä lastensuojelun toteuttamisessa. Tässä luvussa käsittelen laillisia ja laadullisia vaatimuksia, joita lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien tulee noudattaa.

Lapsen vanhemmat ja huoltajat ovat vastuussa lapsen hyvinvoinnista. Laki lapsen huollosta ja tapamisoikeudesta (361/1983) määrää vanhempia ja huoltajia tarjoamaan lapselle lapsen tarpeisiin vastaavaa tukea kehitykseen ja hyvinvointiin. Viranomaisten tehtävänä on auttaa vanhempia ja huoltajia lapsen kasvatuksessa. Kun perhe tarvitsee apua, on sitä tarjottava ajoissa ja tarvittaessa

perheelle tulee mahdollistaa lastensuojelun asiakkuus. Lastensuojelun puolestaan on tuettava lapsen kasvatuksesta vastuussa olevia vanhempia, huoltajia sekä muita henkilöitä kasvatuksessa ja huolenpidossa tarvittavin tukitoimin. Lapsen hoito ja huolenpito tulee järjestää, ja tarvittaessa lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle. (Lastensuojelulaki 2 §.)

Hyvinvointialue on vastuussa lastensuojelun palveluista, ja sen on järjestettävä palveluissaan ehkäisevää lastensuojelua ennen lastensuojelun asiakkuutta. Ehkäisevän lastensuojelun ja lastensuojelun tulee vastata hyvinvointialueen järjestämänä asiakkaiden tarpeisiin. Hyvinvointialueella on vastuu huolehtia, että lastensuojelun toimet toteutuvat. Hyvinvointialue tekee yhteistyötä alueellaan olevien kuntien, laitosten ja yhteisöjen kanssa sekä muiden hyvinvointialueiden kanssa. (Lastensuojelulaki 11 §.)

Lastensuojelutyössä olennaista on lapsen ja työntekijän välinen luottamus. Vaikeita asioita ei voida ottaa puheeksi ilman luottamusta. Luottamuksellisen suhteen ylläpitämiseksi on tehtävä työtä. Kodin ulkopuolelle sijoittaminen ja huostaanotto pois perheestä on kriisi, ja onkin tarkoin arvioitava, onko kodin ulkopuolelle sijoittaminen tehtävä. Kiireellisellä sijoituksella puututaan yksityisyyteen. Lapsi voi muuttaa takaisin kotiin, ja kiireellinen sijoitus voidaan päättää sosiaalityöntekijän arviosta. Aina avoimuuden tukitoimet eivät ole lasta hyödyttäviä tai lapsi ja perhe eivät ota niitä vastaan. Jos lapsen kasvu ja kehitys ovat vaarassa, tässä tilanteessa on tehtävä huostaanotto. (Hämeen-Anttila 2017, 229, 240–241.)

Lastensuojelun lapselle järjestää yleensä se hyvinvointialue, jossa hänen kotikuntansa sijaitsee. Jos lapsi tai nuori asuu muussa kuin kotikunnassaan, järjestää palvelut tavallisesti se hyvinvointialue jossa lapsen asuinkunta on. Lastensuojelun kustannuksista vastaa yleensä hyvinvointialue, jolla lapsen kotikunta on. Sijaishuollon kustannuksista vastuussa on hyvinvointialue, jossa tarve sijaishuollossa on tullut ilmi. Jos lapsi on sijoitettu eri hyvinvointialueelle missä hänen kotikuntansa on, tulee hyvinvointialueiden tehdä yhteistyötä palvelujen järjestämisessä. Hyvinvointialue johon lapsi on sijoitettu, on vastuussa lapselle kuuluvien terveys- ja opetuspalvelujen järjestämisessä. Lastensuojelun asiakasmaksuista säädetään laissa sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (734/1992). (Lastensuojelulaki, 16 §, 16 a §, 16 b §, 19 §.)

Hyvinvointialue päättää huostaanotetun lapsen sijaishuoltopaikasta, hoidosta, kasvatuksesta, huolenpidosta, opetuksesta ja terveydenhuollosta. Näissä asioissa on tavoitteena tehdä yhteistyötä lapsen, huoltajan ja vanhemman kanssa, sekä huomioida lapsen etu. Huostaanotto tehdään toistaiseksi voimassa olevana. Huostaanotto ja sijaishuolto voidaan kuitenkin lopettaa, kun tarvetta ei enää ole. Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä valmistelee huostaanoton lopettamisen. Vaikka huostaanottoon johtaneet syyt olisivat poistuneet, ei huostaanottoa voida purkaa, jos se on vastoin lapsen etua. Huostaanoton jatkamisen tarpeellisuutta tulee tarkastella tarvittaessa, asiakassuunnitelman päivittämisen yhteydessä, tai kun lapsi tai huoltaja hakee päätöstä huostaanoton lopettamisesta. Kun huostaanoton purkamista mietitään, tulee päätöksessä huomioida sijaishuollon kesto, lapsen ja sijaishuollon työntekijän kiintymyssuhde, lapsen ja vanhemman vuorovaikutus sekä lapsen mielipide. Huostaanotto puretaan lapsen täyttäessä 18 vuotta. (Lastensuojelulaki 45 §, 47 §.)

Olennaista sijaishuollon työskentelyssä on lapsen etu. Jotta lapsen etu toteutuu työssä, tulee työntekijöiden olla selvillä lapsen tilanteesta. Työntekijän ja lapsen välille tulee rakentua luottamussuhde. Työ vaatii myös aikaa, jotta laatua ohjaavat tekijät täyttyvät. Työssä tulee täyttyä oikeudenmukaisuus, avoimuus, luotettavuus, turvallisuus, ja se että lastensuojelullisista toimenpiteistä valitaan kyseiseen tilanteeseen sopivista lievin. Lapselle tulee kertoa eri vaihtoehdot tilanteeseen, ja päätökset tulee perustella. Lapsi tulee kohdata kunnioittavasti. Tehtyjen päätösten on oltava lapsen edun mukaisia. Lapsen tulee ymmärtää häntä koskevat päätökset. (Malja ym. 2019, 14.)

Kun lapselle valitaan sijaishuolto paikka, tulee valinnassa kiinnittää huomiota siihen miksi lapsi on otettu huostaan. Tärkeää on ylläpitää sisarusuhteita ja läheisiä ihmissuhteita. Hoidon tulee olla jatkuvaa. Olisi hyvä huomioida myös lapsen kieli, uskonto ja kulttuuri. Lapsi sijoitetaan laitokseen, jos sijaishuoltoa ei voida toteuttaa lapsen etu huomioiden perhehoidossa tai muulla tavoin. Kun lapsi sijoitetaan sijaishuoltoon, on hänen terveydentilansa tutkittava, jos sitä ei ole tutkittu aiemmin. Tutkimuksen perusteena voi olla myös tiedon saanti lapsen hoidon järjestämiseksi sijaishuollossa. Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun työntekijä on pidettävä yhteyttä sijaishuoltoon sijoitettuun lapseen, vanhempiin, huoltajiin ja sijaishuolto paikan työntekijöihin, jotta lapsen hoidolla on jatkuvuutta. (Lastensuojelulaki, 50 §, 51 §, 52 §.)

Lapsi voi vastaanottaa vieraita sijaishuolto paikkaan tai tavata heitä paikan ulkopuolella. Lapsi voi pitää heihin yhteyttä puhelimella, kirjeillä, viesteillä tai muilla lähetyksillä. Hyvinvointialueen ja sijaishuolto paikan tehtävänä on kehittää lapsen ja vanhempien tai lapselle muuten läheisten henkilöiden välistä yhteydenpitoa. Lapsen sijaishuolto paikan sijainnin on oltava sellainen, ettei se estä lasta pitämästä yhteyttä läheisiin henkilöihin. Kodin ulkopuolelle sijoitetulle lapselle tulee mahdollistaa opiskeluiden ja harrastusten rahallinen tukeminen. Hyvinvointialueen tehtävänä on valvoa tämän toteutumista. Lisäksi lapselle maksetaan käyttövaroja joiden suuruus riippuu lapsen iästä ja kasvu ympäristöstä. Määrä määritellään lastensuojelulaissa kuukausitasolla. Lapsi voi itse päättää mihin varat käytetään ja sijaishuolto paikan tulee pitää kirjaa maksetuista käyttövaroista. Kirjaukset lähetään joka vuosi lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle. (Lastensuojelulaki, 54 §, 55 §.)

Lastensuojelulain mukaan lapsen näkemys häntä koskeviin lastensuojeluasioihin on kuunneltava. Lapsen ikä ja kehitysvaihe tulee huomioida näkemyksen selvittämisessä. Selvittäminen ei saa vaarantaa lapsen ja hänen läheistensä välejä. Tapa jolla lapsen näkemys selvitetään, ja lapsen näkemys asiasta on kirjattava. Hallintolaki (434/2003) edellyttää, että 12 vuotta täyttänyttä lasta on kuultava häntä koskevissa lastensuojeluasioissa. Lapsen näkemys voidaan jättää selvittämättä vain silloin, jos siitä on haittaa lapsen terveydelle tai kehitykselle, tai mielipiteen selvittäminen ei ole tarpeellinen. Mielipiteen selvittämisessä ja lapsen kuulemisessa on huomioitava se, ettei lapselle tule antaa tietoja, jotka ovat haitallisia hänen kehityksensä tai edun kannalta. (Lastensuojelulaki 20 §.)

2.2.1 Sijaishuollon sosiaalityöntekijän vastuu sijoitetusta lapsesta

Kun lapsi on lastensuojelun asiakkaana, on hänelle nimettävä sosiaalityöntekijä, joka vastaa hänen asioistaan. Sosiaalityöntekijän pätevyys määritetään laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015). Hyvinvointialueen on turvattava sosiaalityöntekijälle riittävä asiantuntemus työhön. Hyvinvointialueella on oltava moniammatillinen ryhmä ammattilaisia, jotka tukevat sosiaalityöntekijää

päätöksenteossa. Hyvinvointialueen on terveydenhuollon kautta järjestettävä ammattiapua sekä tarjottava tutkimusta, hoitoa ja terapiaa. Kun lapsi tarvitsee apua seksuaaliseen hyväksikäytön tai pahoinpitelyn jälkeen, on tähän liittyviä palveluita tarjottava välittömästi. (Lastensuojelulaki, 13 b §, 14 §, 15 §.)

Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun työntekijän tulee lastensuojelulain mukaan tavata lasta henkilökohtaisesti tarpeeksi usein. Tapa jolla lasta tavataan kirjataan asiakassuunnitelmaan. Tapaamiset on tehtävä mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä lapsen huoltajan tai muun hoidosta ja kasvatuksesta vastaavan tahon kanssa. Sosiaalityöntekijän tai muu lastensuojelun työntekijä voi tavata lapsen ilman huoltajan suostumusta silloin, kun se on lapsen edun mukaista. Tapaamisesta ilmoitetaan huoltajalle, jos ilmoittaminen toteuttaa lapsen etua. (Lastensuojelulaki, 29 §.)

Vuonna 2017 Tampereen yliopiston julkaisemassa kokoomateoksessa julkaistiin Tuija Erosen ja Riitta Laakson kirjoittama artikkeli Vaativat tilanteet sijaishuoltotyössä. Erosen ja Laakson tutkimushankkeen tarkoituksena on ollut selvittää sijaishuoltotyön vaativuutta. Aineisto artikkeliin kerättiin haastatteleamalla kahden keskisuuren kaupungin sijaishuollossa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä. Aineistoa kerättiin myös tutkimushankkeeseen liittyvistä sijaisvanhempien ja lastensuojelulaitosten työntekijöiden kirjoitelmista vuosina 2016–2017. Artikkelissa tarkastellaan haastavia tilanteita joita työntekijät ovat kohdanneet työssään. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysina käyttäen tutkijatrigulaatiota. (Eronen & Laakso 2017, 141–147.)

Sijaishuollossa työskentely koettiin kuormittavana koska asiakkaita on liian paljon, ja työntekijät vaihtuvat usein. Sijaishuollossa työskentelyä ohjaavat sovitut säännöt, mutta siitä huolimatta työntekijät ovat kokeneet tutkimuksen mukaan myös työparilla olevan vaikutusta työskentelyyn. Työntekijät kokevat, ettei johtotason henkilöstöllä ole ymmärrystä käytännön työstä. Johtohenkilöstö ei ymmärrä työn vaativuutta, ja työssä eteen tulevia vaihtuvia tilanteita. (Eronen & Laakso 2017, 149–150.)

Muutokset organisaatiossa tekevät työstä vaativaa, koska asiakkaita on paljon, työntekijät vaihtuvat ja töitä organisoidaan eri tavalla mitä aiemmin oli suunniteltu. Liian vähäinen määrä työntekijöitä vaikuttaa käytännön työhön lapsen ja perheen kanssa. Myös aiempien tutkimusten perusteella on selvitetty, että vähäisellä työntekijöiden määrällä on vaikutusta työn kuormittavuuteen. Erosen ja Laakson tutkimuksen perusteella työntekijöitä sijaishuoltoon täytyisi saada lisää. Työntekijät tarvitsivat lisää tukea esihenkilöltä. Työn johtamista tulisi ylipäättään kehittää, koska tutkimuksen mukaan työntekijöiden työn arvostus oli heikkoa esihenkilöiden taholta eikä esihenkilöihin luotettu. Työntekijöiden odotukset johtamista kohtaan, ja käytännön johtamistyö eivät kohdanneet. (Eronen & Laakso 2017, 157.)

Lastensuojelun sijaishuollolla edistetään lapsen hyvinvointia lapsen edun mukaisesti. Tätä työtä ovat toteuttamassa työntekijä, lapsi sekä hänen perheensä. Lastensuojelutyössä on liian vähän henkilöstöä, ja sosiaalityöntekijän toimiin on vaikea saada rekrytoitua hakijoita. Työn johtamisella tulee mahdollistaa laadukas työ, mutta työntekijän tulee myös huolehtia oman osaamisen ylläpidosta ja lisäämisestä. Riittävä henkilöstömäärä mahdollistaa työskentelyn vuorovaikutuksellisesti ja osallisuutta

vahvistaen. Sijaishuollon työntekijä voi osallistua sijoituksen alkuvaiheessa yhdessä lapsen kanssa sosiaalityöntekijän tapaamiseen. (Malja ym. 2019, 26–31.) Tämä perustuu lastensuojelulakiin.

Sijaishuoltotyötä uudelleen organisoidaan ja tällä haetaan tuloksellisuutta. Työn tulosta arvioidaan määrällisillä mittareilla. Nämä mittarit eivät kuitenkaan työntekijöiden kokemusten mukaan mittaa työtä konkreettisesti. Työntekijöiden näkemysten mukaan sijaishuollon työskentely perustuu suhteiden luomiseen. Eettisiä haasteita työntekijöille aiheuttaakin se, millaista työtä he haluaisivat tehdä, ja miten työtä voi tehdä käytännössä. Työntekijät kokevat, etteivät voi vaikuttaa omaan työhönsä, ja ajattelevat että heillä on vastuu asiakkaiden hyvinvoinnista. Työntekijät tekevät työnsä niin, että voivat turvata asiakkaiden hyvinvoinnin organisaation puutteista huolimatta. He joutuvat tekemään päivittäisessä työssä nopeita päätöksiä tilanteissa, joissa joutuu punnitsemaan noudattaako ennalta sovittuja toimintatapoja vai joutaako niistä turvatakseen asiakkaan hyvinvoinnin. (Eronen & Laakso 2017, 157–158.)

2.2.2 Sijaishuoltoyksikköä koskevat vaatimukset

Lastensuojelulaki määrittää lastensuojelulaitokseksi lastenkodit, koulukodit ja muut vastaavat laitokset. Tässä luvussa käsitellään lastensuojelun sijaishuoltoyksikköä koskevia vaatimuksia yhteiskunta- ja asiakasprosessitasolla. Luvussa käsitellään myös lastensuojelun sijaishuollon ohjaajien kohtaamia osaamisvaatimuksia.

Lastensuojelulaki määrittää henkilöstön määrää ja koulutusvaatimusta lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun laitospäätöksen mallinnuksen laatineen työryhmän näkemyksen mukaan lastensuojelun sijaishuollon laitospäätöksen työstämiseen tulisi laatia tarkat kelpoisuus- ja koulutustasovaatimukset. Laitoksen henkilökunnalla tulee olla erikoisosaamista yksikön tarjoamiin palveluihin ja asiakkaisiin. Laitoksen johtajan pätevydestä säädetään sosiaalihuoltolaissa (1301/2014). (Timonen-Kallio ym. 2017, 5–15.)

Lastensuojelulaitoksen tilojen ja siellä käytettävien välineiden tulee olla riittäviä ja asianmukaisia. Lapsen yksityisyyden tulee toteutua sijaishuoltopaikassa. Laitoksessa on mahdollista olla useampia asuinyksiköitä, jotka voivat toimia myös omina yksiköinä. Yhdessä asuinyksikössä on mahdollista olla enintään seitsemän lasta tai nuorta. Yhdessä rakennuksessa saa olla sijoitettuna maksimissaan 24 henkilöä. (Lastensuojelulaki 58 §, 59 §.)

Asuinyksikössä on oltava hoito- ja kasvatustyössä vähintään seitsemän työntekijää. Jos rakennuksessa on monta asuinyksikköä, on yhdessä asuinyksikössä oltava hoito- ja kasvatustyössä vähintään kuusi työntekijää. Henkilöstön määrään voidaan tehdä poikkeuksia, jos työntekijä asuu asumisyksikössä. Suurempaa lapsimäärää voidaan myös hoitaa, jos laitoshuollon järjestämisessä on mukana lapsen vanhempi, huoltaja tai muu hoidosta ja kasvatuksesta vastuussa oleva henkilö. Lasten määrä voi olla kiireellisissä tapauksissa poikkeava lasten hoidon mahdollistamiseksi. Henkilöstön määrän tulee olla sopeutettu lasten ja nuorten määrään, tarvittavaan hoitoon ja kasvatukseen sekä yksikön toiminnan mukaan. Lastensuojelulaitoksessa on oltava riittävä henkilöstömäärä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ja muuta henkilöstöä. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä säätelee sosiaalihuollon ammattihenkilöiden pätevyyttä. (Lastensuojelulaki 59 §, 60 §.)

Nykyään lastensuojelun laitospalveluissa suurimman osan laitospaikoista eli 84 % tuottavat yksityiset yritykset, joita vuonna 2017 oli 640. Jokaisessa sijaishuoltoyksikössä on omat tavat toimia. Lastensuojelun palvelut kilpailutetaan ja kilpailutuksissa tulisi kiinnittää huomiota työn vaikuttavuuteen (Timonen-Kallio ym. 2017, 12, 37). Eri lastensuojelun sijaishuollon yksiköissä voi olla erilaiset erikoistumiset työhön. Yksikön toiminta voi olla painottunut esimerkiksi eläinavusteisiin menetelmiin.

Erityistason yksikköön sijoitetaan lapsia, joilla on haasteita lähipiirissä, tai lapsi tarvitsee vahvaa tukea. Erityistason yksikössä henkilökuntaa on perustason yksikköä enemmän. Tätä kautta lapsi saa enemmän tukea. Erityistason yksikön henkilökunta on usein käynyt lisäkoulutuksia työhönsä, kuten esimerkiksi psykiatriaan tai päihdehoitoon. Erityistason yksikköä enemmän psykiatrasta osaamista voidaan tarjota erityisen huolenpidon tai erityisen vaativan hoidon yksiköissä, joihin lapsi sijoitetaan lyhyeksi aikaa. (Joensuu 2018, 124.)

Lastensuojelun sijaishuoltoyksikön työtä ohjaa sosiaalityöntekijän, lapsen ja vanhempien kanssa tehty asiakassuunnitelma, jonka pohjalta lisäksi laaditaan yhteistyössä sijaishuoltopaikan, lapsen ja sosiaalityöntekijän kanssa tarvittaessa hoito- ja kasvatussuunnitelma. Hoito- ja kasvatussuunnitelman tavoite on havainnoida asiakassuunnitelmaan laadittuja tavoitteita, ja tuoda esille sitä, miten lapsen hyvä kohtelu toteutuu. Lapsen huoltajia on osallistettava hoito- ja kasvatussuunnitelman laatimiseen tarpeen mukaan. Suunnitelma on annettava tiedoksi lapsen sosiaalityöntekijälle. Lapsen ensimmäinen hoito- ja kasvatussuunnitelma on laadittava heti, jos lapseen joudutaan käyttämään sijaishuollon rajoitustoimia. (Lastensuojelulaki 30 a §.)

Sijaishuollon yksikössä raportoidaan työvuorossa tapahtuneita asioita. Ne kirjataan ylös, jotta seuraavan työvuoron työntekijät saavat tietoa lasten tilanteesta. Kirjaamisen ja dokumentoinnin avulla sosiaalitoimi saa tietoa lasten arjessa tapahtuneista tilanteista. Lapselle tulee kertoa, että hänestä kirjataan ylös asioita. (Enroos 2016, 237).

Lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä henkilöstöllä on paljon vastuuta työstään. Esihenkilöiden on mahdollistettava se, että työntekijä pystyy tekemään laadukasta työtä. Jotta työtä voidaan kehittää, on esimerkiksi kerättävä palautetta tehdystä työstä. (Malja ym. 2019, 16.) Huostaanotetusta lapsesta huolehtiminen on yhteiskunnan tehtävä. Sijaishuollossa kannetaan vastuuta lapsesta. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevät kokevat jäävänsä yksin vastuun kanssa lapsen hoitamisen ja huolehtimisen suhteen. Sijaishuollossa työntekijät joutuvat työskentelemään toisinaan yksin, ja tekemään päätöksiä itsenäisesti. Toisinaan sijaishuoltopaikka ei tarjoa lapselle sitä mitä sen odotetaan tarjoavan. Lapselle saattaa tulla sijaishuoltopaikassa turvattomuuden tunne, ja lapselle voi tulla yhtäaikaisesti useampia haasteita. (Eronen & Laakso 2017, 150–151.)

Sijaishuoltotyö koetaan raskaaksi muuttuvien tilanteiden sekä asiakastyön haastavuuden vuoksi. Suunnitelmat muuttuvat äkkinäisesti, tai suunniteltua kuntoutumista ei tapahdu. Lapsi saatetaan sijoittaa paikkaan, jossa ei pystytä vastaamaan hänen tuen tarpeeseensa, vaikkakin asiakkaan tarpeisiin pitäisi pystyä vastaamaan. Tutkimuksen perusteella se, että lapsi olisi ollut useammassa sijaishuoltopaikassa, ei ole ratkaissut lapsen haasteita tai kasvattanut hyvinvointia. Lastensuojelun järjestelmä itsessään saattaa tuottaa lapselle traumaaja useiden sijoitusten ja muuttamisten kautta. Tällöin ihmissuhteet rikkoontuvat. Tämä on raskasta myös sijaishuollon työntekijöille. (Eronen &

Laakso 2017, 152–154.) Sijaishuollon työssä olisi tärkeää saada pysyvyyttä lapsen sijoituspaikkoihin, koska jatkuvat sijoituspaikan vaihdot traumatisoivat lasta.

Välttääkseen sijaishuoltopaikkojen vaihtumisen, tulee tuki lapselle olla riittävää. Laitokseen sijoitetuista lapsista 60–80 % sairastaa vaativaa lastenpsykiatrian tai nuorisopsykiatrian osaamista tarvitsevaa mielenterveyden sairautta. He eivät saa riittävästi tarvitsemaansa hoitoa. Sijaishuoltopaikan henkilöstö ja mielenterveystyötä tekevät ammattilaiset tekevät keskenään yhteistyötä. Terveydenhuollon kautta lastensuojelulaitosten tulee saada ammattilaisten palveluja, ja terveydenhuollon on tarjottava lapsille tutkimuksia, hoitoa ja terapiaa. (Timonen-Kallio ym. 2017, 30.) Lastensuojelutyössä tehdäänkin yhteistoimintaa terveydenhuollon kanssa (Kananoja 2017b, 31). Lapsen on sijoituksen aikana saatava tarvitsemansa mielenterveyden palvelut (Hämeen-Anttila 2017, 233).

Tärkein lastensuojelun sijaishuollon laitosmuotoisen työn kehittämisen perusta ja työtä ohjaava tekijä on YK:n lastenoikeuksien sopimus. Lapsen oikeuksien sopimuksen mukaan vanhempien tai huoltajien tulee olla osallisena kasvatuksessa. (Unicef julkaisuaika tuntematon). Lastensuojelulaitoksissa työskentelevän henkilöstön on pystyttävä vastamaan asiakkaiden tarpeisiin, ja henkilöstörakenteen tulee olla laitoksen toiminnan mukaista. Laitoksiin sijoitetuilla lapsilla on usein traumatausta, ja muun muassa psykiatristen palvelujen tarve. Olisikin tärkeää tehdä jako siihen, mikä on terveydenhuollon rooli ja mikä lastensuojelulaitoksen rooli lapsen hoidossa ja terapiassa. (Timonen-Kallio ym. 2017, 10–15.)

Lastensuojelun sijaishuollossa työskennellään moniammatillisesti. Työlle tulisi laatia yhtenäiset toimintatavat. Haasteena tässä on kuitenkin henkilöstön suuri vaihtuvuus, jolloin henkilöstö ei saa yhteistyössä laadittua vakiintuneita toimintatapoja työhönsä. Lastensuojelun sijaishuollossa yksin työskentely voi olla kuormittavaa. Jotta työtä saataisiin kehitettyä, tulisi koulutuksen lisäksi parantaa sijaishuollon työntekijöiden välistä kommunikointia ja työskentelyä. (Timonen-Kallio ym. 2017, 5–15.)

Työhön tulee laatia säännöt, joita noudatetaan. Tällöin kasvatusta on johdonmukaista, laadukasta ja lapsen oikeuksia toteuttavaa. Sijaishuollossa työskentelyssä työntekijä joutuu käyttämään tilanteissa omaa harkintaa ja päätöksentekoa. Säännöistä poikkeava päätöksenteko saattaa aiheuttaa jännitettä poikkeavan päätöksen tehneen ja muiden työntekijöiden välille. (Eronen & Laakso 2017, 156.)

Työhön tulisi saada myös riittävä perehdytys. Uutta työntekijää on autettava oppimisessa niin paljon kuin hän tarvitsee apua. Työntekijä vastaa siitä, että hän oppii tarvittavat asiat. Työnantaja taas on vastuussa siitä, että työntekijä saa tarvitsemansa perehdytyksen. Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa uuden työntekijän vastaanotto työpaikalla toisten työntekijöiden toimesta. Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa myös sen suunnitelmallisuus. Perehtyminen tulee tehdä yksilöllisesti, ja huomioida henkilön aikaisempi osaaminen. Perehdyttämisessä on jokaisella työyhteisön jäsenellä oma roolinsa. Hyvällä perehdyttämisellä työntekijä oppii nopeasti. Jos perehdyttäminen on puutteellista, oppiminen hidastuu, ja uutta työntekijää joudutaan opastamaan enemmän käytännön työssä tai jopa korjailemaan hänen tekemiään töitä. (Kupias & Peltola 2019, 214–223.)

Kun työpaikkaan saapuu uusi työntekijä on hänellä uusia näkemyksiä työhön, joita hänen kannattaa tuoda esille. Työntekijän kannattaa olla itse aktiivinen saadakseen kunnon perehdytyksestä. Uuden

työntekijän tulemisella työpaikkaan on vaikutusta koko työyhteisöön. Työpaikoilla on olemassa perehdyttämishjelma. Työpaikalla tulee käydä säännöllisesti kehityskeskusteluja. Työntekijän osaaminen ja vahvuudet huomioidaan. Perehdyttäjän tehtävänä on auttaa työpaikalle tullutta uutta työntekijää pääsemään mukaan työhön. (Kupias & Peltola 2019, 52, 82–92, 113.) Perehdytyksessä on tärkeää käydä läpi työpaikan arvot (Nikula 2022, 101). Perehdytyksessä olennaista on edetä aihe kerrallaan. Uudelle työntekijälle on tärkeää opettaa mitä osaamista työpaikan asiakasryhmän kanssa tarvitaan. Perehdytyksen tulee olla monipuolista ja yksilöllistä. (Seppänen 2021, 74–75, 334–335.)

Perehdytykseen kannattaa kiinnittää huomiota. Kaikille työntekijöille tulee tarjota yhtä laadukas perehdytys. Perehdytystä kannattaa kehittää. Sillä miten uusi työntekijä otetaan vastaan työyhteisössä on merkitystä. Työntekijän sitoutumiseen työpaikkaan vaikuttaa koko organisaation työntekijöiden toiminta. Kun työntekijä saa positiivista palautetta työstään ja kokee arvostuksen tunnetta, tyytyväisyys työhön kasvaa. (Eklund 2020, 31–37.)

Perehdytys on osaamisen kehittämistä ja työpaikkaan sitoutumista. Perehdytyksen kesto on yksilöllinen. Perehdytyksestä kannattaa tehdä tavoitteellista, ja suunnitella mitä minkäkin ajan kuluessa tulisi oppia. Rekrytointivaiheessa on tiedossa mikä on yrityksen tulevan työntekijän toimenkuva. Tätä voidaan käydä läpi perehdytyksessä. Perehdytyksessä käydään läpi yrityksen toimintaa. On tärkeää, että uusi työntekijä kokee työnsä merkityksellisenä. Perehdytyksen aikana kannattaa käydä keskusteluja etenemisestä, ja perehdytyksestä kannattaa kerätä palautetta. Perehdyttävä on henkilö, joka työpaikalla vastaa uuden työntekijän osaamisen kehittymisestä. (Eklund 2020, 41–47, 88–94, 99–101, 122–125, 140.)

Perehdytysohjelma voi olla myös sähköinen, kuten opinnäytetyöni toimeksiantajalla Familiarilla on. Jokaisessa yksikössä myös on oma vastuhenkilö perehdyttämiseen. Sähköinen perehdyttämishjelma sisältää useita eri asioita, kuten esimerkiksi tietoturvaa, etiikkaa, lastensuojelulain mukaisia rajoittamistoimia, lakeja ja turvallisuusasioita sekä työsuhteasioita. Perehdyttämishjelma alkaa ensimmäisestä työvuorosta ja kestää kuuteen kuukauteen saakka. Joissakin osioissa osaaminen varmistetaan tentin avulla. (Roivas 2023b.)

Myös työntekijän koulutuksen laadulla on merkitystä. Lastensuojelulaitoksessa ohjaajana työskentelevän työtehtävät ovat moninaisia. Työssä kannetaan vastuuta sijaishuoltoyksikön arjen toimivuudesta, mutta työssä vaaditaan myös vanhemmuutta, ja taitoa kasvattaa lasta. Sijaishuollossa työskentelevillä tulee olla hyvät vuorovaikutustaidot. Tärkeää on osata dialogisuus sekä oman työskenteilyn reflektointi. Sijaishuoltotyön osaaminen vaatii riittävää tietoperustaa työhön. Sijaishuollon työskentelyssä vaaditaan lisäksi terapeuttisia taitoja. Olennaista on ymmärtää myös lapsen perheen kanssa tehtävän työn tärkeys. (Timonen-Kallio ym. 2017, 17–27, 28.)

Lapselle turvallisen kasvuympäristön luomiseen arjessa ja yksilöllisen kohtelun mahdollistaminen vaativat työntekijöiltä paljon ammattitaitoa. Työntekijöiltä vaaditaan kasvatuksellista osaamista, sekä osaamista menetelmien käyttöön. Näitä taitoja tarvitaan laadittaessa sijaishuollon tavoitteita, arvioidaessa niitä ja tarvittaessa myös muokatessa tavoitteita. Koska sijaishuollossa olevan lapsen elämässä on ollut monenlaisia tilanteita, ja lapsi tarvitsee monenlaista tukea, tulee tavoitteiden laatimisessa työskennellä moniammatillisesti. Haasteena lastensuojelun sijaishuollossa on yhteistyö lasten-

ja nuorisopsykiatrian kanssa. Lasten- ja nuorisopsykiatriassa eri alueilla on erilaiset tavat toimia ja laatueroja esiintyy. (Timonen-Kallio ym. 2017, 14.)

Sijaishuollossa työskentelevällä tulee olla ymmärrystä lapsen tilanteesta. Lastensuojelun asiakkaiden elämään on saattanut kuulua kaltoinkohtelua, laiminlyöntiä, perheväkivaltaa ja vanhempien päihteiden käyttöä. Kasvuympäristö on saattanut olla väkivaltainen, eikä lapsi ole saanut riittävää tukea kasvuun ja kehitykseen. Lastensuojelulaitoksissa arjessa tehtävän hoito- ja kasvatustyön tulee olla laadukasta. Työtä tehdään vuorokauden jokaisena tuntina. Laitoksessa tulee tarjota lapselle turvallinen kasvuympäristö, jossa lapsi kohdellaan yksilönä. (Timonen-Kallio ym. 2017, 11–13.) Lastensuojelun tulisi järjestää lapselle ainakin yksi turvallinen kiintymyssuhde. Huostaanotolla tavoitellaan sitä, ettei lapsi traumatisoituisi enempää. (Sinkkonen 2015a, 163.)

Terapeutista työskentelyä on tarjota lapselle turvallinen ympäristö, mahdollistaa opiskelu ja palvelut, vahvistaa sosiaalisia taitoja ja tarjota mahdollisimman normaali yhteisöllinen ympäristö. Työtä tehdään yhdessä lapsen ja perheen kanssa. Hyvään elämään laitoksessa kuuluu se, että lapsi kokee laitoksen kodiksi. Hyvän elämään sisältöön kuuluu myös aikaisemman elämän läpikäynti vahvistavana tekijänä ja tulevaisuuden suunnittelu lapsen toimijuuden kautta. Laitoksessa eletään normaalia arkea lasten kanssa. Toisinaan saattaa kuitenkin tulla äkillisiä tilanteita, jolloin on tehtävä nopeita ratkaisuja. Lapsen normaalin arkirytmien oppiminen vaatii henkilökunnalta pitkäaikaista työskentelyä lapsen kanssa. (Timonen-Kallio ym. 2017, 27.)

Ohjaajan tehtäviin kuuluu kasvatustyö, arjessa työskentely ja terapeutin työ. Nämä yhdistyvät terveydenhuollon tarjoamiin palveluihin. Ohjaajalla tulee olla osaamista ymmärtää lapsen perheen merkitystä lapselle. Perheen haasteet tulisi pystyä tekemään voimavaroiksi, joilla kuntoudutaan ja saadaan aikaan muutoksia. Perhetyö on olennainen osa työtä, vaikka lapsi ei kotiutuisikaan. (Timonen-Kallio ym. 2017, 20–23.)

Lapsen omaohjaajalla voi olla lapseen hoidollinen ja terapeutin vaikutus. Lapsen ja ohjaajan välille muodostuu kiintymyssuhde. Lapsi tekee terapeutista työtä tutkiessaan suhdettaan omiin vanhempiinsa ja sijoituspaikkaan. (Sinkkonen & Tervonen-Arnkil 2015, 13.) Usein sijoitetulla lapsella on lapsuudessaan kokemusta huonosta vuorovaikutuksesta. Sijoituspaikan tehtävänä onkin tarjota lapselle parempaa vuorovaikutusta. Kodinomaiset lastenkodit, joissa on riittävästi osaavaa henkilöstöä ovat hyviä sijoituspaikkoja. Tällaisessa paikassa pystytään toteuttamaan pitkäaikaista osastohoitoa vastaavaa psykiatrista hoitoa. Tärkeää on tehdä yhteistoimintaa psykiatrian kanssa. (Sinkkonen 2015a, 156–157.)

Lastensuojelulaitoksessa ohjaajan työhön kuuluu huolehtia lapset kouluun ja pois koulusta. Työhön kuuluu arjen askareita, kuten ruoanlaittoa ja siivoamista. Terapeutin työskentely voi olla esimerkiksi sitä, että asioista puhutaan avoimesti ja rehellisesti lapsen ikä huomioiden. Työskentelyn on oltava johdonmukaista. Lapsella voi olla myös aistinvaraisia muistoja tapahtumista. Tärkeää työskentelyssä on huomioida myös se, ettei lasta pidetä syyllisenä aiemmin tapahtuneisiin asioihin. (Timonen-Kallio ym. 2017, 17.)

Lastensuojelulaitoksessa tehtävä kasvatuksellinen työ perustuu omaohjaajuuteen. Sijaishuollon työntekijän ja lapsen välille muodostuu suhde. Kun työtä tehdään huomioiden lapsen yksilölliset tarpeet, tuntee lapsi olevansa ainulaatuinen ja tärkeä. Omaohjaajasuhteen tulee olla luottamuksellinen ja parantava. Lapsen elämässä tavoitteena ovat muutokset, jotka tapahtuvat hyvässä vuorovaikutuksessa ja kohtaamisessa. Jotta hyvä omaohjaajasuhde saavutetaan, tulee vuorovaikutuksen lapsen ja omaohjaajan välillä olla sujuvaa ja tiivistä. Omaohjaajatyötä tehdään arkisissa tilanteissa, mutta myös omaohjaaja-ajalla. Omaohjaaja-aika ja yksilöllinen huomiointi on merkittävää omaohjaajatyössä. (Timonen-Kallio ym. 2017, 26.)

Lastenkodissa lapsen omaohjaajan tehtäviin kuuluu muun muassa huolehtia lapsen arjen sujumisesta ja pitää yhteyttä perheeseen. Omaohjaajan kuuluu olla selvillä lapsen terveydenhuollon ajoista ja huolehtia kouluasioista. Omaohjaajan tulee tietää lapsen historia. Lapselle on tärkeää, että joku ottaa hänen asioitaan vastuuta ja huolehtii hänestä. Lasta tulee tiedottaa siitä, jos omaohjaaja vaihtuu. Lapsi ei valitse itse omaohjaajaansa. Omaohjaaja ottaa lapselta vastaan monenlaisia tunteita positiivisesta negatiiviseen. Negatiiviset tunteet heijastavat lapsen aiempia kokemuksia laiminlyönneistä. Lapsen käytöstä on tärkeää ymmärtää, ja asioita käydä läpi työtiimissä. Toisinaan työntekijä kokee riittämättömyyttä haastavan lapsen kanssa työskennellessä. Lapsi saattaa sijoituksen alussa testata omaohjaajan kestävyyttä negatiivisilla tunteilla. Ajan myötä omaohjaajan ja lapsen suhde kuitenkin vahvistuu ja kiintymyssuhde muodostuu. (Sinkkonen 2015b, 241–242.)

Omaohjaajan työtehtävänä on käydä keskusteluja ilman kiirettä lapsen kanssa kysellen ja tasa-arvoisesti. Tämä kuuluu terapeutin työskentelyyn. Työntekijällä on usein näkemystä siitä, millainen ammattilainen hän haluaa olla. Hän tunnistaa omat vahvuutensa ja kehityskohteensa. Lastenkodissa työskennellessään työntekijä voi hyödyntää omia taitojaan liikunnassa, käsitöissä, musiikissa ja kuvataiteissa. Näitä taitoja voi käyttää lasten kanssa yhdessä tekemällä. Lapset voivat olla myös kiinnostuneita työntekijöiden yksityiselämästä. Koska lapset ovat nykyään vain vähän aikaa hoidossa psykiatrisilla osastoilla, toteutetaan hoitotyötä esimerkiksi lastenkodeissa, joissa vaaditaan hoidollisempaa osaamista lisäkoulutuksen kautta työntekijöiltä. (Sinkkonen 2015b, 242–247.)

Luottamus ei rakennu nopeasti. Lapsi, joka on lastensuojelussa asiakkaana, on kokenut elämässään tapahtumia, joissa luottamus on heikentynyt. Lapsi on kokenut pitkään turvattomuutta. Omaohjaajan tehtävä on luoda luottamusta ja turvallisuutta. Turvallisuus ja luottamus lisääntyvät arjen työskentelyssä. Aikuiset eivät ole pystyneet luomaan lapselle turvallisuutta aiemmin. Lapsen kanssa kohtaamisissa tarvitaan aikaa. Pienille lapsille olisi tärkeää, että heitä hoitaisi yksi henkilö, johon lapsi luottaa. Tätä ei kuitenkaan vuorotyössä voida toteuttaa. Kun lapsen omaohjaaja ei ole töissä, voi hoitoa toteuttaa myös toinen henkilö, johon lapsi on kiintynyt. Lapselle läsnäolo on tärkeää. Lasta rauhoittaa turvallinen ja suunniteltu arki. Lapselle tulee kuitenkin tarjota sopivasti vapautta ja mahdollisuuksia valita lapsen ikä huomioiden. Liiallinen vapaus asioissa saattaa aiheuttaa ahdistusta. (Seppänen 2021, 181–187.)

Omaohjaajan tulee tukea lasta. Hän etsii lapselle vaihtoehtoja ja vahvuuksia. Lasta tulee tukea kohti niitä asioita, joista hän on kiinnostunut. Työtä tehdään ratkaisukeskeisesti. Työntekijän tulee olla

selvillä lapsen kyvyistä, ja ohjata häntä eteenpäin. Työtä tehdään tulevaisuuteen katsoen. Vaikeissa hetkissä työntekijä tukee neutraalisti lasta kohti tulevaisuutta. (Seppänen 2021, 195.)

Lastensuojelulaitoksessa työskentelevällä tulee olla ymmärrystä yhteiskunnallisesta tietoperustasta. Näin työntekijöillä on ymmärrystä siitä, miten vaikea lapsen on löytää paikkansa yhteiskunnassa, ja ymmärtää millaisen prosessin pääseminen yhteiskunnan jäseneksi vaatii. Työntekijöillä on oltava osaamista myös sosiaalisesta tietoperustasta. Tämän avulla itsenäistyviä nuoria voidaan tukea itsenäisyyteen ja jälkihuoltoon. (Timonen-Kallio ym. 2017, 27.) Kun sijaishuolto päättyy, on hyvinvointialueen vastuulla järjestää jälkihuolto (Lastensuojelulaki, 75 §).

Lastensuojelulaitoksessa työtä voidaan tehdä myös pedagogisesti. Lapsen toimijuus muodostuu tekemisestä muuallakin kuin lastensuojelulaitoksessa. Lapsen osallisuutta lisäävät yhteiskunnallinen toimijuus, lähiyhteisö ja ihmisuhteet. Tärkeää on oppia tarkastelemaan asioita kriittisesti, ja tukea kykyä sosiaaliseen ja toiminnalliseen yhdessä tekemiseen. Pedagogisella työskentelyllä lisätään lapsen tietoisuutta. Pedagoginen lähestymistavan avulla pyritään saamaan aikaan saamaan aikaan kasvua ja muutosta, ja lisätä tietoisuutta uudentlaisista toimintamalleista. Lapsi yritetään saada itse vaikuttamaan omaan elämäänsä ja kasvuunsa. Lastensuojelulaitoksessa työskenneltäessä ei kuitenkaan ole aina helppoa orientoida lapsia muutokseen, koska heillä on monenlaisia tarpeita, ja yhteisö tuo muutostyöskentelyyn omat haasteensa. (Timonen-Kallio ym. 2017, 18.)

Lapsen toimintaa voidaan joutua rajaamaan tilanteissa, joissa lapsi voi omalla toiminnallaan aiheuttaa vahinkoa itselleen tai muille. Lastensuojelulaki sisältää sijaishuollossa käytettäviä rajoitustoimia. Rajoituksia voi toteuttaa yleensä lastensuojelulaitoksen johtaja, tai hänen valtuuttamansa muut työntekijät. Osaamista tarvitaan siihen, että tilanteet saadaan ratkaistua ennen kuin ne kärjistyvät ja muuttuvat väkivaltaisiksi (Tilli & Kuokkanen 2021, 10). Tämä vähentää rajoitustoimien tarvetta.

Rajoituksia voidaan käyttää huostaanotettuun, kiireellisesti sijoitettuun tai väliaikais määräyksellä sijoitettuun lapseen laitoksessa toteutettavassa sijaishuollossa. Rajoituksia käytettäessä on huomiotava, että rajoitus toteuttaa lapsen etua ja on sopiva lapsen ikä ja kehitys huomioiden. Rajoituksen tulee vastata siihen tarpeeseen, jonka takia lapsi on sijoitettu. Rajoituksen tulee tukea lapsen hoitoa ja huolenpitoa. Rajoitusta voidaan käyttää silloin kun se on tarpeellista lapsen oman tai muiden fyysisen turvallisuuden kannalta, tai jos lapsi vaarantaa itsensä tai toisten terveyttä. Rajoitusta voidaan käyttää myös ehkäisemään omaisuuteen kohdistuvia vahinkoja. Rajoituksen on oltava sopiva käytettyyn tilanteeseen eikä rajoitusta lievemmat keinot hyödytä tilanteessa. Lapsen mielipide rajoitukseen tulee selvittää aina kun se on mahdollista. (Lastensuojelulaki 61 §, 61 a §.)

Lapsen yhteydenpitoa vanhempiin ja muihin läheisiin henkilöihin voidaan rajoittaa sijaishuollon toteuttamisen takia sekä lapsen huollon ja kasvatuksen turvaamiseksi. Yhteydenpitoa voidaan rajoittaa myös, jos yhteydenpito aiheuttaa vaaraa lapselle, vanhemmille, perheelle tai lastensuojelulaitoksen työntekijöille ja asukkaille. Yhteydenpidon rajoittaminen voi olla sitä, ettei lapsi saa tavata vanhempia, tai muita läheisiä henkilöitä. Rajoitus voidaan toteuttaa niin, ettei lapsi saa pitää yhteyttä läheisiinsä puhelimesta tai muilla laitteilla. Lapselle saapuneet kirjeet ja lähetykset voidaan tarkastaa, ja ne voidaan jättää antamatta lapselle. Sijaishuoltopaikka voi ottaa rajoituksen keston ajaksi haltuun

laitteet, joilla lapsi pitää yhteyttä. Lapsen olinpaikka voidaan olla ilmoittamatta vanhemmille ja huoltajille. Yhteydenpitoa tulee rajata vain sen verran ja sen aikaa kuin se on tarpeen. Yhteydenpitoa voidaan rajoittaa enintään vuodeksi ja päätös siitä tehdään sosiaalitoimessa. Lastensuojelulaitoksen johtaja voi tehdä päätöksen maksimissaan 30 vuorokautta kestävästä yhteydenpidon rajoittamisesta. (Lastensuojelulaki 62 §, 63 §.)

Jos lapsen hallussa on päihtymiseen käytettäviä aineita tai välineitä, on ne otettava lapselta pois aineiden ja esineiden haltuunotolla. Lapselta tulee ottaa pois myös esineet, joilla lapsi voi vahingoittaa omaisuutta tai satuttaa itseään sekä muita. Omaisuuden haltuunotosta on tehtävä päätös, jos omaisuutta ei anneta takaisin lapselle. Lapselta voidaan ottaa pois myös tupakkatuotteet, joita alaikäinen ei saa pitää hallussaan tupakkalain (549/2016) mukaan. Haltuunotetut tavarat palautetaan lapselle sijaishuollon päättyessä. (Lastensuojelulaki 65 §.)

Rajoitusten toteuttamisessa tulee huomioida ihmisarvo, yksilöllisyys, ikä, sukupuoli ja lapsen kulttuuri sekä uskonnolliset näkemykset. Rajoitusta toteutettaessa on tyydytettävä lapsen perustarpeet. Rajoitus ei saa sisältää alistamista tai kuritusta. Rajoitus on lopetettava heti kun sitä ei tarvita. Rajoitustoimet eivät saa olla rangaistuksia, eikä lapselle vahingollisia tai haitallisia. (Lastensuojelulaki 61 a §.) Tärkeä näkökulma lastensuojelutyössä on turvallisuus, joka tulee huomioida ympäristössä ja tehtävässä asiakastyössä. Lapsen tulee tuntea olevansa turvassa. Myös perheen ja työntekijöiden turvallisuus on huomioitava. (Malja ym. 2019, 14.) Lapsen perustarpeet kuten ravinto ja lepo tulee tarjota sijaishuollon työssä jatkuvasti.

Jos lapsi on vaaraksi itselleen tai muille, voidaan hänet eristää. Eristämistä voidaan toteuttaa vain sen aikaa, kun se on välttämätöntä, ja yhdellä päätöksellä enintään 12 tunnin ajan. Kun lapsi eristetään, nimetään myös työntekijä huolehtimaan lapsen turvallisuudesta. Työntekijän on oltava eristämisen ajan lapsen kanssa samassa paikassa, tai lapsen saatavilla niin että työntekijän ja lapsen välillä on jatkuva yhteys. Lapsen tulee saada eristämisen aikana huolenpito ja lapsella on oltava keskusteluyhteys työntekijään. Eristämistä voidaan jatkaa perustellusta syystä yli 12 tuntia, ja maksimissaan 24 tunnin ajan. Eristämisen eri vaiheissa tulee tarvittaessa tehdä lääkärintarkastus, ja eristämisestä on ilmoitettava sosiaalityöntekijälle. (Lastensuojelulaki 70 §.)

Yli 12-vuotiaalle lapselle voidaan antaa erityistä huolenpitoa, joka tehdään moniammatillisesti. Täksi ajaksi lapsen liikkumisvapautta rajoitetaan. Erityinen huolenpito toteutetaan lapsen oman turvallisuuden takaamiseksi tai ratkaisemaan päihteiden käyttöä taikka lopettamaan rikosten tekeminen. Erityistä huolenpitoa käytetään silloin, kun lapsen hoitoa ei voida toteuttaa muuten ja ratkaista esimerkiksi terveydenhuollon palveluilla. Päätös erityisestä huolenpidosta tehdään sosiaalitoimessa moniammatillisen arvion pohjalta. Erityistä huolenpitoa annetaan maksimissaan 30 vuorokautta, mutta sitä voidaan jatkaa 60 vuorokaudella perustellusta syystä. Erityinen huolenpito lopetetaan sosiaalityöntekijän päätöksellä, jos se ei hyödytä lasta, tai sille ei enää ole tarvetta. Erityinen huolenpito annetaan lastensuojelulaitoksessa, josta löytyy kasvatuksen, sosiaalityön, psykologian ja lääketieteen osaamista. Lasta saadaan estää poistumasta laitoksesta luvatta, tai poistuminen tehdään valvotusti. Kun erityinen huolenpito päättyy, tulee lapsen asiakassuunnitelmaa arvioida. (Lastensuojelulaki 71 §, 72 §, 73 §.)

Jos lapsi poistuu lastensuojelulaitoksesta ilman lupaa, tai ei palaa sovitusti takaisin, on lasta alettava heti etsiä, ja yritettävä palauttaa hänet laitokseen. Lapsen poistumisesta luvatta tai palaamatta jättämisestä on ilmoitettava heti lapsen sijaishuoltoon toteuttavalle viranomaiselle. Kun lapsen olinpaikka saadaan selville, lastensuojelulaitos ja viranomainen yhdessä sopivat lapsen kuljetuksen toteuttamisesta laitokseen. Lapsi voi myös palata vapaaehtoisesti. Lapsen palauttamisen ja kuljetuksen päättää sosiaalityöntekijä ja kiireellisissä tapauksissa lastensuojelulaitoksen johtaja tai hänen määräämänsä työntekijä. Tarvittaessa lapseen voidaan kohdistaa matkan aikana kiinnipitoa, henkilöntarkastus tai aineiden ja esineiden haltuunotto turvallisuuden takaamiseksi. (Lastensuojelulaki 69 a §.)

Rajoittamistilanne saattaa nostaa lapsessa esille hänen kokemiaan kokemuksia hylkäämisestä. Lapselle joudutaan kuitenkin tekemään rajoja, mutta samalla on tärkeää ylläpitää kiintymyssuhdetta. Ohjaaja saattaa aiheuttaa lapsessa ärtymystä, ja myös lapsi saattaa aiheuttaa ohjaajassa ärtymyksen tunnetta. Ohjaajan on tultava toimeen negatiivisten tuntemusten kanssa, joita lapsi ilmaisee, kun asiat eivät etene hänen toivomallaan tavalla. Säännöt tuovat turvaa, ja helpottavat arjessa toimimista toisten ihmisten kanssa. Aikuisen tehtävä on tukea lasta kaikissa tilanteissa loogisesti. Lapsen rajaaminen aiheuttaa lapsessa samaan aikaan turvallisuutta sekä ahdistusta. Lapselle tulee antaa tiedoksi rajoitustoimet perusteineen ymmärrettävästi. Työntekijä tekee ratkaisun rajoitustoimesta. (Seppänen 2021, 187.)

Jos lapsella epäillään olevan hallussaan päihtymiseen käytettäviä aineita tai välineitä taikka omaisuuden, itsensä tai muiden henkilöiden vahingoittamisen käytettäviä esineitä, voidaan lapselle tehdä henkilöntarkastus. Jos taas lapsen epäillään käyttäneen päihdyttäviä aineita, voidaan lapselle tehdä henkilönkatsastus. Henkilönkatsastukseen kuuluu puhalluskoe tai verestä, hiuksista, virtsasta tai syljestä otettu näyte. Jos lapsi kieltää käyttäneensä päihkeitä, voidaan näyte lähettää tarkastettavaksi. Tämä voidaan tehdä myös muuten tarpeen vaatiessa, jos näytteen tuloksen luotettavuus on selvitetävää. Henkilötarkastuksen ja -katsastuksen tekijän tulisi olla ensisijaisesti samaa sukupuolta lapsen kanssa jolle rajoitus tehdään, paitsi jos rajoituksen tekijä on terveydenhuollon ammattihenkilö tai tilanne on kiireellinen turvallisuuden takaamiseksi. (Lastensuojelulaki 66 §, 66 a §.)

Terveydenhuollon ammattihenkilö voi toteuttaa henkilökatsastuksen yksin. Muussa tapauksessa paikalla on oltava katsastuksen suorittajan lisäksi hoito- ja kasvatushenkilöstöön kuuluva työntekijä tai henkilö, jolla on tehtävään sopiva ammatillinen tutkinto. Verinäytteen ottajan on oltava terveydenhuollon ammattihenkilö. Henkilönkatsastuksen toteutuksessa on huomioitava, ettei siitä ole lapselle haittaa. (Lastensuojelulaki 66 a §.)

Jos lapsi käyttäytyy sekavasti tai uhkaavasti, ja vaarantaa omaa ja muiden turvallisuutta tai omaisuutta, voidaan lapselle tehdä kiinnipito. Kiinnipidossa tulee toteutua hoidollisuus, ja sen on oltava perusteltua. Lapsi voidaan siirtää toiseen paikkaan laitoksessa kiinnipidolla. Kiinnipitoa saadaan toteuttaa vain sen aikaa, kun se on välttämätöntä, ja siitä on tehtävä selvitys kirjallisesti laitoksen johtajalle. Jos laitoksen johtaja tekee kiinnipidon, antaa hän siitä selvityksen lapsen sosiaalityöntekijälle. (Lastensuojelulaki 68 §.)

Toisinaan, kun lapsi aiheuttaa häiriöitä häntä pyydetään poistumaan omaan huoneeseensa. Tämä saattaa kuitenkin lisätä aggressiivisuutta ja pelkoa lapsessa. Tärkeää on olla levottoman lapsen lähellä. Jos työntekijä ei kuitenkaan omien tunteidensa takia voi tukea lasta, voidaan lasta pyytää menemään omaan huoneeseensa. Toisinaan lapsi rauhoittuu paremmin ollessaan yksin. Lapsella tulee kuitenkin olla mahdollisuus valita, onko hän yksin ja hänelle tulee kertoa tapahtumista. (Seppänen 2021, 187–188.)

Jos lapsella epäillään olevan hallussaan päihtymiseen käytettäviä aineita tai välineitä taikka omaisuuden, itsensä tai muiden henkilöiden vahingoittamisen käytettäviä esineitä, voidaan lapsen tilat ja omaisuus katsoa, sekä hänelle tulevat lähetykset tarkastaa omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastamisella ja lähetysten luovuttamatta jättämisen rajoituksella. Tämä voidaan tehdä myös siksi, jos lapsen sijainti on saatava selville. Tilojen tai omaisuuden tarkastus tehdään kahden henkilökuntaan kuuluvan työntekijän ja lapsen läsnäollessa. Tästä voidaan poiketa perustellusta syystä. Lapselle tulee kertoa se, miksi tarkastus tehdään. Tietyissä tapauksissa lapsen sosiaalityöntekijä voi tehdä päätöksen, jolla lapselle ei luovuteta hänelle saapunutta lähetystä, jos se vaarantaa lapsen turvallisuuden. Lähetys toimitetaan sosiaalityöntekijälle arvioitavaksi. (Lastensuojelulaki 67 §.)

Lapsen liikkumisvapautta voidaan rajoittaa ja lasta estää poistumasta laitoksesta tai sen alueelta määrääjäksi, jos lapsi on sijoitettu oman turvallisuutensa takaamiseksi. Perusteena tälle ovat päihteiden käyttö tai rikokset, joilla turvallisuus on vaarantanut, tai lapsi toteuttaa näitä sijaishuollon aikana. Liikkumisvapautta voidaan rajoittaa myös, jos lapsi omalla käytöksellään vaarantaa turvallisuuttaan. Laitoksen johtaja tai hänen määräämänsä työntekijä voi rajoittaa liikkumisvapautta enintään seitsemäksi päiväksi, tätä pidemmästä rajoituksesta päättää sosiaalityöntekijä. Liikkumisvapautta voidaan rajoittaa kuitenkin maksimissaan 30 vuorokauden ajaksi ja rajoitus voidaan keskeyttää, kun se ei enää ole tarpeen. (Lastensuojelulaki, 69 §.)

2.2.3 Sijaishuoltotyön ainutlaatuisuus

Tutkimusten tulosten pohjalta tulee esille se, miten ainutlaatuista työtä sijaishuollossa työskentely on. Työssä on sellaisia elementtejä, joita ei monessa muussa työssä ole. Sijaishuollossa työtä tehdään pitkäkestoisesti ja omia henkilökohtaisia ominaisuuksia hyödyntäen.

Sijaishuoltotyön erityisyyttä ja ainutlaatuisuudesta kerrotaan Astraea Augsbergerin ja Emilie Swensonin artikkelissa ”My Worker Was There When It Really Mattered”: Foster Care Youths’ Perceptions and Experiences of Their Relationships With Child Welfare Workers”, jossa kerrotaan sijaishuollossa olevien nuorten käsityksiä ja kokemuksia lastensuojelun työntekijöistä. Artikkelin perustuu tutkimukseen, jossa haastateltiin 18 sijaishuollossa olevaa nuorta, jotka valittiin New Yorkin lastensuojelun asiakkaista. Tehty tutkimus oli osa etnografista tutkimusta, jossa tutkittiin nuorten osallisuutta päätöksentekoon perhekokoontumisissa. (Augsberger & Swenson 2015, 234–236.)

Tutkimus analysoitiin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysinä. Artikkelin mukaan poliittisilla toimenpiteillä tulisi vaikuttaa siihen, ettei henkilökunnan vaihtuvuus olisi niin suurta kuin se nykyään on. Lastensuojelun työntekijät tekevät erityistä työtä, koska he rakentavat sijaishuollossa olevien nuorten kanssa normaaleja ihmissuhteita. Tämänkaltainen työskentely vaatii osaamista ja tukea.

Sijaishuollon työntekijän ja nuoren suhteella voi olla vaikutusta nuoren psykososiaaliseen kykyyn. Sijaishuollossa olevan nuoren ja sijaishuollossa työskentelevän työntekijän suhde on tärkeä. Tutkimuksen tuloksissa tuli ilmi, että luottamus työntekijään sijaishuollossa ja työntekijän pysyvyys ovat nuorten mielestä tärkeitä asioita. (Augsberger & Swenson 2015, 234–237.)

Tutkimukseen osallistuneet nuoret kokivat kuuntelun ja ymmärtämisen olevan tärkeitä ominaisuuksia sijaishuollossa työskentelevillä työntekijöillä. Sijaishuollossa olevat nuoret kokivat tarvitsevansa emotionaalista tukea työntekijöiltä. Lastensuojelussa työskentelevät tekevät ainutlaatuista työtä tukemalla sijaishuollossa olevia nuoria. Työntekijöiden vaihtuvuus tulisi kuitenkin saada pienemmäksi, jotta voitaisiin luoda sijaishuollossa oleviin lapsiin ja nuoriin pitkäkestoisia suhteita, ja lisätä turvallisuutta sekä hyvinvointia. (Augsberger & Swenson 2015, 238–239.)

Sijaishuoltotyössä pieneltä tuntuva asia saattaa olla hyvinkin merkityksellinen. Arkisessa työssä tulevat esille lapsilähtöisyys, yksilöllisyys ja tapa jolla kasvatustyötä tehdään. Oletuksena on, että lastensuojelulaitoksissa on tarpeeksi henkilöstöä kasvatustyöhön ja siihen, että lapsi voidaan huomioida yksilönä. Tutkimuksen mukaan tämä ei kuitenkaan toteudu kaikissa laitoksissa. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksen mukaan resurssit eivät siis jakaannu tasaisesti esimerkiksi lapsen huomioimisena yksilönä tai harrastusmahdollisuuksina. Sijaishuoltotyössä hyvään kasvatukseen kuuluu suunnitelmallisuus, tasa-arvo ja loogisuus. (Eronen & Laakso 2017, 154–156.)

Lastensuojelun tavoitteena on lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen, lapsen ja perheen ongelmien ennaltaehkäisy sekä tarpeeksi varhainen puuttuminen ongelmiin. Kun selvitetään lapsen tarvetta lastensuojeluun ja tarvittaviin palveluihin, on lapsen etu huomioitava. Lapsen etua toteutettaessa tulee huomioida lapsen kehitys ja hyvinvointi sekä läheisten ihmissuhteiden jatkuminen. Lapsen etuun kuuluu myös lapsen saama ymmärrys, hellyys, valvonta ja huolenpito. Lapsen tulee saada tarpeisiinsa vastaavaa koulutusta, turvallinen kasvuympäristö sekä fyysinen ja psyykinen koskemattomuus. Lapsen etua arvioitaessa on otettava huomioon itsenäistyminen ja kehittyminen vastuulliseksi. Lapselle tulee olla osallisena omissa asioissaan ja häntä koskevissa päätöksissä. Lapsen kieli, kulttuuri ja uskonto tulee myös huomioida. (Lastensuojelulaki 4 §.)

Asiakkailta on kerättävä palautetta tehdystä työstä. Lapsen sekä hänen perheensä on tärkeää tuntee olevansa osallisena omissa asioissaan, ja heidän näkemyksiään tulee kuunnella. Osallisuuden kautta palveluja voidaan kehittää. Lasta ei tule syrjiä, ja kohtelun tulee olla tasapuolista. Lapsen tulee saada tarvitsemansa suojelu, ja hänen tulee saada olla osallisena häntä koskevissa päätöksissä. Työntekijällä tulee olla tietoa siitä, mikä on lapsen normaalia kehitystä, ja siitä mitkä palvelut tukisivat perheen tilannetta parhaiten. Perheelle tulee kertoa myös heille tarjolla olevista palveluista. Lastensuojelussa tehtävät päätökset eivät ole aina sen mukaisia mitä lapsi perheensä kanssa odottaa. Siksi tehdyt päätökset tulee pystyä perustelemaan. (Malja ym. 2019, 14–18.)

Lapsen sijoituksen sujumiselle tärkeää on lapsen vanhempien suhtautuminen sijoitukseen. Sijoituksen sujumiseen vaikuttaa myös se, miten sijaishuoltopaikassa vastaanotetaan haastavatkin lapset. Kun lapsi sijoitetaan, on hänellä olemassa aiemmin opittu malli kiintymyssuhteesta. On tärkeää ymmärtää lapsen aiemmin oppima malli kiintymyssuhteesta, jotta lapsi voi muodostaa uuden ja paremman kiintymyssuhteen. Usein sijoitetulle lapselle kiintymyssuhteeseen on aiheuttanut häiriöitä äidin

päihteiden käyttö, ja tätä kautta äidin jaksaminen on heikentynyt ympäriltä puuttuvan tukiverkoston vuoksi. Traumatisoituneelle ja huonosti kohdellulle lapselle parasta terapiaa voi olla eläminen sijoituspaikassa normaalin arjen keskellä. (Sinkkonen 2015a, 148–149,162.)

Lapsen kanssa on tärkeää tehdä elämänjana, käydä läpi lähiverkosto, ja tehdä työtä perheen yhdistämiseksi yksilöllinen tilanne huomioiden. Laitoksissa tehtävä perhetyö lisää lapsen ja vanhemman välistä kiintymistä. Vanhemmat tarvitsevat tukea lapsen huostaanottoa valmisteltaessa ja siihen liittyviin tuntemuksiin. Yhteistyö sijaishuoltoapaikan ja vanhemman välillä toimii parhaiten silloin, kun vanhempi hyväksyy lapsen sijoituksen ja vanhemmat tiedostavat omat rajansa ja haasteensa. Sijaishuoltoapaikan ja vanhemman välinen jaettu vanhemmuus kuntouttaa ja voimaannuttaa vanhempia, josta lapsi hyötyy. Perhetyön tavoitteena tulee olla vanhemmuuden tukeminen ja perheenvälisen vuorovaikutuksen lisääminen. (Timonen-Kallio ym. 2017, 20–23.)

Asiakassuunnitelmassa sovitaan tavoitteita, joilla perhettä yhdistetään. Näiden eteen on tehtävä työtä laitoksessa. Tavoitteena on myös vanhempien ja laitoksen henkilöstön yhteistyö kasvatuksessa ja hoidossa, niin että vanhemman osuus tässä lisääntyisi. Sijoituksen voidaan katsoa kuuluvaksi osaksi lapsen elämää. (Timonen-Kallio ym. 2017, 23.)

Lastenkodissa asuvat lapset muodostavat ihmissuhteita heille aiemmin tuntemattomiin ihmisiin, jotka eivät ole heille sukua. Lapsi saatetaan sijoittaa kodin ulkopuolelle perhehoitoon muutaman kuukauden ikäisenä, tai nuori voidaan ottaa huostaan lähellä täysi-ikäisyyttä. Eri ikäisiä lapsia yhdistää kuitenkin näissä tapauksissa katkennut kiintymyssuhde. Lapsi ei ole välttämättä saanut muodostettua turvallista kiintymyssuhdetta, jos hänen sijoituspaikkansa on vaihtunut usein. Lasten kanssa työskentelevien aikuisten tehtävä on auttaa lasta muodostamaan turvallinen kiintymyssuhde. Siksi on tärkeää ymmärtää kiintymyssuhdeteoria. (Sinkkonen & Tervonen- Arnkil 2015, 10.)

Lapsen kanssa tehdään identiteettityötä. Identiteettityön tavoitteena on vahvistaa positiivista minäkuvaa ja tulevaisuutta. Tavoitteena on myös saada lapsi yhteiskunnassa osalliseksi. Lastensuojelulaitoksen työntekijät voivat hankkia työhönsä terapeuttista erityisosaamista, ja tehdä viikoittaista omaohjaajatyötä esimerkiksi elämänjanaa tai sukupuuta laatimalla. Suurissa laitoksissa terapiaa voi antaa myös psykologi. Henkilökunnalta vaaditaan terapeuttisia taitoja. Näin lapsi saa kasvatusta ja terapiaa omassa arkiympäristössään. Henkilökunnan vastuulla on hankkia lapselle tarvittavaa hoitoa ja palveluita, ja seurattava niiden vaikuttavuutta. Monialainen työskentely on tärkeää ja olennaista olisi järjestää yhteisiä tapaamisia, joissa asioita tarkastellaan reflektiivisesti. (Timonen-Kallio ym. 2017, 27–28.)

Lastensuojelulaitoksessa työskentelevältä vaaditaan kohtaamistaitoja. Lapsi tulee kohdata empaattisesti, aidosti ja kunnioittavasti. Ohjaajalla tulee olla kyky tarkastella asioita toisen ihmisen näkökulmasta. Laitoksen työskentelymallista riippumatta työntekijän tulee ymmärtää syyt lapsen käyttäytymisen taustalla. Työntekijällä tulisi olla ymmärrystä siitä, miten varhaisen vuorovaikutuksen puutteet vaikuttavat lapsen käyttäytymiseen. Ymmärrystä työntekijöillä tulisi olla myös traumojen vaikutuksesta lapsen käytökseen, ja huomioida nämä työskennellessä lapsen kanssa. Lapsen käytös voi joh-

tua tavallisesta suhtautumisesta omaan elämänvaiheeseen, mutta taustalla voi olla myös neurologisia ja psyykkisiä syitä. Tästä syystä työntekijän olisikin olennaista tietää miten lapsen ja nuoren normaali kehitys etenee. (Timonen-Kallio ym. 2017, 26–27.)

Lapset oireilevat nykyään aiempaa voimakkaammin ja aggressiivisemmin. Usein sijoitus lopetetaan tällaisten raivokohtausten vuoksi. Lapsi kokee tätä kautta kokemuksen hylkäämisestä. Lapselle saatetaan määrätä lääkitys aggressiivisuuteen. Tämän avulla yritetään tukea lapsen sijoituksen jatkamista samassa paikassa. Sosiaalityöntekijän velvollisuus on kertoa sijoituspaikan työntekijöille rehellisesti lapsen käyttäytymisestä ja sen vaikutuksesta sijoituspaikan sopivuuteen. Työntekijöitä voidaan tukea työnohjauksella haastavasti käyttäytyvien lasten kanssa työskennellessä. (Sinkkonen 2015a, 151–153.) Kokemuksia hylkäämisestä lapselle voi aiheuttaa myös henkilökunnan vaihtuvuus (Tiili & Kuokkanen 2021, 10).

Sijoitettu lapsi ja hänen perheensä ovat olleet usein ennen sijoitusta useiden sosiaalipalvelujen ja terveydenhuollon palvelujen asiakkaana. Lapsi on voinut olla psykologien ja psykiatristen hoitotoimien piirissä. Toisinaan lapsen sijoitus alkaa heti psykiatrisen osastohoidon jälkeen. Lapsen opetuksen järjestäminen voi olla haastavaa johtuen oppimisen haasteista. Usein lapsen häiritsevä käyttäytyminen johtuu lapsen tavasta selviytyä haastavassa kasvuympäristössä. Tämä käyttäytyminen ei kuitenkaan ole hyväksyttävää sijoituspaikassa, ja lapsi joutuu käytöksellään haastaviin tilanteisiin sijoituspaikassa. (Sinkkonen 2015a, 150–151.)

Lastensuojelutyössä on olennaista osata reflektoida omaa toimintaansa, eli työntekijän tulee arvioida miten hänen työskentelynsä vaikuttaa lapseen sekä hänen perheeseensä. Työntekijän on tärkeää tarkkailla tilannetta työyhteisössä, ja pohtia omia näkemyksiään. Työyhteisön tulee luoda työntekijän mahdollisuuksia oman toiminnan reflektointiin, ja työntekijän on tarvittaessa muutettava omia toimintamallejaan oppimansa pohjalta. Reflektiivisyyttä tarvitaan koko työyhteisöltä. Reflektiivisyys työyhteisössä lisää motivaatiota työhön, mahdollistaa työn kehittämisen ja vahvistaa osaamista. Työpaikoilla on omat toimintatavat eri tilanteisiin. (Malja ym. 2019, 32.)

Moniammatillisen yhteistyön tavoitteena on osapuolten osaamisen hyödyntäminen. Kahden eri ammattiryhmän edustajat voivat tehdä työtä yhdessä, ja ovat tietoisia toisen työn sisällöstä. Jotta moniammatillinen yhteistyö olisi sujuvaa tarvitaan enemmän ymmärrystä toisen ammattilaisen työstä. Lisäksi olisi hyvä olla koulutusta moniammatillisuuteen. Lastensuojelulaitosten tulisi lisätä hoidollista työskentelyä, joka pohjautuu tutkimustuloksiin. (Timonen-Kallio ym. 2017, 31.)

Lapsen auttaminen on haastavaa, jos lapsi on lähellä täysi-ikäisyyttä ja hänellä on paljon haasteita. Auttamista vaikeuttaa myös lapsen karkaaminen. Lapsen vanhemmat voivat tukea lapsen sijoitusta, tai jopa toivoa itse sitä saadakseen apua. Osa vanhemmista ei hae apua omiin haasteisiinsa, eivätkä tue lapsen sijoitusta. Suurin osa huostaanotoista on tehty ilman vastustusta. Vuonna 2015 suurin osa sijoitetuista lapsista oli poikia, ja nuoria sijoitettiin kodin ulkopuolelle aiempaa enemmän. (Sinkkonen 2015a, 154–155.)

Lastensuojelulaitoksessa hoito- ja kasvatustyötä tekevien määrään ja henkilöstön rakenteeseen vaikuttavat yksikön toimintatavat ja asiakkaiden tarpeet. Henkilöstöä on oltava riittävästi, heillä on oltava tarpeeksi osaamista ja heidät tulee perehdyttää työhön. Kun nämä asiat ovat kunnossa joudutaan käyttämään vähemmän rajoitustoimia. (Lastensuojelulaki 60 §.) Yli 12-vuotiailla lapsilla on oikeus käyttää puhevaltaa häntä koskeissa lastensuojeluasioissa. Sosiaalityöntekijän kuuluu valvoa sitä, että lapsen etu toteutuu. Tarvittaessa lapselle voidaan määrätä edunvalvoja käyttämään puhevaltaa huoltajan sijasta lapsen asioissa. Edunvalvoja määrätään silloin, jos lapsen huoltaja ei voi toimia neutraalisti lapsen asioissa, tai edunvalvojan määrääminen on muuten lapsen edun mukaista. Sosiaalityöntekijän tehtävä on huolehtia siitä, että lapsen puhevalta toteutuu. Sosiaalityöntekijän tehtäviin kuuluu huolehtia myös, että lapsi saa tarvittaessa oikeusapua. (Lastensuojelulaki 21 §, 22 §, 24 §.)

Lapsella on lakisääteinen oikeus varhaiskasvatustilain (540/2018) mukaan oikeus varhaiskasvatukseen sijaishuollon aikana. Lapsen oikeutta opetukseen sijaishuollossa säätelee perusopetuslaki (628/1998) ja oppivelvollisuuslaki (1214/2020). Asiakassuunnitelmasta tulee käydä ilmi, miten lapsen varhaiskasvatus ja opetus toteutetaan sijaishuollossa. Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun työntekijän sekä sijaishuollossa lapsen kasvatuksesta vastuussa olevan työntekijän on toimittava yhteistyössä varhaiskasvatuksen ja lapsen opetuksen järjestäjän kanssa. Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän vastuulla on se, että lapselle kerrotaan, miksi on tehty huostaanotto, ja mitä siitä seuraa. Asiakassuunnitelmaan kirjataan se, miten lapsi voi tavata asioistaan vastaavaa sosiaalityöntekijää, tai muuta lastensuojelun työntekijää tarpeeksi usein kahden kesken ja jutella itseensä ja sijaishuoltoon liittyvistä asioista. (Lastensuojelulaki 52 a §, 53 §.)

Lapsen on saatava toteuttaa hänelle tärkeitä asioita, kuten esimerkiksi omaa uskontoaan. Lapsen sosiaalityöntekijä valvoo lapsen oikeuksien toteutumista. Sijaishuollossa työskentely vaatii kykyä arvostaa toisia. Työntekijällä tulee olla aikaa asiakkaille, ja asiakkaat tulee osata kohdata ihmisläheisesti ja empaattisesti. Sijoitukseen liittyvät asiat tulee pystyä käymään läpi avoimesti. Asiat käydään läpi lapsen sekä hänen perheensä kanssa yhteistyössä. Lapsen kanssa työskentelevien on ymmärrettävä oma rooli ja myös perheen rooli työskentelyssä. (Malja ym. 2019, 14–16.) Empaattiseen työskentelyyn kuuluu iloita asiakkaan onnistumisista (Seppänen 2021, 325).

Sijaishuollon työ on erityistä osaamista vaativaa työtä. Riitta Laakso haastatteli artikkeliaan varten huostaanotettuja lapsia. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina kahdessa vaiheessa. Ensimmäiset haastattelut tehtiin, kun huostaanotosta oli kulunut puoli vuotta ja toiset vuoden kuluttua huostaanotosta. Ensimmäiseen haastatteluun haastateltiin 17 lasta, ja toiseen 15 koska kaksi lasta ei halunnut tulla uudelleen haastatelluiksi. Huostaanotetut lapset kokivat, että huostaanotto on tuonut myönteisiä muutoksia heidän elämäänsä. (Laakso 2015, 160–165.) Vaikka sijaishuollon työ on vaativaa, ja lasten kuntoutustyö saattaa kestää pitkään, on työ myös palkitsevaa. Tutkimuksen mukaan huostaanotto tuo positiivisia muutoksia kodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen elämään. Merkittävä osa tätä työtä on sijaishuollon ammattitaitoinen henkilökunta.

2.3 Lastensuojelun sijaishuollon kilpailutukset ja laatu

Lasten sijoituspäätöksiä ei voi ohjata taloudelliset syyt, vaikka suurin osa sijaishuollon palveluntuottajista on yksityisiä yrityksiä. Kun lapsen sijoituksen jatkoa arvioidaan palveluntarpeen arvioinnissa, kuunnellaan myös lastensuojelulaitoksen työntekijöiden näkemys sijoituksen jatkamisen tarpeellisuudesta. Nämä näkemykset voivat ohjata sijaishuollon kysyntää. Lapselle tulee tarjota laitoksessa kilpailutuksen piiriin kuuluvia palveluja. (Timonen-Kallio ym. 2017, 35.)

Kilpailutuksissa määritellään henkilöstömäärät ja riittävät koulutukset erityisosaamisen kautta. Eri-tyisosaamiset jaetaan yleensä neljään eri luokkaan, eli mielenterveystyö, päihdetyö, neuropsykiatrisen osaaminen ja käytöshäiriöt. Näiden mukaan on henkilöstölle järjestettävä lisäkoulutusta, esimerkiksi koulutettava neuropsykiatrisia valmentajia tai päihdetyöntekijöitä. Kilpailutusten myötä erityisyksikön henkilöstömääräksi on vakiintunut 1,3 ja perusyksiköiden henkilöstömääräksi lastensuojelulain mukainen yksi eli seitsemän työntekijää seitsemää nuorta kohden. (Roivas 2023a).

Hyvinvointialueet ovat kilpailuttaneet omat lastensuojelun sijaishuollon ostopalvelut, kuten lastensuojelun ympärivuorokautisen sijaishuollon. Pohjois-Savon hyvinvointialueen kilpailutuksen toteutti yritys Sansia Oy. Hankintasopimuksessa kerrotaan, että kaikki kilpailutuksen ehdot täyttävät yritykset voivat tulla mukaan kilpailutukseen. Ehdot voivat olla hyvin vaihtelevat, mutta sijaishuollossa ne ovat hyvin yhtenäiset eri hyvinvointialueiden välillä. Yleensä henkilöstömäärä, koulutukset ja lisäkoulutusvaatimukset ovat hyvin samankaltaiset. Pieniä eroja liittyy hoitomaksujen ja poissaolojen sisältöihin sekä vanhemmille maksettavaan ylläpitokorvaukseen. Kilpailutuksissa pisteitä saa siitä, kuinka sitoutunut, koulutautunut ja kokenut henkilöstö on. Koulutusten osalta kilpailutuksissa määritellään myös mikä on riittävä koulutustaso, jolla lastenkodilla voi työskennellä. Esimerkiksi johtajan lisäksi sijaishuoltoyksikössä tulee olla kaksi sosionomia seitsemää lasta kohden. (Roivas 2023a.)

Sosiaalityöntekijöiden näkemyksen mukaan kilpailutusten kautta he saavat tietoa sijaishuollon toimijoiden laadusta ja toiminnasta. Kilpailutusten kautta toimintaa on helpompi valvoa. Kilpailutukset lisäävät valvontakäyntejä ja yhteistyötä sijaishuoltopaikkojen kanssa, jo ennen kuin on tehty päätöstä sijoituksesta. Kilpailutusten avulla sijaishuoltopaikat ja tarjottavat palvelut pystytään kokoaamaan yhteen ja vertailemaan. Kilpailutuksen kautta valitaan sijaishuoltopaikka. Lastensuojelun laitoshoido toteutetaan yksityisten palveluntuottajien tuottamana suurten konsernien toimesta. Suuremmat yksiköt pystyvät sosiaalityöntekijöiden näkemyksen mukaan yhtenäistämään paremmin toimintatapojaan, ja rekrytoimaan sekä kouluttamaan paremmin henkilöstöä laadun parantamiseksi. Toisaalta pienemmissä yksiköissä olosuhteet voivat olla kodinomaisemmat. (Timonen-Kallio ym. 2017, 36.)

Kilpailutuksen myötä lastensuojeluyksiköiden laatua tarkkaillaan paremmin. Kilpailutus on lisännyt myös sosiaalityöntekijöiden näkemystä kustannuksista ja laatuvaatimuksista. Kilpailutuksissa tulisi ensisijaisesti ottaa huomioon palvelun laatu. Hinta ei välttämättä kerro palvelun laadusta. Kilpailutuksessa ja sijoituspaikan valinnassa tärkein tekijä on lapsen etu. (Timonen-Kallio ym. 2017, 36.)

Kustannuksia tärkeämpi tekijä kilpailutuksissa on työn vaikuttavuus. Kustannuksiltaan edullisin ratkaisu ei välttämättä vastaa parhaiten lapsen tarpeisiin, vaan tulee valita parhaiten lapsen tai nuoren tarpeisiin vastaava sijoitus. Näin löydetään lapsen tai nuoren kannalta hänen tarpeisiinsa parhaiten

vastaava ratkaisu. Kun tarkastellaan työn vaikuttavuutta, tulee huomioida myös sijoituksen päättymisen jälkeinen aika. Lastensuojelulaitosten kuntouttavalla työllä tähdätään myös sijoituksen päättymisen jälkeiseen aikaan. Sijaishuollon tulisi mahdollistaa mahdollisimman hyvä tilanne lapselle tai nuorelle myös sijaishuollon päätyttyä. (Timonen-Kallio ym. 2017, 37.)

Lastensuojelulaitokseen sijoitetun lapsen tilannetta olisi seurattava mittaristolla. Mittariston avulla sijoituksen aikaisia muutoksia voivat nähdä lapsen vanhemmat, sijaishuollon työntekijät ja sosiaalityöntekijä niin laitoksessa kuin kotonakin. Olennaista olisi käyttää yhteisesti hyväksytyjä mittaritietoja. Arvioinnin antavat lapsi, vanhempi, sijaishuollon työntekijä ja sosiaalityöntekijä. Mittariston tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää asiakassuunnitelmaa laadittaessa. Kun lapsen sijoituksen aikaista kehittymistä mitataan, on kaikilla osapuolilla näkemys siitä, mitä työtä tulisi vielä tehdä, jotta tavoitteet täyttyisivät. Yksi vaihtoehto tällaiseen mittariin on Kuntaliiton kehittämä Lastensuojelun toimintakykymittari. (Timonen-Kallio ym. 2017,35.)

Työn laatua arvioitaessa arvioidaan lapsen kanssa tehtyä työtä. Tämän lisäksi arvioidaan lastensuojelulaitoksen toimintaa kokonaisvaltaisesti. Tässä otetaan huomioon eettinen toiminta, kasvatuksellinen työ, arjessa tehtävä työ, ja lapsen sekä hänen perheensä osallisuus. Johtaminen, henkilöstön saatavuus, työturvallisuus ja työn kehittäminen toteutuvat paremmin hallinnollisesti suuremmissa yksiköissä. Lastensuojelulaitoksen työn laatua voidaan tarkastella sillä, kuinka paljon laitoksesta on tehty kanteluita tai muistutuksia. Laatua tarkasteltaessa huomioidaan myös rajoitustoimenpiteiden määrä. (Timonen-Kallio, ym. 2017, 35.)

Käytetyt rajoitustoimet tulee kirjata, ja ne toimitetaan sosiaalityöntekijälle joka kuukausi. Rajoitustoimista kirjataan rajoituksen toteutus, perusteet, päätöksentekijä ja rajoituksen tekijät. Ylös kirjataan myös vaikutus hoito- ja kasvatussuunnitelmaan ja lapsen mielipide sekä miten se on selvitetty. Eristämisestä kirjataan lisäksi eristämisen syy, toteutus ja tilanteen valvonta sekä se miksi eristämistilanne päättyi. Kun lapselle on tehty rajoituksia, on niitä hänen kanssaan arvioitava. Lapsen kanssa on arvioitava tilanne, perusteet, toteutus, hyöty sekä työntekijän toimintaa rajoituksessa. Jos on tarpeellista, tulee rajoitus käydä läpi huoltajan kanssa. Sosiaalityöntekijälle on toimitettava lapsen kohdistetut rajoitukset ja arvioinnit. Jos lapsella on toistuvia rajoitustoimia, joudutaan sijaishuoltopaikan sopivuutta ja palvelujen riittävyyttä lapselle arvioimaan. (Lastensuojelulaki 74 §, 74 a §.)

Laatua seurataan sosiaalityöntekijöiden mielipiteiden kautta. Seurannassa tarkkaillaan sitä, miten hyvin sosiaalityöntekijät ovat kokeneet yhteistyön toimivan laitoksen kanssa. Laatua tarkastellessa otetaan huomioon lapsen ja hänen perheensä palaute laitoksessa tehtävästä työstä. Laadukas työ lastensuojelulaitoksessa on avointa. Sosiaalityöntekijän on puututtava tilanteeseen, jossa lapsi tai hänen vanhempansa kertovat kokeneensa epäoikeudenmukaista toimintaa laitoksessa tehtävässä työssä. (Timonen-Kallio ym. 2017, 35–36.)

Lastensuojelun laatusuositus ohjaa sijaishuollossa työskentelyä. Laatusuosituksen mukaan työn tulee olla ihmislähtöistä ja lapsen etujen mukaista. Työntekijä tekee lastensuojelutyötä moniammatillisesti yhdessä lapsen ja hänen perheensä kanssa. Työtä tehdään monialaisesti tiimissä. Moniammatillinen

työskentely antaa lapselle sekä hänen perheelleen parhaan mahdollisen tuen. Lastensuojelun laatusuositus antaa perusteet lapsi- ja perhekohtaiselle työlle. Kun työntekijä on selvillä lastensuojelutyön keskeisistä perusteista, pystytään lapselle tarjoamaan oikea-aikaista tukea. (Malja ym. 2019, 9–11.)

Kun sijaishuollon paikkoihin tehdään valvontakäyntejä, on lapsia tavattava. Valvontatyössä on tärkeää muutenkin huomioida lapsen sekä hänen perheensä osallisuus, ja ottaa heidän mielipiteensä huomioon sijaishuoltopaikasta. Kun lapsi ja hänen perheensä voivat olla osallisena palvelujen parantamisessa, lisääntyy ymmärrys siitä, millaista lastensuojelutyö on asiakkaiden kokemuksen mukaan. Eduskunnan oikeusasiamiehellä on oikeus tehdä tarvittaessa valvontakäyntejä lastensuojelulaitoksiin. (Malja ym. 2019, 19–20, 59.)

Lapselle on kerrottava hänen omista oikeuksistaan. Lapsi joka on saanut elämässään liian vähän tukea, ja on joutunut huonoksi kohdelluksi, ei välttämättä tunnista huonoa kohtelua sijoituspaikassaan. Kun lasta kuullaan hänen omista asioistaan, tulee työntekijän olla tietoinen myös lapsen taustoista. Hallintolain mukaan sijaishuollossa on kuultava kaikkien lasten mielipide iästä riippumatta. Lapsen ja perheen osallisuutta sijaishuollossa on tuettava tarvittavin tukitoimin. Lapsen tulee osallistua oman elämänsä suunnitteluun. Perustuslaki (731/1999) takaa perusoikeudet kaikille. Perusoikeuksiin kuuluu muun muassa tasa-arvo. (Malja ym. 2019, 43, 51–57.)

Sijaishuollolle on asetettu omat laatukriteerit, jotka perustuvat lastensuojelusta annettuun lakiin ja perus- ja ihmisoikeuksiin. Tähän perustuen on kriteereitä noudatettava. Kriteereissä on myös tutkimuksellista tietoa siitä, mitä hyvä sijaishuolto pitää sisällään. Laatukriteereitä on 12, ja ne sisältävät ohjeistuksen siitä, miten sijoitusmuoto ja -paikka valitaan, miten lapsi saapuu sijaishuoltoon, millaista elämä on sijaishuoltopaikassa, ja miten sijaishuolto päättyy. Kriteereistä löytyy myös kriteerityön suunnitelmallisuuteen ja kirjaamiseen. Kriteereiden laadinnassa on käytetty arviointina lapsen näkemystä hyvästä sijaishuollosta. (Malja ym. 2019, 38.)

Valvontatyötä tehdään asiakirjoista, tai paikan päällä tehtävänä ohjaus- ja tarkastuskäyntinä. Valvontaa toteutetaan lakisääteisesti ensisijaiseksi ohjauksena. Aluehallintavirasto ja Valvira valvovat luvanvaraisten yksityisten sosiaalihuollon yksiköiden toimintaa toimintakertomusten kautta vuosittain. Yksiköillä on käytössä arjessaan omavalvontasuunnitelma, jonka kautta palveluntuottaja vastaa omasta toiminnastaan. Omavalvontasuunnitelma ohjaa toimintaa, ja sen avulla perehdytetään uusia työntekijöitä. Omavalvontasuunnitelmasta löytyy toimintaohjeita eri tilanteisiin. Suunnitelmasta on vastuussa yksikön toiminnasta vastuussa oleva johtaja, jonka tehtävänä on käynnistää tarvittavat toimet henkilöstön kanssa, kun normaalista toiminnasta poikkeavia tilanteita esiintyy. Omavalvontasuunnitelmaa on kehitettävä tarpeen mukaan. (Marjamäki & Kaikko 2017, 525–535, 536.)

Omavalvontasuunnitelmasta säädetään sosiaalihuoltolaissa. Suunnitelmalla ohjataan laatua, turvallisuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Suunnitelman on oltava nähtävillä. Suunnitelman toteutumista on valvottava. Asiakkailta ja henkilökunnalta kerätään palautetta, jonka perusteella suunnitelmaa kehitetään. Omavalvonnassa seurataan kokonaisvaltaisesti asiakasturvallisuutta, asiakkaan kohtelua, osallisuutta ja oikeuksien toteutumista. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 43–44.)

Omavalvontasuunnitelmaan kuuluu hyvää kohtelua koskeva suunnitelma, joka laaditaan yhdessä lasten kanssa. Suunnitelma tulee olla esillä, ja se tulee käydä läpi yksiköön sijoitettujen lasten kanssa, sekä antaa tiedoksi sosiaalityöntekijälle ja hyvinvointialueelle. Suunnitelmaa on tarkasteltava vuosittain. Hyvää kohtelua koskevassa suunnitelmassa tulee olla suunnitelma siitä miten itsemääräämisoikeutta lisätään, kasvatus toteutetaan niin, että lastensuojelulain mukaisia rajoituksia ei tarvita, miten turvallisuudesta huolehditaan, rajoitustoimenpiteitä toteutetaan, ja miten lapset saavat tietoonsa muutoksenhaun ja kantelun. (Lastensuojelulaki 61 b §.)

Valviran ja aluehallintovirastojen toimintaa ohjaa sosiaali- ja terveysministeriö. Nämä tahot tekevät valvontaa kanteluiden pohjalta tai muiden yhteydenottojen perusteella. Valvira ja aluehallintovirastot suorittavat valvonnan tarkastuskäyntien ja selvitysten kautta. Aluehallintovirasto valvoo kaikkia sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita. Aluehallintovirasto ja Valvira tekevät tarkastuksia sosiaalihuollon toimintayksiköihin esimerkiksi kantelun tai muun tietoon tulleen epäkohdan vuoksi. Tarkastuksesta ei ilmoiteta ennakoon. Tarkastajan on pystyttävä tarkastamaan kaikki yksikön tilat, ja tarkastajalle on annettava nähtäväksi hänen pyytämänsä dokumentit. (Marjamäki & Kaikko 2017, 536–539.)

Valvontaa sijaishuoltopaikkaan tekevät hyvinvointialue, jolla sijaishuoltoyksikkö toimii ja aluehallintovirasto. Valvonta suoritetaan yhteistyössä sen hyvinvointialueen kanssa, joka on sijoittanut lapsen. Havaituista puutteista on ilmoitettava valvonnan kaikille osapuolille. (Lastensuojelulaki, 79 §, 80 §.)

2.4 Lastensuojelutyön arvot ja eettisyys

Talentian laatimissa sosiaalialan ammattieettisissä ohjeissa korostetaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Asiakkaan itsemääräämisoikeus toteutuu, kun asiakkaalle kerrotaan erilaiset vaihtoehdot, jotka hänellä on käytettävissä tilanteensa ratkaisuun. Asiakkaalle on kerrottava mitä hänelle kustakin vaihtoehdosta seuraa. Asiakas voi tehdä itse haluamansa valinnan. Työskentelyn on oltava asiakaslähtöistä, jolloin asiakkaan mielipide ja itsemääräämisoikeus tulevat esille. Asiakkaan osallisuus toteutuu, kun asiakkaalle annetaan tietoa häntä koskevista asioista, hänen näkemyksensä kuunnellaan ja hänellä on mahdollisuus vaikuttaa asioihinsa. Osallisuuden kokemus on yksilöllinen. Osallisuuteen kuuluu kokemus tasa-arvosta. Eettiseen osaamiseen kuuluu huomioida kaikki asiakkaan elämään vaikuttavat asiat, kuten perhe ja asuinympäristö. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 12–18)

Eettisessä työskentelyssä tuetaan asiakkaan voimavaroja ja osaamista. Olennaista on toteuttaa oikeudenmukaisuutta kaikessa työskentelyssä. Työntekijän on tarkasteltava tekemiään valintoja eettisestä näkökulmasta. Eettinen osaaminen kehittyy tekemällä sosiaalialan työtä. Toisinaan esimerkiksi käytettäessä lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimia, saatetaan kuitenkin joutua puuttumaan asiakkaan itsemääräämisoikeuteen, ja käyttämään pakkokeinoja. Toisaalta myös lastensuojelulliset toimet voivat estää asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumisen, jos asiakas kieltäytyy hänelle tarjottavasta palvelusta, vaikka asiakkaan tai perheen hyvinvointi voidaan turvata kyseisillä palveluilla. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 20–25, 31–33.)

Sosiaalialan työskentelyä koskevat arvot ja etiikka jokaisessa työskentelyn vaiheessa. Arvot luovat perustan työskentelylle. Työn eettisyys toteutuu silloin, kun työskennellään lakien ja erilaisten sopimusten mukaisesti. Eettisessä työskentelyssä tehdään työtä yksilöllisesti ja arvostavasti. (Kananoja 2017a, 173–175.)

Kiireellisen sijoituksen ja huostaanoton tekeminen vaativat perusteellisen selvityksen siitä, ettei lapsen turvallisuutta voida toteuttaa muilla palveluilla. Kiireellinen sijoitus ja huostaanotto toteuttavat sosiaalialan etiikkaa silloin, kun se toteuttaa lapsen etua, eikä lapsen turvallisuutta voida taata esimerkiksi avohuollon tukitoimilla. Työntekijä joutuu tekemään arvion tilanteesta, ja pohtimaan milloin lapsen turvallisuus ei toteudu. Eettiseen osaamiseen kuuluu se, että tilanteissa, joissa asiakas ei voi itse ilmaista omaa näkemystään häntä koskeviin asioihin, toteutetaan asiakkaan osallisuus hänen edustajansa tai läheisen kautta. Asiakkaan oikeudet toteutuvat silloin kun asiakas ymmärtää häntä koskevat päätökset, ja pystyy tekemään valituksen tai kantelun päätöksestä johon ei ole tyytyväinen. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 35–37.)

Työkykyä parantaa se, että työpaikan arvot ovat samanlaisia työntekijän omien arvojen kanssa. Kun työntekijä on ylpeä oman työpaikkansa arvoista, heijastuu se myös asiakastyöhön. Luottamus henkilön ja työntekijän välillä on tärkeää. (Aro 2018, 48–49, 61.)

Sosiaalialalla työskentelevälle kuuluu työsuojelu ja työskentelyn tulee olla turvallista. Työympäristön tulee olla tarkoituksenmukainen. Työsuojelulla pyritään parantamaan ja kehittämään työskentelyoloja. Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja ja työsuojeluvaltuutettu työntekijöiden. Työsuojeluviranomainen valvoo työpaikan työsuojelua. Työturvallisuuslaki ohjaa työsuojelua. Työnantajalla on velvoite tarjota turvallinen työympäristö. Työntekijällä on vastuu huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta työssään. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 54–55.) Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät kokevat usein kutsumusta alalle toisten auttamisen kautta. Kutsumus alan työhön lisää vetovoimaa ja työhön sitoutumista. Jos työtä ei voi toteuttaa eettisesti, tai työhön ei ole mahdollisuutta vaikuttaa, lisää se riskiä siihen että työntekijä vaihtaa alaa tai ammattia. (Seppänen 2021, 343.)

2.5 Sosiaalialan koulutuksen antama osaaminen sijaishuollossa työskentelyyn

Opetuksen ammattikorkeakoulussa tulee olla työelämälähtöistä. Opetuksen tavoite on kasvattaa opiskelijoista ammattilaisia heille räätälöityihin työtehtäviin. Ammattikorkeakoulujen on toiminnassaan huomioitava korkeakouluopetus, alueellinen kehittyminen ja työelämä. Työelämässä työskentely vaatii itsensä kehittämistä. Ammattikorkeakoulujen toimintaa ohjaa ammattikorkeakoululaki (932/2014). (Vilkkä 2021b, 16–25.)

Koska asiakkaila on paljon erilaisia haasteita, kuten esimerkiksi mielenterveyden haasteet, olisi sosiaalialan koulutuksessa lisättävä ratkaisu- ja voimavarakeskeistä lähestymistapaa. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys mahdollistavat terapeuttisen työskentelyn. (Leinonen 2018, 148.) Sosionomit kokevat omaavansa osaamista vuorovaikutuksessa ja asiakkaiden kanssa työskentelyssä Lapissa vuonna

2016 toimineen Sociopolis-hankkeen mukaan. Aineisto tutkimukseen kerättiin määrällisellä tutkimuksena Webropol-kyselyllä. Tutkimuksen mukaan koulutuksen taso, kesto ja sisällöt kuitenkin tuovat eroavaisuuksia sosionomien osaamiseen. (Kemppainen ym. 2018, 185, 206.)

Sosiaalialan koulutuksen on annettava tietopohjaa alan arvoista ja käytännöistä sekä näitä toteuttavista työmenetelmistä. Sosiaalialan ammattilaisen on hankittava riittävä tietopohja työhönsä, ja kehitettävää itseään ammatillisesti koko ajan. Ammattilaisen on oltava tietoinen myös uusista menetelmistä työn tekemiseksi. Omaa työskentelyä on reflektoitava, ja työtä on dokumentoitava. (Kananoja 2017a, 178.)

Sosiaalityötä ammattina säätelee laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (Kananoja 2017b, 28). Sosiaalihuollon ammatteihin kuuluvat sosiaalityöntekijä, sosionomi, geronomi ja lähihoitaja. Sosionomin ammatin harjoittamisoikeus laillistettuna ammattihenkilönä on alan korkeakoulututkinnon Suomessa suorittaneella henkilöllä. Sosiaalihuollon ammattihenkilöllä on oltava riittävä tietopohja ammattiaan säätelevistä ohjeistuksista. Ammattihenkilön on myös kehitettävä omaa ammattitaitoaan. Työnantajan vastuulla puolestaan on perehdyttää ammattihenkilöä tarpeeksi työhönsä, ja tarjota koulutusmahdollisuuksia ammattitaidon parantamiseksi. (Sarvimäki 2017, 455.)

Työnantajan tarjoamassa koulutuksessa hankittua osaamista tulee käyttää työssä. Koulutukset järjestetään usein muualla kuin työpaikalla ja toisinaan sähköisesti. Ihminen oppii koko elinikänsä. (Kupias & Peltola 2019, 27, 40.) Laki sosiaalialan ammattihenkilöistä (817/2015) ja yhteistoimintalaki (1333/2021) velvoittavat järjestämään osaamista täydentävää koulutusta (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 49).

Valviralla on sosiaalihuollon ammattihenkilörekisteri, josta löytyy esimerkiksi ammattihenkilön henkilötiedot. Rekisteri palvelee työnantajia ja asiakkaita, koska rekisteristä löytyy tiedot ammattihenkilön ammatinharjoittamisesta. Jos ammattihenkilön toiminnassa tulee esille laiminlyöntejä työtehtävissään, voi Valvira puuttua henkilön toimintaan. Valvira siis valvoo ammattihenkilöiden toimintaa. Työnantajalla on myös velvollisuus valvoa sitä, että ammattihenkilö toimii työssään asianmukaisesti. Ammattihenkilöllä on vastuu omasta toiminnastaan. (Sarvimäki 2017 456.) Sosiaalialan ammattihenkilöt kuuluvat ohjaukseen ja valvontaan (Marjamäki & Kaikko 2017, 539–540).

Sosiaalialan ammattilaisten koulutuksen on vastattava yhteiskunnan tarpeisiin. Ammattikorkeakoulut tarjoavat tutkimusta ja kehittämistä. Ammattikorkeakoulussa suoritettavat tutkinnot ovat pituudeltaan kolmesta neljään vuoteen. Ammattikorkeakoulun opetus tuo osaamista kehittää itseään, ja omaa alaansa työelämässä. Tutkinnon suorittaneelta vaaditaan riittävä viestinnällistä ja kielellistä osaamista työtehtäviin ja kansainvälisesti toteutettaviin tilanteisiin työelämässä. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut voi hankittuaan työkokemusta kolme vuotta jatkaa opintoja ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa, joka on räätälöity työelämään. Sosionomi (AMK) on yksi sosiaalialan tutkinnoista ammattikorkeakoulussa. (Sarvimäki 2017, 457–459.)

Ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmista löytyy osaaminen, johon opiskelijan on koulutuksen aikana päästävä. Opintoja arvioidaan kriteereillä, jotka ovat samat kaikille saman verran opintoja suo-

rittaneille opiskelijoille. (Koistinen 2015, 23–25.) Koulutus antaa pohjan lähteä työelämään, ja osaaminen lisääntyy työn kautta samalla kun omaa työtä kehitetään. Ammattikorkeakoulu tarjoaa opetusta opiskelusta alasta, ja työelämässä tapahtuu lisää oppimista. Opintojen aikana työelämässä esille tulleet pulmatilanteet voidaan ratkaista koulussa yhteistyössä työelämän kanssa, ja tuoda ratkaisut työelämän käyttöön. (Vuokila-Oikkonen 2015, 214–215.)

Ammattikorkeakouluissa tulisi panostaa lastensuojelun koulutuksen sisältöön ja määrään. Esimerkiksi identiteettityötä tulisi koulutuksessa opettaa enemmän, samoin kuin rajoitustoimenpiteiden toteuttamista kasvatuksellisesti. Kouluissa tulisi opettaa myös mielenterveyden haasteiden kohtamista. Koulutuksessa olisi käytävä läpi myös työskentelyä ja siihen liittyviä menetelmiä nimenomaan laitoshoidon näkökulmasta. (Timonen-Kallio ym. 2017, 15.)

Yliopistot ja ammattikorkeakoulut voisivat tarjota moniammatillista ja erikoistuvaa koulutusta. Tätä kautta laitoksessa työskentelyn ammatillisuus kehittyisi, ja moniammatillinen työ lisääntyisi. Näin laitoksessa tehtävän hoidollisen työn laatu kohentuisi, joka lisäisi työhön sitoutumista ja tyytyväisyyttä. Moniammatillisen täydennyskoulutuksen hyötynä olisi myös sosiaali- ja terveydenhuollon ja opetustoimen yhteistyö sijaishuoltoyksiköiden kanssa. Monitoimijuuden kautta hyödynnettäisiin sosiaali- ja terveysalan osaamista ja työtä tehtäisiin monen eri ammattiryhmän kanssa niin, että jokainen työskentelisi omalla vastualueellaan. (Timonen-Kallio ym. 2017, 29.)

3 LASTENSUOJELUN VETOVOIMATEKIJÄT

Vetovoimaan kuuluu työntekijän mielikuva työnantajasta. Vetovoimaista työpaikkaa kehitetään työntekijäkokemusten pohjalta. Mielikuvaan työnantajasta vaikuttaa yrityksen toimiala. Työntekijöitä rekrytoidessaan työnantajan on hyvä olla selvillä siitä, millaista keskustelua valtakunnan tasolla käydään, ja millä tavalla kilpailevat yritykset rekrytoivat työntekijöitä. Mielikuvaan työnantajasta voi vaikuttaa hyvälle työnantajalle myönnettävät palkinnot. Positiivisen työnantajakuvan luomisessa työnantaja voi käyttää myös henkilöstötutkimuksen tuloksia. (Huhta & Myllyntaus 2021, 19–25.) Työn johtamisella on vaikutusta vetovoimaan ja työhön sitoutumiseen. Siksi johtamiseen tulee panostaa. (Nikula 2022, 35.)

Organisaation vetovoimalla on tärkeä merkitys. Yrityksen toimialalla on vaikutusta mielikuviin työnantajasta, ja mielikuvalla luodaan ennakkokäsityksiä työstä ja työnantajasta. Vetovoima määritellään lastensuojeluun kohdistuvien ennakkokäsitysten avulla.

Sosiaali- ja terveysalan tulisikin olla vetovoimainen. Vetovoiman avulla saadaan rekrytoitua uusia työntekijöitä. Kokemus työpaikan vetovoimatekijöistä on yksilöllinen. Ymmärrys erilaisista työntekijöiden tarpeista auttaa johtajaa johtamaan paremmin. (Tevameri 2020, 63.)

Miikka Huhta ja Visa Myllykangas ovat haastatelleet kirjaansa Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus varten yli 50 henkilöä eri alojen työnantajilta ja tutustuneet aiheeseen liittyviin kirjoihin ja artikkeleihin sekä perehtyneet tutkimuksiin. Huhtan ja Myllykankaan mukaan vetovoima vetää uusia työntekijöitä yritykseen. Vetovoima myös yhdistää työnantajaa ja työntekijöitä. Vetovoima lisää työn imua. Työpaikka puolestaan pitää sisällään työt, joita työntekijä tekee, sekä työympäristön. (Huhta & Myllyntaus 2021, 12–17.)

3.1 Vetovoimatekijöiden vaikutus työ imuun

Työn imuksi kutsutaan positiivista tunnetta ja motivaatiota, joka saa aikaan energisyyttä, antautumista ja syventymistä työhön. Työn imu motivoi työntekijää jatkamaan työtä haasteista huolimatta. Työntekijä kokee työnsä olevan merkityksellistä, innostavaa ja elämyksellistä. Työn imun avulla työntekijä kokee olevansa ylpeä työstään, ja työn tarjoavan sopivasti haasteita. Työn imu auttaa työntekijää syventymään työhönsä, ja kokemaan positiivisia tunteita työstään. Työn imuun vaikuttavia asioita ovat työntekijän mahdollisuus käyttää työssään osaamistaan, kehittää osaamistaan ja saada palautetta työstään. Myös työtiimillä on vaikutusta työn imuun. Työntekijällä tulee olla mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä omissa tiimissään, ja työntekijälle täytyy tulla tunne työn merkityksellisyydestä. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 76.)

Työn imu parantaa työntekijän sitoutumista työpaikkaan. Työn imun vaikutuksesta työntekijän elämänlaatu paranee työssä ja vapaa-ajalla. Työn imuun vaikuttaa työympäristö. Työn imu syntyy työn kautta, ja työntekijä voi kehittää sitä yhdessä työnantajan kanssa. Mielikuvaan työnantajasta voi vaikuttaa negatiivisesti kokemukset tilanteista, joissa työntekijä ei ole tullut valituksi hakemaansa työpaikkaan. Työnantajan on tärkeää panostaa näihin tilanteisiin. (Huhta & Myllyntaus 2021, 20, 130–133.)

Lastensuojelun keskusliitto ja Talentia selvittivät yhteisselvityksessään lastensuojelun laitoshuollon vetovoimatekijöitä ja alalta työntäviä tekijöitä. Selvityksen toteuttivat Anna Tiili ja Julia Kuokkanen. Selvitykseen liittyvä kysely toteutettiin verkossa syksyllä 2020 ja kohderyhmänä olivat sosionomi (AMK) opiskelijat sekä lastensuojelun laitoshoidossa työskentelevät sosionomi (AMK) tutkinnon suorittaneet. Kyselyn lähtökohtana oli työntekijöiden rekrytoinnin ja sitouttamisen vaikeus lastensuojelun laitoshoidossa. Lastensuojelun laitoshoidon työ on haastavaa ja asiantuntijuutta vaativaa työtä. Kyselyn tuloksissa huomattiin, että työntekijät ja opiskelijat arvostavat lastensuojelun laitoshuollossa työskentelyä. Kuitenkin työskentelyolosuhteissa ja työhyvinvoinnissa on parannettavaa. (Tiili & Kuokkanen 2021, 4.)

Vetovoima muodostuu neljästä tekijästä. Tunnettavuus tarkoittaa sitä, miten suuri osa kohderyhmästä tuntee yrityksen työnantajana. Kokemus muodostuu asiakkaiden ja työntekijöiden kokemuksesta yrityksestä. Brändimielikuva koostuu työnantajan antamista lupauksista työntekijöille ja näiden tärkeydestä. Uskollisuus kuvaa työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan. Näiden neljän tekijän perusteella työnhakija tekee päätöksen työpaikan vetovoimaisuudesta. Vaikka mielikuva työnantajasta olisi hyvä, se ei aina vastaa sitä mitä työ käytännössä on. Oikealla kohderyhmälle vetovoimainen työnantaja on tunnettu ja herättää kiinnostusta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 66–69.) Jos työnantaja ei saa rekrytoitua riittävää määrää työhön päteviä hakijoita, tulee työnantajan tarkastella omaa toimintaansa (Seppänen 2021, 335).

Sijaishuollon työskentelyn liian vähäinen henkilöstömäärä on haasteena muuallakin maailmassa kuin Suomessa kuten esimerkiksi Melanie Randlen, Leonie Millerin, Sarah Dolnicarin ja Joseph Ciarrochin vuonna 2014 julkaistu artikkeli *The science of attracting foster carers* osoittaa. Tämä artikkeli julkaistiin *Child and Family Social Work*-lehdessä. Artikkelissa tarkastellaan sijaishuollossa työskentelevien rekrytoinnin haasteita Australiassa, Yhdysvalloissa, Isossa-Britanniassa ja Espanjassa. Artikkelissa tarkastellaan sijaishuollossa olevien lasten terveyshaasteita. Artikkelia kirjoitettaessa oli tarkasteltu useita tutkimuksia sijaishuollon työskentelyn haasteista, ja tekijöistä, jotka voisivat tehdä työstä vetovoimaisempaa. (Randle, Miller, Dolnicar & Ciarrochi 2014, 65–67.)

Artikkelin pohjana oleva tutkimus toteutettiin vuonna 2009 verkkopaneelin avulla Australiassa. Tutkimukseen osallistui 756 henkilöä, joille ajatus työskentelystä lastensuojelun perhehoitajana oli uusi. Tulokset analysointiin segmentointianalyysinä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miksi henkilöt eivät ryhdy työskentelemään sijaishuollossa. Syitä olivat esimerkiksi se, että jos perheessä on omia lapsia, ei sijaishoitajana työskentelyyn koeta olevan aikaa. Toinen syy oli muun muassa se, että mahdollinen sijaishoidossa olevan lapsen palauttaminen syntymäperheeseen koettiin vaikeana asiana. Syynä oli myös se, ettei sijaishuollon työtä markkinoida tarpeeksi tehokkaasti. (Randle ym. 2014, 67–73.) Vaikka artikkeli tarkastelikin perheeseen sijoitettuja lapsia, on siinä yhtäläisyyksiä myös laitoksessa tapahtuvaan sijaishuoltoon, kuten esimerkiksi se, että sijoitetuilla lapsilla on usein haasteita terveydessä.

Sosiaali- ja terveystalouden työvoiman saatavuuden haasteita lisää se, että alan osaajista käydään kansainväliselläkin tasolla kilpailua. Sote-uudistuksella on vaikutusta sekä julkisen, yksityisen että kolmannen sektorin työskentelyyn. Nämä kaikki sektorit tuottavat sosiaalialan palveluja. (Tevameri 2020, 11–12.)

Vetovoimatekijöitä voidaan tarkastella myös Magnet hospital-tutkimuksen kautta. Vaikka tämä onkin tehty terveydenhuollon puolelle, ovat useat asiat sovellettavissa myös sosiaalialalle. Alun alkaen Magnet hospital-tutkimus toteutettiin Yhdysvalloissa vuonna 1983 vastaamaan sairaaloiden rekrytointihaasteisiin. Tutkimukseen osallistui 163 organisaatiota, joista 41 organisaatiolla oli hyvät mahdollisuudet rekrytoida työntekijöitä ominaisuuksiensa vuoksi. Nämä organisaatiot nimettiin magneettisairaaloiksi. Tärkeitä ominaisuuksia ovat henkilöstön autonomia, joustavuus, henkilökunnan mukaan ottaminen päätöksiin, mahdollisuudet kouluttautua jatkossa ja henkilöstön riittävä määrä. (Jones-Berry 2021, 33.)

Magneettisairaalan kriteerit täyttävässä sairaalassa työntekijöiden työssä jaksaminen paranee ja henkilökunnan vaihtuvuus pienenee. Magnet hospital-ohjelmaan liittyen on tehty useita tutkimuksia, kuten esimerkiksi vuonna 2020 alkanut nelivuotinen Magnet4Europe tutkimusprojekti, jonka lähtökohta oli Magneettisairaaloiden vähäinen määrä Euroopassa. Magneettisairaala nimike voidaan myöntää mille tahansa kriteerit täyttävälle sairaalalle maailmassa. (Jones-Berry 2021, 33.) Vaikka vetovoimatekijät ovatkin saaneet alkunsa toiselta tieteenalalta, ovat ne sovellettavissa sosiaalialalle ja sijaishuollossa työskentelyyn. Tieteenalasta riippumatta vetovoimatekijät ovat monelta osin yhteisiä.

Nuorille työntekijöille työ ja sen merkitys ovat tärkeitä. Kuitenkin työtä enemmän he arvostavat vapaa-aikaa ja aikaa perheen sekä harrastusten parissa. Palkkaa he tarvitsevat sen verran, että siitä jää rahaa vapaa-ajan viettoon. Työvoiman riittävyyttä voidaan parantaa elinikäisen oppimisen kautta. (Manka & Manka 2023, 14, 26.) Työvoiman vajausta sosiaalialalla pahentaa tulevaisuudessa henkilöstön eläköityminen (Sarvimäki 2017, 465).

3.2 Työnantajabrändi ja työnantajalupaus

Työnantaja luo itselleen brändin, jonka avulla kerrotaan työntekijöille millaista yrityksessä on työskennellä. Brändissä luvutut asiat ovat tärkeitä toteuttaa käytännön työssä. Yritykseen tyytyväiset työntekijät voivat kertoa kokemuksistaan yrityksessä työskentelystä, ja työnantaja voi hyödyntää näitä kokemuksia brändin luomisessa. Mielikuva työnantajasta kuuluu työnantajabrändiin. Mielikuvaan vaikuttavat kaikki kokemukset työnantajasta ja työntekijöistä. Mielikuva pitää sisällään työntekijän ajatukset työnantajasta. Työnantajabrändin houkuttelevuudesta kertovat työhön sopivien hakijoiden hakijamäärät avoimiin työpaikkoihin. Työnantajan hyvä maine ei kuitenkaan aina tarkoita, että työnantaja olisi kiinnostava rekrytoinnin kannalta, eikä hyvä työnantajabrändi takaa työpaikkaan sitoutumista, jos työntekijäkokemukset ovat huonoja. Työpaikan kiinnostavuuteen vaikuttaa myös se, kuinka hyvin työntekijä kokee tuntevansa työnantajan. (Huhta & Myllyntaus 2021, 16, 37, 298–304, 312.)

Vetovoiman tarkoitus on saada juuri yritykselle sopivia työntekijöitä. Työnantajabrändi antaa työnhakijoille mielikuvan yrityksestä. Tämä työnantajakuva saattaa vetää puoleensa ja sitouttaa juuri yritykselle sopivia työntekijöitä. Näin yrityksen työntekijöiden taso paranee. Työpaikkailmoituksella itsessään on jo merkitystä siinä millaisia hakijoita yritys vetää puoleensa. (Huhta & Myllyntaus 2021, 26–27, 371.)

Työnantajamielikuvaan voi olla vaikutusta yrityksen tunnettavuudella. Vaikka työnantajamielikuvaa suunnitellaan, tulee sen kuitenkin vastata sitä mitä yritys todellisuudessa tarjoaa. Yrityksellä on olemassa johtamislupaus, jolla on vaikutusta työnantajamielikuvaan. Hyvä johtaminen helpottaa myös yhteistyön tekemistä yhteistyökumppaneiden kanssa. (Nikula 2022, 52, 101.) Johtamisen tulee olla tavoitteellista, mutta myös empaattista. Tällainen johtaminen tuo luottamusta ja turvallisuutta sekä vahvistaa motivaatiota ja työhyvinvointia. (Seppänen 2021, 127.)

Työntekijät ovat valmiita työskentelemään hyvän työnantajabrändin omaavissa yrityksissä pienemmällä palkalla kuin huonomman brändin omaavissa yrityksissä. Hyvän työnantajabrändin omaavat yritykset saavat myös rekrytoitua työntekijöitä pienemmillä kustannuksilla ja lyhyemmällä hakuajalla kuin huonomman brändin omaavat. Työnantajabrändiin liittyy myös työnantajalupaus, eli millainen kuva yrityksestä muodostuu työnantajana. Työnantajalupauksella on tarkoitus erottautua kilpailijoista. Työnantajabrändi toimii erilaisissa ympäristöissä, kuten oppilaitoksissa. Eri ympäristöt tulee ottaa huomioon brändissä. (Huhta & Myllyntaus 2021, 28, 37–42, 222.)

Tärkeä osa työnantajabrändiä on yhteistyö koulujen kanssa. Yhteistyötä voidaan toteuttaa koulun tai opiskelijoiden kanssa eri kouluasteilla. Opiskelijat seuraavat opintojen aikana mahdollisia työpaikkoja. Yritys voi luoda opiskelijoiden kanssa pitkäaikaisen suhteen, ja olla tekemisissä useamman kerran opiskelijan kanssa hänen opintojensa aikana. Yhteistyötä koulujen kanssa tehdään osallistumalla koulun tapahtumiin. Yhteistyön tekeminen koulujen kanssa vaatii resursseja ja rahaa. Kannattaa huomioida, että yhteistyön tulee tuottaa tulosta, eikä yhteistyötä kannata tehdä liian monen kumppanin kanssa resurssien riittävyden kannalta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 381–383.)

Työnantajabrändi kehittyy koulujen kanssa tehtävän yhteistyön kautta. Koulujen kautta tavoitetaan työntekijöitä yrityksessä pian avautuviin työpaikkoihin, ja edistetään yrityksen toimialan houkuttelevuutta. Yhteistyötä koulujen kanssa tehdään pitkäaikaisesti. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat yrityksille tärkeitä yhteistyökumppaneita, ja yhteistyötä voidaan toteuttaa monella tavalla. Korkeakoulut tekevät yhteistyötä yritysten kanssa työnantajabrändiä ja rekrytointia tukevasti. (Huhta & Myllyntaus 2021, 386–392.)

4 LASTENSUOJELUTYÖHÖN SITOUTUMINEN

Työntekijät sitoutuvat työhönsä, koska arvostavat työn pysyvyyttä, ja pohtivat sitä mitä hyötyjä työpaikan vaihtamisesta voi olla. Kun työntekijä sitoutuu työpaikkaan, olettaa hän myös työnantajan sitoutuvan pitämään hänet töissä työpaikassaan. Kun työntekijä kokee työnsä olevan merkityksellistä, hän sitoutuu työpaikkaansa. Jos työntekijällä ei ole varmuutta työn jatkuvuudesta, saattaa hän harkita työpaikan vaihtoa. Työnantajan on tärkeää kiinnittää huomioita niihin tekijöihin, joilla työntekijät saadaan sitoutumaan työpaikkaansa. Työntekijöiden sitoutuminen työhön on tärkeää työn laadun kannalta. (Saari & Koivunen 2017, 67–70, 78.)

4.1 Työntekijäkokemuksen merkitys työhön sitoutumiseen

Jacob Morgan on tutkinut kirjaansa *The Employee experience advantage* varten työntekijöiden kokemuksia. Kirjaansa varten hän on haastatellut yli 150 eri alojen organisaatiosta ympäri maailman alemman tason johtajia sekä yrityksen johtajia, tutustunut yli 150 aihetta käsittelevään artikkeliin, sekä analysoinut yli 250 organisaatiota. Morgan havaitsi, että työntekijöiden kokemukset syntyvät eri tasoilla eli fyysisellä, kulttuurisella ja teknologisella. Kaikki työnantajan valinnat vaikuttavat työntekijällä näihin kolmeen ympäristöön. (Morgan 2017, 14–15, 57,211.) Työntekijäkokemus tarkoittaa työntekijän tuntemuksia ja mielikuvia työnantajasta, jotka hän luo työnantajan kanssa käydyn vuorovaikutuksen perusteella (Huhta & Myllyntaus 2021, 38).

Jotta työntekijöiden kokemusta voidaan kehittää, tulee työnantajalla olla työntekijäymmärrystä. Työntekijäymmärrys on työnantajan tietoisuutta siitä, mitä nykyiset ja tulevat työntekijät toivovat ja tarvitsevat sekä siitä millainen mielikuva heillä on työnantajasta. Työntekijä kerää tätä tietoa nykyisiltä ja tulevilta työntekijöiltä. Työntekijäymmärrystä voidaan tehdä määrällisenä tutkimuksena, mutta myös laadullista tutkimusta käytetään. Työntekijäymmärrystä kartoitettaessa olisi hyvä käyttää molempia tutkimustyyppiejä. Määrällinen tutkimus antaa ymmärrystä tilastollisista menetelmistä ja laadullisen tutkimuksen kautta saadaan palautetta ja kehittämideoita. (Huhta & Myllyntaus 2021, 70–78.)

Kirjassaan Morgan kertoo havainneensa, että työntekijöiden sitoutuminen ja kokemus ovat kaksi erillistä asiaa. Morgan määrittelee sitoutumisen lyhytaikaiseksi prosessiksi, kun taas työntekijän kokemus on pitkäkestoisempi prosessi. Organisaation ja työntekijän kokemukset eivät välttämättä ole yhtenäiset, ja jokainen työntekijä kokee asiat yksilöllisesti. Työntekijän kokemuksella työn alkuvaiheessa on merkitystä, ja usein työntekijä on innostunut uudesta työstään. (Morgan 2017 6–9, 22.) Työntekijän sitoutuminen työpaikkaan tapahtuu siis uuden työsuhteen alussa, mutta työntekijän kokemukset jatkuvat koko työsuhteen ajan.

Työnantajan on täytettävä työntekijöiden odotukset työn sujumisesta ja käytettävistä työvälineistä saadakseen rekrytoitua ja sitoutettua työntekijöitä. Kun odotukset näiden asioiden suhteen täyttyvät, työntekijöiden motivaatio ja työn imu lisääntyvät. Työntekijäkokemukseen kuuluu työntekijän oman työskentelynsä johtaminen ja kehittäminen. Työntekijän ja työnantajan välistä luottamusta ja työhön sitoutumista lisää työntekijän kuulluksi tuleminen häntä koskevissa asioissa esimerkiksi työn

kehittämisen suhteen. Työntekijä sitoutuu työpaikkaansa myös haastavammissa tilanteissa, kun koee tulleen kuuluksi. (Huhta & Myllyntaus 2021, 119–122.)

Työntekijät haluavat palkan lisäksi työltään vetovoimaa lisäävää kokemusta työstään. Vetovoimaiseen kokemukseen työstä kuuluu työnantajalupaus, joka toteutuu käytännön työssä. Työnantajalupauksen tulee olla myös vetovoimainen yrityksen haluamille työntekijöille. Odotuksen täyttänyt työnantaja lupaus on osa työnantajabrändin vetovoimaa. Työntekijäkokemusta täytyy johtaa, jotta yritys pysyy vetovoimaisena ja työntekijöitä motivoivana sekä sitouttavana työpaikkana. Odotukset täyttävä työntekijäkokemus voi olla merkittävä etu kilpailijoihin verrattuna. Se myös vähentää henkilöstökuuluja ja tuo positiivisia kokemuksia asiakkaille. Näin myös liikevaihto paranee. Työntekijäkokemuksen kautta yritys voi olla työntekijälähtöinen. Toimintaa voidaan kehittää myös työntekijälähtöisesti työntekijäkokemusten kautta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 122–123.)

4.2 Työskentelyolojen vaikutus työhön sitoutumiseen

Hyvä työilmapiiri motivoi työhön. Hyväksi koetulla työilmapiirillä on monenlaisia vaikutuksia. Työn tuotteliaisuus paranee, ja työssä jaksaminen lisääntyy hyvässä työilmapiirissä työskennellessä. Hyvässä työilmapiirissä koetaan myös kielteisiä tunteita. Olennaista on kuitenkin pitää työpaikan ilmapiiri positiivisena. Tällä on vaikutusta motivaatioon ja sitoutumiseen omaan työhön sekä työpaikkaan. Positiivista ilmapiiriä vahvistaa kuulluksi tuleminen. Psykologisiin perustarpeisiin kuuluu motiivi, itsemäärääminen, läheisyys ja osallisuus. Hyvään työilmapiiriin vaikuttaa mielekkääksi koettu työ. Työntekijäkokemukseen vaikuttaa työilmapiiri. (Aro 2018, 11, 25–32.) Hyvä työilmapiiri parantaa asiakastyön laatua. Hyvään työilmapiiriin kuuluu oman työn tekeminen, toisten työn arvostaminen, hyvät käytöstavat, kiinnostus, tasa-arvo ja palautteen antaminen. Hyvä työilmapiiri on myös avoin. (Seppänen 2021, 132, 289.)

Olennaista työilmapiirin muodostumisessa on johtaminen. Vastuu työilmapiiristä on kuitenkin kaikilla työntekijöillä. Työhyvinvointia voidaan ylläpitää työtä kehittämällä. Tärkeää on hyvä asiakaskokemus, jotta asiakkuudella olisi jatkuvuutta. Työn järjestelyillä on vaikutusta työilmapiiriin ja työn sujumiseen. Työn kehittämiseen tulee ottaa mukaan työntekijät. Liian raskas työ vie ihmisen voimavaroja. Työntekijän riittävä palautuminen työstä vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin. Työpaikan toimialalla ja työpaikan tehtävillä on vaikutusta siihen, mitä työpaikalla kunnioitetaan ja mikä on sallittua. Työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat valmiita olemaan vastuussa työstään. Työntekijät haluavat työskennellä kehitysmuotoisessa työpaikassa. Työn yhteisön kehittymiseen vaikuttaa se, miten hyvin työyhteisössä voidaan ratkoa ongelmia. (Aro 2018, 71, 87–97, 99–101, 111, 122–124.)

Työhyvinvointia voidaan lisätä joustavilla työajoilla. Työntekijällä on velvollisuus huolehtia hyvinvoinnistaan. (Manka & Manka 2023, 28.) Työnimun vahvistamisessa voidaan hyödyntää työntekijäkokemusta. Työpaikkaan sitoutumisen lisäämisessä on tärkeää tehdä käytännön tekoja, jotta sitoutumista voitaisiin lisätä työntekijäkokemuksen pohjalta. Työn vaatimustekijöihin kuuluvat tekijät, jotka huonontavat työhyvinvointia. Näitä voivat olla esimerkiksi huono työympäristö ja työvälineet. Työn voimavaratekijöihin puolestaan kuuluvat esimerkiksi hyvä työympäristö ja välineet sekä hyvä työyh-

teisö. Voimavaratekijät parantavat työntekijäkokemusta, vahvistavat työn imua ja minimoivat vaatimustekijöitä. Voimavaratekijöiden kautta kehitetään työntekijäkokemusta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 133–135.)

Vuorotyön tekemisestä on tehty tutkimuksia. Tutkimusten mukaan epäsäännöllinen työaika vaikuttaa työntekijöiden sosiaalisiin suhteisiin ja perheen kanssa vietettyyn aikaan. Myös mahdollisuudet harrastamiseen huononevat epäsäännöllistä työaikaa tekevillä. Vuorotyön tekeminen on lisääntynyt viime vuosina ja se saattaa vaikeuttaa perhe-elämää, mutta toisaalta se voi myös helpottaa lastenhoitoa. (Anttila & Oinas 2017, 111–112.)

Vuorotyö on ihmiselle raskasta sekä fyysisesti, psyykkisesti että sosiaalisesti. Vuorotyö kasvattaa riskiä sydämen sairauksiin, verisuonitaudeille, vatsa- ja suolistovaivoille ja unettomuudelle. Myös riskit joutua tapaturmiin kasvavat. Kun työvuorot suunnitellaan ergonomisesti, työntekijä palautuu työstä sillä, että vapaa-aikaa on tarpeeksi. Tämä parantaa unirytmiiä ja vähennetään kuormitusta. Työntekijän hyvinvointi ja jaksaminen paranee. Toisissa paikoissa työntekijät suunnittelevat itse työvuoronsa autonomisesti. (Seppänen 2021, 127, 308–310.)

Työntekijän on huomioitava oma jaksaminen työssään. Liiallinen kuormitus työssä tulee saattaa esihenkilön ja työyhteisön tietoon. Ellei kuormitustekijöitä saada korjattua työnantajan toimesta ja asiakastyön laatu heikkenee, on työntekijällä mahdollisuus saada työn kuormittavuuteen työsuojelua. Liiallisesta kuormituksesta tulee kertoa myös viranomaisille, joille kuuluu työn laadun valvonta. Työyhteisön hyvinvoinnilla on merkitystä asiakastyöhön. Sosiaalialalla työskentelevällä on oltava mahdollisuus yksityisyyteen ja yksityiselämään, johon työhön liittyvät asiat eivät kuulu. Ammattimaiseen työskentelyyn kuuluu kunnioittaa vapaa-aikaa. Vapaa-aika vaikuttaa työssäjakamiseen. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 50–51.)

Vapaa-aika on erityisen tärkeää myös siksi että sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät ovat sitoutuneita työhönsä, ja pohtivat töitään myös vapaa-ajalla. Työssä joustaminen saattaa kuormittaa jaksamista. Siksi on tärkeää osata käsitellä omia tunteitaan, ja saada arvostusta työssä. Päivittäin työssä ollaan tekemisissä monenlaisten tunteiden kanssa, joita aikaan saavat sekä asiakkaat että työkaverit ja myös työntekijä itse. Näitä tunteita työntekijä saattaa käsitellä vapaa-ajallaan. Tärkeää on tauottaa omaa työtään. (Seppänen 2021, 15–17, 95.)

Työhön voimavaroja tuo työn kokeminen merkitykselliseksi. Työyhteisö ja tunne yhteisöön kuulumisesta vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen. Tärkeitä tekijöitä työhön sitoutumisessa ovat myös asiakkaat ja työn imu. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myötätunto itseään kohtaan. (Seppänen 2021, 88–89, 102, 315–324.)

Työn estevaatimuksiin kuuluvat muun muassa liiallinen kuormitus työstä sekä se ettei työtä voi tehdä omien arvojen mukaisesti. Kun työstä tulevat voimavarat ovat vaatimuksia suuremmat työn imu, työntekijäkokemus ja tyytyväisyys lisäävät motivaatiota. Kun taas vaatimukset ovat voimavaroja isommat työntekijä väsy, työntekijäkokemus huononee ja tyytymättömyys kasvaa. Työntekijäkokemuksen kautta vahvistetaan voimavaroja ja vähennetään vaatimuksia. Työpaikassa tulee väistämättä tilanteita, joissa työntekijäkokemus on negatiivinen. Esimerkiksi palkankorotusta ei voida

myöntää aina työntekijän pyytäessä. Työnantaja voi kuitenkin toimia näissäkin tilanteissa empaattisesti, ja vahvistaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta. Työpaikkaan sitoutumista lisääkin työntekijän kokemat merkitykselliset kokemukset työnantajan kanssa. (Huhta & Myllyntaus 2021, 135–144, 146.)

Hyvässä työyhteisössä keskitytään työntekoon, ja työntekijät saavat tehdä työtään rauhassa. Työntekijät ovat selvillä omasta toimenkuvastaan. Työntekijät tukevat toisiaan hyvässä työyhteisössä. Kaikki työntekijät ovat selvillä työyhteisön toimintatavoista. Hyvässä työyhteisössä myös työhyvinvointi toteutuu, ja työstä palautumiseen on riittävästi aikaa. (Aro 2018, 182–183.) Työntekijäkokemukseen vaikuttaa se, miten työnantaja huomioi työntekijälle tärkeitä hetkiä, kuten esimerkiksi tietyn määrän työvuosia työpaikassa (Huhta & Myllyntaus 2021, 150).

Voimavaroja voi vähentää työkaverin tekemä huonolaatuinen työ (Seppänen 2021, 329). Työhön tyytymättömyyttä lisää esimerkiksi hälyinen työympäristö. Aina kuitenkin kaikkia tyytymättömyyttä lisääviä tekijöitä ei ole kuitenkaan tarpeen poistaa. Tyytymättömyyttä lisääviä tekijöitä voidaan vähentää työjärjestelyillä, ja esimerkiksi hälystä häiriintyvä työntekijä voi mennä työskentelemään rauhallisempaan ympäristöön. (Huhta & Myllyntaus 2021, 151.)

Työpaikassa on olennaista tehdä työntekijäkokemukseen viitekehys. Näin kaikilla on yhteinen näkemys työntekijäkokemuksesta. Työnantajan tulee toimia työntekijöitä kunnioittavasti. Jotta työntekijät sitoutuvat työpaikkaansa, tulee työnantajan pystyä vastaamaan heidän tarpeisiinsa. Työpaikan tulee olla kiinnostava saadakseen rekrytoitua uusia työntekijöitä. Työnantajabrändin tulee vastata todellisuutta, jotta yritys saa sitoutettua työntekijöitä. (Huhta & Myllyntaus 2021, 153–158.)

Työpaikan kulttuurilla on vaikutusta vuorovaikutukseen työpaikalla. Tärkeimpiä asioita työilmapiirissä ovat työ ja sen tekemisen edellytykset sekä työpaikalla työntekijöiden väliset suhteet. Työssä esiintyy usein vastoinkäymisiä työntekijöiden välillä. Kun nämä pahentuvat, saattaa se aiheuttaa suurempia ongelmia työilmapiirissä. Näitä kannattaa ennaltaehkäistä ja puuttua ajoissa. (Aro 2018, 41,43, 149–153.)

Työntekijöille merkityksellistä on yrityksen toiminnan päämäärät, ja oman työn tuntuminen merkitykselliseltä. Yrityksen toiminnan päämäärillä ja yhteydellä yhteiskuntaan on merkitystä työntekijöiden sitoutumiseen. Työntekijöiden näkemyksen mukainen organisaatiokulttuuri lisää työpaikkaan sitoutumista. Organisaatiokulttuuri muuttuu työntekijöiden toiminnan kautta. Työn johtamiseen kuuluu luoda sellainen kulttuuri, jota työyhteisössä tavoitellaan. Johtaminen on työn ohjaamista kohti yhteisiä tavoitteita. Työntekijäkokemuksen kautta parasta johtamista on valmentava johtajuus, jossa esihenkilö vahvistaa työntekijöiden positiivisia kokemuksia ja vahvistaa heidän omatoimisuuttaan. (Huhta & Myllyntaus 2021, 163–170, 174–175.)

Työnantajan tehtävä on vahvistaa työntekijöiden työhyvinvointia ja turvallisuutta työssä. Työhyvinvointia mitataan sairauspoissaolojen määrällä, työssäjaksamisella ja tapaturmien määrällä. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työntekijöiden tyytyväisyyteen ja työnimiuun. Työhyvinvointi koostuu henkilön omista vahvuuksista, työstä ja työympäristöstä. Työnantajan on vahvistettava henkilön omia vahvuuksia. Työnantajan tehtävä on myös varmistaa, että työmäärä pysyy kohtuullisena. Työhyvinvointi

heikentävät tekijät on tunnistettava ja niihin tulee vaikuttaa. Toisaalta hyvinvointia lisääviä tekijöitä on vahvistettava esimerkiksi työympäristön osalta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 179.) Työhyvinvointiin panostaminen siis lisää sitoutumista työpaikkaan.

Työskentelyä tulee arvioida myös tiimissä. Tiimin työskentely vaikuttaa myös työntekijän työskentelyyn. Tiimityö voi parantaa työn laatua ja nopeuttaa työskentelyä. Toisaalta tiimissä voi olla liian tutut tavat työskennellä. Tiimin osaaminen lisääntyy toimintaa refleктоimalla. Työntekijä voi tiimin kautta tarkastella omaa työmotivaatiotaan. Työtiimin ja esihenkilöiden riittävä osaaminen ja työnohjaus mahdollistavat laadukkaan työskentelyn. Työnohjauksessa tarkastellaan tiimin sekä yksilön toimintaa, ja vahvistetaan osaamista. (Malja ym. 2019, 32.)

Työnohjauksessa voidaan käsitellä työn eettisiä kysymyksiä, ja näin työn kuormitus vähenee (Kana-noja 2017a, 175). Työnohjauksessa voidaan käsitellä työilmapiiriä. Työnohjauksessa työyhteisö käsittelee omaa työtään ja kehittää sitä. (Aro 2018, 145.) Työnohjauksessa keskustellaan työhön liittyvistä asioista, joista työntekijät kokevat tarvetta keskustella, ja purkaa tuntemuksiaan. Työnohjausta voi olla satunnaisesti tai säännöllisesti yksilö- tai ryhmämuotoisesti. (Mönkkönen 2018, 195.) Työnohjaus toteutetaan työajalla. Työnohjaaja tulee työyhteisön ulkopuolelta, ja on vastuussa ohjauksesta. Työnohjauksessa on mahdollista oppia myös esille tulleista negatiivisista tuntemuksista. (Koski 2015, 203–205).

Sosiaalinen ympäristö koostuu työpaikan ihmisten välisistä suhteista ja tunnetiloista. Työntekijäkoke- muksessa sosiaalisen ympäristön muodostaa yhteenkuuluvuus ja ihmisten välisen suhteet. Työai- kana työntekijöillä tulee olla aikaa toistensa kohtaamiselle, ja psykologinen tunne turvallisuudesta. Psykologinen turvallisuus muodostuu ryhmään kuuluvien hyvistä ihmissuhteista. Fyysinen työympä- ristö koostuu muun muassa käytetyistä työvälineistä. Hyvällä työtiimillä onkin suuri vaikutus työhön sitoutumisella, koska ihmisellä on tarve kokea kuuluvansa työyhteisöön. (Huhta & Myllyntaus 2021, 182–188.)

Psykologiseen turvallisuuteen kuuluu luottamus työtiimissä, joka on tärkeä asia. Jos töihin tuleminen on mielekästä, kertoo se yleensä hyvästä työilmapiiristä. Työilmapiirin kehittäminen lähtee liikkeelle työn johdosta, ja siihen osallistuvat myös työntekijät. (Aro 2018, 127–137.)

Vaikka vetovoiman keinoin saataisiin rekrytoitua uusia työntekijöitä työskentelemään lastensuojelun sijaishuoltoon, on tärkeää saada heidät sitoutettua työpaikkaan. Organisaatio siis vaikuttaa omalla toiminnallaan siihen, miten vetovoimainen se on työntekijän näkökulmasta työpaikkana. Sijaishuol- lossa työskentelyssä vaaditaan monipuolista osaamista. Työskentelyä ohjaa myös lainsäädäntö. Si- jaishuollossa työskentely voi olla vaativaa ja kuormittavaa.

Morgan kertoo kirjassaan, että juuri korkeakoulutetuista työntekijöistä on pulaa työmarkkinoilla. Työntekijän kokemus omasta työstään on tärkeä työnantajalle. Työpaikan kulttuurilla on merkitystä esimerkiksi siihen, miten työntekijöitä kohdellaan, ja miten työt tehdään. Tärkein työympäristöistä on kulttuurinen. Työntekijöiden palkalla on myös merkitystä. Tärkeä huomioitava asia on myös ottaa työntekijät huomioon päätöksenteossa, ja kysyä heiltä palautetta. Olennaisia asioita, jotka tulisi to- teutua työyhteisössä ovat autonomia ja joustavuus. Ensimmäisellä työpäivällä uudessa työpaikassa

on merkitystä. Johtajien toiminnalla on merkitystä siihen, millainen kokemus työntekijälle syntyy. (Morgan 2017, 27, 37, 89–97, 167, 201, 220.)

Työyhteisö vaikuttaa merkittävästi työhön sitoutumiseen. On tärkeää tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Työpaikan ilmapiiriin on oltava työntekijää tukeva ja luotettava. Työn sisältö ja työsuhteen muoto vaikuttavat työhön sitoutumiseen. Olennaista on vaikuttamismahdollisuus työhönsä. Työhön sitoutumista lisää tunne työsuhteen pysyvyydestä sekä yksityiselämän ja työn sujuvasta yhdistämisestä. Perehdytys vaikuttaa suuresti työntekijän työpaikkaan sitoutumiseen. (Seppänen 2021, 346). Työntekijöille tulee järjestää opastusta dokumentointiin liittyen ja kirjaamisesta tulee laatia yhteinen ohjeistus (Malja ym. 2019, 32).

Työntekijän kokemukset ovat yksilöllisiä, mutta organisaatiolla on niihin vaikutusta. Kun työntekijä hakeutuu työskentelemään uuteen paikkaan, kuten esimerkiksi lastensuojelun sijaishuoltoon, on ensimmäisen työpäivän kokemuksilla merkitystä. Siksi siihen kokemukseen olisi työnantajan tärkeää panostaa, jotta työntekijä saisi ensimmäisestä työpäivästään positiivisen kokemuksen.

Huhdan ja Myllyntauksen mukaan yrityksen on tärkeää panostaa työntekijöiden tyytyväisyyteen, ja näin he pysyvät myös kannattavina työntekijöinä yritykselle. Työntekijäkokemus muodostuu monista eri tekijöistä. Työntekijöiden kokemuksen selvittämiseksi työn johdon tulee keskustella työntekijöiden kanssa. Työnantajan tulee kuunnella myös asiakkaitaan. Työpaikkaa voidaan kehittää asiakkaiden ja työntekijöiden kokemusten pohjalta. Työntekijöiden osaamista on kehitettävä, ja työntekijöillä tulee olla mahdollisuus kouluttautua. (Huhta & Myllyntaus 2021, 11–16, 52–54, 186.)

Tärkeä asia, jolla on vaikutusta työntekijöiden kokemukseen ja työpaikkaan sitoutumiseen, on itsemääräämisteorian toteutuminen. Psykologisiin perustarpeisiin kuuluu itsemäärääminen. Toinen perustarve on kompetenssi. Yhteenkuuluvuus on kolmas perustarve. Jotta organisaatio pysyy kannattavana, on saatava rekrytoitua työhön sopivia työntekijöitä. Samalla tulee huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista johtamisen ja työolojen kautta. (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, 246–247.)

Näiden kolmen perustarpeen täyttymistä tarkasteltiin tutkimuksessa, joka toteutettiin keväällä 2020 kahdessa suuressa tekniikan alan yrityksessä. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluna, ja tulokset analysoitiin temaattisella analyysillä. Tutkimukseen osallistui 30 henkilöä. Tutkimuksen tuloksista tärkeinä asioina tuli esille työn mielekkyys, vaikuttamisen mahdollisuudet omaan työhön, työn sopiva kuormitus ja ammatillinen kehittyminen. Tärkeää tulosten mukaan on kokemus yhteisöllisyydestä työpaikalla. Tutut työkaverit ja työhön vaikuttaminen ovat työpaikkaan sitouttavia tekijöitä. (Piirto ym. 2022, 30–40.) Itsemääräämiseen kuuluu oman näköinen työskentely, johon voi itse vaikuttaa, sekä oman työn näkyväksi tekeminen (Seppänen 2021, 316). Vaikka tutkimuksia liittyen työntekijöiden kokemuksiin tehdään muulla alalla kuin sosiaalialalla, ovat nämä tutkimustulokset sovellettavissa myös sosiaalialan työhön.

Esihenkilöiden on annettava työntekijöille mahdollisuus toteuttaa itsemääräämistä. Työntekijän itsemäärääminen toteutuu hyvänä motivaationa. Kiinnostava tekeminen synnyttää hyvää motivaatiota. Vaikka motivoituminen on lähtöisin henkilöstä itsestään, vaikuttaa siihen myös ympäristö. Itsemää-

räämisteoriat yhdistää ympäristön ja henkilön toisiinsa sekä täyttää psykologiset perustarpeet. Itsemääräämisen kautta oma tekeminen yhdistyy omiin arvoihin. Itsemääräämisen kautta tehdään myös työtehtäviä, jotka eivät ole tekijälleen niin mieluisia. Kompetenssi ohjaa henkilön osaamista työssä. Itsemääräämisen ja kompetenssin lisäksi ihmisillä on tarve kuulua yhteen ja tulla hyväksytyksi. Yhteenkuuluvuus voi toteutua itsemääräämisen kautta, kun henkilö hakeutuu tiettyihin työtehtäviin. (Ryynänen ym. 2020, 247–250.)

Kun esihenkilö antaa alaisilleen mahdollisuuden vaikuttaa työhönsä, toteutuvat ihmisen psykologiset perustarpeet. Näin työhyvinvointi, motivaatio ja työn imu paranevat. Jenna Ryynänen, Pauliina Simonen ja Petri Karkkola toteuttivat tutkimuksen työntekijöiden itsemääräämisen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistui 110 henkilöä, jotka osallistuivat Kansaneläkelaitoksen ASLAK-kuntoutukseen, joka on ammatillisesti erikoistunutta kuntoutusta. Tutkimusaineistoa kerättiin erilaisilla itsearviointikyselyillä ja mittareilla. Tulokset analysoitiin tilastoanalyysiohjelmalla. Tulosten mukaan itsemäärääminen, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus yhdistettynä mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhön lisäsivät työn imua. Kun itsemäärääminen toteutuu, toteutuvat myös muut psykologiset perustarpeet. (Ryynänen ym. 2020, 246–256, 257.)

Työntekijöiden kompetenssi tulee huomioida jo rekrytoinnissa. Työnantajan on luotava selkeä kuva siitä, millainen työntekijä tehtävään tarvitaan. Työntekijä vastaa tähän tarpeeseen omalla kompetenssillaan, joka tarkoittaa koulutusta, kokemuksia ja sitä, millainen henkilö työntekijä on. Työnantajan tulee edistää työntekijän kompetenssia perehdytyksellä, koulutuksilla ja uralla etenemisen kautta. Esihenkilön tehtävä on vahvistaa ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä. Yhdessä työskentely vahvistaa yhteenkuuluvuutta. Työssä tulee viihtyä ja kokea arvostusta. (Ryynänen ym. 2020, 257–258.) Kun työntekijät kokevansa olevansa arvostettuja työssään paranee työn laatu, työpaikkaan sitoutuminen ja työpaikan tulos. Arvostuksen tunteella on positiivinen vaikutus hyvinvointiin. (Seppänen 2021, 142.)

Esihenkilö toimii omalla käytöksellään esimerkkinä työyhteisölle. Työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti riippumatta työntekijän ammatillisesta taustasta tai henkilöstä. Tasapuolisuus toteutuu muun muassa kaikille samanlaisina mahdollisuuksina kouluttautua lisää, ja edetä urallaan. Olenoista on myös osata ratkaista haastavat tilanteet työyhteisön sisällä. Työyhteisön haastavat tilanteet tulee ratkaista heti alkuvaiheessa, ennen kuin ongelmat pahenevat. Esihenkilön on tärkeää tunnistaa työpaikalla vallitseva tunneilmasto ja vaikuttaa siihen. (Seppänen 2021, 278–279.)

Opinnäytetyössäni tarkastelin aikaisemmin sijaishuoltotyön tutkimuksissa esille tullutta työn vaatavuutta. Koska työskentely sijaishuollossa koettiin vaativaksi, tulee työntekijöiden kokemuksiin ja itsemääräämisoikeuteen kiinnittää työnantajana huomiota. Pelkkä työpaikan vetovoimaisuus rekrytoinnissa ei ole riittävää. Työntekijän kokemuksilla työpaikassa työskentelyssä on suuri merkitys hänen sitoutumiseensa työpaikkaan. Siksi työnantajan tulee tehdä työntekijöiden kokemuksista positiivisia, ja näin saada heidät sitoutumaan työpaikkaansa hyvien kokemusten kautta. Jos työssä on väkivallan uhkaa, on työn järjestelyt tehtävä niin että väkivaltaa pystytään ennakoimaan, ja tekemään työtä tätä ehkäisevästi.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteutti syksyllä 2022 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä työolobarometrin verkkokyselyllä ja puhelinhaastattelulla. Vastajamäärä oli 1862. Työolobarometrin mukaan fyysisistä väkivaltaa työntekijöihin kohdistavat asiakkaat, eikä sitä yleensä esiinny työyhteisössä. Työturvallisuuslain mukaan työpaikalla esiin tulevaan häiritsevään tai epäasialliseen kohteluun, joka häiritsee työntekijän terveydentilaa, tulee puuttua. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 11–13, 53.) Talentia Vastavalmistuneiden urapolut 2023-selvitykseen vastanneista puolet koki työssään väkivaltaa harvemmin kuin joka kuukausi, 15 % joka kuukausi, 9 % joka viikko ja 4 % kohdalla työssä kohdattu väkivalta oli päivittäistä. Vastajat kokivat työnsä turvalliseksi. (Landgrén 2023, 23.)

Talentia teki jäsenilleen vuonna 2016 Työväkivalta ja sen uhka- selvityksen sähköisenä kyselynä. Kyselyssä kysyttiin jäsenten kokemaa väkivaltaa asiakkaiden taholta. Kyselyssä selvitettiin, kuinka usein väkivaltaa esiintyy, millaista se on, miten väkivalta tilanteet on käyty läpi, ja työyhteisössä esiintyvää häirintää. Kyselyn tekijänä toimi Työterveyslaitos. Kyselyn vastajamäärä oli 1824, joista lastensuojelulaitoksen ohjaajia oli 157. Talentian Työväkivalta ja sen uhka- selvityksen mukaan yleisintä epäasiallisesti tai uhkaavasti käyttäytyviä asiakkaita on eniten lastenkodeissa, perhetukiyksiköissä, koulukodissa tai kehitysvammaisten yksiköissä. Asiakkaiden aiheuttamaa väkivaltaa koetaan sosiaalialan työpaikoista yleisimmin lastensuojelulaitoksessa tai kehitysvammaisten ohjaajina työskentelevien keskuudessa. Yksityisellä sektorilla väkivalta on yleisempää kuin muulla sektorilla. (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016.)

Yleisintä koettua väkivaltaa oli sanallinen väkivalta, jota oli kokenut joka kolmas kyselyyn vastannut kaksi kertaa kuukaudessa ja joka kuudes viikoittain viimeisen vuoden aikana. Yleensä asiakkaiden ja heidän läheistensä aiheuttama väkivalta on sanallisesti asiatonta kielenkäyttöä tai uhkailua. Väkivalta on ollut myös nipistämistä, puremista, potkimista, lyömistä, tavaran heittelyä tai esineellä lyömistä. Väkivalta voi olla myös seksuaalista häirintää, esimerkiksi puheiden tai viestien muodossa. Näitä väkivallan muotoja koettiin kuitenkin harvemmin kuin sanallista väkivaltaa. (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016.)

Työolobarometrissä haitallinen stressi luokitellaan tilanteeksi, jossa henkilöllä on jännitystä, levottomuutta, hermostuneisuutta tai ahdistusta. Henkilö kärsii myös unettomuudesta, koska hän pohtii mielessään asioita. Stressiä koki lähes viidennes työolobarometriin vastanneesta. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 73.) Vastavalmistuneiden urapolut 2023-selvitykseen vastanneista 30 % koki, että työasiat vaikeuttavat työstä palautumista harvemmin kuin joka kuukausi, 26 % joka kuukausi, 26 % joka viikko ja 8 % joka päivä. (Landgrén julkaisuaika tuntematon, 23.)

Asiakkaiden aiheuttama väkivalta lisää stressiä ja pelkoa. Joka viides Talentia kyselyyn vastanneesta on harkinnut työpaikan vaihtoa asiakkaiden aiheuttaman väkivallan vuoksi. Asiakkaiden aiheuttama väkivalta voi aiheuttaa fyysisiä vammoja tai sairauspoissaoloja. Työpaikkaan sitoutuminen lisääntyy, kun työpaikalla on riittävät resurssit varautua asiakkaiden taholta tapahtuvaan väkivaltaan. Tämä vähentää myös työstä aiheutuvaa stressiä ja pelkoa sekä vahvistaa osaamista väkivallatilanteiden kohtaamiseen. Koulutus vuorovaikutustilanteisiin vähentää stressiä ja lisää sitoutumista työpaikkaan, sekä antaa lisää osaamista uhkaaviin tilanteisiin ja väkivallan kohtaamiseen. (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016.)

Työpaikkaan sitoutumista lisää se, kun työssä koetut uhkaavat tilanteet käsitellään työyhteisössä tai työterveyshuollossa. Tämä vähentää myös koettua stressiä ja pelkoa sekä lisää osaamista toimia uhkaavissa tilanteissa. Myös fyysisten vammojen riski pienenee. Kun työntekijällä on osaamista kokea uhkaavia tilanteita, työpaikkaan sitoutuminen lisääntyy sekä stressi ja pelko vähenevät. (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016.)

Motivoituneet työntekijät pystyvät tekemään hyvää asiakastyötä, ja parantavat yrityksen kannattavuutta, koska asiakkaat ovat tyytyväisiä saamaansa palveluun. Asiakkaat asioivat mieluummin yrityksissä, jotka pitävät huolta työntekijöistään. Vetovoimaan kuuluu siis työntekijäkokemus ja työnantajabrändi. Työntekijäkokemus pitää sisällään perehdytyksen. (Huhta & Myllyntaus 2021, 23, 348–349.) Kun työntekijä on motivoitunut, ja kokee työnsä voimavaraistavana sekä työnsä kuormituksen kohtuullisena, lisääntyy työhön sitoutuminen ja työhyvinvointi (Manka & Manka 2023, 104).

Lastensuojelulaitoksessa työskentelevän on tärkeää löytää itselleen sopiva tapa ohjata ja kasvattaa. Liiallisen työn kehittämisen myötä saattaa työpaikkaan sitoutumisen kehittäminen jäädä liian vähälle. Sosiaali- ja terveysalalla asiakastyö on kiireistä, kuormittavaa ja muuttuvaa. (Mönkkönen 2018, 87, 176–190.) Kiireessä riski virheisiin kasvaa ja työntekijä kuormittuu. Hoivatyössä tunne siitä, ettei työtään hallitse voi syntyä liian vähäisestä henkilöstömäärästä tai työn toteutuksesta (Seppänen 2021, 340).

Sosiaalialalla työn kuormitus aiheutuu muutoksista, haastavista asiakkaista, väkivallan uhasta, kokeuksesta ettei työtä voi tehdä eettisesti ja liian vähäisestä työajasta asiakasta kohden. Liiallinen työmäärä saattaa estää työlle asetettujen tavoitteiden toteutumisen. Työntekijä kuormittuu eettisesti, koska ei voi tehdä työtään oman etiikkansa edellyttämällä tavalla. Työnantajan velvollisuus on estää työn liiallinen kuormittavuus, ja pitää asiakasmäärä kohtuullisena. Jos työn kuormitus uhkaa työntekijän terveyttä tulee esihenkilön, työsuojelun ja työterveyshuollon puuttua asiaan. Jos työnantaja ei huolehdi työn kuormittavuuden vähentämisestä, voi aluehallintovirasto puuttua asiaan. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 55–56.)

Haastavia tilanteita työssä aiheuttavat sekä asiakkaat että heidän läheisensä. Tilanne jossa työntekijä kokee paljon kuormitusta, on tärkeää käydä läpi. Asiakkaat voivat kohdistaa työntekijään monenlaisia negatiivisia tunteita. Näissä tilanteissa työntekijä ei kuitenkaan voi näyttää omia aitoja tunteitaan. Näissä tilanteissa esille tulleita tunteita voidaan käsitellä työyhteisössä ja työnohjauksessa. Sosiaalialan työssä tulee eteen tilanteita, joissa työntekijä tekee virheen työssään. Näitä voivat olla esimerkiksi lapsen sijoittamista koskevat päätökset. Virheet tulee käydä läpi esihenkilön kanssa työyhteisössä, ja työtä tulee kehittää tämän pohjalta. (Seppänen 2021, 280–281.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistumisvaiheessa olevien sosionomien käsityksiä sijaishuollon lastensuojelutyöstä. Tavoitteena on tuottaa tietoa opiskelijoiden ennakkokäsityksistä, lastensuojelutyön vetovoimasta ja osaamisesta. Lisäksi tavoitteena on tuottaa tietoa opiskelijoiden kiinnostuksesta työskennellä ja sitoutua lastensuojelun sijaishuoltotyöhön valmistumisen jälkeen.

Opinnäytetyössäni on kolme tutkimuskysymystä. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia käsityksiä opiskelijoilla on sijaishuollon lastensuojelutyöstä?
2. Mitä osaamista opiskelijoiden käsityksen mukaan vaaditaan lastensuojelun sijaishuollossa työskentelyssä?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat opiskelijoiden kiinnostukseen työskennellä ja sitoutua työhön lastensuojelun sijaishuollossa valmistumisensa jälkeen?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimukseni lähestymistapa oli laadullinen tutkimus. Laadullisella tutkimuksella tutkitaan tutkimuksen kohdejoukon näkemyksistä tutkittavaan asiaan (Juuti & Puusa 2020a, 15). Laadullista tutkimusta käytetään usein silloin, kun tutkittua aihetta ei voida selittää teorialla. Laadullisen tutkimuksen avulla tutkittavasta aiheesta saadaan perusteellista tietoa. Tutkittavasta aiheesta kerrotaan, siihen perehdytään, ja sitä analysoidaan. Tutkittava aihe yritetään ymmärtää perusteellisesti. Aineistosta tulee löytyä vastaus tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2014, 16–18, 160.)

Teoria ja tutkimusaineisto kulkevat rinnakkain koko tutkimuksen ajan (Juuti & Puusa 2020a, 20). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kehittää tutkittavaa asiaa. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi on mukana tutkimuksen alusta saakka. Laadullisessa tutkimuksessa aiheen kuvaus etenee lähtökohdasta teoriaan. Tutkimukseen tulee määrittää keskeiset käsitteet. (Pitkäranta 2014, 10, 28, 67.) Käytin tutkimusmenetelmänä laadullista tutkimusta, jolla haetaan ymmärrystä tutkimustuloksista sanojen ja lauseiden perusteella.

Käytin opinnäytetyössäni kuitenkin lisänä määrällisen tutkimuksen asteikkokysymyksiä, koska niiden avulla saadaan paremmin ymmärrystä siihen mitkä vetovoimatekijät ovat tärkeimpiä. Lisäksi määrällisen tutkimuksen kysymysten avulla sain paremmin ymmärrystä muun muassa siitä, kuinka moni kyselyyn vastanneista haluaisi työskennellä sijaishuollossa. Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on laadullisen tutkimuksen tapaan löytää ymmärrys tutkittavaan ilmiöön (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 13). Pelkästään määrällinen tai laadullinen tutkimus ei välttämättä anna tarpeeksi tietoa kohderyhmästä, vaan tehokkain on käyttää menetelmiä yhdessä (Huhta & Myllyntaus 2021, 106–107).

6.1 Tutkimusmenetelmän esittely

Tutkija on laadullisen tutkimuksen väline. Aineiston analysointi alkaa jo sen hankinnasta. Tutkijalla itsellään on siis vaikutusta aineiston hankintaan ja analyysiin. Aineiston analysoinnilla haetaan ymmärrystä tutkittavaan asiaan. (Juuti & Puusa 2020b, 340–341.)

Laadullisen tutkimuksen tulos ei ole yleistettävissä, vaan se vaikuttaa vain tutkittavassa kohteessa. Laadullisessa tutkimuksessa merkityksillä on väliä. Laadullisella tutkimuksella voidaan tutkia yksittäistä henkilöä tai ryhmiä. Haasteena saattaa olla löytää tutkittavat henkilöt, ja saada heidät suostumaan tutkimukseen. Tutkimus ja tiedon hankinta sekä tutkimusongelman ratkaisu edellyttää sopivan kohderyhmän mukaan saamista tutkimukseen. (Kananen 2014 19, 31.)

Laadullista tutkimusta hyödynnetään rekrytointiin liittyvien asioiden tutkimisessa (Vilkkä 2021a, 18). Laadullinen tutkimus ei välttämättä etene tietyn kaavan mukaan, vaan tutkija voi palata tutkimuksen eri vaiheisiin koko tutkimuksen ajan, ja muuttaa jo aiemmin tekemiään valintoja. Laadullisessa tutkimuksessa valitaan ensin tutkittava aihe. Tämän jälkeen tutkimukselle asetetaan tavoitteet tutkimuskysymyksillä. Tutkija perehtyy tutkimuksen lähdekirjallisuuteen. Tämä on tutkimuksen eniten aikaa

vievä vaihe. Tutkija hankkii aineiston laadullisen tutkimuksen menetelmillä, joita ovat yleensä erilaiset haastattelut. Tämän jälkeen aineiston analysoidaan, ja siitä tehdään päätelmät. Raporttiin koostaan tutkimuksen sisältö ymmärrettävästi, ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. (Juuti & Puusa 2020b, 23–28.)

Määrällisellä tutkimuksella voidaan selvittää, miten paljon tietty asia tulee esille tutkimuksessa, ja etsiä tälle selitystä. Määrällisellä tutkimuksella etsitään selitystä henkilöitä koskeviin asioihin, ilmiöihin tai henkilöiden kokemuksiin. Määrällinen tutkimus eroaa laadullisesta tutkimuksesta siinä, että siinä kaikki tutkimuksen vaiheet suunnittelusta aineiston tulkintaan pidetään erillään. Määrällisen tutkimuksen tulokset voidaan esittää taulukoilla tai kuviolla, joita selitetään tekstillä. (Vilka 2021a, 23, 135, 150–151.)

Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistämistä kutsutaan termillä *mixed methods research*. Menetelmän mukaan laadullinen ja määrällinen menetelmä toteutetaan tutkimuksessa erillään ja yhdistetään tulostusosiossa. Tutkimukset voidaan yhdistää myös niin, että jompaakumpaa tutkimusmenetelmää täydennetään toisella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78–80.)

Tutkija ei välttämättä heti tutkimuksen alussa tiedä yhdistävänsä kahta eri tutkimusmenetelmää, vaan voi tehdä valinnan tästä tutkimuksen edetessä. Tutkijan on itse arvioitava milloin tutkimusaineistoa on tarpeeksi. (Hurmerinta & Nummela 2020, 773–774.) Suunnittelin ensin käyttäväni pelkästään laadullista tutkimusta, mutta kyselylomakkeen laatimisvaiheessa huomasin, etten saa riittävästi kyselomakkeessa kuvattua eri vaihtoehtojen eroavaisuuksia esimerkiksi sijaishuollon vetovoimatekijöissä pelkästään laadullisen tutkimuksen menetelmillä. Siksi yhdistin kyselyyn myös määrällisen tutkimuksen kysymyksiä.

Lastensuojelun sijaishuollossa työskenteleviltä vaaditaan monenlaista osaamista. Työ voi olla ajoittain haastavaa, ja näihin tilanteisiin tarvitaan tukea. Opinnäytetyössäni kartoitin mitä osaamista sijaishuollossa työskentely vaatii opiskelijoiden näkökulmasta. Selvitin opinnäytetyössäni, mitä osaamista koulutus antaa heille työskennellä sijaishuollossa.

6.2 Toimeksiantajan kuvaus

Työni toimeksiantaja on Familiar Oy, jonka tavoitteena ovat laadukkaat ja vaikuttavat lastensuojelu- ja perhepalvelut. Lasten ja perheiden hyvinvointia edistetään yhdessä asiakkaiden kanssa. Familiar on johtava yksityinen palveluntuottaja lastensuojelussa. Palveluita löytyy monipuolisesti avohuollon perhetyöstä erityistasoiseen laitoshoidon. Familiarilla on 100 toimipaikkaa ja noin 1500 työntekijää. (Familiar b julkaisuaika tuntematon.) Toimeksiantajan osalta opinnäytetyön tuloksia on tarkoitus hyödyntää Pohjois-Savon sijaishuollon laitoshoidon yksiköissä.

Familiarilla on Pohjois-Savossa kuusi sijaishuoltoyksikköä. Familiar Ilmaria sijaitsee Lapinlahdella. Ilmarian pihapiirissä on yksikön nuorille tarkoitettu Lapinlahden kunnan Matin ja Liisan koulun erityisopetusryhmä. (Familiar julkaisuaika tuntematon a.)

Ilmaria on tarkoitettu 12–17-vuotiaille kouluhaasteista ja käytöshäiriöistä kärsivien nuorten hoitoon ja kuntoutukseen. Ilmariassa hoidetaan ja kuntoutetaan myös psyykkisesti oireilevia ja neuropsykiatristen haasteiden kanssa eläviä nuoria. Ilmaria toimii kahdessa eri osastossa. Seitsemän paikkaisella

osastolla hoidetaan nuorempia lapsia, jotka tarvitsevat enemmän tukea, ja neljä paikkainen osasto on tarkoitettu vanhemmille itsenäistä elämää harjoitteleville nuorille. Lisäksi Ilmariassa on omalla sisäänkäynnillä oleva asunto, jossa opetellaan tuetusti itsenäistä elämää. (Roivas 2023d.)

Nuortenkoti Polku sijaitsee Kuopiossa. 14-paikkainen Polku on tarkoitettu 13–17-vuotiaille. Polulla voidaan hoitaa vaativia lastensuojelutilanteita ympäri vuorokauden. Polun toiminnan erityisosaamista ovat perhetyö, ja nuoren arjessa esiintyvissä haasteissa tukeminen. (Familiar julkaisuaika tuntematon a).

Nuortenkoti Pysäkki sijaitsee myös Kuopiossa. Seitsemän paikkaisen Nuortenkoti Pysäkin erityisosaamista ovat riippuvuudet, kuten esimerkiksi päihderiippuvuus ja päihdetyö. Sijoitus toteutetaan kolmessa jaksossa, joita ovat kartoitusjakso, työskentelyjakso ja kotiutumiskakso. Nuoren kanssa toteutetaan suunnitelmallista työskentelyä. Pysäkki tarjoaa palveluita 13–17-vuotiaille. (Familiar julkaisuaika tuntematon a).

Oiva Tarina sijaitsee Siilinjärvellä, ja on erikoistunut psyykkisesti oireileviin nuoriin. Oiva Tarinan erityisosaamiseen kuuluvat mielenterveyden- ja neuropsykiatrisilla haasteilla, koulunkäynnin haasteilla ja käytöshäiriöillä oireilevien nuorten kuntoutus. (Roivas 2023d.) Oiva Tarinassa on seitsemän paikkaa 12–17-vuotiaille. Oiva Tarinassa sijaitsee Siilinjärven kunnan Ahmon koulun erityisluokka. (Familiar julkaisuaika tuntematon a.)

Karekoti sijaitsee Pielavedellä maaseudulla. Karekodilla on seitsemän paikkaa 13–17-vuotiaille. Karekodilla henkilökunnan pitkäaikaiseen kuntouttavaan erityisosaamiseen kuuluvat koulunkäynnissä, käytös- ja mielenterveyshäiriöissä, sosiaalisissa tilanteissa ja neuropsykiatrisissa haasteissa tukeminen. Kuntoutuksellista osaamista löytyy lisäksi impulsiivisuuden ja tunteiden käsittelyyn. (Roivas 2023d.) Karekodilla on Pielaveden yhtenäiskoulun Karekodin erityisluokka (Familiar julkaisuaika tuntematon a).

Pielavedellä sijaitsee myös Puistotien lastenkoti, jossa on seitsemän paikkaa 12–17-vuotiaille. Puistotien lastenkodin erityisosaamiseen kuuluu erityistä tukea tarvitsevien nuorten hoito. Erityisen tuen tarpeen syynä voi olla käytöshäiriöt, oppimisvaikeudet, mielenterveyden- ja neuropsykiatrisien haasteet, ongelmat vuorovaikutuksessa, rajattomuus, ja oireilu päihteillä. Peruskoulua nuoret käyvät Pielaveden yhtenäiskoulun Karekodin erityisluokassa. (Familiar julkaisuaika tuntematon a.)

Toimeksiantajan toiveesta liitettiin sosionomiopiskelijoiden kyselyyn Familiarin tunnettavuutta koskeva kysymys. Tämä ei ollut tutkimukseni kohteena. Sen vuoksi tieto on koottu erillisesti toimeksiantajan käyttöä varten liitteessä 1.

6.3 Aineiston keruu

Tutkimukseni kohdejoukkona olivat Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistumisvaiheessa syksyllä 2023 olevat sosionomiopiskelijat. Tein valmistumisvaiheessa oleville sosionomiopiskelijoille Webropol-kyselyn, jossa kartoitin heidän käsityksiään lastensuojelun sijaishuollossa työskentelystä. Kysely onkin yksi laadullisen tutkimuksen menetelmistä, jolla aineistoa kerätään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83).

Strukturoidussa kyselyssä käytetään strukturoituja kysymyksiä kyselylomakkeella vastaus vaihtoehtoiseen. Laadullisessa tutkimuksessa kyselyllä saatuja vastauksilla verrataan ja kuvaillaan. Strukturoituja kysymyksiä voidaan laadullisessa tutkimuksessa käyttää taustatietona, ja tukena tutkittavan asian ymmärtämisessä. Esimerkiksi kyselyyn vastaajan taustatietojen avulla voidaan ymmärtää eroja. Toisinaan strukturoidun kysymyksen eli faktoihin perustuvan tiedon kautta voidaan löytää yhteys yhdistäviin tekijöihin, ja luokittelemalla voidaan löytää vastaus. (Kananen 2014, 74–75.)

Kyselylomakkeella pystytään selvittämään kohdejoukon mielipiteitä, oletuksia ja kokemuksia (Tähtinen ym. 2020, 25). Kysymystyypeistä monivalintakysymyksissä kysymys ja vastausvaihtoehdot on annettu ennakoon. Sekamuotoisissa kysymyksissä voi olla ennalta annettuja vastausvaihtoehtoja, mutta myös avoimia kysymyksiä. Avoimissa, laadullisissa kysymyksissä ei ole annettu ennalta vastausvaihtoehtoja. Tällöin vastaaja kirjoittaa vastauksen itse. Kysymystyypeistä voi käyttää niitä, millä saadaan tarvittavat vastaukset. (Vilkkä 2021a, 108.)

Opinnäytetyöni aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä. Webropol-kyselyn etuna on se, että siinä voi käyttää avoimia kysymyksiä, jolloin tietoa vastaajilta voidaan saada laajemmin kuin monivalintakysymyksillä. Kyselyssäni käytin molempia kysymystyyppisiä. Kutsuin osallistujat sähköpostilla kyselyyni. Lisäksi jaoin tietoa kyselystä sosiaalisen median kautta.

Laadullisessa tutkimuksessa ei voida antaa tiettyä määrää paljonko aineistoa tarvitaan. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston laadulla on suurempi merkitys kuin määrällä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien valinnalla on merkitystä. Tutkittavilla tulisi olla tietoa tutkittavasta asiasta, ja tutkimukseen tuleekin valita henkilöt, joilla on tietoa tutkittavasta asiasta. (Kananen 2014, 95–97.) Ajattelin että valmistumisvaiheessa olevat sosionomiopiskelijat ovat sopiva kohdejoukko tutkimukseeni, koska he ovat suorittaneet opinnoissa lastensuojeluopintojakson ja näin heillä on jo pohjatietoa aiheesta.

Huhtikuussa 2023 opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen suunnittelin ja laadin kysymykset Webropol-kyselyyni. Kyselyn suunnitteluun tulee varata riittävästi aikaa (Tähtinen ym. 2020, 26). Kysymykset olivat valmiina toukokuussa 2023 ja kesäkuussa 2023 opinnäytetyöni ohjaaja hyväksyi ne. Familiarin Pohjois-Savon sijaishuoltoyksiköissä työskentelevillä sosionomeilla kysymykset olivat koevastattavina kesä-heinäkuussa 2023. Heidän ja ohjaajani kommenttien perusteella muokkasin kysymyksiä antamaan paremmin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Sain tutkimusluvan Savonia-ammattikorkeakoululta toukokuussa 2023 (liite 2). Webropol-kysely toteutettiin opiskelijoille syyskuussa 2023, jolloin kysely oli auki kaksi viikkoa. Liitteessä 3 on kyselyn kyselylomake. Analysoin kyselyn tulokset marraskuussa 2023.

6.4 Aineiston analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa kerätään tutkimusongelmaan ratkaisevaa aineistoa tutkimuskysymyksillä. Aineistosta etsitään vastauksia tutkittavaan asiaan. Tekstimuotoinen tutkimustulos tiivistetään, ja kokonaisuudet nimetään. Luokittelussa tulee huomioida tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan tehdä rinnakkain analyysiä ja tiedonhankintaa, jos analyysivaiheessa huomataan, että asiasta tarvitaan lisää tietoa. (Kananen 2014, 100.)

Yksinkertaisin tapa esittää aineisto on luokittelu. Tällöin aineistosta etsitään luokat, ja tutkitaan kuinka usein mikäkin luokka on aineistossa. Kun aineisto on luokiteltu, voidaan siitä laatia taulukko. Aineistolähtöisessä luokittelussa tulokset luokitellaan aineistosta löytyvien havaintojen mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–108.) Käytin opinnäytetyöni aineiston analysoinnissa luokittelua aineistolähtöisesti. Luokittelin tulokset niin, että saan niistä vastaukset tutkimuskysymyksiini. Laadullisessa tutkimuksessa analysointia tehdään kirjoittamalla (Vilka 2020, 37). Laadullisessa tutkimuksessa käytettävät menetelmät ovat induktiivisia eli tutkimuksen päätelmät tehdään aineistosta (Juuti & Puusa 2020a, 20).

Sisällönanalyysissä analysoidaan tekstiä. Ensimmäiseksi laaditaan analyysiyksikkö, joka voi olla esimerkiksi sana tai lause. Sisällönanalyysissä karsitaan aluksi pois kaikki tutkimukseen kuulumaton. Sisällönanalyysi on helposti toteutettava laadullisen tutkimuksen analyysi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–127, 145.) Yksittäinen vastaus on havainto (Vilka 2021a, 49). Käytin työssäni aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Näin analysoimalla tulokset vastasivat tutkimukseeni, koska vastaukset tutkimuskysymyksiini koostuivat yksittäisistä vastauksista.

Aineistoa analysoidessa poimin ensin kyselyn avoimista vastauksista alkuperäiset ilmaukset, jotka muutin pelkistetyksi ilmaukseksi. Seuraavaksi etsin ilmauksista yhdistävän tekijän, ja jaoin sen mukaan alaluokat. Alaluokista löytyvien yhdistävien tekijöiden avulla tulokset jaettiin pääluokkiin, ja lopulta pääluokkien perusteella etsin vastauksista koko opinnäytetyötäni yhdistävän tekijän, joka on opiskelijoiden käsitykset lastensuojelun sijaishuollon työskentelystä. Liitteessä (liite 4) on esimerkki aineiston luokittelusta.

Sisällönanalyysin lisäksi käytin määrällisen tutkimuksen analyysiä, eli prosenttien ja frekvenssien laskemista. Määrällisen tutkimuksen tuloksista laadin Excelissä prosenttiosuuksia kuvaavan esitystavan. Kuvioilla aineiston tulokset tuodaan esille selkeästi. Pylväsdiagrammilla voidaankin kuvata muuttujia luokitusten mukaan. Määrä kuvataan joko prosenttein tai kappalein. (Tähtinen ym. 2020, 92–94.)

7 TULOKSET

Kyselyyn vastasi 20 opiskelijaa, joista puolella oli kokemusta lastensuojelun sijaishuollon työskentelystä työkokemuksen tai harjoittelun kautta. Kysely lähetettiin neljälle opiskelijaryhmälle, joissa opiskeli yhteensä 68 opiskelijaa. Ryhmät valittiin vastaamaan kyselyyn siksi, että he olivat suorittaneet opinnoissaan lastensuojelun opintojakson ja näin heillä oli pohjatietoa sijaishuollon työstä. Kyselyn vastausprosentti oli 29 %. Kyselyssä käytettiin laadullisen tutkimuksen avoimia kysymyksiä, mutta niitä on täydennetty määrällisen tutkimuksen asteikkokysymyksillä. Laadullisen tutkimuksen avoimet kysymykset eivät olisi antaneet riittävästi täsmällistä tietoa tutkimustehtävääni, ja esimerkiksi vetovoimatekijöitä olisi ollut hankalaa kartoittaa ja listata tärkeysjärjestykseen ilman asteikkokysymyksiä.

7.1 Ennakkokäsitykset lastensuojelun sijaishuollon työstä

Vastaajien ennakkokäsitykset sijaishuollon lastensuojelutyöstä kohdistuivat työn vaativuuteen ja ennakkoluuloihin asiakkaita kohtaan. Vastausten perusteella opiskelijat mieltävät lastensuojelun sijaishuollossa työskentelyn kiireiseksi, koska työntekijöitä ei ole tarpeeksi. Yksittäisessä vastauksessa esille tuli median antama huono kuva lastensuojelun sijaishuollossa työskentelystä ja suuret asiakasmäärät.

Ennakkokäsityksissä lastensuojelun sijaishuollon asiakasryhmää kohtaan vastauksissa tuli esille se, että sijaishuollossa asuvat nuoret ovat haastavia, eivätkä kunnioita sijaishuollon henkilökuntaa, ja nuorten kanssa saa käydä ”vääntöä” asioista. Vastausten perusteella opiskelijat ajattelevat nuorten tietävän oikeutensa, ja hakeutuvan vastakkainasetteluun henkilökunnan kanssa. Vastauksissa esille tuli ajatus siitä, että sijaishuoltoon sijoitetut nuoret ovat usein karkureissulla sijoituspaikastaan. Vastauksissa esille tuli myös ajatus siitä, että nuoret purkavat pahan olonsa henkilökuntaan. Vastauksissa mainittiin ystävien ja tuttavien ennakkoluulot sijaishuollon työn sisältöä kohtaan. Esille vastauksissa tulivat ennakkokäsitykset sijoitettujen lasten vanhempia kohtaan. Toisaalta vastauksissa tuli esille käsitys siitä, ettei sijaishuoltoon sijoitetun lasten vanhemmilla ole välttämättä tarkkaa tietoa siitä, mitä sijaishuoltoon sijoittaminen pitää sisällään, ja millaista elämä sijaishuoltopaikassa on.

Vastaajien ennakkokäsitysten mukaan sijaishuollon työssä väkivaltaa ja kiinnipitoja on päivittäin. Samoin esitettiin, että sijaishuoltoon sijoitetuilla nuorilla on moninaisia tuen tarpeita, ja vaativa tilanne nuoren elämässä saattaa vaikuttaa kehitykseen. Vastauksissa ennakkokäsityksenä esille tuli haastavat kohtaamiset työssä. Ajatuksena esille tuli myös se, miten vastaaja on ajatellut nuoren ikänsä vaikuttavan sijaishuollossa työskentelyyn. Vastaaja on pohtinut saako auktoriteettia sijaishuoltoon sijoitettuihin nuoriin, koska ei ole ollut työt aloittaessaan kuin muutaman vuoden vanhempi sijaishuollossa asuvia nuoria.

7.2 Sijaishuollon lastensuojelutyössä vaadittava osaaminen

Opintojen loppuvaiheessa olevat opiskelijat arvioivat, millaista osaamista he tarvitsisivat työskentellessään sijaishuollon lastensuojelun työssä. Arviot perustuvat siihen, että osalla oli kokemusta kyseessä olevasta työstä ja osalla ei ollut. Osa opiskelijoista koki, että he tarvitsevat lisätietoa käytän-

nön lastensuojelutyön tekemisestä. Koulutuksen aikana vierailut sijaishuoltoyksiköihin sekä käytännön työntekijöiden vierailut oppitunneilla koettiin tärkeinä. Samoin erilaiset käytäntöön perustuvat case tehtävät antavat realistista kuvaa lastensuojelutyöstä.

Opiskelijat arvioivat myös sosionomiopintojen antamaa osaamista Likert:n asteikolla työskennellä lastensuojelun sijaishuollon työssä. Arviot on tehty puoli vuotta ennen valmistumista. Vastaajista 15 % koki, etteivät opinnot antaneet lainkaan riittävästi osaamista. Jonkin verran osaamista kokivat saaneensa 40 % vastaajista, ja 45 % koki sosionomikoulutuksen antaneen riittävästi osaamista (KUVA 1).



KUVA 1. Sosionomiopiskelijoiden kokemuksia koulutuksesta (n=20)

Asteikkokysymyksellä selvitettiin sitä, kuinka moni opiskelijoista kokee omaavansa riittävästi osaamista lastensuojelun sijaishuoltoon töihin hakeutumiseksi. Vastaajista 14 % koki, ettei omaa riittävästi osaamista hakeutuakseen töihin sijaishuoltoon. Jonkin verran osaamista koki omaavansa 24 %, ja 62 % koki omaavansa riittävät taidot työskennelläkseen lastensuojelun sijaishuollossa (KUVA 2).

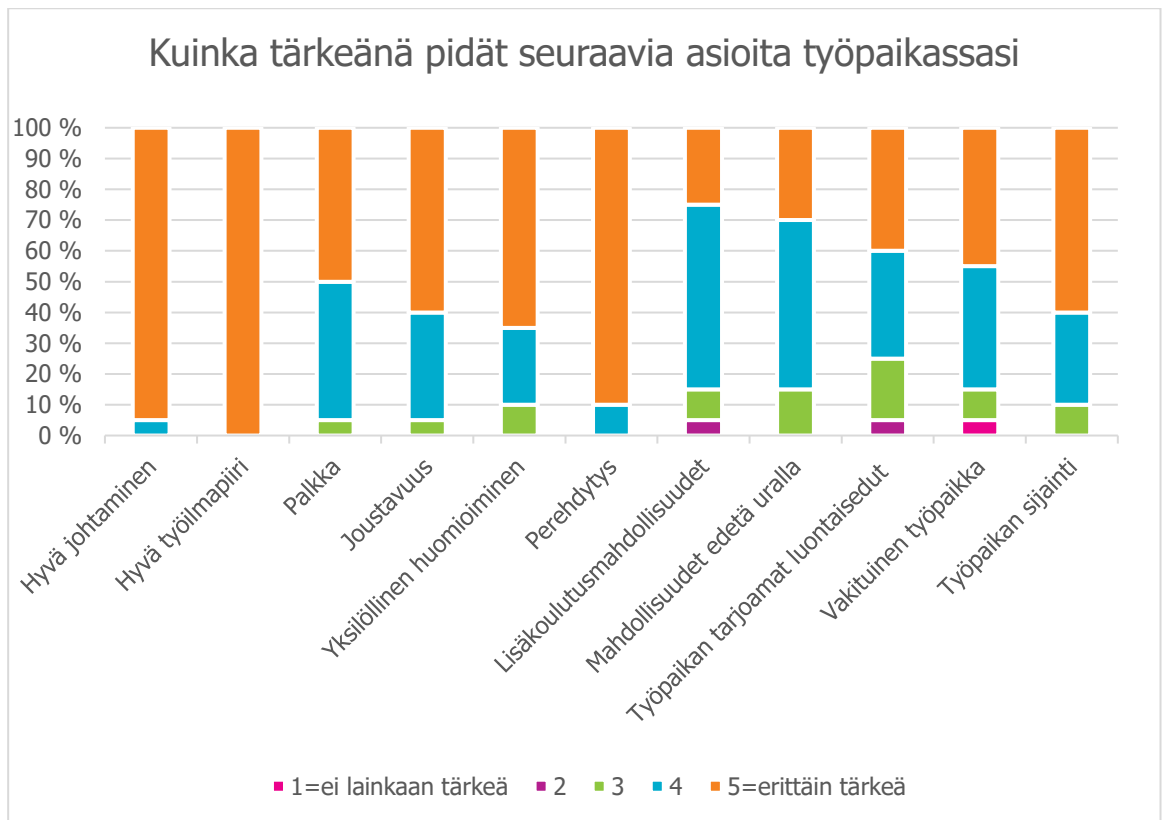


KUVA 2. Opiskelijoiden kokemuksia osaamisesta (n=20)

Kyselylomakkeessa selvitettiin sitä, millaista osaamista opiskelijat kokevat tarvitsevansa lisää, jotta voisivat hakeutua töihin lastensuojelun sijaishuoltoon. Opiskelijoiden käsityksen mukaan sijaishuollon työssä tarvitaan kohtaamisen taitoja, johon opiskelijat kokivat tarvitsevansa lisää osaamista. Vastauksissa esille tuli lainsäädännön ja palvelujärjestelmän tunteminen, jossa opiskelijat kokivat tarvitsevansa enemmän osaamista erityisesti siltä osin, mitä eroa on esimerkiksi lastensuojelun perustason ja erityistason sijaishuollon yksiköillä. Vastauksissa mainittiin päihdetyön osaaminen ja sen kehittäminen. Opiskelijoiden käsityksen mukaan opinnot antavat teoriapohjaa lastensuojelun sijaishuollon työskentelyyn, mutta työskentelemällä lastensuojelun sijaishuollossa käytännön työn kautta saa lisää osaamista. Vastauksissa esille tuli oman toiminnan reflektointi työssä. Opiskelijoiden käsitysten mukaan haastavissa tilanteissa olevien asiakkaiden kohtaaminen vaatisi osaamisen kehittämistä.

7.3 Lastensuojelun sijaishuollon työskentelyn vetovoimatekijät ja työhön sitoutuminen

Työpaikkaan liittyvien vetovoimatekijöiden tärkeyden arvioinnissa käytettiin asteikkotyypistä kysymystä. Tätä käytettäessä tulokset saadaan listattua vetovoimaisuuden mukaan. Vastauksia tarkastellaan prosentuaalisesti (KUVA 3).



KUVA 3. Lastensuojelun työskentelyn vetovoimatekijät (%)

Opiskelijat arvioivat tärkeimmiksi vetovoimatekijöiksi työn järjestelyt, johon kuuluvat hyvä johtaminen ja hyvä työilmapiiri. Muita tärkeitä vetovoimatekijöitä oli työntekijän yksilöllinen huomioiminen, johon kuuluvat yksilöllisen elämäntilanteen huomiointi työvuorosunnittelussa, perehdytys ja palkka. Myös työpaikan sijainti sekä työnantajan tarjoamat edut koettiin tärkeinä. Etuina mainittiin esimerkiksi lisäkoulutusmahdollisuudet.

Kyselyssä tutkittiin lastensuojelun sijaishuollon työhön sitoutumista. Kysymyksessä kysyttiin mitkä tekijät vaikuttavat siihen, miksi opiskelija vaihtaisi työpaikkaa. Tuloksissa tärkeimmäksi tekijäksi tulivat työolot, johon kuuluvat hyvä työilmapiiri, hyvä johtaminen ja hyvä työyhteisö. Vastauksissa esille tuli työhön sitoutumisen esteeksi aggressiiviset nuoret sijaishuollon asiakkaina ja se, että asiakastyölle ei ole tarpeeksi aikaa. Vastauksessa korostettiin myös työpaikan turvallisuuden tärkeyttä työntekijälle. Työhön sitoutumisen esteenä mainittiin myös työn yksitoikkoisuus.

Toiseksi merkittävin tekijä on työnantaja. Olennainen tekijä työhön sitoutumisessa on opiskelijoiden käsityksen mukaan työpaikan sijainti. Tärkeäksi tekijäksi nimettiin myös yksilöllisen elämäntilanteen huomiointi työvuoroissa. Tärkeänä työnantajaan liittyvänä vetovoimatekijänä esille tuli myös palkkaus ja työnantajan tarjoamat edut. Vastauksessa mainittiin myös eteneminen uralla ja perehdytys. Lastensuojelun sijaishuollon työhön sitoutumista estävänä tekijänä vastauksissa tuli esille se, etteivät opiskelijat kokeneet sijaishuollon asiakasryhmää sellaisena asiakasryhmänä, jonka parissa haluaisivat työskennellä.

Kyselyssä selvitettiin opiskelijoiden näkemyksiä siitä, työskentelisivätkö he lastensuojelun sijaishuollossa valmistumisen jälkeen jossain vaiheessa, tai olisivatko he kiinnostuneita työskentelemään. Vastajaista 35 % koki, ettei voisi työskennellä sijaishuollossa, eikä sijaishuollon työskentely kiinnosta. Kantaansa asiaan ei osannut varmaksi kertoa 5 % vastaajista. Kuitenkin selkeä enemmistö, eli 60 % koki, että voisi työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa, ja olisi kiinnostunut työskentelemään (KUVA 4).



KUVA 4. Opiskelijoiden kiinnostus sijaishuollossa työskentelyyn (%)

Kyselyssä selvitettiin, mitkä tekijät vaikuttavat työskentelyvalmiuksiin, tai halukkuuteen työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa. Tulosten perusteella työjärjestelyt, johon kuuluvat vuorotyö ja huono palkkaus olivat tekijöitä, joilla on vaikutusta halukkuuteen työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa. Tuloksissa esille tuli resurssien vähyys, eli se että lastensuojelun sijaishuollossa on liian vähän työntekijöitä. Vastauksissa esille tuli työn tauottamisen hankaluus vähäisen työntekijä määrän vuoksi. Työ sijaishuollossa koettiin myös raskaana.

Yksi lastensuojelun sijaishuoltoon töihin hakeutumisen este on asiakasryhmä. Vastajat työskentelevät mieluummin jonkun muun asiakasryhmän parissa. Sijaishuollon asiakkaiden ajateltiin olevan myös väkivaltaisia. Vastauksissa esteenä hakeutua töihin sijaishuoltoon tuli esille sijaishuolloissa olevan nuoren ja hänen perheensä kohtaaminen.

8 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Savonia- ammattikorkeakoulusta valmistumisvaiheessa olevien sosionomiopiskelijoiden käsityksiä lastensuojelun sijaishuollon työn vetovoimasta ja osaamisesta. Webropol-kyselyyn laaditut kysymykset antoivat riittävästi tietoa, koska niiden avulla saatiin vastaus tutkimuskysymyksiin. Yhdistämällä laadullisen ja määrällisen tutkimuksen kysymyksiä saatiin tutkimustehtävään monipuolisesti vastauksia.

Kun tutkimuksen tuloksia analysoitiin, oli vastauksissa paljon yhtäläisyyttä, mutta myös eroavaisuuksia opiskelijoiden käsityksissä lastensuojelun sijaishuollon vetovoimasta ja työn osaamisesta löytyi. Opinnäytetyön tutkimus vastasi sille asetettuihin tavoitteisiin tuottamalla tietoa opiskelijoiden mielenkiinnosta työllistyä lastensuojelutyöhön sekä työssä vaadittavasta osaamisesta. Opinnäytetyössä siis onnistuttiin, koska sille asetettuihin tavoitteisiin päästiin.

8.1 Tulosten tarkastelu

Lastensuojelun keskusliiton ja Talentian yhteistyössä tekemän selvityksen, jonka toteuttivat Anna Tiili ja Julia Kuokkanen (2021, 39), sekä oman tutkimukseni välillä on eroja siinä, miten hyvin opiskelijat kokevat opintojen antavan osaamista lastensuojelun sijaishuollossa työskentelyyn. Kun yhdistän omassa tutkimuksessani riittävästi tai jonkin verran osaamista saaneiden osuuden tulee prosentiksi 85 %. Tiilin ja Kuokkasen selvityksessä vähintään melko hyvät valmiudet saaneista tulee prosentiksi 65 % (Tiili & Kuokkanen 2021, 39). Opinnäytetyöhöni vastanneista opiskelijoista siis suurempi osa koki opintojen antavan paremman osaamisen työskennellä sijaishuollossa kuin Tiilin ja Kuokkasen selvityksessä.

Tiilin ja Kuokkasen selvitykseen liittyvään kyselyyn vastasi 184 sosionomiopiskelijaa, joista 61 % ei ollut kokemusta lastensuojelun sijaishuollon työstä ja 24 % vastaajista oli työskennellyt alle vuoden sijaishuollossa (Tiili & Kuokkanen 2021, 39). Opinnäytetyöni kyselyyn vastasi 20 opiskelijaa, joista puolella oli kokemusta sijaishuollon työstä ja puolella ei ollut. Opinnäytetyöhöni vastanneista opiskelijoista suuremmalla osalla oli siis kokemusta lastensuojelun sijaishuollon työstä kuin Tiilin ja Kuokkasen selvitykseen liittyvään kyselyyn vastanneista. Tällä saattaa olla vaikutusta myös kyselyn vastauksiin, koska opinnäytetyöni kyselyyn vastanneista suuremmalla osalla oli jo kokemusta siitä mitä lastensuojelun sijaishuollon työskentely on.

Opinnäytetyöni tulosten perusteella tärkeimmät vetovoimatekijät sijaishuollon työssä ovat hyvä johtaminen ja hyvä työilmapiiri. Palkka ja joustavuus koettiin myös tärkeinä. Joustavuudessa tärkeänä koettiin yksilöllisen elämäntilanteen huomiointi työvuoroissa. Pehdytys koettiin myös tärkeänä. Selkeästi enemmän hajontaa vastaajien näkemyksessä oli lisäkoulutus mahdollisuuksien ja uralla etenemisen vaikutuksesta sijaishuollon vetovoimatekijöinä. Työpaikan tarjoamat luontaisedut, vakituinen työpaikka ja työpaikan sijainti aiheuttivat myös hajontaa vastauksissa, kun tutkittiin mitkä ovat tärkeimmät vetovoimatekijät sijaishuollon työssä.

Tiilin ja Kuokkasen selvityksessä työn merkityksellisyys on tärkeä vetovoimatekijä. Asiakasryhmä ja työ johon koulutus antaa osaamisen sekä työyhteisö ja työilmapiiri ovat vetovoimaisia tekijöitä lastensuojelun sijaishuollon työssä. Vetovoimaa puolestaan vähentävät huono palkkaus, työn raskaus ja työajat. Opiskelijat kokivat myös, että sijaishuollon työssä tarvittaisiin enemmän osaamista mielenterveys- ja päihdetyöhön. (Tiili & Kuokkanen 2021, 40.)

Sijaishuollon työn vetovoimatekijät ovat suurilta osin erilaisia opinnäytetyössäni kuin Tiilin ja Kuokkasen selvityksessä. Yhdistävä tekijä vastauksissa oli hyvä työilmapiiri. Toisaalta tuloksiin voi myös vaikuttaa se, miten kyselyssä kysymykset on aseteltu. Työn vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä on runsaasti, eikä kaikkia ole mahdollista selvittää yhdellä kyselyllä. Vetovoimaa vähentävät tekijät ovat opinnäytetyöni tutkimuksessa ja Tiilin ja Kuokkasen selvityksessä yhtäläiset eli huono palkkaus, kuormittava työ ja työskentely vuoroissa koettiin vetovoimaa vähentävänä.

Opinnäytetyöni kyselyyn vastanneista opiskelijoista 60 % koki kiinnostusta sijaishuollon työtä kohtaan, ja voisi hakeutua työskentelemään sijaishuoltoon. Vastaajista 35 % ei ollut kiinnostunut sijaishuollon työstä, eikä hakeutuisi työskentelemään sijaishuoltoon. Vain 5 % vastaajista ei ollut varmoja kannastaan. Tiilin ja Kuokkasen selvityksessä 36 % kyselyyn vastanneista voisi hakeutua työskentelemään sijaishuoltoon. Vastaajista 35 % ei hakeutuisi työskentelemään sijaishuoltoon. Kolmannes vastaajista ei osannut muodostaa kantaa asiaan. (Tiili & Kuokkanen 2021, 40.) Opinnäytetyöni kyselyyn vastanneista siis suurempi osa olisi kiinnostunut sijaishuollon työstä kuin Tiilin ja Kuokkasen selvityksen kyselyyn vastanneista. Tähän saattaa vaikuttaa se, että opinnäytetyöni kyselyyn vastanneista suuremmalla osalla oli työkokemuksen kautta tietoa siitä mitä työskentely sijaishuollossa on, kun Tiilin ja Kuokkasen selvitykseen vastanneista.

Opinnäytetyöni ja Tiilin ja Kuokkasen selvityksen (2021) välillä on suuria eroja kiinnostuksessa työskennellä sijaishuollossa. Opinnäytetyöni kyselyyn vastanneista opiskelijoista suurempi osa on kiinnostunut sijaishuollon työstä kuin Tiilin ja Kuokkasen selvitykseen liittyvään kyselyyn vastanneista. Molempia tutkimuksia yhdistää se, että 35 % ei halua työskennellä sijaishuollossa. Kannastaan epävarmojen osuus on suurempi Tiilin ja Kuokkasen selvityksessä.

Opinnäytetyössäni selvitin sitä, millaisia ennakkokäsityksiä opiskelijoilla on sijaishuollon työtä kohtaan. Opiskelijoilla oli ennakkokäsityksiä sijaishuoltoon sijoitetuista lapsista ja heidän huonosta käytäytymisestään. Opiskelijoiden käsitysten mukaan sijaishuollon työssä on väkivaltaa ja kiinnipitoja päivittäin. Opiskelijoilla oli myös ennakkokäsityksiä lasten vanhempia kohtaan. Myös median antamalla mielikuvalla lastensuojelun työstä oli vaikutusta opiskelijan ennakkokäsityksiin.

Tiilin ja Kuokkasen (2021) selvitykseen vastanneista opiskelijoilla puolella vastaajista oli positiivinen kuva sijaishuollossa työskentelystä. Vastaajista 35 % oli negatiivinen mielikuva työstä sijaishuollossa ja 7 % mielikuva oli erittäin negatiivinen. Tällä on vaikutusta sijaishuollon työn vetovoimaan Tiilin ja Kuokkasen selvitykseen vastanneet opiskelijat vastasivat kyselyssä toisten opiskelijoiden ja opintojen vaikuttaneen heidän mielikuvaansa sijaishuollon työstä. Opiskelijat mielsivät positiivisen mielikuvan muodostumisessa sijaishuollossa työskentelyn merkitykselliseksi ja lasten auttaminen sekä heidän

kanssaan työskentely koettiin myönteisenä. Opiskelijat kokivat positiivisessa mielikuvassa työn sijaishuollossa olevan monipuolista ja ammatillisesti kehittävää. Myös työyhteisöllä ajateltiin olevan positiivisia vaikutuksia sijaishuollon työhön. (Tiili & Kuokkanen 2021, 40–43.)

Negatiiviseen mielikuvan Tiilin ja Kuokkasen (2021) selvitykseen liittyvään kyselyyn vastanneille opiskelijoille on luonut median antaman kuva vain huonoista hetkistä sijaishuollon työstä, jolla on vaikutusta sijaishuollon työn vetovoimaan. Työnantajan olisikin tärkeää panostaa opiskelijoiden kokemukseen työharjoittelusta tai työstä sijaishuollossa, koska sillä on vaikutusta siihen millainen kuva työstä muodostuu opiskelijalle. Hän kertoo myös kokemuksistaan opiskelukavereilleen. Tiilin ja Kuokkasen selvityksen kyselyyn vastanneet opiskelijat kokivat, että sijaishuollon työssä olisi uhkaa väkivallasta. Työ koettiin myös vaativana. Opiskelijat kokivat kielteisenä vuorotyön tekemisen. Työn vaativuuden ei koettu vastaavan palkkaa. Erityistason yksikön ei koettu lisäävän vetovoimaa. Opiskelijat kokevat myös sijaishuollon työn johtamisen ja työhyvinvoinnin olevan huonoa. Myös lasten kohtelu koettiin huonona. (Tiili & Kuokkanen 2021, 43–45.)

Opiskelijat ovat luoneet ennakkokäsityksiä sekä opinnäytetyöni tutkimuksessa että Tiilin ja Kuokkasen selvityksessä median muodostaman mielikuvan perusteella. Molempia tutkimuksia yhdistävä tekijä oli myös käsitys jatkuvista väkivaltatilanteista työssä ja työn vaativuudesta. Muuten ennakkokäsityksillä oli eroavaisuuksia.

Saaren ja Koivusen (2015) Tilastokeskuksen työoloaineistosta laatiman tutkimuksen mukaan merkittävimmät työpaikkaan sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ovat työn monipuolisuus, merkityksellisyys ja työhön saatu tuki esihenkilöltä sekä työpaikan pysyvyys. Työhön sitoutumista puolestaan vähentää yksitoikkoinen ja kuormittava työ ja kiire. Työnantajaan sitoutumista edistää riittävä tuen saaminen työhön ja koulutusmahdollisuudet työssä. (Saari & Koivunen 2017, 76–77.)

Opinnäytetyöni tulosten perusteella hyvä johtaminen oli tärkeä tekijä työhön sitoutumisessa. Saaren ja Koivusen (2015) tutkimuksen mukaan työhön saatu tuki esihenkilöltä lisää työhön sitoutumista. Tältä osin tutkimustulokset ovat siis yhtäläisiä työhön sitoutumisessa. Opinnäytetyöni tutkimuksessa ja Saaren ja Koivun tutkimuksessa työhön sitoutumista vähensi yksitoikkoinen työ. Muilta osin opinnäytetyöni tutkimuksessa ja Saaren ja Koivun tutkimuksessa on eroavaisuuksia.

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin ensi- ja päivystyspoliklinikka Acutan kehittämistyössä tuli esille, että parhaiten työhön sitoutumista parantaa hyvä työilmapiiri. Kyselyyn vastanneista 84 % mielestä hyvä työilmapiiri on merkittävä tekijä työhön sitoutumisessa. (Manka 2014, 95.) Tämän tutkimuksen tulos on yhtäläinen oman tutkimukseni kanssa, jossa hyvä työyhteisö on tärkein tekijä työhön sitoutumisessa.

Ennakkokäsityksenä sijaishuollon työtä kohtaan opiskelijat mainitsivat ennakkokäsitykset sijaishuollossa olevia nuoria ja heidän perheitään kohtaan. Ennakkokäsityksissä sijaishuollon työ miellettiin myös kiireiseksi. Opiskelijat mielsivät sijaishuoltoon sijoitetut lapset huonosti käyttäytyviksi. Opiskelijoiden näkemysten mukaan lapset aiheuttavat käytöksellään väkivaltatilanteita, ja kiinnipitoihin joudutaan turvautumaan usein.

Opinnäytetyön teoreettisen aineiston, tutkimusten sekä oman tutkimukseni pohjalta näyttäytyy, että työn imuun ja työn vetovoimaan sekä työhön sitoutumiseen liittyy valtavasti eri osa-alueita yksilöta-solta yhteiskuntatasolle, laista käytännön työhön ja yrityksen arvoista työntekijän osaamiseen. Kolme suurta avaintekijää näyttäytyy kuitenkin läpi aineiston ja ne ovat riittävät resurssit, riittävä osaaminen ja taitava johtaminen. Yritysten olisi tärkeää tutkia henkilöstönsä sitoutumista ylläpitäviä tekijöitä myös avoimin kysymyksin, mutta etenkin lähtevien työntekijöiden kohdalla suunnitelmalli-sesti ja järjestelmällisesti kerätä aineistoa siitä, miksi työntekijä vaihtaa työpaikkaa, ja mikä saisi työntekijän jäämään.

Tutkimukseeni osallistuneiden ennakkokäsitykset sijaishuollon väkivaltaisuudesta olisi hyvä ottaa huomioon työnantajakuva luodessa ja oppilaitosyhteistyössä. Työn arjen tasolla tapahtuvaa toiminta olisi hyvä tuoda esille jo opiskelijoille, jotta ennakkokäsitykset olisivat mahdollisimman realistisia. Opiskelijat kokivatkin opinnäytetyöhöni liittyvässä kyselyssä tarvitsevansa lisää tietoa siitä mitä sijaishuollon työskentely on käytännön työssä. Tätä olisi hyvä tuoda esille opintojen aikana esimerkiksi työelämävierailujen kautta.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimukseen kuuluu tutkimusetiikka, joka tarkoittaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusetiikkaa tarvitaan koko tutkimuksen ajan. Tutkimusetiikka sisältää yhteisesti sovitut säännöt. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa eettisesti kestävästä tiedonhankintaa ja tutkimusmenetelmiä tutkimuksessa. Tutkijan tulee siis käyttää tutkimuksessa tiedonhankintaa ja tutkimusta, joka on tieteellisesti hyväksyttyä. Tiedonhankinnassa tulee käyttää oman alan tieteellistä kirjallisuutta ja muita luotettavia lähteitä. (Vilka 2021b, 41–42.)

Opinnäytetyöni toteutui tutkimusetiikan mukaisesti. Tutkimusetiikka oli mukana koko opinnäytetyöprosessin ajan, ja opinnäytetyöni työskentely tapahtui hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Opinnäytetyöni lähteet olivat oman alan, mutta myös muiden opinnäytetyöni tutkimukseen sopivien alojen tieteellistä kirjallisuutta ja muita luotettavia sekä laadukkaita lähteitä. Merkitsin työhöni lähteet huolellisesti ja Savonia-ammattikorkeakoulun raportointiohjeen mukaisesti.

Tutkijan tulee hallita käyttämänsä tutkimusmenetelmät, tiedonhankinta ja tutkimustulokset. Tutkimuksesta on saatava uutta tietoa, tai sovellettava uudella tavalla vanhaa. Tutkijan on oltava rehellinen, huolellinen ja tarkka tutkimuksessa ja tuloksissa. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijan on oltava rehellinen toisia tutkijoita kohtaan. Tutkija kunnioittaa toisten tekemää työtä ja tuloksia, ja huomioi ne merkittävillä lähdeviitteillä tarkasti. Lisäksi omat ja toisten tutkijoiden tulokset on esitettävä rehellisesti. (Vilka 2021b, 42.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimus suunnitellaan, tehdään ja raportoidaan huolellisesti. Tutkijan tulee noudattaa tutkimuksessaan laatimaansa suunnitelmaa. Tutkimuksen tulee olla avointa, mikä osoitetaan huomioimalla salassapito- ja vaitiolovelvollisuudet. Tutkittavien ja toimeksiantajien nimet mainitaan tutkimuksessa vain, jos he haluavat. Koko prosessissa on huomioitava tutkittavat ja toimeksiantaja. Tutkijoiden tulee kertoa oma suhteensa toimeksiantajaan. Tutkimuksessa tulee huomioida tulosten kertomisen näkökulma. (Vilka 2021b, 45–46.)

Olin perehtynyt ennen tutkimuksen tekemistä opinnäytetyössäni käytettäviin tutkimusmenetelmiin ja tulosten analysointimenetelmiin. Olin hakenut tietoa tutkimukseen soveltuvista lähteistä. Merkitsin opinnäytetyössäni lähdeviitteet tarkasti, ja tuotin tutkimuksellani uutta tietoa joka on osin sovellettavissa yhteen myös aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Työskentelin tutkimukseni aikana rehellisesti ja tarkasti. Analysoin tarkasti tutkimukseni tulokset, ja esitin tulokset rehellisesti juuri sellaisina kuin ne ovat. Laadin tutkimussuunnitelman ja näin toteutin hyvää tieteellistä käytäntöä. Valitsin opinnäytetyöhöni perustellusti juuri sopivat menetelmät, joiden avulla saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin.

Otin huomioon toimeksiantajan näkemykset työssäni, ja kerron opinnäytetyössäni suhteeni toimeksiantajaani. Laadin opinnäytetyötä varten opinnäytetyösopimuksen, jossa selvitetään eri osapuolten asema, vastuut ja velvollisuudet opinnäytetyössäni. Opinnäytetyössäni toteutui salassapito- ja vaihtolovelvollisuus, koska tutkittavien nimiä ei julkaista opinnäytetyössäni. Toimeksiantaja on halunnut nimensä julkaistavan ja siksi se julkaistaan.

Ennen tutkimuksen aloittamista on sovittava ja kirjattava tutkimukseen liittyvien osapuolten asema, oikeus, vastuu ja velvollisuus. Tutkimustulosten omistajuus tulee ottaa huomioon. Tutkimusetiikassa on huomioitava tutkimusaineistojen säilytys. Tutkijan vastuulla on aineiston säilytys. On otettava huomioon, etteivät henkilöt ole tunnistettavissa, eikä tutkimusaineisto päädy missään vaiheessa ulkopuolisille. Tutkija vastaa tutkimuksestaan. Tutkimuksen tulee olla julkisesti saatavilla, ja siitä tulee tiedottaa. (Vilka 2021b, 47–49.) Tutkimukseni on julkisesti saatavilla, koska esitin sen joulukuussa 2023 Savonia-ammattikorkeakoulun hyvinvointikonferenssissa. Lisään opinnäytetyön Theseus tietokantaan. Esitin tulokset toimeksiantajalle helmikuussa 2024. Säilytin tutkimusaineiston huolellisesti niin, että se on ollut vain itseni saatavilla sähköisessä muodossa tietokoneella. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt eivät ole tunnistettavissa vastauksista.

Tutkimuksen näkökulman ja menetelmän tulee olla tutkimukseen sopiva ja perusteltu. Tutkimusmenetelmä on valittava perustellusti. Valinnassa tulee huomioida tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset sekä toimeksiantaja. (Vilka 2021b, 34, 68.) Eettisyydessä tulee ottaa huomioon myös prosessikirjoittamisen käyttäminen. Tieteellistä tutkimusta toteutettaessa tulee käyttää Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita. (Vilka 2020, 70–73.) Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista (Kallinen, Pirskanen & Rautio 2015, 151).

Opinnäytetyöni eteni prosessikirjoittamisena, koska tein sitä monessa vaiheessa. Joulukuussa 2022 laadin aihekuvauksen opinnäytetyöstäni. Suunnitelma valmistui huhtikuussa 2023. Opinnäytetyöni tutkimuksen näkökulma oli perusteltu, koska siinä tutkittiin valtakunnallista ja jopa kansainvälistä haastetta sijaishuollon työvoiman saatavuudesta. Tutkimuskysymykset laadin niin, että tutkimusongelmaan saadaan vastaus. Toteutin opinnäytetyössäni Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimukseen osallistuvalla tulee antaa tarpeeksi tietoa tutkimuksesta, jotta hän voi päättää osallistumisestaan. Tutkittavalla on siis oikeus tietää mihin hän antaa tietoja, ja mihin niitä käytetään. Tämä kerrotaan tietosuojaselosteessa (liite 5). Tutkimukseen kuuluvat tahot tulee mainita. Näin lisätään tutkimuksen luotettavuutta. (Vilka 2021b, 190–191.)

Tutkimuksen alussa selvitetään tutkimusluvut. Tutkimussuunnitelma tulee olla hyväksytty, jotta tutkimus toteutuu. (Kallinen ym. 2015, 148.)

Tärkeä osa onnistunutta tutkimusta on saatekirje, jolla tutkittaville annetaan riittävästi tietoa tutkimuksesta. Tämän avulla he voivat päättää omasta osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkimuksen toteutumista arvioidaan tutkimuksen luotettavuudella. (Vilka 2021b, 189–193.) Saatekirje löytyy opinnäytetyöni liitteistä (liite 6).

Tutkimukseeni osallistuminen oli vapaaehtoista, ja annoin Webropol-kyselyn yhteydessä toimitetulla saatekirjeellä tietoa tutkimuksestani, jotta osallistujat ovat saaneet päättää osallistumisestaan. Webropol-kyselyn mukana toimitin luettavaksi myös tietosuojaselosteen, ja tätä kautta kyselyyn osallistujat saivat tietoa siitä, miten heidän henkilötietojaan käsitellään. Kerroin Webropol-kyselyn yhteydessä tutkimukseen kuuluvat tahot. Hain ja sain tutkimusluvan Savonia-ammattikorkeakoululta, koska tutkin kyseisen koulun opiskelijoita opinnäytetyössäni. Tutkimussuunnitelmani hyväksyttiin huhtikuussa 2023, jonka jälkeen pääsin suunnittelemaan opinnäytetyöni tutkimusta, ja aloittamaan raportin kirjoittamista

Laadin tietosuojaselosteen, koska toteutin tutkimusaineiston hankinnan Webropol-kyselyllä. Ennen kyselyn avaamista annoin jo työelämässä olevien sosionomien testata kysymykset. Kehitin kysymyksiä heidän palautteensa kautta. Sain kyselyyni neljä koevastausta Familiarin Pohjois-Savon sijaishuolonyksiköissä työskenteleviltä sosionomeilta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tutkimuksen kohdejoukolla, ja sillä miten hyvin kohdejoukko vastaa tutkittavaan ilmiöön. Tutkijan sitoutuneisuus tutkimukseen on tärkeä tekijä laadullisen tutkimuksen luotettavuudessa. Sitoutuneisuuteen kuuluu tutkijan näkemys tutkimuksen tärkeydestä, sekä siitä mitä tutkimus on tutkijalle opettanut. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa aineiston keruu ja sen toteutus. Luotettavuutta tarkastellessa esille tulee tutkimuksessa tutkitut henkilöt, ja heidän pysymisensä anonymina. Myös tutkijan ja tutkittavien suhteella on merkitystä tutkimuksen luotettavuudelle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.)

Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat olivat sopiva kohdejoukko tutkittavaksi opinnäytetyössäni, koska he ovat suorittaneet opinnäytetyössä lastensuojelun opintojakson, ja heillä on näin ollen tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Pidin opinnäytetyöni tutkimusta tärkeänä, ja opin paljon asioita teorian tiedon kautta. Opin tekemään tutkimuksen ja analysoimaan sen. Tutkimuksen vastauksia analysoitaessa kaikki vastaajat olivat anonymoituja, eikä tutkijan ja vastaajan suhde ole heikentänyt tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy tutkimuksen kesto, sekä se miten aineisto on analysoitu ja siitä saatu johtopäätökset. Luotettavuudessa on huomioitava etiikka ja tutkimusraportin laatiminen. Tutkimusraportin luotettavuuteen liittyy tutkimusaineiston yhdistäminen ja analysointi. Tutkimuksen toteutus tulee kirjoittaa yksityiskohtaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164.)

Opinnäytetyöhön liittyvä kysely oli auki kaksi viikkoa ja aineisto analysoitiin kahden kuukauden sisällä kyselyn sulkeutumisesta. Tutkimus toteutui eettisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan, ja tutki-

musraportti kirjoitettiin huolellisesti Savonia-ammattikorkeakoulun raportointiohjeen mukaan. Tutkimusraportista löytyy analysoitu aineisto, ja aineiston hankinnan sekä analysoinnin vaiheet kerrotaan raportissa.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyön ohjaajalle on mahdollista tarvittaessa esitellä tutkimusaineisto. Opinnäytetyön tekijällä on vastuu valinnoista joita hän tekee omaan työhönsä liittyen. Ensisijaisesti huomioon tulee ottaa lait tietosuojasta. (Vilkkä 2021a, 119.) Opinnäytetyön luotettavuuteen kuuluu lähdekritiikki, jolla tarkoitetaan työssä käytettävien lähteiden laadun arviointia, ennen kuin se valitaan käytettäväksi omaan työhön. Lähdekritiikissä tulee huomioida aineiston ajantasaisuus, eli se milloin se on julkaistu. Huomioon tulee ottaa myös aineiston kirjoittaja ja julkaisija. Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta tekijän on olennaista osata myös pohtia omaa toimintaa ja sen vaikutusta tutkimukseen. (Vilkkä 2021a, 120–121,186.)

Käytin laadukkaita ja ajantasaisia lähteitä, jotka ovat enintään 10 vuotta vanhoja. Olin tietoinen omista taidoistani tutkimuksen toteutuksessa, ja taitoni kehittyivät koko opinnäytetyöprosessin ajan. Noudatin voimassa olevia lakeja opinnäytetyöni toteutuksessa. Opinnäytetyöni aineisto olisi esitettävissä ohjaajalleni, ja kannoin vastuun opinnäytetyössäni tekemistä valinnoista. Reflektoin omaa toimintaani opinnäytetyöprosessin aikana ja kehitin itseäni sen pohjalta.

Tutkimuksessa käytettävien menetelmien tulee olla perusteltuja. Aineistosta tulee löytyä vastaus tutkimusongelmaan ja tutkittavaan asiaan. (Kananen 2014, 19, 153.) Aineistoa on tarpeeksi kerättyä myös silloin, kun aineistosta ei löydetä enää uusia havaintoja vaan aineistossa toistuvan samat havainnot. Silloin on saavutettu saturaatio eli kylläntyminen. (Pitkäranta 201, 99.)

Koen että 20 vastausta oli riittävä määrä saada vastaus tutkimuskysymyksiin. Aineiston analysoinnissa tuli esille myös kylläntymistä, koska samat havainnot toistuivat useammassa vastauksissa. Kyselytutkimuksen luotettavuutta lisää tulosten esittäminen prosenteissa. (Huhta & Myllyntaus 2021, 92). Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistäminen samassa tutkimuksessa lisää tutkimuksen luotettavuutta, koska käytettäessä molempia tutkimusmenetelmiä ne täydentävät toistensa puutteita (Kananen 2015, 143).

Käytin työssäni sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä, ja sain aineistosta vastauksen tutkimusongelmaan. Eri menetelmät täydensivät hyvin toisiaan. Aineistossa toistuivat osittain samat havainnot. Esitin määrällisen tutkimuksen tulokset prosenteissa, jolloin ne ovat helpommin tulkittavia kuin muulla esitystavalla esitettynä.

8.3 Ammatillinen kasvu

Kullakin alalla on korkeakoulussa omat kompetenssivaatimukset sekä ammattikorkeakouluilla yhteiset. Kompetenssit kuvaavat tavoitteita, joihin opiskelijan on päästävä opintojensa aikana. (Koistinen 2015, 23.) Sosiaalialan kompetensseihin kuuluvat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmän osaaminen, kriittinen ja osallisuutta lisäävä yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Näillä kuvataan osaamista, jota sosiaalialalla tarvitaan. (Soamk-verkosto 2024.)

Opinnäytetyössäni käsittelin sijaishuoltoa. Sijaishuollon työskentelyä voidaan tarkastella monellakin tavalla eettisestä näkökulmasta. Kasvatustyössä jota sijaishuollossa tehdään, joutuu työntekijä pohtimaan eettiseltä kannalta nuorten oikeuksien toteutumisesta arjen työssä. Työssäni tarkastelin sosiaalialan yleisiä eettisiä periaatteita ja arvoja, ja näitä tulee soveltaa sijaishuollon työskentelyssä sekä lapsen itsensä että hänen perheensä kanssa.

Sijaishuollon työssä eettisyyttä tulee miettiä tilanteissa, joissa lapseen joudutaan käyttämään lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimia. Rajoitustoimia tulee käyttää vain silloin kun tilanteita ei voida ratkaista muulla keinoin kuten esimerkiksi keskustelemalla. Opinnäytetyö syvensi tietämystäni rajoitustoimenpiteistä ja niihin liittyvistä eettisistä haasteista.

Eettisyys tulee huomioida sijaishuollon työssä myös siinä, että lapsen ja hänen perheensä asioissa toteutuu yksityisyys ja salassapito. Opinnäytetyötä tehdessäni opin ajattelemaan eettisyyden huomioimista kaikissa tilanteissa sijaishuollon työssä aiempaa enemmän. Opin opinnäytetyössä käytetyn teorian kautta myös sitä miten paljon yksittäisen sijaishuollon työntekijän päätöksillä on merkitystä erilaisissa työssä eteen tulevissa tilanteissa, kuten esimerkiksi siinä voidaanko tilanne ratkaista muutoin vai käytetäänkö rajoitustoimia.

Opinnäytetyön kautta opin huomioimaan sijaishuollossa aiempaa enemmän kohtaamisen ja vuorovaikutuksen tärkeyden. Opinnäytetyötä tehdessäni opin, että vielä nykyistäkin tärkeämpää olisi huomioida käytännön työssä sekä lapsen että hänen perheensä asioissa eettinen ja sensitiivinen tapa lähestyä asioita. Opinnäytetyöprosessin aikana opin sen mitä terapeutin työskentely tarkoittaa lastensuojelulaitoksessa. Opin myös sen, että se on muun muassa käytännössä arjen työssä toteutettavaa työtä esimerkiksi lasten arkirytmien ylläpitämisen muodossa. Opinnäytetyön tekemisen kautta opin vielä aiempaa enemmän siitä, miten merkityksellistä asiakkaalle on hänen kohtaamisensa ammattilaisen taholta, ja kohtaamistilanteissa käytetyn vuorovaikutuksen merkitys.

Työssä kohdataan lasta ja hänen perhettään Työskentelyä ja lasten kuntoutusta toteutetaan pitkälti keskustelemalla. Perhettä tavataan ja ollaan yhteydessä säännöllisesti. Sekä lapselle että vanhemmalle joudutaan kertomaan toisinaan hankaliakin asioita ja on tärkeää osata esittää nämä asiat oikealla tavalla eettisyys ja sensitiivisyys huomioiden. Sijaishuoltoon sijoitettujen lasten kanssa on tärkeää osata käyttää erilaisia työmenetelmiä. On osattava valita tilanteeseen sopiva menetelmä ja oltaava tietoinen siitä, miten sitä voidaan käyttää.

Sijaishuollon työskentelyssä tarvitaan palvelujärjestelmän osaamista. On tärkeää osata ja ymmärtää lastensuojelulain mukainen asiakasprosessi. Sijaishuollossa työskentelevän on tiedettävä mitä palveluja lastensuojelulaitoksessa asuvalle lapselle voidaan tarjota. Ilman ymmärrystä sosiaalialan palvelujärjestelmästä ja tarjolla olevista palveluista tämä ei ole mahdollista. Opinnäytetyön tekeminen, ja aiempaa tarkempi perehtyminen esimerkiksi lastensuojelulakiin ja muihin sijaishuollon työtä ohjaaviin lakeihin ja säädöksiin, lisäsi osaamistani lastensuojelun palvelujärjestelmästä.

Kriittistä ja osallisuutta lisäävää yhteiskuntaosaamista tarvitaan sijaishuollon työssä. Sijaishuollon työntekijän työskentelyllä on merkittävä vaikutus lapsen osallisuuden toteutumisessa. Sijaishuoltoon sijoitettu lapsi ei välttämättä osaa toteuttaa itse omaa osallisuuttaan. Sijaishuollossa työskentelevän

on tärkeää huolehtia siitä, että lapsen osallisuus toteutuu häntä koskevissa asioissa ja päätöksissä. Osallisuuden toteutuminen lisää hyvinvointia. Kriittistä yhteiskuntaosaamista tarvitaan siinä, että nähdään epäkohdat, joita yhteiskunnassamme on esimerkiksi sosiaalipalvelujen osalta. Ilman asioiden kriittistä tarkastelua niitä ei voida kehittää.

Kriittisestä ja osallisuutta lisäävästä yhteiskuntaosaamisesta opin opinnäytetyötä tehdessäni sen, miten sosiaalialan resurssipula vaikuttaa esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden osalta. Sosiaalityöntekijöillä on liian paljon asiakkaita ja he kuormittuvat työssään niin paljon, että suunnittelevat alan vaihtoa. Opinnäytetyön tekeminen herätti ajattelemaan palvelujärjestelmän puutteita esimerkiksi mielen-terveyspalvelujen saatavuuden osalta. Opinnäytetyön tekemisen aikana tuli ymmärrystä siitä, miten palvelujärjestelmän puutteet vaikuttavat asiakkaiden hyvinvointiin.

Tutkimuksellista kehittämis- ja innovaatio-osaamista tarvitaan palveluiden ja oman työn kehittämässä. On tärkeää osata käyttää erilaisia tutkimuksellisia menetelmiä, joiden avulla omaa työtään voi kehittää. Opinnäytetyön tekemisen aikana opin tekemään tutkimusta. Tästä taidosta on hyötyä myös palvelujen kehittämisessä, koska tutkitun tiedon perusteella voidaan tehdä kehittämistyötä. Opin opinnäytetyötä tehdessäni, että sijaishuollon työn arviointia tehdään jatkuvasti esimerkiksi keräämällä asiakkailta palautetta tehdystä työstä. Opinnäytetyötä tehdessäni opin sen, miten monessa erisäännöksessä ohjataan sijaishuoltoon sijoitetun lapsen osallisuuden toteutumista. Opin myös tarkastelemaan sijaishuollon lapsen osallisuutta aiempaa enemmän.

Työyhteisö-, johtamis- ja yritysosaamisesta tarvitaan sijaishuollon työssä. Työyhteisössä täytyy tehdä jatkuvaa kehittämistyötä. On tärkeää ymmärtää se, miten jokaisella työntekijällä ja hänen toiminnallaan on vaikutusta työyhteisöön. Jokainen huolehtii itsensä johtamisesta työssä, ja hyvällä johtamisella on suuri merkitys siihen millaiset edellytykset työntekijöillä on tehdä työtä. Suurin osa sijaishuollon palveluntuottajista on yksityisiä yrityksiä. Siksi on todennäköistä, että sijaishuollossa työskennellessä tulee palkatuksi yksityiseen yritykseen. On siis hyvä olla ymmärrystä siitä, miten yksityisten palveluntuottajien toimintaa valvotaan. Opinnäytetyöprosessin aikana opin sen miten paljon yksityiset yritykset tarjoavat sijaishuollon palveluja, ja millainen kilpailutus- ja valvontaprosessi sijaishuollon palveluihin liittyy.

Opinnäytetyötä tehdessäni opin ymmärtämään sen mistä hyvät työyhteisötaidot koostuvat, ja miten tärkeä merkitys hyvällä johtamisella on työn tekemisen edellytyksiin. Mielestäni hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu toisten työntekijöiden huomioiminen työyhteisössä. On tärkeää kuunnella toisten työntekijöiden näkemyksiä asioihin. Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu mielestäni hyvät käytöstavat työpäikällä, kuten työkavereiden tervehtiminen ja kohteleminen tasavertaisesti. Hyvässä työyhteisössä jokainen uskaltaa kertoa oman mielipiteensä. Tärkeää on antaa työkaverille positiivista ja myös rakentavaa palautetta työstä.

Opinnäytetyöprosessin aikana kehityin ammatillisesti kaikilla sosiaalialan kompetenssien osa-alueilla. Koska työskentelen sijaishuollossa yksityisellä palveluntuottajalla, oli opinnäytetyön tekeminen opettavainen kokemus. Perehtyessäni opinnäytetyöni lähteisiin opin paljon uutta hyödyllistä tietoa teoriassa, jota voi hyödyntää asiakastyössä. Opinnäytetyössäni opin tekemään laadullisen tutkimuksen,

ja analysoimaan sekä raportoimaan sen. Opinnäytetyöprosessi ei edennyt alkuperäisesti suunnitellussa aikataulussa. En saanut hakemaani tutkimuslupaa Savonia-ammattikorkeakoululta niin nopeasti kuin ajattelin. Lisäksi opinnäytetyön raportin tekeminen vei enemmän aikaa kuin ajattelin. Siksi alkuperäinen aikataulu on viivästynyt muutamalla kuukaudella. Minun olisi pitänyt suunnitella opinnäytetyön tekemisen aikataulus paremmin.

Opinnäytetyöni oli tarkoitus olla laadullinen tutkimus. Kuitenkin kyselylomakkeen laatimisessa laitoin siihen tietämättäni myös määrällisiä kysymyksiä. En lomaketta laatiessa tiennyt laadullisen ja määrällisen kysymystyyppien eroa kyselylomakkeessa. Kysymysten laatu selvisi vasta kyselyn tekemisen jälkeen. Huomasin kuitenkin prosessin aikana, että tarvitsin myös määrällistä tietoa, jotta sain täsmällisempiä vastauksia opinnäytetyöhöni. En olisi saanut tätä tietoa pelkästään laadullisilla kysymyksillä. Opinnäytetyön tekemisen aikana yhteistyö toimeksiantajan Familiarin kanssa sujui hyvin. Tein opinnäytetyöni yksin ja valintani tehdä yksin oli itse valittu. Toisinaan prosessin aikana kuitenkin koin, että tiettyjä työvaiheita olisi ollut helpompi toteuttaa parin kanssa.

8.4 Hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Opinnäytetyöni tuloksia toimeksiantajani voi hyödyntää valmistumisvaiheessa olevien sosionomiopiskelijoiden rekrytoinnissa. Opinnäytetyöni kautta toimeksiantajani näkee, mitä tulee ottaa huomioon siinä, että valmistumisvaiheessa olevat sosionomiopiskelijat hakeutuisivat töihin lastensuojelun sijaishuoltoon, ja mihin seikkoihin tulisi kiinnittää huomiota, jotta sijaishuollon työskentelystä voitaisiin tehdä vetovoimaisempaa. Työni tulosten perusteella toimeksiantaja voi kehittää omaa toimintaansa edistämällä sijaishuollossa työskentelyssä työntekijöiden pysyvyyttä, eli mitä keinoilla töihin hakeutuneet sosionomit sitoutuisivat työpaikkaan.

Opinnäytetyöni tulokset ovat julkisia ja näin myös muut sijaishuollon toimijat voivat käyttää niitä saadakseen rekrytoitua valmistumisvaiheessa olevia sosionomiopiskelijoita töihin. Yleisestikin opinnäytetyöni tuloksia voitaisiin hyödyntää ja käyttää pohdinnan ja keskustelun apuna siinä, miten valmistumisvaiheessa olevat sosionomiopiskelijat hakeutuisivat töihin lastensuojelun sijaishuoltoon ja sitoutuisivat työpaikkaansa. Opinnäytetyöni tuloksissa tulee esille myös tekijöitä, jotka vähentävät lastensuojelun sijaishuollossa työskentelyn vetovoimaa. Näitä tuloksia toimeksiantajani voi käyttää oman toimintansa kehittämiseen poistamalla näitä tekijöitä omassa toiminnassaan.

Opinnäytetyöni tuloksia voitaisiin hyödyntää myös sosionomikoulutuksessa opetuksen kehittämisessä. Opinnäytetyöni antaa tietoa siitä, millaista osaamista valmistumisvaiheessa olevilla sosionomiopiskelijoilla on työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää sosionomikoulutuksessa kehitettäessä koulutuksen ja sijaishuollon toimijoiden välistä yhteistyötä. Koulutuksen tehtävänä on antaa perusvalmiudet eri tehtävälueille ja myös sijaishuollon lastensuojelun työhön. Opinnäytetyö antaa tietoa opiskelijoiden käsityksistä lastensuojelun osaamisvaatimuksista ja tietoa voidaan hyödyntää jäsentämässä sijaishuollon perusosaamista ja erityisosaamisen vaatimuksia.

Tutkijan tulee kertoa tutkimuksesta ja tuloksista tiedotustilaisuudessa (Vilka 2021b, 85). Oman alan konferenssit ovat paikkoja esitellä oma tutkimus. Tulokset esitetään suullisesti tai posterilla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 187.) Raportoin opinnäytetyöni tuloksista toimeksiantajalleni Familiarille ja esitin

opinnäytetyöni toimeksiantajalle. Opinnäytetyöni on julkinen ja kaikkien luettavissa Theseuksessa. Esitin opinnäytetyöni hyvinvointikonferenssissa, jolloin kerroin työni tulokset kaikille asiasta kiinnostuneille.

Opinnäytetyöni tulosten perusteella tärkeimmät vetovoimatekijät ovat hyvä johtaminen ja hyvä työilmapiiri. Koska opinnäytetyön lähdeaineiston perusteella hyvällä johtamisella on vaikutusta työilmapiiriin, ja tätä kautta työhön sitoutumiseen, voisi jatkotutkimus aiheena olla se mitä hyvä johtaminen pitää sisällään. Koska sijaishuollon työskentelyssä tulee toteuttaa eettisiä periaatteita koko ajan, voisi jatkotutkimuksena olla myös se, millainen vaikutus eettisyydellä on sijaishuollon työn vetovoimana. Tutkimusten mukaan eettisyyttä ei voida aina toteuttaa sijaishuollon työssä esimerkiksi kiireen tai lastensuojelulaitoksen toimintamallien vuoksi. Toimintamallit esimerkiksi asiakkaiden kohtaamisessa eivät välttämättä ole työntekijän omien eettisten periaatteiden mukaisia.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössäni tutkin vetovoimatekijöitä ja työhön sitoutumista. Tärkeimmät tekijät työpaikkaan sitoutumisessa olivat hyvä työilmapiiri, hyvä johtaminen ja hyvä työyhteisö. Sitoutumiseen vaikuttaa myös työnantaja. Työntajiin liittyviä sitoutumiseen vaikuttavia asioita ovat palkkaus, työpaikan sijainti, työnantajan tarjoamat edut, työntekijän elämäntilanteen yksilöllinen huomiointi työvuoroissa ja etenemismahdollisuudet uralla. Sitoutumista estäviä tekijöitä olivat kyselyn perusteella sijaishuollon asiakasryhmä, joka aiheuttaa työssä turvattomuutta omalla käytöksellään.

Hyvä työyhteisö ja johtaminen ovat tärkeimmät tekijät sekä vetovoimassa, että työhön sitoutumisessa. Myös perehdytys oli molemmissa asioissa merkityksellinen tekijä. Myös palkalla ja työntekijän yksilöllisen elämäntilanteen huomioinnilla oli merkitystä sekä vetovoimassa että sitoutumisessa. Vetovoimaan ja sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ovat yhtäläiset. Siksi työnantajan olisi tärkeää panostaa näihin tekijöihin ja tehdä kehittämistyötä näihin asioihin. Näin saataisiin rekrytoitua työntekijöitä yritykseen töihin ja pysymään heidät työssä.

Perehdytys koettiin merkityksellisenä sekä työn vetovoimassa että työhön sitoutumisessa. Hyvä alku uudessa työpaikassa kunnon perehdytyksen myötä sitouttaa jäämään työpaikkaan. Siksi perehdytykseen on tärkeää panostaa.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 45 % koki, että sosionomiopinnot antavat riittävästi osaamista hakeutua töihin lastensuojelun sijaishuoltoon. Opiskelijat kokivat tärkeimpänä asiana opinnoissa saavansa lisää osaamista siitä mitä lastensuojelutyö käytännössä on. Opiskelijoista 62 % koki, että heillä olisi riittävästi osaamista hakeutua töihin lastensuojelun sijaishuoltoon. Lisää osaamista opiskelijat kokivat tarvitsevansa kohtaamisessa, palvelujärjestelmissä, lainsäädännössä ja päihdetyössä. Lähtökohtaisesti opiskelijat kokivat kuitenkin saavansa lisää osaamista työhön työskentelyn kautta.

Tulosten perusteella opiskelijat kokivat muidenkin tekijöiden vaikuttavan valmiuksiin työskennellä sijaishuollossa kuin vain koulutuksen tuottama osaaminen, koska suurempi vastausprosentti opiskelijoista koki olevansa valmis työskentelemään sijaishuollossa kuin mitä he kokivat opintojen antavan tähän osaamista. Sijaishuollon työssä vaaditaan siis monenlaista osaamista, joista osa saadaan opintojen kautta, ja lisää osaamista saadaan muuan muassa työkokemuksen ja työnantajan tarjoamien lisäkoulutusten kautta.

Tiilin ja Kuokkasen selvityksen kyselyyn vastanneista opiskelijoista 5 % koki, että sosionomiopinnot antavat erittäin hyvän valmiuden työskennellä sijaishuollossa, 20 % koki saaneensa hyvät valmiudet ja 41 % melko hyvät. Kolmannes kyselyyn vastaajista vastasi, etteivät opinnot valmista riittävästi sijaishuollon työhön. Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mielestä osaamista tulee syventää monipuolisesti erilaisilla koulutuksilla. (Tiili & Kuokkanen 2021, 40.)

Opinnäytetyöni kyselyyn vastanneista siis suurempi osa opiskelijoista koki, että sosionomiopinnot antavat osaamista sijaishuollon työskentelyyn kuin Tiilin ja Kuokkasen selvitykseen liittyvään kyselyyn. Tähän kyselyyn on todennäköisesti vastannut opiskelijoita muistakin ammattikorkeakouluista. Opinnäytetyöni vastaajat olivat pelkästään Savonia-ammattikorkeakoulusta.

Opinnäytetyöni kyselyyn vastanneet opiskelijat mielsivät sijaishuollossa työskentelyn raskaaksi. Opiskelijoiden käsitysten mukaan sijaishuollon asiakkaat ovat vaativia, ja haastavia tilanteita työssä kohdataan päivittäin. Kuitenkin sijaishuollon työstä tehtyjen tutkimusten mukaan, joita olen käyttänyt lähteenä opinnäytetyössäni, sijaishuollon työskentely pitää sisällään paljon muutakin. Työ voi olla voimavaroja antavaa ja palkitsevaa työntekijälle, koska työ pitää sisällään paljon myös hyviä hetkiä, jolloin työntekijä kokee onnistumisen tunnetta. Sijaishuollossa asuvan lapsen ja työntekijän välille saattaa muodostua vahva ja luottamuksellinen suhde.

LÄHTEET

- Ammattikorkeakoululaki 932/2014. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932> Viitattu 16.4.2024.
- Anttila, Timo & Oinas, Tommi 2017. Kohti 24/7 yhteiskuntaa? Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 100–112.
- Aro, Antti 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.
- Augsberger, Astraea & Swenson, Emilie 2015. "My Worker Was There When It Really Mattered": Foster Care Youths' Perceptions and Experiences of Their Relationships With Child Welfare Workers. *Families in society* 96, 234–240. 10.1606/1044-3894.2015.96.34 Viitattu 3.4.2023.
- Eklund, Annika 2020. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 2. painos. Helsinki: Impact
- Enroos, Rosi 2016. Lapsen tulo julkiseen kotiin. Huostassaolon ensi vaiheet sijaishuoltopaikkojen toimijoiden näkökulmasta. Teoksessa Rosi Enroos, Tarja Heino & Tarjo Pösö (toim.) Huostaanotto. Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino, 224–260.
- Eronen, Tuija & Laakso, Riitta 2017. Vaativan tilanteet sijaishuoltotyössä. Teoksessa Rosi Enroos, Mikko Mäntysaari & Satu Ranta-Tyrkkö (toim.) Mielekäs tutkimus. Näkökulmia sosiaalityön tutkimuksen missioihin. Tampere: Tampere University Press, 141–162. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0606-9> Viitattu 7.12.2023.
- Familiar julkaisuaika tuntematon a. Familiar toimipaikat. Verkkojulkaisu. Familiar. https://familiar.fi/toimipaikat?_sfm_yksikon_tyyppi=Erityisyksik%C3%B6t&_sfm_laani=Pohjois-Savo Viitattu 6.4.2023.
- Familiar julkaisuaika tuntematon b. Laadukkaita ja vaikuttavia lastensuojelu- ja perhepalveluita. Verkkojulkaisu. <https://familiar.fi/> Viitattu 14.12.2022.
- Forssén, Minna- Kaarina & Kuusela, Sari 2021. Luottamuskuultuuri. Työyhteisön voimavara. Helsinki: Value Books.
- Hallintolaki 434/2003. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434> Viitattu 16.4.2024.
- Huhta, Miikka & Myllyntaus, Visa 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: Alma Talent.
- Hurmerinta, Leila & Nummela, Niina 2020. Monimenetelmätutkimus. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus, 751–775. Viitattu 24.2.2024.
- Häggman-Laitila, Arja 2014. Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Iiri Ranta & Eva Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto, 143–161.
- Hämeen-Anttila, Lotta 2017. Lasten ja perheiden sosiaalipalvelut. Teoksessa Aulikki Kananoja, Martti Lähtinen & Pirjo Marjamäki (toim.) Sosiaalityön käsikirja. 4. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosana, 216–246.
- Joensuu, Antti 2018. Sijainvanhemman puheenvuoro. Teoksessa Jussi Sudenlehti & Ilkka Uusitalo. Tulevaisuuden lastensuojelu. Joensuu: Suomen psykologinen instituuttiyhdistys ry, 121–131.
- Jones-Berry, Stephanie 2021. What's the attraction of Magnet hospitals? *Nursing standard* 36 (7), 33 <https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.savonia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=ad5011a4-f04d-4f31-b56e-a328d7cf5de6%40redis> Viitattu 2.4.2023.

- Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020a. Johdanto. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus, 15–44. Viitattu 5.2.2024.
- Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020b. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus, 339–342. Viitattu 5.2.2024.
- Kallinen, Kati, Pirskanen, Henna & Rautio, Susanna 2015. Sensitiivinen tutkimuksessa. Menetelmät, kohderyhmät, haasteet ja mahdollisuudet. Tallinna: United Press Global.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananoja, Aulikki 2017a. Asiakastyön yleiset lähtökohdat sosiaalialalla. Teoksessa Aulikki Kananoja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki (toim.) Sosiaalityön käsikirja. 4. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma, 173–192.
- Kananoja, Aulikki 2017b. Sosiaalityö ammattina. Teoksessa Aulikki Kananoja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 27–32.
- Kemppainen, Tarja, Arola, Heli, Helavirta, Susanna, Martin, Maria, Niskala, Asta, Seppälä, Leena, Tiitinen, Laura & Vuorijärvi, Petri 2018. Sosiaalialan osaaminen Lapissa. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi (toim.) Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Helsinki: UNIpress, 184–210.
- Koistinen, Paula 2015. Oppimisen monimuotoisuus. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Tallinna: United Press Global, 16–33.
- Koski, Arja 2015. Oppiminen kehittyvässä työyhteisössä. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Tallinna: United Press Global, 192–206.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.
- Laakso, Riitta 2015. Huostaanotto ja muutokset lasten elämässä. Teoksessa Rosi Enroos, Tarja Heino & Tarjo Pösö (toim.) Huostaanotto. Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino, 157–187.
- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361> Viitattu 27.4.2024.
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. <https://finlex.fi/fi/laki/smur/2015/20150817> Viitattu 15.4.2024.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 734/1992. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920734> Viitattu 15.4.2024.
- Landgrén, Saana julkaisuaika tuntematon. Vastavalmistuneiden urapolut 2023. Vuosina 2021–2022 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään sekä kokemukset saadusta koulutuksesta. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Pdf-tiedosto. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2024/01/talentia_vastavalmistuneiden-urapolut-2023.pdf Viitattu 24.1.2024.
- Lastensuojelulaki 417/2007. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417> Viitattu 8.4.2024
- Lastensuojelun keskusliitto 2018. YK:n sijaishuollon ohjeet. Pdf-tiedosto. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/sijaishuollon_ohjeet_final.pdf Viitattu 25.1.2024.

- Leinonen, Leena 2018. Sosiaalityön terapeuttinen asiantuntijuus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Teoksessa Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi (toim.) Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Helsinki: UNIpress, 134–153.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1> Viitattu 22.1.2024.
- Lähteinen, Martti & Hämeen-Anttila, Lotta 2017. Sosiaalihuollon lainsäädäntö. Teoksessa Aulikki Kananaja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki (toim.) Sosiaalityön käsikirja. 4. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma, 48–93.
- Malja, Marjo, Puustinen-Korhonen, Aila & Petrelius, Päivi 2019. Teoksessa Pia Eriksson (toim.) Lastensuojelun laatusuositus. Verkkojulkaisu. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3> Viitattu 25.1.2024.
- Manka, Marja-Liisa 2014. Työnilo-pää(n) asia. Teoksessa Iiri Ranta & Eva Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Sairaanhoidtajaliitto, 89–107.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.
- Marjamäki, Pirjo & Kaikko, Kirsi 2017. Sosiaalihuollon palvelujen valvonta. Teoksessa Aulikki Kananaja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki (toim.) Sosiaalityön käsikirja. 4. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma, 523–544.
- Morgan, Jacob 2017. The employee experience advantage. How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need and culture they can celebrate. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Mönkkönen, Kaarina 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveystalalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Nikula, Susa 2022. Johtamislupaukset. 2.painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2020/20201214> Viitattu 16.4.2024.
- Perusopetuslaki 628/1998. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628> Viitattu 16.4.2024.
- Perustuslaki 731/1999. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731> Viitattu 16.4.2024.
- Piirto, Jenni, Nokelainen, Petri & Pylväs, Laura 2022. Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 24 (2), 28–43. 10.54329/akakk.120729 Viitattu 5.4.2023.
- Pitkäranta, Ari 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Työkirja ammattikorkeakouluun. E-kirja. Jokioinen: e-oppi.
- Randle, Melanie, Miller, Leonie, Dolnicar, Sara & Ciarrochi, Joseph 2014. The science of attracting foster carers. Child & Family Social Work 19 (1), 65–75. 10.1111/j.1365-2206.2012.00881.x Viitattu 1.4.2023.
- Roivas, Meiju 2023a. Kilpailutukset. Yksityinen sähköpostiviesti 27.11.2023. Viestin saaja: Jenni Kumpulainen.
- Roivas, Meiju 2023b. Opinnäytetyön suunnitelmaan. Yksityinen sähköpostiviesti 12.4.2023. Viestin saaja: Jenni Kumpulainen.

- Roivas, Meiju 2023c Vielä opinnäytetyön suunnitelmaan. Yksityinen sähköpostiviesti 24.4.2023. Viestin saaja: Jenni Kumpulainen.
- Roivas, Meiju 2023d. Yksiköt Pohjois-Savon alueelta. Yksityinen sähköpostiviesti 16.2.2023. Viestin saaja: Jenni Kumpulainen.
- Ryynänen, Jenna, Simonen, Anniina & Karkkola, Petri 2020. Psykologiset perustarpeet työelämässä-autonomian edistämällä kohti työn imua. Työelämän tutkimus- Arbetslivsforskning 18, 246–260. <https://doi.org/10.37455/tt.97977> Viitattu 11.3.2024.
- Saari, Tiina & Koivunen, Tuija 2017. Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 63–80.
- Sarvimäki, Pirjo 2017. Sosiaalihuollon henkilöstö. Teoksessa Aulikki Kananoja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki (toim.) Sosiaalityön käsikirja. 4. uudistettu laitos. Helsinki: Tietosanoma, 453–470.
- Seppänen, Mari 2021. Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä PS-kustannus
- Sinkkonen, Jari & Tervonen-Arnkil, Kaisa 2015. Lukijalle. Teoksessa Jari Sinkkonen & Kaisa-Tervonen-Arnkil (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Kustannus oy Duodecim, 10–14.
- Sinkkonen, Jari 2015a. Mitä tulisi ottaa huomioon lasta sijoitettaessa. Teoksessa Jari Sinkkonen & Kaisa-Tervonen-Arnkil (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Kustannus oy Duodecim, 148–164.
- Sinkkonen, Jari 2015b. Omaha-ohjeita lapsen ja nuoren kasvun tukena. Teoksessa Jari Sinkkonen & Kaisa-Tervonen-Arnkil (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Kustannus oy Duodecim, 241–247.
- Soamk-verkosto 2024. Sosionomi AMK tutkinnon kompetenssit. Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit. Verkkojulkaisu. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/> Viitattu 2.3.2024.
- Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017. Arki, arvot ja etiikka Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Verkkojulkaisu. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a> Viitattu 10.3.2024.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301> Viitattu 15.4.2024.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016. Luo luottamusta. Suojele lasta. Verkkojulkaisu. Opas yhteistyöstä lapsia ja perheitä työssään kohtaaville. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-642-1> Viitattu 23.4.2024.
- Tevameri, Terhi 2020. Toimialaraportit. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Verkkojulkaisu. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:1. TEM Toimialapalvelu Kevät 2020. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-480-8> Viitattu 22.4.2024.
- Tiili, Anna & Kuokkanen, Julia 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Selvitys. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Pdf-tiedosto. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf> Viitattu 12.12.2022.
- Timonen-Kallio, Eeva, Yliruka, Laura & Närhi, Pekka 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitostuokasvatuksen mallinnus. Verkkojulkaisu. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Työpöytä 23/2017. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-866-1> Viitattu 12.12.2022.

- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosake yhtiö Tammi.
- Tupakkalaki 549/2016. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160549> Viitattu 15.4.2024.
- Tähtinen, Juhani, Laakkonen, Eero & Broberg, Mari 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja c:22. 2.uudistettu painos. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540> Viitattu 16.4.2024.
- Vartia-Väänänen, Maarit & Pahkin, Kirsi 2016. Opetusmateriaali. Talentia: Työväkivalta ja sen uhkaselvitys 2016. Työterveyslaitos.
- Vilka, Hanna 2020. Akateemisen lukemisen ja kirjoittamisen opas. Jyväskylä: PS-kustannus
- Vilka, Hanna 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus
- Vilka, Hanna 2021b. Tutki ja kehitä. 5.päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuokila-Oikkonen, Päivi 2015. Työn ja työkäytäntöjen yhteiskehittäminen. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Osaamiseksi kokemus jokainen. Tallinna: United Press Global, 207–218.
- Unicef julkaisuaika tuntematon. Lapsen oikeuksien sopimus: koko teksti. Verkkojulkaisu. <https://www.unicef.fi/tyomme/lapsen-oikeudet/lapsen-oikeuksien-sopimus/lapsen-oikeuksien-sopimuksen-koko-teksti/> Viitattu 15.4.2024.
- Yhteistoimintalaki 1333/2021. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333> Viitattu 16.4.2024.

LIITE 1 FAMILARIN TUNNETTAVUUS OPISKELIJOIDEN KESKUUDESSA

Opinnäytetyön aineisto kerättiin Webropol kyselyllä valmistumisvaiheessa oleville sosionomiopiskelijoille Savonia ammattikorkeakoulusta. Lomakkeessa oli kysymyksiä liittyen toimeksiantajan Familiarin työnantaja kuvaan ja tunnettavuuteen. Kyselyyn vastasi 20 vastaajaa. Vastaajista suurin osa, eli 65 % vastasi Familiarin olevan yrityksenä tuttu. Jatkokysymyksenä edelliseen kysymykseen selvitettiin avoimella kysymyksellä sitä, mitä palveluja kysymykseen kyllä vastauksen antaneet tietävät Familiarin tarjoavan.

Vastaajista enemmistö ilmoitti, että he tietävät Familiarin tarjoavan lastensuojelun sijaishuollon palveluita. Muita vastauksissa esille tulleita palveluja olivat perhekuntoutus ja avopalvelut. Kysymykseen vastattiin myös Familiarin tarjoavan tukihenkilötoimintaa, tuettua asumista ja perhetyötä. Yksittäisessä vastauksessa mainittiin Familiarin tarjoavan Nuotti-valmennusta.


Kyselyn kautta selvitettiin Familiarin työnantajakuva. Vastauksissa vastattiin Familiarin työnantajakuvan olevan pääsääntöisesti myönteinen. Vastaajat kokivat Familiarin olevan työnantajana reilu, luotettava ja joustava. Vastaajat olisivat valmiita suosittelemaan Familiaria työnantajana. Pienellä osalla vastaajista ei ollut kokemusta Familiarin työnantajakuvasta. Vastauksissa tuli esille se, että Familiar on suuri yritys, jolla on paljon työntekijöitä. Vastauksissa tuli esille myös se, että vastaaja koki hankalaksi työskennellä suurella työnantajalla. Perusteena tälle oli se, ettei työnjohtoa tavoita helposti. Vastaaja myös kertoi hakeneensa töihin Familiarille, mutta ei tullut valituksi. Vastauksessa Familiar kuvautui matalapalkkaisena työpaikkana.

Yhteenvedon voidaan todeta, että Familiar oli kyselyn kohderyhmän keskuudessa työnantajana melko hyvin tunnettu. Familiarin tarjoamia palveluja tunnettiin hyvin. Työnantajakuva Familiarista oli pääasiassa myönteinen. Valmistuvat sosionomiopiskelijat ovat Familiarin rekrytoitava kohderyhmä. Työnantajan tunnettavuus vaikuttaa haluun hakeutua töihin ja pysyä työssä työnantajalla (Huhta & Myllyntaus 2021, 302).

LIITE 2 TUTKIMUSLUPA

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Hakijan tiedot	Nimi Jenni Kumpulainen	Henkilötunnus [REDACTED]
	Katuosoite [REDACTED]	Postinumero Postitoimipaikka [REDACTED] [REDACTED]
	Puhelin [REDACTED]	Sähköpostiosoite Jenni.Kumpulainen3@edu.savonia.fi
	Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö Savonia-ammattikorkeakoulu	Hakijan tehtävä/virka-asema Opiskelija
Tutkimuksen ohjaaja	Nimi Auli Pohjolainen	Oppiarvo ja ammatti lehtori
	Toimipaikka ja osoite Savonia-ammattikorkeakoulu, Iisalmen kampus, PL 72, 74101 IISALMI	
	Puhelin +358447856620	Sähköpostiosoite Auli.Pohjolainen@savonia.fi
Tutkimuksen toimeksiantaja	Toimeksiantaja Familiar oy Yhteystiedot Paciuksenkatu 27 00270 Helsinki	
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä Kiuruvesi 2/5/2023	Allekirjoitus 
Päätätä täyttää	Tutkimusluvan myöntäminen <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään ja pyydetyt tiedot luovutetaan <input type="checkbox"/> Tutkimuslupaa ei myönnetä eikä pyydettyjä tietoja luovuteta	
	Myöntämisen ehdot <input checked="" type="checkbox"/> Hakijan tulee toimittaa valmis raportti tutkimuksen valmistuttua ja esitellä tutkimuksen tulokset suullisesti <input checked="" type="checkbox"/> Hakija sitoutuu maksamaan tietojen luovuttamisesta syntyneet kustannukset <input type="checkbox"/> Muut ehdot	
	Perustelut myöntämättä jättämiselle	
	Päätäjän nimi Anne Huovinen	
Päiväys ja päätäjän allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä Kuopiossa 29/05/2023	Allekirjoitus 
Tiedottaminen päätöksestä	<input checked="" type="checkbox"/> tutkimusluvan hakijalle <input type="checkbox"/> tietohallinnon suunnittelijalle <input type="checkbox"/> henkilöstöpäällikölle <input type="checkbox"/> opiskelijapalveluiden päällikölle <input type="checkbox"/> koulutuspäällikölle/johdolle	

Savonia-ammattikorkeakoulun rooli tutkimuksessa (vastuut, velvollisuudet ja hyöty) sekä Savonian työntekijä, jonka kanssa tutkimusta tehdään yhteistyössä	Teen tutkimustani varten Webropol-kyselyn, jolla kerään tarvittavan tutkimusaineiston. Koska kohdejoukkoni ovat valmistumisvaiheessa vuonna 2023 olevat sosionomiopiskelijat Savonia-ammattikorkeakoulusta, tarvitsen koululta opiskelijoiden ryhmäsähköpostiosoitteet, jotta voin lähettää kohdejoukkolleni tiedon kyselystä ja, voin kutsua kohderyhmäni osallistumaan tutkimukseeni kuuluvaan Webropol-kyselyyn. Huolehdin tutkimukseni aineiston säilyttämisestä siitä, ettei aineistoa joudu ulkopuolisten käsiin. Pidän huolen myös siitä, että vastaajat säilyvät anonyymeina tutkimuksen vastauksissa. Olen vastuussa tekemästani tutkimuksesta. Savonia-ammattikorkeakoulu hyötyy tutkimuksen tuloksista, koska voi niiden avulla kehittää yhteistyötä sijaishuollon toimijoiden kanssa. Opinnäytetyöni ohjaaja on Auli Pohjolainen.	
Tutkimuksen rahoitus, rahoittajat ja budjetti	Ei budjettia, koska opinnäytetyö kyseessä	
Päiväys ja allekirjoitus	Paikka ja päivämäärä Kiuruvesi <u>2/5/2023</u>	Allekirjoitus 

X Liitteenä hyväksytty tutkimussuunnitelma

**PYYNTÖ SAADA HENKILÖTIETOJA VIRANOMAISEN HENKILÖREKISTERISTÄ
JULKISUUSLAIN (621/1999) 16.3§:n NOJALLA**

Tutkimuskohde ja sen rajaus	
Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat (luvan antaneet)	Savonia-ammattikorkeakoulun henkilökunta
<input checked="" type="checkbox"/> nuoret <input checked="" type="checkbox"/> aikuiset <input type="checkbox"/> ylempi amk <input type="checkbox"/> erikoistumisopinnot <input type="checkbox"/> avoin amk <input type="checkbox"/> opettajakorkeakoulu	<input type="checkbox"/> opettajat <input type="checkbox"/> muu henkilökunta
<input checked="" type="checkbox"/> läsnä olevat <input checked="" type="checkbox"/> poissaolevat	<input type="checkbox"/> toistaiseksi voimassa oleva työsuhde <input type="checkbox"/> määräaikainen työsuhde
<input type="checkbox"/> koko ammattikorkeakoulu <input checked="" type="checkbox"/> tietty/tietyt yksiköt/koulutusohjelmat, mitkä <u>Sosionomin tutkinto-</u> <u>ohjelma</u> <hr/> <hr/>	<input type="checkbox"/> koko ammattikorkeakoulu <input type="checkbox"/> tietty/tietyt yksiköt/koulutusohjelmat, mitkä <hr/> <hr/>
<input type="checkbox"/> opintojen aloitusvuosi	<input type="checkbox"/> muu rajaus
<input checked="" type="checkbox"/> muu rajaus (esim. tietty opintopistemäärä) lastensuojelupintojakson suorittaminen ja arvioitu valmistusvuosi opinnoissa 2023	<input type="checkbox"/> kaikki ehdot täyttävät henkilöt <input type="checkbox"/> satunnaisotos _____ henkilöä

LIITE 3 KYSELYLOMAKE

Sijaishuollon vetovoimatekijät

Millaista kokemusta sinulla on lastensuojelun sijaishuollossa työskentelystä tai harjoittelusta?

Sijaishuolto tarkoittaa huostaan otetun, kiireellisesti sijoitetun tai väliaikais määräyksellä sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuolto voidaan antaa esimerkiksi perhehoitona tai laitoshoitona. (Lastensuojelulaki 417/2007, 49 §, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>.)

Millaisia ennakko-oletuksia tai ennakkokäsityksiä sinulla on tai on ollut lastensuojelun sijaishuollon työskentelystä?

Sosionomikoulutus antaa riittävästi tietoa ja valmiuksia työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa
1= En ole saanut lainkaan riittävästi tietoa ja valmiuksia, 5= koulutus on antanut riittävästi tietoa ja valmiuksia

1

2

3

4

5



Jos koet että koulutus ei antanut riittävästi valmiuksia työskentelyyn lastensuojelun sijaishuollossa, miten koulutusta pitäisi kehittää?

Koetko että sinulla olisi riittävät taidot hakeutua työskentelemään lastensuojelun sijaishuollossa?
1= Minulla ei ole lainkaan riittäviä taitoja, 5= Minulla on riittävät taidot

1 2 3 4 5

Jos koet ettei sinulla ole riittäviä taitoja työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa, mitä taitoja tarvitset lisää?

Valmistumiseni jälkeen voisin työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa jossain vaiheessa tai työskentely sijaishuollossa kiinnostaa minua

1= En voisi työskennellä eikä työskentely kiinnosta minua, 5= Voisin työskennellä ja olen kiinnostunut työskentelemään

1 2 3 4 5

Jos vastasit edelliseen kysymykseen, ettet voisi työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa etkä ole kiinnostunut työskentelemään, miksi et voisi työskennellä tai et ole kiinnostunut sijaishuollossa työskentelystä?

Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita työpaikassasi

1=ei lainkaan tärkeä, 5= erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5
Hyvä johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksilöllisen elämäntilanteen huomiointi työvuorosunnittelussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tarjoamat lisäkoulutusmahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuudet edetä uralla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan tarjoamat luontaisedut (ruoka, työterveyshuolto, viriketoiminta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakituinen työpaikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Valitse ja kirjoita tähän edellisestä kysymyksestä sinulle kolme tärkeintä tekijää työpaikasasi

Mitkä tekijät vaikuttaisivat siihen, että vaihtaisit työpaikkaa lastensuojelun sijaishuollossa vaikka viihtyisit nykyisessä työpaikassasi?

Familiar on minulle yrityksenä tuttu

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, mitä palveluja tiedät Familiarilta?

Millainen työnantajakuva sinulla on Familiarista?

LIITE 4 ESIMERKKI ANALYYSISTÄ (TUOMI & SARAJÄRVI 2018, 132)

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääloukka	Yhdistävä tekijä
Ehkä tällä hetkellä sellainen kuva, että resursseja ei ole tarpeeksi, joten työskentely on hyvin kiireistä	Resurssipula. Kiire	Työn kiireys		
Oletuksena ehkä se, että työskennellään kovan paineen alla ja kiireessä. Avun tarvitsijoita paljon	Paineen alla. Kiire. Paljon asiakkaita			
Ennakkoon sitä on pitänyt rankkana, koska on ollut mielikuva, että ei ole tarpeeksi työntekijöitä ja lapset oireilevat paljon (tuen tarpeet ovat moninaisia). Myös median antama kuva on huono ylipäättänsä lastensuojelusta.	Raskasta. Resurssipula. Asiakkaiden haasteet. Medikuva	Työn sisältö		
Ennakkokäsitykset ovat itseltä aikailalla hälvenneet työskentelyn yhteydessä, mutta kohtaan työssäni ennakkoluuloja esimerkiksi sijoitettujen lasten vanhemmilta. Vanhemmilla ei välttämättä ole tietoa miten sijaishuolto etenee, millainen laitos on kasvuympäristönä lapselle, mitä asioita ohjaajat hoitavat ja mitkä ovat edelleen vanhempien vastuut. Myös ystävät ja tutut kyselleet esimerkiksi, että olenko siis käytännössä vanginvartija, tuleeko minusta sijoitetun lapsen vanhempi, onko työnkuvani vain lasten kanssa elokuvien katselua.	Ennakkoluulot asiakkaita ja työtä kohtaan.		Työn vaativuus	
Kyse on yleensä vakavasta tilanteesta lapsen elämässä ja saattaa vaikeuttaa lapsen normaalia kehitystä.	Vakava tilanne. Vaikutusta kehitykseen	Asiakkaan haasteet		Opiskelijoiden käsitykset lastensuojelun sijaishuollon työskentelystä
Aikanaan ennen kuin aloitin työskentelyn ajattelin, ettei nuoret ole ikäryhmä jonka kanssa ensisijaisesti haluaisin työskennellä, että nuoret ovat haastavia ja työ olisi yhtä "vääntöä" vain heidän kanssaan. Pohdin myös aikanaan nuoren ikäni vuoksi, että voinko saada auktoriteettia nuoriin nähden kun en ollut kuin muutaman vuoden vanhimpia nuoria vanhempi.	Haasteet nuorten kanssa. Auktoriteetti			
Olin aluksi jännittynyt millaisia nuoria tulisin työssä kohtaamaan. Ajattelin nuorista ehkä liian stereotypisen laitospuolen mielikuvan mukaan. Kuitenkin tämä ennako-oletus mureni hyvin nopeasti ja pääsin tutustumaan nuoriin	Stereotypia		Ennakkoluulot asiakkaita kohtaan.	
Ennakkokäsitys oli, että työskentely on kokoaikaista nuorten kanssa vääntämistä ja vastakkainasettelua	Vääntämistä. Vastakkainasettelua	Haastavat asiakkaat		
Ennako-oletuksia oli että väkivaltatilanteita kiinnipitoja olisi päivittäin. Myös ennako-oletuksia nuorista ja heidän perheestään oli jonkun verran.	Väkivalta. Kiinnipito. Ennakkoluulot asiakkaista			
Työskentely on haastavaa, koska nuoret ovat hyvin tietoisia oikeuksistaan. He hatkaavat paljon. Nuoret ovat ohjaajia kohtaan näsäviisaita ja he purkavat pahaa oloaan ohjaajiin.	Tietoisuus oikeuksista. Hatkailu. Pahan olo purkaminen			

LIITE 5 TIETOSUOJASELOSTE

OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS
EU:N YLEINEN TIETOSUOJA-ASETUS
13 JA 14 ARTIKLAT
LAATIMISPÄIVÄ: 5.4.2023

Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. TUTKIMUKSEN REKISTERINPITÄJÄ

Nimi: Jenni Kumpulainen

Osoite: [REDACTED]

Puhelinnumero [REDACTED]

Sähköpostiosoite: Jenni.Kumpulainen3@edu.savonia.fi

2. KUVAUS TUTKIMUSHANKKEESTA JA HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN TARKOITUS

Teen opinnäytetyötä Webropol-kyselynä. Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa tutkin tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että valmistumisvaiheessa olevat sosionomiopiskelijat hakeutuvat töihin lastensuojelun sijaishuollon laitostyöskentelyyn. Sähköpostiosoitteen kautta henkilön nimi tulee esille. Tutkimuksessani ei kysytä muita henkilötietoja. Sähköpostiosoitteen tarvitsen siihen, että saan lähetettyä kyselyn tutkimukseen osallistuville henkilöille.

Tutkimuksessani ei kuitenkaan kysytä sellaisia tietoja, joista yksittäisen henkilön voisi tunnistaa ja yhdistää vastausta niimeen ja sähköpostiosoitteeseen.

3. TUTKIMUKSEN SUORITTAJAT

Jenni Kumpulainen

4. TUTKIMUKSEN NIMI JA TUTKIMUKSEN KESTOAIKA

Tutkimuksen nimi: Sijaishuollon vetovoimatekijät

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

Henkilötietojen käsittely alkaa kyselylinkin lähettämisestä sähköpostiin. Tietojen käsittely loppuu, kun kyselyn tulokset on analysoitu ja tiedot poistettu Webropolista

5. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYN OIKEUSPERUSTE

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
 tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

6. MITÄ HENKILÖTIETOJA TUTKIMUSAINEISTO SISÄLTÄÄ

Nimi ja sähköpostiosoite

7. ARKALUONTEISET HENKILÖTIEDOT

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

8. MISTÄ LÄHTEISTÄ HENKILÖTIETOJA KERÄTÄÄN

Savonia-ammattikorkeakoulun tutkimusta varten luovuttamista sähköpostiosoitteista

9. TIETOJEN SIIRTO TAI LUOVUTTAMINEN EDELLEEN

Savonia-ammattikorkeakoulu luovuttaa minulle tutkimuksen kohderyhmän sähköpostiosoitteet, joissa näkyy henkilöiden nimet. Henkilötietoja ei luovuteta kolmannelle osapuolelle.

10. TIETOJEN SIIRTO TAI LUOVUTTAMINEN EU:N TAI EUROOPAN TALOUS-ALUEEN ULKOPUOLELLE

Komission vakiosopimislausekkeen asetuksen 46 artiklan 2 kohdan mukaisesti

11. HENKILÖTIETOJEN SUOJAUKSEN PERIAATTEET

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen:

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

- käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta
 muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

- Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
 Aineisto analysoidaan suorien tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

12. HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

- Tutkimusrekisteri hävitetään
 Tutkimusrekisteri arkistoidaan:
 ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

13. SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN TIETOSUOJAVASTAAVAN YHTEYSTIEDOT

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on hallinnon suunnittelija Mervi Hätinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@savonia.fi

14. MITÄ OIKEUKSIA SINULLA ON JA OIKEUKSISTA POIKKEAMINEN

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettua käsittelyä lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a. henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b. peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c. vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d. henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e. henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a. kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b. käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c. tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d. olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsenllyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihe: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

LIITE 6 SAATEKIRJE

Hei!

Olen sosionomi (AMK)-opiskelija Savonia-ammattikorkeakoulusta. Teen opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä lastensuojelutyön vetovoimasta. Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistumisvaiheessa olevien sosionomiopiskelijoiden käsityksiä lastensuojelun sijaishuollon työstä ja työssä vaadittavasta osaamisesta. Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Familiar Oy. Familiar Oy on johtava yksityinen palveluntuottaja lastensuojelussa, jonka tavoitteena ovat laadukkaat ja vaikuttavat lastensuojelu- ja perhepalvelut.

Lastensuojelulaitoksissa on työvoimapulaa ja haasteena koetaan työntekijöiden saatavuus ja sitoutuminen vaatimaan lastensuojelutyöhön. Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa toimeksiantajalleni tietoa siitä, miten lastensuojelun sijaishuollon työskentelystä saataisiin vetovoimaisempaa. Tavoitteena on myös tuottaa tietoa siitä, miten sosionomiopinnoissa voitaisiin lisätä valmiuksia työskennellä lastensuojelun sijaishuollossa. Selvitän valmistumisvaiheessa olevien sosionomiopiskelijoiden käsityksiä Webropol-kyselyllä. Siksi toivon, että sinä piakkoin valmistuva opiskelija osallistuisit tähän kyselyyn.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Kyselyn tuloksista opinnäytetyössäni ei voi tunnistaa yksittäistä henkilöä. Kyselyn tuloksia käytän vain opinnäytetyöni tutkimuksessa. Lisätietoa henkilötietojesi käsittelystä saat tämän sähköpostin liitteenä olevasta tietosuojaselosteesta.

Toivon sinun vastaavan kyselyyn 18.9 mennessä. Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa lastensuojelulaitoksille.

Kyselyyn pääset vastaamaan oheisen linkin kautta: <https://link.webropol-surveys.com/S/8427AEE6BCD048CC>

Yhteistyöstä ja vastauksestasi kiittäen

Jenni Kumpulainen

Jenni.Kumpulainen3@edu.savonia.fi