

## Osallisuutta vai osallistumista?

Henkilöstön näkemyksiä sijaisen osallisuuteen  
vaikuttavista tekijöistä lastensuojelulaitoksessa

Reea-Maria Karla  
Sonja Seppänen

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2020  
Sosiaali- ja terveysala  
Sosionomi (AMK)

Tekijä(t) Karla Reea-Maria Seppänen Sonja	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 82 + 6	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Osallisuutta vai osallistumista?</b> Henkilöstön näkemyksiä sijaisen osallisuuteen vaikuttavista tekijöistä		
Tutkinto-ohjelma Sosionomi (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Häkkinen Sanna, Suomi Asta		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Osallisuus toteutuu, kun ihminen kokee olevansa osa yhteisöä, johon hänellä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. Yhteisöllä tarkoitetaan kaikenlaisia yhteisöjä, kuten yhteiskuntaa, työyhteisöä tai harrastusryhmää. Osallisuus todentuu ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa, joissa aidon osallisuuden voi saavuttaa merkityksellisyyden ja kuulumisen tunteen kokemisen kautta.</p> <p>Opinnäytetyössä tarkasteltiin sijaisen osallisuuteen vaikuttavia tekijöitä eräässä lastensuojelun avohuollon palveluita tarjoavassa lastensuojelulaitoksessa henkilöstön näkökulmasta. Opinnäytetyön kontekstissa sijaisilla on pääsääntöisesti rajatut työtävät kuin vakituisella henkilöstöllä, mutta tapauskohtaista vaihtelua on paljon, johtuen esimerkiksi sijaisen osaamisesta, työkokemuksesta tai työsuhteen eli sijaisuuden kestosta. Sijaisen osallisuuden vaikutuksia lastensuojelutyössä on tärkeä tutkia erityisesti laadukkaan lastensuojelutyön näkökulmasta, jotta sen toteutuminen varmistetaan henkilöstön työsuhteen muodosta riippumatta.</p> <p>Tutkimus tehtiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia henkilöstön näkemyksiä sijaisen osallisuuteen vaikuttavista tekijöistä sekä tehdä sijaisen osallisuutta tukevia tekijöitä näkyväksi julisteen avulla. Tutkimusmenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä analyysia. Johtopäätökset tehtiin etsimällä aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia.</p> <p>Tutkimuksessa todettiin, että sijaisen osallisuuteen vaikuttavat tekijät ovat henkilöstön näkökulmasta: kohtaaminen, perehdytys, tieto, lapsen kohtaaminen, sijaisen osaaminen ja työstä saatu palaute, sijaisen huomiointi ja merkityksellisyys. Tutkimuksen tuloksia havainnollistamaan tuotettiin juliste.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Osallisuus, vuorovaikutus, lastensuojelu, sijainen		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Karla, Reea-Maria Seppänen, Sonja	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 82 + 6	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Inclusion or participation?</b> - Staff's views on the factors contributing to the inclusion of a substitute in a child protection facility		
Degree programme Degree Programme in Social Services		
Supervisor(s) Häkkinen Sanna, Suomi Asta		
Assigned by		
Abstract  <p>Inclusion is realized when people feel that they are a part of a community in which they have an opportunity to participate and influence. Community refers to all kinds of communities, such as society, a working community, or a hobby group. Inclusion is established in interactions where genuine inclusion can be achieved by experiencing relevance and a sense of belonging.</p> <p>The thesis examined the factors contributing to the inclusion of a substitute in a facility that provided outpatient care services for child protection. In the context of the thesis, substitutes, as a rule, have more limited work assignments than the permanent staff, but there is a great deal of variation on a case-by-case basis due to the substitute's competence, work experience, or the duration of the employment. It is important to examine the impact of inclusion in child protection, particularly from the point of view of high-quality child protection work in order to ensure its implementation regardless of the staff's type of employment.</p> <p>The study had a qualitative approach, and the data was collected by using theme interviews. The aim of the study was to examine the views of staff on factors affecting a substitute's involvement, as well as to make the factors supporting the substitute's inclusion visible through a separate output, a poster. Data driven analysis was used as a research method. Conclusions were drawn by searching for similarities and differences.</p> <p>It was discovered that the factors affecting a substitute's inclusion from a staff perspective are encountering, orientation, knowledge, encountering a child, substitute's personal competence and feedback, acknowledgement of a substitute and relevance. A poster was produced to illustrate the results.</p>		
Keywords/tags (subjects) Inclusion, interaction, child protection, substitute		
Miscellaneous (Confidential information)		

## Sisältö

1	Johdanto .....	3
2	Teoreettinen viitekehys.....	5
2.1	Lastensuojelu.....	5
2.1.1	Lastensuojelua ohjaavat lait .....	7
2.1.2	Lastensuojelun henkilöstö .....	8
2.1.3	Laadukas lastensuojelu.....	9
2.1.4	Kiintymyssuhteen merkitys lastensuojelussa .....	12
2.2	Vuorovaikutus.....	17
2.3	Osallisuus.....	20
3	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	23
4	Tutkimuksen toteuttaminen .....	23
4.1	Tutkimusmenetelmä .....	23
4.2	Tutkimuksen kohderyhmä.....	25
4.3	Aineistonkeruu.....	26
4.4	Aineiston analyysi .....	29
5	Tutkimustulokset.....	33
5.1	Sijaisen osallisuuteen vaikuttavia tekijöitä .....	34
5.1.1	Toimintakulttuuri sijaisen osallisuuteen vaikuttavana tekijänä ....	37
5.1.2	Lastensuojelutyö sijaisen osallisuuteen vaikuttavana tekijänä ....	41
5.1.3	Kuulumisen kokemus sijaisen osallisuutta edistävänä tekijänä ....	44
5.2	Vuorovaikutuksen rooli osallisuuden syntymisessä .....	49
5.2.1	Sijaisen ja vakituisen työntekijän välinen vuorovaikutus .....	49
5.2.2	Sijaisen ja lapsen välinen vuorovaikutus .....	51
5.3	Millaista osaamista sijaiselta edellytetään.....	53
5.3.1	Sijaisen ammatillinen osaaminen.....	57
5.3.2	Yksikön toimintakulttuurin sisäistäminen .....	62

6	Pohdinta.....	67
6.1	Tutkimuksen arviointia.....	67
6.2	Johtopäätökset .....	69
6.3	Tutkimuksen eettisyys.....	72
6.4	Tutkimuksen luotettavuus.....	74
6.5	Jatkotutkimusaiheet .....	76
	Lähteet.....	77
	Liitteet .....	83
	Liite 1. Kirjallinen tiedote .....	83
	Liite 2. Haastattelukysymykset.....	84
	Liite 3. Luokittelu .....	86
	Liite 4. Juliste .....	88

## Kuviot

	Kuvio 1 Lastensuojelu ja sen toimintaympäristö .....	6
	Kuvio 2. Kehitystä ja hyvinvointia suojaavia ja riskiä aiheuttavia tekijöitä.....	13
	Kuvio 3. Kiintymyssuhteet.....	14

## Taulukot

	Taulukko 1. Litterointi .....	29
	Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä .....	32
	Taulukko 3. Esimerkki aineiston ryhmittelystä .....	32
	Taulukko 4. Esimerkki aineiston abstrahoinnista .....	33

# 1 Johdanto

Suomen hallitus julisti yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa toistaiseksi koronavirustilanteen takia alkaen 16.3.2020. Tällöin linjattiin, että oppilaitokset sulkeutuvat ja siirtyvät etäopetukseen, julkiset kokoontumiset rajoitetaan kymmeneen henkilöön ja tarpeetonta oleilua yleisillä paikoilla suositellaan välttämään. Oppilaitosten lisäksi sulkeutuvat myös mm. kirjastot, nuorisotilat, vanhusten päivätoiminta ja kuntouttava työtoiminta. Vierailut vanhusten tai riskiryhmien asumispalveluyksiköihin kielletään ja yli 70-vuotiaat velvoitetaan pysymään karanteenia vastaavissa olosuhteissa. Vain varhaiskasvatus jäi sellaisenaan auki. Ainoastaan yhteiskuntamme kriittisten alojen, kuten sosiaali- ja terveysalan tai elintarvikealan työntekijät jatkavat töissään käymistä, muiden siirtyessä mahdollisuuksien mukaan etätöihin. Hallituksen linjaukset astuivat voimaan 18.3.2020. (Valtioneuvoston tiedote 140/2020.) Koronavirustilanne toi suomalaisten arkeen muutoksia, kun viruksen leviämistä hidastettiin ja terveydenhuollon kapasiteettia kasvatettiin sosiaalisella eristäytymisellä, poikkeusoloilla, jossa Suomi meni kiinni ja ihmiset sulkeutuivat koteihinsa. Virukselle altistuneet, tautiin sairastuneet tai ulkomailta tulleet joutuivat karanteeniin tai karanteenia vastaaviin olosuhteisiin. Jäljelle jääneille kriittisille aloille linjattiin nollatoleranssi pienessäkin flunssassa töihin tulemiselle. Tästä seurasi suuri sijaistarve, jossa esimerkiksi terveysasemia on jouduttu sulkemaan työntekijäpuolan takia (Harju 2020).

Tutkimuksemme käsittelee yhtä näistä kriittisistä aloista, lastensuojelua, jonka on kyettävä turvaamaan lasten turvalliset kasvuolosuhteet olosuhteista riippumatta, myös tilanteissa, joissa lastensuojelun henkilöstö ei pääse töihin poikkeusolojen tuomien hallituksen linjausten takia. Suomessa lastensuojelun palvelujärjestelmä on jaettu lapsi- ja perhekohtaiseen sekä ehkäisevään lastensuojeluun. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto, jotka toteutetaan aina asiakassuunnitelman kautta. Ehkäisevää lastensuojelua on tuki ja erityinen tuki, jonka tarkoitus on turvata ja edistää lapsen kasvua ja kehitystä sekä tukea vanhemmuutta. Sitä anne-

taan mm. äitiys- ja lastenneuvolassa, opetuksessa tai muussa sosiaali- ja terveydenhuollossa, kun lapsi tai lapsiperhe ei enää ole asiakkaana lastensuojelussa. (L 417/2007 3 §, 4 §.) Opinnäytetyössä tutkitaan erästä lastensuojelun avohuollon palveluita tarjoavaa lastensuojelulaitosta, joka lukeutuu lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun, jossa avohuollon tukitoimilla tarkoitetaan lastensuojelulain (417/2007) 37 § mukaista lapsen sijoitusta lastensuojelulaitokseen avohuollon tukitoimena. Palveluun tullaan asiakkaaksi lastensuojelun sosiaalityöntekijän päätöksellä.

Mielenkiintomme sosiaalialalla työskentelewiin sijaisiin heräsi jo ennen koronavirustilannetta, syksyllä 2019. Olemme molemmat työskennelleet opintojen ohella sijaisina erilaisissa sosiaalipalveluita tarjoavissa organisaatioissa, joissa monenlaiset käytännöt ja toimintatavat ovat vähintäänkin kirjavia siinä, miten sijaiset perehdytetään työhön tai otetaan osaksi henkilöstöä. Valitsimme kontekstiksemme lastensuojelun, koska olimme yhtä mieltä siitä, että haluamme kohdistaa tutkimuksemme yhteiskuntamme heikompiosaisiin, lapsiin, jotka useinkaan eivät pysty itse vaikuttamaan omaan tilanteeseensa tai olosuhteisiin, joissa kasvavat. Opinnäytetyömme aineisto on kerätty tammi-helmikuussa 2020.

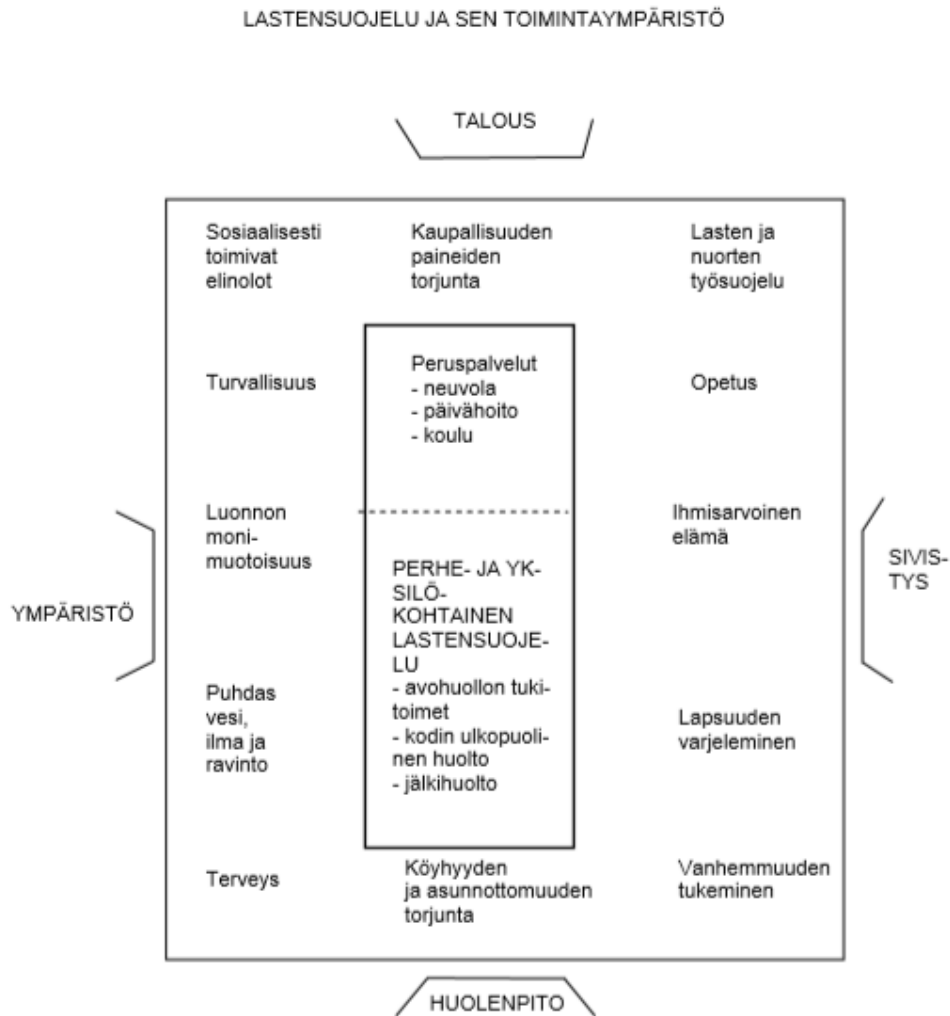
Opinnäytetyössä tarkastellaan sijaisen osallisuuden vaikuttavia tekijöitä tutkimuksen kohteena olevassa lastensuojelulaitoksessa, jossa sijaisilla on pääsääntöisesti rajatut työttehtävät kuin vakituisilla työntekijöillä, riippuen kuitenkin esimerkiksi sijaisen osaamisesta, lastensuojelun työkokemuksesta ja työsuhteen muodosta eli sijaisuuden kestosta. Sijaisen osallisuuden vaikutuksia lastensuojelutyössä on tärkeä tutkia erityisesti laadukkaan lastensuojelutyön näkökulmasta, jotta varmistetaan sen toteutuminen henkilöstön työsuhteesta riippumatta. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia tutkittavan kohteen henkilöstön näkemyksiä sijaisen osallisuuden vaikuttavista tekijöistä ja tarkoitus on selvittää sekä tehdä näkyväksi erillisen tuotoksen avulla sijaisen osallisuutta tukevia tekijöitä. Tutkimuksen tulokset konkretisoidaan julkisteksi. Tutkimuskysymyksemme ovat: mitkä tekijät vaikuttavat sijaisen osallisuuden henkilöstön näkökulmasta, mikä on vuorovaikutuksen rooli sijaisen osallisuuden syntymisessä ja millaista osaamista sijaiselta edellytetään.

## 2 Teoreettinen viitekehys

### 2.1 Lastensuojelu

Lastensuojelun ydin on lapsen kehityksen ja terveyden turvaamisessa sekä sitä vaarantavien tekijöiden poistamisessa ja lapsen oikeuksien kunnioittamisessa. Lapsen perhe on aina ensisijaisesti vastuussa lapsen huolenpidosta ja kasvusta, mutta yhteiskunnallisesti haavoittuvan asemansa takia lapsiperheet kohtaavat toisinaan tavallisia elämänkriisejä, poikkeuksellisen koettelevia oloja tai erityisen vaativia tilanteita, joissa lastensuojelua tarvitaan. Lastensuojelu voi kulkea lapsen tai lapsiperheen matkassa kertaluontoisesti lyhyen aikaa tai perhetilanteiden toistuvissa kriisitilanteissa jopa koko lapsuuden ja siirtyä seuraavaankin polveen. Lasten kaltoinkohtelu, pahoinpitely ja laiminlyönti sekä siitä aiheutuva lapsen turvattomuus kietoutuvat esimerkiksi vanhempien päihde- ja mielenterveysongelmiin tai parisuhdeongelmiin. Lastensuojelu liikkuu perheen ja yhteiskunnan välissä kunnioittaen perheen yksityisyyttä ja vanhempien vastuuta puuttumalla kuitenkin lasten kaltoinkohteluun, joskus asianomaisten vastustelusta huolimatta. (Bardy 2009, 41–42.) Lastensuojelusta puhutaan usein arkikielessä pelkästään yhteiskunnallisena tehtävänä, vaikka lasten suojeleminen kuuluu kaikille. Yhteiskunnallisuus lasten suojelemisessa tulee hyvin esille alla olevassa kuviossa (ks. kuvio 1), joka lähes 30-vuoden jälkeen on edelleen ajanmukainen, koska lastensuojelulla pyritään edelleen vaikuttamaan yhteiskunnallisten tekijöiden avulla mm. vanhemmuutta tukien, lapsuutta varjellen, ihmiselämää arvostamalla, opetuksella, lasten ja nuorten työsuojelulla sekä kaupallisuuden paineiden torjunnan avulla ja luomalla sosiaalisesti toimivia elinoloja. Pääasialliset vaikuttajat ovat edelleen palvelujärjestelmässä olevat peruspalvelut (neuvola, päivähoito, koulu) sekä näitä täydentävät sosiaalitoimen toimenpiteet perhe- ja lapsikohtaiseen lastensuojeluun (avohuollon tukitoimet, kodin ulkopuolinen huolto, jälkihuolto). (Mikkola & Helminen 1994, 29.)





Kuvio 1 Lastensuojelu ja sen toimintaympäristö (Mikkola & Helminen 1994, 29)

Vaikka sosiaalityöntekijät ja muu lastensuojelun henkilöstö tekevät yhteistyössä viranomaisten ja lasten kanssa työskentelevien toimijoiden, kuten koulun, neuvolan tai varhaiskasvatuksen kanssa lastensuojelutyötä sanan varsinaisessa merkityksessä, todellisuudessa lastensuojelu koskettaa kaikkea lapsiin ja kasvatukseen liittyvää toimintaa. Lastensuojelun tekee näkyväksi arjessa se, miten kohtelemme ja kohtaamme lapsia ja miten huolehdimme heidän hyvinvoinnistaan.

### 2.1.1 Lastensuojelua ohjaavat lait

Vanhemmat ja muut huoltajat ovat vastuussa lapsen huolenpidosta ja kasvatuksesta, mutta tähän vastuulliseen tehtävään on mahdollista saada apua yhteiskunnalta, joka ensisijaisesti pyrkii auttamaan lapsiperheitä ennaltaehkäisevin tukitoimin, mutta puuttuu lapsiperheen tilanteeseen myös vanhempien tai muiden huoltajien ollessa kykenemättömiä huolehtimaan lapsen hyvinvoinnista. Näitä yhteiskunnan tarjoamia ennaltaehkäiseviä tukitoimia ja sen velvollisuutta puuttua lapsiperheen tilanteeseen lapsen suojelemiseksi ohjaa lastensuojelulaki, jonka tarkoituksena on turvata jokaisen suomalaisen tai suomessa asuvan lapsen oikeudet turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun lisäksi lastensuojelun avohuollon tukitoimet sekä lapsen kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sijaishuolto ja jälkihuolto. (Lastensuojelutoimet perustuvat lakiin n.d.; L 417/2007 1 §, 3§.)

Lastensuojelulain mukaan lastensuojelun on edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia sekä sen on tuettava vanhempia ja muita huoltajia, jotka vastaavat lapsen hoidosta ja kasvatuksesta. Päätökset lastensuojelutarpeen arvioimiseksi tehdään lapsen etua ajatellen, jotta eri toimenpidevaihtoehtojen ja ratkaisujen avulla turvataan lapsen:

- tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi sekä läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet
- mahdollisuus iän ja kehitystason mukaiseen ymmärrykseen ja hellyyteen valvontaan ja huolenpitoon
- mahdollisuus koulutukseen, joka vastaa lapsen taipumuksia ja toivomuksia
- kasvuympäristö sekä ruumiillinen ja henkinen koskemattomuus
- itsenäistyminen ja vastuullisuuteen kasvaminen
- mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omissa asioissaan ja
- kielellinen, kulttuurillinen ja uskonnollinen tausta. (L 417/2007 4 §.)

Lastensuojelun toimintaa ohjaavat Lastensuojelulain (L 417/2007) lisäksi esimerkiksi Sosiaalihuoltolaki (L 1301/2014), Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (L 361/1983), Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (L

504/2002), Laki sosiaalihuollon asiakirjoista (L 254/2015), Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (L 817/2015) ja Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 812/2000).

Opinnäytetyössä keskitytään lastensuojelulaissa kuvattuihin lapsi- ja perhekohtaisiin avohuollon palveluihin, jossa lapsi on sijoitettuna sosiaalityöntekijän päätöksellä tai päivystävän sosiaalityöntekijän kiireellisellä sijoituksella.

### 2.1.2 Lastensuojelun henkilöstö

Sosiaalihuollossa, jonka piiriin lastensuojelu kuuluu, voi työskennellä sosiaalityöntekijä (ylempi korkeakoulututkinto, pääaineena sosiaalityö), sosionomi, geronomi ja kuntoutuksen ohjaaja (soveltuva alempi ammattikorkeakoulututkinto) sekä valtioneuvoston asetuksen (A 153/2016) mukaan laillistettu ja nimikesuojattu lähihoitaja, kodinhoitaja ja kehitysvammahoitaja (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto). (L 817/2015 7 §, 8 §, 3 §; A 153/2016 1 §.) Lastensuojelussa työskentelee pääsääntöisesti sosiaalityöntekijöitä ja sosionomeja, mutta toimintayksikön tarpeen mukaan myös esimerkiksi sairaanhoitajia, toimintaterapeutteja ja lähihoitajia. Lastensuojelussa voi työskennellä myös tilapäisesti sosiaalityöntekijän ammattiin opiskeleva henkilö, joka on suorittanut sosiaalityön aineopinnot ja siihen liittyvän käytännön harjoittelun hyväksytysti tai muu ammattiin opiskeleva tai sosiaalialalle soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö. (L 817/2015 12 §.)

Lastensuojelulaitoksen asuinyksikössä tulee olla riittävästi henkilökuntaa, vähintään seitsemän, jos samassa rakennuksessa on yksi asuinyksikkö, tai kuusi jokaista asuinyksikköä kohden, jos niitä on samassa rakennuksessa useampia. Lapsia tai nuoria saa olla sijoitettuna samaan rakennukseen enintään 24, kuitenkin korkeintaan 7 asuinyksikköä kohden. Henkilöstön määrän on oltava riittävä toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeisiin ja toiminnan luonteeseen, ja sitä kautta lapsen tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden. Henkilöstön määrä, osaaminen tai perehdytys eivät saa vaa-

rantaa lapsen turvallisuutta, tai aiheuttaa puutteita, jotka lisäävät rajoituksia tai ihmisarvoa alentavien rajoitustoimenpiteiden käyttöä. (L 417/2007 59 §; L 542/2019 60 §.)

Lastensuojelun henkilöstön työnkuvaan kuuluu neuvonta- ja ohjaustyö sekä moniammatillinen yhteistyö asiakkaiden hyvinvoinnin ja toimintakyvyn vahvistamiseksi. Sosiaalityöntekijän rooli on vastata lastensuojelun asiakasprosessista ja siihen liittyvistä päätöksistä sekä tehdä palvelutarpeen arviointia yhteistyössä sosionomien, tehtävämikkeeltään ohjaajien, kanssa. Ohjaajien työnkuvaan kuuluvat erilaiset hoito- ja kasvatustehtävät, asiakassuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden ja tehtävien mukainen perhetyö ja avohuollon sekä jälkihuollon toteuttaminen, (Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus 2007, 32.) lasten ja vanhempien tapaaminen sekä kirjaaminen. Työhön kuuluu myös verkostotapaamisia ja -yhteistyötä, kehittämistyötä sekä erilaisten tapaamisten järjestelyjä. (Wilén 2018, 13–14.)

Lastensuojelussa voi työskennellä toistaiseksi voimassa olevalla tai määräaikaisella työsopimuksella, jonka sisällön määrittelee työlainsäädäntö, kuten Työsopimuslaki, Laki kunnallisesta viranhaltijasta, Vuosilomalaki, Työaikalaki, Opintovapaalaki, Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä, Yhdenvertaisuuslaki, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, Työturvallisuuslaki ja Laki yhteistoiminnasta yrityksissä sekä kansalliset normit ja EU:n direktiivit. Lakien toteutumista valvovat työsuojelupiiri ja ammattiliitot. (Talentia 2017, 34.) Opinnäytetyössä käytetään käsitettä vakituinen työntekijä henkilöstä, jolla on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus ja käsitettä sijainen henkilöstä, jolla on määräaikainen työsopimus.

### 2.1.3 Laadukas lastensuojelu

Laatu on käsitteenä palvelun tai toiminnan ominaispiirre, joka vastaa sille asetettuihin odotuksiin tai vaatimuksiin, jotka muodostuvat lainsäädöstä ja asetuksista, ohjeistuksista tai sopimuksista. Laadulle käsitteenä ei löydy aina yksiselitteistä ja kaiken-

kattavaa määritelmää, siksi se on usein näkökulma-kohtainen. Laadukasta lastensuojelua ohjaavat viisi eettistä periaatetta, joita ovat: asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet, lapsen etu, vuorovaikutus, ammattihenkilöstön työn laatu sekä vastuulliset päätökset ja toimintakulttuuri. Laatua voidaan tarkastella myös oikeudenmukaisuuden, avoimuuden, luotettavuuden tai turvallisuuden näkökulmasta. Laatua seurataan ja arvioidaan mm. sähköisen hyvinvointikertomuksen ja lapsivaikutusten arvioinnin kautta. (Lastensuojelun laatusuositus 2014.) Laadukasta lastensuojelua on myös yhteinen palvelujärjestelmä (esimerkiksi lastensuojeluilmoitusten tekeminen ja niihin vastaaminen), moniulotteinen asiakkaan kokonaistilanteen arviointi, osallisuuden toteutuminen lastensuojelussa ja osaavat ammattilaiset. (Lastensuojelun laatusuositus tiiviisti n.d.)

Laatu toteutuu Lastensuojelulaissa (417/2007) palvelujen monipuolisuutena ja jatkuvana kehittämisenä sekä lapsen osallisuuden kautta. Kuntien tehtävänä on huolehtia ehkäisevän lastensuojelun sisällöstä ja laajuudesta kunnan tarpeiden edellyttämällä tavalla. Kunnan on myös järjestettävä tarvittaessa lastensuojelua kaikkina vuorokauden aikoina. Sosiaalihuoltolaki (1301/2004) vastaa lastensuojelun toimeenpanoon liittyvistä tehtävistä mm. lastensuojelupalvelujen ja -laitosten yhteistyöstä lastensuojelupalvelujen järjestämiseksi ja asiantuntemuksen turvaamiseksi. Laatua lastensuojelutyöhön tuo myös lapsen osallisuuden huomiointi lastensuojelua toteutettaessa, koska laissa määritellään, että lapsen toivomukset ja mielipide on otettava huomioon lapsen iän ja kehitystason edellyttämällä tavalla niin, ettei siitä aiheudu haittaa lapselle tai hänen vanhempiansa välisille tai muille läheisille suhteille. (L 417/2007 11 §, 20 §.) Myös lastensuojelulaitosten omavalvontasuunnitelma edellyttää lastensuojelun kehittämistä yhdessä lasten ja nuorten kanssa, jotka osallistuessaan kehittämistyöhön luovat laajempaa ymmärrystä lastensuojelulaitoksen toiminnasta. Yksinkertaistettuna omavalvontasuunnitelmaa voidaan pitää lastensuojelulaitoksen toimintaa konkretisoivana kuvauksena, jota lapsi tai nuori voi peilata omiin kokemuksiinsa saamistaan hoidosta ja kasvatuksesta. Omavalvontasuunnitelman tavoite on turvallisuuden ja luottamuksen vahvistaminen avoimen ja läpinäkyvän kuvauksen avulla estäen näin epäkohtien syntymistä. (Hoikkala & Pollari 2019, 3.) Omavalvontasuunnitelma on palvelun tuottajan vastuulla ja siihen on Laki lastensuojelulain muuttamisen

(542/2019) mukaan laadittava toimintayksikköön sijoitettujen lasten kanssa yhdessä yleinen hyvää kohtelua koskeva suunnitelma, jossa kuvataan:

- toimenpiteitä, jolla vahvistetaan, tuetaan ja ylläpidetään lasten ikätasoista itsemääräämisoikeutta
- menettelytapoja lapsen ikään ja kehitystasoon nähden tarkoitettua hyvää hoidosta ja kasvatuksesta, valvonnasta ja huolenpidosta
- rajoitusten käytön turvallisuudesta
- miten toimintayksikössä työskentelevien turvallisuudesta huolehditaan rajoitusten käytön yhteydessä tai väkivallan uhkatilanteissa
- miten lastensuojelulaissa kuvattujen rajoitusten käyttöä ja toteutusta
- toimintatavoista rajoitusten käytön jälkeen ja
- kuinka lapsille kerrotaan muutoshaku- ja kantelumahdollisuuksista. (L 542/2019 61 b §.)

Lastensuojelun laadukkuutta lisää kodin ulkopuolelle lastenkotiin tai perhekotiin sijoitetun lapsen omahoitaja, josta kirjallisuudessa käytetään myös käsitettä omaohjaaja tai omatyöntekijä. Opinnäytetyöhön valittiin käytettäväksi käsitteeksi omaohjaaja, jota olemme kullekin käytettävän lastensuojelun kentällä. Omaohjaajan tehtävänä on jäsentää lapsen arkea, toimia yhdyshenkilönä kodin ja sijoituspaikan välillä ja huolehtia lapsen muista käytännön asioista, kuten yhteyksistä varhaiskasvatukseen tai kouluun sekä erilaisista poliklinikka-ajoista tai terapioiden. Omaohjaajan tehtävä on olla tietoinen lapsen aikaisimmista elämänvaiheista arjen sujumiseksi, mutta myös lapsen vuoksi – lapselle on tärkeää tietää jonkun pitävän hänet mielessään. Omaohjaajaan kohdistuu usein suuria odotuksia ja paineita, aiempien suhteiden rasitteita, mikä nostaa lapsessa esiin koettuja pettymyksiä ja laiminlyöntejä. Toisinaan omaohjaaja saa osakseen ihailua olemalla maailman ihanin, kun taas joskus hän saa osakseen haistattelua kuulemalla olevansa kaikista tyhmin ja inhottavin. Omaohjaajan, kuin myös koko työryhmän, on tärkeää ymmärtää syyt ilmiön takana, jotta sijoitettu lapsi saa mahdollisuuden koetellessaan tarpeeksi omaohjaajaa ja työryhmän muita aikuisia heittäytyä heidän – turvallisten aikuisten – varaan. (Sinkkonen 2018.)

Opinnäytetyössä tarkastellaan sijaisen osallisuuden vaikuttavia tekijöitä eräässä lastensuojelulaitoksessa, mihin lapsi on sijoitettu kodin ulkopuolelle sosiaalityöntekijän päätöksellä. Opinnäytetyön kontekstin mukaisessa lastensuojelulaitoksessa sijaisilla on pääsääntöisesti rajatummalla tyotehtävillä kuin vakituisilla työntekijöillä, mutta tapauskohtaista vaihtelua on paljon johtuen mm. työntekijän osaamisesta, lastensuojelun työkokemuksesta ja työsuhteen muodosta eli sijaisuuden kestosta. Sijaisen osallisuuden vaikutuksia lastensuojelutyössä on tärkeä tutkia erityisesti laadukkaana lastensuojelutyön näkökulmasta, jotta varmistetaan sen toteutuminen henkilöstön työsuhteen tyypistä riippumatta.

#### 2.1.4 Kiintymyssuhteen merkitys lastensuojelussa

Tutkimustulokset osoittavat, että tärkein lasta suojaava tekijä on lapsen perhe ja sen jäsenet, mutta myös joku perheen ulkopuolinen tärkeä aikuinen voi auttaa lasta selviytymään, jos vanhemmat eivät siihen kykene. Se miten lapsi selviytyy arjesta tai elämänmuutoksista, erityisesti riskiä aiheuttavista tekijöistä, on aina hänen kokonaistilanteensa summa. Samanaikaiset kuormittavat tekijät voivat vahvistaa lasta tai murskata hänet niiden alle. Tärkeää kuitenkin on, että ympäristössä olevat aikuiset kiinnittävät huomion lapsen epäonnistumisista lapsen onnistumisiin ja tähänhetkiseen osaamiseen vahvistaakseen lapsen itsetuntoa. (Tamminen, Karlsson & Santalahti 2016.) Hakulinen (2019, 22) kirjoittaa lasta suojaavista ja riskiä aiheuttavista tekijöistä, jotka joko tuen omaisesti suojaavat lasta tai riskien kautta ovat ominaisuus, olosuhde tai tapahtuma, joka lisää häiriön tai ongelman todennäköisyyttä. Yksittäiset riskitekijät eivät yksistään vaaranna lapsen tai perheen hyvinvointia, mutta kasaantuessaan ne kasvattavat merkittävästi myöhempien ongelmien todennäköisyyttä. Suojaavat ja riskiä aiheuttavat tekijät on kuvattu alla olevaan alkuperäisestä muokattuun kuvioon (ks. kuvio 2):

Hyvinvointia suojaavia tekijöitä	Riskiä aiheuttavia tekijöitä
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Turvalliset, pysyvät ja hyvinvoivat aikuiset</li> <li>– Varhainen hyvä vuorovaikutussuhde lapsen ja vanhemman välillä</li> <li>– Lapsesta huolehtiminen, lapsen temperamentin tukeminen</li> <li>– Lapsen vahvuuksien tukeminen, pärjäämisen mahdollistaminen</li> <li>– Terveys ja terveelliset elämäntavat</li> <li>– Läheiset suhteet perheenjäseniin, sukulaisiin ja ystäviin, yhteistä aikaa näiden kanssa</li> <li>– Hyvät sosiaaliset taidot</li> <li>– Erityisongelmien oikeanlainen käsittely (vrt. ikätasoinen ymmärrys)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ongelmat raskauden aikana tai sen jälkeen (vrt. raskauden jälkeinen masennus)</li> <li>– Mielenveys- ja päihdeongelmat</li> <li>– Vanhempien tai lapsen sairaudet</li> <li>– Epäterveelliset elintavat</li> <li>– Toimeentulo-ongelmat, vanhempien matala koulutustaso</li> <li>– Lähisuhde- tai perheväkivalta</li> <li>– Haitalliset kasvatustapamenetelmät, kaltoinkohtelu</li> <li>– Kuormittavat elämäntapahtumat</li> <li>– Perherakenteen haavoittuvuus mm. yksinhuoltajuus</li> <li>– Kiusaaminen ja kiusatuksi joutuminen</li> <li>– Yksinäisyys</li> <li>– Kasautuneet riskitekijät</li> </ul>

Kuvio 2. Kehitystä ja hyvinvointia suojaavia ja riskiä aiheuttavia tekijöitä (Hakulinen 2019, 22 muokattu)

Hyvinvointia suojaavista tekijöistä tärkeimpiä ovat lapsen ympärillä olevat turvalliset aikuiset sekä lapsen ja hoivaajan välinen varhainen vuorovaikutussuhde, joka syntyy vauvan ja hoivaajan välille heidän reagoissa toisiinsa esimerkiksi sensoristen elementtien, kuten tuoksun, ihokosketuksen ja kuulohavaintojen kautta. Elementtien kautta vauvan ja hoivaajan välille syntyy erilaisia ketjureaktioita, kuten vauvan itkessä hoivaaja reagoi ja lievittää vauvan ahdinkoa. Tämä syy-seuraus-ketju on keskeinen vauvan kehitykselle, eikä sitä synny, jos hoivaaja ei kykene vastaamaan vauvan tarpeisiin sensitiivisesti ja oikeaan aikaan. (Sinkkonen 2018.) Lapsen kasvamisprosessissa vanhempien keskinäinen tai vanhemman ja lapsen välinen vuorovaikutus on lapsen turvallisuuden ja pysyvyyden tunteen syntymiselle ja vahvistumiselle ensiarvoisen tärkeää, koska se mahdollistaa myöhemmin elämässä solmittavat kestävät, tyydyttävät ja läheiset suhteet toisten ihmisten kanssa. Näistä varhaisista kokemuksista syntyy turvallisuudentunne, minäkuva ja vuorovaikutustaidot, joiden pohjalta lapsi myöhemmin rakentaa elämänsä. (Bettelheim 1989, 13.) Vanhempien välinen vuorovaikutus ja yhteinen vanhemmuus suojaavat lasta myös käytöshäiriöiltä ja ohjaavat lasta parempiin itsesäätelytaitoihin. (Cabrera, Volling & Barr 2018, 154.) Voidaan siis todeta, että lapsena omaksuttu kiintymismalli vaikuttaa siihen, miten lapsi ajattelee itsestään ja miten hän on yhteydessä muihin ihmisiin.



Kiintymyssuhdemalleista on olemassa useita tutkimuksia ja kiintymyssuhteita voidaan jaotella eri tavoilla. Kiintymyssuhdeteorian on kehittänyt John Bowlby ja hänen jälkeensä esimerkiksi Mary Ainsworth ja Peter Fonagy. Suomessa tunnetuimpia kiintymyssuhdeteoreetikkoja ovat Jari Sinkkonen ja Mirjam Kalland, jotka ovat jaotelleet kiintymyssuhteet alla olevan kuvion (ks. kuvio 3) mukaisesti turvalliseen, turvatonvälttelevään, turvaton-ristiriitaiseen ja organisoimattomaan kiintymyssuhteeseen. Kuviossa kuvataan hyvin yleisellä tasolla millaista lapsen tai häntä hoivaavan välinen vuorovaikutus on ja miten se ilmenee heidän käyttäytymisessään.

Turvallisessa kiintymyssuhteessa	Turvaton-välttelevässä kiintymyssuhteessa
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lapsi elää ennakoitavassa maailmassa</li> <li>– Lapsi voi ilmaista tunteensa ilman pelkoa hylätyksi tulemisesta</li> <li>– Lapsi oppii käyttämään vuorovaikutuksessa emotionaalisia ja kognitiivisia elementtejä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lapsi tukahduttaa omat voimakkaat tunteensa, koska kokee karkottavan niillä hoivaajan luotaan</li> <li>– Lapsi ajattelee hoivaajan odottavan hänen selviytyvän voimakkaista tunnekuohuista itsenäisesti</li> <li>– Lapsi pyrkii olemaan kaikessa "reipas", joka johtaa lapsen toiminnan rationalisoitumiseen.</li> <li>– "Reippaus" haittaa lapsen omaa kykyään hallita voimakkaita, erityisesti kielteisiä tunteita</li> </ul>
Turvaton-ristiriitaisessa kiintymyssuhteessa	Organisoimaton kiintymyssuhde
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hoivaajan tunnereaktiot intensiivisiä, ailahtelevia ja epäjohdonmukaisia</li> <li>– Lapsi ei kykene ymmärtämään, miksi hoivaaja välillä "katoaa"</li> <li>– Hoivaajan epälooginen käytös hämmentää lasta, joka ei koskaan voi olla varma, milloin saa hoivaajan taas vastaamaan hänelle</li> <li>– Lapsen myönteiset ja kielteiset tunteet ovat usein kuohahtelevia ja voimakkaita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Merkityksellisin lapsilla, jotka ovat kokeneet pitkäkestoista kaltoinkohtelua tai hoidon laiminlyöntiä</li> <li>– Syntyy, kun lapsi ei osaa soveltaa välttelevää tai ristiriitaista kiintymyssuhdemallia, ja lopulta käyttäytyy itse jopa kaoottisella tavalla</li> <li>– Hoivaaja on usein pelottava tai pelokas, tunteiden ailahtelu näyttäytyy lapselle mielivaltaisena käytöksenä</li> <li>– Hoivaajan on vaikea tunnistaa omia tunnetilojaan; hänen äänensä voi olla lämmin eleiden ollessa varsin aggressiivisia</li> <li>– Hoivaajan käytös on epäsensitiivistä ja täynnä ristiriitoja</li> <li>– Organisoitumattomassa kiintymyssuhteessa lapsi on valpas, mutta äärimmäisen ahdistunut</li> <li>– Lapsi hakee hoivaajan läheisyyttä, mutta saattaa jäähmettyä paikoilleen kosketuksesta</li> <li>– Lapsi ilmaisee usein keskenään erilaisia tunteita samanaikaisesti eikä osaa ilmaista neuvottomuuttaan</li> </ul>

Kuvio 3. Kiintymyssuhteet (Sinkkonen 2018; Sinkkonen & Kalland 2016)

Kiintymyssuhdeteoria on tuonut ymmärrystä erityisesti vaikeissa olosuhteissa kasvanneiden lasten psyykkisiin ongelmiin (Sinkkonen & Kalland 2016) ja kiintymyssuhdekatkosten aiheuttamiin riskitekijöihin (Kalland 2001, 207). Varhaislapsuudessa koettu kaltoinkohtelu tai esimerkiksi väkivallan näkeminen ja kuuleminen vanhemman tai huoltajan toimesta voivat synnyttää lapsessa traumaattisia stressioireita. On tutkittu, että vanhemman tai huoltajan pelottava käytös muuttaa lapsen emotionaalista asennoitumista tätä kohtaan. Tyypillinen esimerkki on perheväkivalta, jossa kiintymys ja

trauma ovat lapselle erottamattomasti yhteydessä toisiinsa. Lapsi, joka oli nähnyt isän pahoinpitelevän äitiä, jätti myöhemmin piirustuksestaan pois isän, sillä kertomansa mukaan unohtaa tämän, koska isä on ollut ilkeä äitiä kohtaan. (Busch & Lieberman 2007, 139–145.) Lasten kaltoinkohtelu, varhaisen hoivan laiminlyönti ja krooninen traumatisoituminen johtavat myös lapsen stressijärjestelmän ylivirittymiseen. Ylivirittynyt stressi tarkoittaa äärimmäisen pitkäkestoista stressiä, kuten lapsen seksuaalista hyväksikäyttöä, josta selviytyäkseen lapsi tarvitsee ympärilleen turvallisia aikuisia. Jatkuva stressi vaikeuttaa lapsen kykyä sopeutua normaalioloihin ja niiden tuomaan normatiivisiin stressitilanteisiin. Se haittaa myös lapsen sosioemotionaalista toimintaa, koska ihmissuhteiden luominen ja ylläpitäminen vaikeutuvat. (Sinkkonen 2018; Sinkkonen 2012.)

Lapsen kasvulle ja kehitykselle epäedulliset kasvuolosuhteet ovat lapselle aina haitallisia ja pitkään jatkuneesta lapsen laiminlyönnistä voi seurata kiintymyssuhdehäiriö. Lastensuojelun hyvin yksiselitteinen tehtävä on puuttua lasten kaltoinkohteluun. Lastensuojelun tulee tarjota ennaltaehkäiseviä ja kuntouttavia palveluita erilaisten sosiaalisen tuen tai terapian muodoissa, koska lapsi ei voi odottaa häntä hoivaavien aikuisten kuntoutumista vaurioitumatta itse. Jos palvelut todetaan tuloksettomiksi, voi lapsella olla edessä sijoitus kodin ulkopuolelle tai huostaanotto. Lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevät hyötyvät kiintymyssuhdeteoriaa koskevasta tiedosta sijoitetun lapsen kantaessa mukanaan eriasteista turvattomuutta ja muita kehitystä haittaavia kokemuksia. Lapsen oireilun taustalle löytyy näin selitys, perheessä omaksuttu kiintymysmalli, josta luopumiseen ja uuden strategian oppimiseen lapsi tarvitsee aikaa ja turvallisuutta ympärilleen. Kaltoinkohtelua ja väkivaltaa kohdannut lapsi tarvitsee mahdollisuuksia testata aikuisten kestävyyttä rikkoakseen sen perusolettamuksen, että kukaan ei häntä kestä ja hänet kyllä hylätään, riippumatta miten hän käyttäytyy. Sijoitettu lapsi tarvitsee pysyvyyttä. (Sinkkonen 2018.)

Kiintymyssuhdehäiriöt ilmenevät lapsilla monin eri tavoin. Lapsilla esiintyy käytöshäiriöitä, itsetuhoisuutta, epäluottamusta aikuisia kohtaan, raivoa ja aggressiota, he ovat takertuvia ja kontrolloivia, he kokeilevat rajoja ja ovat tottelemattomia sekä heidän on vaikea nimetä tunteitaan. Myös erilaiset mieliala-, sopeutumis- ja säätely-

häiriöt, univaikeudet ja syömishäiriöt ovat kiintymyssuhdehäiriöiselle lapselle tyypillisiä. Vaikka turvallisen kiintymyssuhteen syntymisen kannalta tärkeimmät ikävuodet ovatkin varhaislapsuudessa, voi lastensuojelun parissa työskentelevät ammattilaiset auttaa korjaamaan syntyneitä vaurioita vielä myöhemmässäkin vaiheessa. Huovinen ja Marttala (2013, 23) kirjoittavat, että lasten kanssa tehtävän työn periaatteina voidaan pitää sensitiivisyyttä, turvallisuutta, tietoa, kiinnostusta ja myötäelämistä, toivoa, ongelman määrittelyä ja tunnetyöskentelyä. Lastensuojelussa työskentelevien tulisi kohdata lapsi sensitiivisesti, ylläpitää turvallisuutta ja kunnioittaa lapsen oikeutta puhua tai olla puhumatta. Työntekijän vastuulla on antaa puheelle tilaa ja tilaisuuksia, jotta lapsi ymmärtää, että omista vaikeista asioista ja tunteista on lupa puhua. Puhumisen on oltava lapselle ehdottoman turvallista, jotta kertoessaan kokemastaan lapsi kokee olonsa turvalliseksi ja luottamus syntyy. Lapsi tulee kohdata, nähdä ja kuulla omana itsenään, kaikkine kokemuksineen ja puolineen. Luottamus lapsen ja työntekijän välille syntyy aidon kiinnostuksen ja hyväksymisen kautta, joka mahdollistaa myös tunteiden ja kokemusten läpikäymisen. (Huovinen & Marttala 2013, 23–25.)

Lapsen tarpeisiin vastaavan aikuisen ja läsnäolon lisäksi lapsi tarvitsee myös fyysistä turvallisuutta ja turvallisuuden tunnetta, ennakoitavuutta sekä rajoja ja kontrollia. Turvallisuudentunne on keskeinen lapsen hyvinvoinnin ja kehittymisen kannalta, jotta lapsen ei tarvitse turvautua pelkästään itseensä, vaan hän oppii luottamaan myös aikuiseen (Hughes 2011, 211). Kiintymyssuhdehäiriöisen lapsen kanssa turvallisuuden tunne on rakennettava aina uudestaan lapsen kääntyessä aikuisen puoleen. Ennakoitavuus tuo lapsen elämään järjestykset ja rutiinit, jonka avulla turvallisuuden tunne vahvistuu. Toistuvan järjestyksen ja rutiinien avulla lapsi oppii sopeutumaan pieniin muutoksiin. Liika vapaus ja vaihtoehdot synnyttävät lapselle ahdistusta vähentäen näin turvallisuuden tunnetta. (Mts. 33–34.) Rajat ja kontrolli ovat arkipäivän sääntöjä, joiden avulla lapsi kykenee ennakoimaan päiväänsä, joka edesauttaa turvallisuuden tunteen syntymistä ja sen ylläpitämistä. Rajoja asettava aikuinen on lapselle turvallinen, koska aikuisen perustellessa rajoja hän on lapsen kanssa ikätasoisessa vuorovaikutuksessa ja tällöin lapsi kokee olevansa aikuisen mielessä. Sensitiivisen työotteen, turvallisuuden, ennakoitavuuden ja rajojen avulla lastensuojelussa mah-

dollistetaan luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen muodostuminen lapsen ja työntekijän välillä, joka edesauttaa turvallisen kiintymyssuhteen rakentumista. Entä mikä on lastensuojelussa työskentelevien sijaisten rooli kiintymyssuhdehäiriöisen lapsen elämässä?

## 2.2 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus on ihmisten välistä merkitysten jakamista, luomista, neuvottelemista ja vaihtamista (Aira 2012, 45). Vuorovaikutusta on määritelty monesta eri näkökulmasta ja sen alle liittyy monia siihen liittyviä alakäsitteitä, kuten kommunikaatio, viestintä, kohtaaminen ja puhuminen. Vuorovaikutus on vastavuoroinen suhde, jossa läsnä on kaksi tai useampi osapuoli, jotka vaikuttavat toisiinsa (Mönkkönen 2007, 18). Vastavuoroisessa suhteessa kommunikoidaan, eli vaihdetaan sanoja ja erilaisia merkityksiä kaksisuuntaisessa prosessissa. Kommunikaatiotaidot ovatkin tärkeitä luodessamme niin ammatillisia kuin henkilökohtaisiakin suhteita. Ilman kommunikaatiotaitoja jokaisen mahdollisuus vaikuttaa niin ammatillisella kuin henkilökohtaisellakin tasolla on rajallinen. Nämä suhteet saavat alkunsa vuorovaikutuksesta ja vaikuttavat näin myös suhteiden laatuun. (Beckham & King 2002, 1.)

Onnistuneessa vuorovaikutustilanteessa on olennaista, kykeneekö toinen vuorovaikutuksessa oleva osapuoli lähettämään viestinsä toiselle ymmärrettävässä muodossa, kuunteleeko toinen vuorovaikutuksen osapuoli viestin ja miten hän sen tulkitsee. Onnistuessaan osapuolien näkemykset laajentuvat, joka mahdollistaa myös oppimisen. Kun vuorovaikutuksessa tapahtuu jonkinlaista oppimista, edellyttää se molemmilta osapuolilta rohkeutta ja uskallusta sanoa asioista sekä kykyä kuunnella. Vuorovaikutusta ei tapahdu, jos toinen osapuoli torjuu kaiken, mitä toinen osapuoli viestittää. Mielipidettään ei kenenkään tarvitse muuttaa, mutta sen tiedostaminen, että asiasta voidaan olla eri mieltä ja ajatella eri tavoilla on juuri osapuolten näkemysten ja maailman kuvan avartamista. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99–100.) Haasteen vuorovaikutukseen tuo ihmisten tuomat omat merkitykset sekä tulkinnat saamilleen viesteille. Nuo tulkinnat ovat avainasemassa ohjaamassa ihmisen ajattelua

sekä siitä seuraavaa toimintaa. Tulkitseminen toimii avaimena mielekkääseen tekemiseen toisen osapuolen kanssa. Jos yhteisössä on enemmän henkilöitä, tarkoittaa se sitä, että tulkintojenkin välillä on enemmän ristiriitoja. Vuorovaikutuksessa tulisikin pyrkiä erilaisten merkitysten ja tulkintojen jakamiseen avoimesti. Se ei tarkoita, että asioista pitäisi olla yksimielisiä, vaan henkilöiden tulisi ymmärtää toistensa puheenvuorot riittävän hyvin jatkaakseen keskustelua. Jos asioista ei puhuta avoimesti, syntyy herkemmin väärinkäsityksiä. Niiden korjaaminen mahdollisimman nopeasti on tärkeää, ettei se johda toisen tunteiden loukkaamiseen. Ihmisten luomia merkityksiä on mahdollista muuttaa keskusteluilla, joissa ne tehdään näkyviksi. (Mäkisalo-Roppo 2011, 100–101; viitattu lähteeseen Puutio 2002.) Yksi tyypillisimmistä yhteisöistä on työyhteisö, jossa useat henkilöt viestivät toisilleen. Tällöin viestinnässä korostuu vuorovaikutuksen toimivuus, joka onkin tärkeä tekijä työn sujuvuuden kannalta.

Vuorovaikutus nähdään työyhteisössä toimintakyvyn perustana, jota ilman se ei toimi. Viestinnän merkitystä työyhteisössä onkin määritelty työyhteisön liimaksi ja avoimuus nähdään tärkeänä tekijänä viestintä- ja vuorovaikutustaidoissa. Vaikka nämä olisivatkin hallussa, tarvitsee jokaisella työyhteisöön kuuluvalla jäsenellä olla kykyä ja motivaatiota avoimeen ja rakentavaan vuorovaikutukseen sekä viestintään. Asioita tulee käsitellä rehellisesti ja kunnioittavasti. Puheeksi ottaminen on erityisen tärkeää, jos kyseessä on työyhteisöä koskeva epäkohta. (Aarnikoivu 2010, 123–124.) Ryhmän jäsenten välinen tehokas kommunikaatio toteutuu:

- käyttämällä muiden ymmärtämisen tasolle sopivaa kieltä
- varmistamalla tiedon kulku kaikille
- suhteiden kehittämisessä toisten välillä
- keskustelemalla muiden kanssa tavalla, joka helpottaa avoimuutta, rehellisyyttä ja yhteistyötä sekä
- palautetta antamalla (Beckham & King 2002, 1).

Työyhteisön keskustelukulttuurin tulee tarjota kaikille vuorovaikutuksen oppiminen arjen kohtaamisissa, mikä käytännössä tarkoittaa jokaisen työntekijän oikeutta ja vel-

vollisuutta asialliseen keskusteluun työasioista toisia loukkaamatta ja itse loukkaantumatta. Asiallinen kysyminen tai puheeksi ottaminen ovat työn ja työyhteisön arvostamista, mutta kenelläkään ei ole oikeutta tahallaan loukata toisia puheillaan tai toiminnallaan. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 100.) Onnistuneeseen vuorovaikutukseen tarvitaan myös kuuntelemista, joka vaatii kuuntelijalta avoimuutta ja kärsivällisyyttä sietää myös erilaisten mielipiteiden vastaanottamista (Mts. 102).

Yhteistyö työpaikalla edellyttää yhteisiä tavoitteita, mutta yhteistyön toteutuminen ei ole kuitenkaan automaattista. Lopputulos on riippuvainen osapuolten henkilökohtaisista toimintatavoista vuorovaikutustilanteissa. (Aira 2012, 45–48.) Edellytys ryhmässä toimimiselle on yhteiset tavoitteet, jolla saadaan ryhmälle merkitys jäsenten sitoutuessa yhteisiin tavoitteisiin tai tavoitteeseen. Ryhmään kuulumattomuuden kokemus tai tunnistamattomuus siihen kuulumisesta vaikuttaa tavoitteen saavuttamiseen ja siinä onnistumiseen niin, etteivät ryhmän jäsenet suuntaa vuorovaikutussuhteitaan sen toteutumisen eduksi. (Juuti 1989, 106–107.) Lastensuojellussa työyhteisön tavoitteet ovat aina lapsen edun mukaisia, joihin vaikutetaan vuorovaikutuksen keinoin, joka taas on laadukkaan lastensuojelun periaatteiden mukainen arvo ja toimintatapa. Vuorovaikutuksen kautta lapsen itsetuntemus ja kuva itsestään kehittyvät. Vuorovaikutuksellisen tarpeen määrä painottuu lapsen kohdatessa elämässään kriisitilanteen, joka vaikeuttaa elämäntilannetta ja elämänhallintaa. Tarpeet ilmenevät tunteita ja käyttäytymisen muutoksina. Vuorovaikutustilanteissa korostuu omaohjaajan rooli, jolle lapsi ilmaisee tunteitaan ja ajatuksiaan, koska lapsi luo minäkuvaansa aikuisten avulla. (Ekström, Leppämäki & Vilen 2008, 58–60.) Omaohjaajan tehtävä on pitää lapsi jatkuvasti mielessä. Puhutaan rupattelusta, joka luo tasavertaisuutta sijoitetun lapsen ja omaohjaajan välille. Rupattelusta lapsi saa kokemuksen hänen ajatustensa ja tunteiden tärkeydestä. Rupatteluhetket eivät poista sitä, että omaohjaaja on edelleen rajojen asettaja, mutta rupattelu luo tasavertaisuudellaan molemminpuolista kunnioitusta lapsen ja aikuisen välille. Aikuisen tehtävä ei ole tietää kaikkeen vastauksia tai etsiä pulmiin parhaita mahdollisia ratkaisuja, vaan ihmetellä, kysellä ja kuulostella lapsen kertomia asioita ja reagoida niihin tunteella. Lapsen kertoessa vaikkapa yksinäisyyden kokemuksestaan, voi aikuinen kysyä pelottiko tätä ja kertoa omista tunteistaan, jos hänet olisi jätetty lapsena yksin kotiin. Aikuisen tu-

lee olla sensitiivinen puheissaan, koska lapset ovat lojaaleja vanhemmilleen tai huoltajilleen, eivätkä he siedä ulkopuolisen arvostelua. (Sinkkonen 2018.) Haasteita työntekijän ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen tuo työn vaativuus, joka tulee näkyväksi henkilöstön kuormittumisena, rekrytointihaasteina ja työntekijöiden jatkuvana vaihtumisena (Wilén 2018, 10). Jatkuva työntekijöiden vaihtuvuus kuormittaa henkilöstön lisäksi myös lapsia tai nuoria perheineen (Hoikkala & Pitkänen 2019, 2). Näissä tilanteissa luottamuksellinen vuorovaikutussuhde sen hetkisen työntekijän kanssa rikkoutuu ja alkaa alusta. On kuitenkin luonnollista, että työntekijät vaihtuvat kokonaan elämäntilanteensa vuoksi tai jäävät töistä hetkeksi pois vaikkapa vuosilomien, sairaslomien tai opintovapaiden takia. Näiden muutosten takia ammattitaitoiset, osaavat ja tutut sijaiset ovat lasten kannalta tärkeitä.

### 2.3 Osallisuus

Osallisuus on hyvin universaali sateenvarjokäsite, jonka alle lukeutuu useita eri teorioita. Monet näistä teorioista on kuvattu yksilön tai yhteiskunnassa toimivan kansalaisen näkökulmasta tai jonkun tietyn palvelun ja asiakkaan näkökulmasta. (Osallisuus 2019.) Ongelmana on käsitteen laajuus, koska se sisältää monia eri näkökulmia ja lähestymistapoja. Käsitteen rajaamattomuus ja epämääräisyys tuovat sen käytölle haasteita, mutta silti se luo myös hallinnonalat ylittävää ymmärrystä. (Isola, Kaartinen, Lääperi, Scheinder, Valtari ja Keto-Tokoi 2017, 3.) Osallisuus ilmiönä käsittää sen täyttymisen yksilön suhteessa muihin, jonka vuoksi se voi toteutua monilla eri näyttämöillä, suhteessa työpaikkaan, perheeseen, harrastusryhmään tai yhteiskuntaan (Kii-lakoski, Gretschel & Nivala 2012, 16).

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna osallisuus tarkoittaa mahdollisuutta työhön, koulutukseen, sosiaalisiin suhteisiin, toimeentuloon ja asuntoon. Osallisuus nähdään demokratian perusrakenteena, jossa kansalaisella on oikeus osallistua itseään koskeviin asioihin ja päätöksiin sekä oikeus vaikuttaa niihin ja oikeus olla osa yhteiskuntaa. Yhteiskunnallisen osallisuuden lisäämisessä ja vahvistamisessa keskeisenä ovat varhaiskasvatus, työpaikat, järjestöt ja yhdistykset sekä seurakunta. Osallisuus ei

ole pelkkä ilmiö, vaan sen edistäminen on Suomen hallituksen ja Euroopan unionin yksi tavoitteista, koska osallisuutta edistämällä vähennetään eriarvoisuutta yhteiskunnassa. (Osallisuus 2019.) Osallisuutta ja osallistumista tapahtuu kaikissa sen eri muodoissa, niin taiteen, talouden, politiikan, uskonnon kuin paikallisella ja kansainväliselläkin tasolla. Yhteiskunnallisessa viitekehyksessä osallisuus on perinteisesti totuttu yhdistämään johonkin erityisryhmään, kuten esimerkiksi syrjäytyneisiin tai työmarkkinoiden ulkopuolella pitkään oleviin henkilöihin. (Siisiäinen 2010, 8–9.) Osallisuudessa on kuitenkin kyse muustakin kuin pelkästään valtionkoneiston toimintaan liittyvästä kansalaisosallistumisesta. Kyse on siitä, kuinka ihmiset ovat suhteessa toistensa kanssa, millaisia suhteita muodostamme ja millaisiksi ne koemme. (Nivala & Rynnänen 2013, 10.) Osallisuutta on kuvattu myös käsitteenä eri kuulumisen muodoille (Siisiäinen 2010, 11). Osallisuus todentuu siis ihmisten välisissä suhteissa eli vuorovaikutustilanteissa. Aidon osallisuuden saavuttaa, kun ihminen kokee vuorovaikutustilanteissa merkityksellisyyttä ja johonkin kuulumisen tunnetta.

Monet osallisuuden teoriat korostavat osallisuuden suhteesta ainoastaan jotain tiettyä puolta kuten yksilön suhdetta yhteisöön tai kansalaisen osallistumisen astetta valtioon, joista jälkimmäistä on kuvattu Arnsteinin (1969) osallisuuden tikapuissa. Sosiaalipedagogisesta näkökulmasta osallisuus on osa ihmisen sosiaalista perusluonnetta ja siihen liittyvää kuulumista johonkin, olemassaoloa, elämistä ja toimimista suhteessa muihin. Osallistuminen ei tarkoita samaa asiaa kuin osallisuus, vaan se on toimintaa, joka voi mahdollistaa osallisuutta. Sosiaalipedagoginen osallisuuskäsite pyrkii tarkastelemaan osallisuutta kokonaisvaltaisemmin kolmea ulottuvuutta hyödyntäen. Sosiaalipedagogisesta näkökulmasta ihmisen osallisuus toteutuu yhteisössä, kun hän on *osa yhteisöä, toimii osana yhteisöä ja hänellä on yksilöllinen kokemus yhteisön osana olosta*. Osallisuus ja sen toteutuminen tulee siis näkyväksi henkilöllä, joka kokee olevansa osa yhteisöä ja jossa hänellä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. Yhteisöllä tarkoitetaan niin pieniä kuin suuriakin yhteisöjä, kuten esimerkiksi yhteiskuntaa, työpaikan yhteisö tai pientä harrastus ryhmää. (Nivala & Rynnänen 2013, 26.) Osallisuus on myös sosiaalista toimintaa, jonka tarkoituksena on vahvistaa yhteisöjen jäsenten oman arvon tuntemusta (Kiilakoski, Gretscher & Nivala 2012, 114). Yhteisöissä osallisuus on vastuun kantamista sekä vastuun ottamista omasta ja koko yhteisön toimintakyvystä. Työyhteisöissä osallisuus muodostuu työntekijän kokemista



mahdollisuuksista toimia osana työtä ja työyhteisöä. Osallisuus tässä yhteydessä ei siis tarkoita pelkästään mukana olemista, vaan erityisesti mahdollisuutta vaikuttaa juuri siinä yhteisössä, mihin kuuluu. (Kiilakoski ym. 2012, 15.)

Osallisuus nähdään myös yksilön hyvinvointia tukevana tekijänä. Raivio ja Karjalainen (2013, 16) ovat hyödyntäneet Allardtin (1976) hyvinvointia tukevia ulottuvuuksia kuvattaessaan osallisuutta, sen rakennetta ja sen tuomia hyötyjä. Ulottuvuuksia voidaan hyödyntää kuvattaessa esimerkiksi työntekijän osallisuutta työyhteisössä. Loving kuvaa ihmisen tarvetta olla yhteydessä eri kokoisissa yhteisöissä ihmisiin (Mt.), eli esimerkiksi työntekijän tarvetta olla yhteydessä työkaloreihin sekä kuulua osaksi työyhteisöä, jossa toimii. Having kuvaa elintasoja, kuten työllistymistä, taloudellisia asioita sekä terveyttä ja hyvinvointia. Being muodostuu mahdollisuuksista toteuttaa itseään osana yhteisöä tai yhteiskuntaa osallistumalla ja vaikuttamalla. Osallisuuden vastakäsitteellä, syrjäytymisellä, tarkoitetaan osallisuuden vähenemistä jollain osallisuuden ulottuvuuksista. Osallisuuden toteutumisen lisäksi sen ulottuvuuksien suhteisiin vaikuttavat oma kokemus osallisuudesta tai sen puutteesta. (Raivio & Karjalainen 2013, 16–17.) Hyvinvointia voidaan tarkastella myös työhyvinvoinnin näkökulmasta, jossa osallisuus näkyy yksilön kokonaisvaltaisena hyvinvointina työssään. Tämän ilmentymiä ovat yhteistyön sujuvuus muiden työntekijöiden kanssa, työhön perehtyminen sekä palvelun laadun- ja toiminnan tuloksellisuus. Yhteistyön sujuvuus työporukassa turvaa työntekijän työnlaatua sekä helpottaa työhön orientoitumisessa. Työntekijälle työhyvinvoinnin kokemus muotoutuu silloin, kun koemme itsemme merkitykselliseksi, mielekkääksi ja hallittavissa olevaksi (Suonsivu 2011, 43.)

Mutta entä kun työyhteisö on lastensuojelulaitos, jossa toinen vuorovaikuttava osapuoli onkin lapsi, joka on sijoitettu kodin ulkopuolelle vastoin omaa tahtoaan. Voisiko tällöin puhua aidon osallisuuden toteutumisesta paikassa, joka on lakisääteisesti hyvin kontrolloitu? Lastensuojelussa asiakkaana oleviin lapsiin ja heidän osallisuuteensa liittyy myös osallisuus tietoon. Tavoitteena asiakkuuden alussa ja myöhemmin on, että lapset tietävät olevansa osallisena lastensuojelussa, heille kerrotaan mitä lastensuojelu on ja mitä asiakkuus lapsen kohdalla siellä tarkoittaa (Hotari, Osaenen & Pösö 2011, 137). Lastensuojelutyö on saanut paljon kritiikkiä lasten osallisuus-

den näkökulmasta siitä, että lastensuojelulaitoksissa valta on pääosin aikuisten hallussa. Tällöin työntekijöiden kyky ja mahdollisuus kohdata lapsi nähdään tärkeimpänä tekijänä, jotta osallisuuden ja kuulluksi tulemisen kokemukset mahdollistuvat lastensuojelun asiakkaalle. (Mts. 123, 127.)

### **3 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on tutkia erään lastensuojelun avohuollon palveluita tuottavan lastensuojelulaitoksen henkilöstön näkemyksiä sijaisen osallisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää ja tehdä näkyväksi erillisen tuotoksen avulla sijaisen osallisuutta tukevia tekijöitä. Tutkimuksen tulokset konkretisoidaan julisteeksi.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat sijaisen osallisuuteen henkilöstön näkökulmasta?
2. Mikä on vuorovaikutuksen rooli sijaisen osallisuuden syntymisessä?
3. Millaista osaamista sijaiselta edellytetään?

## **4 Tutkimuksen toteuttaminen**

### **4.1 Tutkimusmenetelmä**

Tutkimusta kuvataan luovana prosessina, joka voi olla teoreettista kirjoituspöytätyöstä, jossa käytetään valmiina olevaa aineistomateriaalia. Tieteellinen tutkimus voi olla myös empiiristä tutkimusta, joka tarkoittaa havainnoivaa tutkimusta. Tieteellinen tutkimus perustuu teoreettisten tutkimusten pohjalta kehitettyihin tieteellisiin

menetelmiin. Tutkimusongelma voi empiirisessä tutkimuksessa olla ratkaisun etsiminen esimerkiksi siihen, miten joku asia olisi parempi toteuttaa tai se voi olla käyttäytymisen ja ilmiön selvittämistä. Näiden välille mahtuu paljon erilaisia tutkimusongelmia, joista nämä ovat vain eräät esimerkit. Yhteistä kaikille näille empiirisessä tutkimuksessa on tavoite, jolla halutaan vastaus tutkimusongelmasta syntyneisiin kysymyksiin. Onnistuneen tutkimuksen edellytys on järkevän kohderyhmän valinnan lisäksi myös oikean tutkimusmenetelmän valitseminen. Tutkimusmenetelmä määrittää tutkimuksen tavoitteen ja tutkimuksen ongelman, johon pyritään saamaan ratkaisu. Tutkijan täytyy sovittaa yhteen tutkimuksen tavoitteet, lähestymistapa, näkökulma sekä resurssien asettamat rajoitukset. Käsittelemätöntä tutkimusaineistoa, joka on hankittu empiiristä tutkimusta varten, kutsutaan tutkimus- tai havainnointiaineistoksi. Aineisto voi olla tyypiltään tutkimusta varten kerättyä (primaarinen) tai valmiina olevaa aineistoa (sekundaarinen), joka on hankittu alun perin jotain muuta tarkoitusta varten. Tutkimusaineisto muodostetaan tutkittavien eli tutkimusyksiköiden, kuten henkilön, yrityksen tai palvelun tiedoista. (Heikkilä 2014, 12–13.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus kysyy mikä, missä, paljonko ja kuinka usein, kun taas kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus kysyy miten, millainen ja miksi. Tutkimuskysymysten lisäksi ero näkyy esimerkiksi aineistonkeruussa, koska laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruu tapahtuu vähemmän strukturoidulla tavalla, kun taas määrällisessä tutkimuksessa strukturoidummin. (Heikkilä 2014, 14–15). Laadullinen tutkimus ei tarkoita vain yhtä tapaa tutkia, vaan sen alle sisältyy lukuisia eri aineistonkeruumenetelmiä sekä aineiston analyysin tapoja. Sitä on mahdollista toteuttaa monella tavalla, vaikka siinä esiintyykin aina tiettyjä piirteitä, jotka toimivat sen punaisena lankana. Piirteitä kuvataan esimerkiksi sanoilla ihmistutkimus ja pehmeä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 10, 22.) Laadullisen tutkimuksen moninaiselle vaihtelulle yhteistä on ihmisen elämismaailman tutkiminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Laadullisen tutkimuksen peruskulmakivet, perustelu ja kritiikki, ovat tärkeässä asemassa tutkijan havaintojen teoriaosuutta. Tällä tarkoitetaan käsitystä tutkittavasta ilmiöstä sekä mitä merkityksiä tutkittavalle ilmiölle annetaan tai mitä välineitä tutkimuksessa on käytössä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 19–21.)

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka aineisto koostuu erään lastensuojelulaitoksen henkilöstön haastatteluista. Laadullinen tutkimus valittiin, koska sitä kuvataan ymmärtäväksi selittämiseksi tai ymmärtäväksi tutkimukseksi, joka perustuu tietämisen tapaan eli ilmiön selittämiseen tai ymmärtämiseen ja johon kuuluvat havaintojen pelkistäminen sekä arvoitusten ratkaiseminen (Alasuutari 2012, 39; Tuomi & Sarajärvi 2018, 27). Ymmärtämisellä tarkoitetaan eläytymistä tutkittavien ajatuksiin ja tuntemuksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 26).

## 4.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmä on eräs lastensuojelulaitoksen henkilöstö. Henkilöstön lukumäärä on 19, joista vakituisia työntekijöitä oli 14 ja tutkimuksen aikana määräaikaisessa työsuhteessa olevia sijaisia 5. Tutkimukseen osallistui lisäksi 2 tutkimuksen kohteena olevassa lastensuojelulaitoksessa usein käytettyä sijaista, joilla ei tutkimuksen aikana ollut voimassa olevaa työsuhdetta. Tutkittaville lähetettiin opinnäytetyöstä kirjallinen tiedote (ks. liite 1), jossa esiteltiin tutkimus ja annettiin tutkittaville mahdollisuus ottaa tarvittaessa tutkijoihin yhteyttä etukäteen. Kirjallisella tiedotteella kunnioitettiin henkilöstön itsemääräämisoikeutta antamalla heidän itse päättää osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkimuksen kohteen ollessa työyhteisö, voivat tutkijat joutua perustelemaan tutkimuksen tärkeyttä kahdella eri tavalla organisaation johdolle ja työntekijöille. Vapaaehtoisuus voi olla joissain tapauksissa haaste, kun työnantajan vastatessa myöntävästi tutkimuslupaann työyhteisö voi kokea tutkimukseen osallistumisen velvollisuudentuntoa. Siksi onkin tärkeää, että työntekijöille painotetaan tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. (Kuula 2011, 99.)

### 4.3 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä on teemahaastattelu, joka on kyselyn, havainnoinnin, eläytymismenetelmän sekä valmiiden aineistojen ja dokumenttien lisäksi laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä. (Heikkilä 2014, 13; Tuomi & Sarajärvi 2018, 62.) Haastattelu sopii moniin eri tutkimustarkoituksiin joustavuutensa takia ja se vaatii tutkijalta taitoa, kokemusta ja jopa koulututtamista. Haastattelun haittana pidetään ajankäyttöön liittyviä seikkoja, kuten haastattelusta sopimista, sopivien haastateltavien etsimistä, itse haastattelun toteutusta sekä litterointia eli haastattelun purkamista kirjalliseen muotoon. Haastattelun etu on kielellinen vuorovaikutus haastattelijan ja haastateltavan välissä, mikä mahdollistaa esimerkiksi kuvaavat esimerkit tutkittavasta aiheesta ja haastateltavalla on näin mahdollisuus tuoda esiin itseään koskevia asioita merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. Haastattelussa ei voi koskaan tarkkaan tietää etukäteen haastattelun vastauksia vaan haastattelu tuottaa monipuolisesti ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia. Haastattelu sopii aineistonkeruumenetelmäksi, kun halutaan syventää tietämystä tutkittavasta aiheesta tai kun halutaan tutkia vaikeita tai arkoja asioita. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 34–36.)

Laadulliset tutkimushaastattelut voidaan karkeasti luokitella strukturoituihin, puolistrukturoituihin ja strukturoimattomiin haastatteluihin, jotka jaotellaan edelleen strukturoidun (lomake-) ja puolistrukturoidun haastattelun lisäksi teema-, syvä- ja laadulliseen haastatteluun. (Mts. 43–44.) Laadullisen tutkimuksen haastatteluja kuvataan usein puolistrukturoiduksi haastatteluiksi, jolle on suomalaisessa yleiskielessä vakiintunut termi teemahaastattelu. Yleiskieleen vakiintuneen termin ongelmaksi voidaan nähdä käsitteen puutteellinen määrittely, jolloin sillä voidaan tarkoittaa hyvinkin erilaisia haastattelun muotoja. Teemahaastattelua suunniteltaessa ja toteutettaessa onkin tärkeää kiinnittää huomiota haastateltavien mahdollisuuden vaikuttaa haastattelun kulkuun ja teemoihin, koska ilman tätä mahdollisuutta kyseessä on strukturoitu haastattelu. (Hyvärinen 2017, 21–22.) Lisäksi teemahaastattelu ”vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien ääneen kuuluviin” (Hirsjärvi & Hurme 2009, 48). Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin

teemahaastattelu, koska haastattelun avulla pystytään tutkimaan henkilöstön näkemyksiä, kokemuksia, sijaisen osallisuuden vaikuttavista tekijöistä lastensuojelutyössä.

Haastattelutilanteessa käytiin haastateltavan kanssa läpi aiemmin henkilöstölle lähetetty kirjallinen tiedote. Samalla kerättiin myös haastateltavien taustatiedot (koulutus, työkokemus lastensuojelutyöstä ja työsuhteen muoto), jotka jaottelivat vastaajaryhmän vakituisiin työntekijöihin ja sijaisiin. Taustatietojen perusteella (vakituinen työntekijä tai sijainen) haastatteluissa käytettiin joko vakituiselle henkilöstölle tai sijaiselle kohdennettuja haastattelukysymyksiä. Haastattelukysymykset 1–12 ovat sisällöltään vakituisille työntekijöille ja sijaiselle samat, mutta kieliasultaan hieman erilaiset. Esimerkiksi kysymys 1 esitettiin vakituisille näin: *millaista osaamista, tietoja tai taitoja sijaisella tulee olla koulutuksensa lisäksi, jotta hän pärjää lastensuojelutyössä?* kun taas sijaisille näin: *millaista osaamista, tietoja tai taitoja sinulla sijaisena tulee olla koulutuksen lisäksi, jotta pärjät lastensuojelutyössä?* Kysymykset 13–16 esitettiin pelkästään sijaisille. Haastattelukysymykset perustuivat tämän opinnäytetyön teoreettiseen viitekehukseen (ks. liite 2).

Kysymysten **1** ja **4** avulla kartoitettiin, millaista koulutuksen ulkopuolista osaamista sijainen tarvitsee pärjätäkseen lastensuojelutyössä sekä sijaisen osuutta lastensuojelun laatusuosituksen toteutumiseen. (mm. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus 2007, 32; Wilén 2018, 13–14; Lastensuojelun laatusuositus 2014). Kysymykset **2** ja **3** herättelevät henkilöstöä pohtimaan sijaisen osaamista ja roolia poikkeuksellisen vaikeassa tai haastavassa elämäntilanteessa olevan lapsen kohtaamisessa (Huovinen & Marttala 2013, 23–25) sekä turvallisen kiintymyssuhteen rakentumisessa ja kiintymyssuhteen vaikutusta lapsen käyttäytymistä yhtenä selittäjänä. Kysymysten **5** ja **7** avulla haluttiin saada lastensuojelutyössä tapahtuvaa vuorovaikutusta kuvaavia vastauksia, koska vuorovaikutus on liima, jota ilman työyhteisö ei kykene toimimaan (Aarnikoivu 2010, 123–124) ja keino vaikuttaa lapsen yksilöllisiin tarpeisiin, mikä nähdään myös laadukkaana lastensuojelun mukaisena arvona ja toimintamallina (Ekström, Leppämäki & Vilen 2008, 58–60). Kysymykset **6**, **8** ja **9** auttavat selvittämään sijaisen osallisuuden vaikuttavia tekijöitä, koska osallisuus muodostuu mahdollisuuksista olla osana ja vaikuttaa yhteisössä mihin kuuluu. (mm.

Kiilakoski ym. 2012, 15.) Kysymyksen **10** avulla halutaan saada selville yksilön ominaisuuksia, joita tarvitaan työyhteisöön osaksi tulemisessa. Kysymyksen sisältöä (*mitkä sijaisen ammatilliset ominaisuudet edesauttavat tätä kuulumaan osaksi henkilöstöä*) tukee yhteenvetomme siitä, että ilman vuorovaikutustaitoja, kuten kommunikaatiota ei voi olla myöskään osallisuutta. Kysymyksen **11** tarkoituksena on löytää vuorovaikutuksen ja osallisuuden tekijöitä, jotka edesauttavat onnistuneen sijaisuussuhteen rakentumisessa. Tätä kysymystä tukee määritelmä osallisuuden toteutumisen tekijöistä, kuten aito kuunteleminen, turvallisuuden tunne sekä tieto (Honkasalo 2016, 1), jotka ovat osa vuorovaikutusta, joita osallisuus tarvitsee toteutuakseen. Kysymyksellä **12** haluttiin selvittää henkilöstön asennetta sijaisia kohtaan.

Lisäkysymysten **13, 14 ja 15** avulla haluttiin selvittää sijaisten kokemuksia lastensuojelutyöstä sen merkityksellisyyden ja työyhteisön antaman palautteen sekä sijaisen huomioimisen kautta. Kysymysten ydin on syventää ymmärrystämme siitä, miksi sijainen tekee vaativaa lastensuojelutyötä tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa ja kumpi näistä ed. mainituista on sijaiselle merkityksellisempi asia, jotta hän tulee kutsuttaessa aina uudestaan sijaiseksi. Viimeisen lisäkysymyksen **16** avulla haluttiin löytää sijaisten kokemuksia tiedonkulusta lastensuojelutyössä, jonka koetaan olevan tärkeä osa työssä pärjäämisen kannalta.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 17 tutkittavaa, joista 10 oli vakituista työntekijää ja 7 sijaista. Tyypillisesti laadullisessa haastattelututkimuksessa on noin 15 haastateltavaa, joka nähdään aineiston käsittelyn kannalta käytännöllisenä määränä. Haastattelututkimuksen tähtäimessä ei ole tilastollinen edustavuus, vaan mahdollisuus nähdä yksityiskohtaisesti, miten tutkimukseen valitut ihmiset kokevat maailman. (Brinkmann 2013, 59.) Haastatteluaineistoa kerääntyi ajallisesti yhteensä 5 tuntia ja 34 minuuttia. Aineisto litteroitiin puhtaaksi sanatarkasti, mutta puheesta jätettiin usein esiintyvät täytesanat kuten ”niinku, tota” sekä kesken jääneet sanat, äännähdykset ja tauot litteroimatta. Täytesanoja karsimalla pystyttiin keskittymään puheen asiasisältöön. Täytesanat litteroitiin, jos ne olivat puhekielessä oleellisia asiasisällön ymmärtämiseksi. Aineiston käsittelyn helpottamiseksi jokaiseen litteroituun haastatteluun lisättiin sivunumeroiden lisäksi rivinumerot. Litteroinnissa käytettiin kirjasinlajia Cali-

bria fonttikoolla 12, rivinväli oli 1,5, sivumarginaalit 4,3 cm ja 2 cm sekä sidonta-reunus 0. Teksti oli tavutettu automaattisesti. Litteroinnissa käytettiin merkintää T kuvaamaan tutkijaa ja H kuvaamaan haastateltavaa. Haastatteluhetkellä haastatelta-ville lisättiin jatkuvat tunnistenumerot (H1, H2...). Analysoitavaa aineistoa muodostui 88 sivua ja 2549 riviä (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Litterointi

Haastateltava	Haastattelun kesto	Litteroitua tekstiä
H1	13 min 28 s	3 sivua / 78 riviä
H2	27 min 31 s	7 sivua / 217 riviä
H3	25 min 43 s	6 sivua / 168 riviä
H4	24 min 40 s	7 sivua / 208 riviä
H5	14 min 24 s	5 sivua / 129 riviä
H6	14 min 5 s	3 sivua / 114 riviä
H7	10 min 50 s	4 sivua / 110 riviä
H8	15 min 51 s	4 sivua / 118 riviä
H9	20 min 15 s	5 sivua / 142 riviä
H10	22 min 22 s	6 sivua / 174 riviä
H11	21 min 58 s	6 sivua / 181 riviä
H12	26 min 21 s	7 sivua / 206 riviä
H13	16 min 33 s	4 sivua / 118 riviä
H14	11 min 27 s	3 sivua / 94 riviä
H15	25 min 8 s	7 sivua / 196 riviä
H16	18 min 50 s	5 sivua / 145 riviä
H17	25 min 55 s	6 sivua / 161 riviä
	<b>5 h 34 min 1 s</b>	<b>sivuja 88 rivejä 2549</b>

#### 4.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi jaetaan selittävään ja ymmärtävään lähestymistapaan. Tutkijan on tärkeää valita sellainen tapa, joka toimii parhaiten omassa tutkimuksessa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 219.) Laadullisen aineiston analyysi alkaa usein haastattelu- vaiheessa, sillä tutkija tekee havaintoja tutkittavasta ilmiöstä mm. sen toistuvuuden perusteella. Laadullisen aineiston analyysi poikkeaa määrällisestä analyysistä sen säilyttäessä sanallisen muotonsa, jolloin aineistoa analysoidaan aineiston ja kontekstin



lähellä. Laadullisen aineiston analyysissä päättely voi olla induktiivista eli aineistolähtöistä tai abduktiivista eli tutkija pyrkii todentamaan aineistonsa teoreettisilla johdoiteoilla. Laadullisen aineiston analyysissä on vain vähän standardoituja tekniikoita, mutta moninaisia analyysitekniikoita ja työskentelytapoja, joista tutkija voi kehittää ja kokeilla itse erilaisia ratkaisutapoja. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 136.) Laadullisessa analyysissä puhutaan tutkimukseen liittyvästä päättelyn logiikasta, joka jaotellaan joko induktiiviseksi, joka liitetään vahvasti aineistolähtöiseen analyysiin tai deduktiiviseksi, joka yhdistetään teorialähtöiseen analyysiin. Induktiivista päättelyä on arvoiteltu, koska nähdään ettei uusi teoria voi syntyä pelkkien havaintojen perusteella. On olemassa myös kolmas tutkimukseen liittyvä päättelyn logiikka, abduktiivinen logiikka, jossa teorian muodostaminen on mahdollista, kun havaintojen tekemiseen liittyy kytkentä teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissä käytetään abduktiivista päättelyä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80.)

Valmiiseen teoriaan tai malliin pohjautuva analyysitapa on teorialähtöinen analyysi, jossa tutkija yhdistelee aineiston sisältöä tiettyyn teoriaan jopa puolipakolla. Tyypillistä teorialähtöisessä analyysissä on, että aikaisempi teoria ja tiedot tutkittavasta ilmiöstä on koko analyysin ajan tutkijan tukena. Toinen analyysitapa on aineistolähtöinen analyysi, joka toisinkuin teorialähtöinen analyysi, pohjautuu aineistosta nousevaan tietoon eikä tiettyyn teoriaan. Analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaan. Tässä analyysitavassa on haasteensa, koska tutkimuksen taustalla yleisesti hyväksytty periaate on ajatus tutkimuksen havaintojen teoriapitoisuudesta, jonka vuoksi sitä tarkastellessa tarvitaan erityistä ennakkoluulottomuutta ja avoimuutta. Laadullisessa tutkimuksessa on ymmärretty tämän aineistolähtöisen analyysin ongelmia. Niiden ratkaisemiseen voi pyrkiä teoriaohjaavalla analyysillä, jossa teoria toimii tutkimuksen apuna, mutta analyysi ei pohjautu suoraan siihen. Analyysistä on tunnistettavissa aikaisemman teorian sekä tiedon vaikutus, mutta se ei ole teoriaa haastava, vaan enemmänkin uusi näkökulmia tuovaa. Aineistolähtöisen analyysin haasteena on johtopäätösten tekeminen täysin induktiivisesti. Herää kysymys, liittyykö induktiiviseen päättelyyn jollain tasolla kuitenkin aina abduktiivinen päättely, vai pystyykö tutkija katsomaan puhtaasti ja ennakkoluulottomasti aineistoa peilaamatta sitä mihinkään aiempaan tietoonsa? (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80.)

Opinnäytetyön analyysitavaksi valittiin aineistolähtöinen analyysi, koska aineistolähtöisessä analyysissä ei ole aikaisemmilla havainnoilla, tiedolla tai teorioilla merkitystä analyysin toteuttamisessa tai lopputuloksessa, eli aineiston oletetaan olevan aineistolähtöistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80). Valintaa puolsi myös se, että tutkimuksen taustalla ei ollut yhtä tiettyä teoriaa. Tutkimuksen alkuvaiheessa perehdyttiin erityisesti osallisuuteen ja vuorovaikutukseen liittyvään kirjallisuuteen. Käsitteiden nivoutuessa yhteen ei löytynyt vain yhtä teoriaa, jonka pohjalta tutkimusta toteutettaisiin. Lisäksi kiinnostus kontekstiin, lastensuojelutyöhön ja sitä kautta siellä työskentelevän sijaisen osallisuuteen vaikuttavia tekijöitä, ei noussut yhdestäkään yksittäisestä teoriasta esiin, joten valinta aineistolähtöisestä analyysistä oli selkeä.

Aineistolähtöinen analyysi koostuu kolmesta eri vaiheesta; redusoinnista eli pelkistämisestä, klusteroinnista eli ryhmittelystä ja abstrahoinnista eli teoreettisten käsitteiden luomisesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92–93; Miles & Huberman 1994 mukaan). Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ja tehdä näkyväksi sijaisen osallisuutta tukevia tekijöitä ja havainnollistaa niitä erillisen tuotoksen avulla. Aineistolähtöistä analyysia lähdettiin toteuttamaan jaottelamalla haastatteluista saatu aineisto tutkimuskysymyksittäin värikoodeja hyödyntämällä. Osallisuutta kuvaavat vastaukset merkittiin punaisella, vuorovaikutusta kuvaavat sinisellä ja osaamista kuvaavat vihreällä väriellä. Aineistosta tehtiin kolmeosainen aineistolähtöinen analyysi, josta saimme vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Alla esimerkit aineistolähtöisen analyysin eri vaiheista.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
Mä koen ite työn merkitykselliseksi ko mä voin auttaa lapsia ja olla niille turvallinen aikuinen, mahdollisesti heillä ei sellasta ole, olisi kotona. Mä saan olla, mä koen sen tärkeeksi. Mä koen että mä teen tosi tärkeitä ja voin olla ylpee tästä työstä. Se että mä saan auttaa, joo. Auttaa lasta. Perhettä. H5	Sijainen kokee työn merkitykselliseksi, lasten ja perheiden auttamisen ja turvallisen aikuisena olemisen.
Mun mielestä sellanen avoin puolin ja toisin. Sijaiset kysyy jos on jotakin epäselvää ja sitte vakituiset tiimin jäsenet osaa ottaa sen sijaisen huomioon ja kenties huomattessaan jotakin et sijainen on ehkä epäluuloinen osaa antaa ohjeita ja mun mielestä se mikä vaikuttaa toimivaan vuorovaikutukseen on se että kuinka se sijainen tänne perehdytetään. Et se perehdytyksen laatu ja se että se tehdään heti kun se sijaisuus alkaa nii sillä on suuri merkitys. H6	Avoimessa vuorovaikutuksessa sijaiset kysyvät ja vakituiset työntekijät ottavat sijaista huomioon sekä antavat ohjeita. Perehdytyksen laatu ja oikea-aikaisuus vaikuttavat toimivaan vuorovaikutukseen.
Hyvät sosiaaliset taidot ja oleminen ihmisten kanssa, et se on luontevaa ja kevyttä, tietoja ihan jo lakiin perustuvia tietoja, että pystyt työskentelemään tällä alalla, ku ei oo ihan sama ku että työskentelisit vaikka päiväkodissa. H3	Hyvät sosiaaliset taidot, luontevaa ja kevyttä olemista ihmisten parissa. Lakiin perustuvia tietoja lastensuojelusta, jotta pystyy työskentelemään alalla.

Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin niitä parhaiten kuvaaviin ala-, ylä- ja pääluokkiin.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston ryhmittelystä

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Sijainen kokee työn merkitykselliseksi, lasten ja perheiden auttamisen ja turvallisen aikuisena olemisen. H5	Merkityksellisyys Turvallinen aikuinen Auttaminen
Avoimessa vuorovaikutuksessa sijaiset kysyvät ja vakituiset työntekijät ottavat sijaista huomioon sekä antavat ohjeita. Perehdytyksen laatu ja oikea-aikaisuus vaikuttavat toimivaan vuorovaikutukseen. H6	Avoin vuorovaikutus Kysyminen Sijaisen huomioiminen Toimiva vuorovaikutus Perehdytys
Hyvät sosiaaliset taidot, luontevaa ja kevyttä olemista ihmisten parissa. Lakiin perustuvia tietoja lastensuojelusta, jotta pystyy työskentelemään alalla. H3	Hyvät sosiaaliset taidot Vuorovaikutustaidot Lastensuojelulaki

Alaluokkien luomisen jälkeen aineiston abstrahointia jatkettiin yhdistämällä alaluokat yläluokkiin ja pääluokkiin, joilla kuvattiin aineistosta nousevia sijaisen osallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Aineiston abstrahointiprosessissa edettiin 96 alaluokan kautta 44 yläluokkaan ja lopulta 10 pääluokkaan (ks. liite 3), jotka syntyivät tutkimuskysymyksiä parhaiten kuvaavista käsitteistä.

Taulukko 4. Esimerkki aineiston abstrahoinnista

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Merkityksellisyys Turvallinen aikuinen Auttaminen	Mitkä tekevät sijaisen työstä merkityksellisen	Merkityksellisyys
Avoim vuorovaikutus Kysyminen Sijaisen huomioiminen Toimiva vuorovaikutus Perehdytys	Toimiva vuorovaikutus Sijaisen ja työntekijän välinen vuorovaikutus	Vuorovaikutus
Hyvät sosiaaliset taidot Vuorovaikutustaidot Lastensuojelulaki	Ammatilliset ominaisuudet Millainen sijainen pärjää lastensuojelussa Lastensuojelun perusteet	Lastensuojelutyö

Esimerkiksi ensimmäiseen tutkimuskysymykseen ”mitkä tekijät vaikuttavat sijaisen osallisuuteen henkilöstön näkökulmasta” aineistolähtöinen analyysi tuotti vastauksen ”merkityksellisyys”. Tämä pääluokka pitää sisällään yläluokan ”mitkä tekevät sijaisen työstä merkityksellisen”, joka sisältää merkityksellisyyden kokemuksen lastensuojelutyöstä ja asiakkaiden auttamisesta sekä lapsille turvallisena aikuisena olemisesta.

## 5 Tutkimustulokset

Opinnäytetyön tutkimustuloksia käsittelevä osa on jaettu tutkimuskysymysten mukaan kolmeen osaan: sijaisen osallisuuteen vaikuttaviin tekijöihin, vuorovaikutuksen

rooliin osallisuuden syntymisessä ja millaista osaamista sijaiselta edellytetään lastensuojelutyössä. Osan lopussa käsitellään erikseen haastatteluissa esitetty väite, jos haastatteluiden vastaukset tuottivat tutkimuskysymykseen vastauksia.

Tutkimukseen osallistuvilta kerättiin haastattelutilanteessa taustatietoina tiedot koulutuksesta, lastensuojelutyön työkokemuksesta ja työsuhteen muodosta. Haastateltavien koulutustaustat vaihtelivat soveltuvan alemman korkeakoulututkinnon (esimerkiksi sosionomi, sairaanhoitaja), sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon (esimerkiksi lähihoitaja) tai ammattiin opiskelevia (esimerkiksi sosionomi- tai sosiaalityön maisteriopiskelija) sekä sosiaalialalla soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittaneita henkilöitä (esimerkiksi yhteisöpedagogi, sosiaalikasvattaja). Haastateltavien työkokemus lastensuojelusta vaihteli kahdesta kuukaudesta reilun kymmenen vuoden välillä. Työsuhteen muodon perusteella haastattelukysymykset kohdennettiin joko vakituisille työntekijöille tai sijaisille.

Tutkimustuloksiin liitettiin suoria lainauksia haastatteluista. Haastateltavien anonyymiteetti suojattiin merkitsemällä lainauksen perään taustatietojen perusteella ainoastaan työsuhteen muoto ja haastattelunumero. Suoran lainauksen perässä oleva V kuvaa vakituista työntekijää, S kuvaa sijaista ja numero kuvaa haastattelun numeroa, eli esimerkiksi V6 tai S3. Suoria lainauksia on jossain kohdin tarkoituksenmukaisesti pilkottu, tämä on merkitty kahdella ajatusviivalla – – , joko lainauksen alussa, keskellä tai lopussa.

## 5.1 Sijaisen osallisuuden vaikuttavia tekijöitä

Tietotaito, työkokemus ja lapsiin liittyvä työosaaminen ovat haastateltavien mukaan sijaisen ammatillisia ominaisuuksia, joiden koetaan luovan yhteenkuuluvuutta työntekijöiden välillä. Lisäksi sijaisen kyky hallita isoja tietomääriä, tiimityöskentelytaidot sekä kyky kiteyttää omia mielipiteitä ja havaintoja ovat tärkeitä ammatillisia ominaisuuksia, ja ne tuovat ammatillista arvoa keskusteluihin. Sijaisen taito kyseenalaistaa

ja tuoda esiin epäkohtia, sekä persoonallisuuden piirteet, kuten jämähkyys, avoimuus ja rohkeus edesauttavat sijaista kuulumaan osaksi henkilöstöä. Ammatillisten ominaisuuksien lisäksi tutkimuksen haastateltavat kertovat myös persoonan vaikuttavan sijaisen kuulumiseen osaksi työyhteisöä. Persoonan tärkeys, ulospäinsuuntautuneisuus ja sosiaalisuus nousevat monessa haastattelussa tekijäksi sijaisen kuulumiseen osaksi henkilöstöä, koska ne auttavat sijaista tutustumaan henkilöstöön. Ainoastaan yhden haastateltavan mielestä sijaisen kuulumisen osaksi henkilöstöä ole pelkästään henkilöstön vastuulla, vaan sijaisella on siitä myös vastuu. Helminen (2013, 162) haastatteli väitöskirjatutkimuksessaan sosiaaliohjaajaopiskelijoita, jotka liittyivät sosiaalialalla työskenteleviin ominaispiirteitä kuten: avoimuuden, empaattisuuden, herkkyyden, inhimillisyyden, huumorintajun, positiivisuuden ja myönteisyyden sekä myös luovuuden, turvallisuuden, luotettavuuden sekä lämmön ja rauhallisuuden (Helminen 2013, 162).

*– – ammatillisista ominaisuuksista nimenomaan tietotaito ihan käytännössä vaikka lapsiin liittyvää työnosaaminen ehdottomasti tuo yhteenkuuluvuutta, kyky hallita isojaki tietomääriä, ei nyt välttämättä massiivisia, mutta ja kyky kiteyttää sitä omaa, omia mielipiteitä ja omia havaintoja, niin se kyllä edesauttaa tosi paljon, se tuo sitä keskustelua siihen työhön, et jos kykenee kertomaan jotenki sitä mitä on vaikka havainnoinu lapsista, jostain meneillä olevasta tilanteesta, niin se tuo heti semmosta ammatillista arvoa sille keskustelulle. S15*

Haastatteluista nousee sijaisen kohtaamisen tärkeys osaksi henkilöstöä tulemisessa. Työasioiden ulkopuoliset keskustelut koetaan edesauttavaksi tekijäksi sijaisen osaksi henkilöstöön kuulumisessa. Sijaisen persoona nostetaan kolmessa haastattelussa henkilöstöön osaksi kuulumisen tekijäksi. Yhdessä haastattelussa se nostettiin merkityksellisemmäksi tekijäksi kuin ammatilliset ominaisuudet. Henkilöstöön osaksi kuulumisen toteutuu sijaisten mielestä työsuhteen kestosta riippumatta, vaikka osaksi kuulumisen tunteen syntyminen vie aikaa.

*– – osaksi henkilöstön kuulumista eli siihen vaikuttaa persoona ja se että millä tavalla sää kohtaat muut ihmiset sen mää aattelen et se on paljon tärkeempää oli sulla mikä ammatilliset ominaisuudet tai mitä taitoja mut se että miten sä kohtaat ihmisen niin sillä on merkitystä miten se henkilöstöön pääsee. V9*

*– – oman kokemuksen mukaan siinä meni ehkä vähän niinku aikaa et tuli sellanen olo et mää kuulun tänne et alussa oli sellanen olo et kun ei tuntenu ihmisiä ei ollut tutustunu vielä ja kävi nii harvoin niin oli vähän sellanen et anteeks että mää tulin tänne mut sitkun mulla oli se pidempi pätkä nii siinä meni pariviikkoo nii sit oli jo sellanen et tunnen kaikki ja kiva olla täällä ja et siinä menee aikaa tosi paljon et kokee kuuluvansa.  
– – S12*

Asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet, lapsen etu, vuorovaikutus, ammattihenkilöstön työn laatu sekä vastuulliset päätökset ja toimintakulttuuri ovat lastensuojelua ohjaavia periaatteita (Lastensuojelun laatusuositus 2014), jotka henkilöstön tulee ottaa huomioon työskentelyssään. Haastatteluissa sijaisuuden keston ja perehdytyksen laadun nähdään vaikuttavan laatusuositusten toteutumiseen. Haastateltavien mukaan pätevällä sijaisella on tai tulee olla koulutus tehdä vastuullisia päätöksiä lasten asioissa, vaikka niitä tekeekin pääasiassa vakituiset työntekijät tai pitkäaikaiset sijaiset. Kolmen haastateltavan mielestä laatusuositukset ovat lastensuojelutyön perussääntöjä, joiden pitäisi aina olla läsnä työskentelyssä. Kahden haastateltavan mielestä sijaisen toiminta heikentää lapsen edun toteutumista, koska sijaisella ei ole tarvittavaa tietoa lasten asioista. Tämän ei kuitenkaan nähdä suoraan vaikuttavan työnlaatuun. Sijaisen roolin kuvataan olevan yksikössä arjen apu, eikä sijainen näin ollen ole vastuullisten päätösten tekijä. Sijaisten nähdään vaikuttavan toimintakulttuuriin ja sitä kautta työnlaatuun, koska vakituisten työntekijöiden ollessa poissa yksikön toimintakulttuuri ei pysy samana tai sijaisten vaihtuessa yksikön toimintakulttuuri ei vakiinnu. Sijaisen koulutuksella ja työkokemuksella sekä valmiuksilla toimia työssä nähdään olevan merkitystä siihen, miten hän ottaa laatusuositukset huomioon ja miten ne vaikuttavat työhön.

*no kyllähän se varmaan vaikuttaa ei sillä etteikö sijainen osaisi näitä kaikkia ottaa huomioon mutta just se kun talon toiminta ei oo välttämättä tuttua tai lapset ei oo tuttuja nii vaikee ottaa ehkä huomioon näitä asioita tai ei niinku osaa vielä ottaa. – – V8*

### 5.1.1 Toimintakulttuuri sijaisen osallisuuden vaikuttavana tekijänä

Lähes kaikki haastateltavat nimeävät työtä haittaavaksi tekijäksi Efficatunnusten puuttumisen, koska sijainen ei pääse lukemaan tai kirjaamaan lapsen tietoja. Haastateltavien mukaan tunnusten puuttuminen haittaa myös vakituisten työntekijöiden työtä, koska kirjaaminen jää näin heidän vastuulleen. Haastateltavat kuitenkin tiedostavat, että tunnuksien puuttuminen on yksiköstä tai organisaatiota riippumaton asia. Lisäksi avainten puuttuminen vaikeuttaa sijaisen työtä yksikössä.

*Ainakin tunnusasiat, vaikka ei niitä tietenkään aina pysty, mutta jos on pitemmästä sijaisuudesta kyse että olis ne tunnukset ja pääsis kirjaamaan, koska se taas jää monesti, jos on paljon sijaisia ja vaikka yksi vuorossa vakihenkilöstöön kuuluva niin sit sille jää hirvee paine taas kirjata kaikki – – V2*

Sijaisen työtä haittaavaksi tekijäksi ja työnlaatua heikentäväksi haastateltavat selittävät huonolla perehdytyksellä ja talon sijaiselle tuntemattomilla toimintatavoilla. Haastatteluista ilmenee, että perehdytyksen toivotaan olevan tasa-arvoinen riippumatta sijaisuuden kestosta, koska sijaisuuden todellista kestoa voi olla vaikea arvioida. Huono perehdyttäminen usein yhdistetään kiireeseen, joka vaikuttaa tiedonsiirtymisessä henkilöstön välillä. Tämä korostuu erityisesti tilanteissa, jossa sijaisen työvuorojen välillä on pidempi aika, ja yksikön asiakkaat ovat mahdollisesti vaihtuneet. Kiireessä sijainen ei välttämättä ehdi saada kaikkia tietoja esimerkiksi tilanteissa, joissa sijainen hälytetään työvuoroon nopealla aikataululla. Henkilöstö ei kuitenkaan oleta, että sijainen tietäisi kaiken. Muutamassa haastattelussa mainitaan hiljainen tieto, joka asettaa sijaisen altavastaajan rooliin, jossa pitempään työskennellyt tekee lopulliset päätökset siitä, miten toimintaan. Myös työvuoroon kuulumaton, esimerkiksi tiedot aikaisemmista asiakkaista, saavat haastateltavat pohtimaan mitä tietoja sijainen todella tarvitsee. Tähän nähdään vaikuttavan sijaisuuden kesto. Isolan ja muiden (2017) mukaan pystyäkseen vaikuttamaan omaan elämään, ihmisen on pystyttävä ymmärtämään ympärillä tapahtuvia asioita. Hän tarvitsee vaikuttamiseen myös tiedon ja taidon välineet. (Isola ym. 2017, 55.)



*Kiire ei kerkee rapsata eikä kerkee kertoa ja toki sit se lasten vaihtuvuus että jos se välillä on aika huimaa missä tahissa noi lapset vaihtuu, nii sitten ku oot vaikka ollu viimevikolla ja tuut takasi, nii täällä onki iha eri lapset ja sittenku on uudet lapset, nii siinä on erilainen hulina päällä ei kerkee saada just sitä tietoo – – V7*

Haastateltavista kolme nostaa sijaisen työtä haittaavaksi tekijäksi huonon ilmapiirin, jossa sijainen ei koe itseään tervetulleeksi. Työntekijöiden väliset näkemyserot siitä, miten asioita hoidetaan asettavat sijaisen tilanteeseen, jossa tämä ei tiedä ketä uskoa. Yhteiset linjat työntekijöiden välillä selkeyttävät sijaisen toimintaa. Haittaavana tekijänä nähdään myös vakituisten työntekijöiden välttelemät työtehtävät, jotka kasaantuvat sijaiselle. Kaksi haastateltavaa nostaa esille, että jos sijaisten työtehtävät koostuvat ainoastaan vakituisten työntekijöiden välttelemistä tehtävistä, eivätkä sijaiset pääse mukaan mukavuuksiin, kuten työhyvinvointipäiviin, nähdään sen vaikuttavan työmotivaatioon. Tämän antaa väärää kuvaa työstä ja työn todellisesta arjesta.

*– – kuinka paljon sit semmosta simputusta tai semmosta jotenkin työtehtävien, jota muut välttelee nii sitte kasautuu sijaisille nii ehkä ne on sellasia käytännön asioita jotka haittaa sijaisen työtä ja saa ehkä vääränlaista kuvaa sit siitä et mitä se arki on siellä työpaikalla jos se on sitä semmosta hanttihommasta toiseen ja muuta mitä muut välttelee ja sitte just se kun ei pääse niihin tuota mukavuuksiin käsiksi ikinä nii mun mielestä se on aika haittaavaa. V11*

Työtä sujuvoittaviksi tekijöiksi haastateltavat nostaa hyvän kärsivällisen ohjauksen ja neuvomisen, perehdytyksen lapsiin ja yksikön toimintatapoihin sekä tuen, jonka sijainen saa itsenäiseen tiedonhakuun. Yksikössä on esillä tai helposti löydettävissä selkeät työvuorojen kuvaukset, päiväohjelmat ja tiedot lasten lääkityksistä, joihin sijainen voi palata myöhemmin. Työssä auttaa myös sijaisen oma aktiivisuus ja asenne. Haastateltavat kuvaavat yksikön ilmapiiriä sijaismyönteiseksi, jossa tyhmiä kysymyksiä ei ole. Raportointihetket ovat perehdytyksen rinnalla yleisimmin mainittu työtä sujuvoittava tekijä, koska niissä välittyy ajankohtainen tieto. Raportointihetkellä tulisi yhden sijaisen mielestä käydä läpi myös kirjoittamattomia sääntöjä. Työtä haittaavien ja sujuvoittavien tekijöiden lisäksi haastatteluista nousee myös työtä kuormittavia tekijöitä. Sijainen kertoo haastattelussa kokeneensa olevansa itse työyhteisöä

kuormittava tekijä, varsinkin työsuhteen alussa, koska ei ole vielä osannut toimia yksikössä. Lisäksi haastateltavat vakituiset työntekijät tuovat esiin, että jossain tilanteissa uuden sijaisen perehdyttämiseen käytetyn ajan voisi viettää lasten kanssa.

Haastateltavat nostavat tiedonsiirtoa edistäväksi tekijäksi perehdytyksen laadun ja oikea-aikaisuuden työsuhteen alussa. Sosiaali- ja terveysministeriön (2009, 55) mukaan perehdyttämiseen sisältyvät kaikki ne toimet, joilla uusi työntekijä oppii tuntemaan työn ja siihen liittyvät odotukset, työpaikan tavat sekä siihen kuuluvat tavoitteet ja ihmiset. Hyvään perehdyttämiseen kuuluu yleisperehdyttäminen työpaikkaan sekä siihen kuuluviin työtehtäviin. Hyvällä perehdytyksellä annetaan myös kuvaa, että uusi työntekijä on tervetullut työyhteisöön. Perehdytys kuuluu kaikille työntekijöille, myös määräaikaisella sopimuksella työskenteleville. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 65–66.) Haastateltavien mukaan sijainen saa perehdytyksestä välineitä ja tietoa toimia työssään, mikä muutaman haastateltavan mukaan auttaa ennakoimaan sijaisen työtä. Perehdyttäminen on yksikön vastuulla, vaikka kahden haastateltavan mukaan sijaisella on myös vastuu kysyä.

Työnantaja on velvoitettu vastaamaan työntekijän perehdytyksestä työhön, olosuhteisiin työpaikalla, käytettäviin työmenetelmiin ja työvälineisiin sekä niiden oikeanlaiseen käyttöön. Tämän lisäksi työnantajan täytyy perehdyttää työntekijä turvalliseen tapaan työskennellä. Sijaisen perehdytyksestä on määritelty erikseen Työturvallisuuslaissa. Työnantajan on huolehdittava sijaisen riittävästä perehdytyksestä, sekä siitä että sijaisella on riittävä pätevyys työtehtäviinsä nähden. (L 783/2002, 14 § & 16 §.) Yksi haastateltava mainitsee perehdyttämisen haasteeksi ison henkilöstön, jolloin helposti oletetaan, että toinen työntekijä on jo perehdyttänyt sijaista. Tämän vuoksi on tärkeää, että perehdyttämisestä vastaa yksikössä tietty henkilö.

Haastateltavien mukaan sijaisen työtä helpottaa tiedot lapsista ja tiedot yksikön toimintatavoista. Lapsesta annettavan tiedon määrä riippuu haastateltavien mukaan sijaisuuden kestosta. Osa haastateltavista kokee, että sijaisen työn sujumisen kannalta mahdollisimman laajat tiedot lapsesta ovat tarpeen, kun taas osa haastateltavista ajattelee perustietojen riittävän. Muutama haastateltava nostaa esiin, että sijainen saattaa kuormittaa, jos hän joutuu omaksumaan liian paljon tietoa lyhyessä ajassa.

Lapsesta annettaviin perustietoihin haastateltavat luettelevat lapsen nimen, iän, sijoituksen syyn, sairaudet ja lääkitykset, puhelinajat, vierailijat, rajoittavat tekijät, lapsen erityispiirteet, turvallisuuteen liittyvät seikat ja päivän kulkuun liittyvät, kuten miten tai mitä lapsi on syönyt sekä muut arjen sujuvuuden kannalta tärkeät tiedot. Sijaisille tulee kertoa tietoja, joiden avulla sijainen kykenee ennakoimaan työssä, kuten lapsen tyypillisiä piirteitä ja haasteita sekä tiedossa olevia asioita, joissa lapsi saattaa yrittää vedättää sijaista.

Yksi haastateltava tuo esille, että liika tieto lapsesta ei ole välttämättä hyväksi, koska silloin sijainen ei saa mahdollisuutta tutustua lapseen eikä lapsi saa mahdollisuutta kertoa omista asioistaan. Vastauksissa on paljon eroavaisuutta siinä, mitä sijaiselle kerrotaan ja kuinka paljon on tarpeellista kertoa työn sujuvuuden kannalta. Haastatteluista nousee tiedon tarpeellisuus lapsen kohtaamisessa, jotta sijainen osaa reagoida oikealla tavalla lapsen puheisiin ja käyttäytymiseen. Lapsen kysyessä asiakkuuteensa liittyviä asioita, on sijaisenkin tärkeää tietää lapsen asioista pystyäkseen vastaamaan lapselle. Sijaisen oikea reagointi lapseen ja lapsen asioihin tuo varmuutta lastensuojelutyön laadun tasaisuudesta.

*– – ite ainakin toki lukee ne perustiedot mut haluaa selvittää lapsen kanssa ihan keskustellen niitä asioita et liika tietokaan ei ehkä niinku oo sitte hyväks ku sitte jää se tutustuminen kokonaan pois. S16*

Raportointihetket nostetaan keskeisemmäksi tiedonsiirtoa edesauttavaksi tekijäksi, kun siihen on riittävästi aikaa, jolloin tieto ehti siirtyä. Muita tiedonsiirtoa edesauttavia tekijöitä ovat työyhteisön avoin keskustelukulttuuri ja hyvä vuorovaikutus, henkilöstön hyvät välit sekä työpaikan sijaismyönteisyys. Yksikössä on käytössä tiedonsiirtoon erilaisia välineitä, kun viestivihkoja, fläppejä tai lappusia, joilla tietoa siirretään henkilöstön välillä. Lähes kaikista haastatteluista nousee esiin sijaisen vastuu kysyä ja ottaa itse selvää. Tähän nähdään vaikuttavan myös ilmapiiri, jossa sijainen uskaltaa kysyä epäselvistä asioista. Tehokkaan kommunikaation toteutumisen tekijöitä ovat mm. tiedonkulun varmistaminen kaikille sekä keskusteleminen muiden kanssa tavalla, joka helpottaa avoimuutta, rehellisyyttä ja yhteistyötä (Beckham & King 2002,

1). Tiedonsiirtoa haittaavaksi, kuten myös aiemmassa kappaleessa (ks. kpl 5.2.2) mainittua työtä haittaavaksi tekijäksi, nousee Efficatunnusten puuttuminen, jolloin sijainen ei pääse lukemaan lapsesta kirjauksia, eikä näin ollen saa kaikkia lapsen tietoja. Kaikissa vastauksissa tiedon kuvataan kulkevan pääosin hyvin, ja sijaisen roolia aktiivisena, kyselevänä osapuolena korostetaan. Tiedonkulun katkoksia selitetään työvuorojen välissä kuluvalle ajalle sekä suurella tietomäärällä. Joskus tieto ei kulje, koska asioita unohdetaan kertoa. Haastateltavat nostavat tiedonkulun näkökulmasta sijaisen oma-aloitteisuuden tiedon hankintaan, mikä koettiin tärkeänä tekijänä tiedon saamiseksi. Yksi haastateltava mainitsee, että jos sijaisella on käytössään Efficatunnukset, on hänellä pääsy tarpeelliseen tietoon.

*– – sä voit ite myös hankkia sen tiedon tai voi lukea viimeaikaisia kirjauksia ja sit meillä on semmonen viestivihko mihin kirjoitetaan et jos on jotain erityisesti huomioitavaa ja sit on erikseen lasten kohalta oma vihko et jos siellä on jotain erityisesti huomioitavaa että jos ei rapsalla esimerkiksi se tieto kulje ni sitte jos on vaikka pari päivää sitten tapahtunut ni ei välttämättä enää muisteta sitä puhua eteenpäin jos on ollu vaikka ollut pitempään poissa vapailla ja yövuorossa tai jotain, ni tiedon kyllä saa helposti kaivettua et sit se on myös tosi paljon sitä oma-aloitteisuutta, mut kyl mä koen et täällä kulkee tosi hyvin tällä hetkellä toi tieto. S3*

### 5.1.2 Lastensuojelutyö sijaisen osallisuuteen vaikuttavana tekijänä

Turvallisen kiintymyssuhteen rakentuminen ja sijaisen rooli jakaa haastateltavien mielipiteitä. Neljä haastateltavaa näkee sijaisen roolin tasa-arvoisena vakituisiin työntekijöihin nähden, kun taas loput haastateltavat näkee sijaisen rooli erilaisena. Työsuhteen kestolla nähdään olevan merkitystä turvallisen kiintymyssuhteen rakentumisessa. Haastatteluissa ilmenee, että turvallinen aikuinen on ennakoiva ja hyvä aikuinen, joka on lapsille läsnä. Turvallinen aikuinen vetää myös yhtä köyttä työntekijöiden kanssa. Sijaisen roolia rajoitustilanteissa kyseenalaistetaan, ja sijaisen onkin tärkeää antaa tilaa rajoitustilanteessa sellaiselle, joka tuntee lapsen paremmin. Sijainen on oltava mahdollisimman neutraali; hän ei saa luvata tai jyrkästi kieltää lapselta mitään. Sijainen ei voi tehdä itsenäisesti vahvoja linjauksia tai johtopäätöksiä, vaan hänen edellytetään konsultoivan henkilöstöä. Tämä korostuu erityisesti tilanteissa,

joissa sijainen on ensimmäisiä kertoja yksikössä. Sijaisen roolin nähdään kasvavan sijaisuuden keston kautta: kun sijainen osaa työskennellä yksikössä ja tuntee lapsen, hän osaa kohdella lasta yksilöllisellä tavalla yksikön puitteissa. Huovinen ja Marttala (2013, 23) kirjoittavatkin, että lastensuojelussa työskentelevän tulisi kohdata lapsi sensitiivisesti ja turvallisuutta ylläpitäen, jotta jokainen lapsi tulee kohdatuksi, nähdyksi ja kuulluksi kaikkine kokemuksineen ja puolineen. Luottamus lapsen ja työntekijän välille syntyy aidon kiinnostuksen ja hyväksymisen kautta, joka mahdollistaa myös tunteiden ja kokemusten läpikäymisen. (Huovinen & Marttala 2013, 23–25.)

Turvallisen kiintymyssuhteen rakentuminen vaatii aikaa, koska Sinkkosen (2018) mukaan lastensuojelulaitoksessa oleva lapsi kantaa usein mukanaan eriasteista turvattomuutta ja muita kehitystä haittaavia kokemuksia. Kaltoinkohdeltu lapsi tarvitsee ympärilleen aikaa ja turvallisuutta, jotta hän voi luopua vanhoista käytösmalleistaan. (Sinkkonen 2018.) Haastatteluista nousee esiin, että turvallisen kiintymyssuhteen rakentumiseksi henkilöstön tulee olla lapsia ohjaavia ja rakastavia aikuisia. Yksi haastateltava nostaa esiin, että luottamuksellisen suhteen luominen asiakkaan ja työntekijän on välillä muutenkin hankalaa lastensuojelussa, eikä sijaisella nähdä olevan tähän ajan suoma mahdollisuutta. Kolme haastateltavaa kertovat turvallisen kiintymyssuhteen rakentumisen tarvitsevan myös pysyvyyttä, joka antaa Cacciatoren (2010b) mukaan lapselle mahdollisuuden käydä läpi rankkoja kokemuksiaan sekä ilmaista tunteita ja auttaa pärjäämään omien tunteiden kanssa (Cacciatore 2010b, 8–10). Sijaisten tiheä vaihtuminen ja lastenkasvatuksessa tarvittava ennakointi saattaa horjua uusien ihmisten myötä. Yhdessä haastattelussa ilmenee, että sijaisten olisi tärkeää yrittää muodostaa lapsiin luottamuksellisia suhteita, vaikka lasten kannalta henkilöstövaihdokset eivät olekaan ideaaleja. Muutama haastateltava pohti, kuinka lapset saattavat reagoida ja oireilla, osin myös testilla uusia aikuisia, jotka niin ikään haittaavat turvallisen kiintymyssuhteen rakentumista. Haastateltavien mukaan turvallinen kiintymyssuhde rakentuu turvallisessa ilmapiirissä ja se vaatii toteutuakseen turvallisuuden tunnetta, lapsen kuulemistä ja näkemistä sekä lapsen lähtökohdat ja nykytilanteen huomioivia kasvatuksellisia rajoittamisia. Hughes (2011) kirjoittaakin, että turvallisuudentunne on lapsen hyvinvoinnin ja kehittymisen kannalta keskeisiä seikkoja, jotta lapsen ei tarvitse turvautua pelkästään itseensä, vaan hän oppii luotta-

maan myös aikuiseen (Hughes 2011, 211). Haastateltavien mielestä työsuhteen muodosta riippumatta, lastensuojelussa työskentelevän aikuisen pitää olla lapselle turvallinen aikuinen ja osoittaa kaikki turvallisen aikuisen elementit (hyvä, turvallinen ja ennakoitava aikuissuhde, jotta lapsi tulee nähdyksi, kuulluksi, rajoitetuksi ja rakastetuksi). Lastensuojelussa työskentelevän tulee olla aikuinen, joka näkee ja kuulee lapsen, myös ne hyvät asiat kaiken huononkin keskeltä.

*Mun mielestä sijaisen rooli on ihan sama kuin vakituisenkin henkilöstön rooli. Toki sijainen ei välttämättä tunne lapsia, jos ei ole meillä aiemmin ollu. Mutta sijaisen täytyy pyrkiä luomaan sellanen turvallinen ilmapiiri ja turvallisuuden tunne ja sijaisen täytyy myös nähdä ja kuulla se lapsi ja pyrkiä myös sitten rajoittamaan lasta sillä tavalla, että se on kasvatuksellista ja ottaa sen lapsen lähtökohdat ja nykytilanteen huomioon. V6*

Sijaisen työn tekee merkitykselliseksi muiden työntekijöiden suhtautuminen omaan läsnäoloon, työyhteisöön kuulumisen kokemus ja turvallisen aikuisena lapsille toimiminen. Haastateltavien mukaan sijaisen kokemaa merkityksellisyyttä lisää onnistumiset työssä ja toisen työn arvostaminen. Myös se, että saa hyvää palautetta koetaan merkityksellisenä. Yhden haastateltavan mukaan merkityksellisyyden kokemusta lisää työkavereiden sijaiselle antama huomiointi, jonka ansioista sijainen tulee kuulluksi ja nähdyksi. Merkitykselliseksi koetaan myös huomiointi omasta työstä. Pidempiaikaiset sijaiset kokevat merkitykselliseksi tunteen kuulumisesta työyhteisöön.

Työntekijälle työhyvinvoinnin kokemus muotoutuu silloin, kun hän kokee itsensä merkitykselliseksi ja mielekkääksi sekä hallittavissa olevaksi (Suonsivu 2011, 43). Lasten näkökulmasta nähdään merkityksellisenä sijaisen vakituisiin työntekijöihin nähden erilaiset työtehtävät, jolloin sijaisella on enemmän aikaa olla lasten kanssa sekä läsnä lapsille arjessa. Iso osa haastateltavista kokee ylipäätään lastensuojelussa työskentelyn tuovan merkityksellisyyden kokemuksen, kun voi olla turvallinen aikuinen, sekä saa auttaa lasta ja perhettä. Osana työyhteisöä toimiminen ja siihen kuuluminen nähdään tärkeänä ja jaksamiseen vaikuttavana asiana. Merkityksellisyyteen vaikuttaa työyhteisön hyvä yhteishenki ja työtehtävät, joita tekemällä ihminen kokee itsensä hyödylliseksi ja jotain hyvää aikaan saavaksi. Yksi haastateltava nostaa tasa-arvoisen

kohtelun vakituisiin työntekijöihin nähden merkitykselliseksi ja sen, että sijaisella on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin vakituisilla.

*Se että kokee itse onnistumista, se on varmasti se merkittävin. Ja mun mielestä täällä on jotenki tosi ihana kulttuuri se että kiitetään aina työvuoron lopuksi, et kiitos illasta tai kiitos aamusta, et se tavallaan näkyy se et arvostetaan sitä toisen työtä, et on siinä sitten sijaisena tai vakkarina. Ja se että saa hyvää palautetta, se on tosi merkityksellistä, mutta sitten omalla kohalla koen vielä tärkeempänä sen että kuinka lapset kohtaa minut, että tavallaan saa sen luottamuksen heidän kanssa konkrikseen et sieltä tulee se paras palaute. S3*

### 5.1.3 Kuulumisen kokemus sijaisen osallisuutta edistävänä tekijänä

Vakituiset työntekijät nimeävät sijaisuussuhteen syntymistä edesauttaviksi tekijöiksi oman avoimuutensa ja halun tutustua sijaiseen, sijaisen tsemppaamisen ja mukaan ottamisen työtilanteisiin sekä sijaisen auttamisen ja ohjaamisen, jotta sijaisen on helpompi työskennellä. Vakituiset työntekijät kertovat työyhteisössä sijaisen ollessa heidän mielestään hyvä sijainen, jotta tätä pyydetään jatkossakin sijaiseksi. Yksi haastateltu vakituinen työntekijä nostaa palautteen antamisen sijaiselle tärkeäksi tekijäksi, sekä sen miten palautetta annetaan tilanteissa, joissa sijainen tekee jotain eri lailla kuin pitäisi. Tärkeänä nähdään sijaisen huomioiminen ja se, että työssä saa olla mukavaa. Sijaisuussuhteen syntymiseen vaikuttaa hyvä ilmapiiri sekä sijaisen ensikoh- taaminen ja työhön mukaan ottaminen.

*– – ajattelen et jos sijainen kokee että hänet otetaan täällä vastaan ja arvostetaan, niin sit varmaan helpommin tänne tulee myös uudestaan. Et sillai jos ajattelee millä tavalla minä autan onnistuneen sijaisuussuhteen syntymistä, niin kyllä mä aina yritän tutustua sijaisiin ja sillai osoittaa et he ovat tervetulleita ja sillai jotenki arvostavasti pyrin kohtamaan. V13*

Sijaisella nähdään olevan oma rooli ja hänestä itsestään myös kiinni, miten pääsee työyhteisöön mukaan. Yksi vakituinen työntekijä kuvaa sijaisen edesauttavan sijaisuussuhteen syntymistä olemalla avoin ja oma-aloitteinen sekä olemalla rohkea otta-

maan vaikeita asioita puheeksi ja kysymään asioista. Vaikuttavina tekijöinä sijaisuussuhteen syntyyn nähdään sijaisen luonne, positiivinen elämänasenne, huumorintaju sekä uskallus työskennellä lapsen sekä lapsen perheen kanssa. Johtajalla koettiin olevan vaikutusta myös sijaisuussuhteen syntymiseen ja siihen, miten realistisesti hän on yksikössä tehtävää työtä kuvannut. Tämän lisäksi kiittäminen työvuorosta ja luottamus työkaveriin työssä koetaan tärkeäksi.

*Mun mielestä on tärkeää antaa sille sijaiselle palautetta ja sitten myös kiittää siitä vuorosta, meillä on tosi kiva tapa minkä mä huomasin sillon ku mä ite oon tullut taloon, että saatettiin sanoo et kiitos iltavuorosta, ja se on jotenkin tosi pieni asia, mut mikä on myös kauheen kiva tapa –  
– V17*

Sijaiset edesauttavat sijaisuussuhteen syntymistä tekemällä työnsä hyvin, antamalla hyvän kuvan itsestään, olemalla helposti lähestyttävä ja ottamalla vastaan työvuorot sekä työtehtävät mitä annetaan. Sijaisuussuhdetta edistää sijaisen halu ja kiinnostus alaa ja yksikössä tehtävää työtä kohtaan. Sijaisuussuhdetta edistävänä tekijänä nähdään myös suoran palautteen saaminen. Suhteiden luominen asiakkaisiin ja henkilöstöön näyttäytyy myös johtajalle. Yksi haastateltava kertoo halun kouluttautua ja kehittyä ammatillisesti sijaisuussuhdetta edesauttavaksi tekijäksi. Myös perehdyttäminen henkilöstön toimesta vaikuttaa sijaisuussuhteen syntymiseen, koska näin sijainen osaa ja onnistuu työssään. Yksi vakituinen työntekijä kertoo tuttujen sijaisen perehdyttämisen olevan helpompaa, joka vaikuttaa myös työilmapiiriin ja rentoon hyvään vuorovaikutukseen. Suhteen syntymiseen vaikuttaa ammatillista osaamista enemmän se, millainen persoona sijainen on. Sijaisen tulee olla luottamuksen arvoinen ja sijaisuussuhdetta edistää, kun sijainen sulautuu työyhteisön jäseneksi. Kaikki yksiköön tulevat sijaiset haastatellaan ja työstä kerrotaan avoimesti ja motivoituneesti. Sijaista haastatellessa valitsijat pyrkivät keskustelun kautta löytämään yksikköön sopivia jäseniä. Yksi haastateltava toteaa sijaisen tullessa uudestaan töihin olevan merkki siitä, että sijainen todennäköisesti kokee työpaikan ja työkaverit mukavina. Yksi haastateltava kertoo, että jokaisen on ansaittava paikkansa työyhteisössä, ja jokaiseen sijaisuussuhteen syntymiseen vaikuttaa tasavertainen kohtelu ja henkilöstön asenne sijaista kohtaan.



*–kyl mää aattelen että myöskin se oma tie on raivattava jokainen on joutunut sen tekemään ja tekee siihen että pääsee työssä siihen että on mukavaa nii se on myös itsestä kii mutta tottakai sillä miten sä kohtaat sen toisen ja mitenkä sä minkälainen asenne sulla on ja muuta nii onhan sillä ihan hirveenä vaikutusta ja sitten myöskin sillä persoonilla kyllä mää aattelen että tietyntyyppiset persoonat esimerkiksi tähän työhön sopii ja tietyntyyppiset persoonat ei. V9*

Tasavertainen kohtelu työyhteisössä tarkoittaa sitä, että työsuhteen muodosta riippumatta jokaista kohdellaan samalla tavalla. Haastateltavien mukaan sijaisten tulisi päästä mukaan esimerkiksi erilaisiin koulutuksiin, joihin sijaiset eivät tällä hetkellä organisaation ja yksikön käytänteiden takia pääse. Tämä asettaa sijaiset eriarvoiseen asemaan vakituisten työntekijöiden kanssa. Muutama haastateltu vakituinen työntekijä on tästä pahoillaan ja haluaisi kaikkien työyhteisön jäsenten olevan samanarvoisessa asemassa. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että vakituiset työntekijät ja pitempiaikaiset sijaiset sanoittavat sijaiselle mm. ed. organisaation tai yksikön käytänteistä johtuvan eriarvoisuuden. Koko henkilöstön rooli onkin haastatteluiden mukaan olla asioiden sanoittaja ja aukikirjoittaja, jotta sijaisen työ on mahdollisimman sujuvaa. Haastatteluissa nousee myös henkilöstön rooli myös palautteenantajana.

Kaksi seitsemästä sijaisesta kertoo saaneen vain vähän tai epäsuorasti sivulauseissa palautetta työstään. Toinen heistä toteaa, ettei ole myöskään pyytänyt palautetta itse. Sijaiset kertovat palautteen antamattomuuden näkyvän oman ammattitaidon epäilynä tai luulona siitä, että on tehnyt työnsä huonosti. Loput viisi sijaista kertovat saaneensa hyvää ja huonoa palautetta, myös rakentavaa palautetta ja kehitysehdotuksia. Hyväksi palautteeksi kuvataan sanallinen palaute, vastuunantaminen työtehtävissä tai sopimuksen jatkaminen ja se koetaan merkityksellisenä. Yksi sijainen kuvaa huonoa palautetta merkityksettömäksi palautteeksi, joka on liittynyt työntekijöiden välisiin erilaisiin työtapoihin. Palautteen saamiseen vaikuttaa sijaisten mielestä myös sijaisen oma-aloitteisuus ja palautteen kysyminen. Hyvän työskentelyn huomiointi erityisesti johtajalta koetaan hyvänä asiana. Isola ja muut (2017) kirjoittavat, että myönteisen palautteen kautta ihminen uskoo itseensä ja uskoo että on kykenevä. Pitkällä aikavälillä osaaminen jää näkymättä ihmiselle itselleen, jolloin myönteistä palautetta tarvitaan muistuttamaan omasta osaamisestaan ja kyvyistään.

Myönteisen palautteen kautta ihminen saa kokemuksen arvostettuna olemisesta. Myönteisen palautteen edellytys on ihmisen yhteydessä olo muihin ja se, että on saanut mahdollisuuden osoittaa omaa kykyään tai tehnyt jotain hyvää. Tämä voi auttaa tulevaisuudessa toimintansa suuntaamisessa. (Isola ym. 2017, 54.)

*Mä oon saanut sekä hyvää että huonoa. Mutta pääosin mä aattelen et se on ollut hyvin pitkälti hyvää, hyvää palautetta ja mä aattelen et siihen vaikuttaa just se et on oma-aloitteinen ja kertoo jos jotain ei osaa.*  
 – –54

Sijaiset kokevat tulevansa muun henkilöstön osalta huomioituksi arjen työssä pienillä teoilla, kuten tervehtimällä töihin tullessa tai kahvia keittämällä, katsomalla silmiin kun puhutaan ja kahvikupin kattamisella sekä raporttihakelulle pyytämällä. Sijaiset kokevat, että työvuorojen väliset tehtävänsiirrot tai lapsen omaohjaajaksi nimeäminen välittyy sijaiselle vastuuna, jossa häneen luotetaan ja hänen työtään arvostetaan. Nähdynsi tuleminen Isolan ja muiden (2009) mukaan Deci ja Ryan (1985) määrittelevät osallisuuden mm. kuuluksi ja nähdynsi tulemisena sekä arvostetuksi tulemisena erilaisissa ryhmissä ja yhteisöissä (Isola ym. 2009, 25). Sijaiset kokevat kuuluvansa henkilöstöön, kun he saavat osallistua tiimipalaveriin ja työnohjaukseen. Myös avun saaminen neuvoa kysyessä koetaan huomion osoituksena. Sijaiset kokevat, että apua saa pyytäessä, joka luo turvallisen ilmapiirin kysyä ja ihmetellä. Avun saamiseksi ihmisen on tunnettava toimintaympäristönsä, jonka lisäksi hänellä täytyy olla tunne kuulumisesta johonkin yhteisöön, johon voi tarvittaessa turvautua (Mts. 54). Yksi haastateltava kokee muun henkilöstön huomioivan sijaisia yksilöllisesti työssä, erityisesti tilanteissa, joissa sijaiselle soitetaan ja pyydetään työvuoroon. Myös palautteen saaminen koetaan huomion osoituksena ja keskusteluissa silmiin katsominen tuo tunteen henkilöstöön kuulumisesta. Yksi haastateltava nostaa esille sijaisuuden alussa koetun ulkopuolisuuden, joka ilmenee sijaisen tietämättömyytenä yksikön toimintakulttuurista tai asiakkaista, jolloin muu henkilöstö sivuutti hänet keskusteluista. Tämä kuitenkin muuttui, kun sijaisen tietomäärä kasvoi ja kokemus asiakastilanteista muuttui havainnoitsijasta aktiiviseksi henkilöstön jäseneksi.

*– – alussa en ehkä ollut niin irrottamaton osa sitä työyhteisöä ku ei tienny paljoa ni mut pysty helposti sivuuttamaan esimerkiksi keskusteluista mutta ihan selkeesti mitä pidemmän on ollu niin sitä enemmän mua huomioidaan myös niissä asiakaskeisseissä, asiakastiedoissa, et mä en enää ole vaan kuunteleva korva vaan mä oon myös havainnoja ja merkillepanija, se on semmonen tilanne mikä on tässä tullu, tässä tullu sen jälkeen – –S15*

### **Haastatteluissa esitetty väite**

Haastateltaville esitettiin väite (ks. liite 2 haastattelukysymykset), jonka avulla saatiin tietoa henkilöstön asenteesta ja suhtautumisesta sijaisiin. Haastateltavat tuovat esille sijaisen omien ominaisuuksien ja vahvuuksien tuovan uutta työyhteisöön sekä työhön. Haastateltavat pohtivat myös vastauksissaan, että sijaisen uusista näkökulmista ja havainnoista voi vakituinenkin työntekijänä oppia uutta ja saada sitä kautta uutta osaamista, koska sijainen nähdään tulevan ulkopuolisen roolissa ja olevan hetken ulkopuolinen, jolloin hän pystyy tarkkailemaan ja kyseenalaistamaan eri tavalla asioita. Sijaisella koetaan olevan työyhteisössä kyseenalaistajan rooli. Haastateltavat ilmaisevat, että sijainen ei ole huonompi työntekijä kuin vakituinen, ja parhaimmillaan sijainen sijaistaa poissaolevaa vakituista työntekijää niin hyvin, että palatessaan vakituinen työntekijä voi jatkaa siitä mihin ennen poissaoloaan on jäänyt. Sijaisen osaamisissa koetaan olevan suurta vaihtelevuutta, jolloin vakituisen työntekijän on syytä muistaa oma asenne ja muistuttaa itseään, että osaavat sijaiset ovat työyhteisölle hyväksi. Sijaisen kysellessä paljon työnteko voi hidastua, jolloin sijainen koetaan olevan taakka, vaikka sijaisten esittämät kysymykset koettiin pääosin positiiviseksi asiaksi, koska ne haastavat vakituisia työntekijöitä arvioimaan omaa työskentelyään. Osa haastateltavista kokee työn jo valmiiksi laadukkaaksi eikä kokenut sijaisen huontavan sitä.

*– – hyvä sijainen jollakin tietyllä ominaisuuksilla nii varmaa antaa tämmöseen laadukkaaseen työtapaan ja sitte voi myöskin oppia työyhteisö työntekijät itsekkin tosi paljon uusista ihmisistä ja niiden ajatuksista että kyllä tietty vaihtuvuus työpaikoilla on iha hyväksi koen et se raikastaa ja tulee uudenlaisia näkökulmia uudenlaisia ajatuksia että luulen että kun sitä sopivasti on sitä sijais kiertoa nii tulee laatuakin mukana tullessaan jos valinnat osuu kohalle. V10*

## 5.2 Vuorovaikutuksen rooli osallisuuden syntymisessä

Onnistuneeseen vuorovaikutukseen kuuluu kuuntelemisen taito, joka vaatii kuuntelijalta avoimuutta ja kärsivällisyyttä vastaanottaa myös eriäviä mielipiteitä (Mäkisalo-Ropponen 2011, 102). Haastatteluissa vuorovaikutus määritellään avoimeksi, tasa-arvoiseksi ja kunnioittavaksi vuorovaikutukseksi, jossa on helppo olla ja missä jokainen uskaltaa sanoa mielipiteensä, myös eriävän. Vuorovaikutusta kuvataan puhumiseksi, ammattimaiseksi, avoimeksi, keskustelevalleksi ja vastavuoroiseksi kommunikaatioksi, joista erityisesti avoimuus nähdään tärkeänä tekijänä viestintä- ja vuorovaikutustaidoissa (Aarnikoivu 2010, 123). Myös perehdytys vaikuttaa toimivaan sijaisen ja vakituisen työntekijän vuorovaikutukseen. Haastateltavien mukaan toimivaa vuorovaikutusta on kuuntelemisen taito ja osallistuva keskustelu. Vastauksista nousi myös kommunikointi tiimin kanssa, koska työ koostuu paljolti tiimityöskentelystä. Vuorovaikutuksen tärkeyttä korostettiin, koska lastensuojelutyötä ei voi tehdä yksin. Yksi haastateltava nosti myös huumorin kuuluvan toimivaan vuorovaikutukseen.

### 5.2.1 Sijaisen ja vakituisen työntekijän välinen vuorovaikutus

Työyhteisöissä työskentelee erilaisia ihmisiä, jonka vuoksi on tärkeää, että keskustelun avulla saataisiin erilaiset näkökulmat näkyviksi. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus asialliseen keskusteluun työasioista toisia loukkaamatta ja itse loukkaantumatta. Puheeksi ottaminen ja kysyminen ovat työn ja työyhteisön arvostamista. Kenelläkään ei ole oikeutta tahallaan loukata toisia puheillaan tai toiminnallaan. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99–100.) Haastatteluissa sijaisen ja vakituisen työntekijän välistä vuorovaikutusta kuvataan toimivaksi, jos sijainen on valmis kaikkeen. Yksi haastateltava tuo esille, että vuorovaikutus uuden ihmisen kanssa on aina erilaista, kun opetellaan tuntemaan ja tutustutaan ja näin vuorovaikutus lähtee uuden ihmisen kanssa aina alusta. Haastatelluista nousee, että yksittäisiä työvuoroja tekevä sijainen jää haastavammista asiakastilanteista ulos, jonka sanoittaminen henkilöstön näkökulmasta nähdään tärkeänä, ettei sijaiselle tule ulkopuolinen olo. Sanoittamisen tärkeys nousee haastateltavien vastauksista eri tavoin Toimintatapojen ja käytäntö-

jen sanoittamista pidetään tärkeänä sekä sen sanoittamista, miten toivotaan, että sijainen toimii vakituisten työntekijöiden kanssa. Haastatellut vakituiset työntekijät toivovat, että työyhteisön ilmapiiri olisi sellainen, jossa sijainen uskaltaa tuoda esille asioita ja jossa sijainen uskaltaa kyseenalaistaa ja nostaa asioita keskusteluun. Sijaisen rooli vuorovaikutustilanteessa kyseenalaistajana ja kyselijänä nousee monessa vastauksessa esiin. Avoimuus ja molemminpuolinen kunnioitus nähdään tärkeinä toimivassa vuorovaikutuksessa sijaisen ja vakituisen työntekijän välillä.

*Avointa toista kunnioittavaa ja nimenomaan se että eri ammattiryhmät niinku osaa hyödyntää toisten ammattiryhmien osaamista ja kokemusta ja näkemyksiä. S14*

Haastateltavat kertovat, että usein työhön liittyvät asiat päätetään ilman sijaista, ja sijaiselle vain kerrotaan mitä tämän tulee työvuorossa tehdä. Tämä koetaan harmillisenä, vaikka onneksi joistain asioista voi työssä päättää sijaisen kanssa yhdessä. Näissä tilanteissa sijaisella on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, jos sijainen esimerkiksi kokee jonkun työtehtävän epämieliseksi tai sellaiseksi mitä ei halua tehdä. Sijaisen rooli toimivassa vuorovaikutuksessa on kysyä ja kuunnella, ja työntekijöiden ohjata. Haastateltavien mukaan vakituisten työntekijöiden täytyy vuorovaikuttaa avoimesti ja selkeästi, jotta sijainen tietää mitä häneltä odotetaan sekä tarvittaessa antaa apua ja neuvoa sekä antaa mahdollisuus tehdä omia päätöksiä, mutta ei liian aikaisin.

*Pitää osata kysyä sijaisten kysyä ja meidän tietysti ohjata ja tota kommunikoivaa tavallaan päätetään asioista yhdessä mut monestihan se sijaisten kanssa menee niin että heille kerrotaan mitä heidän pitää tehdä sehän on tietysti vähän ikävääkin mutta että jos sijainen on semmonen että hän on valmis kaikkeen niin sillan se on toimivaa tottakai sitten jos on vaikka arka tai sit ei halua tehdä jotain tai ei tunnu hyvältä että ei jotenki kuulu se asia hänelle nii sitte pitää siitäkin sanoa ja sitten varmasti otetaan sekin hyvällä et sitten sen hoitaa joku muu, mutta semmosta että kommunikointi toimii ja puhutaan asioista. V8*

Tasa-arvoinen kohtelu vuorovaikutustilanteessa kuvataan niin, ettei sijaista ylenkatsota tai sijaisen osaamista aliarvioida sijaisen työsuhteen muodosta riippumatta. Henkilöstö ei oletta sijaisen tietävän tai tuntevan yksikön toimintakulttuuria, joten sijaisuuden kestosta tai tiedonmäärästä riippumatta sijaisella tulisi olla mahdollisuus

vaikuttaa työssään. Arvostavalla yhteistyöllä, vastavuoroisella vuorovaikutuksella sekä tasapuolisella toisen kohtaamisella ilman valta-asetelmia rakennetaan luottamussuhdetta sijaisen ja työntekijän välille. Muutama haastateltava kuvaa sijaisen ja vakituisen työntekijän välistä vuorovaikutusta ja sijaisen roolia sellaiseksi, että sijainen kuuntelee ja kysyy tarvittaessa apua, sekä on läsnä työssä.

### 5.2.2 Sijaisen ja lapsen välinen vuorovaikutus

Henkilöstö kuvaa haastatteluissa sijaisen ja lapsen välistä vuorovaikutusta varsin positiivisena asiana, jossa sijainen kuvataan henkilönä, joka ei kerro lapsille ikäviä asioita, tuota pettymyksiä tai kärkeä lapsia. Sijaisen rooli työyhteisössä nähdään eriarvoisten työtehtävien kautta mahdollisuutena tutustua lapseen ja olla läsnä lapsen perusasioissa, joka taas nähdään lapsille merkityksellisenä asiana. Jotta tämä sijaisen ja lapsen välinen vuorovaikutus onnistuisi, tulee sijaisen kohdata lapsi vilpittömästi. Läsnäolo ja lasten kanssa ajan viettäminen on tärkeää. Sijaisen täytyy osata poimia lasten vastauksista mihin tarttua, ja pidempiaikaisen sijaisen oletetaan tutustuvan lapsiin syvällisemmin, ja tuovan sitä kautta ammatilliseen keskusteluun eri näkökulmia havainnoistaan.

*– – monet lapset tykkää tosi paljon sijaisista, koska ne ei oo niitä ikäviä jotka tuottaa niitä pettymyksiä ja kerro niistä ikävistä asioista ja kärkee, et myös jotenkin niin ku ehottomasti positiivisena asiana on sijaisten vuorovaikutus lasten kanssa, niin se on erilaista, vaan positiivisella tavalla yleensä, ja lapset tykkää kun sitten taas on enemmän aikaa sijaisilla ehkä olla lasten kanssa jos on – – V17*

Osa haastateltavista kertoo, ettei sijainen välttämättä osaa aina toimia lapsen edun mukaisesti ja asiakkaat (lapset ja lapsiperheet) voivat kokea, ettei sijaista tarvitse kuunnella, koska sijainen on yksikössä ainoastaan hetken. Vuorovaikutuskulttuurin muodostuminen alkaa aina alusta uudestaan uusien ihmisten kanssa, ja sijaisen täytyy oppia tuntemaan lapsi ennen kuin sijainen voi paneutua lapsen syvällisempiin ongelmiin lapsen kanssa. Avoimuus ja oma-aloitteisuus, sekä rohkeus ottaa lasten

kanssa vaikeita asioita puheeksi edesauttaa sijaisen ja lapsen vuorovaikutusta. Sijainen ei saa olettaa, että lapsi vastaa suoriin kysymyksiin, mutta ikätasoisesti häneltä voi kysyä suoraan.

Lasten kohtaamisessa sekä lapsen ja sijaisen välisen vuorovaikutussuhteen luomisessa sijaisen tulee olla aidosti läsnäoleva ja hänen tulee kohdata lapset tasa-arvoisesti. Haastatteluissa nostetaan esille, että melkeinpä jokainen alalle hakeutunut omaa hyvät vuorovaikutustaidot, mutta sen lisäksi tarvitaan tunneälyä ja taitoa osata lukea toisia ihmisiä. Vuorovaikutusta määritellään haastatteluissa esimerkiksi kykyä lukea lapsen tunteita, vahvana reflektiotaitona ja keskusteluna. Haastatteluissa mainitaan myös sijaisen hyvien vuorovaikutustaitojen tärkeys lasten aidossa kohtaamisessa, jossa sijaisen täytyy olla sujut itsensä ja omien reaktioidensa kanssa. Sijaisen pitää osata kuunnella lasta ja olla kärsivällinen, pitää osata keskustella itselle tai lapselle vaikeistakin asioista. Haastatteluissa nousee, että aitoa kiintymystä ei voi pitkään esittää. Pitää olla aidosti aito. Sijaisen rooli työvuorossa on olla lasten kanssa, jutella ja olla paikalla vakituisen henkilöstön tehdessä sijaiselle kuulumattomia työtehtäviä. Sijaisen tulee pyrkiä luomaan hektisessä työympäristössä kiireetön vaikutelma lapselle. Tässä edesauttaa, kun sijainen on läsnä ja jaksaa kuunnella lasta, sillä jokainen lapsi tarvitsee kahdenkeskistä aikaa tullakseen nähdyksi ja kuulluksi. Sijaisella on vastuu omasta työstä ja hänen pitääkin huomioida kaikki lapset ja nähdä yksilölliset erot, jotta jokainen lapsi tulee nähdyksi ja kuulluksi, huomioiduksi. Sijaisella tulee olla kyky kuunnella lasta ja kohdata lapsi niin, että sijainen luo käytöksellään turvallista ilmapiiriä sekä turvallisuuden tunnetta. Haastatteluista ilmenee, että lasten kanssa vuorovaikuttaminen on toisille luontaisempaa, jotkut sijaiset pystyvät heti kohtaamaan lapset aidosti ja olemaan läsnä. Sijaisen täytyy osata ohjata ja tarvittaessa rajoittaa lasta. Rajoitustilanteissa sijaiselta vaaditaan tilanteenlukutaitoa ja tilan antamista sellaiselle, joka tuntee lapsen paremmin.

Haastatteluissa kuvataan sijaisen ja lapsen vuorovaikutusta tukeviksi tekijöiksi sijaisen kykyä leikkiä ja heittäytyä ja kykyä keskustella lapsen kielen tasoisesti. Lapset tulee kohdata ikätasoisesti erilaisten pelien ja leikkien kautta. Taito kuunnella lasta on joissain tapauksissa omia työtehtäviä tärkeämpää. Haastatteluissa painotettiin läsnäolemista. Tiedot lapsesta herättävät haastatteluissa vastakkaisia mielipiteitä; osa

haastateltavista kokee, että sijaisen ei tarvitse tietää lapsen koko tarinaa, koska liika tieto vie sijaiselta mahdollisuuden keskustellen tutustua lapseen, osan haastateltavista kokiessa, että saavuttaakseen todellisen ymmärryksen lapsesta, sijaisen tulee tietää tästä mahdollisimman paljon. Sijaisella tulee olla asenne, että on töissä lapsia varten ja kohtaamisissa tulee huomioida lasten erilaiset ja vaikeat taustat. Jokaisen lapsen kanssa työskentelevän pitää nähdä lasten huonon käytöksen keskeltä hyvät asiat, olla rakastava ja rajaava, joka näkee ja kuulee. Sijaisen tulee olla käytökseltään mahdollisimman neutraali, ei lupaa, mutta ei jyrkästi kielläkään lapselta mitään, koska lapset – erityisesti yksikön lapset – eivät suhtaudu turhiin lupauksiin hyvin. Sijaisen ja lapsen välisen vuorovaikutussuhteen haasteena nähdään aika sekä henkilöstön vaihtuvuus. Sijaisella ei ole ajan tuomaa mahdollisuutta luoda luotettavaa ihmissuhdetta lapseen tai lapsen perheeseen.

*– – tää on sellanen paikka missä lapset on kriisissä ja niillä on hankalaa ja ois tärkeetä et muodostais just sellasia luottamuksellisia suhteita aikuisiin – – monet sijaiset on mun mielestä tosi hyviä ja tulee toimeen lasten kanssa ja kohtaa niitä hyvin nii se on ihan hyväkin asia että niitä pyörii täällä – – S12*

### 5.3 Millaista osaamista sijaiselta edellytetään

Haastateltavat kuvaavat monipuolisesti lastensuojelutyössä tarvittavaa osaamista sekä tiedollisten että taidollisten, mutta myös persoonan ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta. Kaikkien osaamista käsittelevien haastattelukysymysten oletuksena oli haastateltavien tieto lastensuojelutyön kompetensseista alalle soveltuvan koulutuksen (ks. 2.1.2 Lastensuojelun henkilöstö) kautta. Henkilöstön eri koulustaustojen vuoksi voimme yleisesti todeta, että sosiaali- ja terveysalalla kompetenssit tarkoittavat työtehtävässä tarvittavia ammattitaitoja, jotka sisältävät niin ammattikun tehtäväsidonnaisetkin tiedot ja taidot sekä mahdolliset erityispätevyydet. Tämän lisäksi työtä ohjaavat lastensuojelun laatusuosituksen mukaiset viisi periaatetta: asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet, lapsen etu, vuorovaikutus, ammattihenkilöstön työn laatu sekä vastuulliset päätökset ja toimintakulttuuri. (Lastensuojelun laatusuo-



situs 2014.) Haastattelukysymysten yleinen oletus oli, että henkilöstöllä – niin vakituisilla työntekijöillä kuin sijaisillakin – on koulutuksen kautta tieto lastensuojelusta ja lastensuojelua määrittävistä laeista sekä yleinen tietämys lastensuojelutyöstä. Oletuksista tai kysymysten asettelusta (esim. kysymys 1 henkilöstölle: ”millaista osaamista, tietoja tai taitoja sijaisella tulee olla koulutuksensa lisäksi, jotta hän pärjää lastensuojelutyössä?”) huolimatta yhdeksän haastateltavaa nostivat esiin yleisen lastensuojelualan tietämyksen ja lastensuojelua määrittävien lakien tai (työ)kokemuksen kautta opitun lastensuojelutyön osaamisen työtä helpottavaksi, sujuvoittavaksi tai jopa työn tekemisen edellytykseksi, erityisesti tilanteissa, joissa lastensuojelu ei sisälly koulutukseen.

*Lastensuojelusta tietenkin tietämystä mikä on ihan tärkeätä, ja että tulee toimeen ja osaa toimia kaikenlaisten lasten ja aikuisten kanssa, joustavuutta ja yksilöllistämistä, että osaa ottaa kaikki erilaisina huomioon omine tarpeinensa. V1*

Tätä voi selittää perinteinen oletus siitä, että ammattilainen todella tuntee alansa, josta käytetään myös nimitystä substanssiosaaminen. Substanssiosaaminen painottuu ammateissa, jossa keskitytään kapean erityisalueen hallintaan. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten substanssiosaaminen sisältää tietoa alan lainsäädännöstä ja työmenetelmistä, sekä työtä ohjaavista käsitteistä ja teorioista. (Mönkkönen 2018, 24.) Substanssiosaaminen heijastuukin haastattelun vastauksista, jossa todetaan, että pätevä sijainen osaa asiansa, eikä hänen läsnäolo vaikuta heikentävästi asiakkaiden ihmisarvoon ja perusoikeuksiin, lapsen etuun, vuorovaikutukseen, ammattihenkilöstön työn laatuun ja vastuullisiin päätöksiin sekä toimintakulttuuriin. Osa haastateltavista kertoo, että koulutetulla sijaisella tulee olla taito ylläpitää ammattihenkilöstön työn laatua, mutta sijaisilta ei vaadita samaa työnlaatua odottamattomissa tilanteissa, kun vakituisilta.

Lastensuojelutyön perustaitoja ovat kohtaamisen ja vuorovaikutuksen taidot, ihmisen kehityksen ymmärtäminen, vanhemmuuden arviointi ja tuen toteuttamisen taidot, yhteistyön taidot, lainsäädäntö ja sen soveltaminen sekä asiakasta kunnioittava ja avoimeen asiakasta osallistavaan kirjaamiseen perustavan dokumentoinnin taito. Lastensuojelutyössä korostuvat myös kriisityön taidot, sekä monenlaiset motivoivan

työskentelyn taidot. (Rousu 2018, 78.) Haastateltavien mukaan koulutetulla sijaisella pitää olla hallussa työn laatu, vuorovaikutustaidot ja se, että hän ymmärtää lapsen edun merkityksen, mutta paljon toki riippuu sijaisesta. Haastateltavat ovat yhtä mieltä siitä, että työyhteisön asemasta riippumatta jokaisen työntekijän tulee kohdata kaikki ihmiset ihan samanlailla ja työskennellä aina lapsen etu mielessä, mutta osa pohti koulutuksen ja työkokemuksen merkitystä vuorovaikutustaidoissa ja lapsen perusoikeuksien sekä lapsen edun mukaisen toiminnan huomioimisesta kaikessa tekemisessä. Sijaisella tulee olla oma-aloitteisuutta ja kiinnostusta sekä halua työskennellä lastensuojelussa, koska koulutuksesta ei saa kaikkea sitä tietoa, mitä lastensuojelussa tarvitaan. Kaksi haastateltavaa nostavat esiin, että oppiakseen sijaisen tulee olla kiinnostunut, koska lastensuojelutyössä tulee vastaan eettisiä ongelmia ja kysymyksiä, joita joutuu perustella, jotta ymmärtää miksi toimii kuten toimii. Sijaisen täytyy tiedostaa omat arvonsa ja sen, miten haluaa työnsä tehdä, koska ne näkyvät kaikessa sijaisen toiminnassa. Kuudessa vastauksessa todetaan, että ymmärrys lastensuojelua ja yksikössä tehtävää työtä kohtaan kasvavat koulutuksen ja kokemuksen kautta, jotka osaltaan helpottavat myös yksikössä toimimista. Aikaisempi kokemus lastensuojelutyöstä auttaa ymmärtämään kaikkia lapsiin kohdistuvia päätöksiä, esimerkiksi rajoitustoimenpiteitä. Kokemattomaltakin sijaiselta edellytetään kuitenkin tietoa ihmisarvosta ja perusoikeuksista, erityisesti lapsen perusoikeuksista ja siitä, miten ne ohjaavat työtä. Koulutuksen puutteet korvataan aktiivisella tiedonhaualla.

*Sijaisella täällä vaatii oma-aloitteisuutta ja kiinnostusta, koska kaikkee sitä tietoo mitä täällä tarvii ei saa koulutuksesta. On paljon semmosia käytännön asioita, jotka sun täytyy ite selvittää tai ite kysellä ja sulla täytyy olla kiinnostusta niitä asioita kohtaan et sä voit joskus oppia ne –*  
– S4

Kahdeksan haastateltavaa kertovat, että yksikössä työskennellessään sijaisen ei tarvitse tietää tai osata kaikkea. Suurin osa haastateltavista kuitenkin toteaa, että sijaisella on vastuu ottaa asioista selvää ja kysellä, ennen kuin esimerkiksi lupaa lapsille mitään. Sijainen, joka kysyy ennen kuin toimii on parempi, kuin sijainen, joka toimii ensin ja kysyy jälkeempään. Kolme haastateltavaa lisäävät, että sijaisen pitää pystyä joko seuraamaan työntekijöitä ja/tai työskentelemään heidän jäljessään. Sijaisen tu-

lee noudattaa yksikön toimintakulttuuria, jotta lasten arki olisi lapsille turvallista. Toimintakulttuurin sisäistämiseen nähdään vaikuttavan sijaisuuden kesto, koska pitempi-ajaisilta sijaisilta odotetaan jo selkeää osaamista toimia yksikön toimintakulttuurin mukaan. Ammattihenkilöstön työn laatuun liittyvät vastuulliset päätökset herättivät haastateltavissa monenlaisia tunteita, ja vastaukset jäljittelivät pääosin näitä kolmea: sijainen ei lähtökohtaisesti ole yksikössä vastuullisten päätösten tekijä, koska sijaisella on rajallinen tietoa lapsesta ja hänen tilanteestaan, sijaiselle ei anneta mahdollisuutta vastuullisiin päätöksiin, koska vakituiset työntekijät kaipaavat (lyhytaikaisen) sijaisen arjen ja käytännön avuksi, jotka viettävät lasten kanssa aikaa vakituisten työntekijöiden hoitaessa muita työtehtäviä tai sijaisella täytyy olla valmius tehdä vastuullisia päätöksiä, vaikka ei lähtökohtaisesti olekaan niiden tekijä.

Koulutukseen liittyvää, mutta myös erilaisten kokemusten kautta opittua osaamista kuvataan lastensuojelun asiakkaiden, lasten ja lapsiperheiden, näkökulmasta. Kaikissa haastatteluissa ilmenee, että lastensuojelutyössä katsotaan eduksi, jos työntekijällä on laaja tuntemus lapsen kasvusta ja kehityksestä sekä osaamista työskennellä eri-ikäisten lasten kanssa. Laaja tuntemus määriteltiin yleiseksi tiedoksi siitä, mitä tietynikäiseltä lapselta voidaan odottaa, osaamiseksi olla lasten kanssa sekä kyvyksi toimia hyvin erilaisten ihmisten kanssa. Osa haastateltavista kuitenkin pohti, onko yleinen lapsen kasvun ja kehityksen tietämys jopa riittämätöntä lastensuojelussa, jossa lapsen ikä harvoin vastasi lapsen normaalia kehitystasoa. Haastateltavat ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että mikä tahansa kokemus lasten tai nuorten parissa työskentelestä katsotaan eduksi työssä, koska yksikössä on kaikenlaisia lapsia ja siellä tarvitaan mitä tahansa osaamista, esimerkiksi perushoidollista osaamista, kuten vaipanvaihtoa ja ruokailuja eri-ikäisten lasten kanssa. Sijaiselta edellytetään lastensuojelutyössä korostuvia sosiaalisia taitoja, koska työsuhteesta riippumatta työntekijän on kyettävä käsittelemään vaikeita asioita ja keskustelemaan niistä lasten, mutta myös lasten vanhempien kanssa sekä koko perheen kesken. Haastatteluista ilmenee työssä tarvittava erityinen herkyys lastensuojelullisissa asioissa, koska hankalia asioita ei voi sivuuttaa vaan niihin tulee tarttua täsmällisesti. Myös ihmistuntemus ja voimavaraisuus, kannustava työote tai yleiset työmenetelmätaidot nähdään työtä edistäväksi osaamiseksi.

*Vahvat vuorovaikutustaidot, täytyy olla kykyä toimia hyvin erilaisten ihmisten kanssa – lisäksi tulee olla taitoa työskennellä erikseen lasten kanssa, erikseen vanhempien kanssa ja sitten koko perheen kanssa. Tietoja pitää olla lasten kehitystaidoista kehitysvaiheista ja sitten tulee olla myös taitoja käsitellä näitä asioita sitten vanhempien kanssa – tulee myös osata tarttua oikeisiin asioihin ja tuoda ne esille sitten sillä tavalla ammattimaisella otteella. Ja sitten tulee olla herkkyyttä siihen et nähdä sitten ne huolet ja erityisesti tähän lastensuojeluun liittyvät asiat, et ei voi sivuuttaa niitä hankalia aiheita, vaan niihin tulee tarttua kyllä sitten ihan täsmällisesti. V11*

### 5.3.1 Sijaisen ammatillinen osaaminen

Kaikki haastateltavat nimeävät vastauksissaan vuorovaikutustaidot, sosiaaliset taidot tai kyvyn tulla toimeen ihmisten kanssa ammatilliseksi osaamiseksi, joka edesauttaa lastensuojelutyön tekemistä tai siinä menestymistä. Haastateltavat liittävät vuorovaikutustaitoihin ja kykyyn tulla ihmisten kanssa toimeen työntekijän persoonan ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten rauhallisuuden, empaattisuuden tai erityisen osaamisen mm. harrastusten kautta. Otalan (2008) mukaan osaaminen nähdään yksilön tietojen, taitojen ja kokemusten, verkostojen ja kontaktien sekä asenteiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien sekoituksena, joka auttavat yksilöä suoriutumaan työtehtävistään ja joka edesauttavat hyviin työsuorituksiin. Organisaation osaaminen on yhteinen käsitys tai näkemys, yhteisesti omaksuttu toimintatapa, jossa yksilöiden osaaminen muuttuu organisaation osaamiseksi yksilöiden yhdistäessä, jakaessa ja kehittäessä osaamistaan yhdessä. (Ojala 2008, 50–52.)

Haastatteluista nousee, että vuorovaikutustaidot tarvitsevat ympärilleen toimivan vuorovaikutuksen kulttuurin, ilmapiirin, jossa sijainen voi havainnoida työtä ja nostaa keskusteluun mietteitään, jopa kyseenalaistaa asioita. Suurin osa haastateltavista pitää sijaisen taitoa kysyä, kyseenalaistaa ja tuoda yksikköön työtä tai työyhteisöä rikastuttavia uusia toimintatapoja tai näkökulmia työtä kehittäväksi ja varsin positiiviseksi asiaksi. Sijaisen on tärkeää osata kysyä epäselvistä asioista, olla avoin ja kunnioittaa työkavereita. Kommunikointitaidot ja asioista puhuminen sekä molemminpuo-

linen avoimuus ja tsemppaus nähdään tärkeinä toimivaa vuorovaikutusta ylläpitävänä rakenteina, jossa korostuvat kuuntelemisen taito ja kyky osallistua keskusteluun. Mönkkösen (2018, 22) mukaan vuorovaikutustaidot ovat hyvin oleellinen osa ammatillista osaamista, koska työympäristön muutokset edellyttävät uudenlaisia työ- ja ajattelutapoja, jossa edistetään eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Vuorovaikutusosaaminen on ammatillisen osaamisen vaativin alue, koska ihmisten välisissä suhteissa lähestymistavan toimivuudesta ei ole koskaan varmuutta. Vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa ovat usein mutkikkaita, jos asiakas kieltäytyy osallistumasta keskusteluun tai käyttäytyy muutoin hankalasti tai aggressiivisesti. Tällöin korostuu työntekijän kyky asennoitua tilanteeseen rauhallisesti. (Mönkkönen 2018, 22–23, 33.)

*Täällä meillä on ainakin apua siitä, jos työntekijä on rauhallinen ja sit jos sillä on semmonen myönteinen ja positiivinen asenne, ja se on semmonen aktiivinen, omatoiminen, kysyy ja ihmettelee, kysyy mitä voi tehdä ja tarttuu toimeen. Että semmonen osaa olla siis lasten kanssa ja osaa havainnoida ja suoriutuu kaikista semmosista tehtävistä, mitä tulee ja pysyy rauhallisena, tulee sitten minkälainen asiakastilanne tai tehtävä – – V17*

Osa haastateltavista nostaa esiin tietotaidon sekä taidon hyödyntää toisten ammattiryhmien osaamista, kokemusta ja näkemystä. Tämä tuo vuorovaikutukseen ammatillista arvoa, jossa asiakkaiden asioista keskustellaan moniammatillisessa yhteistyössä. Nykyään lastensuojelutyössä työskenteleekin monenlaisia koulutuksen saaneita, jonka nähdään vastaavan hyvin nykypäivän lasten ja perheiden erilaisiin tarpeisiin (Rousu 2018, 70). Sijaisen oletetaan osaavan yleisiä työelämätaitoja, kuten työaikojen noudattamista sekä yleistä asiallista käytöstä, jossa puhutaan ja käyttäytyään kuin toivoisi itseään kohtaan puhuttavan ja itseään kohdeltavan. Ne vastaukset, joissa sijaisen rooli tuli osaamisen kautta esiin, ovat yhtenäisiä siinä, että sijaisen ei tarvitse osata kaikkea tai tietää kaikkea tullessaan töihin yksikköön, mutta on tärkeää, että sijaisella on samanlainen mahdollisuus vaikuttaa asioihin työpaikalla tai työpaikan toimintakulttuuriin, johon hän saattaisi tuodakin jotain uutta. Hajontaa ilmeni, koska osa haastateltavista pitää sijaisen taitoa kysyä riittävänä osaamisena ja osa kaipaa kysymisen lisäksi sijaisen taitoa ottaa työtehtäviä vastaan sekä kykyä olla valmis kaikkeen. Suurin osa haastateltavista toteaa, että sijaiselta edellytetään aktiivista roolia ja vastuunottamista käytännön asioista. Muutama haastateltava haluaa

sijaisen pysyvän poissa asioista, jotka eivät hänelle selkeästi kuulu ja hoitavan annetut tehtävät vastaanottavaisesti ja (turhia) kyselemättä.

Muita haastatteluista nousseita ammatillisia osaamisia ovat taito reflektoida omaa työtä, taito nähdä asioita asiakkaan näkökulmasta ja taito toimia ammattieettisesti. Näitä kaikkia edellytetään jollain tasolla myös sijaiselta, sijaisuuden kestosta riippumatta. Kahdessa haastattelussa nostetaan esiin sijaisen ammatillinen kehittyminen, joka pitäisi olla tasavertainen vakituisten työntekijöiden kanssa. Sijaisten tulisi yhtälailla päästä mukaan työhyvinvointia kehittäviin tyky-päiviin tai vanhempien kanssa käytyihin ammatillisiin keskusteluihin, jotka kehittävät sijaisen ammattitaitoa. Parissa vastauksessa toisen ihmisen kohtaaminen nähdään ammatillisia ominaisuuksia tai osaamisia tärkeämpänä, joka on Rousun (2018) mukaan lastensuojelutyössä merkityksellistä ja vaikuttavaa, ja jossa hyvän ja huonon kohtaamisen vaikutukset ovat usein dramaattiset. Arvostava kohtaaminen rakentaa luottamuksellista perustaa lastensuojelutyössä. (Rousu 2018, 75.) Työ yksikössä on hyvin pitkälti tiimityötä, jossa sijaisen on kyettävä toimimaan ja jossa sijaisen edellytetään olevan luottamuksen arvoinen sekä luottavan muihin. Kahdessa haastattelussa mainitaan, että tiimityön ohella sijaisen on kyettävä myös itsenäiseen työskentelyyn. Työssä vie pitkälle halu kuulua henkilöstöön, halu oppia ja ymmärtää. Myös kyky pyrkiä sijaisen roolista ulos, mutta samalla ymmärrys omaa rooliaan kohtaan sekä oikea asenne ja huumori auttavat työssä.

Kaikki haastateltavat rinnastavat lapsen kohtaamiseen vuorovaikutustaitojen lisäksi joko aitouden, läsnäolon, kuuntelemisen, heittäytymisen tai kyvyn asettua lapsen asemaan. Lasten kanssa työskenneltäessä sijaisen tulee osata poimia lasten asioista ja lasten vastauksista mihin tarttua sekä osoittaa mielenkiintoa, kuuntelutaitoa, heittäytymistä tai leikkimielisyyttä, joiden avulla pääsee helpommin lapsen lähelle ja saa lapset toimimaan yhteistyössä. Haastateltavien mukaan lasten kanssa ei voi teeskennellä, vaan kohdatessaan lasta sijaisen on oltava aidosti kiinnostunut lapsesta ja lapsen arjesta. Lapsen kohtaamisessa auttaa aikaisempi kokemus lasten parissa, jotta tietää miten lapsille puhutaan tai mitä lapsilta voi vaatia. Haastatteluissa painottuu koulutuksen ja harjoittelujen kautta saatu ymmärrys, joka auttaa sijaista näkemään,

ettei lapsi ole syyllinen lapsen tai perheen tilanteeseen. Koulutuksesta saatu tieto esimerkiksi ADHD:sta tai erityislapsista tuo työskentelyyn varmuutta ja ymmärrystä auttaen näin työskentelyä yksikössä olevien lasten kanssa. Aito ja läsnäoleva kohtaaminen nähdään persoonakysymyksenä, joka toisilla vaan on sellainen, jotta he pystyvät kohtaamaan lapset aidosti, jota työssä sijaiselta odotetaan. Aidossa kohtaamisessa painottuu Huovisen ja Marttalan (2013) mukaan sensitiivinen, turvallinen, kiinnostunut ja myötäelävä työtapa, jossa työntekijän vastuulla on antaa puheelle tilaa ja tilaisuuksia, jotta lapsi kokee olonsa turvalliseksi ja luottamus näiden kahden välille syntyy. Luottamus mahdollistaa tunteiden ja kokemusten läpikäymisen. (Huovinen & Marttala 2013, 23–25.)

*Semmosta että kohtaa vilpittömästi niitä lapsia, sillai aidosti kuuntelee ja osaa kuunnella ja osaa poimia sieltä lasten asioista tai lasten vastauksista semmosia että mihin tarttuu ja osottaa mielenkiintoo ja kuunteluntaitoa ja heittäytymistä ja pienten kohalla leikkimielisyyttä että sit pääsee helpommin lähelle tai lähestymään, saa ne toimimaan yhteistyössä. V1*

Lasten kohtaamisessa korostuu tunneälykyys ja toisen ihmisen lukeminen sekä omien reaktioiden hallinta. Sijainen nähdään vakituisten työntekijöiden rinnalla yhtenä turvallisena aikuisena, jonka tulee kuitenkin muistaa oman roolinsa ammattilaisena työskentelyssä. Lasten kohtaloita ei voi liikaa surkutella tai voivotella, vaikka empaattinen ja ymmärtäväinen saa olla. Tunteet saa olla, kunhan muistaa oman roolinsa eikä lähde täysillä tunteilla tilanteisiin mukaan? Lastensuojelutyössä pitää olla sinut itsensä kanssa ja omien reaktioiden kanssa, jotta pystyy kohtaamaan aidosti lapsia. Lastensuojelutyössä taito olla turvallinen aikuinen toteuttaa lapsen oikeutta näyttää omia tunteitaan.

*– ei voi liikaa jotenki lähtee surkuttelemaan tai voivottelemaan tai muuta että saa olla empaattinen ja ymmärtää mutta et sit kuitenkin muistaa sen oman roolin siinä et on turvallinen aikuinen siinä ja lapsella on oikeus näyttää tunteet ja reagoida siinä sitte miten reagoi missäkin tilanteissa. S16*

Haastatteluissa ollaan pääsääntöisesti sitä mieltä, että vakituisten työntekijöiden ja sijaisten välillä, tai sijaisuuden kestolla, ei ole eroa turvallisen kiintymyssuhteen rakentamisessa lastensuojelutyössä. Työsuhteen muodosta riippumatta sijaisen tulee olla lapsille turvallinen aikuinen ja luoda kiintymyssuhdetta, tai olla ainakin luotettava aikuinen, joka rajoittaa toisten aikuisten kanssa, jakaa vastuuta. Kiintymyssuhteen rakentumisessa auttaa kyky olla lapsille lämmin ja jämäkkä aikuinen, sekä aito, läsnäoleva ja tasa-arvoinen lasten kohtaaminen. Turvallisen aikuisen tulee osata kannustaa ja luoda luottamusta lapsiin pitämällä kiinni yksikön selkeästi struktuurista ja säännöistä sekä tarvittaessa rajoittaa lasta kasvatuksellisella tavalla. Kiintymyssuhte-teoriaan vaikuttavat perustaidot, kuten turvallisen kiintymyssuhteen rakentaminen sekä turvallinen ja ennakoitava aikuissuhde, jossa lapsi tulee nähdä, kuulla, rajoitetuksi ja rakastetuksi, on hyvä osata.

*Mun mielestä sijaisen rooli on ihan sama kuin vakituisenkin henkilöstön rooli. Toki sijainen ei välttämättä tunne lapsia, jos ei ole meillä aiemmin ollu. Mutta sijaisen täytyy pyrkiä luomaan sellanen turvallinen ilmapiiri ja turvallisuuden tunne ja sijaisen täytyy myös nähdä ja kuulla se lapsi ja pyrkiä myös sitten rajoittamaan lasta sillä tavalla, että se on kasvatuksellista ja ottaa sen lapsen lähtökohdat ja nykytilanteen huomioon. V6*

Muutamassa vastauksessa pohditaan sijaisuuden keston vaikutuksia rajoitustoimenpiteissä tai luottamuksellisen suhteen rakentamisessa. Rajoitustoimet vaativat työntekijältä sekä tietoa että taitoa, sekä rajoitetun lapsen tuntemista. Luottamuksellisen suhteen rakentamiseen vaaditaan joskus vakituisilta työntekijöiltäkin aikaa, joten lyhytaikaisilla sijaisilla ei nähdä tähän olevan mahdollisuuttakaan. Luottamuksellisen suhteen luomisen sijaan sijaiselta edellytetään taitoa tehdä käytännön töitä ja kyky olla työntekijöille kuulevina korvina ja näkevinä silmiä sekä kyky keskustella havainnoistaan.

*– – työntekijöillä voi mennä pitkä aika että ne saa luotettavan ihmissuhteen luotua ylipäättänsä lapseen tai perheeseen nii jos puhutaan lyhytaikaisesta sijaisesta nii eihän sillä oo sillä tavalla mahollisuuttakaan heti saada tämmösiä*  
– – V9



### 5.3.2 Yksikön toimintakulttuurin sisäistäminen

Yksikön tiedonsiirto tapahtuu suurimmaksi osaksi raportointihetkellä vuorojen vaihtumisen, yksikön yhteisen tai tiimipalaverin kautta. Kaikki haastateltavat kertovat raportointihetkistä työtä sujuvoittavina tai työtä haittaavina tekijöinä, osa mainitsee siinä yhteydessä sijaisen roolin, joka on omaksua paljon tietoa lyhyessä ajassa. Haastateltavat ovat eri mieltä siitä, mitä tietoja sijaisen olisi hyvä työssään tietää tai kuinka paljon tietoja sijaiselle jaetaan. Osaamisen kannalta oleellista on sijaisen kyky omaksua tietoa, yhdistää asioita nopeasti toisiinsa sekä hankkimaan nopeasti tietoa. Muutamassa haastattelussa mainitaan tilannetaju, josta on suuresti hyötyä, ettei henkilöstön tarvitse toistaa tai kertoa asioita vaan sijainen kykenee itse näkemään, missä häntä tarvitaan. Tämä vaatii sijaiselta oma-aloitteisuutta, omatoimisuutta, ahkeruutta ja erityisesti aktiivisuutta, jolla on käytännön työn kannalta eniten merkitystä, koska yksikössä on monia käytännön asioita, jotka sijaisen täytyy joko selvittää itse tai aktiivisesti kyselemällä selvittää, miten asiat voisi hoitaa. Yksikön hektinen työ vaatii taitoa työskennellä muuttuvissa tilanteissa. Yksikön säännöt ja toimintaperiaatteet, selkeä päivärhythmi ja henkilöstön avoin tapa kommunikoida nähdään sijaisen työtä sujuvoittavana asiana. Sijaiselta edellytetään silti itsenäisiä tiedonhakutaitoja esimerkiksi seinillä olevista työvuorokuvauksista, tiimimuistiosta tai lasten vihoista, erityisesti tilanteissa, joissa sijaisuusvälinällä on kulunut aikaa. Työssä täytyy myös osata myös ohjata lasta, työskennellä osana tiimiä ja osana moniammatillista yhteistyötä. Tietokoneiden tai muiden teknisten välineiden hallinta sujuvoittaa työtä, mutta niitä ei yhden haastateltavan mukaan tarvitse osata etukäteen. Vastauksissa korostuu, että sijaisen ei oleteta tietävän tai osaavan kaikkea, vaan henkilöstö tukee työn sisäistämässä ja työtehtävissä, mutta sijaisen on oltava itse valmis kysymään, itse valmis tekemään ja itse valmis etsimään. Kyky ja halu oppia ovatkin Mönkkösen (2018) mielestä oman osaamisen kehittämisen kannalta tärkeimpiä aineettomampia kalleuksiamme (Mönkkönen 2018, 22).

*– – valmiina selkeet säännöt ja se toimintaperiaate. Mitä ite sillon kokenut kun tullut taloon sijaisena nii täällä oli kaikki tosi selkeätä nii oli helppo sit pompata mukaan kun kaikki ties miten toimia nii sitten myös sen oppi tosi nopeesti ite ja meillä oli näkyvillä kaikilla seinillä kaikki vuorokausiohjelmat ja semmoset tärkeimmät säännöt nii jotenki sellane selkeys vaikuttaa paljon. V7*

Työtä sujuvoittaa myös selkeät ja konkreettiset henkilöstön antamat neuvot ja ohjeet, sekä tulevaan työvuoroon liittyvät vastuunjaot. Sijaiselta edellytetään vastuullisuutta hoitaa työtehtäviä ja oma-aloitteisuutta, mutta tässä nähdään eroja lyhytaikaisen ja pitkäaikaisen sijaisen välillä. Työsuhteesta riippumatta sijaiselta edellytetään kykyä nähdä ja havainnoida työntekijöiden erilaisia työtapoja sekä niiden mallintamisen taitoa, jota sijainen voi tehdä, vaikka ei mitään entuudestaan osaisikaan.

*Varmaan ihan semmonen käytännön et ois jotai konkreettista neuvoo ja ohjetta sit ku sijainen tulee et mitä vaikka tänään, mitä tehtäviä vaikka vuorossa on ja jaetaan vastuuta – – V13*

Sijaiselta edellytetään kykyä työskennellä perehdytyksen jälkeen itsenäisesti, tietäen mistä voi asioita tarkistaa esimerkiksi työvuorokuvaukset. Päivittäisten, vuorojen vaihtumisen yhteydessä olevien raportointihetkien lisäksi sijaisen tulee kyetä oma-aloitteiseen tiedonhankintaan, tämä erityisesti silloin, kun työvuorojen välissä on kulunut aikaa, koska yksikössä tapahtuu paljon ja kaikkea edellispäivien tapahtumia ei välttämättä muisteta enää kertoa. Pääsääntöisesti haastateltavat kertovat tiedonkulun toteutuvan yksikössä hyvin, vaikkakin sijaisen roolia kysyjänä ja tiedonhankkijan korostettiin vedoten hektiseen arkeen ja työntekijöiden päivittäiseen suureen vaihtuvuuteen kolmivuorotyön vuoksi. Tiedonsaaminen ei aina toteudu vakituisten työntekijöiden ja sijaisen välillä, vaan sijaisen pitää muistaa itse kysyä.

Muita haastatteluista nousevia työtä sujuvoittavia osaamisia ovat sijaisen kyky oppia yksikön toimintaperiaatteet, arvot ja se punainen lanka, mitä yksikössä lasten ja lapsiperheiden kanssa tehdään. Vahva psykiatrinen osaaminen katsotaan eduksi, samoin kuin psyykkinen tieto eli mielenterveyden ja lasten neurologisten pulmien tuntemus. Luovuus ja kaikenlaiset harrastukset sekä mielenkiinnon kohteet, joita voi hyödyntää työssä lasten kanssa, auttavat arjessa ja lapsen kohtaamisessa. Vuorovaikutustaitojen

lisäksi omalla luonteella ja tavoilla toimia on paljon merkitystä yksikön arjessa ja työn sujumuuden kannalta. Sijaisella tulee olla hyvät ryhmänhallintataidot ja tiimityötaidot. Taito dokumentoida sekä kirjallinen ilmaisu katsotaan tärkeäksi, kuten myös hyvä suomenkielentaito.

Haastateltavat nimeävät työtä haittaavaksi nopean aikataulun, jossa sijaiselta vaaditaan taitoa hypätä nopeasti muuttuviin tilanteisiin, kykyä ottaa tilanne haltuun ja kykyä omaksua asioita nopeasti. Sijaisen työntekoa kuormittaa myös henkilöstön erilaiset työtavat, joita havainnoimalla sijainen ei välttämättä pääse selvyyteen siitä, mitä työtapaa tulisi käyttää. Sijaisen työtä haittaa myös, jos henkilöstö kokee pääsevänsä helpommalla tekemällä sijaisen puolesta tai jos henkilöstö olettaa sijaisen tietävän kaiken. Tällöin sijainen ei kykene näyttämään osaamaansa tai oppimaan uutta. Muutamassa vastauksessa mainittiin työtä haittavaksi konkreettiseksi tekijäksi sijaiselta puuttuvat Efficatunnukset tai yksikössä liikkumisen edellytyksenä olevat avaimet.

*Ehkä varmasti sellanen tilanne että sijainen tulee meille sellasella nopealla aikataululla. että soitetaan vaikka tänään että pääsetkö tulemaan iltavuoroon nii se on ehkä se semmonen mikä haittaa sitä kun sijaiselta vaaditaan tosi paljon et hän hyppää äkkiä siihen toimintaan mukaan ja – – ehkä sit semmoset käytännön asioista sellanen hiljainen tieto ja sellanen kun jotkut asiat voi muuttua niin nopeesti että asiakkaiden kohdalla et jotain on sovittu ja tulee joku muu tilanne siihen päälle ja joudutaan perumaan – – V6*

Seitsemästä sijaisesta viisi on saanut palautetta, kaksi ei ollenkaan. Palautteen saaneista sijaisista kolme kertoo saaneensa pelkkää hyvää palautetta ja loput kaksi sekä hyvää että huonoa tai rakentavaa palautetta. Palautetta on tullut hyvin hoidetusta työstä, nopeasta kopin ottamisesta, oma-aloitteisesta työskentelystä ja vastuun antamisena. Hyvä palaute on koettu työidentiteettiä ja tiimityöskentelyä vahvistavana, merkityksellisenä ja se on auttanut henkilöstöön kuulumista. Hyvänä palautteena on myös koettu työsopimuksen jatkaminen. Yksi haastateltavista kertoo saaneensa hyvää palautetta työstään myös johtajalta, jonka kokee lisäävän työn merkityksellisyttä. Hyvä palaute jäljittelee sosiokonstruktivistista palautekäytäntöä, joka perustuu keskusteluihin, neuvotteluihin ja dialogeihin, jossa vuorovaikutuksen avulla mahdollistetaan uuden ymmärryksen saavuttaminen. Palaute on tällöin oppimista tukeva

seikka, jossa oppija saa mahdollisuuden tehdä itse korjaukset ja parannukset toiminnassaan vuorovaikutuksessa saatujen kommenttien ja ehdotusten kautta. Sosiokonstruktivistinen palaute antaa oppijalle mahdollisuuden ohjata, arvioida ja säädellä omaa oppimistaan. (Virtanen, Mäkinen, Klemola, Lauritsalo & Tynjälä 2020 126–127.)

Sijaiset kertovat saaneensa huonoa palautetta, joka liittyy esimerkiksi pyykinpesuun, jolla ei sijaisten mukaan todellisuudessa ole mitään merkitystä lastensuojelutyön kannalta. Huono palaute on annettu epäsuorasti sivulauseissa, jossa sijaista on ohjattu hakemaan itsenäisesti tietoa tai toisen työntekijän kautta. Tällainen huono palaute viittaa palautekäytännöltään kognitiiviseen lähestymistapaan, yksisuuntaiseen tiedonsiirtoon, jossa palaute ei välttämättä tavoita passiivista kuulijaansa eikä tällöin ole varmuutta onko palautteen saaja ymmärtänyt palautteen tai toiminut sen mukaan (Virtanen ym. 2020, 126).

Kaksi sijaista ei ole saaneet työstään palautetta, vaikka palautteen avulla olisi voinut oppia korjaamaan tekemiään virheitä. Vastauksessa pohditaan myös hyvän palautteen merkitystä sijaiselle, joka yksikössä aloittavana usein kaipaa itseluottamuksen ja työssä pärjäämisen tunteen vahvistamista. Jokaisesta asiasta on tarpeetonta huomauttaa, mutta ilman minkäänlaista palautetta sijainen joutuu pohtimaan omaa ammatillisuuttaan, joka tässä tapauksessa nähdään epäluuloja omista osaamisistaan herättävänä. Toinen sijainen mainitsee, että ei ole palautetta saanut, mutta ei sellaista ole myöskään pyytänyt.

### **Haastatteluissa esitetty väite**

Haastattelun lopussa oleva väite (ks. liite 2 haastattelukysymykset) jakaa henkilöstön mielipiteitä. Valtaosa haastateltavista kokee sijaisen tuovan osaamistaan ominaisuuksien, piirteiden ja osaamisen kautta. Osaamisen näkökulmasta sijaisen määrittelyllään tuovan työhön uutta ja erilaista näkemystä, tietoa, tietämystä, näkökantaa tai vinkkejä, hyviä asioita käytäntöön, jotka jäävät elämään. Sijainen tuo tullessaan myös muualta saadun kokemuksen tai työmenetelmiä, joka voi muuttaa yksikön toimintakulttuuria lisäten työn sujuvuutta tai laatua. Alalle soveltuvat sijaiset ovat yleensä taitavia toimimaan lasten kanssa sekä taitavia suhdetyöskentelyssä, joten sijaiset tuovat

monenlaista uutta yksikköön, myös lapsille, jotka saattavat kokea sijaisen itselleen tärkeänä ja merkityksellisenä. Sijaista kuvaillaan myös uudeksi tuulahdukseksi, joka raikastaa uusilla näkökulmilla työyhteisöä. Pieni osa haastateltavista kokee hyvän sijaisen tuovan osaamistaan yksikköön, huonon sijaisen ollessa henkilöstön taakka. Kolmessa haastattelussa nousee esiin, että sijaisen asema, ominaisuudet tai osaaminen ei heilauta yksikössä tehtävää laadukasta lastensuojelua suuntaan tai toiseen. Haastattelussa nostetaan esiin myös perehdytys, joka lisää sijaisen osaamista, mutta vähentää samalla henkilöstön mahdollisuuksia olla lasten kanssa. Tämän nähdään vaikuttavan erityisesti tilanteissa, jossa kukaan tuttu sijainen ei pääse työvuoroon, vaan sijainen on uusi ja yksikössä kokematon. Aktiivisten ja paljon kyselevien sijaisten nähdään oppivan itse, samalla haastaen vakituisia työntekijöitä pohtimaan omaa tekemistään. Kaksi haastateltavaa nostavat esiin sijaisen rekrytoinnin, jossa sijaiset ovat haastattelun avulla todettu päteviksi yksikköön, joten huonoja sijaisia ei yksikössä edes pitäisi olla. Toiset kaksi haastateltavaa pohti sijaisen työtä tekevät kysymykset perehdyttäjän mahdollisuudeksi arvioida omaa työtään ja sitä kautta kehittyä työssään lisäten työssäoppimisen määrää vanhoille työntekijöillekin. Tämän nähdään vähentävän myös työtapoihin kangistumista. Sijaisen asema ulkopuolisena antaa sijaiselle myös mahdollisuuden kyseenalaistaa asioita. Parhaimmillaan sijainen siis tuo myös laadukkaaseen lastensuojeluun omaa osaamista, joka kehittää sitä. Sijaisen osaaminen, uusi tietämys, taito tai uusi työtapa kuvaillaan myös muokkaavan aina työyhteisön toimintakulttuuria, joka nähdään sekä positiivisena että negatiivisenakin asiana. Parhaimmillaan sijaisen toiminta vastaa työntekijän toimintaa eli työn laatu pysyy samana.

*— — varmasti semmosia uusia innostavia asioita ni sijainen voi omalla olemuksellaan ja jotenkin sillä opiskelijan innolla ehkä tuuakkin siihen tai niinku vaikka jos on vaikka vasta valmistunut ni tuua siihen uuteen työyhteisöön. — — S14*

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tutkimuksen arviointia

Aiemmissa sijaisen osallisuutta tutkivissa opinnäytetöissä on keskitytty sijaisen osallisuuden tukemiseen varhaiskasvatuksessa tai lastensuojelulaitoksissa esimerkiksi perehdytysmateriaaleja kehittämällä, joten tutkimustamme sijaisen osallisuuteen vaikuttavista tekijöistä ei voi verrata aiempaan tutkimukseen. Tämä huomioitiin tutkimussuunnitelmassa määrittelemällä tutkimuksen tarkoituksiksi konkreettinen juliste (ks. liite 4), jolla tehdään näkyväksi sijaisen osallisuuteen vaikuttavia tekijöitä tutkimuksen kohteena olevassa lastensuojelulaitoksessa. Juliste on tehty Krita 4.2.9 -ohjelmalla ja siinä havainnollistetaan sijaisen osallisuuteen vaikuttavia tekijöitä, kuten tietoa, perehdytystä tai kohtaamisen merkitystä. Koronatilanteen myötä opinnäytetyön aihe tuli ennakoitua ajankohtaisemmaksi, sen antaessa hyödyllistä tietoa sijaisen osallisuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Nämä opinnäytetyössä käsiteltävät asiat ovat oleellisia ja tärkeitä, erityisesti tässä tilanteessa työmarkkinoiden ja työvoiman saatavuuden näkökulmasta. Lastensuojelu on kontekstina lakisääteisesti tarkkaan määritelty, mikä mahdollistaa rajattujen yleistyksien tekemisen tästä tutkimuksesta, vaikka se on tehty esimerkkiyhteisöstä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää sijaisen osallisuuteen vaikuttavia tekijöitä lastensuojelulaitoksen henkilöstön näkökulmasta ja tarkoitus oli havainnollistaa niitä erillisen tuotoksen avulla. Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus olivat selkeitä, mutta kolme erillistä, eri asiasisältöjä painottavat tutkimuskysymykset muodostivat haasteen, laajan aineiston, joka ratkaistiin kolmeosaisella aineistolähtöisellä analyysillä tutkimuskysymysten mukaisesti. Tutkimukselle valitulla aineistonkeruumenetelmällä, teemahaastattelulla, saatiin kerättyä laaja aineisto, joka kuitenkin yllätti kokemattomat tutkijat. Laajasta aineistosta oli etua niin johtopäätöksiä tehtäessä, kuin luotettavuuden kannalta, koska haastattelu aineistonkeruumenetelmänä tuotti tämän tutkimuksen kautta lisää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä.

Kasvotusten tehdyt haastattelut antoivat tutkijalle ja haastateltavalle mahdollisuuden pysähtyä tutkittavan aiheen äärelle sekä mahdollisuuden vastavuoroiseen vuorovaikutukseen tutkijan ja haastateltavan välillä. Tutkimusaihe sopi toteuttavaksi tällä tavalla, koska aihe tuottaa monitahoisesti tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 35.) Vastaavasti esimerkiksi lomakekysely olisi voinut tuottaa yhtä laajan aineiston, kuin haastattelu, mutta kyselylomaketta käyttämällä ihmisten välinen vuorovaikutus ei toteudu, minkä nähdään vaikuttavan myös vastausprosenttiin.

Haastattelun etu onkin kielellinen vuorovaikutus haastattelijan ja haastateltavan välissä, mikä mahdollistaa mm. kuvaavat esimerkit tutkittavasta aiheesta ja haastateltavalla on mahdollisuus tuoda esiin itseään koskevia asioita merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. (Mts. 34–36.) Haastattelun kannalta oli olennaista, että haastateltavat luottivat meihin tutkijoina ja saimme kerättyä avoimen ja kattavan aineiston, jossa haastateltavat toivat esiin omia kokemuksia ja mielipiteitä. Tämä kertoo myös siitä, että haastateltavat luottivat anonymiteetin säilymiseen läpi tutkimuksen. Kattavan aineiston perusteella voidaankin todeta, että haastateltavien asenne sijaisia kohtaan, kokemukset sijaisista sekä työsuhteen muodon vaikutukset ovat yhteydessä sijaisen osallisuuteen vaikuttaviin tekijöihin.

Tutkimuksen pääkäsite, osallisuus, operationalisoitiin eli pilkottiin sitä kuvaaviksi ”alakäsitteiksi”, kuten työssä koettuun merkityksellisyyteen tai työtä sujuvoittaviin tekijöihin, jotka tukevat tai heikentävät sijaisen osallisuuden toteutumista ja osallistumisen mahdollisuutta työssä. Haastattelukysymyksissä ei siis käytetty sanaa osallisuus, koska sitä ei ollut tarkoitus etukäteen määritellä, vaan saada vastaukset aineistolähtöisesti. Osallisuuteen vaikuttavat tekijät määriteltiin aineistolähtöisellä analyysillä. Aineiston analyysia tehdessä huomattiin, että haastattelutilanteessa olisi ollut hyödyllistä käyttää haastattelukysymyksiä tarkentavia lisäkysymyksistä, kuten turvallisen kiintymyssuhteen rakentumiseen liittyvässä kysymyksessä (ks. liite 2 haastattelukysymykset), jonka kohdalla oli saatu monipuolisempia tuloksia pyytämällä haastateltavaa määrittelemään vastauksissa toistunut ”turvallinen aikuinen”. Tarkentavat kysymykset olisivat siis tuottaneet haastatteluista vieläkin eläväisempiä ja kuvailevampia ilmaisuja. Myös kysymysten muotoilu vaikutti haastateltavien vastauksiin, kuten esimerkiksi haastattelukysymys turvallisen kiintymyssuhteen rakentumisesta ja

lastensuojelutyön laatusuosituksista (ks. liite 2 haastattelukysymykset), jotka antoivat haastateltavalle lähes valmiin vastauksen. Näistä seikoista huolimatta vastaukset eivät jääneet pelkiksi toteamiksi.

## 6.2 Johtopäätökset

Tutkimuksen perusteella todetaan, että sijaisen osallisuuden lastensuojelutyössä vaikuttavat henkilöstön näkökulmasta: kohtaaminen, perehdytys, tieto, lapsen kohtaaminen, sijaisen osaaminen ja palaute, sijaisen huomiointi ja merkityksellisyys, joita havainnollistetaan julisteessa (ks. liite 4). Tutkimuksen kohteena oleva lastensuojeluyksikkö on haastattelujen ja erityisesti haastatteluissa esitetyn väitteen (ks. liite 2 haastattelukysymykset) mukaan sijaismyönteinen, missä sijaiset nähdään pääosin mahdollisuutena laadukkaan lastensuojelutyön toteutumiselle. Aineistossa esiintyvä sijaismyönteisyys näkyy siinä, miten sijaiset kohdataan tai miten heidät perehdytetään työhön ja miten sijaiset huomioidaan henkilöstön toimesta.

Aineiston mukaan sijaisen osallisuuden syntymistä edesauttaa työyhteisön ilmapiiri, henkilöstön ja sijaisen ensikohtaaminen ja sijaisen vastaanottaminen. Osallisuuden näkökulmasta voidaan havaita sijaisen mahdollisuuden vaikuttaa todentuvan sijaismyönteisessä ilmapiirissä, jossa sijaiset uskaltavat ja saavat tuoda omia mielipiteitä kuuluviin ja jossa sijainen kyseenalaistaa asioita ja esittää kysymyksiä. Osallisuus työssä tarkoittaa kuulumista työyhteisöön, jossa kannustetaan ja rohkaistaan työntekijää tuomaan omia ammatillisia näkemyksiään esille ja mielipiteitään kuuluviin (Ammattilaisten osallisuus edistää palveluiden vaikuttavuutta 2020).

Työssä koettuun osallisuuden vaikuttavat olennaisesti yksikössä käytettävät työvälineet, kuten avaimet, joilla sijainen pääsee liikkumaan yksikössä sekä Efficatunnukset, joiden avulla sijainen saa tietoa lapsesta ja mahdollisuuden kirjaamiseen. Kirjaaminen on Kääriäisen (2016) mukaan lastensuojelutyön keskeisimpiä tehtäviä, jossa



tehty työ tulee näkyväksi ja joka auttaa asiakkaiden elämän kokonaisvaltaisen ymmärtämisessä (Kääriäinen 2016, 189). Aineiston mukaan työtehtäviin perehdyttäminen vahvistaa sijaisen osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuutta työssä antaen tietoa yksikön toimintakulttuurista. Perehdyttämisen avulla sijainen pystyy hyödyntämään omaa ammattitaitoaan, mikä nähdään osana ammatillista osallisuutta (Ammattilaisten osallisuus edistää palveluiden vaikuttavuutta 2020). Aineistosta ilmenee, että yleisten työelämätaitojen lisäksi sijaisen työn tekemisen edellytyksenä on yksikön toimintakulttuurin sisäistäminen. Sijaisen odotetaan tuovan yksikköön jotain uutta koulutuksen, kokemuksen tai oman osaamisen kautta, kuten ajankohtaista koulutuksesta saatua tietoa tai uusia toimintatapoja, jotka jäävät yksikön arkeen elämään. Sijaisella tulee olla rohkeutta tarttua asioihin, epäkohtiin ja kykyä kysellä tai kyseenalaistaa.

Aineiston perusteella esitetään, että jokaisella alalle hakeutuvalla tulisi olla lastensuojelutyössä eduksi katsottavat hyvät vuorovaikutustaidot, jotka perustuvat avoimelle, tasa-arvoiselle ja kunnioittavalle kohtaamiselle, jossa vuorovaikuttaminen on vaivatonta ja jokaisen mielipiteille on tilaa. Vuorovaikutustaidoistaan huolimatta voidaan aineiston perusteella voidaan todeta sijaisen olevan eriarvoisessa asemassa työssä tapahtuvassa vuorovaikutustilanteessa, jossa sijainen on kysyjän ja kuuntelijan roolissa vakituisten työntekijöiden ollessa sijaista ohjaavassa roolissa. Myöskään sijaisen ja lapsen välinen vuorovaikutus ei ole tasa-arvoista vakituisen henkilöstöön nähden, sillä lapset voivat kokea, ettei sijaista tarvitse kuunnella ja lapset tottelevat vain yksikössä pidempään ollutta. Tällainen eriarvoinen vuorovaikutus mahdollistaa osallistumisen, mutta ei osallisuuden kokemista, koska tasavertaisessa vuorovaikutuksessa henkilöt vaikuttavat valtaa käyttämällä vuorotellen toisiinsa. (Mäkisalo-Roppo 2011, 170–171; viitattu lähteeseen Routarinne 2007.)

Aineistosta ilmenee sijaisen osallisuutta vahvistavat raportointihetket ja heikentävä hiljainen tieto, joka asettaa sijaisen altavastajan rooliin, kun pidempään työskennellyt tekee esimerkiksi lapsiin liittyvät päätökset. Aineiston perusteella voidaan todeta työsuhteen keston vaikuttavan olennaisesti sijaisen osallisuuteen määrittäen, onko sijainen aidosti osallinen vai osallistuuko hän pelkästään yksikön toimintaan ennalta

määriteltyjen työtehtävien kautta. Työsuhteen kesto, työn hektisyys ja kiire vaikuttavat lapsesta annettavan tiedon määrään henkilöstön puntaroidessa, kuinka paljon tietoja sijainen tarvitsee ja mitkä asiat ovat oleellisia työvuoron sujumisen kannalta. Haastateltujen mukaan tiedon määrää tai sisältöä ei ole selkeästi linjattu. Tieto tukee sijaisen toimintaa edistäen myös lapsen asioita sijaisen osatessa reagoida oikealla tavalla lapseen, mikä tuo varmuutta ja tasaisuutta lastensuojelutyön laatuun.

Aineiston perusteella voidaan todeta, että sijaisille annettu palaute yksikössä on vähäistä, vaikka kaikki haastatellut sijaiset kokevat työstä saadun palautteen merkityksellisenä sen mahdollistaen mm. työssä kehittymisen. Aineistosta ilmenee, että sijaiset, jotka eivät saa palautetta, epäilevät herkästi ammattitaitoaan ja kokevat olevansa huonoja työssä. Aineiston perusteella vakituisista työntekijöistä vain pieni osa tuo esille sijaiselle annetun palautteen tärkeyden. Isolan ja muiden (2017) mukaan myönteinen palaute muistuttaa ja tuo esille omaa osaamistaan, lisäten uskoa omaan tekemiseen ja auttaa suuntaamaan jatkossa toimintaansa (Isola ym. 2017, 54).

Aineistossa sijaisen ja lapsen välinen vuorovaikutus kuvataan positiivisena sijaisen ollessa lapsille vakituista henkilöstöä ”lempeämpi ja miellyttävämpi” aikuinen, joka ei tuota lapselle pettymyksiä. Sijaisen ja lapsen vuorovaikutuksessa on tärkeää, että sijainen on aidosti läsnäoleva ja kohtaa lapsen tasavertaisesti. Sijaisen tulee aineiston mukaan olla sujut itsensä ja omien reaktioidensa kanssa, joita lasten kohtalot voivat sijaisessa herättää. Sijaisen ja lapsen välistä vuorovaikutusta varjostaa henkilöstön vaihtuvuus, koska vuorovaikutuskulttuuriin muodostuminen alkaa aina alusta uusien ihmisten kanssa. Aineiston perusteella voidaan todeta yksikön edellyttävän sijaiselta samoja lapsen kohtaamisen taitoja, sekä laajoja lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyvää osaamista, kuin vakituisilta työntekijöiltä. Sijaisen tulee ymmärtää turvallisen kiintymyssuhteen rakentumisen, ja kiintymyssuhteisiin pohjautuvat lasten käytösmallit lastensuojelussa, mitkä auttavat sekä lapsen kohtaamisessa että lapsen kanssa työskentelyssä. Vaikka sijaisen työsuhteen muoto rajoittaa turvallisen kiintymyssuhteen luomista, voidaan todeta, että sijaisen tulee siitä huolimatta yrittää muodostaa suhteita lapsiin ja olla lapsille turvallinen, pysyvä, ennakoitava ja läsnäoleva aikuinen, joka ohjaa ja rajaa lasta. Tällöin kaltoinkohtelua ja väkivaltaa kohdannut lapsi saa mahdollisuuden testata aikuisten kestävyyttä rikkoakseen sen perusolettamuksen,

että kukaan ei häntä kestä, ja hänet hylätään hänen käytöksestään riippumatta. (Sinkkonen 2018.)

Aineiston perusteella voidaan todeta, että sijaisen huomioiminen muun henkilöstön toimesta vaikuttaa sijaisen työssä kokemaan osallisuuteen. Henkilöstö huomioi sijaisia työssä monipuolisesti, esimerkiksi varmistamalla sijaisen läsnäolon raportointitihedellä. Huomioiminen nähdään tekijänä sijaisen nähyksi tulemiselle, mikä on osallisuuden toteutumisen kannalta tärkeää (Mitä sosiaalinen osallisuus on? 2020). Huomioiminen liittyy myös sijaisten kokemaan merkityksellisyyteen, jota vahvistavat sijaisen kokemat onnistumiset työssä, kokemus lasten asioiden ja tilanteiden hoitamisesta, työstä saatu arvostus ja palaute sekä sijaisen mielipiteen kuuleminen ja huomiointi ammatillisissa keskusteluissa, joka lisää myös henkilöstöön kuulumisen tunnetta. Aineiston mukaan sijaisten kokeman merkityksellisyys todentuvan lastensuojelutyön kautta, joka itsessään koetaan hyvin tärkeänä ja merkityksellisenä.

### 6.3 Tutkimuksen eettisyys

Eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, tuloksiltaan uskottava tieteellinen tutkimus suoritetaan hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, jonka lähtökohtana ovat mm. rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus, yleisesti hyväksytyjen ja eettisesti kestävien menetelmien käyttäminen sekä muiden tutkijoiden tekemän työn kunnioittaminen asianmukaisilla lähdeviittauksilla. Tutkimusta suunniteltaessa tutkijan on hankittava tutkimukseen tarvittavat tutkimusluvut ja tutkimusta toteuttaessa tutkijan tulee raportoida tutkimuksesta syntyneet aineistot. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 6.) Tälle tutkimukselle haettiin tutkimuslupa tammikuussa 2020.

Tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaista, kun heitä kunnioitetaan antamalla vapaus päättää itse, haluavatko se osallistua tutkittaviksi. Tutkimustekstistä ei saa tunnistaa tutkimukseen osallistuneita

henkilöitä. Tämä liittyy ihmisten yksityisyyden suojaan ja sen kunnioittamiseen. Jokaisen tutkijan on tärkeä noudattaa tietosuojalainsäädäntö tutkimusta tehdessään. (Kuula 2011, 64) Tämä on keino varmistaa myös luottamuksellisuus. Tutkimuksen kohteena oleville on kerrottava ketkä pääsevät näkemään heidän antamiaan tietoja ja miten heidän henkilöllisyytensä salataan. (Mäkinen 2006, 116.) Tunnetuin tutkimuseettinen kriteeri, joka muodostuu aineiston aihepiiristä, tutkittavien taustatiedoista ja informaatiosta, joka tutkittaville on annettu. Tunnistamattomuuden lähtökohtana on suojella tutkimuksen kohteena olevia mahdollisilta negatiivisilta vaikutuksilta, joita heidän tunnistamisensa tutkimuksesta voisi saada aikaiseksi. (Kuula 2011, 200–201.) Tutkija on vastuussa tutkittavien yksityisyyden suojasta ja hän arvioi, mitkä asiat on raportoitava tutkimukseen erityisen varovasti tunnistamattomuuden vuoksi.

Suorat lainaukset voivat tuottaa laadullisessa tutkimuksessa vaikeuksia, koska kaikki tutkimukseen osallistuvien tunnistetiedot täytyy tehdä tunnistamattomaksi. Tunnistaminen tarkoittaa tilannetta, jossa tutkittava henkilö tunnistetaan nimen tai muun yksiselitteisen tunnisteiden, esimerkiksi ammatin, koulutuksen, iän tai harrastuksen perusteella. Olennaista on se, miten ja mistä asioista tutkittavista kirjoitetaan niin, että heidät voi tunnistaa. Kyse on myös tutkimuseettikan kannalta kriittisestä tekijästä, jonka vuoksi sitä ei voi jättää huomioimatta. Kyse on kahden perusoikeuden sovittamisesta yhteen: oikeus yksityisyyteen ja tieteen vapaus. (Kuula 2011, 204–207.) Laadullisessa aineistossa tutkija muuttaa tutkittavat tunnistamattomaksi esimerkiksi etunimen tai ammattinimikkeen poistamisella tai muuttamisella. Hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen tämä tehdään jo litterointivaiheessa, jolloin tutkittavat nimetään peitenimellä. (Mts. 214–215). Opinnäytetyössä haastateltavien yksityisyys ja tietosuoja huomioitiin kysymällä haastateltavilta haastattelutilanteessa ainoastaan taustatiedot eli koulutus, lastensuojelutyön työkokemus ja työsuhteen muoto. Lisäksi haastateltavat nimettiin haastattelutilanteessa pelkkinä jatkuvina numeroina haastattelujärjestyksen mukaan eli H1, H2...

Hyvien tieteellisten käytäntöjen vastakohtana on huonot tieteelliset käytännöt, jotka näyttäytyvät joissakin tilanteissa tutkijan ammattitaidon niukkuutena (Kuula 2011, 36), kuten liian vähäisellä tiedottamisella. Tutkimukseen osallistujien on saatava tar-

peeksi tietoa tutkimuksesta, sen toteuttamisesta ja tutkimustulosten käyttötarkoituksesta. (Mts. 62). Tieteellisessä tutkimuksessa tutkijalta vaaditaan objektiivisuutta, joka tarkoittaa, ettei tutkimuksen kohteena olevien ominaisuuksiin vaikuteta omilla mielipiteillä. Lähtökohtana tutkimuksessa on, että tutkimuksen kohteena olevat henkilöt elävät omaa elämäänsä ja heillä on omat kokemukset tutkittavasta ilmiöstä. (Mäkinen 2006, 29.) Tästä herää kuitenkin kysymys, voiko tutkija koskaan saavuttaa objektiivisuutta tutkimusta kohtaan, josta on kiinnostunut ja johon on perehtynyt.

#### 6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Lähtökohtaisesti kaikki tutkimukset pyritään tekemään virheettömästi, mutta siitä huolimatta tulosten luotettavuus tai pätevyys voivat vaihdella. Tästä syystä tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida kaikissa tutkimuksissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää hyvin erilaisia, eri asioita painottavia menetelmiä, jotka selittyvät laadullisen tutkimuksen monipuolisella tutkimusperinteellä. Laadulliseen tutkimukseen liittyy olennaisesti tutkijan objektiivisuus eli tutkijan on kyettävä pitämään tutkimuksesta erillään omat henkilökohtaiset näkemykset tai asenteet, jotta tutkimuksesta syntyneet havainnot olisivat luotettavia ja puolueettomia. Objektiivisuuden arviointiin liittyy myös erilaiset totuusteoriat. Tutkijan objektiivisuutta arvioitaessa on syytä tarkastella, ymmärtääkö ja kuuleeko tutkija tutkittavia vai vaikuttaako tutkijan havainnointiin esimerkiksi tutkittavan sukupuoli, ikä, uskonto, poliittinen asenne, kansalaisuus tai virka-asema. Tutkimuksen luotettavuuspohdinnoissa tutkijan tulisi pyrkiä objektiivisuuteen, vaikka laadullisessa tutkimuksessa myönnetään, että tutkija ei voi olla vaikuttamatta tutkimukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 134–136.)

Sekä määrällisessä että laadullisessa tutkimuksessa käytetään käsitteitä reabiliateetti ja validiteetti, jotka tarkoittavat kuitenkin eri asioita tutkimuksen mukaan. Käsitteet perustuvat ajatukseen, että tutkija voi saavuttaa objektiivisen todellisuuden ja totuuden tutkimuksessaan. Laadullisessa tutkimuksessa käsitteitä on syytä käyttää harki-

ten, koska esimerkiksi rehabiliteetilla tarkoitetaan samaa tutkimustulosta tutkimuskerroista riippumatta (Hirsjärvi & Hurme 2009, 185–186.) ja validiteetilla tarkoitetaan tutkijan oletusta siitä, ettei esimerkiksi kaikkia ihmisiä ja kulttuuria koskevia kuvauksia ole olemassa kahta samanlaista. Tästä huolimatta tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi arvioida. (Hirsjärvi yms. 2007, 227; Wolcott 1995 mukaan.) Laadullisessa tutkimuksessa rehabiliteetti voidaan liittää analyysin systemaattisuuteen eli tutkija kertoo tekemistään valinnoista, rajouksista ja analyysin etenemistä ohjanneista periaatteista sekä tutkimuksen luotettavuuteen eli aineiston esittelyyn, päähavaintoihin pohjautuvan aineiston kuvausten esittelyyn ja aineiston analyysin vahvuuksien ja mahdollisten rajoitusten esittelyyn. Validiteetin arviointi puolestaan liittyy laadullisessa tutkimuksessa kerättyyn aineistoon ja aineistosta tehtyjen tulkintojen sopivuuteen. (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 26–27.) Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat esimerkiksi aineistonkeruu ja aineiston analyysi sekä tutkittavat. Tutkimuksessa on syytä huomioida, että tutkittavan kielenkäyttö ja puhetapa ovat tilannesidonnaisia ja tutkittava voivat pyrkiä vastaamaan sosiaalisesti hyväksytyllä tavalla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa tutkimuksen tekemisen vaiheiden dokumentointi ja niiden näkyväksi tekeminen (Hirsjärvi & Hurme 2007, 227). Opinnäytetyössä on kiinnitetty erityinen huomio tutkimuksen eri vaiheiden dokumentointiin, kuten esimerkiksi litterointiin, joka on tärkeä vaihe haastatteluaineiston analyysissä. Tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi tutkimuksessa on käytetty paljon suoria lainauksia, laajasti aineistoa hyödyntäen.

Tutkimusta suunniteltaessa keskustelimme omista asenteista ja ennakkokäsityksistä tutkimuksen aihetta kohtaan, koska olemme molemmat työskennelleet opintojen ohella sosiaalialan eri organisaatioissa. Koimme tärkeäksi pohtia mistä näkökulmasta aihetta tutkitaan ja vaikuttaako tutkimukseen kokemuksemme sijaisena olemisesta. Tutkimuksen tavoite oli saavuttaa mahdollisimman laaja näkemys sijaisen osallisuuden vaikuttavista tekijöistä, ja siitä syystä haastateltavaksi kohderyhmäksi valikoitui koko lastensuojeluyksikön henkilöstö. Jos haastateltavana olisi ollut pelkkiä sijaisia, olisi tutkimustulos jäänyt suppeaksi ja yksipuoliseksi, koska tutkimuksen perusteella yksilön osallisuuden vaikuttaa oleellisesti myös yhteisö, jossa yksilö toimii. Tutkimus

ja kaikki siinä tehdyt valinnat on tehty tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen. Tutkijoina olemme vaikuttaneet kaikkiin tutkimuksen vaiheisiin ja siihen, millaiseksi tutkimus on muodostunut. Valintoihin on vaikuttanut oleellisesti sosionomin tutkinto-ohjelmaan liittyvät opinnot, siihen liittyvät harjoittelut sekä omat kokemuksemme ja henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteemme. Uskomme, että hyvin samankaltainen tutkija samoilla lähtökohdilla tuottaisi hyvin samankaltaisen tutkimuksen, kun taas eri lähtökohdista tuleva tutkija nostaisi tutkimuksesta erilaisia havaintoja esille. Tutkimukseen liittyvät prosessi on kirjoitettu avoimesti ja selkeästi, opinnäytetyö on kirjoitettu raportointiohjeiden mukaisesti ja lähteitä on käytetty monipuolisesti, jotka lisäävät tutkimuksen luotettavuutta.

## 6.5 Jatkotutkimusaiheet

Osallisuutta on tutkittu yhteiskunnassa heikommassa asemassa olevien näkökulmasta, jotka ovat yleensä sosiaali- ja terveysalan palveluiden asiakkaita. Työelämän näkökulmasta olisi tärkeää tutkia myös näiden asiakkaiden kanssa toimivien ammattilaisten osallisuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä, koska myös työelämässä ja työyhteisöissä esiintyy eriarvoisuutta ja osattomuuden kokemuksia. Olisi mielenkiintoista tutkia sijaisen osallisuutta eri sosiaali- ja terveysalan kontekstissa, kuin lastensuojelussa ja suhteuttaa tämä ilmiö olemassa oleviin osallisuuden teorioihin.

Sijaisen rooli turvallisen kiintymyssuhteen rakentumisessa lastensuojelussa jäi mietittävään meitä haastatteluissa kuvatun sijaisen roolin ja työtehtävien kautta. Sijaiset nähtiin olevan yksikössä pääosin olevan arjen ja käytännön apuna, jossa sijaiset ohjattiin olemaan lasten kanssa vakituisten työntekijöiden hoitaessa sijaiselle kuulumattomia työtehtäviä. Olisi mielenkiintoista tutkia sijaisen, väliaikaisen työvoiman, vaikutuksia lasten kiintymyssuhteisiin, jotka tarvitsevat rakentua turvallisen, pysyvän aikuisen, joka rajaa lasta vastaten lapsen käytökseen ja tunteisiin.

## Lähteet

A 153/2016. Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. Annettu 25.2.2016. Viitattu 2.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160153>

Aarnikoivu, H. Työelämätaidot - menesty ja voi hyvin. Juva: Bookwell.

Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Väitöstutkimus. Viitattu 7.1.2020. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf?sequence>

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino: Tampere.

Arnstein, S. 1969. A Ladder of Citizen Participation. Journal of the American Institute of Planners 1969: (35): 4. viitattu 7.1.2020. <https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Arnstein%20ladder%201969.pdf>

Bardy, M. 2009. Lastensuojelun ala. Julkaisussa Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Unigrafia.

Beckham, K., & King, J. 1992. Building Coalitions: Communication in Coalitions. Viitattu 9.3.2020. <https://journals.flvc.org/edis/article/view/108071/103375>

Bettelheim, B. 1989. Kyllin hyvät vanhemmat: kirja lastenkasvatuksesta. 2.p. Porvoo: WSOY.

Brinkmann, S. 2013. Qualitative interviewing understanding qualitative research. E-kirja Dawsonera eBook Collection. New York: Oxford University Press. Vaatii rekisteröitymisen palveluun. Viitattu 1.4.2020. [www.dawsonera.com](http://www.dawsonera.com)

Busch, A. & Lieberman, A. 2007. Attachment and trauma. Julkaisussa Attachment theory in clinical work with children. United States of America: The Guilford Press.

Cabrera, N. J., Volling, B. ELI & Barr, R. 2018. Fathers are parents, too! Widening the Lens on Parenting for Children's Development. Child Development Perspectives 3/12. 152–157.

Cacciatore, R. 2010b. Kiukkukirja. Aggressiokasvattajan käsikirja – vauvasta kouluikään. Toim. Hurme, V. Helsinki: Väestöliitto



Ekstöm, L. Leppämäki, P. & Vilen, M. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Porvoo: WSOY.

Harju, H-M. 2020. Kokkolassa on jouduttu sulkemaan terveysasemia hoitajapulan takia. Yle uutiset. 17.3.2020. Viitattu 28.4.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11261989>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja Ellibs-kirjapalvelusta. Helsinki: Edita. Viitattu 1.4.2020. Vaatii kirjautumisen palveluun. [www.ellibs.com](http://www.ellibs.com)

Helminen, J. 2013. Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus – sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Viitattu 9.5.2020. <https://core.ac.uk/reader/30083990>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13.p osin uud. p. Hämeenlinna: Tammi.

Hoikkala, S. & Pitkänen, M. 2019. Laadukkaan lastensuojelun edellytykset on turvattava. Lastensuojelun Keskusliiton politiikkasuositus 3/2019. Viitattu 6.12.2019. [https://www.iskelifi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/3\\_2019\\_LSKL-politiikkasuositus.pdf](https://www.iskelifi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/3_2019_LSKL-politiikkasuositus.pdf)

Hoikkala, S. & Pollari, P. 2019. Meidän oma valvontasuunnitelma – Opas nuorten osallisuutta tukevaan omavalvontatyöhön lastenkodeissa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2019. Viitattu 8.12.2019. [https://www.iskelifi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Meidan\\_oma\\_valvontasuunnitelma.pdf](https://www.iskelifi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Meidan_oma_valvontasuunnitelma.pdf)

Honkasalo, V. 2016. Osallisuus vaatii toteutuakseen turvaa, aitoa kuuntelemista, ystävyy verkostoja ja tietoa. Nuorisotutkimusseura ry. Viitattu 9.12.2019. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/tiedostot/nakokulma28\\_honkasalo.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/tiedostot/nakokulma28_honkasalo.pdf)

Hughes, D. 2011. Kiintymyksen keskeinen vanhemmuus: toimivuutta kasvatukseen. Tampere: PT-kustannus

Huovinen, A. & Marttala, P. 2013. Puheenvuoroja väkivallasta ja sijaishuollosta. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisu ja 21. Helsinki: Pelastakaa Lapset ry.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 18.11.2019. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Hyvärinen, M. 2017. Haastattelun maailma. Kirjassa Tutkimushaastattelun käsikirja. Toim. Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. Tampere: Vastapaino.

Isola, A-M., Kaartinen, H., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos: Työpaperi 33/2017. Viitattu 9.3.2020. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN\\_ISBN\\_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Juuti, P. 1989. Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja n:o 18. Helsinki: Otava

Kalland, M. 2001. Kiintymyssuhdeteorian kliininen merkitys: soveltaminen erityistilanteissa. Julkaisussa Varhaislapsuuden ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen. Toim. Sinkkonen, J. & Kalland, M. Helsinki: WSOY.

Kiilakoski, Tomi, Gretschel, Anu & Nivala, Elina: Osallisuus, kansalaisuus, hyvinvointi. Teoksessa Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Nuorisotutkimusverkosto / Nuorisotutkimusseura julkaisuja 118. Helsinki: Hakapaino.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka – Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino: Tampere.

Kääriäinen, A. 2016. Vastavuoroinen sosiaalityö. Toim. Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P. & Veistilä, M. Tallinna: Gaudeamus.

L 55/2001. Työsopimuslaki. Annettu 26.1.2001. Viitattu 8.12.2019. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Annettu 30.12.2014. Viitattu 8.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

L 254/2015. Laki sosiaalihuollon asiakirjoista. Annettu 20.3.2015. Viitattu 8.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150254>

L 361/1983. Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta. Annettu 8.4.1983. Viitattu 8.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361>

L 417/2007. Lastensuojelulaki. Annettu 13.4.2007. Viim. Muutos. 27.11.2019. Viitattu 8.12.2019. [finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10P60](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10P60)

L 504/2002. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. Annettu 14.6.2002. Viitattu 8.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504>

L 542/2019. Laki lastensuojelulain muuttamisesta. Annettu 13.4.2007. Viim. muutos 27.11.2019. Viitattu 8.12.2019. [finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10P60](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10P60)

L 812/2000. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Annettu 22.9.2000. Viitattu 8.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

L 817/2015. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. Annettu 26.6.2015. Viitattu 8.12.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817>

Lastensuojelun laatusuositus tiiviisti. N.d. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 8.3.2020. [https://thelifi/documents/647345/0/STM\\_A4\\_huoneentaulu\\_laatusuositus%2Btiiviisti.pdf/4ef2048f-d6e9-4c5a-85cc-f185ad26888b](https://thelifi/documents/647345/0/STM_A4_huoneentaulu_laatusuositus%2Btiiviisti.pdf/4ef2048f-d6e9-4c5a-85cc-f185ad26888b)

Lastensuojelun laatusuositus.2014. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4. Toim. Lavikainen, M., Puustinen-Korhonen A. & Ruuskanen, K. Viitattu 8.3.2020. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70275/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3488-7.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70275/URN_ISBN_978-952-00-3488-7.pdf)

Lastensuojelutoimet perustuvat lakiin. N.d. Lastensuojelun keskusliitto sivustolla. Viitattu 8.12.2019. <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelun-perusta/lastensuojelutoimet-perustuvat-lakiin/>

Mikkola, M. & Helminen, J. 1994. Lastensuojelu. Helsinki: Karelactio.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Hämeenlinna: Tammi.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus – dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Tallinna: Gaudeamus

Nivala, E. & Ryytänen, S. 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, Vuosikirja 2013. vol 14. Viitattu 29.12.2019. [https://www.uef.fi/documents/364780/1847612/Nivala\\_%26\\_Ryytänen\\_Kohti\\_sosiaalipedagogista\\_osallisuuden\\_ideaalia.pdf/82a018a3-5f0a-4c44-8937-7fd4ac2a3879](https://www.uef.fi/documents/364780/1847612/Nivala_%26_Ryytänen_Kohti_sosiaalipedagogista_osallisuuden_ideaalia.pdf/82a018a3-5f0a-4c44-8937-7fd4ac2a3879)

Osallisuus. 2019. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 29.12.2019. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOY.

Raivio, H. Karjalainen, J. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, Taina (toim) Osallisuus - oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 156. Viitattu 5.3.2020. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64153/JAMKJULKAISUJA1562013_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rousu, S. 2018. Uusi lastensuojelu kehitty monien kulttuurien ristipaineissa. Metropolian Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Viitattu 4.5.2020. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140837/2018\\_Rousu\\_uusi\\_lastensuojelu\\_kehitty\\_monien\\_kulttuurien\\_ristipaineissa\\_AATOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140837/2018_Rousu_uusi_lastensuojelu_kehitty_monien_kulttuurien_ristipaineissa_AATOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ruusuvuori, J., Nikander, N. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tallinna: Osuuskunta Vastapaino.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Laadullinen tutkimus. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 1.4.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html)

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi. Reabiliteetti. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 8.5.2020. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3.html)

Siisiäinen, M. 2010. Osallistumisen ongelma. Viitattu 1.4.2020. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51749/ky20101artsiisiainenkorjattu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sinkkonen, J. & Kalland, M. 2016. Vanhemmuus, kiintymyssuhde ja perhe. Teoksessa Kumpulainen, K., Aronen, E., Ebeling, H., Laukkanen E., Marttunen, M., Puura, K. & Sourander, A. 2016. Lastenpsykiatria ja nuorisopsykiatria. E-kirja Duodecim Oppiportti-kirjapalvelussa. Vaatii kirjautumisen palveluun. Helsinki: Duodecim. Viitattu 12.12.2019. [www.oppiportti.fi](http://www.oppiportti.fi)

Sinkkonen, J. 2012. Mitä lapsi tarvitsee hyvään kasvuun. Äänikirja Storytel-kirjapalvelussa. Helsinki: WSOY. Vaatii rekisteröitymisen palveluun. Viitattu 7.1.2020. [www.storytel.com](http://www.storytel.com)

Sinkkonen, J. 2018. Kiintymyssuhteet elämänkaareissa. E-kirja Storytel-kirjapalvelussa. Helsinki: Duodecim. Vaatii rekisteröitymisen palveluun. Viitattu 20.12.2019. [www.storytel.com](http://www.storytel.com)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön - toimintaohjelma 2009-2011. Viitattu 9.5.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74335/URN%3aNBN%3afi-fe201504226780.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2007:14. Toim. Sarvimäki, P. & Siltaniemi, A. Viitattu 8.12.2019. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73389/URN%3aNBN%3afi-fe201504223872.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Helsinki: Unipress. Viitattu 1.2.2020

Talentia. 2017. Työelämään opas. E-julkaisu. Viitattu 1.2.2020. <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/tyoelamaan-opas/>

Tamminen, T., Karlsson, L. & Santalahti, P. 2016. Suojaavat tekijät ja selviytyvyys. Teoksessa Kumpulainen, K., Aronen, E., Ebeling, H., Laukkanen E., Marttunen, M., Puura, K. & Sourander, A. 2016. Lastenpsykiatria ja nuorisopsykiatria. E-kirja Duodecim Oppiportti-kirjapalvelussa. Vaatii kirjautumisen palveluun. Helsinki: Duodecim. Viitattu 12.12.2019. [www.oppiportti.fi](http://www.oppiportti.fi)

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja Ellibs-kirjapalvelussa. Uud. p. Vaatii kirjautumisen palveluun. Helsinki: Tammi. Viitattu 30.3.2020. [www.ellibs.com](http://www.ellibs.com)

Valtioneuvoston tiedote 140/2020. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö ja Valtioneuvoston viestintäosasto. Tiedote julkaistu 16.3.2020. Viitattu 19.4.2020. [https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi](https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi)

Wilèn, L. 2018. Kohtaamisia? - lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarjan 2. osa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 4/2018. Viitattu 6.12.2019. [https://www.lskelifi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2\\_19.8.pdf](https://www.lskelifi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf)

Virtanen, A., Mäkinen, T., Klemola, U., Lauritsalo, K. & Tynjälä, P. 2020. Arviointi ja palaute oppimista tukemassa. Teoksessa Ilmiöistä! Ilmiölähtöinen lähestymistapa uudistamassa opettajuutta ja oppimista. Toim. Tarnanen, M. & Koistiainen, E. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 4.5.2020. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/68034>

## Liitteet

### Liite 1. Kirjallinen tiedote

Hei Xxx henkilökunta!

Opiskelemme Jyväskylän ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan yksikössä sosionomin tutkintoon johtavassa koulutuksessa. Opintomme ovat loppusuoralla ja tavoitteenamme on valmistua keväällä 2020. Tutkimme opinnäytetyössämme sijaisen osallisuuden vaikuttavia tekijöitä lastensuojelutyössä henkilöstön näkökulmasta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on tutkia tämän lastensuojelun avohuollon palveluita tuottavan lastensuojelulaitoksen henkilöstön näkemyksiä sijaisen osallisuuden vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää ja tehdä näkyväksi erillisen tuotoksen avulla sijaisen osallisuutta tukevia tekijöitä. Tutkimuksen tulokset konkretisoidaan julisteeksi.

Tutkimuskysymyksemme ovat: mitkä tekijät vaikuttavat sijaisen osallisuuden henkilöstön näkökulmasta, mikä on vuorovaikutuksen rooli sijaisen osallisuuden syntymisessä ja millaista osaamista sijaiselta edellytetään.

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutetaan teemahaastattelulla. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluna ennalta sovittuina päivinä. Haastattelut toteutetaan nimettömästi ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Tutkimustuloksissa haastateltavia ei voi yhdistää heidän vastauksiinsa. Haastateltavista kerätään suppeat taustatiedot. Haastattelut nauhoitetaan ja aineistoja säilytetään opinnäytetyön valmistumiseen, kuitenkin enintään 31.12.2020 saakka.

Vastaamme mielellämme opinnäytetyötämme koskeviin kysymyksiin!

Ystävällisin terveisin

*Reea-Maria Karla*

*Sonja Seppänen*

## Liite 2. Haastattelukysymykset

Kysymys nro	Haastattelukysymys	Kysymys muodostettu lähteestä
1	Millaista osaamista, tietoja tai taitoja sijaisella tulee olla koulutuksensa lisäksi, jotta hän pärjää lastensuojelutyössä?	L 817/2015 7 §, 8 §, 3 §; A 153/2016 1 § L 817/2015 12 § L 1301/2007 59 §; L 542/2019 60 § Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus 2007, 32 Wilèn 2018, 13–14
2	Millaista osaamista sijaisella tulee olla, jotta hän kykenee kohtaamaan aidosti ja ammatillisesti lapsen?	Huovinen & Marttala 2013, 23–25 Sinkkonen 2018
3	Turvallisen kiintymyssuhteen rakentuminen edellyttää hyvää, turvallista ja ennakoivaa aikuissuhdetta, jossa lapsi tulee nähdyksi, kuuluksi, rajoitetuksi ja rakastetuksi. Mikä on sijaisen rooli tässä asiassa?	Busch & Lieberman 2007 Sinkkonen 2018 Huovinen & Marttala 2013 Hughes 2011
4	STM lastensuojelutyön laatusuosituksen mukaan lastensuojelutyössä on tärkeää asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet, lapsen etu, vuorovaikutus, ammattihenkilöstön työn laatu ja vastuulliset päätökset sekä toimintakulttuuri. Vaikuttaako se, että on sijaisia, johonkin näistä?	Lastensuojelun laatusuositus 2014.
5	Millaista on toimiva vuorovaikutus sijaisten kanssa?	Aarnikoivu 2010, 123–124 Aira 2012, 45–48 Beckham & King, 1 Mäkisalo-Ropponen 2011, 100–102
6	Mitkä asiakkuuteen oleellisesti liittyvät tiedot ovat tarpeellisia sijaisen työn sujumisen kannalta?	Bardy 2009, 41–42

7	Mitkä asiat edesauttavat tiedon siirtymistä henkilöstön ja sijaisten välillä?	Aira 2012, 4 Mäkisalo-Ropponen 2011, 99–101
8	Mitkä käytännön asiat ovat sellaisia, jotka sujuvoittavat sijaisen työtä?	Allardt 1976, 88 Honkasalo 2016, 1 Suonsivu 2011, 43
9	Mitkä käytännön asiat ovat sellaisia, jotka haittaavat sijaisen työtä?	Allardt 1976, 88 Honkasalo 2016, 1 Suonsivu 2011, 43
10	Mitkä sijaisen ammatilliset ominaisuudet edesauttavat tätä kuulumaan osaksi henkilöstöä?	Kiilakoski ym. 2012, 15 Suonsivu 2011, 43
11	Millä tavoin sinä edesautat onnistuneen sijaisuussuhteiden syntymistä?	Mäkisalo-Ropponen 2011, 99–100 Aarnikoivu 2010, 123–124 Juuti 1989, 106–107 Nivala & Rynnänen 2013, 26 Kiilakoski ym. 2012, 15
12	Mitä ajatuksia sinulle herää lauseesta: sijainen tuo tullessaan mahdollisuuden laadukkaaseen lastensuojelutyöhön.	Hoikkala & Pollari 2019, 3 L 417/2007 11 §, 20 § L 542/2019 61 b §. Lastensuojelun laatusuositus 2014 Lastensuojelun laatusuositus tiiviisti n.d. Sinkkonen 2018
Kysymys nro	Lisäkysymykset sijaisille	Kysymys muodostettu lähteestä
13	Mitkä asiat tekevät työstäsi sijaisena merkityksellisen?	Isola, Kaartinen, Lääperi, Scheinder, Valtari ja Keto-Tokoi 2017, 54 Suonsivu 2011, 43
14	Millaista palautetta olet saanut sijaisuuksista/työstäsi?	Honkasalo 2016, 1 Isola, Kaartinen, Lääperi, Scheinder, Valtari ja Keto-Tokoi 2017, 54
15	Millaisissa tilanteissa ja miten koet, että henkilöstö on huomionnut sinut?	Kiilakoski ym. 2012, 15
16	Miten tiedonkulku lastensuojelussa toteutuu sijaisen näkökulmasta?	Aira 2012, 4 Mäkisalo-Ropponen 2011, 99–101



## Liite 3. Luokittelu

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Kohtaa vilpittömästi lapsen	Kysyminen	Lastensuojelutyö
Aito kuunteleminen	Palaute	Yksikön toimintakulttuuri
Kohtaaminen	Lapsen kohtaaminen	Perehdytys
Perehdytys	Rapsat	Vuorovaikutus
Läsnäolo	Tiedonsiirto	Henkilöstön rooli
Hyvät sosiaaliset taidot	Turvallisen kiintymyssuhteen rakentuminen	Sijaisen rooli
Turvallinen aikuinen	Sijaisen ja työntekijän välinen vuorovaikutus	Tieto-osallisuus
Rajoittaminen	Ammatilliset ominaisuudet	Turvallisen kiintymyssuhteen rakentuminen
Hyvä palaute	Sijaisen ja lapsen välinen vuorovaikutus	Väite
Osaksi henkilöstöä	Henkilöstöön kuuluminen	Merkityksellisyys 10kpl
Sijaisen rooli	Sijaisen huomioiminen	
Huono ilmapiiri	Ilmapiiri	
Tilanteenlukutaito	Perehdyttäminen	
Hyvä ilmapiiri	Työtä haittaavat	
Rajat ja rakkaus	Tasa-arvoinen kohtelu	
Avoimuus	Asioiden sanoittaminen ja auki kirjoittaminen	
Huono perehdytys	Asiakkaiden kohtaaminen	
Kuulumisen kokemus	Tiedonsaanti	
Kiire	Työhön sitoutuminen	
Asioiden sanoittaminen	Kyseenalaistaminen	
Hiljainen tieto	Sijaisen tuoma osaaminen	
Nähdä lapsen käyttäytymisen taakse	Työsuhteen kesto	
Merkityksellisyys	Tiedonsiirtoa edesauttaa	
Vuorovaikutus	Koulutus	
Rakentava palaute	Pysyvyys	
Tilan antaminen muille	Lapsen kokonaistilanteen hahmottaminen	
Oman roolin ymmärtäminen	Koulutus	
Pysyvyys	Henkilöstön rooli	
Henkilöstön asenne	Vastuulliset päätökset	
Avaimet ja tunnukset	Ammattihenkilöstön työn laatu ja vastuulliset päätökset	
Kysyminen	Toimiva vuorovaikutus	
Kokee olevansa osa työyhteisöä	Tiedot asiakkaasta	
Työhön sitoutuminen	Tiedonsiirtoa haittaavat	
Kirjaaminen	Kuormittavat tekijät	
Lastensuojelulaki	Sijaisuussuhteen syntymiseen vaikuttavat tekijät	
Toimiva vuorovaikutus	Lastensuojelun perusteet	
Koulutus	Työtä sujuvoittaa	
Eettinen ajattelu	Väite	
Perustelu	Mitkä tekevät sijaisen työstä merkityksellisen	
Lapsen kohtaaminen	Tiedonkulku sijaisen näkökulmasta	
Omien arvojen tiedostaminen	Millainen sijainen pärjää lastensuojelussa	
Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen oman työn kannalta	Toimintakulttuuri	
Oma-aloitteisuus	Sijaisen rooli	
Antaa palautetta	Työsuhteen kesto 44kpl	
Kertaaminen		
Toisen työn arvostaminen		
Aktiivisuus		
Asiakkaiden kohtaaminen		
Työelämätaidot		
Persoona		
Rapsat		
Selkeä struktuuri		
Henkilökohtainen elämä		
Työkokemus		

<p> Avoin työkuultuuri  Tiedot asiakkaasta  Auttaa jaksamaan työssä  Tiedon jakaminen avoimesti  Arvostaminen  Vuorovaikutustaidot  Perustiedot työstä  Palauteen anto ja vastaanotto-  kyky  Merkityksellisyys  Väite  Lapsen kokonaistilanteen hah-  mottaminen  Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen  Tiedonsiirto  Aika  Asioiden auki kirjoittaminen  Omatoimisuus  Kokemusta lasten ja nuorten pa-  rissa työskentelystä  Lapsen antama palaute  Sijaisen ja lapsen välinen vuoro-  vaikutus  Itsenäinen tiedonhaku  Tasa-arvoinen kohtelu  Sijaiseen suhtautuminen  Tietämys alasta  Keskustelutaidot  Osaksi henkilöstöä  Organisointikykyinen  Havainnointi  Tiimityötaidot  Sijaisen ja työntekijän välinen  vuorovaikutus  Kyseenalaistaminen  Yksikön toimintakulttuuri  On kiinnostunut  Laatu  Osaa toimia lapsen ikätasoisesti  Turvallisen kiintymyssuhteen ra-  kentuminen  Tiedon omaksuminen  Mallintaminen  Halu olla töissä  Uusia näkökulmia  Koulutuksen tuomaa osaamista  Tervetullut olo  Väärä kuva työstä  Vaikeiden asioiden puheeksiotta-  minen  Reflektiotaidot  Auttaminen  Lapsen kasvu ja kehitys  Vanhempien kohtaaminen  Työn arvostaminen  Hanttihommat  Huumori  Psyykinen osaaminen  Sijaisen huomioiminen  96kpl </p>		
--	--	--

## Liite 4. Juliste

## SIJAISEN OSALLISUUTEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

