

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomikoulutus

Lastensuojelu

2021

Tiina Krusell, Johanna Koivula

# MISTÄ PYSYVÄÄ JA PÄTEVÄÄ SIJAISHUOLLON HENKILÖKUNTAA?

– Kyselytutkimus Varsinais-Suomen sijaishuollon  
laitoshoidon ohjaajien rekrytointihaasteista ja  
osaamistarpeista

Tiina Krusell, Johanna Koivula

## MISTÄ PYSYVÄÄ JA PÄTEVÄÄ SIJAISHUOLLON HENKILÖKUNTAA?

- Kyselytutkimus Varsinais-Suomen sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien rekrytointihaasteista ja osaamistarpeista

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on ollut tutkia Varsinais-Suomen sijaishuollon laitoshoidon yksiköiden rekrytointihaasteita ja näkemyksiä sosionomikoulutuksen riittävydestä laitoshoidon ohjaajana toimimiseen. Tutkimuksellinen opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena, johon vastasi 16 sijaishuollon laitoshoidon yksikön johtajaa ja 10 vastaavaa ohjaajaa. Tutkimus tehtiin Turun ammattikorkeakoululle ja se pohjautuu Pelastakaa Lapset ry:n tekemään kannanottoon, jonka mukaan päteviä AMK-tasoisia työntekijöitä ei saada riittävästi työskentelemään sijaishuollon laitoshoidossa ohjaajan tehtävissä. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää Turun ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen lastensuojelunopetuksen kehittämiseen, jotta koulutus vastaisi paremmin sijaishuollon laitoshoidossa työskentelyn vaatimuksiin.

Sosionomi määrittellään lastensuojelulaisissa päteväksi toimimaan lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa. Sosionomikoulutuksen nähdään antavan hyvät perustiedot laitoshoidon ohjaajana toimimiseen, mutta erikoistumis- ja täydennyskoulutukselle koetaan vahvaa tarvetta. Koulutuksen puutteellisuuden lisäksi haasteita ohjaajan työhön sijaishuollossa tuovat alaan liittyvät kuormittavuustekijät, kuten matala palkkataso, työn vaativuus sekä henkilöstöresurssoinnin ongelmat ja alan huono arvostus.

Kyselytutkimukseen vastanneet yksikön johtajat ja vastaavat ohjaajat totesivat ohjaajien vaihtuvuutta esiintyvän heidän yksiköissään jonkin verran. Taustasyiksi arveltiin vuorotyön sopimattomuutta, työpaikan vaihtamista sosiaalialan sisällä sekä työn kuormittavuutta. Ohjaajien pätevyyttä arvioitaessa kyselyyn vastanneet näkivät sosionomikoulutuksen riittävänä, mutta siihen kaivattiin täydennystä. Lastensuojelunopetukseen toivottiin lisää opetusta mm. lastensuojelulakiin, vuorovaikutusosaamiseen, sekä menetelmä-, päihde-, ja mielenterveysosaamiseen liittyen. Sijaishuollon laitoshoidon työllisyystilanteen parantamiseksi vastanneet halusivat parannuksia alan palkkaukseen, yhteistyötä lastensuojelun toimijoiden ja oppilaitosten välillä, soveltuvuuskokeita ennen sosionomikoulutuksen aloittamista ja sen aikana sekä lastensuojelun negatiivisesta maineesta ja uutisoinnista poispyrkimistä.

ASIASANAT:

Lastensuojelu, laitoshoido, sosionomikoulutus, sijaishuolto, ohjaaja, osaaminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of social services

2021 | 46 pages, 8 pages in appendices

Tiina Krusell, Johanna Koivula

challenges in finding competent and permanent staff

- a questionnaire survey concerning the recruiting challenges and staff competence in Southwest Finland's institutional foster care

The purpose of this thesis was to find out the recruitment challenges of institutional foster care in Southwest Finland. The content of the education of Bachelor of social services was also investigated in order to find out whether it is sufficient enough to face the challenges in institutional foster care work. The study was carried out as a questionnaire survey, which was answered by 16 managers and 10 corresponding instructors. The study was conducted by Turku University of Applied Sciences and is based on the statement made by Save the Children. According to the statement there are challenges in finding qualified polytechnic-level employees to work as instructors in the institutional foster care. The results of this study will be utilized in the development of child welfare education in Turku University of Applied Sciences.

Bachelor of social services is defined qualified to work in institutional foster care positions. Education of Bachelor of social services provides good basic knowledge of child welfare but a need for specialization and in-service training is seen relevant. Besides the education, low income level, mentally demanding work, shortage of staff and the poor valuation of the child welfare are also considered challenges in institutional foster care.

According to the respondents some staff turnover of instructors occurs in their units. Shift work, change of job within the social sector and mentally demanding work were thought to be the background reasons for why instructors change their job. When assessing the qualifications of the instructors, the respondents thought that the Bachelor of social services education is sufficient but in-service training is needed. Bachelor of social services education should include more teaching of child protection law, interaction skills, methods, substance abuse and mental health. In order to improve the employment situation in institutional foster care respondents wanted improvements in wages, co-operation between child welfare and educational institutions, aptitude tests before and during education. The negative reputation and news of child welfare are also considered factors that reduce the attractiveness of the field.

KEYWORDS:

child welfare, institutional foster care, Bachelor of social services, instructor, competence

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 LAPSI LASTENSUOJELUN ASIAKKAANA</b>	<b>8</b>
2.1 Yleiskatsaus lastensuojeluun	8
2.2 Lapsen etu lastensuojelussa lainsäädännön näkökulmasta	10
2.3 Sijaishuolto	11
<b>3 PÄTEVÄ JA PYSYVÄ HENKILÖKUNTA – OHJAAJANA SIJAISHUOLLON LAITOSHOIDOSSA</b>	<b>14</b>
3.1 Työntekijöiden pätevyys lainsäädännön näkökulmasta	14
3.2 Sosionomin (AMK) kompetenssit	16
3.3 Kritiikkiä ja odotuksia sijaishuollon laitoshoidon ohjaajan osaamisesta	20
3.4 Työhyvinvointi työssä pysymisen taustalla	25
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	<b>28</b>
4.1 Tutkimuksen tausta, tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	28
4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi	29
4.3 Opinnäytetyön toteutus	30
<b>5 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b>	<b>32</b>
5.1 Pysyvä henkilökunta	32
5.2 Pätevä sosionomi	36
5.3 Sijaishuollon laitoshoidon työllisyystilanteen parantaminen	38
<b>6 LOPUKSI</b>	<b>40</b>
6.1 Tulosten yhteenveto	40
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	41
6.3 Pohdintaa	41
<b>LÄHTEET</b>	<b>44</b>

## **LIITTEET**

Liite 1. Pelastakaa Lapset ry:n kannanotto (17.2.2020)

Liite 2. Webropol-kysely

Liite 3. Saatekirje

## **KUVIOT**

Kuvio 1. Lastensuojeluprosessi pääpiirteittäin. (Uusitalo 2019, 34)

9

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Nykyistä työtehtävää eniten hyödyntäneet ammatilliseen koulutukseen liittyneet opinnot (Pelastakaa Lapset ry 2020b).

19

Taulukko 2. Lastenkotien ohjaajien koulutustarpeet lasten ja ohjaajien kokemana (Pelastakaa Lapset ry 2020b).

24

Taulukko 3. Keikkatyöläisten tarve yksiköissä.

33

Taulukko 4. Ohjaajien vaihtuvuus yksiköissä viimeisen vuoden aikana.

34

Taulukko 5. Ohjaajien vaihtuvuuden taustalla olevat syyt.

35

Taulukko 6. Sosionomikoulutuksen sisällön riittävyys laitoshoidon ohjaajana toimimisessa.

36

# 1 JOHDANTO

Lastensuojelun kiperää tilannetta koskevaa keskustelua on voinut viime vuosina seurata ahkerasti mediassa. Puheenaiheena ovat olleet niin työn kuormittavuus, työntekijöiden vaihtuminen, lasten moninaistuvat ongelmat kuin lastensuojelun lainmukaiseen toteutukseen ja valvontaan liittyvät epäkohdat. Monet tutkimukset ja uutisoinnit ovat perustuneet erityisesti sosiaalityöntekijöiden haasteisiin lastensuojelutyön kentällä, mutta toisen oleellisen ammattiryhmän edustus näissä keskusteluissa on jäänyt huomattavasti vähemmälle. AMK-tasoiset sosionomikoulutuksen suorittaneet henkilöt työskentelevät sijaishuollon laitoshoidossa ohjaajina, päivittäisessä vuorovaikutus- ja kasvatustyössä lastenkodissa asuvien lasten ja nuorten kanssa.

Tutkimuksellinen opinnäytetyömme pohjautuu Pelastakaa Lapset ry:n helmikuussa 2020 tekemään kannanottoon lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon haasteellisesta tilanteesta (Liite 1.). Kannanoton mukaan laitoshoidon ei saada riittävästi työskentelemään osaavaa AMK-tasoista henkilökuntaa ohjaajan tehtävissä. Opinnäytetyömme on Turun ammattikorkeakoululle tehtävä tutkimus, jolla on haluttu selvittää Varsinais-Suomen alueella toimivien sijaishuollon yksiköiden johtajien ja vastaavien ohjaajien näkemyksiä ohjaajien rekrytointiin ja sosionomien pätevyyteen liittyen. Tutkimuksella on myös kartoitettu, miten sijaishuollon laitoshoidon työllisyystilannetta ja sosionomikoulutuksen sisältöä voitaisiin lastensuojelunopetuksen osalta parantaa. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus hyödyntää Turun ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen lastensuojelunopetuksen kehittämisessä, jotta koulutus vastaisi paremmin sijaishuollon laitoshoidossa työskentelyn vaatimuksiin. Tutkimus toteutettiin Webropol- kyselynä (Liite 2.), joka lähetettiin Varsinais-Suomessa toimivien lastenkotien johtajille ja vastaaville ohjaajille sähköpostitse.

Opinnäytetyön tietoperustassa on aluksi käsitelty yleisesti lastensuojelua ja sijaishuoltoa sekä lapsen etua lainsäädännön näkökulmasta. Seuraavassa luvussa on avattu pätevän työntekijän määritelmää ensin lain kuvaamana ja sen jälkeen sosionomin osaamisen tarkasteluna. Luvussa on myös tuotu esiin kritiikkiä sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien osaamista kohtaan. Työntekijöiden pysyvyyttä on puolestaan tulkittu työhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä näemme tämän itse merkittävänä tekijänä sille, vaihtaako työntekijä työpaikkaa tai alaa. Seuraavana opinnäytetyössä on käsitelty itse tutkimuksen

toteutusta, tuloksia sekä tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Lopuksi olemme koonneet tutkimustulokset yhteen ja pohtineet niiden tuomia näkökulmia.

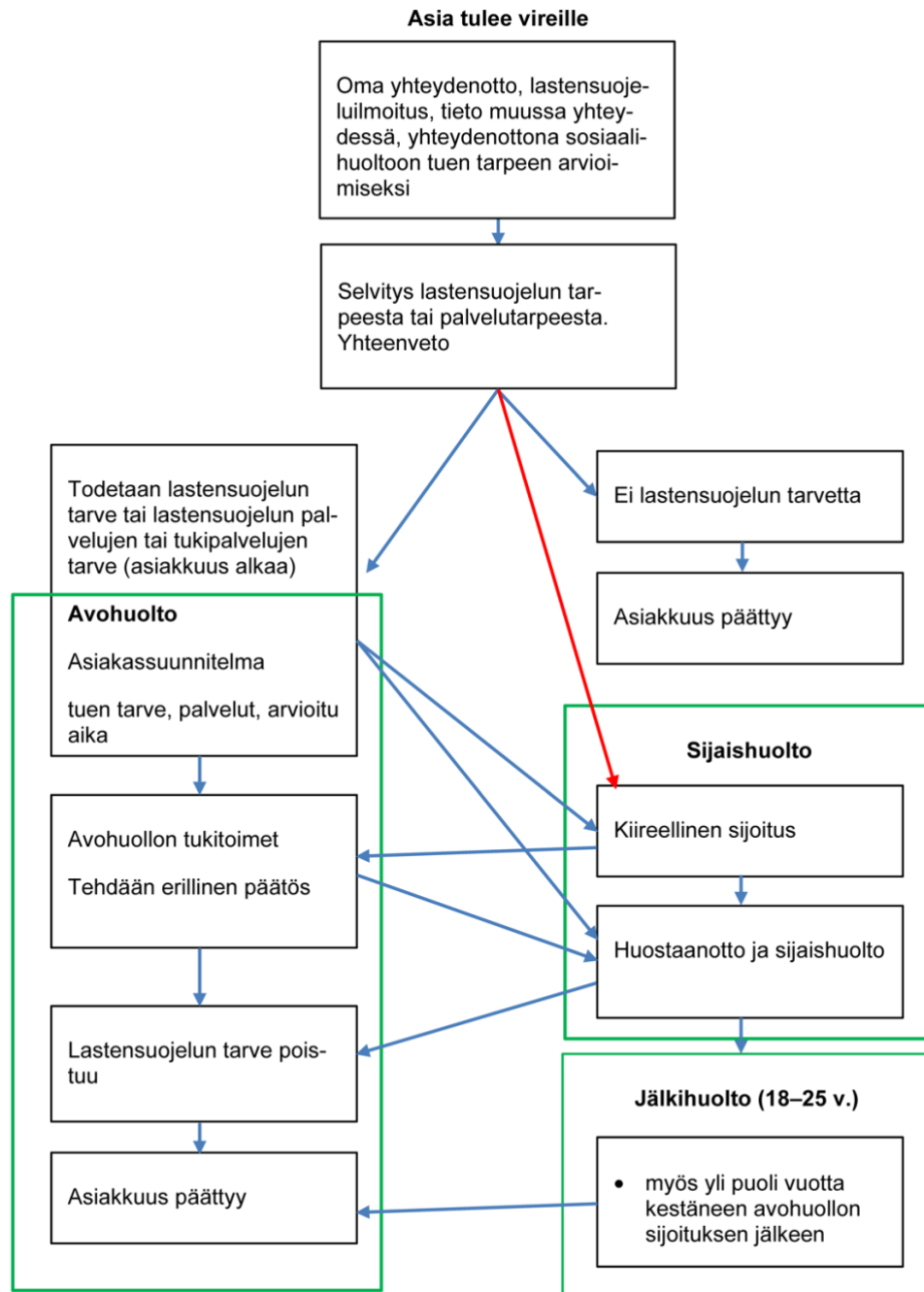
## 2 LAPSI LASTENSUOJELUN ASIAKKAANA

### 2.1 Yleiskatsaus lastensuojeluun

Lastensuojelun tehtävä on turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja kasvu sekä oikeus turvalliseen kasvuympäristöön (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a). Pyrkimyksenä on ensisijaisesti ennaltaehkäistä lapsen ja perheen ongelmia reagoimalla niihin riittävän varhaisessa vaiheessa ennen olosuhteiden pahenemista (Hämeen-Anttila 2017, 228). Lastensuojelun voidaan nähdä toteutuvan yhteiskunnassa laajalti eri viranomaisia ja kaikkia kansalaisia koskevana asiana, ei pelkästään lastensuojeluviranomaisten työnä lapsen edunajajina. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitoksen mukaan lastensuojelu toimii kolmella eri tasolla – vaikuttamalla lasten kasvuoloihin yleisesti, tukemalla vanhempia heidän kasvatustehtävässään, sekä toteuttamalla varsinaista lasten suojelua. (THL 2020a.)

Mikäli lapsen hyvinvoinnista ensisijaisesti vastaavat vanhemmat tai huoltajat eivät kykene huolehtimaan lapsesta ja hänen kasvatuksestaan, on viranomaisen velvollisuus ohjata lapsi ja perhe lastensuojelun palvelujen piiriin (THL 2020a). Lastensuojelu on lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua, jossa tehdään asiakassuunnitelma, ja järjestetään avohuollon tukitoimia. Myös lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä näihin liittyvät sijaishuolto ja jälkihuolto ovat osa lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua. (Lastensuojelulaki 417/2007, 3 §.) Työtä tehdään yhdessä lapsen ja hänen perheensä kanssa, ja sen on perustuttava ensi sijassa vapaaehtoisuuteen. Tarkoituksena on huomioida lapsen ja hänen vanhempiansa toiveet ja mielipiteet siitä, mitkä palvelut ja tukitoimet heille olisi sopivinta järjestää. (Räty 2012, 9.) Alla kuviossa 1 on kuvattu lastensuojeluprosessi pääpiirteittäin.





Kuvio 1. Lastensuojeluprosessi pääpiirteittäin. (Uusitalo 2019, 34)

Varsinaisen lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelutyön lisäksi ehkäisevällä lastensuojelulla on painava merkitys lasten ja perheiden tukemisessa. Sillä pyritään turvaamaan ja edistämään lapsen kasvua, kehitystä ja hyvinvointia samalla vanhemmuutta tukien. Ehkäisevää lastensuojelua järjestetään kunnan peruspalvelujen piirissä eikä lapsen tai hänen perheensä tarvitse olla lastensuojelun asiakkaana

palveluja ja tukea saadakse. (Räty 2019, 4–5.) Ehkäisevän lastensuojelun tärkeimpiä toteuttajia ovat tuki ja erityinen tuki, jota lapsi ja hänen perheensä saavat esimerkiksi päivähoitossa, opetuksessa, nuorisotyössä, äitiys- ja lastenneuvolassa sekä muissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa (Lastensuojelulaki 417/2007, 3 a §).

## 2.2 Lapsen etu lastensuojelussa lainsäädännön näkökulmasta

Oleellisimmaksi lastensuojelussa nousee lapsen etu. Lapsen edulla tarkoitetaan, että lapsi nähdään itsenäisenä yksilönä omine tarpeineen ja hänen mielipiteensä ja toiveensa otetaan huomioon kaikissa häntä koskevissa asioissa. (Hämeen-Anttila 2017, 228.) Erityisesti huomiota tulee kiinnittää haavoittuvimmassa asemassa oleviin lapsiin, kuten erityistarpeisiin sairauden tai vamman vuoksi, vähemmistöryhmiin kuuluviin, turvapaikanhakijoihin tai pakolaisiin, sekä hyväksikäytön uhreiksi joutuneisiin lapsiin (YK:n lapsen oikeuksien komitea 2013, 16).

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemassa lastensuojelun laatusuosituksessa korostetaan lapsen edun muodostuvan hänen hyvinvointinsa kannalta useista erilaisista elementeistä. Jotta lapsen edun mukainen työskentely lastensuojelussa pääsee toteutumaan, tulee työntekijöiden siis tarkastella lasta ja hänen elämäntilannettaan kokonaisvaltaisesti. Luottamuksen rakentaminen ja riittävän ajan varaaminen lapsen kohtaamiseen ovat tärkeitä tekijöitä, jotta oikeudenmukaisuus, luotettavuus, avoimuus ja turvallisuus lapsen etuna toteutuvat. (Malja ym. 2019, 14.)

Tämän tutkimuksen perustana olevan Pelastakaa Lapset ry:n kannanoton tärkeimpänä näkökulmana on lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin sekä turvan takaaminen sijaishuollossa. Kannanoton allekirjoittaneet eivät kuitenkaan katso, että tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa lapsen etu ja oikeus erityiseen huolenpitoon, suojeluun ja kasvuun pääsisivät toteutumaan. (Pelastakaa Lapset ry 2020a.) Lainsäädäntö velvoittaa kuitenkin toimimaan niin, että lapsen turva, hyvinvointi, kehitys ja kasvu pystytään takaamaan. Lapsen etua painotetaan niin lastensuojelu- ja sosiaalihuoltolaissa, YK:n lapsen oikeuksien sopimuksessa, kuin laissa lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta.

YK:n lapsen oikeuksien sopimuksessa veloitetaan sopimusvaltioita ottamaan kaikissa julkisen tai yksityisen sosiaalihuollon toimissa huomioon ensijaisesti lapsen etu. Sopimuksen allekirjoittaneet valtiot takaavat myös, että lasten huolenpidosta vastaavat

laitokset noudattavat viranomaisten asettamia määräyksiä koskien esimerkiksi turvallisuutta ja terveyttä sekä henkilökunnan määrää, soveltuvuutta ja riittävää valvontaa. (Lapsen oikeuksien sopimus, 3.artikla.)

Lastensuojelulain mukaan lastensuojelun tulee turvata lapsen hyvä hoito ja kasvatusta sekä lapsen ikään ja kehitystasoon nähden tarpeellinen valvonta. Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, mitkä eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut takaavat lapselle parhaiten mm. läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet, mahdollisuuden saada ymmärrystä ja hellyyttä, itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen sekä mahdollisuuden osallisuuteen ja vaikuttamiseen itseä koskevissa asioissa. (Lastensuojelulaki 417/2007, 4 § - 4 a §.) Lapselle tulee turvata hyvä hoito ja kasvatusta sekä lapsen ikään ja kehitystasoon nähden tarpeellinen valvonta ja huolenpito. Myös laissa lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta sanotaan lapsen huollon tehtäväksi turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi lapsen yksilöllisten tarpeiden ja toivomusten mukaisesti. (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 362/1983, 1 §.)

Sosiaalihuoltolaki velvoittaa yleisesti edistämään ja ylläpitämään hyvinvointia, turvaamaan yhdenmukaisin perustein tarpeenmukaiset, riittävät ja laadukkaat sosiaalipalvelut ja edistämään asiakaskeskeisyyttä ja oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. Kaikissa sosiaalihuollon toimissa on otettava huomioon lapsen etu, ja kiinnitettävä huomiota siihen, että lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön sekä tasapainoiseen kehitykseen ja hyvinvointiin mahdollistuu. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 1–5 §.)

### 2.3 Sijaishuolto

Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai hallinto-oikeuden väliaikaismääräyksellä sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuoltoa voidaan järjestää eri muodoissa, kuten esimerkiksi perhehoitona, laitoshuoltona tai muulla lapsen tarpeita vastaavalla tavalla. (Saastamoinen 2010, 5–7.) Sijaishuollon järjestämiseen päädytään, mikäli lapsen huolenpidossa tai kasvuolosuhteissa on lapsen kehitystä ja terveyttä vakavasti vaarantavia tekijöitä, lapsi itse vaarantaa oman terveytensä esimerkiksi päihteidenkäytöllä tai mikäli muut tukitoimet eivät ole olleet riittäviä lapsen tilanteen parantamiseksi. Lapsen huostaanoton ja sijaishuollon valmistelee lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä yhteistyössä toisen sosiaalityöntekijän tai lastensuojeluun

perehtyneen työntekijän kanssa. (Lastensuojelulaki 417/2007, 40–41 §.) Vuonna 2019 18 928 lasta ja nuorta oli sijoitettuna ja heistä huostaanotettuina 11 178. Lastensuojelun laitoshoidon oli sijoitettu 29 %. Teini-ikäisiä sijoitetaan kiireellisesti ja otetaan huostaan nuorempia ikäryhmiä enemmän. Heidät myös sijoitetaan useammin laitoshoidon verrattuna pieniin lapsiin: jopa puolet 16–17-vuotiaista on lastensuojelun laitoshoidossa. (Forssell ym. 2020, 3–6.)

Kunta, joka lapsen sijoittaa, huolehtii siitä, että lapsi sijoitetaan tämän tarpeita parhaiten vastaavaan sijaishuoltopaikkaan. Lapsi voidaan myös sijoittaa vanhempansa tai muun huoltajan vastuulle silloin, kun valmistellaan kodin ulkopuolisen sijoituksen päättymistä tai se on muuten lapsen edun mukaista. (Saastamoinen 2010, 5–12.) Laitosmuotoinen sijoitus on viimesijaisin sijoituskeino, mikäli lapsen sijaishuoltoa ei voida muilla riittäväillä tukitoimilla järjestää (Lastensuojelulaki 417/2007, 50§). Lapsella on oikeus omia tarpeitaan vastaavaan sijaishuoltopaikkaan ja paikan valinnan tulee aina pohjautua lapsen etuun. Lapsen sijaishuoltopaikan valinta tulee valmistella huolellisesti. Valinnassa tulee ottaa huomioon huostaanoton ja sijoituksen perusteet, lapsen yksilölliset tarpeet, läheisten ihmissuhteiden ja sisarusuhteiden pysyvyys sekä hoidon jatkuvuus. Jos mahdollista, tulee myös lapsen kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta ottaa huomioon. Kun sijaishuoltopaikka on huolella valittu edellä mainitut asiat huomioiden, pystytään osaltaan estämään sijaishuoltopaikan vaihtuminen. Sijaishuoltopaikan vaihtuminen aiheuttaa lapsessa turvattomuuden tunnetta, kun tarkoituksena on kuitenkin antaa lapsille pysyvyyttä. (Saastamoinen 2010, 102–104.)

Lastensuojelulaissa on määritelty lastensuojelulaitoksen henkilöstöä koskevia määräyksiä. Sen mukaan lastensuojelulaitoksessa tulee olla riittävästi sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 3 §:ssä määriteltyjä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä sekä muuta henkilöstöä. Henkilöstön määrässä ja henkilöstörakenteessa tulee myös ottaa huomioon kyseessä olevan laitoksen lasten ja nuorten erityistarpeet sekä laitoksen toiminnan luonne. Lisäksi henkilöstön määrästä, osaamisesta ja perehdytyksestä tulee huolehtia siten, että näihin liittyvät puutteet eivät aiheuta lastensuojelulaitoksessa rajoitusten käyttöön turvautumista, vaaranna lapsen turvallisuutta tai alenna hänen ihmisarvoaan. Laissa määritellään lisäksi erikseen lastensuojelulaitoksen tiloihin ja kasvuoloihin liittyviä kriteerejä. Niiden mukaan lastensuojelulaitosten toimitilojen ja toimintavälineiden tulee olla riittävät ja asianmukaiset, joilla lapsen yksityisyyttä pystytään kunnioittamaan. Hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa henkilöstöä tulee olla yhdessä asuinyksikössä vähintään seitsemän. (Lastensuojelulaki 417/2007, 58–60 §.)

Valtakunnallinen lastensuojelun laatusuositus sisältää sijaishuoltoa koskevia kriteerejä. Sen mukaan lapsi tulee sijoittaa etujensa mukaiseen, lapsen yksilölliset tarpeet huomioivaan sijaishuoltopaikkaan. Lapsen tullessa uuteen sijaishuoltopaikkaan tulee työntekijöiden huolehtia siitä, että lapsella on turvallinen ja tervetullut olo. Turvallisen kasvuympäristön luominen ja ylläpitäminen, jossa lapsi saa tukea kasvuunsa ja kehitykseensä, on jatkuvasti tärkeää lapsen hyvinvoinnin kannalta. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota kannustavaan, lasta arvostavaan ilmapiiriin. Lapsella tulee myös olla mahdollisuus osallistua omaan elämäänsä koskien mm. sijaishuoltopaikan arkea sekä päätöksentekoa omaan asiakkuuteensa liittyen. Lisäksi tulee myös mahdollistaa, että lapsi on ja saa olla osana myös sijaishuoltopaikan ulkopuolisia yhteisöjä. Sijaishuollossa tulee myös tukea ja mahdollistaa lapsen yhteydenpito hänelle läheisiin ihmisiin sekä arvostaa ja kunnioittaa heitä. Viimeisenä kriteerinä sijaishuollolle on, että lapsi on tietoinen oikeuksistaan ja erilaisista oikeusturvakeinoista. Lapsen itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on myös tärkeää sijaishuollon aikana. (Malja ym. 2019, 62–70.)

Hyvä sijaishuollon laitoshoido on lapsen ajatuksen vahvistamista laitoksesta turvallisena kotina, lapsen oman historian läpikäymistä myönteistä minäkäsitystä muodostavana tekijänä sekä lapsen toimijuuden vahvistamista oman tulevaisuuden suunnittelussa. Normaali arki muodostaa jo terapeuttisen pohjan huostaanotetuille lapsille. Lapselle rakennetaan suotuisaa elinympäristöä, joka tukee lasta, tarjoaa hänelle suojelua, mahdollistaa koulunkäynnin, sosiaalisten taitojen oppimisen, sekä kiinnittymisen mahdollisimman normaaleihin lapsuudelle tyypillisiin instituutioihin, palveluihin ja yhteisöihin. Sijaishuollon laitostyöntekijät voidaan määritellä kasvatustyönsä puolesta toimimaan kolmella tasolla: arkielämän asiantuntijoina, reflektiivisinä työntekijöinä, sekä lasten ja nuorten kanssa yhdessä elävinä ja aikaa viettävinä aikuisina. Laitoshoidon työntekijä toimii ensisijaisesti kasvattajana, jolta edellytetään reflektiivistä ajattelua, omien arvojen ja toimintatapojen tunnistamista ja tarkastelua, omista kasvatuskäsityksistä tietoiseksi tulemista, sekä sosiaalisen läheisyyden ja etäisyyden säätelykykyä. Laitoshoidon arjessa korostuvat lapsen vahvuuksien tukeminen, elämäntaitojen opettelu ja lapsen oman osallisuuden vahvistaminen. (Timonen-Kallio ym. 2017, 26–27.)

## 3 PÄTEVÄ JA PYSYVÄ HENKILÖKUNTA – OHJAAJANA SIJAISHUOLLON LAITOSHOIDOSSA

### 3.1 Työntekijöiden pätevyys lainsäädännön näkökulmasta

Pelastakaa Lapset ry:n kannanotossa ”*Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon tarvitaan riittävästi osaavaa henkilökuntaa*” yhdeksi oleellisimmaksi ongelmaksi nostettiin pätevän henkilökunnan puute sijaishuollon laitoshoidossa. Ennaltaehkäisevien palveluiden toimimattomuus on ohjannut yhä moniongelmaisempia lapsia ja nuoria sijaishuollon palveluiden pariin, jolloin työntekijöiden osaaminen on pantu koetukselle. Kannanoton mukaan sijaishuollon laitostyö on erityisesti valvovien viranomaisten tarkkailun alla, jolloin väärinkäytökset ja ylilyönnit henkilöstön osaamisessa tulevat herkästi esille. Lisäksi 1.3.2016 voimaan astunut laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä toi mukanaan uusia haasteita pätevän henkilökunnan määrittelyyn, ja monet alalla aiemmin päteviksi luetut, hyvät työntekijät saivat lakimuutoksen myötä epäpätevän leiman. Nykyisessä huolestuttavassa laitoshoidon henkilöstötilanteessa ei lapsen oikeus huolenpitoon, suojeluun ja turvaan pääse Pelastakaa Lapset ry:n mukaan toteutumaan niin kuin sen pitäisi. (Pelastakaa Lapset ry 2020a.) Timonen-Kallion ym. (2017, 13–14) mukaan sijaishuollon laitoshoidon työn tulisi olla laadukasta, ympärivuorokautista hoito- ja kasvatustyötä, jossa lapsen yksilölliset tarpeet ja hänen elämäntilanteensa tulevat huomioiduiksi. Lasten taustojen ja tarpeiden ollessa moninaisia tarvitaan yhä enemmän monialaista osaamista, moniammatillista yhteistyötä ja näiden lisäksi terapeutista ja kasvatuksellista tietoa sekä menetelmällistä osaamista.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 määrittelee ensisijaisena lakina sosiaalialalla toimivan henkilöstön pätevyysvaatimukset. Lain tarkoitus on turvata sosiaalihuollon asiakkaan oikeus laadultaan hyvään sosiaalihoitoon ja hyvään kohteluun mm. varmistamalla, että ammattihenkilöillä on ammattitoimintaansa vaadittu koulutus ja riittävä ammatillinen pätevyys. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 1 §.) Nykyinen laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä kumosi aiemmin voimassa olleen lain sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista, jonka myötä kumoutui merkittävä osa sosiaalihuollon tehtävien kelpoisuusvaatimuksista. Uudessa ammattihenkilölaissa ei puolestaan säädetä erikseen kelpoisuuksista sosiaalihuollon eri tehtäviin. Lastensuojelulaissa on kuitenkin erikseen määritelty

henkilöstöä koskevat kelpoisuusvaatimukset. (THL 2020b.) Työnantajan vastuulle jää siis selvittää sosiaalihuollon toimintaan liittyvä erityislainsäädäntö ja noudattaa tätä rekrytoidessaan työntekijöitä eri tehtäviin (Valvira 2019).

Sosiaalihuollon ammattihenkilön ammatillisen toiminnan päämääränä on edistää sosiaalista toimintakykyä, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä ja lisätä ihmisten hyvinvointia (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 4 §). Sosiaalihuollon ammattihenkilöksi voidaan luokitella sellainen henkilö, joka on saanut ammatinharjoittamisoikeuden laillistettuna ammattihenkilönä, tai jolla on oikeus käyttää sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattinimikettä nimikesuojattuna ammattihenkilönä. Laillistettuna ammattihenkilönä toimiva on oikeutettu toimimaan asianomaisessa ammatissa ja voi käyttää asianomaista ammattinimikettä, kun taas nimikesuojatun ammattihenkilön tehtävissä voi toimia myös henkilö, jolla on tehtävään riittävä koulutus ja kokemus sekä ammattitaito. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 3 §.) Tehtävässä toimiva henkilö ei kuitenkaan tällöin saa käyttää nimikesuojatun ammattihenkilön nimikettä (Valvira 2019). Ammattikorkeakouluissa on tarjolla yksi sosiaalialaan liittyvä ammattikorkeakoulututkinto, jonka tutkintonimike on sosionomi (AMK). Sosionomi (AMK) koulutuksen jälkeen opiskelijan on mahdollista suorittaa ylempi ammattikorkeakoulututkinto (YAMK). Sosiaalialan koulutusta annetaan ammattikorkeakoulujen lisäksi toisen asteen ammatillisena koulutuksena (lähihoitaja) sekä yliopistoissa (ylempi korkeakoulututkinto, sosiaalityön pääaine- tai näitä vastaavat opinnot / sosiaalityöntekijä). (Arene ry 2017, 6.) Näistä sosionomin ja sosiaalityöntekijän on mahdollista toimia laillistettuina ammattihenkilöinä (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 7–8 §).

Lastensuojelulain 60 §:ssä säädetään henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista, jonka mukaan lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen suhteen riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 3 §:ssä tarkoitettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä. Lastensuojelulaitoksessa voi näiden sosiaalihuollon ammattihenkilöiden lisäksi työskennellä myös muuta henkilöstöä. (Lastensuojelulaki 417/2007, 60§.) Sijaishuollon laitoshoidon ohjaajan pätevyysvaatimukset ovat tällä hetkellä työnantajakohtaisia, sillä esimerkiksi ennen uutta sosiaalihuollon ammattihenkilölakia päteväksi luettu yhteisöpedagogi nähdään yhdessä työpaikassa edelleen pätevänä laitoshoidossa toimimiseen ja toisessa ei (Pelastakaa Lapset ry 2020a). Myös Timonen-Kallio ym. (2017, 5) huomauttavat laitostyöntekijöiden peruskoulutuksen vaihtelevan suomalaisissa sijaishuollon laitoksissa lastensuojelulain

väljien pätevyysvaatimusten vuoksi. Näin ollen laitostyön ammatillisen osaamisen odotukset ja vaatimukset ovat usein työntekijäkohtaisia ja eri tilanteissa epätasaisia. Useat eri koulutustaustat voivat johtaa osaamiseroihin ja jopa valtataisteluihin asiantuntijuudesta työntekijöiden välillä. Myös ammatillisen osaamisen vähättely mahdollistuu helpommin, jolloin kaikki työntekijät tekevät yksikössä kaikkea. Sijaishuollon laitostyölle tarvittaisiinkin nykyistä selkeämmin määritellyt kelpoisuudet ja koulutustaso.

### 3.2 Sosionomin (AMK) kompetenssit

Sosionomi on ensisijaisesti kiinnostunut ihmisten arjesta hyvinvoinnin perustana vahvistaen sitä asiakasta kunnioittaen ja häntä prosessiin osallistaen (Raatikainen ym. 2019, 3). Sosionomi on ollut virallinen ammattikorkeakouluista sosiaaalialalle valmistuvien tutkintonimike vuodesta 1999 lähtien. Sosionomikoulutus sijoittuu koulutussisällöltään yliopistotason maisteritutkinnon ja lähihoitajan tutkinnon väliin, ja siihen kuuluvat perus- ja ammattiopinnot sekä 45 opintopisteen laajuinen käytännön harjoittelu. Pohjakoulutuksena sosionomitutkinnolle vaaditaan lukion oppimäärä, ylioppilastutkinto tai vähintään opistotason sosiaali- ja terveystieteiden koulutus tai toisen asteen tutkinto. Vuodesta 2005 alkaen sosionomin on ollut mahdollista suorittaa jatkokoulutus (ylempi AMK-tutkinto), joka vastaa yliopistotasoista maisterikoulutusta. Sosionomitutkinto antaa henkilölle valmiudet toimia monipuolisesti sosiaaalialan kentällä yhteiskunnallisissa ja sosiaaalialan tehtävissä, joiden tarkoituksena on edistää yksilöiden, perheiden ja erilaisten yhteisöjen turvallisuutta. Myös asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn, osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääminen ovat sosionomin osaamisen ydinaluetta. (Raatikainen ym. 2019, 13–14.)

Kompetensseilla tarkoitetaan työntekijän valmiuksia, kykyjä, ominaisuuksia tai taitoja toimia ja suoriutua tehtävissään (Raatikainen 2019, 19). Ammattikorkeakoulutuksessa ammatillisten kompetenssien lisäksi sosiaalisilla taidoilla ja oppimaan oppimisen valmiuksilla on sosiaaalialalla toimimisen kannalta tärkeä painoarvo. Sosionomin odotetaan hallitsevan useita eri kompetensseja; esimerkiksi tieto lapsen kasvusta ja kehityksestä edustaa kognitiivista kompetenssia, ryhmänohjaustaidot funktionaalista, vuorovaikutustaidot sosiaalista, ja oman toiminnan reflektointikyky metakompetenssia. Näiden lisäksi sosiaaalialalla tarvitaan myös erityisosaamista, joka jakautuu kolmelle eri tasolle: asiakasryhmäkohtaiseen erityisosaamiseen (esimerkiksi lastensuojelu),



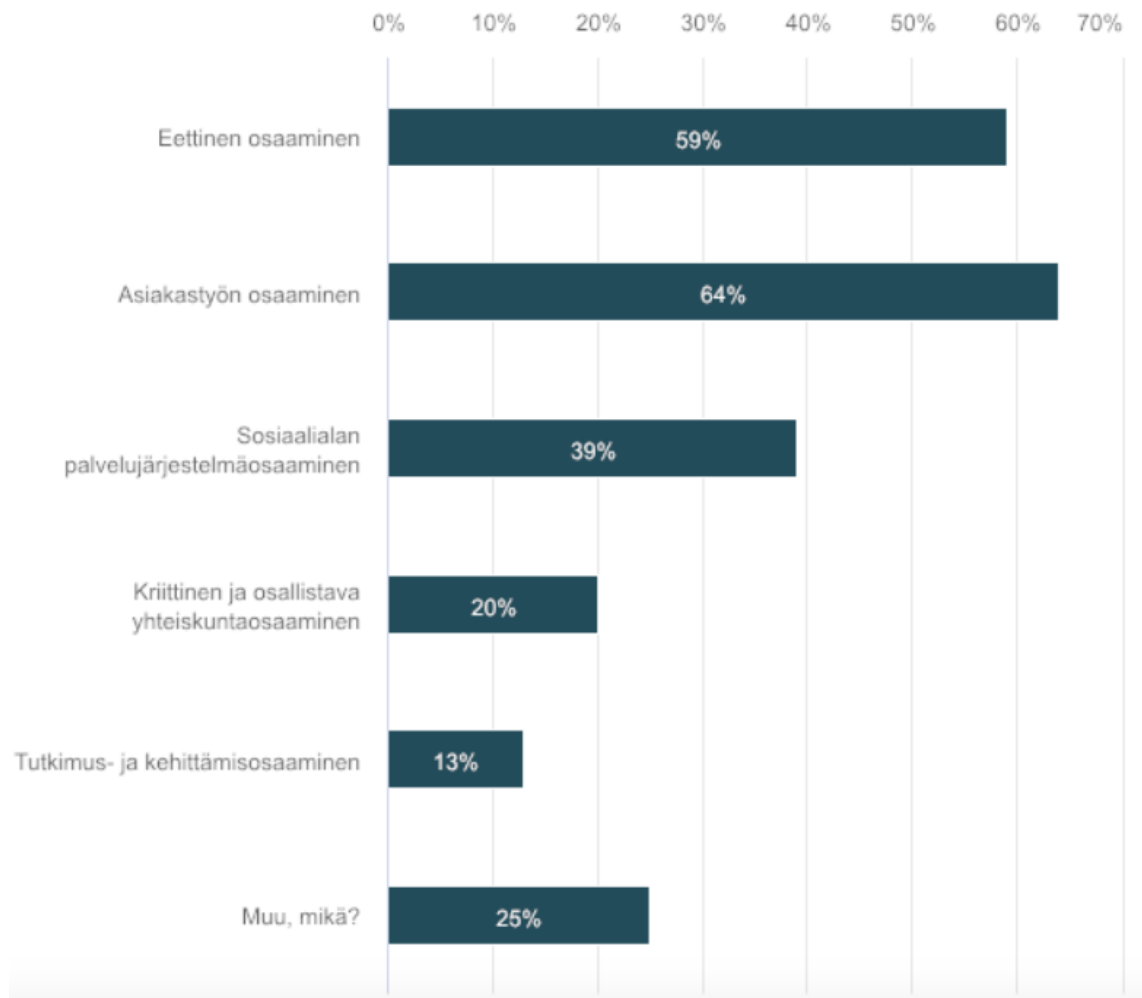
työorientaation mukaiseen erityisosaamiseen (esimerkiksi luova tai toiminnallinen osaaminen), sekä yksittäisen työmenetelmän hallintaan. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 11.) Edellä mainituista kompetensseista Raatikainen ym. (2019, 46) nostaa reflektiivisyyden tärkeäksi osaksi sosionomin ammatillista asiantuntijuutta, jolla tarkoitetaan omien tai toisten sisäisten tilojen havainnointia, niiden tunnistamista ja tapaa suhtautua niihin. Omien tunteiden, arvojen ja uskomusten sekä eettisten ratkaisujen pohtiminen on tällöin erityisen tärkeää. Sosionomin kompetenssit vastaavat Timonen-Kallion ym. (2017, 27) mukaan hyvin myös sijaishuollossa työskentelyn vaatimuksiin, jossa henkilöstön ammatillisen osaamisen tärkeimmät osa-alueet ovat juurikin oman toiminnan reflektointikyky, dialogisuus, ja hyvät vuorovaikutustaidot. Rouhiainen-Valo ym. (2010, 16–22) jakaa sosionomin kompetenssit vielä perusteellisemmin kuuteen osa-alueeseen, jotka ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen ja johtamisosaaminen.

Sosionomit työskentelevät monipuolisesti sosiaalialan työkentällä. Yleisimpiä tehtäviä ovat sosiaaliohjaajan, ohjaajan, kasvatuksen ja opetuksen, perhetyöntekijän, projektityön sekä esimiehen tehtävät. (Arene ry 2017, 6.) Lastensuojelussa sosionomin työ on merkittävässä roolissa eri työvaiheissa asiakas- ja palveluprosessin etenemisessä. Lastensuojelun avohuollon puolella sosionomit voivat toimia sosiaalitoimitoissa sosiaaliohjaajina ottamassa vastaan lastensuojeluilmoituksia, perhetyöntekijöinä tai perheohjaajina lastensuojelun ennaltaehkäisevässä työssä. Kuitenkin varsin suuri osuus sosionomeista työskentelee kunnan, järjestöjen tai yksityisen sektorin ylläpitämässä lastensuojelulaitoksissa ohjaaja-nimikkeellä. Talentia ry:n tekemän *Vastavalmistuneiden urapolut 2017*-selvityksen mukaan 17 % kyselyyn vastanneista sosionomeista työskenteli vastaushetkellä lastensuojelulaitoksissa ohjaajina (Talentia 2017, 19).

Monissa ammattikorkeakouluissa opiskelijan on mahdollista valita erityisosaamiseen johtavat opinnot oman kiinnostuksen mukaan. Ammattikorkeakoulujen vastausten perusteella lastensuojelun opinnot vaikuttavat olevan sosionomiopiskelijoiden keskuudessa suosittuja, ja niiden perusteiden hallinta nähdään hyödyllisenä muillakin sosiaalialan työkentillä kuin vain lastensuojelussa. Joissakin ammattikorkeakouluissa opiskelijat saavat jo perusopinnoissa teoreettista perehtymistä lapsuuteen ja nuoruuteen kehitysvaiheena, lastensuojelun ja erityiskasvatuksen teemoihin, sekä lapsi- ja perhepalveluihin ja niihin liittyvään lainsäädäntöön. Sosionomiopiskelijat saavat myös

opetusta asiakastyönmenetelmistä ja siitä, millaista lapsi-, tai nuorisolähtöinen toiminnan ohjaus esimerkiksi sijaishuollon tehtävissä on. Ammattikorkeakouluissa järjestetään myös käytännön perehtymistä työhön harjoittelujen muodossa yliopistoja enemmän. Harjoittelujen kautta sosionomiopiskelijat ovat saaneet kokemusta lapsi-, nuoriso-, tai perhelähtöisyydestä. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 48.) Pelastakaa Lapset ry:n teettämässä kyselyssä lastensuojelulaitosten ohjaajat vastasivat, mitkä ammatilliseen koulutukseen liittyvät opinnot he ovat kokeneet hyödyllisimmiksi nykyisessä tehtävässään toimimisessa. 64 % vastanneista ohjaajista näki asiakastyön osaamisen tärkeimpänä koulutuksen antaneena oppina. Myös eettinen osaaminen (59 %) koettiin hyödylliseksi. Tutkimus- ja kehittämisosaamista (13 %) ei nähty kovin tärkeänä lastensuojelun laitoshoidossa työskentelyssä. Kyselyn avoimen kentän vastauksissa 25 % ohjaajista koki lastensuojelunopintojen antavan itse työstä melko kapean kuvan opintojen keskittyessä lähinnä lastensuojelulain tuntemukseen. Työ on siis opittu joko harjoittelujen kautta tai valmistumisen jälkeen työsuhteessa lastenkodissa. Perusopinnoissa ja täydennyskoulutuksista tärkeimpinä nähtiin puolestaan päihdetyön ja lääkehoidon osaaminen sekä sairaanhoitoon ja seksuaalisuuteen liittyvät asiat. Ohjaustaidoista, kiintymyssuhde- ja nepsykoulutuksesta, terapeuttisesta koulutuksesta sekä lähisuhdeväkivaltaa ja kaltoinkohtelua koskevasta tiedosta koettiin olevan ohjaajan työssä hyötyä. (Pelastakaa Lapset ry 2020b.)

Taulukko 1. Nykyistä työtehtävää eniten hyödyntäneet ammatilliseen koulutukseen liittyneet opinnot (Pelastakaa Lapset ry 2020b).



Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian tuottaman *Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät*-kyselyssä selvitettiin sosionomiopiskelijoiden näkemyksiä lastensuojelunopinnoista ja mielikuvistaan liittyen lastensuojelun laitoshoidon työhön. 36 % kyselyyn vastanneista ilmoitti todennäköisesti työskentelevästä laitoshoidossa valmistuttuaan ja 7 % erittäin todennäköisesti. Toisaalta 35 % kyselyyn vastanneista opiskelijoista oli sitä mieltä, ettei aio työskennellä sijaishuollon laitoshoidossa valmistuttuaan. Yhtenä syynä alalle hakemattomuudelle nousi työn haastavuus (56 % vastanneista) sekä huoli siitä, ettei laitoksessa olisi riittävästi osaamista nuorten päihde- ja mielenterveysongelmiin vastaamiseen. (Lastensuojelun Keskusliitto 2021, 40.)

### 3.3 Kritiikkiä ja odotuksia sijaishuollon laitoshoidon ohjaajan osaamisesta

Sijaishuoltoon sijoitetuilla lapsilla on nykyään monesti takanaan useita sijoituksia kodin ulkopuolelle ja muitakin traumatisoivia kokemuksia. Siksi heille onkin erityisen tärkeää, että sijaishuoltopaikan henkilöstöllä on työhönsä riittävä koulutus ja asiantuntemus sekä kokemusta ja ammattitaitoa. Erilaisissa tilanteissa olevat ja erilaisia tarpeita omaavat lapset tarvitsevat erilaisia palveluja, jolloin lastensuojelulaitoksen henkilöstöltä vaaditaan monipuolista ammattitaitoa ja kykyä työskennellä haasteellisissa tilanteissa. Pitkäjänteisyys työskentelyssä on valttia, sillä monissa lasten tilanteissa tuloksia voidaan nähdä vasta pitkän ajan jälkeen. (Saastamoinen 2010, 97.) Sijaishuollon laitoshoidossa työskentelevän ohjaajan odotetaan hallitsevan vaativa vuorovaikutusosaaminen ja kuntoutustyöskentely. Häneltä pitäisi löytyä paineensieto- ja itsesääätelykykyä sekä oikeaa asennetta asiakkaiden moninaisiin tarpeisiin kohtaamiseen. Sosionomikoulutuksen katsotaan kuitenkin Pelastakaa Lapset ry:n kannanotossa olevan riittämätön sijaishuollon laitoshoidossa toimimiseen. (Pelastakaa Lapset ry 2020a.) Edellisessä luvussa esiin tuotujen hyvien koulutussisältöjen ja sosionomin sijaishuollon laitoshoidossa työskentelyn onnistumista edistävien kompetenssien lisäksi lastensuojelun opetussisältö saa siis osakseen myös kritiikkiä.

Työntekijöiden ajankohtaisesta osaamisesta ja sen kehittamisestä tulee jatkuvasti pitää huolta. Sosiaalihuollon ammattihenkilö on velvollinen ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Työnantajan on myös luotava edellytykset tarvittavalle perehdytykselle ja mahdollistettava ammattitaidon kehittämisen kannalta tarpeellinen täydennyskoulutus. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, 5§.) Kunnat ovat lain mukaan velvoitettuja järjestämään täydennyskoulutusta sosiaalihuollon henkilöstölle, mitä varten Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut kunnille suositukset täydennyskoulutuksen järjestämisen tueksi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b). Ammatillisella täydennyskoulutuksella ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Täydennyskoulutuksen tarkoitus on yhtäältä vastata henkilöstön nykyisiin koulutustarpeisiin ja toisaalta reagoida ennakoivasti tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen. Säännöllisen täydennyskoulutuksen avulla sosiaalihuollon henkilöstöllä on mahdollisuus pysyä ajan hermolla uusimman ammattialan tiedon suhteen sekä kehittää taitoja ja työhallinnan parantamista. Kun työntekijä uudistaa ammattitaitoaan, pystyy

hän paremmin vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin ja toimintaympäristön muutoksiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 15.)

Lastensuojelu nähdään erityistason palveluna, millä tarkoitetaan, että työntekijä tarvitsee yleisen tieto- ja taitopohjan lisäksi erityistä tietoa ja osaamista liittyen nuoren kasvuun ja kehitykseen sekä niihin liittyviin riskeihin ja toimiin, joilla tukea nuorta. Näiden lisäksi työntekijän tulee osata työskennellä erilaisten perheiden kanssa mukaan lukien haastavat ja vastahakoiset asiakkaat, sekä hallita sosiaalialan tuntemuksen lisäksi mahdollisesti myös muuta osaamista. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 46.) Timonen-Kallio ym. (2017, 27–28) avaavat haasteita sijaishuollon laitoshoidossa, jossa työntekijän taidot lapsen kohtaamisessa ja hänen käytöksensä syiden tunnistamisessa on erityisen tärkeää. Sijaishuollon laitoshoidon henkilöstöstä tulisi löytyä terapeutista osaamista, jotta lapsen on mahdollista saada kasvatuksellista ja terapeutista tukea joka päivä omassa elinympäristössään. Työntekijöiden tulisi myös katsoa, että tarvittavat, toimivat hoitotahot ja muut palvelut ovat lapsen tarpeisiin vastaamiseksi saatavilla. Lisäksi osaamista tarvitaan lisää varhaisen vuorovaikutuksen puutteesta johtuvista häiriöistä sekä traumatisoituneen lapsen käytöksestä. Työntekijöitä tulisi ohjata tunnistamaan lapsen käytöksen taustalla mahdollisesti vaikuttavia tarpeita ja tunteita, eikä pelkästään reagoida lapsen näennäiseen käyttäytymiseen. On oleellista tunnistaa, milloin lapsen reagointi omaan elämäntilanteeseen on normaalia, ja milloin se johtuu esimerkiksi neurologisista tai psyykkisistä syistä. Laitoshoidon työntekijöiden tulisi siis tuntea lapsen ja nuoren normaalin kehityksen ja kasvun kulkua. Tällöin vältetään esimerkiksi yliireagoinnilta ja -diagnosoinnilta tilanteissa, jotka kuuluvat lapsen tai nuoren normaaliin kehitykseen. Työntekijöiden tulee myös osata toimia välittömästi yllättävissä, dramaattisissakin tilanteissa. Lisäksi työntekijöiden odotetaan tuntevan riittävästi yhteiskunnallista ja sosiaalista tietoperustaa ymmärtääkseen yhteiskuntaan kiinnittymisen haasteet ja vaiheet osana nuoren itsenäistymistä siinä vaiheessa, kun jälkihuolto tulee ajankohtaiseksi.

Yhtenä haasteena ammattikorkeakoulujen lastensuojelun opetuksessa voidaan nähdä yhtenäisen linjan puuttuminen. Koulutusohjelmissa ei nähdä olevan riittävästi tarjolla esimerkiksi lastensuojelun sijaishuollon opetussisältöjä, kuten identiteettityötä, laitostyön kontekstiin kehitettyjä interventioita ja menetelmiä, sekä opetusta mielenterveysongelmien kohtaamisesta ja kasvatuksellisista rajoitustoimenpiteistä. (Timonen-Kallio ym. 2017, 15.) *Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät* -kyselyyn vastanneista laitoshoidossa

työskentelevistä sosionomikoulutuksen suorittaneista jopa 36 % oli sitä mieltä, että sosionomikoulutus antaa vähintäänkin melko heikot valmiudet laitoshoidossa työskentelyyn. Samaan kyselyyn vastanneista sosionomiopiskelijoista 41 % arvioi sosionomikoulutuksen antavan melko hyvät valmiudet laitoshoidossa työskentelyyn. 18 % puolestaan arvioi koulutuksen antavan laitoshoidon työhön heikot valmiudet. (Lastensuojelun Keskusliitto 2021, 17, 39.)

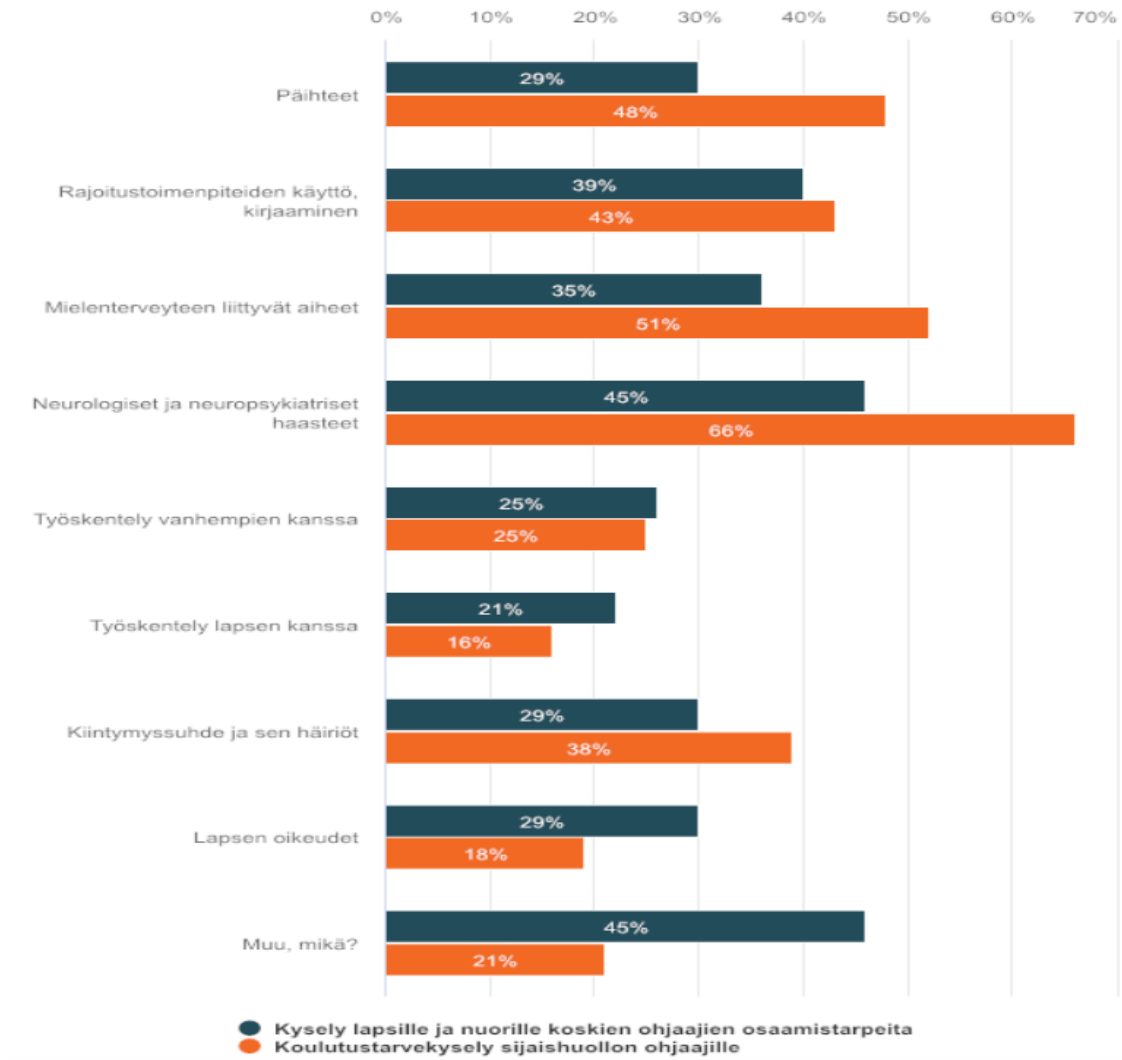
Ammattikorkeakoulujen tarjoama erikoistumiskoulutus on ollut yksi keino syventää lastensuojelun osaamista. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä koskien ammattikorkeakoulujen tulevaisuudessa tarvittavia sosionomien erikoistumiskoulutuksia puhutaan lastensuojelun osaamisen syventämisestä opinnoissa. Sosiaalialan erikoistumiskoulutuksia koskevassa kyselyssä ammattikorkeakoulut saivat itse ehdottaa viittä koulutusta, joista lastensuojelun erikoistumiskoulutus oli yksi. Lastensuojelun erikoistumiskoulutuksessa osaamisen syventymisen toivottiin kohdentuvan niin lapsen ja nuoren kasvun ja kehityksen edistämiseen kuin perheen tukemiseen. Erikoistumiskoulutuksessa tuli ammattikorkeakoulujen mukaan näkyä lisäksi moniammatillisen verkostotyön tekeminen, kuten lastensuojelun sekä lasten ja nuorten psykiatrian yhteistyö. Kyselyyn vastanneet ammattikorkeakoulut toivoivat myös, että lastensuojelun avohuolto ja sijaishuolto työkäytäntöineen ja -menetelmineen saisivat kokonaan itsenäiset erikoistumiskoulutuksensa. (Helminen 2014, 46.) Lukuvuosina 2017–2018 viisi ammattikorkeakoulua pilotoi lastensuojelutyön 30 opintopisteen laajuisen erikoistumiskoulutuksen. Erikoistumiskoulutus oli tarkoitettu jo tutkintonsa suorittaneille, työelämässä oleville sosionomeille tavoitteena tuoda yhteen työelämän ja ammattikorkeakoulujen yhdessä määrittämiä osaamistarpeita. Erikoistumiskoulutuksessa painottuivat ainakin lastensuojelun työmuodot, työmenetelmät ja -käytännöt sekä niiden kehittäminen. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 49.)

Myös Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian hiljattain julkaisemaan *Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät*-kyselyyn vastanneista lastensuojelun laitoshoidossa työskentelevistä työntekijöistä 61 % kertoi osallistuneensa erikoistumis- tai täydennyskoulutukseen peruskoulutuksen jälkeen. Vastausten perusteella laitoshoidon työ vaatii laajaa erikoisosaamista, josta mainittiin ainakin aggressiivisen lapsen kohtaaminen- koulutus, Avekki- ja MAPA-koulutus, neuropsykiatrinen valmennus, päihdetyöhön ja kiintymyssuhteisiin liittyvät kurssit sekä lääkehoidon koulutus. Kuitenkin 32 % vastanneista piti erikoistumis- ja

täydennyskoulutusten sisältöä heikkona, ja vain 6 % koki koulutukset erinomaisina (Lastensuojelun Keskusliitto 2021, 18–19.)

Lastenkotien ohjaajien koulutustarpeita kartoitettiin kevään ja kesän 2020 aikana Pelastakaa Lapset ry:n teettämällä kyselyllä. Webropol-kyselyyn vastasi yhteensä 53 lasta ja 160 ohjaajaa, ja sillä selvitettiin ohjaajien lisäkoulutuksen tarvetta, ohjaajien työtä tukevia ammatillisia opintoja sekä lasten ajatuksia hyvästä ohjaajasta. 66 % vastanneista ohjaajista koki tarvitsevansa lisäosaamista neuropsykiatrisista ja neurologisista haasteista. Avoimen vastauksen kentässä ohjaajat toivoivat lisää mm. lastensuojelulain tuntemusta sekä tietoa seksuaalisuudesta sekä väkivaltaisessa tilanteessa toimimisesta. 45 % lapsista näki myös ohjaajien tarvitsevan lisää osaamista neurologisista ja neuropsykiatrisista haasteista. Lisäksi lapset toivoivat ohjaajilta lisää koulumaailman tuntemusta sekä tietoa sateenkaarinuorista ja monikulttuurisuudesta. Myös yleinen tieto mielenterveydestä ja sen hoidosta koettiin lasten (35 %) mielestä tärkeäksi ohjaajan osaamisalueeksi. Pääosin lapset kokivat, että ohjaajat osaavat työskennellä heidän kanssaan, sillä vain 16 % vastanneista lapsista kaipasi tähän osaamisalueeseen lisää kehitystä. (Pelastakaa Lapset ry 2020b.)

Taulukko 2. Lastenkotien ohjaajien koulutustarpeet lasten ja ohjaajien kokemana (Pelastakaa Lapset ry 2020b).



Kyselyllä selvitettiin myös hyvän ohjaajan ominaisuuksia ja taitoja lasten näkökulmasta. Lapset kokivat kuulluksi ja nähdyksi tulemisen tärkeänä. Ohjaajalla tulisi olla hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyky olla läsnä lapsen kanssa. Tärkeäksi koettiin myös ohjaajan kyky aikuisena ottaa vastuu ja kohdella kaikkia lapsia oikeudenmukaisesti. Henkilökohtaisina tärkeinä ohjaajan ominaisuuksina lapset pitivät puolestaan rentoutta, mutta toisaalta jämähyyttä ja rohkeutta puuttua vaikeisiin asioihin. Ohjaajan haluttiin myös olevan empaattinen, rehellinen, ymmärtävä ja käytännön asioiden osaaja. Lisäksi



lapset arvostivat ohjaajan pitkää työkokemusta ja ammatillisuutta. (Pelastakaa Lapset ry 2020b.)

*OSSI-Osaamista sijaishuoltoon* -hanke, johon Pelastakaa Lapset ry:n edellä mainittu kysely pohjautui, toteutti myös oman kyselynsä Pohjois-Pohjanmaan lastensuojelulaitoksissa. Kyselyllä kartoitettiin alueen lastensuojelulaitoksien nuorten ja ohjaajien mielipiteitä ja kokemuksia ohjaajien mahdollisista koulutustarpeista ja osaamisesta. Viisi suurinta lisäkoulutustarvetta olivat ohjaajien mielestä mielenterveyteen liittyvä osaaminen (66 %), päihitteet (63 %), kiintymyssuhde ja sen häiriöt (52 %), neurologiset ja neuropsykologiset haasteet (46 %) sekä rajoitustoimenpiteet ja kirjaaminen (35 %). (Laine & Pietilä 2020, 10.) Nämä viisi lisäkoulutustarvetta nousivat yleisimmiksi myös Pelastakaa Lapset ry:n kyselyssä. Kyselytulosten väliltä löytyi myös eroja; kun Pelastakaa Lapset ry:n tuloksissa vain 16 % nuorista koki ohjaajien tarvitsevan lisää koulutusta nuorten kanssa työskentelyyn, oli OSSI-hankkeen vastaava osuus vastaajista 50 %.

### 3.4 Työhyvinvointi työssä pysymisen taustalla

Viime vuosina työhyvinvointi on noussut yhä merkittävämmäksi puheenaiheeksi eri organisaatioissa työnantajien ymmärtäessä, että työntekijöiden hyvinvointi on niin heidän itsensä, työnantajan kuin koko yhteiskunnankin etu. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin voidaan katsoa kuuluvaksi fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi. (Virolainen 2012, 9–11.) Tässä luvussa on kuitenkin tarkasteltu työhyvinvointia erityisesti tämän tutkimuksen kannalta oleellisista näkökulmista, jotka ovat psyykinen ja henkinen työhyvinvointi. Pelastakaa Lapset ry:n kannanoton mukaan lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon työntekijät vaihtavat helposti ”kevyempiin töihin” uuvuttuaan työn haasteellisuuden vuoksi (Pelastakaa Lapset ry 2020a).

Sosiaalialalla erityisesti psykososiaalinen sekä emotionaalinen ja eettinen kuormitus ovat yleisiä työhyvinvoinnin riskitekijöitä. Psykososiaalista kuormitusta sosiaalialalla aiheuttavat usein vaativat asiakastilanteet, väkivallan uhka sekä paineet ajankäytössä. Työn järjestämiseen liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla esimerkiksi liiallinen työn määrä, vuorotyö ja erityisesti yötyö, sekä epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet tai vastuut. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä ovat muun muassa kohtuuton vastuu, vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä sekä asiakkaiden moniongelmaisuus. Kuormituksen minimoimisen kannalta on tärkeää tunnistaa kuormitusta aiheuttavat

tekijät, arvioida niitä työyhteisössä sekä yhdessä päättää jatkotoimista näiden tekijöiden minimoimiseksi. (Fagerström ym. 2016, 61–64.) Myös yksilön koulutuksella ja harjoittelulla on merkitystä siihen, miten työ sujuu, ja miten sen voi tehdä vähemmän kuormittavasti. Tiedot, taidot ja tuki, sekä ammatilliset verkostot toimivat vahvana tukijana yksilölle työtä tehdessä. Myös työ- ja urakokemus kartuttavat vähitellen osaamista, ja siten vähentävät työn kuormittuneisuutta. (Rauramo 2012, 43–46.)

Lastensuojelussa työskentelevien henkilöiden työhyvinvointia on viime vuosina tutkittu usein. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n Vastavalmistuneiden *urapolut 2019*-selvityksessä kartoitettiin vuosina 2017–2018 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittumista työelämään. Talentia ry:n kyselyyn vastasi kaikkiaan 518 henkilöä, joista 81 % (n=408) oli suorittanut sosionomi AMK-tutkinnon. Sosionomitaustaisista vastaajista 27 % työskenteli vastaushetkellä ohjaajanimikkeellä. Vaikka kyselyn perusteella valtaosa koki sosiaalialan työn mielenkiintoisena ja sopivasti haastavana, nähtiin sen arvostus yhteiskunnassamme vähäisenä, ja työ myös henkisesti kuormittavana sekä työmäärä suurena. Kaikista vastanneista 44 % koki työnsä henkisesti liian kuormittavana. Työmäärää arvioidessa 51 % sosionomitaustaisista vastaajista koki työmäärän suureksi tai jokseenkin suureksi, ja 43 % työn henkisesti liian kuormittavaksi. Työn kuormittavuuden hallinnan ja jaksamisen kannalta oleellisena tukipilarina nähtiin hyvä työyhteisö, jolta 68 % vastanneista sosionomeista koki saavansa tukea. (Talentia 2019, 6, 7, 23–29.)

Kai Alhasen tutkimuksessa *Vaarantunut suojelulta – tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä* (2014, 51–52) henkilövaihdokset nähdään ongelmana lastensuojelutyössä. Työntekijöiden vaihtuvuuden kuvataan olevan haaste erityisesti sosiaalityöntekijöiden, mutta myös sosiaaliohjaajien, perhetyöntekijöiden ja lastensuojelulaitosten henkilökunnan keskuudessa. Alhasen tutkimukseen vastanneet lastensuojelutyössä pitkään toimineet työnohjaajat arvioivat henkilökunnan vaihtumisen syiksi muun muassa ammatillisen osaamisen puutteen, työtaakan suuruuden sekä puutteellisen perehdytyksen työtehtäviin. Huonon perehdytyksen nähdään johtuvan useimmiten kiireestä tai puutteellisesta johtamisesta, ja se on omiaan vaikeuttamaan henkilön ammatti-identiteetin muodostumista, työn hallintaa ja henkisen kuormittavuuden hallittavuutta. Tutkimuksen työnohjaajien keskusteluista kävi ilmi, että lastensuojelulaitokset ovat monille nuorille naisille työuran alun ensimmäinen paikka, jossa viihdytään vain hetken aikaa, kerätään kokemusta, ja haetaan lopulta muihin töihin.

Myös hiljattain julkitulleessa, kevään ja kesän 2020 aikana teetetyssä Pelastakaa Lapset ry:n kyselyssä *Lastenkotien ohjaajien koulutustarpeet lasten ja ohjaajien kokemana* lastenkodin ohjaajat toivat esiin ongelmakohtia laitoshoidon työhön liittyen. Kyselyssä esiin tulleissa kannanotoissa ohjaajat näkivät lastensuojelun laitoshoidon hakeutumisen ja siellä pysymisen haasteina palkkauksen, henkilöstöresurssoinnin sekä vuoro- ja iltapainotteisen työn. Myös alan huono arvostus, valvonnan puute, ja johtamisen ongelmat nähtiin tekijöinä, jotka eivät houkuttele lastensuojelun laitoshoidon työhön. Ohjaajat näkivät myös haasteena työn tuoman emotionaalisen taakan: sijaistraumatisoitumisen riski nähtiin uhkana. Työssä pysymistä edisti ohjaajien mielestä puolestaan hyvä työyhteisö, jossa kokeneemmilta työkavereilta on mahdollisuus oppia ja saada tukea haasteellisissakin tilanteissa. Lastensuojelun laitoshoidon työhön hakeutumiseen ja siinä pysymiseen saattaisivat ohjaajien mukaan vaikuttaa myös mahdollisuus lisäkoulutukseen. (Pelastakaa Lapset ry 2020b.)

Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian alkuvuonna julkaisemaan *Lapsen vuoksi – lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät*-kyselyyn vastanneet laitoshoidon työntekijät näkivät myös työhyvinvointiin liittyvät panostukset liian vähäisinä. 51 % vastaajista arvioi, että työhyvinvointiin panostetaan heidän työpaikassaan jonkin verran, 11 % mukaan ei lainkaan. Vain 6 % arvioi, että työhyvinvointiin panostetaan erinomaisesti. 41 % arvioi, että saa jonkin verran tukea esimieheltään. Työyhteisön tukeen oltiin puolestaan tyytyväisiä – tätä koki saavansa riittävästi 40 % kyselyyn vastanneista. Kyselyllä kartoitettiin myös vastaajien näkemyksiä liittyen työaikajärjestelyihin sekä henkilöstöresursseihin, joilla on painoarvoa työhyvinvoinnin toteutumisessa. 27 % vastanneista ei ollut tyytyväisiä työaikoihin ja jopa 60 % vastanneista koki, että henkilöstöä oli heidän työpaikassaan liian vähän. Myös tyytymättömyyttä koettiin työpaikkaa kohtaan; vaikka tyytyväisiä työpaikkaansa oli 25 %, saman verran esiintyi myös tyytymättömyyttä. Erityisesti alan huono palkkaus sai huomiota vastauksissa, sillä 94 % koki palkan liian alhaisena työn vaatavuuteen nähden. Liiallista henkistä kuormitusta koki 26 % vastanneista ja 22 % piti työtä liian haastavana. Huolestuttavaa on, että 74 % vastanneista ilmoitti harkitsevansa työpaikan vaihtamista. Kyselyyn vastanneet sosionomiopiskelijat puolestaan kokivat, että laitoshoidon työ valmistumisen jälkeen ei houkuttele matalan palkkauksen (55 %), työn henkisen kuormittavuuden (71 %), vuorotyön (61 %) ja henkilöstöresurssien (41 %) vuoksi. (Lastensuojelun Keskusliitto 2021, 20–25, 30,40.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuksen tausta, tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Suomalaisen lastensuojelun tilannetta on voinut seurata mediassa useiden vuosien ajan lähinnä negatiivisesta näkökulmasta; lastensuojelua on moitittu sen tekemän työn epäonnistumisesta tapauksissa, joissa lapsen ja perheen tilanne on päässyt kriisiytymään, eikä apua ole syystä tai toisesta kyetty tarjoamaan riittävän ajoissa. Tästä merkittävänä esimerkkinä voidaan nimetä Vilja-Eerikan tapaus vuodelta 2012 (Pienipaavola 2018). Myös hiljattain tapahtunut Koskelan murha ja Helsingissä hieman aiemmin sattunut Vallilan nuoren miehen puukotus herättivät keskustelun lastensuojelun toiminnasta ja sen kyvyttömyydestä puuttua nuorten hätään ennen ongelmien eskaloitumista (Kirsi 2020a; Kirsi 2020b). Edellä mainittujen esimerkkien lisäksi lastensuojelun ongelmat ovat viime vuosina liittyneet vahvasti sosiaalityöntekijöiden ripeään vaihtuvuuteen ja työvoimapulaan (Leppänen 2020). Keskustelun pyöriessä pääasiassa sosiaalityöntekijöiden sekä lasten ja perheiden tapausten ympärillä huomio ei ole juurikaan kiinnittynyt sijaishuollon laitoshoidossa työskentelevien ohjaajien tilanteeseen. Sosionomitaustaisten ohjaajien työtilanteesta vaihtuvuuden, työntekijöiden jaksamisen ja osaamisen näkökulmasta ei esimerkiksi löydy samalla tavalla tutkimustietoa verrattuna sosiaalityöntekijöiden vastaavaan tilanteeseen.

Tutkimuksemme aihe tuokin uutta näkökulmaa lastensuojelun nykytilanteeseen liittyvään keskusteluun. Tutkimuksemme pohjautuu Pelastakaa Lapset ry:n helmikuussa 2020 julkaisemaan kannanottoon *”Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon tarvitaan riittävästi osaavaa henkilökuntaa”*, jossa tuodaan esiin sijaishuollon kestämaton tilanne. Tähän ovat johtaneet ennaltaehkäisevien palveluiden toimimattomuus, jolloin asiakasmäärien kasvu sijaishuollon laitoshoidossa on kääntynyt nousuun. Ongelmana nähdään erityisesti se, ettei päteviä AMK-tasoisia työntekijöitä saada rekrytoitua ja jos saadaankin, työntekijöiden vaihtuvuus on vilkasta laitoshoidon työn uuvuttavuuden vuoksi. Kannanoton allekirjoittaneiden mukaan sosionomikoulutuksen nykyistä sisältöä ei myöskään nähdä riittävänä vastaamaan yhä moniongelmaisempien lasten tarpeisiin sijaishuollossa. Tilanteen ratkaisemiseksi on vaadittu nopeita toimenpiteitä mm. Sosiaali- ja terveysministeriön sekä valvovien viranomaisten tahoilta, jotta lasten oikeus erityiseen huolenpitoon, suojeluun ja kasvatukseen saataisiin turvattua.

Tutkimuksemme tarkoituksena on ollut selvittää lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien työllisyystilannetta. Lisäksi tutkimuksella on kartoitettu, kokevatko tutkimukseen osallistuneet sosionomikoulutuksen sisällön riittävänä laitoshoidon ohjaajan tehtävissä toimimiseen. Tutkimuksen kohderyhmäksi rajattiin Varsinais-Suomen alueella toimivat lastensuojelulaitokset niin kunnallisina kuin yksityisinä toimijoina. Halusimme selvittää nimenomaan laitoshoidon yksiköiden johtajien ja vastaavien ohjaajien näkemyksiä tutkimusaiheestamme, sillä ohjaajien ajatuksia kartoitettiin jo hiljattain Pelastakaa Lapset ry:n kyselyllä ohjaajien lisäkoulutustarpeesta ja laitoshoidon tilanteesta sekä Lastensuojelun Keskusliiton kyselyllä sijaishuollon vetovoimatekijöistä ja alalta poistuvista tekijöistä. Näiden kyselyjen tuloksia toimme esiin tutkimuksemme teoriaosuudessa.

Tutkimuskysymykset muodostuivat Pelastakaa Lapset ry:n kannanoton pohjalta. Valitsimme tutkimuskysymykset perustuen kolmeen teemaan, jotka kannanotossa oli nostettu sijaishuollon laitoshoidon tilanteen kannalta haastavimmiksi. Nämä aihealueet ovat ohjaajien saatavuus, vaihtuvuus sekä sosionomikoulutuksen sisältö ja sen riittävyys laitoshoidon ohjaajana toimimisen vaatimukseen. Neljäs tutkimuskysymyksemme oli itse muotoilemamme, jolla halusimme konkreettisemmin selvittää tutkimuksemme kohderyhmän näkemyksiä laitoshoidon ohjaajien työllisyystilanteen parantamisesta ja sosionomikoulutuksen kehittämisestä.

Tutkimuskysymyksiä oli neljä:

1. Millaisena sijaishuollon laitoshoidon yksiköt kokevat ohjaajien rekrytoinnin?
2. Millaisena ohjaajien vaihtuvuus koetaan kussakin yksikössä?
3. Koetaanko sosionomikoulutuksen nykyinen sisältö riittävänä suhteessa sijaishuollon laitoshoidon ohjaajana työskentelyn vaatimukseen?
4. Miten sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien työllisyystilannetta voitaisiin parantaa?

#### 4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston analyysi

Tutkimusmenetelmänä päädyimme käyttämään kyselyä sen vaivattomuuden vuoksi niin tutkimuksen toteutuksen kuin tulosten analysoinnin kannalta. Tutkimuksen perusjoukko koostui alun perin 61:stä sijaishuollon laitoshoidon yksiköstä, jolloin alkuun harkitsemamme haastattelu tutkimusmenetelmänä olisi ollut työläs toteuttaa niin aineiston analysoinnin kuin aikataulujen sopimisen vuoksi. Monilla kysymyksillä

selvitettiin myös numeroja (esimerkiksi, kuinka monta hakemusta yksikkö on saanut viimeisen vuoden aikana sijaisuuksiin), jolloin vastaajien oli myös helpompaa vastata kysymyksiin itse omalla tietokoneellaan, ja tarvittaessa tarkistaa lukuja omista tietokannoistaan. Hirsjärven ym. (2009, 193–195) mukaan kyselyä eli survey-tutkimusta pidetään yhtenä keskeisimpänä aineistonkeruun perusmenetelmänä. Kyselyn avulla voidaan kysyä monia asioita tehokkaasti tutkijan aikaa säästäen ja saada helposti laajakin tutkimusaineisto. Kyselyn tulokset käsitellään yleensä kvantitatiivisesti.

Tutkimuksemme kysely toteutettiin Webropol- verkkokyselynä. Kysely koostui yhteensä 19 kysymyksestä, joista osa oli monivalintakysymyksiä ja osassa oli mahdollisuus vastata avoimeen vastauskenttään. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostina tutkittavien lastenkotien johtajille ja vastaaville ohjaajille ja vastausaikaa oli 4.11.-25.11.2020. Kun kysely oli ollut auki kaksi viikkoa, lähetimme vastaajille muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta.

Webropol-ohjelma muodosti vastauksista valmiit prosenttiluvut ja diagrammit, joita hyödynsimme tulosten esittelyssä. Tutkimustulosten esittelyssä tulokset jaoteltiin kolmeen alalukuun, jossa ensimmäiseksi esiteltiin rekrytointiin ja ohjaajien vaihtuvuuteen liittyviä seikkoja. Toisessa luvussa tuotiin esiin sosionomien pätevyyttä niin taulukkomuotoisen analyysin kuin avointen vastausten osalta. Viimeisenä esiteltiin sijaishuollon laitoshoidon työllisyystilanteen parantamista koskevia tuloksia. Avoimien vastauskenttien vastaukset analysoimme sanallisesti. Osan avoimista vastauksista toimme myös esiin suorina lainauksina, mikäli niiden sisältö vastasi mielestämme hyvin tutkimuksemme tarkoitusta.

#### 4.3 Opinnäytetyön toteutus

Koimme meistä riippumattoman hidasteen opinnäytetyötämme koskien ja pääsimme suunnitelman pariin vasta loppukesällä 2020. Alkusyksyllä 2020 kirjoitimme opinnäytetyömme teoriaperustaa ja samoihin aikoihin aloimme rakentaa tutkimuskysymyksiimme pohjautuvaa kyselylomaketta Webropolin avulla. Kun kyselylomake oli useiden viikkojen jälkeen julkaisuvalmis, aloimme etsimään Varsinais-Suomen alueen lastensuojelulaitosten johtajien ja vastaavien ohjaajien yhteystietoja kyselyn lähettämistä varten. Yllätyimme siitä, kuinka hankalaa yhteystietojen kerääminen oli, ja kuinka vähän niitä lopulta saimme kasaan.

Seuraavaksi kirjoitimme saatekirjeen ja lähetimme kyselyn saatekirjeineen sähköpostitse marraskuussa 2020. Kun ensimmäisestä sähköpostiviestistä oli kulunut kaksi viikkoa, lähetimme vastaajille vielä muistutusviestin. Muistutusviestin jälkeen vastaajat aktivoituivat ja vastauksia alkoi tulla selkeästi enemmän kuin ennen muistutusviestiä. Lopulta vastaajamäärä jäi kuitenkin toivomaamme alhaisemmaksi.

Alkuvuonna 2021 aloitimme tulosten analysoinnin ja auki kirjoittamisen. Samassa yhteydessä kirjoitimme opinnäytetyömme puuttuvia osia kokoon ja aloimme viilaamaan työtä kunnon kokonaisuudeksi. Viimeistelimme opinnäytetyömme huhti- ja toukokuussa 2021.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselylinkki lähetettiin kokonaisuudessaan 61:lle Varsinais-Suomen alueella toimivan lastensuojelun sijaishuollon yksikön johtajalle tai vastaavalle ohjaajalle. Kysely oli auki 4.11- 25.11.2020. Vastauksia tuli yhteensä 26, jolloin vastausprosentti oli noin 43. Vastaajista 16 työskenteli sijaishuollon yksikön johtajana ja 10 vastaavana ohjaajana. Avoimiin kysymyksiin saimme vastauksia vain osalta vastaajista. Lisäksi muutama monivalintakysymykseen vastasi 25 henkilöä. Vastaajista 38 % toimi kunnallisen sijaishuollon yksikön palveluksessa ja loput 62 % työskentelivät yksityisessä sijaishuollon yksikössä. 50 % vastaajista oli työskennellyt nykyisessä yksikössä alle viisi vuotta ja toiset 50 % yli viisi vuotta. Jopa 27 % vastaajista kertoi omaavansa yli kymmenen vuoden kokemuksen nykyisessä työpaikassaan.

### 5.1 Pysyvä henkilökunta

Alkuun tiedustelimme vastaajilta, onko heillä viimeisen vuoden aikana ollut avoinna ohjaajien paikkoja niin vakituisiin työsuhteisiin kuin lyhyempiin sijaisuuksiin. Vakituisiin työsuhteisiin oli paikkoja ollut auki 72 % vastaajista ja sijaisuuksiin 81 %.

Seuraavaksi kartoitimme työhakemusten määrää. Vakituisiin työsuhteisiin vastaajat ilmoittivat saaneensa hakemuksia 1–30 välillä. Kaksi mainitsi erikseen, että hakemuksia oli tullut liian vähän. Sijaisuuksiin hakemuksia oli vastaajien mukaan tullut hieman enemmän, 4–40 kappaletta.

*”Sijaisten paikkoja on ollut auki useita ja hakemuksia niihin on tullut yhteensä ehkä 20. Hakemusten määrä on myös jakautunut epätasaisesti niin, että keväällä 2020 hakemuksia ei tullut kuin 4–5, joista osa oli epäpäteviä ja syksyllä 2020 hakijoita oli huomattavasti enemmän ja hakijat olivat pääasiassa päteviä.”*

Vakituisia ohjaajia yksiköihin oli palkattu keskimäärin kaksi, yhteen yksikköön yhdeksän. Ohjaajan sijaisuuksiin oli palkattu keskimäärin kuusi henkilöä.

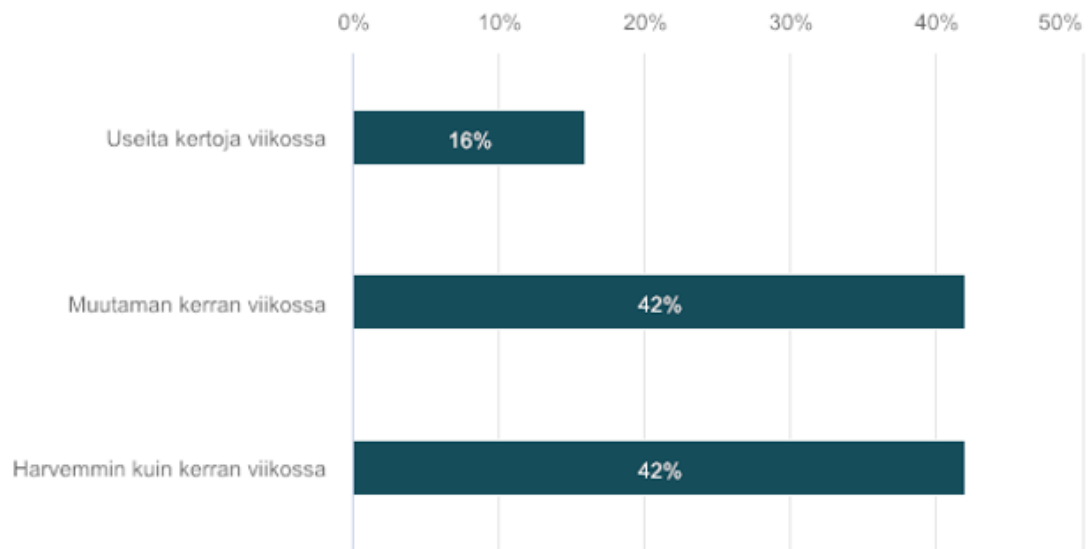
Kysyimme vastaajilta myös, kuinka pitkään pisimmän ja lyhyimmän ajan työskennellyt vakituinen ohjaaja on heidän yksikössään työskennellyt. Nämä kysymykset oli esitetty avoimina ja saimme molempiin 24 vastausta. Pisimpiä aikoja työskennelleet ohjaajat olivat olleet kymmeniä vuosia saman yksikön palveluksessa, eräs ohjaaja jopa 40 vuotta.



Kuitenkin eräässä yksikössä pisimmän ajan työskennellyt ohjaaja oli työskennellyt vain 11 kuukautta.

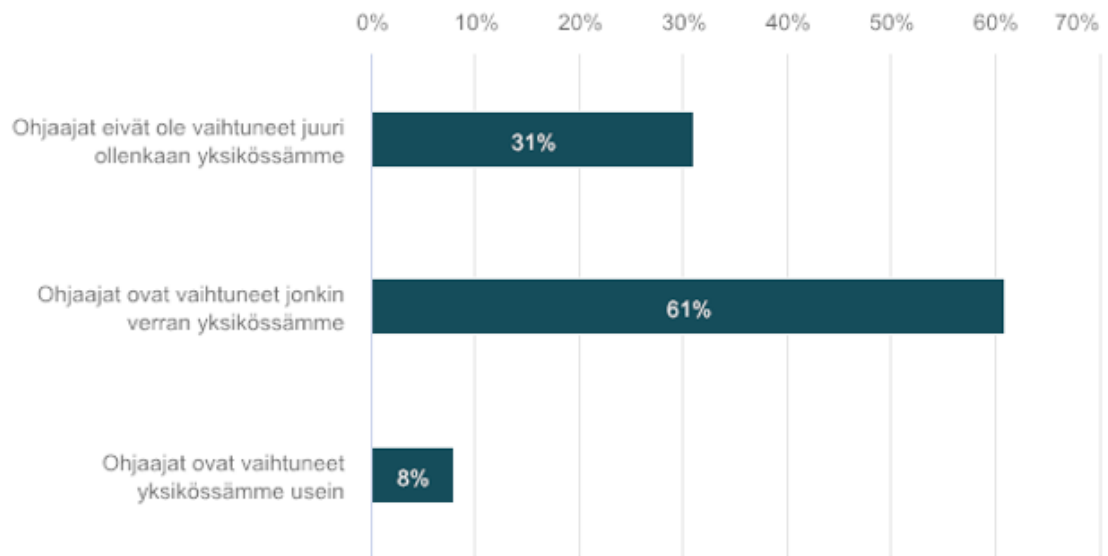
Lyhimmät työurat jäivät pääasiassa muutamiin kuukausiin. Kuitenkin 10 vastaajaa kertoi, että lyhimmän aikaa työskennellyt vakituinen ohjaaja oli ollut yksikön palveluksessa yli vuoden. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikki lyhyimmät työurat jäivät alle kahteen vuoteen.

Taulukko 3. Keikkatyöläisten tarve yksiköissä.



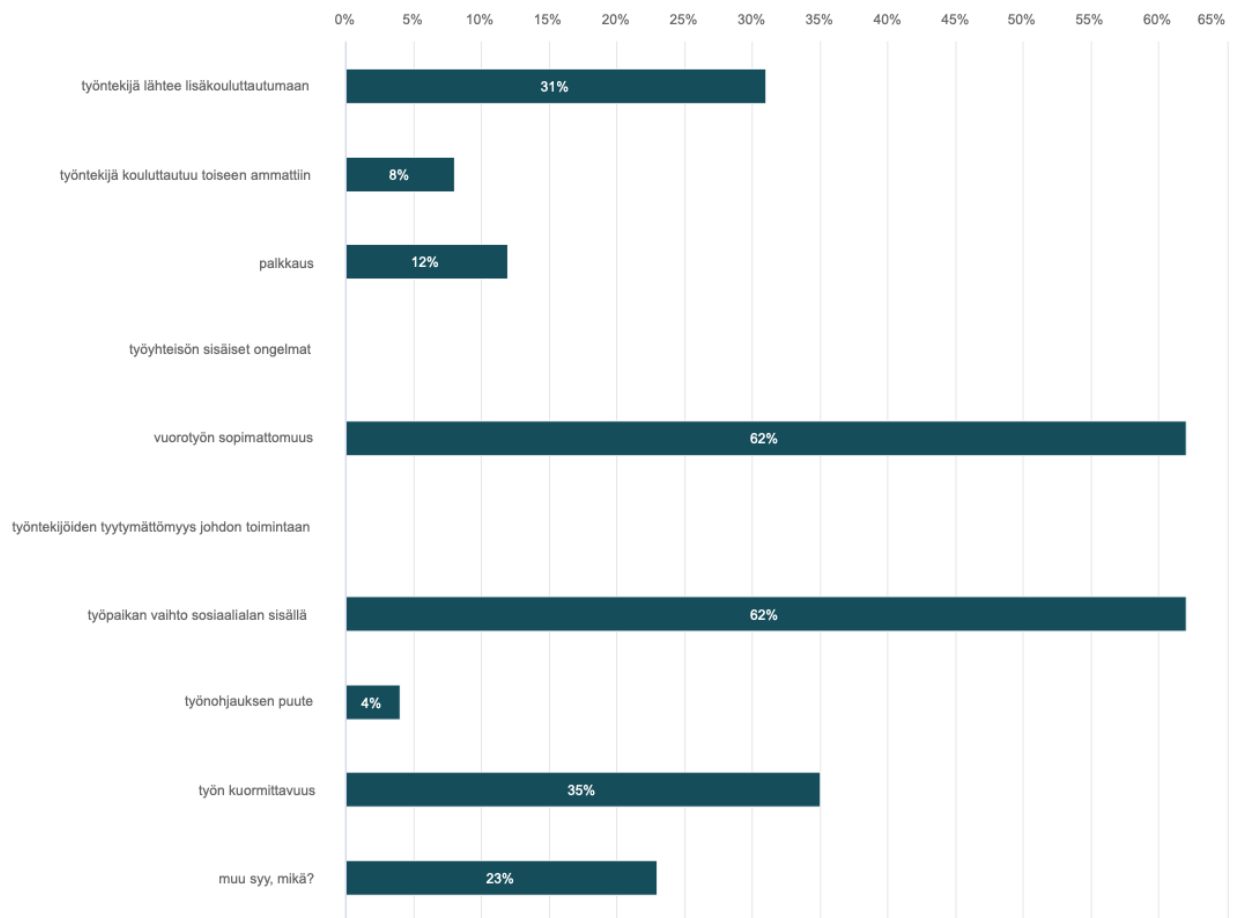
Jokaisen vastaajan työyksikössä oli myös viimeisen vuoden aikana ollut tarvetta keikkatyöläisille. Taulukossa 3 näkee, että 16 % vastaajista ilmoitti sijaistarpeen olevan useita kertoja viikossa, 42 % tarvitsi sijaisen muutamia kertoja viikossa ja 42 % harvemmin kuin kerran viikossa.

Taulukko 4. Ohjaajien vaihtuvuus yksiköissä viimeisen vuoden aikana.



Seuraavaksi tiedustelimme vastaajilta, millaista ohjaajien vaihtuvuus on ollut heidän yksikössään viimeisen vuoden aikana (Taulukko 4). Hieman vajaa kolmannes vastaajista (n=26) kertoi, että ohjaajat eivät ole juurikaan vaihtuneet heidän yksikössään. Kuitenkin loput 69 % kertoi vaihtuvuutta esiintyvän jonkin verran tai usein.

Taulukko 5. Ohjaajien vaihtuvuuden taustalla olevat syyt.

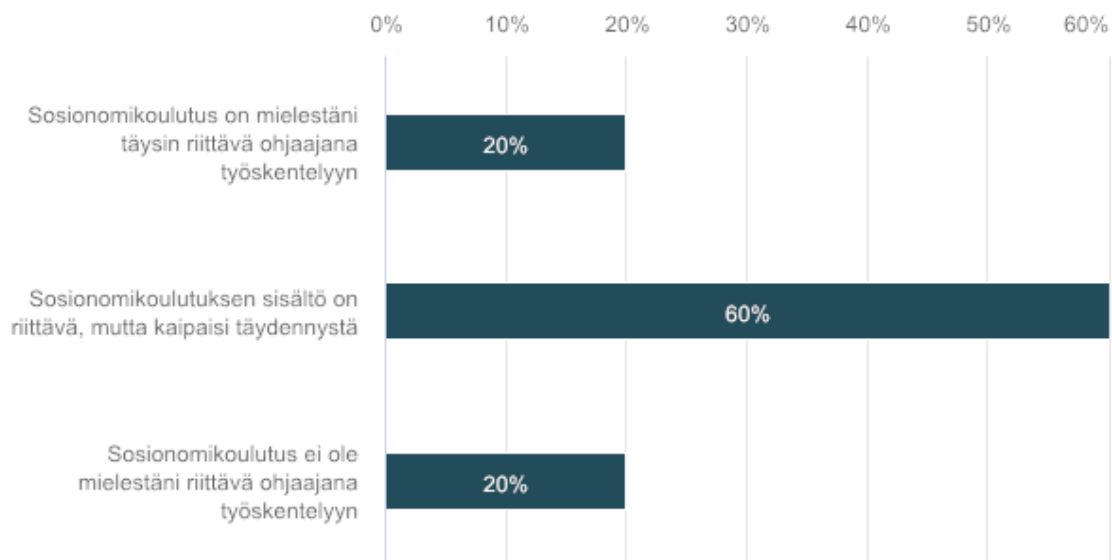


Kartoitimme myös, millaisia tekijöitä vastaajat arvioivat ohjaajien vaihtuvuuden taustalla olevan (Taulukko 5). Tähän kysymykseen olimme antaneet valmiita vastausvaihtoehtoja, mutta jättäneet myös mahdollisuuden avoimeen vastaukseen viimeisessä *muu syy, mikä?* -kohdassa. Muita syitä ohjaajien vaihtuvuuden taustalla arvioi kuusi vastaajaa. Heistä kolme mainitsi työpaikan vaihtamisen syyksi perhevapaat ja ylipäänsä vuorotyön ja perhe-elämän yhteensovittamisen hankaluuden. Yksi vastaajista kertoi, että sijaishuollon laitoshoidon työstä on myös vaihdettu päivätyöhön, josta saa saman palkan kuin vuorotyöstä, mutta työ on luonteeltaan kevyempää. Yksi vastaaja mainitsi henkilökohtaiset syyt työpaikan vaihtamisen taustaksi. Lisäksi yksi vastaaja totesi työn määräaikaaisuuden olevan syy työpaikan vaihtoon ja tässä kohtaa erityisesti epävarmuuden siitä, miten paljon jatkossa kyseisessä paikassa on tarjolla.

Lopuksi selvitimme vastaajilta, millaisia työhyvinvointia tukevia toimia juuri heidän yksikössään on käytössä. Tämä kysymys oli avoin ja saimme siihen yhteensä 25 vastausta. Jokaisessa yksikössä oli vastaajien mukaan käytössä työnohjaus sekä jokin työkykyä ja/tai hyvinvointia ylläpitävä toiminta tai etu. Kattava ja hyvä työterveyshuolto tuotiin esille kahdeksassa vastauksessa, erilaiset koulutusmahdollisuudet kuudessa ja työvuorosuunnitteluun vaikuttaminen viidessä vastauksessa. Eri ammattikuntien konsultaatiot, erilaiset bonus- ja muistamisjärjestelyt sekä esimiesten ja johdon hyvä läsnäolo ja tavoitettavuus saivat myös mainintoja.

## 5.2 Pätevä sosionomi

Taulukko 6. Sosionomikoulutuksen sisällön riittävyys laitoshoidon ohjaajana toimimisessa.



Kysyimme johtajien ja vastaavien ohjaajien näkemyksiä sosionomikoulutuksen sisällön riittävydestä sijaishuollon laitoshoidon ohjaajana toimimiseen (Taulukko 6). Vastausvaihtoehtoja oli kolme:

- 1) Sosionomikoulutus on mielestäni täysin riittävä ohjaajana työskentelyyn
- 2) Sosionomikoulutuksen sisältö on riittävä, mutta kaipaisi täydennystä
- 3) Sosionomikoulutus ei ole mielestäni riittävä ohjaajana työskentelyyn

Vastaajista (n=25) vain viisi (20 %) oli sitä mieltä, että sosionomikoulutus on täysin riittävä ohjaajana toimiseen. Loput 20 (80 %) kaipasivat täydennystä koulutukseen tai kokivat sosionomikoulutuksen täysin riittämättömänä laitoshoidon ohjaajana työskentelyyn.

Tämän kysymyksen jälkeen kysyimme vastaajilta, minkälaista osaamista sosionomeilta heidän mielestään kaivattaisiin lisää. Kysymys oli avoin, sillä emme halunneet johdatella vastaajia vastaamaan valmiiksi annettujen vaihtoehtojen pohjalta. Saimme 21 vastausta, joista yksi ei osannut vastata kysymykseen mitään. Eniten mainintoja (7) sai lastensuojelulain tuntemisen ja tulkitsemisen puute. Toiseksi eniten (5) toivottiin vahvempaa vuorovaikutusosaamista. Myös perhetyö-, menetelmä-, päihde- ja mielenterveysosaamista kaivattiin. Yksi vastaajista toi esiin lasten ja vanhempien psyykkisen voinnin huonontumisen, jonka vuoksi sosionomilla olisi hyvä olla taitoja kohdata haastaviakin psyykkisesti oireilevia asiakkaita. Lisäksi toivottiin enemmän kodinhoidollisten töiden, kuten ruoanlaiton ja siivouksen hallintaa. Yksi vastaajista mainitsi kiinnipitokoulutuksen ja yleisesti muutenkin rajoitustoimenpiteiden hallinnan. Useat vastaajista kaipasivat myös opiskelijoilta ymmärrystä omia vahvuuksia ja heikkouksia kohtaan, itsetuntemusta, reflektiokykyä ja työelämätaitoja. Yksi vastaajista oli sitä, mieltä että lastensuojelussa toimimiseen sosionomikoulutus on täysin riittämätön.

*”Lastensuojelulakiin parempaa perehtymistä ja varsinkin siihen miten sitä tulkitaan. Lasten ja nuorten päihde- ja mielenterveyden ongelmien tunnistamista sekä hoidon osaamista. Erilaisten menetelmien osaamista. Oman itsensä tuntemista (omien vahvuuksien ja heikkouksien) ettei tule liian vaativaan asiakastyöhön liian äkkiä.”*

*”Traumaosaamista ja traumaattisen ihmisen kohtaamiseen osaamista. Itsetuntemuksen kehittämistä, että ei välikohtauksia asiakkaiden kanssa otettaisi henkilökohtaisesti. Mielenterveystyön osaamista. Ymmärrystä prosessien pitkäkestoisuuteen, että vaikeudet, jotka asiakkaalla kehittyneet 15 vuodessa ei poistu puolessa vuodessa. Aggression kohtaamiseen välineitä (sekä itsetuntemuksen kehittäminen että taidot tilanteessa). Lääkehoidon osaamista. Perhetyön osaamista. Ammatillisessa mielessä hyvää vuorovaikutusosaamista.”*

*”Ehkäpä lisää konkreettista käytännön harjoittelua, jotta haastavissa yksiköissä työskentelyyn saisi lisää eväitä ja ymmärrystä siihen, mihin on sitoutumassa.”*

*”Vuorovaikutusta, kykyä olla vuorovaikutuksessa -tämä on vuorovaikutustyötä. Itseohjautuvuuteen keinoja.”*

*”Tunne- ja kiintymyssuhdekoulutusta ja ymmärrystä lisää, asiakkaan haastavan ilmiäytymisen taakse näkemisen ja ymmärtämisen taitoa, oman*

*kiintymyssuhdemallin tiedostamista ja sen vaikutusta traumalasten kanssa työskentelyssä”*

*”Kiintymyssuhdekoulutusta, perheiden moniongelmaisuuksien ja ylisukupolvisuuden ymmärtämistä, kodinhoidollisten töiden merkityksellisyys lastenkotityössä, vanhempien kohtaamisen taitoja, enemmän harjoittelujaksoja lastensuojelussa...”*

### 5.3 Sijaishuollon laitoshoidon työllisyystilanteen parantaminen

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin. Pyysimme vastaajilta heidän näkemyksiään sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien työllisyystilanteen parantamiseksi. Tähän kysymykseen saimme 20 vastausta. Suurin osa (65 %) vastaajista nosti esiin alan palkkauksen. Heidän mielestään palkka ei vastaa sijaishuollon laitoshoidon työn vaativuutta. Yleisesti myös koko sosiaalialan palkkauksen nähtiin olevan liian alhainen ollakseen kovin houkutteleva. Vastauksissa nähtiin myös, että töitä lastensuojelun laitoshoidossa riittää, mutta myös työnantajalla on vastuu työssä viihtymisen varmistamisessa.

*”palkka tulisi olla korkeampi henkisesti raskaasta työstä”*

*”palkkaus vaativuutta vastaavaksi!”*

*”Työntekijöitä kyllä on tarjolla, enemmän mietin miten pitää hyvät työntekijät töissä.”*

*”Töitähän alalla on. Työnantajilla on suuri vastuu tehdä työpaikasta sellainen, että siellä on hyvä olla. Lasten ja nuorten oirehdintaa ei kuitenkaan saada poistettua, joten olisi hyvä, että työntekijällä olisi oikeanlainen kuva siitä työstä mihin on tullut.”*

*”Työyhteisöjen työhyvinvointiin panostaminen.”*

45 % vastaajista toi esille koulutuksen sisältöön liittyvät asiat. Vastauksissa toivottiin, että jo opintojen aikana sijaishuollosta ja sen haastavuudesta pystyttäisiin antamaan realistinen kuva. Opintoihin toivottiin erilaisia opintojaksoja mm. lastensuojelulakia, laitostyön valmiuksia sekä lasten ja nuorten psyykkistä oirehdintaa koskien. Soveltuvuuskokeita sekä ennen opintoja että niiden aikana toivottiin myös, sillä koulumenestys ei aina tarkoita sitä, että työntekijällä olisi riittävää osaamista työskennellä vuorovaikutustyössä. Lisäksi vastaajat toivoivat työpaikkojen ja oppilaitosten välistä yhteistyötä esimerkiksi kehittämistyön merkeissä.

*”Koulutuksen painopistettä siirrettäisiin laitostyölle valmiuksien saamiseen. Olisi valittavana vaikka sellainen opintojakso. Opettajille ymmärrystä käytännöntyöhön*

*ja sen jakaminen opiskelijoille. Työharjoittelujen kautta. Ja palkkatason nostaminen, joka ei korona-aikana ainakaan tule toteutumaan. Työyhteisöjen kehittämismyönteisyys ja yhteistyö oppilaitosten kanssa. Työyhteisöjen työhyvinvointiin panostaminen. Osaamista johtamiseen ja ymmärrystä siihen miten tämän sukupolven ammattilaisia johdetaan.”*

*”..työnohjaus, vaikutusmahdollisuudet työvuoroihin, osaamisen vahvistaminen, realistinen kuva työstä jo opiskeluaikana, korostamalla myös jokaisen omaa vastuuta työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista, keskustelemalla koulussa miten itse voi vaikuttaa työhön ja työssä oleviin epäkohtiin (ratkaisu ei ole aina työpaikan vaihto)”*

*”Alalle soveltuvien ihmisten saaminen koulutukseen, soveltuvuuden arviointi koko koulutuksen ajan. Erilaisten koulutuspolkujen räätälöinti ja jousto niin, että alalle soveltuvat ja siellä mahdollisesti jo työskentelevät pystyvät suorittamaan tutkinnon.”*

*”Koulutuksessa tuotaisiin jo esiin lastensuojelun sijaishuollon vaikuttavuutta ja merkityksellisyttä. Sitoutuneisuutta, pitkäjänteistä asennetta tarvitaan.”*

Neljä vastaajaa mainitsi, että sijaishuoltoa ja yleisesti lastensuojelua ympäröi negatiivinen maine. Mediassa tuodaan usein esille vain huonoja kokemuksia, vaikka lastensuojelussa ja sijaishuollossa saadaan aikaan myös paljon hyvää. Vastaajat toivoivat myös, että lastensuojelutyön merkityksellisyys ja vaikuttavuus tuotaisiin esille jo opintojen aikana.

*”Itse olen pohtinut median osuutta vähenevään työvoiman saantiin. Media tuo paljon negatiivista puolta esille lastensuojelusta ja lastensuojelutyöstä sijaishuollossa. Etenkin alan lehtiin (Talentia, Tehy jne) tulisi kirjoittaa enemmän positiivisia artikkeleita ja haastatteluja sijaishuollon arjesta ja ohjaajan työstä sekä työn etenemismahdollisuuksista.”*

*”Hyviä uutisia sijaishuollosta enemmän. Täällä tapahtuu paljon paljon hyvää!”*

## 6 LOPUKSI

### 6.1 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksella kartoitettiin Varsinais-Suomen sijaishuollon laitoshoidon yksiköiden johtajien ja vastaavien ohjaajien näkemyksiä ohjaajien vaihtuvuudesta sekä sosionomikoulutuksen riittävydestä ohjaajan tehtävissä toimimiseen. Tutkimuksella selvitettiin lisäksi työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, jotka tukevat ohjaajien pysymistä työssä, sekä millaisia ajatuksia tutkimukseen vastanneilla on laitoshoidon työllisyystilanteen parantamisen suhteen tulevaisuudessa.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että yksiköissä on ollut tarvetta palkata sekä vakituisia työntekijöitä että sijaisia. Sijaisuuksiin oli hakemuksia tullut keskimääräistä enemmän kuin vakituisiin ohjaajien paikkoihin, ja sijaisia oli myös palkattu vakituisia työntekijöitä enemmän. Valtaosa vastaajista kertoi myös, että heidän yksikössään on säännöllisesti tarvetta keikkatyöläisille. Tutkimuksessa selvisi, että ohjaajien vaihtuvuutta esiintyi yksiköissä jonkin verran. Vastaajien mukaan ohjaajat vaihtavat muuhun työhön mm. vuorotyön sopimattomuuden ja sijaishuollon laitoshoidon työn kuormittavuuden vuoksi. Monet myös vaihtoivat työpaikkaa sosiaalialan sisällä.

Sosionomikoulutus nähtiin vähemmistön mukaan täysin riittävänä laitoshoidon ohjaajana toimimiseen. Suurin osa vastaajista koki, että koulutus tarvitsisi täydennystä tai se ei millään tavalla ole riittävä ohjaajana toimimiseen. Koulutukseen kaivattiin lisää mm. lastensuojelulain opetusta, vuorovaikutustaitojen opiskelua, erilaisten menetelmien sekä päihde- ja mielenterveystyön opetusta.

Sijaishuollon laitoshoidon työllisyystilanteen parantamiseksi vastaajat toivoivat parannuksia palkkaukseen, jotta se vastaisi paremmin laitoshoidon työn vaativuutta. Myös tässä kohtaa tuloksia tuotiin esiin koulutukseen liittyviä parannuksia esimerkiksi neuropsykiatristen häiriöiden opetuksen suhteen. Lisäksi vastaajat toivoivat, että ennen sosionomikoulutusta ja sen aikana tehtäisiin erilaisia soveltuvuuskokeita, joilla voitaisiin paremmin arvioida opiskelijan soveltuvuutta lastensuojelun laitoshoidon työhön. Vastaajat myös toivoivat, että lastensuojelusta tuotaisiin enemmän esiin hyviä uutisia mediassa, jotta ala ei näyttäytyisi jatkuvasti pelkästään synkässä valossa.



## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksemme luotettavuutta ja eettisyyttä pyrittiin noudattamaan parhailla mahdollisilla tavoilla. Tutkimustulosten analysointi tapahtui Webropol- ohjelmalla, joka antoi vastauksista valmiit prosentit, jotka pystyimme tuomaan itse laskematta esiin. Näin pystyttiin välttymään inhimillisiltä virhelaskuilta. Kysely lähetettiin 61 vastaajalle, mutta vastauksia saimme vain 26 vastausprosentin ollessa 43 %. Näin ollen tuloksia ei voida täysin yleistää vastaamaan laajemmin Varsinais-Suomen alueella toimivien sijaishuollon laitoshoidon yksiköiden näkemyksiä laitoshoidon ohjaajien vaihtuvuudesta, pätevyydestä ja sosionomikoulutuksen riittävydestä ohjaajana toimimisen vaatimuksiin. Joissakin avoimissa kysymyksissä muutamat eivät vastanneet mitään, tai vastasivat, etteivät osaa sanoa kysymykseen mitään. Näin emme saaneet kaikilta vastausta jokaiseen kysymykseen. Joidenkin kysymysten kohdalla myös jotkut vastaajista arvioivat esimerkiksi työhakemusten määrän olleen joidenkin lukujen välillä, mutta tarkkaa lukua ei ilmaistu. Tämä luonnollisesti antoi paljon arvailun varaa; jos vastaajan mukaan hakemuksia oli tullut 5–15:n välillä, saattoi luku olla kummassa ääripäässä tahansa, ja olla joko pieni tai suuri, tai jotakin näiden välillä. Jollekin pienelle yksikölle viisi saapunutta työhakemusta saattoi olla suuri määrä, ja toisaalta taas isommalle yksikölle 15 liian vähän työhakemuksia.

Tutkimuksen eettisyys pyrittiin takaamaan ensisijaisesti vastaajien anonymiteetin noudattamisella. Vastaajien henkilötietoja tai työpaikkaa ei missään kohtaa tutkimusta kysytty tai tuotu esiin tutkimustulosten esittelyssä tai muussakaan kohtaa valmista opinnäytetyötä. Tämä tuotiin esiin myös saatekirjeessä (Liite 3.), jonka lähetimme vastaajille.

## 6.3 Pohdintaa

Tämä opinnäytetyö tutkimustuloksineen vahvisti aiempaa tietoaamme ja kuulemiamme näkemyksiä sijaishuollon laitoshoidon tilanteesta Suomessa. Vaikka tutkimus rajautui vain Varsinais-Suomen alueelle, on helppoa todeta monipuolisen mediakeskustelun ja lastensuojelun ammattilaisten tuomien ajatusten pohjalta laitoshoidon olevan kriisissä myös muilla alueilla maassamme. Teoriaperustassa tuodut aiemmat tutkimustulokset toistivat samaa oman tutkimuksemme tulosten kanssa: laitoshoidon työn haasteina nähdään selkeästi palkkaus, vuorotyön sopimattomuus, työn henkinen kuormittavuus ja

osaamisen riittämättömyys. Ongelma on siis yleinen ja useimmat tahot tunnistavat haasteet.

Jotta lasten etu pääsisi toteutumaan ja heidän tarpeisiinsa pystyttäisiin yksilöllisesti vastaamaan, tarvitaan monipuolista, perusteellista osaamista lasten kanssa tehtävään työhön. Tähän osaamiseen työelämä tuo varmasti oman osansa, ja monet tiedot ja taidot opitaan lastensuojelussakin käytännön työssä, mutta vahva, perustavanlaatuinen vaikutus on myös koulutuksella. Koulutus on omiaan tarjoamaan työstä riittävät perustiedot ja -taidot sekä luomaan opiskelijalle varman tunteen itsestään oman alansa asiantuntijana. Tunne siitä, että minä osaan ja tiedän, miten toimin, on mittaamattoman tärkeä, kun lähdetään valmistumisen jälkeen tekemään itselle uutta työtä. Uskomme myös, että vankan osaamisen myötä työtä jaksaa myös tehdä. Keskustelu sijaishuollon laitoshoidon työntekijöiden vaihtuvuudesta linkittyy varmasti siten myös osaltaan työntekijän kompetensseihin. Työuupumusta ja alanvaihdon harkintaa voidaan siis osaltaan vähentää varmistamalla työntekijän osaaminen. Tähän vastataan parhaiten jo riittävällä pohjakoulutuksella sosionomikoulutuksessa, mutta myös monipuolisella täydennyskoulutuksella työelämässä.

Tutkimukseemme vastanneet yksiköt näkivät useita kehittämiskohteita sosionomikoulutuksessa lastensuojelun osalta, ja tämän voimme myös itse opinnäytetyön tekijöinä ja lastensuojelun syventävät ammattiopinnot suorittaneina opiskelijoina vahvistaa. Jo alalla toimivien ammattilaisten ajatusten ja tutkimuksemme teoriaperustan pohjalta pystyimme näkemään kohtia, jotka sosionomikoulutuksessa kaipaisivat syventävämpää otetta. Jännittäväksi koemme sen, pystymmekö tulevaisuudessa kentällä allekirjoittamaan nämä haasteet, jotka nyt näemme todennäköisinä. Hetkellinen kokemus alan töissä on ainakin vahvistanut näitä näkemyksiä. Ennakoon kuulemamme keskustelu ohjaajien osaamisen vaatimuksiin ja koulutuksen riittämättömyyteen liittyen saa meidät varmasti olemaan erityisen varpaillamme, kun jonain päivänä tulemme sijaishuollossa töitä tekemään.

Tutkimustulokset todistivat jälleen kerran, kuinka lastensuojelua ei yleisestikään nähdä kovin puoleensavetävänä alana, eivätkä median esille tuomat epäkohdat helpota asiaa. Myös palkkaus on sellainen tekijä, joka ei houkuttelevuutta juuri työhön lisää. Jäimme pohtimaan, miten törmäämme jatkuvasti palkkakeskusteluissa termiin kutsumusammatti, joka on valitettavasti alkanut saamaan negatiivisen sävyn. Vaikka lastensuojelutyöhön tarvitaan aina jonkinlaista paloa, ei se saisi tarkoittaa automaattisesti matalaa palkkatasoa. Me tahoillamme toivomme avointa palkkakeskustelua sekä näiden niin

sanottujen kutsumusammattien arvostusta myös muulla tavalla kuin lämpimällä käden puristuksella.

Kaikista epäkohdista huolimatta kuulemme usein, miten lastensuojelun laitoshoidon asiakastyötä pidetään kuitenkin tärkeänä työnä. Pelkästään tärkeänä pitäminen sanoissa ei kuitenkaan riitä, vaan se vaatii myös konkreettisia tekoja. Sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien työoloihin on kiinnitettävä huomiota, jotta he jaksavat tätä raskasta työtä. Työhyvinvointi, henkilöstöresurssit ja palkkaus ovat ne kehityskohdat, joihin tulee nyt panostaa, ja tehdä sanoista tekoja. Vaikeissa tilanteissa ja vaikeista lähtökohdista tulevat nuoret ansaitsevat ympärilleen turvallisia, pysyviä aikuisia, jotka jaksavat työskennellä heidän kanssaan, eivätkä aiheuta lisää epävarmuutta ja hylkäämisen kokemuksia. Sijaishuollon työn kuormaa pystytään keventämään, vaikka työ tulee luonteeltaan aina olemaan henkisesti haastavaa. Kysymys on siitä, halutaanko näihin asioihin yhteiskunnassamme panostaa, ja nähdäänkö lastensuojelu todella tärkeänä myös teoissa.

## LÄHTEET

Alhanen, K. 2014. Vaarantunut suojeluvälä – tutkimus lastensuojelujärjestelmän uhkatekijöistä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Arene ry. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. Viitattu 8.10.2020. [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428)

Fagerström, V., Koivikko, A., Rauramo, P., Vihervaara, A., Kemppainen, E., Ojanperä, K. & Rauhala, A. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Forsell, M., Kuoppala, T. & Säkkinen, S. (2020) Tilastoraportti 28/2020. Lastensuojelu 2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.4.2021. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28\\_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Helminen, J. & Sosiaalialan ammattihenkilöiden foorumi. 2014. Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat – Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:8. Viitattu 21.10.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3477-1.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN_ISBN_978-952-00-3477-1.pdf)

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Tammi.

Hämeen-Anttila, L. 2017. Lasten ja perheiden sosiaalipalvelut. Teoksessa Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 216–245.

Kananoja, A., & Ruuskanen, K. 2019. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:4. Viitattu 9.10.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilön\\_edellytykset\\_lastensuojelun.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilön_edellytykset_lastensuojelun.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Kirsi, K. 2020a. Koskelan henkirikoksen uhri oli lastensuojelun asiakas ja se toi esiin alan kipupisteet- asiantuntija: Hatkassa olevia nuoria ei välttämättä etsi kukaan. Yle. Viitattu 28.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11717894>

Kirsi, K. 2020b. Poliisi Vallilan henkirikoksesta: Huumeet tapauksen taustalla, epäillyt ja uhri tiesivät toisensa – asiantuntija: 16-vuotias hyvin pahoillaan. Yle. Viitattu 28.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11629905>

Laine, S. & Pietilä, S. 2020. Turvassa vai säilössä? Sijoitettujen nuorten kokemuksia lastensuojelulaitoksista ja niiden ohjaajista. Koulutuskuntayhtymä OSAO. Viitattu 16.1.2021. <https://www.osao.fi/wp-content/uploads/2020/06/Turvassa-vai-säilössä.pdf>

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta. 1983. L 8.4.1983/362 muutoksineen. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361>

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. 2015. L 26.6.2015/817 muutoksineen. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817#L2P8>

Lastensuojelulaki 2007. L 13.4.2007/417 muutoksineen. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Lastensuojelun keskusliitto 2021. Lapsen vuoksi – lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Viitattu 8.3.2021. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>

Leppänen, P. 2020. Lastensuojelun suuri haaste on saada työntekijät jaksamaan ja pysymään alalla – työelämäprofessori: "Vaihtuvuus vaarantaa koko systeemin". Yle. Viitattu 28.1.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11208454>

Malja, M., Puustinen-Korhonen, A., Petrelius, P & Eriksson, P. 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Viitattu 7.10.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM\\_2019\\_8\\_J\\_Lastensuojelun\\_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Pelastakaa Lapset ry 2020a. Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon tarvitaan riittävästi osaavaa henkilökuntaa. Viitattu 23.9.2020. <https://www.pelastakaalapset.fi/uutiset/lastensuojelun-sijaishuollon-laitoshoidon-tarvitaan-riittavasti-osaavaa-henkilokuntaa/>

Pelastakaa Lapset ry 2020b. Lastenkotien ohjaajien koulutustarpeet lasten ja ohjaajien kokemana. Webropol- kyselytutkimus sijaishuollossa oleville lapsille ja laitosten ohjaajille. Julkaisematon lähde. Viitattu 24.11.2020.

Pienipaavola, M. 2018. Miksi vanhempi surmaa lapsensa? Yle. Viitattu 28.1.2021. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2018/10/10/miksi-vanhempi-surmaa-lapsensa>

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. 3. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. uud. p. Helsinki: Edita.

Rouhiainen-Valo, T., Rantanen, T., Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaamisen avaajina. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.). Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025: Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK ja ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, 9–36. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 3/2010. Viitattu 8.10.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54727/viinamaki%20A%203%202010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Räty, T. 2012. Lastensuojelulaki: Käytäntö ja soveltaminen. 2. p. Helsinki: Edita.

Räty, T. 2019. Lastensuojelulaki: Käytäntö ja soveltaminen. 4. uud. p. Helsinki: Edita.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus – Opas kunnille ja kuntayhtymille. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:6. Viitattu 8.10.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73404/julk\\_0606\\_sosiaalikoulutus\\_verkko.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73404/julk_0606_sosiaalikoulutus_verkko.pdf?sequence=1)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a. Lastensuojelu. Sosiaali- ja terveystalvet -> Sosiaalipalvelut -> Lastensuojelu. Viitattu 20.9.2020. <https://stm.fi/etusivu>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b. Täydennyskoulutus. Vastuualueet -> Sosiaali- ja terveystalvet -> Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö -> Täydennyskoulutus. Viitattu 8.10.2020. <https://stm.fi/etusivu>

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

Talentia 2017. Vastavalmistuneiden urapolut 2017 - vuosina 2015–2016 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Viitattu 9.10.2020. [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/vastavalmistuneiden\\_urapolut.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/vastavalmistuneiden_urapolut.pdf)

Talentia 2019. Vastavalmistuneiden urapolut 2019 – vuosina 2017 ja 2018 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. Viitattu 12.11.2020. <https://talentia.e-julkaisu.com/2019/vastavalmistuneiden-urapolut/#page=1>

THL 2020a. Mitä on lastensuojelu? Käsikirjat -> Lastensuojelun käsikirja -> Mitä on lastensuojelu? Viitattu 20.9.2020. <https://thl.fi/fi/>

THL 2020b. Lastensuojelun toimijoiden tehtävät, kelpoisuus, mitoitus ja täydennyskoulutus. Käsikirjat -> Lastensuojelun käsikirja -> Toimijat, työn tuki ja hallinto -> Hallinto -> Lastensuojelun toimijoiden tehtävät, kelpoisuus, mitoitus ja täydennyskoulutus. Viitattu 7.1.2020. <https://thl.fi/fi/>

Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitospalveluksen mallinnus. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpöytä 23/2017. Viitattu 13.10.2020.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyo%cc%88paperi\\_2017\\_23\\_nettti%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyo%cc%88paperi_2017_23_nettti%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Unicef 2020. Lapsen oikeuksien sopimus. Viitattu 23.9.2020. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>

Uusitalo, I. 2019. Työssä oppiminen lastensuojelun sosiaalityössä – reunaehdot ja mahdollisuuksia ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle. Turku: Turun Yliopisto

Valvira 2019. Sosiaalihuollon tehtävissä toimiminen. Sosiaalihuolto -> Sosiaalihuollon ammattioikeudet -> Sosiaalihuollon tehtävissä toimiminen. Viitattu 7.10.2020. <https://www.valvira.fi/>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

YK:n lapsen oikeuksien komitea 2013. Yleiskommentti nro 14 (2013) lapsen oikeudesta saada etunsa otetuksi ensisijaisesti huomioon (3 artikla, 1 kohta). Viitattu 7.10.2020. [https://lapsiasia.fi/documents/25250457/37288006/CRC\\_C\\_GC\\_14\\_julkaisu.pdf/c9407429-51cc-308e-a490-dff4d8ef0087/CRC\\_C\\_GC\\_14\\_julkaisu.pdf?t=1465381208000](https://lapsiasia.fi/documents/25250457/37288006/CRC_C_GC_14_julkaisu.pdf/c9407429-51cc-308e-a490-dff4d8ef0087/CRC_C_GC_14_julkaisu.pdf?t=1465381208000)

## Pelastakaa Lapset ry:n kannanotto (17.2.2020)

### Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoitoon tarvitaan riittävästi osaavaa henkilökuntaa

Sijaishuollon ammattilaiset vaativat, että sijaishuollon henkilöstön saatavuuteen ja koulutukseen tehdään nopeita kohentavia toimenpiteitä, jotta lapset saavat heille kuuluvaa tarpeellista suojelua, huolenpitoa ja kasvatusta.

Sijaishuollossa olevien lasten määrä on ollut lainsäädännön muutoksista huolimatta viime vuosina kasvussa. Lainsäädäntö ohjaa yhä vahvemmin ennalta ehkäiseviin ja kevyimpiin palveluihin. Nämä palvelut eivät edelleenkään toimi. Siksi sijaishuoltoon ohjautuu yhä haastavahoitoisempia lapsia ja usein vielä hyvin myöhäisessä vaiheessa. Tämä johtaa siihen, että sijaishuollon laitoshoitoon päätyvien asiakkaiden tarpeet ovat yhä monimutkaisempia.

Sijaishuollon laitoshoidossa työskentelevältä ohjaajalta vaaditaan vaativaa vuorovaikutusosaamista ja kuntoutustyöskentelyä, paineensietokykyä, itsesäätelykykyä ja oikeaa asennetta asiakkaiden monimuotoisiin tarpeisiin. Toiminta on erittäin tiukasti lainsäädännön ja valvojen viranomaisten taholta säädeltyä ja valvottua. Toisaalta sijaishuoltoyksiköiden kolmivuorotyö on arjen turvallisuuden, hoivan, huolenpidon ja arkilogistiikan hoitamista; turvallisena aikuisena toimimista kolmessa vuorossa.

Kun työntekijöiden tilanne on tämä, on samaan aikaan nostettu toistuvasti esille väärinkäytöksiä ja ylilyönnejä, joita lastensuojelun yksiköissä on tapahtunut. Työn arvostus ja vaatavuus näyttyy julkisuudessa yksipuolisessa valossa, vaikka alalle suuntautuvien sosionomien koulutuksessa painotetaan vahvasti kehittämistyötä, asiantuntijuutta, johtajuutta ja päivättyä.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 8017/2015 astui voimaan 1.3.2016. Tämän jälkeen monet vuosia alalla toimineet hyvät ja pätevät työntekijät olivatkin yhtäkkiä epäpäteviä. Esimerkiksi yhteisöpedagogien tilanne on ollut koko ajan epäselvä: joissakin kilpailutuksissa tutkinnon katsotaan antavan muodollisen pätevyyden ja toisissa ei.

Tilanne on jo pidemmän aikaa ollut se, että päteviä AMK-tasoisia työntekijöitä ei saada rekrytoitua. Useissa yksiköissä joudutaan tuntityöntekijöiden avulla paikkaamaan pysyvän henkilöstön puutetta. Rekrytointihaasteet ovat viimeisen vuoden aikana näyttäneet jo valtakunnallisesti. Avoimiin toimiin ei saada edes lastensuojelulain vaatimuksia täyttävää henkilöstöä. Samalla kilpailutuksissa asetetaan työkokemusta ja erikoistumiskoulutusta vaativia ehtoja.

Ammattikorkeakouluista valmistuu vuosittain noin 2300 sosionomia, mutta heitä ei näy lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa. Vastavalmistuneet kentälle tulevat työntekijät uupuvat nopeasti ja vaihtavat kevyempiin töihin. Sosionomikoulutus ei nyky muodossaan anna riittäviä valmiuksia tähän sijaishuollon vaatimaan työhön.

Lapsen oikeuksien toteutumisen näkökulmasta tilanne on vakava. Suomi on ratifioinut YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksen vuonna 1991. Sen mukaan lapsella, joka ei voi elää perheensä kanssa, on oikeus saada valtiolta erityistä suojelua ja tukea. Tällöin on kiinnitettävä myös huomiota lapsen kasvatuksen jatkuvuuteen (Artikla 20).

Sopimusvaltiot ovat myös sitoutuneet siihen, että lasten huolenpidosta ja suojelusta vastaavat laitokset ja palvelut noudattavat toimivaltaisten viranomaisten antamia määräyksiä, jotka koskevat erityisesti turvallisuutta, terveyttä, henkilökunnan määrää ja soveltuvuutta sekä henkilökunnan riittävää valvontaa (Artikla 3).

Nykyisessä erityisen hankalassa henkilöstötilanteessa on mahdotonta toteuttaa lapsen oikeutta erityiseen huolenpitoon, suojeluun ja kasvatukseen jatkuvuuteen.

Me allekirjoittaneet sijaishuollon ammattilaiset vaadimme päättäjien, opetusministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, valvontaviranomaisten (Valvira, Avi) ja palveluntilaajien tarttuvan tähän epäkohtaan kanssamme, jotta voimme yhteiskuntana taata lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon sijoitetuille lapsille heille kuuluvien oikeuksiensa mukaista huolenpitoa.

Helsingissä 17.2.2020

**Allekirjoittajat:**

Anu Lehto, palvelutoiminnan johtaja, Pelastakaa Lapset ry

Tove Lönnqvist, kehittämisspäällikkö, Pelastakaa Lapset ry

Kai Laitinen, toiminnanjohtaja, EHJÄ ry

Arja Sutela, pääsihteeri, Nuorten Ystävät ry

Pia Sundell, toiminnanjohtaja, Barnavårdsföreningen

Teija Tuulainen, johtaja, Valtion koulukoti Liminka

Assi Kukkonen, johtaja, Valtion koulukoti Sairila

Marko Nikkanen, laatujohtaja Familiar Oy

Heidi Nygren, toimitusjohtaja Kalliola Oy -uudet settlementtiratkaisut

Pertti Kukkonen, toiminnanjohtaja, Auta Lasta ry

Kim Berglund, johtaja, Perhekuntoutuskeskus Lauste ry

Kati Palsanen, kehitysjohtaja, SOS Lapsikylä

Riitta Jauhiainen, työnhajaaja, kouluttaja, organisaatiokonsultti, CommuniArt Oy

Peter Sundman, työnhajaaja, kouluttaja

Tarja Janhunen, työnhajaaja, Työnhajauspalvelu Tuuma Oy

Kirsti Pirttijärvi, työnhajaaja, kouluttajapsykoterapeutti, Tmi Kirsti Pirttijärvi,

Pekka Lavila, toimitusjohtaja, Synesis Oy

Kai Alhanen, tutkija työnhajaaja, Aretai Oy

Anne Kansanaho, työnhajaaja, kouluttaja, Aretai Oy

Marko Kangas, toimitusjohtaja, työnhajaaja, kouluttaja, Aretai Oy

Katriina Lehti, työnhajaaja, kouluttaja, Aretai Oy

Olli-Pekka Ahtiainen, työnhajaaja, kouluttaja, Aretai Oy

Jarkko Soininen, työnhajaaja, kouluttaja, Aretai Oy

**Lisätietoja:**

Anu Lehto, palvelutoiminnan johtaja, Pelastakaa Lapset ry, [anu.lehto@pelastakaalapset.fi](mailto:anu.lehto@pelastakaalapset.fi), 040 739 3474

Tove Lönnqvist, kehittämisspäällikkö, Pelastakaa Lapset ry, [tove.lonnqvist@pelastakaalapset.fi](mailto:tove.lonnqvist@pelastakaalapset.fi), 050 502 0329



# Saatekirje

Hei,

opiskelemme sosionomeiksi Turun ammattikorkeakoulussa ja teemme opinnäytetyötä lastensuojeluopintoihin liittyen. Opinnäytetyömme aihe ”**Mistä pätevää ja pysyvää sijaishuollon henkilökuntaa?**” pohjautuu Pelastakaa Lapset ry:n tekemään kannanottoon sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien työllisyystilanteesta ja sosionomikoulutuksen sisällöstä. Kannanoton mukaan sijaishuollon laitoshoidossa on jo pitkään vallinnut tilanne, jossa päteviä AMK-tasoisia ohjaajia ei saada rekrytoitua ja pysymään alan työssä. Vastavalmistuneita sosionomeja ei laitoshoidossa juurikaan näy, tai he vaihtavat nopeasti ”kevyempiin töihin”. Kannanotossa osoitettiin kritiikkiä myös sosionomikoulutuksen nykyistä sisältöä kohtaan todeten sen olevan riittämätön sijaishuollon laitoshoidossa työskentelyn vaatimuksiin. Linkki kannanottoon löytyy tämän saatekirjeen lopusta.

Laatimassamme kyselyssä selvitetään Varsinais-Suomen alueella toimivien laitoshoidon yksiköiden **johtajien ja vastaavien ohjaajien** näkemyksiä edellä mainittuihin näkökantoihin. Tutkimuksen toimeksiantajana toimii Turun ammattikorkeakoulu ja sen tuloksia hyödynnetään sosionomikoulutuksen kehittämisessä. Kyselyn tulokset käsitellään täysin anonyymisti, eikä vastaajan henkilöllisyys tai työpaikka tule missään kohtaa tutkimusta tai valmiissa opinnäytetyössä ilmi.

Toivomme Sinun ystävällisesti vastaavan kyselyyn 25.11 mennessä! Kyselyyn vastaaminen vie n. 15 minuuttia.

Webropol-kyselyyn pääset [tästä](#).

Kiitos avustasi!

Ystävällisin terveisin,

Sosionomiopiskelijat Tiina Krusell ja Johanna Koivula

Linkki kannanottoon:

<https://www.pelastakaalapset.fi/uutiset/lastensuojelun-sijaishuollon-laitoshoitoon-tarvitaan-riittavasti-osaavaa-henkilokuntaa/>

# Webropol-kysely

## Kyselytutkimus Varsinais-Suomen sijaishuollon laitoshoidon ohjaajien rekryointihaasteista ja sosionomikoulutuksen laadusta

Tällä kyselyllä kartoitetaan Varsinais-Suomen alueella toimivien sijaishuollon yksiköiden ohjaajien työllisyystilannetta sekä sosionomikoulutuksen sisältöä suhteessa ohjaajana työskentelyn vaatimuksiin.

### 1. Työskenteletkö

- kunnallisessa sijaishuollon yksikössä
- yksityisessä sijaishuollon yksikössä

### 2. Työssäoloaikasi nykyisessä yksikössä

- 0-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-9 vuotta
- 10 vuotta tai yli

### 3. Työnkuvasi yksikössä

- yksikön johtaja
- vastaava ohjaaja

Seuraavaksi kartoitamme ohjaajien rekryointia vakituiseen työsuhteeseen ja sijaisuuksiin viimeisen vuoden aikana.

**4. Onko teillä ollut haussa laitoshoidon ohjaajan paikkoja vakituisen työsuhteeseen viimeisen vuoden aikana?**

Kyllä

Ei

**5. Kuinka monta hakemusta olette saaneet ohjaajan vakituisiin työsuhteisiin viimeisen vuoden aikana?**


**6. Kuinka monta ohjaajaa olette palkanneet vakituisen työsuhteeseen viimeisen vuoden aikana?**


**7. Onko teillä ollut avoimia työpaikkoja haussa ohjaajan sijaisuuksiin viimeisen vuoden aikana?**

Kyllä

Ei

**8. Kuinka monta hakemusta olette saaneet avoimiin ohjaajan sijaisuuksiin viimeisen vuoden aikana?**



**9. Kuinka monta ohjaajaa olette palkanneet sijaisuuksiin viimeisen vuoden aikana?**


**10. Onko yksikössäne ollut tarvetta keikkatyötä tekeville ohjaajille viimeisen vuoden aikana?**

- Kyllä
- Ei

**11. Kuinka usein yksikössäne on keskimäärin tarvetta keikkatyötä tekeville ohjaajille?**

- Useita kertoja viikossa
- Muutaman kerran viikossa
- Harvemmin kuin kerran viikossa

Seuraavaksi kartoitamme ohjaajien vaihtuvuutta ja pysyvyyttä sijaishuollon laitoshoidon yksiköissä viimeisen vuoden aikana.

**12. Millaista ohjaajien vaihtuvuus on ollut yksikössäne viimeisen vuoden aikana?**

- Ohjaajat eivät ole vaihtuneet juuri ollenkaan yksikössämme
- Ohjaajat ovat vaihtuneet jonkin verran yksikössämme
- Ohjaajat ovat vaihtuneet yksikössämme usein

**13. Kuinka pitkään pisimmän ajan työskennellyt vakituinen ohjaaja on työskennellyt yksikössänne?**


**14. Kuinka pitkään lyhimmän ajan työskennellyt vakituinen ohjaaja on työskennellyt yksikössänne?**


**15. Mitä tekijöitä ohjaajien vaihtuvuuden taustalla on mielestänne omassa yksikössänne?**

- työntekijä lähtee lisäkouluttautumaan
- työntekijä kouluttautuu toiseen ammattiin
- palkkaus
- työyhteisön sisäiset ongelmat
- vuorotyön sopimattomuus
- työntekijöiden tyytymättömyys johdon toimintaan
- työpaikan vaihto sosiaali-alan sisällä
- työnohjauksen puute
- työn kuormittavuus
- muu syy, mikä?

**16. Mitä työntekijöiden työhyvinvointia tukevia toimia teidän yksikössänne on käytössä? (esim. työnohjaus, virkistystoiminta, liikuntasetelit jne.)**


Seuraavaksi kartoitamme sosionomikoulutuksen hyödyllisyyttä laitoshoidon ohjaajan tehtävissä toimimisessa.

**17. Millaisena koette sosionomikoulutuksen nykyisen sisällön suhteessa laitoshoidon ohjaajana työskentelyn edellytyksiin?**

- Sosionomikoulutus on mielestäni täysin riittävä ohjaajana työskentelyyn
- Sosionomikoulutuksen sisältö on riittävä, mutta kaipaisi täydennystä
- Sosionomikoulutus ei ole mielestäni riittävä ohjaajana työskentelyyn

**18. Millaista osaamista sosionomeilta kaivattaisiin mielestänne lisää?**


**19. Miten sijaishuollon ohjaajien työllisyystilannetta voitaisiin mielestänne parantaa?**
