



Taru Vihersaari
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen
Sosionomi (YAMK)
Opinnäytetyö, 2022

OSAAMINEN JA OSAAMISEN JOHTAMINEN LASTENSUOJELULAITOKSESSA

Tarkastelussa Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajan osaaminen ja sen johtaminen



TIIVISTELMÄ

Taru Vihersaari

Osaaminen ja osaamisen johtaminen lastensuojelulaitoksessa – Tarkastelussa Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajan osaaminen ja sen johtaminen

57 sivua ja 2 liitettä

Kevät 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (YAMK)

Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittäminen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ohjaajan osaamista ja sen johtamista lastensuojelulaitoksessa Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajille suunnatun kyselytutkimuksen avulla. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää Helsingin kaupungin lastenkotien osaamisen kehittämisessä ja lisäksi ne tarjoavat tällä hetkellä vähäistä tietoa lastenkotitoiminnasta myös yleisempään käyttöön.

Kyselytutkimuksen kokoamisessa hyödynnettiin sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä. Kysely sisälsi pääasiassa suljettuja kysymyksiä, jotka analysoitiin määrällisin menetelmin. Osa kyselyn kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä, jotka analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Kysely lähetettiin Helsingin kaupungin kolmelle lastenkodille: Hyvösen, Malmin ja Naulakallion lastenkodille. Kyselyyn vastasi yhteensä 48 Helsingin kaupungin lastensuojelun laitossijoituksen ohjaajaa ja vastaavaa ohjaajaa.

Kyselytutkimusten tulosten perusteella Helsingin kaupungin lastenkotien ohjaajat kokevat osaamisensa olevan riittävää kohtaamistyön ulkopuolisessa osaamisessa, kuten dokumentoinnissa, lakien tuntemisessa, verkosto- ja perhetyössä. Kohtaamiseen liittyvässä asiakastyön osaamisessa asiakkaiden erityistarpeisiin liittyen oli puutteita kehitysvamma-, mielenterveys-, päihde- ja neuropsykiatriassa osaamisessa. Ohjaajat kokivat, että työnantaja ei riittävästi tukenut heidän osaamisensa kehittämistä esimerkiksi koulutusten avulla. Sen sijaan esihenkilöiden tuki osaamisen kehittämisessä ja oman erityisosaamisen hyödyntämisessä koettiin pääasiassa riittäväksi. Kyselyn perusteella Helsingin kaupungin tulisi lisätä koulutuksia ja kehittää sisäisiä toimintamallejaan ohjaajien osaamisen parantamiseksi ja tehdä toimenpiteitä ohjaajien yhä lyhenevien työurien pidentämiseksi. Koulutus ja työkokemuksen pituus eivät juurikaan vaikuttaneet ohjaajien kokemukseen omasta osaamisestaan.

Osaamisen parantaminen ei ratkaise lastensuojelutyön laatua yksinään; esimerkiksi turvallisuuteen liittyviä asioita on myös parannettava. Osaamisen parantamisesta hyötyisivät ohjaajat ja lapset. Se voisi olla osaratkaisuna myös työurien pidentymiseen ja vaihtuvuuden vähenemiseen. Lastensuojelulaitosten toimintaa, ohjaajien osaamista ja lastensuojelua kokonaisuudessaan tulee tutkia enemmän.

Asiasanat: lastensuojelu, lastensuojelulaitos, ohjaajan osaaminen, osaamisen johtaminen

ABSTRACT

Taru Viheraari

Competence and competence management in the residential childcare – Counsellor's competence and competence management in children's homes of the city of Helsinki

57 pages, 2 appendices

Spring 2022

Diaconia university of applied sciences

Master's Degree in Social Services

Management and development of socially influential service production

The purpose of the thesis was to study competence and competence management in the institutional placement of child protection. Its aim was to provide information on the counsellor's competence and competence management of children's homes in the city of Helsinki, Finland through an electronic survey. The research results can be utilized locally in the development of the counsellor's competence of children's homes in the city of Helsinki and it currently also provides information on residential childcare in general.

Both quantitative and qualitative research methods were used in compiling the surveys. The questionnaire consisted mainly of closed-ended questions, which were analyzed by quantitative methods. Some questions in the surveys were open-ended questions, which were analyzed using content analysis. The questionnaire was sent to three children's homes in the city of Helsinki; the children's homes of Hyvönen, Malmi and Naulakallio. A total of 48 supervisors and the corresponding supervisor of the child welfare facility placement of the city of Helsinki responded to the survey.

Based on the results of the survey, counsellors feel that their skills are sufficient in non-encounter work, such as documentation, knowledge of the law, networking and family work. There were gaps in neuropsychiatric, developmental, disability, mental health and substance abuse skills in the client work skills related to the encounters. The instructors felt that the employer did not sufficiently support the development of their skills, for example through training. Instead, the support of supervisors in the development of competence was considered sufficient. Based on the survey, the city of Helsinki should increase training to improve the competence of instructors and take measures to extend the ever-shortening careers of instructors.

Improving competence does not decide the quality of child protection work by itself; for example, security issues also need to be improved. Counsellors and children would benefit from counsellors improving their skills. It could also be a partial solution to lengthening careers and reducing turnover. More research is needed into the operation of child welfare institutions, the competence of counsellors and protection all in all.

Keywords: child protection, children's home, competence, competence leading

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 LASTENSUOJELUPALVELUT, LASTENSUOJELULAITOS JA OHJAAJIEN OSAAMINEN	6
2.1 Lastensuojelu ja lastensuojeluasiakkuus	6
2.2 Lastensuojelun sijaishuolto ja lastensuojelulaitos	8
2.3 Helsingin kaupungin lastensuojelu ja lastensuojelulaitokset	11
2.4 Lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaaminen	12
2.5 Osaamisen johtaminen sosiaali- ja terveysalalla.....	14
3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	18
3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	18
3.2 Tutkimuskysymykset	18
4 AINEISTONKERUU JA ANALYYSI	19
4.1 Kysely tutkimusmenetelmänä	19
4.2 Tutkimuksen toteutus	20
4.3 Aineiston analyysi	23
5 TUTKIMUSTULOKSET	26
5.1 Ohjaajien koulutus ja työkokemus lastensuojelun laitossijoituksessa .	26
5.2 Työnkuva, lakiosaaminen ja koulutuksen tarjoama osaaminen	27
5.3 Osaamisen johtaminen organisaatiotasolla.....	28
5.4 Osaamisen johtaminen esihenkilötasolla	31
5.5 Lastensuojelun asiakkaiden erityistarpeisiin liittyvä osaaminen	32
5.6 Asiakkaan kohtaamiseen ja työmenetelmiin liittyvä osaaminen	35
5.7 Muuhun asiakastyön osa-alueisiin liittyvä osaaminen	36
5.8 Ohjaajien henkilökohtainen erityisosaaminen	37
5.9 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	38
6 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	44
7 POHDINTA	49
LÄHTEET	55
Liite 1 Saatekirje	58

1 JOHDANTO

Jotta huostaanotetuille lapsille voidaan taata laadukas sijaishuollon toiminta, sen henkilöstöä tulee jatkuvasti kouluttaa ja heidän osaamistaan vahvistaa (Eriksson ym., 2019, s. 28). Huostaanotettujen lasten asemaa heikentävät lastensuojelulaitosten ohjaajien vaihtuvuus ja osaamisen puutteet (Eriksson ym., 2018, s. 28). Lastensuojelutyö on julkisen tarkastelun kohteena yleensä tilanteissa, joissa työssä on sattunut virhearviointeja tai ristiriitatilanteen toinen osapuoli haluaa julkisuuden avulla ajaa omaa näkemystään asiassa (Kanaoja & Ruuskanen 2019, s. 24).

Lastensuojelulaitosten ohjaajien osaamista on tutkittu vähän. Lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaamisen ja sen johtamisen tutkiminen on ohjaajien työhyvinvoinnin parantamisen, työn näkyväksi saattamisen ja ennen kaikkea laadukkaan asiakastyön mahdollistumisen takia tärkeää. Olen kiinnostunut aiheesta erityisesti siksi, että olen työsuhteessa Helsingin kaupungin lastensuojeluun. Lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaamisen sisältö ja laatu on kiinnostanut minua jo pidempään työsuhteeni aikana.

Lastensuojelulaitoksia on tutkittu pääasiassa yhteen tai kahteen yksikköön keskittyvillä aineistoilla (Helavirta, Laakso & Pösö 2014, s. 292). Tarkastelen opinnäytetyössäni lastensuojelulaitosten ohjaajien osaamista ja osaamisen johtamista. Opinnäytetyöhöni sisältyy sähköinen kyselytutkimus, jonka olen toteuttanut kolmessa Helsingin kaupungin lastenkodissa, kohdentuen yhdeksään eri lastenkodin yksikköön. Kyselyn avulla tutkin, mitä osaaminen Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajan työnkuvassa on, miten se toteutuu ja miten sitä johdetaan. Tutkin kyselytutkimuksen avulla myös, miten ohjaajien osaamista ja sen johtamista tulisi jatkossa kehittää.

Toisessa luvussa, opinnäytetyöni teoreettisen viitekehyksessä, pyrin luomaan kokonaiskuvan lastensuojelusta ja erityisesti lastensuojelulaitoksista ja niiden sijoittumisesta lastensuojelupalveluiden kokonaisuuteen. Tarkastelen luvussa myös lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaamista ja osaamisen

johtamista. Kolmannessa luvussa esittelen tutkimukseni tarkoituksen ja tavoitteen sekä opinnäytetyöni tutkimustehtävän ja tutkimuskysymykset. Neljännessä luvussa käsittelen tutkimusmenetelmäni kyselytutkimusta ja tutkimuksen toteutusta ja sen määrällistä ja laadullista analyysia. Viidennessä luvussa esittelen kyselytutkimukseni tulokset ja johtopäätökset. Kuudennessa luvussa käsittelen tutkimukseni eettisyyttä ja luotettavuutta. Viimeisessä, opinnäytetyöni Pohdinta-luvussa käsittelen tutkimusaineistosta syntyneitä sekä muita opinnäytetyöni teemaan liittyviä ajatuksiani, ammatillisen asiantuntijuuteni kehittymistä ja esittelen jatkotutkimusehdotukseni.

Käytän opinnäytetyössäni käsitettä lastensuojelulaitos kuvaamaan yleisesti kaikkia lastensuojelulaitoksia ja käsitettä lastenkoti tarkoittaessani Helsingin kaupungin lastenkoteja. Näin siksi, että moni lastensuojelulaitos ei käytä itsestään nimitystä lastenkoti, vaikka nimitys on yleisesti tuttu. Lastensuojelun asiakaslapsesta ja lastensuojelulaitoksessa asuvasta lapsesta käytän käsitteitä lapsi ja asiakas.

2 LASTENSUOJELUPALVELUT, LASTENSUOJELULAITOS JA OHJAAJIEN OSAAMINEN

2.1 Lastensuojelu ja lastensuojeluasiakkuus

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Kuntaliitto ovat yhteisesti koonneet Lastensuojelun laatusuosituksen, joka ohjaa lastensuojelutyötä tekeviä ammattilaisia täyttämään säädösten ja suositusten määrittämät kriteerit työtehtävissään. Sen mukaan on tärkeää, että lapsi saa tilanteeseensa apua tarvittaessa riippumatta siitä mitä palveluita hän käyttää. Lastensuojelutyö on laaja-alaista ja moniammatillista työtä, jossa sosiaalihuollossa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä tekee yhteistyötä lastensuojelun tiimin ja lapselle kohdistettujen palveluita tuottavien ja tekevien ammattilaisten kanssa. (Eriksson ym. 2019, s. 23–24.)

Työskentely lastensuojelussa alkaa lastensuojeluilmoituksesta, siihen liittyvän yhteydenoton jälkeen. Tämän jälkeen kartoitetaan lapsen ja perheen tilanne lastensuojelullisen tarpeen osalta. Jokainen lastensuojeluilmoitus ei johda sosiaalitoimen tai lastensuojelun asiakkuuteen. Kiireellistä sijoitusta tai huostaanottoa voidaan valmistella jo selvitysvaiheessa, mikäli sille on tarvetta. Selvitysvaihetta kutsutaan palvelutarpeen arvioinniksi. Palvelutarpeen arvioinnin aikana on tärkeää, että lapsi ja hänen perheensä voivat ilmaista, mitä tukea he ajattelevat tarvitsevansa. Palveluiden kartoittaminen tulee tapahtua dialogisesti lapsen, lapsen vanhempien ja lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän välillä. (Eriksson ym. 2019, s. 30–31, 36–37.) Lapsella on oma sosiaalityöntekijä, joka vastaa lapsen asioista asiakassuunnitelman mukaisesti lastensuojeluasiakkuuden aikana (Hoikkala & Muinonen 2021, s. 1).

Hämäläinen ym. käsittelevät artikkelissaan (2017, s. 391) laitossijoituksen asiakkaiden mielenterveyspalvelujen ja lastensuojelupalvelujen yhdistämistä. He toteavat, että lastensuojelulailla pyritään ensisijaisesti tukemaan perhettä mahdollisimman varhaisen puuttumisen avulla. Lähtökohtainen tarkoitus ei ole sijoittaa lasta pois perheen yhteisestä kodista, vaan se on viimesijainen keino. Mikäli lapsi tulee sijoittaa tilapäisesti asumaan muualle, palvelu pyritään tarjoamaan aluksi lastensuojelun avopalveluiden piirissä. (Hämäläinen ym., 2017, s. 391.)

Heino ym. ovat tutkimuksessaan (2016, s. 5, 8) tarkastelleet kodin ulkopuolelle sijoittamisen syitä ja taustoja. Heidän mukaansa tilanteessa, jossa lapsi joudutaan sijoittamaan kodin ulkopuolelle, jopa 70 prosentin kohdalla lastensuojelullisten palveluiden saatavuus ja riittävyys eivät ole toteutuneet. He kertovat edelleen, että lastensuojelullisia palveluita sijoituksen lisäksi ovat esimerkiksi perhe työ ja kotiapu.

Lastensuojelulla on kolme perustehtävää: vaikuttaminen yleisesti lasten kasvuolosuhteisiin, vanhempien tukeminen heidän kasvatustehtävässään ja lasten suojelu (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022). Haasteena on, ettei lastensuojelulla ole riittävästi tietopohjaa liittyen sen vaikuttavuuteen, syihin ja ilmiöihin. Ollaan tilanteessa, jossa kun tietopohja on saatu rakennettua, lakiuudistus tai muu muutos on tehnyt kootun tiedon tarpeettomaksi. Tarvittavan tietopohjan rakentaminen ja sen rakentamisen edistäminen edellyttäisi valtion aktivoitumista lastensuojelun sijoituksen asiakkaiden julkisen huoltajan roolissa. (Heino, 2016, s. 56–57.)

Lastensuojelulain (L 2017/417 2. §) mukaan lapsen ensisijaisesti vanhemmat pitävät huolta lapsensa hoidosta ja kasvatuksesta. Viranomaisen tulee tukea vanhempia tässä tehtävässä, mikäli tilanne niin vaatii. Tukea tulee tarjota riittävän varhaisessa vaiheessa. Kun viranomaisen puuttuu perheen yksityisyyteen, kaikessa toiminnassa on huomioitava vanhempien ensisijainen velvollisuus lapsensa asioissa riittävällä tavalla. Tämä on huomioitava myös silloin kun lastensuojelullisia palveluita toteutetaan lastensuojeluasiakkuudessa. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 2022.)

Lastensuojelupalveluiden kokonaisuus on laaja ja tavoite on, että palvelut tukisivat lapsia ja perheitä mahdollisimman tehokkaalla tavalla. Lasten kasvuolosuhteiden parantaminen ja hyvinvoinnillisten riskien vähentäminen sekä lapsen vanhempien tukeminen ehkäisevät lastensuojelullisten ongelmien syntymistä ja aktivoitumista. Lastensuojeluasiakkuus voi olla kohdistua lapseen tai lapseen ja lapsen perheeseen. Huostaanotto ja sijaishuollon järjestäminen kuuluvat lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun. Lastensuojelun järjestämisvastuu on kunnalla

ja toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja perustua palvelustrategiaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022.)

2.2 Lastensuojelun sijaishuolto ja lastensuojelulaitos

Enroos ym. määrittävät artikkelissaan (2017, s.141–142) lastensuojelun sijaishuollon asiakkuutta; kun lapsi otetaan huostaan, hän on lastensuojelun sijaishuollon asiakas. Huostaanotto on lapsen ja kasvun turvaamiseksi tarkoitettu viimesijainen keino lastensuojelunpalveluissa. Huostaanotettu lapsi asuu laitoksessa, sijaisperheessä, tai ammatillisessa perhekodissa. Tällöin vastuu lapsen hyvinvoinnista ja kasvusta on sijaisvanhemmilla, laitoksen työntekijöillä ja lapsen vastuusosiaalityöntekijällä. (Enroos ym., 2017, s. 141–142.)

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työryhmä on valmistellut lastensuojelulain uudistamista toimikautena 2019–2020. Työryhmä on koonnut toiminnastaan loppuraportin. Siinä se määrittelee lastensuojelulakia mukailevasti sijaishuollon tarkoittavan sitä, että lapsi on siirretty ja lapsen hoito on järjestetty huostaanoton, kiireellisen sijoituksen tai muun väliaikaisen lastensuojelulain 83§ mukaisen määräyksen mukaisesti kodin ulkopuolelle. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020, s. 11.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kokoaman lastensuojelun käsikirjan mukaan lastensuojelulaitoksella tarkoitetaan lastenkotia, koulukotia tai niihin rinnastettavaa lastensuojelulaitosta. Lastensuojelulain mukaan perhehoito on ensisijainen sijoituspaikka lapselle, mutta lasta ei voida sijoittaa perheeseen, mikäli lapsen oireilu on erityisen haastavaa. Tällöin lapsi sijoitetaan lastensuojelulaitokseen. Sijoitus voi olla pidempi tai lyhytaikainen ratkaisu. Yhdessä lastensuojelun asumisyksikössä saa olla korkeintaan seitsemän asiakasta ja samassa rakennusryhmässä 24 asiakasta. (THL, 2022.) Lastensuojelulaitoksista ei ole olemassa mitään yhtenäistä rekisteriä, eli ei ole olemassa tarkkaa tietoa ympärivuorokautisten lastensuojelulaitosten määrästä (Eriksson ym., 2018, s. 3).

Närhi ym. kertovat (2017, s. 12) Sosiaali- ja terveysministeriölle laatimassaan raportissa, että lastensuojelulaitoksia on Suomessa arviolta 640 eri kokoista yksikköä ja jopa 84 prosenttia niistä ovat yksityisen tai kolmannen sektorin laitoksia. 640 yksikköä tarkoittaa 640 eri toimintamallia lastensuojelun laitostyössä. Hämääläisen ym. mukaan (2017, s. 391) lähtökohtana on, että lapsi sijoitetaan ensisijaisesti sijaisperheeseen. Edelleen heidän mukaansa Suomessa suositaan muihin Pohjoismaihin verrattuna eniten sijoitusta lastensuojelulaitokseen, sillä ajatellaan, että täällä ajatellaan, että laitoksissa on ammatillinen erityisosaaminen lapsen tarpeita varten.

Kodin ulkopuoliset sijoitukset ovat lisääntyneet Suomessa vuodesta 2011 lähtien. Vuonna 2013 sijaishuoltoon on käytetty 80 prosenttia kaikista lastensuojelulukuista. Vuorokausi lastensuojelulaitoksessa maksaa kolme tai jopa viisi kertaa enemmän kuin vuorokausi sijaisperheessä. (Hämäläinen ym., 2017, s. 391–392.) Vuonna 2019 kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia on ollut 18 928 (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, s. 11). Erityisesti teini-ikäisten sijoitukset ovat lisääntyneet tällä vuosituhanella (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020, s. 12; Kanaoja & Ruuskanen, 2019, s. 20).

Yhteiskunnassamme suositaan käytäntöä, jonka mukaan lapsi pyritään sijoittamaan kodin ulkopuolelle yhteisymmärryksessä kaikkien osapuolten kanssa. (Helavirta ym., 2014, s. 288). Enroos ym. (2017, s. 1–4) ovat tutkineet huostaanoton jälkeistä vuotta lapsen näkökulmasta. He toteavat, että lapsen sijoittamista varten tehtävä huostaanotto perustuu lakiin ja tällöin julkinen vallankäyttö kohdistuu yksityiseksi miellettyihin perhesuhteisiin. Edelleen he toteavat, että vaikka lapsen edun periaate on vakiintunut, on tarkasteltu vähän sitä, minkälaista lapsen on viettää aikaa huostaanotettuna lastensuojelulaitoksessa. Ei ole tilastoa siitä, kuinka kauan tämänhetkiset huostaanotetut lapset ovat olleet huostaanotettuina. Huostaanoton kestolla tai siihen liittyvällä päätöksenteolla ei ole aikarajaa. (Enroos ym., 2017, s. 1–4.)

Eronen on tutkinut väitöskirjassaan (2012, s.22) lastensuojelulaitoksessa asuneiden kokemuksia ajastaan siellä. Eronen toteaa, että Suomessa lastensuojelutyössä painotetaan sekä lasten suojelua että hyvinvointia. Hänen mukaansa

suojelupainotteisessa lastensuojelutyössä puututaan valmiiden normien ja kriteerien pohjalta, ennalta määrättyjen riskitekijöiden täytyessä, lapsen henkeä uhkaaviin äärimmäisiin tilanteisiin ja hyvinvointipainotteisessa mallissa lastensuojelu kattaa myös lapsen perheen hyvinvoinnista huolehtimisen.

Huostaanoton aikana tärkeät tekijät lapsen hyvinvoinnin kannalta ovat sijaishuoltopaikan arkeen liittyvät toimintamallit ja lapsen suhde omiin tärkeisiin läheisiinsä. Huostaanotto ei yleensä ole lapselle ensimmäinen muutos, vaan monella lapsella on takanaan useita muuttoja paikkakunnalta toiselle. Lisäksi heillä saattaa olla useampia lastensuojelullisia sijoituksia ennen huostaanottoa (Laakso, 2016, s.124–125).

Lasten ja nuorten arjesta huolehtiminen ja perushoito sisältyvät kasvatukseen ja hoitoon lastensuojelulaitoksessa. Työskentelyssä tulee ottaa huomioon lapsen erityistarpeet ja työskentelyn tulee olla lapsilähtöistä. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2022.) Lastensuojelulaitoksen toimintaan sisältyy aina valtaa; miten lasten ja työntekijöiden identiteettiä vaikuttaa sekä miten lasten ja vanhempien henkilökohtaiseen elämään puututaan. Kodinomaisen tunnelman ja ympäristön ylläpitämisen lisäksi tavoitteena on luoda perheenomaisia sosiaalisia suhteita lastenkodin sisälle. Lastensuojelulaitos voi toimia lapsen kotina lyhyestä, muutaman päivän pituisesta ajasta, pidempiin vuosia kestäviin ajanjaksoihin. (Eronen, 2012, s. 26–27.) Alla kuvio lastensuojelupalveluiden kokonaisuudesta (Kuvio 1).

Kuvio 1. Lastensuojelun avohuolto ja sijaishuolto



2.3 Helsingin kaupungin lastensuojelu ja lastensuojelulaitokset

Lastensuojeluasiakkuus alkaa Helsingin kaupungilla, kun palvelutarpeen arvioinnin yksikössä on todettu, että lastensuojelulle on tarvetta. Lastensuojelun asiakkuudelle on kolme erilaista tapaa; avohuolto, sijoitus tai jälkihuolto. Lapsi voidaan sijoittaa vastaanottoperheeseen tai –laitokseen. Sijoitus toteutetaan, kun avohuollon tukitoimet eivät riitä ja se voidaan tehdä kaikkina vuorokauden aikoina. (Helsingin kaupunki, 2020b.) Helsingin kaupungilla lastensuojelulaitoksia kutsutaan lastenkodeiksi. Jos lapsi tarvitsee pidempiaikaisempaa kodin ulkopuolista hoitoa ja huolenpitoa, hänet sijoitetaan ensisijaisesti perhehoitoon. Mikäli lapselle ei pystytä tarjoamaan riittävää hoitoa ja huolenpitoa sijaisperheessä, hänet sijoitetaan lastenkotiin. Helsingin kaupungilla on kuusi omaa lastenkotia. (Helsingin kaupunki, 2020a.)

Helsingin kaupunki nimeää (i.a) lastenkotitoimintansa tavoitteeksi tarjota lapsille virikkeellinen ja turvallinen kasvuympäristö, joka mahdollistaa monipuolisen ja tasapainoisen kehityksen. Hoito ja sijoitus lastenkodissa voi olla pitkä- tai lyhytaikaista. Lastenkodin ohjaajat, eli henkilökunta, vastaavat siitä, että lapsella on hyvä ja turvallista olla lastenkodissa. Lapsen muuttaessa lastenkotiin hänelle tehdään oma hoito- ja kasvatussuunnitelma, jonka sisällössä määritellään muun muassa lapsen kanssa tehtävän työskentelyn tavoitteet. Lapsella on lastenkodissa nimetty aikuinen, omaohjaaja, joka vastaa lapsen asioista ensisijaisesti. (Helsingin kaupunki, i.a.)

Helsingin kaupungilla on kuusi lastenkotia; Hyvösen, Lemmilän, Malmin, Naulakallion, Outamon ja Teinilän lastenkodit pitkäaikaista sijoitusta varten. Lisäksi Helsingin kaupungilla on neljä vastaanottolaitosta, joihin voidaan sijoittaa välittömässä vaarassa olevat lapset ja nuoret lyhytaikaisesti (Helsingin kaupunki, 2020c).

2.4 Lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaaminen

Lastensuojelun ympärivuorokautisen hoidon ja kasvatuksen ohjaajan kelpoisuusvaatimuksena on sosiaaliohjaajan tai lähihoitajan nimike. Vähintään puolella lastensuojelulaitoksen henkilöstöstä tulee olla sosiaali- ja terveystieteiden korkeakoulututkinto (amk). Ohjaajien koulutustausta on lastensuojelulaitoksissa kirjavaa. Eriksson ym. (2018) teettämän haastattelututkimuksen mukaan sosiaalihuoltoon liittyvä osaaminen on lastensuojelulaitoksissa heikkoa. Tutkimuksessa haastateltujen aluehallintoviranomaisten näkemyksen mukaan ammatillisuus lastensuojelulaitoksissa on silti vahvistunut (Eriksson ym. 2018, s. 26).

Lastensuojeluasiakkuus perustuu lapsen sosiaalityöntekijän toteuttamaan asiakassuunnitelmaan ja lastensuojelulaitoksen ohjaajien tulee toteuttaa yhteistyössä sosiaalityöntekijän kanssa erillinen asiakassuunnitelmaan perustuva hoito- ja kasvatussuunnitelma, joka määrittää lapsen hoidon ja kasvatuksen tavoitteet ja niihin tähtäävät keinot. (Hoikkala & Muinonen, 2021, s. 1.)

Timonen-Kallion on tutkinut väitöskirjassaan (2019, s. 26) lastensuojelun sijaishuollon toimintaa sosiaalipedagogisesta näkökulmasta. Hänen mukaansa ammatillisen osaamisen ytimessä on halu tavoittaa tehokas suorituskyky ja siihen tarvittavat tiedot, jotta tietty tavoite voidaan saavuttaa. Uusitalo pohtii Turun yliopistolle teettämässä julkaisussaan (2019, s. 22–24), että lastensuojelutyön muuttuneen siten, että työssä tehdyt päätökset on kyettävä pohjaamaan lainsäädäntöön ja kaikki toimet on voitava perustella lakiin vedoten. Hänen mukaansa lastensuojelutyön ammatillisuuteen sisältyy ammatillinen tietotaito ja juridiikkaan sekä erilaisiin ohjeisiin liittyvät linjaukset.

Lastensuojelulaitoksen henkilökunnan tehtävä on huolehtia lapsen hyvinvoinnista, kuten päivärytmistä, ruokailusta ja yöunesta. Lastensuojelulaitoksessa on aina paikalla aikuisia, joiden puoleen voi kääntyä ja jokaiselle lapselle on nimetty aikuinen, joka ensisijaisesti vastaa lapsen asioista. (Helsingin kaupunki, 2020b.) Lastensuojelulaitoksessa asuvalla lapsella saattaa olla takanaan useita eri sijoituksia ja monia traumaattisia kokemuksia elämässään. Siksi ohjaajien

tulee omata laaja-alainen ammatillinen osaaminen ja kyky työskennellä myös haastavissa asiakastilanteissa. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 2022.)

Lastensuojelulaitoksen työtehtävissä korostuu arjen jakaminen lasten kanssa. Arjen jakamiseen liittyvät hoivatehtävät käsittävät esimerkiksi lapsen nukkumisen, ruokailun ja esimerkiksi läksyjien teon huolehtimisen lisäksi tunnetyöskentelyn lapsen kanssa; pahan olon käsittelyn ja läsnäolon. Lapsen kuuntelu ja aistiminen ovat keskeisiä asioita lastensuojelulaitoksen työskentelyssä, arkisen huolenpidon lisäksi. Kosketus ja ruumiillisuus ovat tärkeitä elementtejä lastensuojelulaitoksen arjessa. Arjen varjopuoli on kiinnipidot, rajoittaminen ja väkivalta. Sijaishuollon työskentely sisältää vaatimuksen korkeasta eettisestä toiminnasta, sillä työ on luonteeltaan sensitiivistä ja intiimiä. (Enroos ym., 2017, s. 143–144.)

Hämäläinen ym. (2017, s. 390–391) ovat tutkineet lastensuojelulaitoksen lapsia tukevaa moniammatillista yhteistyötä. Heidän mukaansa moni lastensuojelulaitoksessa asuva lapsi tarvitsee lastensuojelullisten palvelujen lisäksi mielenterveyspalveluja. Edelleen heidän mukaansa jopa puolet lastensuojelun asiakkaista on sijoitettuina kuntiin, joissa ei ole tarjolla riittävästi mielenterveyspalveluita. Kodin ulkopuolelle sijoitetuista 13–17-vuotiaista nuorista 53 prosenttia on asiakkaana nuorisopsykiatrialla ja 60 prosentilla heistä on mielenterveysdiagnoosi. Pitkäaikaiset, kuntouttavat psykiatriset hoidot ovat vähentyneet ja osastohoidot toteutetaan nykyään lyhytaikaisina kriisijaksoina. Psykiatrinen hoito on riittämätöntä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020, s. 16.)

Lastensuojelulaitoksen työntekijän työnkuvaa voi tarkastella myös Lastensuojelun laatusuosituksen avulla, jonka perusteella ohjaajan tulee huolehtia lapsen erityistarpeista, lapsen huomioivasta kohtaamisesta, hoito- ja kasvatussuunnitelman seurannasta, dokumentoinnista, perhesuhteista ja verkostotyöskentelystä lapsen asioissa. Lisäksi ohjaajan tulee osata valita oikeanlaisia työmenetelmiä ja osata hyödyntää niitä erilaisissa asiakastilanteissa (Eriksson ym., 2019, s. 23, 37, 62–73).

Ohjaajan tulee myös osata tehdä rajoituspäätöksiä. Lähes kaikki lastensuojelulaitokset olivat tehneet vuonna 2019 lastensuojelulain

mukaisia rajoituspäätöksiä, joita oli tehty 17 013 kappaletta. Rajoituspäätösten tekeminen näytti kasaantuvan pienelle osalle asiakkaista ja niiden juurisyinä olivat yleensä toistuvat ilmiöt, kuten päihdeidenkäyttöepäilyt tai fyysistä interventiota vaativat käyttäytymisen muodot. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020, s. 14–15.)

Vaativaa laitoshoidon tarvitsevat lapset, joilla on muun muassa vakava trauma, päihdeongelma, neuropsykiatrinen diagnoosi tai kehitysvammadiagnoosi. Neuropsykiatrisesta häiriöstä yleisin on ADHD, josta kärsii noin 5–8 prosenttia suomalaisista. Autismin kirjon diagnoosin omaa 54 000 henkilöä väestötämme. Neuropsykiatrisiin häiriöihin liittyy myös mielenterveyden haasteita. Suomessa on 10 000 kehitysvammaiseksi diagnosoitua lasta. Sijaishuollon lasten kehitysvammadiagnoosien määrästä ei ole tarkkaa tilastoa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020, s. 82–83, 84.)

Ohjaajan tavassa työskennellä lapsen vanhempien kanssa on eroteltu kolme erilaista muotoa: vanhemmuuden kontrollointi, kasvatuskumppanuus ja vanhemmaksi houkuttelu. Lisäksi on huomioitava, että kaikilla lapsilla ei ole vanhempaa, johon ylläpitää tai rakentaa suhdetta. On olemassa työmenetelmiä, joita hyödynnetään tunnetyöskentelyssä vanhempansa menettäneiden lasten kanssa. (Eronen, 2012, 28.)

2.5 Osaamisen johtaminen sosiaali- ja terveysalalla

Osaamisen kehittäminen organisaatiossa alkaa rekrytoinnista ja loppuu työsuhteen päättymiseen. Osaamisen kehittäminen ei keskity vain yksikön oman ammattitaidon kehittämiseen, vaan ideana on luoda toimiva ja hyvä vuorovaikutussuhde työntekijän ja organisaation välille. Jotta organisaatioon saadaan hankittua lisää osaavaa henkilöstöä, sen tulee huolehtia olemassa olevista työntekijöistä ja vuorovaikutussuhteista organisaation sisällä. Tällöin nykyinen ja organisaation taakseen jättävä henkilöstö viestii organisaatiosta positiivisia asioita sen ulkopuolella ja sen maine on todennäköisesti hyvä. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 141–142.)

On tärkeää, että organisaatiossa tunnistetaan, mikä on keskeistä osaamista organisaation strategian näkökulmasta. Perusosaaminen tarkoittaa toiminnan kannalta välttämätöntä osaamista, ydiosaaminen tarkoittaa osaamista, joka erottaa muista vastaavista toimijoista. Tukiosaaminen tarkoittaa organisaation toimintaa tukevia, välttämättömiä osaamisalueita, kuten kirjanpito ja palkkalaskenta. (Jylhä & Viitala, 2019, s. 201–203.)

Työntekijän osaamista hyvin kartoittavan rekrytoinnin jälkeen keskeistä on tehdä perehdyttämissuunnitelma. Työntekijä oppii työstään kohdatessaan työn haasteita. Oppimista edistää palautteen saaminen ja kriittinen suhtautuminen omaan työntekoon. Organisaation ydiosaamisen tulee olla selkeä ja osaamisen tulee olla parempaa muihin alan organisaatioihin verrattuna. (Juuti & Vuorela, 2015, s.166–167, 194–195, 202.)

Osaamisen kehittäminen organisaatiossa alkaa rekrytoinnista ja loppuu työsuhteen päättymiseen. Osaamisen kehittäminen ei keskity vain yksikön oman ammattitaidon kehittämiseen, vaan ideana on luoda toimiva ja hyvä vuorovaikutussuhde työntekijän ja organisaation välille. Jotta organisaatioon saadaan hankittua lisää osaavaa henkilöstöä, sen tulee huolehtia olemassa olevista työntekijöistä ja vuorovaikutussuhteista organisaation sisällä. Tällöin nykyinen ja organisaation taakseen jättävä henkilöstö viestii organisaatiosta positiivisia asioita sen ulkopuolella ja sen maine on todennäköisesti hyvä. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 141–142.)

Myös henkilöstön koulutustarpeita tulisi tarkastella. Organisaation koulutuksissa ja niiden suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon koulutuksista saatava palaute. Työyhteisön kehittämistä voidaan toteuttaa esimerkiksi työnohjauksen tai toimintatutkimuksen avulla. Keskeistä on ylläpitää kehitysliikettä organisaatiossa. Kehittämisessä on tärkeää ongelmanratkaisu, jotka yhteisön kehittäjän tulee ylläpitää. (Jylhä & Viitala, 2019, s. 217–220.)

Harmoinen tutkii väitöskirjassaan (2014) mitä arvostava johtaminen on ja miten se toteutuu terveydenhuollon organisaatioissa. Osaamisen johtaminen tarkoittaa henkilökunnan oman vastuunottamisen mahdollistamista oppimismyönteisessä työympäristössä. Osaamisen johtamisen osa-alueita esimiestyössä ovat

oppimista edistävän ilmapiirin luominen, osaamisen suuntaaminen, yksilön kehittymisen tukeminen, esimerkin avulla johtaminen ja oppimisprosessien tukeminen. Osaamisen johtamisen tehtäviksi on määritelty myös osaamiskartan luominen, tehtäväroolien ja osaamisten määrittely, osaamisen arviointi, vajeanalyysi ja ydinosaamisen tunnustaminen ja määrittely. (Harmoinen, 2014, s. 28.)

Tärkeintä osaamisen johtamisessa on työntekijöiden osaamisen parantaminen, ylläpitäminen ja hyödyntäminen. Koska yrityksessä ei ole osajia ilman tekijöitä, keskeistä on ymmärtää yksilöiden osaamista ja oppimistapoja. Osaaminen määrittää yrityksen arvon. Organisaatiossa on määritetty yhteinen osaaminen ja organisaatiossa on lisäksi jokaisen oma henkilökohtainen osaaminen. Oppiminen on sosiaalista ja se tapahtuu usein ryhmäoppimisen avulla. Tällöin jonkun henkilökohtainen osaaminen muuttuu vuorovaikutuksen avulla muidenkin osaamiseksi. Henkilökohtaisessa kehittämisessä ja organisaation kehittämisessä on paljon merkitystä sillä, kuinka paljon työntekijät jakavat tietotaitoaan ja vastaanottavat sitä toisilta. Johtamisen ja organisaation toimintamallien on tuettava sitä. Osaamisen jakamisen edellytys on jatkuva dialogi. (Viitala, 2014, s. 138–139, 142, 144.)

Osaamiskartoituksella selvitetään mitä osaamista organisaatiossa on ja miten osaamista tulisi kehittää. Sen pohjalta osaamista voidaan laajentaa. Osaamisen johtamisen järjestelmällä tarkoitetaan sovittuja toimintamalleja ja periaatteita, joiden avulla organisaatiossa osaamista parannetaan ja ylläpidetään. Esimerkiksi kehityskeskustelut yksittäisenä elementtinä toimivat osaamisen kehittämisen työkaluna, mutta ne eivät yksinään riitä osaamisen johtamiseen. (Viitala, 2014, s. 147–149.)

Huolenaiheena sosiaalialalla on ollut ammatillisen kehittämismahdollisuuksien puute ja pelkona on ollut, että osaaminen heikkenee. Osaamistarpeet henkilöstön keskuudessa ja johtamisessa muuttuvat yleensä organisaation muutostilanteissa. Osaamisen johtaminen sisällytetään myös termin henkilöstövoimavarojen johtamisen alle. Organisaation on tärkeää kehittää osaamista, joka tukee organisaation perustehtävää. Osaamisen keskeisiksi tekijöiksi määritellään kokemus,

osaaminen ja oppiminen, uudistumis- ja työkyky, vaihtuvuus ja koulutus. (Lammintakanen & Rissanen, 2017, s. 240–247.)

Lastensuojelulaki (L 2017/417 60. §) määrittää organisaation vastuun henkilöstön osaamiseen, perehdyttämiseen ja määrään liittyen siten, että niiden puute ei saa johtaa rajoitusten käyttämiseen tai että rajoitustoimenpiteitä käytettäisiin lapsen turvallisuuden laiminlyömiseen tai ihmisarvon alentamisen uhalla. Henkilöstöä tulee olla riittävä määrä. Saman momentin mukaan lastensuojelulaitoksen johtajalla tulee olla sopiva korkeakoulututkinto suoritettavaan työhön, tuntemus alasta sekä riittävät johtamistaidot.

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia sijaishuollon lastensuojelulaitosten ohjaajien osaamista ja sen johtamista Helsingin kaupungin lastenkotien ohjaajille teetetyllä kyselyn avulla. Lastensuojelulaitosten toimintaa ja arkea on tutkittu vähän ja siksi myös lastensuojelulaitosten ohjaajan osaamisesta ja sen johtamisesta on olemassa niukasti tutkimustietoa.

Opinnäytetyön tavoitteena on tarjota tutkimustietoa Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajan osaamisesta ja sen johtamisesta sekä ohjaajan osaamisen ja osaamisen johtamisen kehitystarpeista Helsingin kaupungin lastenkodeille ja lastensuojelulle. Opinnäytetyön tavoitteena on myös tuottaa tarpeellista tutkimustietoa julkisen lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaamisesta ja johtamisesta yleisempään käyttöön.

3.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitä ohjaajan osaaminen on ja miten sitä johdetaan Helsingin kaupungin lastenkodeissa?
- 2) Miten ohjaajan osaamista ja sen johtamista tulisi kehittää Helsingin kaupungin lastenkodeissa?

4 AINEISTONKERUU JA ANALYYSI

4.1 Kysely tutkimusmenetelmänä

Kyselytutkimus on yleisimmin käytetty aineistokeruutapa määrällisessä tutkimuksessa. Kyselystä käytetään myös termiä survey-tutkimus, kun kysymykset on vakioitu, eli kaikilta osallistujilta kysytään samat kysymykset. Kyselytutkimuksessa vastaaja vastaa esitettyihin kysymyksiin kirjallisesti ja itsenäisesti. Se voidaan toteuttaa parhaiten internetin välityksellä, kun perusjoukko, eli tutkittava tutkimuskohde, on riittävän suuri ja perusjoukko työskentelee organisaatiossa tai yrityksessä. Internetissä toteutettavan kyselyn edellytys on, että kaikilla vastaajilla on yhtäläiset mahdollisuudet vastata siihen sähköisesti. Keskeistä kyselyn rakentamisessa on, että teoria muutetaan mitattavaan muotoon, empiiriselle tasolle. Vastausten analysointivaiheessa tehdään päinvastoin. Eli empiirisestä tasosta siirrytään takaisin teoriaan. Operationalisointivaiheessa tutkijan tulee hahmottaa tutkimuksen perusjoukko. (Vilkka, 2021b, s. 76–77, 83.)

Kyselytutkimus sisältää kolme eri kysymystyyppiä; 1) tutkimuskysymys, 2) kyselyn kysymykset ja 3) aineistolle osoitetut empiiriset kysymykset. Niiden tulee olla johdonmukaisia. Jotta kysymyksiä voi muodostaa, on tutustuttava asiaa liittyvään lähdekirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Tämän jälkeen on pohdittava kysymysten mielekkyyttä tutkimuksen kannalta. Kyselyssä on järkevää kysyä yhteen teemaan liittyen mieluummin monta pientä kysymystä kuin yksi laaja kysymys, jotta vastaukset tarjoaisivat mahdollisimman paljon tietoa. (Vilkka, 2021a, 72–73.)

Kysymystyypeistä monivalintakysymyksissä vastaukset ovat valmiiksi vakioituja ja kysymykset ilman valmiita vastausvaihtoehtoja ovat avoimia kysymyksiä (Vilkka, 2021a, 74). On tärkeää, että tutkija tutustuu tutkittavaan kohteeseen ennen kyselyn lähettämistä, jotta hän voi varmistua siitä, että tutkittava kohde pysyy osallistumaan kyselyyn. Aineiston kokoaminen on menestyksellisempää, mikäli kyselyn vastaanottajilla motivaatiota ja kiinnostusta sen teemaan liittyen (Vilkka, 2021b, 73).

Määrällisen tutkimuksen mittaamisvaiheessa tulee löytää eroja havaintoyksiköiden välille. Eroja on mahdollista löytää hyödyntämällä esimerkiksi asenneasteikkoa. Likertin asteikko on yleisesti käytetty järjestysasteikko, jossa toiseen päähän mentäessä samanmielisyys kasvaa ja vastaavasti päinvastaiseen suuntaan mentäessä samanmielisyys vähenee. Likertin asteikkoa hyödyntäessä mielipidevääntämisen vastausvaihtoehdot voivat olla esimerkiksi täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, melko eri mieltä ja täysin eri mieltä. Määrällisessä tutkimuksessa on mahdollista hyödyntää myös avoimia kysymyksiä ja tällöin tutkija strukturoi vastaukset jälkepäin. Tämä tarkoittaa vastausten ryhmittelyä, järjestelyä tai luokittelua. Työvaiheen tavoitteena on hahmottaa yksiselitteisiä ja toisensa ulossulkevia luokkia. (Vilka, 2007, 46–47, 32.)

Tutkimusta tehtäessä on tärkeää noudattaa tutkittavien itsemääräämisoikeutta, eli tutkittavilla on oikeus päättää osallistuvatko he tutkimukseen vai eivät. Tutkimukseen osallistumisen tulee siis olla vapaaehtoista. Nimettömyys on lähtökohta tutkimusraportin julkaisussa. (Kuula 2015, 61 & 195.)

4.2 Tutkimuksen toteutus

Loppuvuonna 2020 päätin toteuttaa sosionomi (YAMK) -tutkintoon liittyvän opin- näytetyöni ohjaajien osaamisesta ja osaamisen johtamisesta lastensuojelulaitok- sessa. Aluksi ajattelin toteuttaa opinnäytetyöni siten, että tutkisin ohjaajien osaa- mista ja sen johtamista ohjaajille, vastaaville ohjaajille ja lastenkodin johtajille to- teutetuilla erillisillä kyselyillä. Opinnäytetyöni ohjaajat kehottivat minua keskitty- mään yhteen, ohjaajille suunnattuun kyselyyn, sillä se tarjoaisi jo riittävän aineis- ton opinnäytetyötä varten.

Lähetin kyselyn kolmelle Helsingin kaupungin lastenkodille, eli puolelle tutkitta- van organisaation lastenkodeista. Ajattelin otannan olevan riittävä ja hallittava opinnäytetyöni laajuutta ajatellen. Opinnäytetyösuunnitelmani hyväksyttiin ke- väällä 2021 ja lähetin tutkimuslupahakemuksen Helsingin kaupungille loppuke- väästä 2021. Se hyväksyttiin parin viikon kuluttua. Olin ollut yhteydessä Helsingin kaupungin lastenkotitoiminnan päällikköön Minna Pitkäseen puhelimitse ja

sähköpostitse talvella 2021 ja kysynyt hänen ajatuksiaan opinnäytetyöni aiheesta. Hän ajattelin tutkimuksen olevan perusteltu. Tutkimuslupahakemuksen lähetyksen jälkeen olin yhteydessä myös tutkimukseen osallistuviin lastenkodin johtajiin puhelimitse ja sähköpostitse; Hyvösen lastenkodin johtajaan Roope Tommilaan, Malmin lastenkodin johtajaan Sari Hämäläiseen ja Naulakallion lastenkodin johtajaan Jaana Haapamäkeen. Yhteistyö ja viestinvaihto kyselyyn liittyen toimi heidän kanssaan jouhevasti.

Suurimmassa osassa Helsingin kaupungin lastenkodeista on useampi yksikkö. Yksiköt ovat toisistaan fyysisesti erillään, eli ne toimivat yleensä eri osoitteissa. Malmin lastenkoti muodostuu viidestä yksiköstä ja Hyvösen ja Naulakallion lastenkodit kahdesta suuremmasta lastenkodin yksiköstä. Jokaisessa yksikössä on useampi osasto. Malmin lastenkoti on ainoa Helsingin kaupungin lastenkodeista, joissa on niin kutsuttuja pienyksiköjä. Valitsin Malmin lastenkodin mukaan tutkimukseen, jotta tutkimuksessa mukana olevat lastenkodit olisivat rakenteeltaan erilaisia.

Kyselytutkimus sisältää 35 kysymystä, joista 27 on suljettuja monivalintakysymyksiä ja kahdeksan avoimia kysymyksiä. Suurin osa kyselyn väittämistä on siis määrällisesti analysoitavia, suljettuja kysymyksiä, joissa on hyödynnetty Likertin asteikkoa. Suljetut kysymykset ovat väittämiä, jotka mittaavat vastaajien asennetta kysyttävään asiaan. Asettamani vastausvaihtoehdot ovat täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, melko eri mieltä ja täysin eri mieltä. Avoimet kysymykset on muodostettu joko suljettujen kysymysten jatkokysymykseksi tai muuten keräämään sanallista tietoa asioista, joita ei ole voinut mitata määrällisin menetelmin. Väittämien ja kysymysten muodostumisessa olen hyödyntänyt tutkimuskirjallisuuden lisäksi myös työkokemukseni ja havaintojani työtehtävissäni lastensuojelulaitoksessa. Kyselytutkimus on rakennettu siten, että tiettyä teemaa mittaa yleensä useampi kysymys.

Olen lähettänyt Naulakallion, Malmin ja Hyvösen lastenkodin johtajille on erilliset kyselylinkit, jotta lastenkodit pystyivät tarkastelemaan oman henkilöstönsä kyselytuloksia erikseen. Vaikka Webropol-alustalla olisi ollut mahdollista lähettää kaikille lastenkotien ohjaajille yhteinen kyselylinkki ja tarkastella heidän

vastauksiaan erikseen myös sen avulla, erilliset kyselylinkit mahdollistivat sen, että eri henkilöiden kautta kulkeutuvat kyselylinkit ovat suljettavissa eri aikoihin, jos kyselylinkki ei esimerkiksi tavoita lastenkodin johtajaa tai hänen henkilöstöään kyselytutkimukselle suunnitellussa yhteisessä aikataulussa. Erilliset kyselyt olivat vaivatonta koota yhteiseksi raportiksi Webropol-alustalla.

Jokaisessa lastenkodin yksikössä on käytössä useampi tietokone, jota ohjaajat hyödyntävät työssään. Heillä on siis ollut yhtäläiset mahdollisuudet vastata kyselyyn. Lastenkodin johtajat ovat lähettäneet saatekirjeen ja sähköisen kyselylinkin jokaisen Hyvösen, Malmin ja Naulakallion lastenkodissa työskentelevän ohjaajan ja vastaavan ohjaajan henkilökohtaiseen työsähköpostiosoitteeseen, jonka kautta henkilöstöllä on ollut mahdollisuus vastata kyselyyn omassa valitsemassaan ajankohdassa työvuoronsa aikana kahden viikon aikana.

Koska olen työsuhhteessa Helsingin kaupungin Malmin lastenkotiin, tunnen tutkitavan kohteen ja sen työyhteisön arjen rutiinit. Kyselytutkimuksen aihe liittyy ohjaajien työhön ja kyselyyn vastaamisella on myös osallistava vaikutus; sen avulla ohjaajilla on mahdollisuus ilmaista näkemyksensä kyselytutkimuksen teemaan ja työhönsä liittyen. Kyselyssä ei ole tiedusteltu vastaajien tunnistetietoja ja kyselyyn vastaaminen on ollut vapaaehtoista sekä tapahtunut oman työajan puitteissa, vastaajille sopivana ajankohtana. Koska kyselyssä ei ole tiedusteltu esimerkiksi vastaajien henkilötietoja. Kyselyssä ei ole tiedusteltu myöskään esimerkiksi yksikköä, jossa vastaaja työskentelee.

Jotta analyysivaiheeseen voidaan siirtyä, aineisto tulee käsitellä. Aineiston käsittelyvaiheeseen siirrytään, kun kyselyn vastaamisaika, tavallisesti 10–14 päivää, on umpeutunut (Vilkkä 2007, s. 106). Kyselyihin on ollut mahdollista vastata 14 päivän ajan elokuussa 2021. Malmin ja Hyvösen lastenkotien kyselyiden toteutukset etenivät saman aikavälin sisällä ja myös Hyvösen lastenkodilla oli sama kahden viikon vastausaika, mutta kyselylinkki ei ollut tavoittanut ohjaajia suunnitellussa ajassa. Hyvösen lastenkodin ohjaajien vastausaika alkoi ja loppui muutamien päivien myöhemmin kuin kahdella muulla lastenkodilla. Lastenkodin johtajat lähettivät saateviestit kyselylinkkeineen sähköpostitse edelleen lastenkotien ohjaajille ja vastaaville ohjaajille. Viikon päästä ensimmäisestä viestistä lähetin

lastenkodin johtajille henkilöstölle välitettävän muistutusviestin kyselyyn osallistumisesta. Johtajat lähettivät myös muistutusviestin henkilöstölleen jälleen sähköpostitse. Malmin ja Naulakallion sähköisen kyselylinkin suljin samana päivänä ja Hyvösen lastenkodin sähköisen kyselylinkin muutamaa päivää myöhemmin.

Tutkimustulokset tullaan käsittelemään opinnäytetyöni valmistuttua Hyvösen, Malmin ja Naulakallion lastenkodeissa. Lähetän lastenkotien johtajille valmiin ja hyväksytyyn opinnäytetyön raportin ja sen yhteydessä jokaiselle lastenkodille heidän omat tuloksensa kyselystä ja kaikkien kyselyyn osallistuneiden lastenkotien yhdistetyn raportin kyselytuloksista.

4.3 Aineiston analyysi

Käsittelyvaihe määrällisessä tutkimuksessa tarkoittaa, että vastaukset käydään läpi ja ne muutetaan numeeriseen muotoon, jotta niitä voidaan analysoida (Vilka, 2007, s. 106). Muuttujien tunnuslukuja on mahdollista esittää toisistaan erillisillä pylväskuvioilla, joita voi käyttää kuvaamaan muuttujien frekvenssijakautia. Tällöin mittaamisessa on hyödynnetty laatueroasteikkoa tai järjestysasteikkoa (Vilka, 2021a, s. 107). Kysely on toteutettu Webropol-alustalla, joka koostuu automaattisesti kyselytulokset numeeriseen muotoon. Koska lähetin kolme kyselyä erikseen, minun tuli manuaalisesti koota kyselytulokset yhteen raporttiin, jonka avulla olen pystynyt tarkastelemaan vastauksia yhden raportin avulla. Webropol-alustalla koonnin teko onnistui helposti. Alkuperäinen suunnitelmani oli käsitellä tutkimustulokset lastenkotikohtaisesti, mutta koska vastauksissa ei ollut eroa lastenkotien välillä ja vastaukset eivät eronneet toisistaan, päätin opinnäytetyöraportissa olla erittelemättä lastenkotien tuloksia.

Määrällisessä tutkimuksessa on keskeistä perustella muuttujiin liittyviä väitteitä tilastollisten yhteyksien sekä numeerisen esityksen keinoin. Analysointivaiheessa päätelmät tulee perustaa tilastolliseen aineistoon ja suhteuttaa ne laajempaan aikaisempaan aiheeseen liittyvään keskusteluun. Kuvion avulla on mahdollista esittää mikä suhde muuttujilla on muuhun aineistoon. (Vilka, 2021b, s. 89–90, 144.)

Tarkastelen tutkimuksessani suljettuja, Likertin asteikkoon perustuvia vastauksia numeeriseen tietoon pohjaten. Olen analysoinut vastaajien vastaukset siten, että vastaukset täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä käsitellään samaa tarkoittavana ja siten, että vastaajat ovat olleet asiasta samaa mieltä ja vastavasti vastaukset melko eri mieltä ja täysin eri mieltä käsitellään samaa tarkoittavana ja siten, että vastaajat ovat olleet asiasta eri mieltä. Olen tarkastellut samaan teemaan liittyvien väittämien vastauksia keskenään ja huomioinut tuloksissa myös taustamuuttujat työkokemus ja koulutus vastauksissa, joissa on ollut hajontaa ja muodostanut osasta vastauksia kuviot havainnollistamaan keskeisiä tutkimustuloksia, joihin palaan myös johtopäätöksissäni. Tulosluvussa raportoin tulokset alalukujen avulla siten, että tarkastelen vastauksia teemoittain.

Laadullisten tutkimusmenetelmien avulla tutkitaan vastausten sisältämiä merkityksiä. Tavoitteena ei ole totuuden löytäminen, vaan vastausten avulla tutkitaan vastaajien kokemuksia ja havaintoja, joiden avulla tehdään tulkintoja ja pyritään selvittämään merkityssuhteita. (Vilkka, 2021b, s. 94–95.) Kyselytutkimukseni avointen kysymysten vastauksien analysoinnissa olen hyödyntänyt laadullista tutkimusmenetelmää, sisällönanalyysia.

Sisällönanalyysissa tutkimusaineisto on esitetty sanallisena tietona. Ennen varsinaista analyysia on tärkeää päättää mitä tyypillistä kertomusta tai toiminnan logiikkaa etsitään. Sitä seuraa tutkimusaineiston pelkistäminen, eli aineistosta karjetaan tutkimustehtävän näkökulmasta epäoleellinen tieto. Tutkimustieto tulee siis pilkkoa osiin tutkimustehtävän ja tutkimuskysymyksiä silmällä pitäen. Tutkimusaineisto tulee ryhmitellä esimerkiksi piirteiden tai ominaisuuksien mukaan analyysiyksiköistä, joka on analyysin kohteena. Analyysiyksikkö on lauseen osa, sana, lause tai ajatuskokonaisuus. Tämän jälkeen muodostunut ryhmä nimetään yläkäsitteellä. Tämän myötä niistä on mahdollista muodostaa esimerkiksi käsitteitä tai luokitteluita tutkimustuloksiksi, joiden avulla on mahdollista pyrkiä ymmärtämään tutkijan kuvaamaa merkityskokonaisuutta. (Vilkka, 2021, s. 131–132, 135.) Seuraavassa esimerkki avointen kysymysten analysoinnista sisällönanalyysin avulla. Olen analysoinut avointen kysymyksen vastaukset siten, että olen suoran lainauksen avulla hahmottanut vastauksesta pelkistetyn lainauksen,

alakategorian ja yläkategorian sekä viimeisenä kokoavan kategorian. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Esimerkki kyselyn avointen kysymysten sisällönanalyysistä

Suora lainaus	Pelkistetty lainaus	Alakategoria	Yläkategoria	Kokoava kategoria
"Sosionomin koulutus sellaisenaan on liian suppea ymmärtämään esimerkiksi millaista asemaa laki näyttelee työssä. Koulutuksella saa "ihana kivat" perussuppeat tiedot vähän kaikesta."	Koulutuksessa ei tarpeeksi pehdytystä esimerkiksi lakeihin. Koulutus tarjoaa perustiedot alalle	Sosionomikoulutuksen (AMK) puutteet	Sosionomikoulutuksen (AMK) sisällön vastavuus työelämän tarpeisiin	Sosionomikoulutuksen (AMK) kehittämistarpeina mahdollisesti lastensuojelun osaamisen lisääminen
"Mielestäni Helsingin kaupunki ei tarjoa riittävän usein vaadittavia koulutuksia, mutta tarjotessaan ne tuovat varmuutta työtehtävien hoitamiseen."	Helsingin kaupunki ei tarjoa koulutuksia riittävästi. Koulutukset sisällöllisesti tarpeellisia.	Tarve koulutuksen lisäämiseen	Ammatillisen varmuuden lisääminen ammatillisten täydennyskoulutusten avulla	Ammatillisten täydennyskoulutuksille tarvetta, lisäävät osaamista.

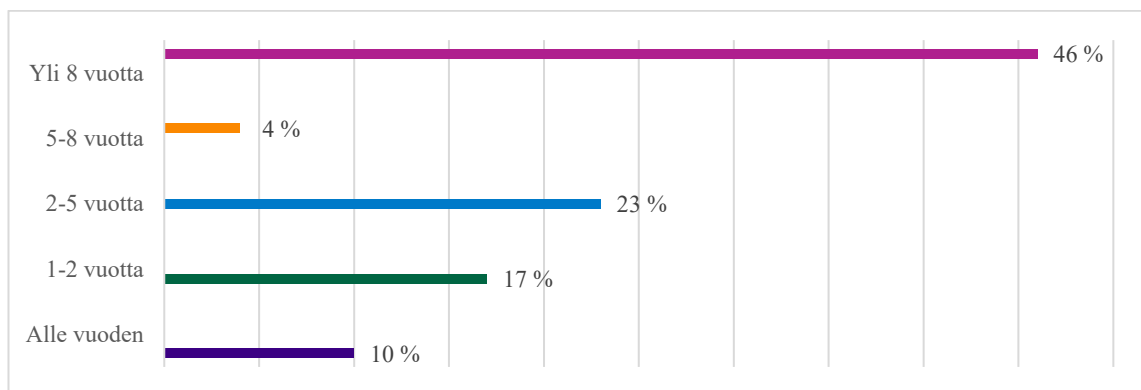
5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Ohjaajien koulutus ja työkokemus lastensuojelun laitossijoituksessa

Kysely lähetettiin yhteensä 148 Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajalle. Sähköiseen kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 48 ohjaajaa, kuusi vastaavaa ohjaajaa ja 41 ohjaajaa (Kysymys 1). Näin ollen, kyselyn vastausprosentti oli 32 prosenttia.

Ensimmäiset kysymykset käsittelivät ohjaajien taustaa liittyen heidän työtehtäviinsä; kysymyksissä tiedusteltiin ohjaajien koulutusta ja työkokemuksen pituutta lastensuojelulaitoksessa. Enemmistö ohjaajista ilmoitti suorittaneensa korkeakoulututkinnon. Yhteensä viidesosa ohjaajista ilmoitti suorittaneensa opistoasteen tutkinnon tai ammatillisen toisen asteen tutkinnon. Vastausten perusteella opistoasteen tai ammatillisen toisen asteen tutkinto oli yleensä ohjaajilla, joilla oli lastensuojelulaitoksen työtehtävistä pidempi työkokemus. (Kysymys 2.)

Puolet vastaajista ilmoitti työskennelleensä lastensuojelulaitoksessa yli viisi ja enemmistö heistä oli ollut vastaavissa työtehtävissä yli kahdeksan vuotta. Vain huomattavan pieni osa vastaajista oli työskennellyt alla viidestä kahdeksaan vuotta. Vastaajista puolet oli työskennellyt alalla alle viisi vuotta. Näin ollen, vastausten perusteella Helsingin kaupungin lastenkodeissa työskentelee sekä pitkän että lyhyemmän työuran omaavia työntekijöitä. On tulkittavissa, että ohjaajat ovat vaihtaneet työpaikkaa Helsingin kaupungin lastenkodista toisaalle työskenneltyään työpaikassa enintään kahdesta viiteen vuotta. (Kuvio 2.)



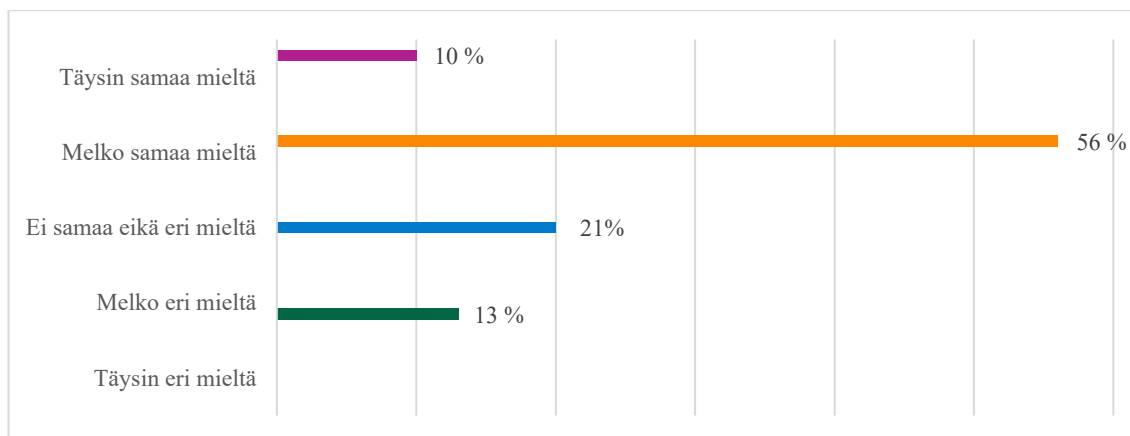
Kuvio 2. Kysymys 3: Vastaajien työkokemuksen pituus lastensuojelulaitoksen työtehtävissä

5.2 Työnkuva, lakiosaaminen ja koulutuksen tarjoama osaaminen

Lähes kaikki vastaajat ilmoittivat tietävänsä mikä heidän työnkuvansa lastenkodin ohjaajana oli. Näin ollen, vastausten perusteella Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajille oli selvää mikä heidän päivittäisen työnsä sisältö oli. (Kysymys 4.)

Ohjaajien lakiosaaminen oli heidän oman näkemyksensä mukaan vahvaa, vaikka vastauksiin liittyi epävarmuutta pienellä vastaajajoukolla. Ohjaajat, jotka kertoivat tuntevansa lastenkotitoiminnan keskeisimmät säädökset, ilmoittivat yleensä keskeisimmiksi työtään määrittäviksi säädöksiksi lastensuojelulain ja sosiaalihoitolain. Huomionarvoista oli, että lähes kaikki korkeintaan kaksi vuotta lastensuojelulaitoksessa työskennelleet ohjaajat mainitsivat lastensuojelulain lisäksi keskeiseksi säädökseksi myös sosiaalihoitolain. Mitä pidempi työkokemus vastaajalla oli, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän mainitsi vain lastensuojelulain. Vastauksissa esiintyi paljon keksittyjä säädösten nimiä ja erilaisten ohjeistusten nimiä, jotka eivät olleet lakeja tai säädöksiä (Kysymys 5 ja 6.)

Suurin osa ohjaajista koki, että heidän koulutuksensa oli taannut heille riittävät valmiudet, mutta jopa viidennes heistä ei ilmaissut mielipidettään asiaan. Kuudesosa vastaajista ajatteli, että heidän koulutuksensa ei ollut taannut riittäviä valmiuksia ohjaajan työtehtäviin. Vastausten perusteella koulutuksen tarjoamaan osaamiseen liittyy epävarmuutta, mutta enemmistö ohjaajista koki koulutuksen tarjonnan riittävät valmiudet heidän työtehtäviinsä (Kuvio 4.). Vastaajien koulutuksella ei ollut vaikutusta siihen, kokiko vastaaja sen tarjonnan hänelle riittävää osaamista lastenkodin ohjaajan työtehtäviin vai ei.



Kuvio 4. Kysymys 7: Vastaajien kokemus siitä, tarjoaako koulutus riittävästi osaamista lastensuojelulaitoksen ohjaajan työtehtäviin

Vastaajat, jotka kokivat, etteivät he olleet saaneet riittävästi osaamista koulutuksensa myötä, perustelivat näkemystään yleisimmin sillä, että koulutus ei ollut taannut heille tarpeeksi lakiosaamista. Muita syitä koulutuksen riittämättömyyden olivat, koulutuksen opetussuunnitelmalliset seikat tai muut koulutuksen sisällölliset puutteet:

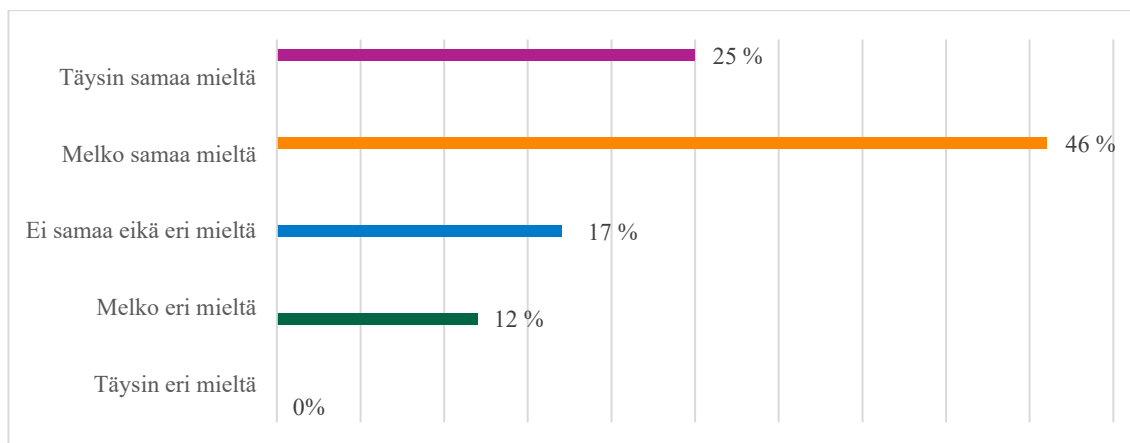
Olen koulutukseltani yhteisöpedagogi, joten koulutukseni ei ole taannut minulle parhaita eväitä lastensuojeluun (Kysymys 8).

Sosionomiopinnoissa lastensuojelun sijaishuollon osaaminen jäi valinnaisten kurssien varaan (Kysymys 8).

Vastuullisen aikuisen roolia on vaikeaa omaksua kirjaa lukemalla. Opinnoissa harvoilla opettajilla oli kokemusta käytännön työstä, vain teoriasta (Kysymys 8).

5.3 Osaamisen johtaminen organisaatiotasolla

Enemmistö ohjaajista koki, että työnantaja tarjosi heille ammatillista täydennyskoulutuksia. Silti osa ohjaajista ei ilmaissut mielipidettään asiaan ja hieman yli kymmenesosa koki, ettei Helsingin kaupunki tarjonnut heille ammatillisia täydennyskoulutuksia. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Kysymys 9: Vastaajien kokemus siitä, tarjoaako työnantaja heille ammatillisia täydennyskoulutuksia

Kyselyssä tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, olivatko ohjaajat osallistuneet työnantajan tarjoamaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja oliko siitä ollut heille hyötyä. Suurin osa ohjaajista kertoi täydennyskoulutusten olleen tarpeellisia. Viidesosa ilmaisi, että osasta oli ollut hyötyä ja osasta ei. Vastajat, jotka kokivat koulutusten olleen tarpeellisia, perustelivat vastauksiaan yleisimmin osaamisen lisääntymisellä ja että koulutuksia oli riittävästi ja vastajat, jotka kokivat, ettei koulutuksista ollut hyötyä, perustelivat vastaustaan koulutusten vähäisellä määrällä tai epätasaisella laadulla:

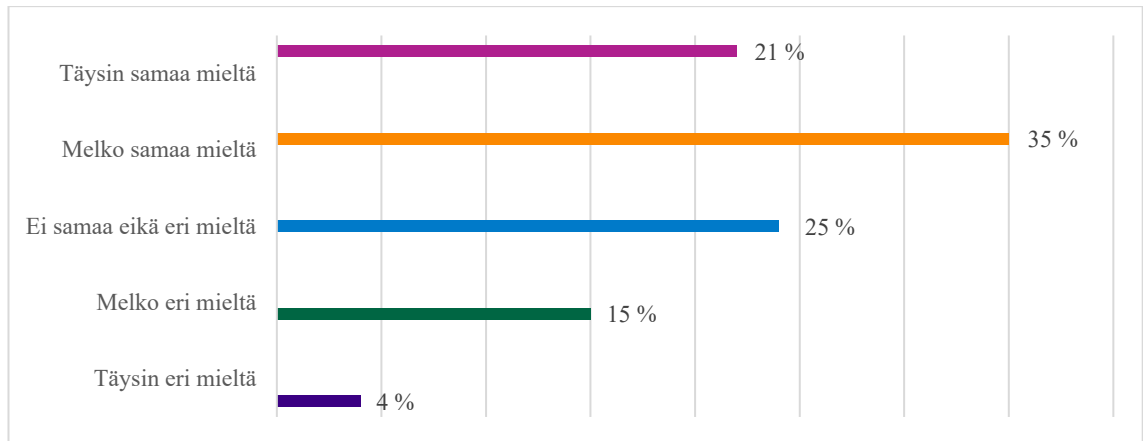
Olen pystynyt hakemaan tarvittavaa erityisosaamista ja päivittämään tutkintoani sekä ajankohtaisia ohjeistuksia sekä menetelmiä (Kysymys 10).

Vaikka koulutus on vähentynyt vuosien saatossa, sitä on kuitenkin jossain määrin. Osa koulutuksesta on mitäänsanomatonta (Kysymys 10).

On ehdottomasti ollut hyötyä. Erityisesti Avekki-koulutus pitäisi olla koko työryhmälle tasaisin väliajoin (Kysymys 10).

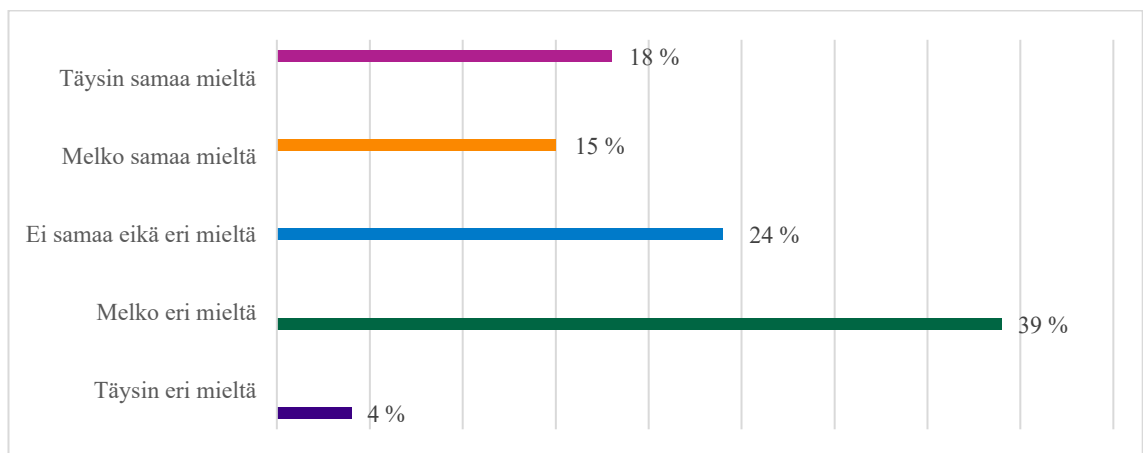
Helsingin kaupunki ei tarjoa koulutuksia riittävän usein (Kysymys 10).

76 prosenttia ohjaajista koki, että työnantaja kannusti heitä päivittämään ammatitaitoaan ammatillisissa täydennyskoulutuksissa, mutta vastaajajoukosta merkittävä osa ei ilmaissut mielipidettään asiaan tai ajatteli, että työnantaja ei kannustanut heitä ammatillisiin täydennyskoulutuksiin. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Kysymys 11: Vastaajien kokemus siitä, kannustaako työnantaja heitä ammatillisiin täydennyskoulutuksiin

Enemmistö ohjaajista ajatteli, että kaikki ammatillisiin koulutuksiin haluavat eivät niihin pääse. Merkittävää oli, että lähes neljännes vastaajista ei ilmaissut mielipidettään asiaan. Silti kolmasosa vastaajista koki kaikkien halukkaiden ja ammatillisia täydennyskoulutuksia tarvitsevien ohjaajien pääsevän halutessaan niihin. (Kuvio 7.)



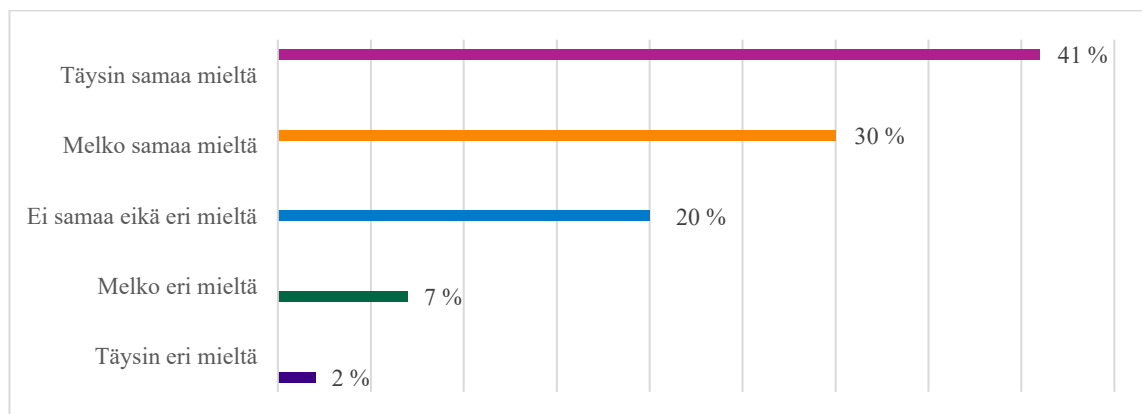
Kuvio 7. Kysymys 12: Vastaajien kokemus siitä, pääsevätkö kaikki ammatillisiin koulutuksiin haluavat ja niitä tarvitsevat ohjaajat niihin

Työnantajan tuki ohjaajien osaamisen kehittämisessä oli ohjaajien vastausten perusteella puutteellista; vaikka suurin osa kokee, että työnantaja tarjosi ammatillisia täydennyskoulutuksia, merkittävä osa koki, ettei niihin kannustettu ja toisaalta suurin osa ohjaajista ajatteli, että kaikki niitä haluavat tai tarvitsevat ohjaajat eivät niihin syystä tai toisesta pääse. (Kuviot 5, 6 ja 7.)

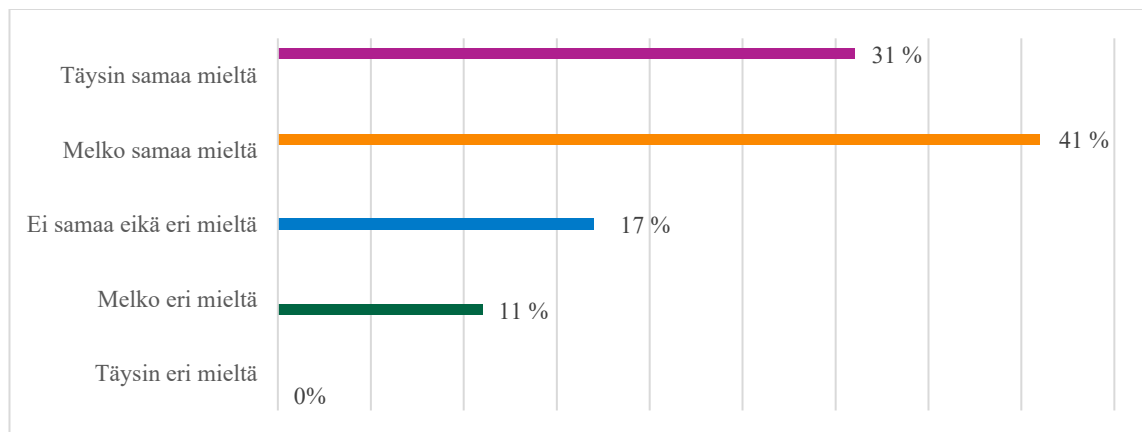
5.4 Osaamisen johtaminen esihenkilötasolla

Enemmistö vastaajista koki, että heidän esihenkilönsä tiesivät mitä osaamista heidän työnkuvassaan vaadittiin. Oli siis tulkittavissa, että ohjaajat luottivat siihen, että esihenkilöt tunsivat heidän työnsä sisällön. Samaan aikaan pieni osa ohjaajista odotti esihenkilöiden tuntevan heidän työnsä sisällön paremmin. (Kysymys 13.)

Enemmistö ohjaajista koki, että heidän esihenkilönsä tuki heitä heidän henkilökohtaisten ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa. Silti viidesosa ei ilmaissut mielipidettään väittämään ja pieni joukko ohjaajista koki, että esihenkilö ei tue heitä asiassa. (Kuvio 7.) Vastaukset jakautuivat samansuuntaisesti seuraavassa väittämässä esihenkilöiden tuesta ohjaajien vahvuuksien ja erityisosaamisen hyödyntämiseen (Kuvio 8).



Kuvio 7. Kysymys 14: Vastaajien kokemus siitä, tukevatko esihenkilöt häntä hänen henkilökohtaisten tavoitteidensa saavuttamisessa

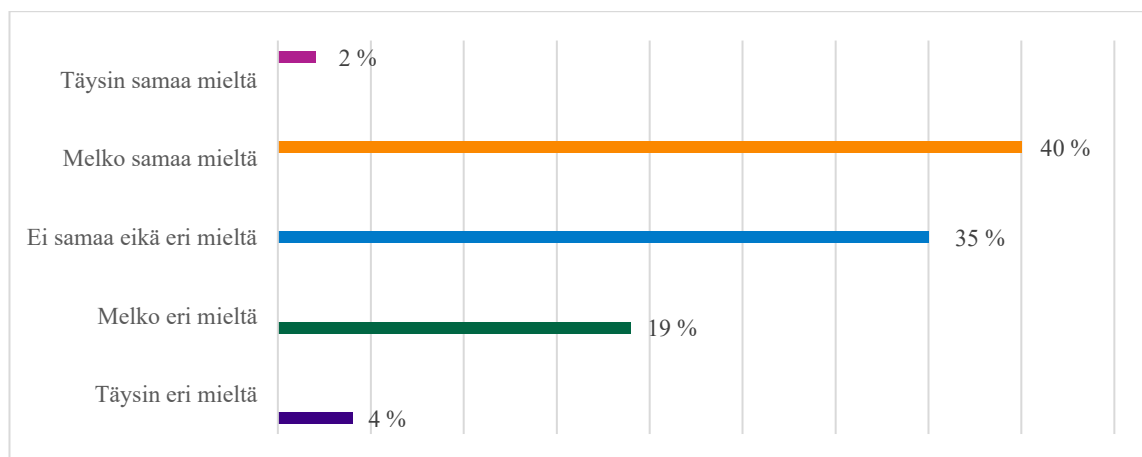


Kuvio 8. Kysymys 15: Vastaajien kokemus siitä, tukevatko esihenkilöt heitä hyödyntämään työtehtävissään vahvuuksiaan ja erityisosaamistaan

Koulutuksella tai työkokemuksen pituudella ei ollut vaikutusta vastaajien kokemuksissa osaamisen johtamisesta. Mikäli vastaaja koki organisaation tuen osaamiseensa vahvaksi, hän todennäköisesti koki myös esihenkilöiden tuen vahvaksi. Mutta vaikka vastaaja koki esihenkilöidensä tuen osaamiseensa vahvaksi, hän ei kokenut tukea välttämättä organisaation taholta.

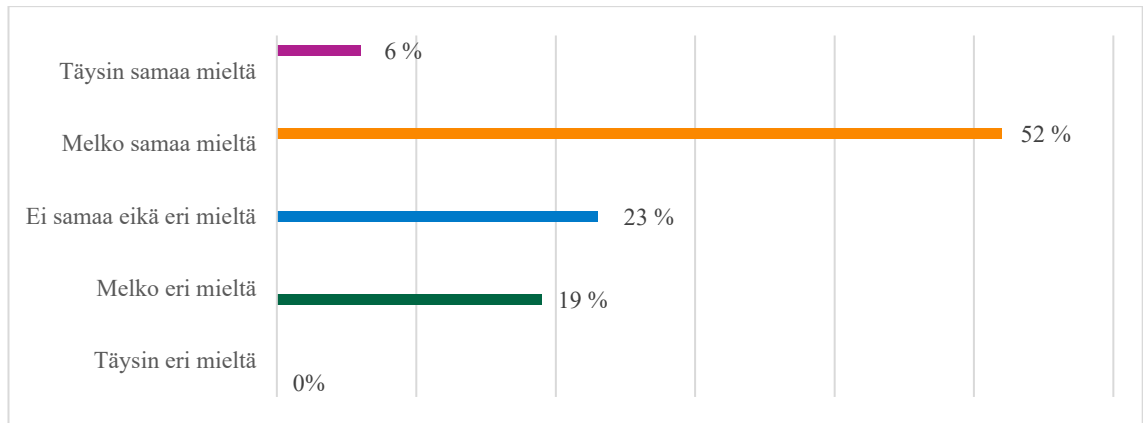
5.5 Lastensuojelun asiakkaiden erityistarpeisiin liittyvä osaaminen

Suuri osa vastaajista koki omaavansa riittävän osaamisen autismikirjoon liittyen. Silti autismin kirjo omaavien asiakkaiden kohtaamiseen liittyi vastausten perusteella epävarmuutta ja lähes neljännes vastaajista ei kokenut voivansa tukea autismin kirjo omaavaa asiakasta riittävällä tasolla. (Kuvio 9.)



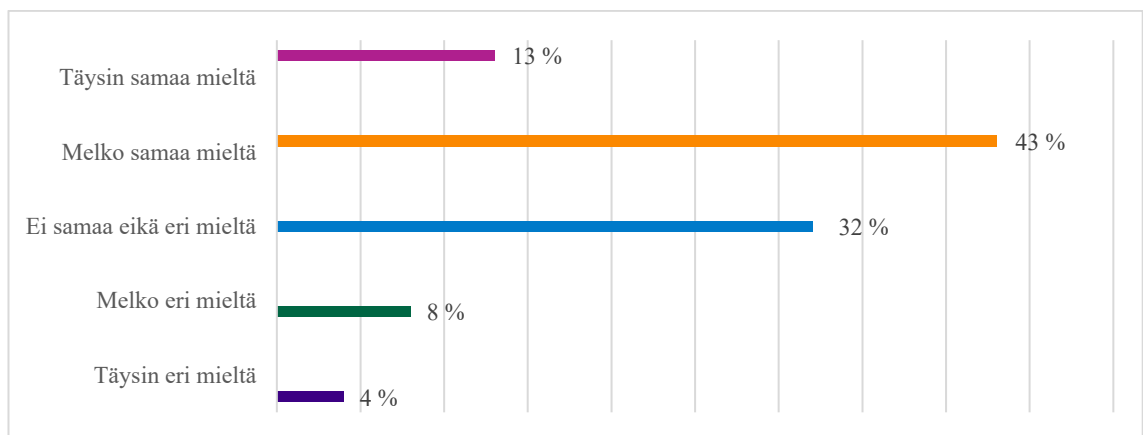
Kuvio 9. Kysymys 16: Vastaajien kokemus siitä, osaavatko he tukea autismikirjon diagnoosin omaavaa lasta riittävällä tasolla

Tarkkaavaisuushäiriön omaavan asiakkaan kohtaamiseen liittyi epävarmuutta, vaikka enemmistö koki osaavansa tukea tarkkaavaisuushäiriön omaavaa asiakasta. Jopa neljäsosa ei ilmaissut mielipidettään väittämään ja viidesosa ohjajista ei kokenut osaamisensa olevan asiassa riittävällä tasolla. (Kuvio 10.)



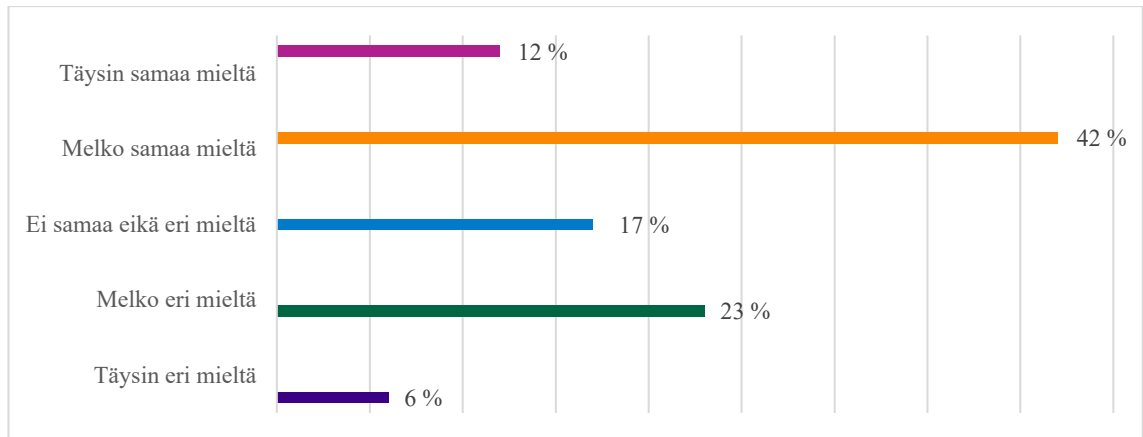
Kuvio 10. Kysymys 17: Vastaajien kokemus siitä, osaavatko he tukea tarkkaavaisuushäiriödiagnoosin omaavaa lasta riittävällä tasolla

Vastausten perusteella yli puolet kyselyyn vastanneista ohjaajista olivat varmoja mielenterveyteen liittyvästä osaamisestaan ja samaan aikaan suurella vastaajajoukolla mielenterveysdiagnoosin omaavan asiakkaan tukemiseen liittyi epävarmuutta. Näin ollen voidaan tulkita, että mielenterveydellisessä osaamisessa ilmeni paljon epävarmuutta. (Kuvio 11.)



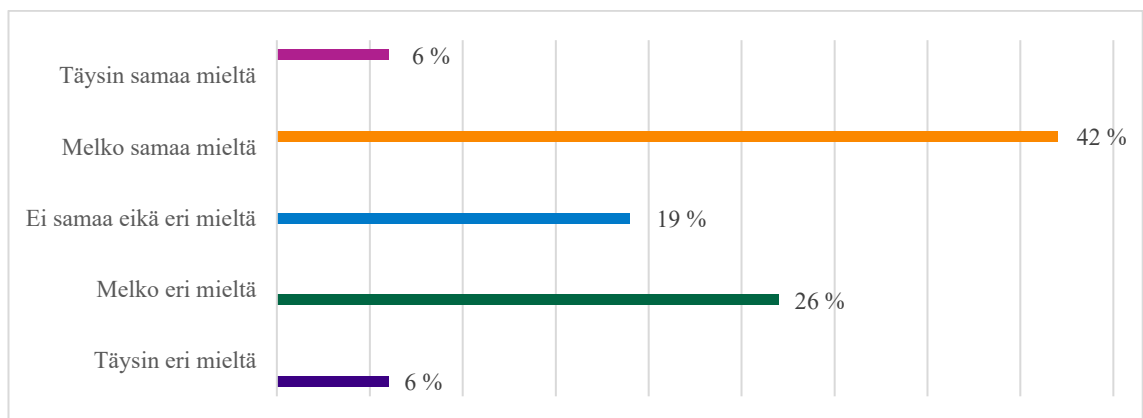
Kuvio 11. Kysymys 18: Vastaajien kokemus siitä, osaavatko he tukea mielenterveysdiagnoosin omaavaa lasta riittävällä tasolle

Vaikka hieman yli puolet ohjaajista koki, että heillä oli työhön tarvittava riittävä päihdeosaaminen, jopa kolmannes ohjaajista koki päinvastoin. Vastausten perusteella on päihdeosaamisessa on puutteita. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Kysymys 19: Vastaajien kokemus siitä, osaavatko he tukea päihderiippuvaista lasta riittävällä tasolla

Vain alle puolet kyselyyn osallistuneista ohjaajista koki, että heillä on riittävä osaaminen kehitysvammadiagnoosin omaavan asiakkaan tukemiseen ja kolmasosa ilmoitti, etteivät he koe omaavansa riittävää osaamista osaamisalueeseen liittyen. Viidesosa ohjaajista ei ilmaissut mielipidettään väittämään. (Kuvio 13.)



Kuvio 13. Kysymys 20: Vastaajien kokemus siitä, osaavatko he tukea kehitysvammadiagnoosin omaavaa lasta riittävällä tasolla

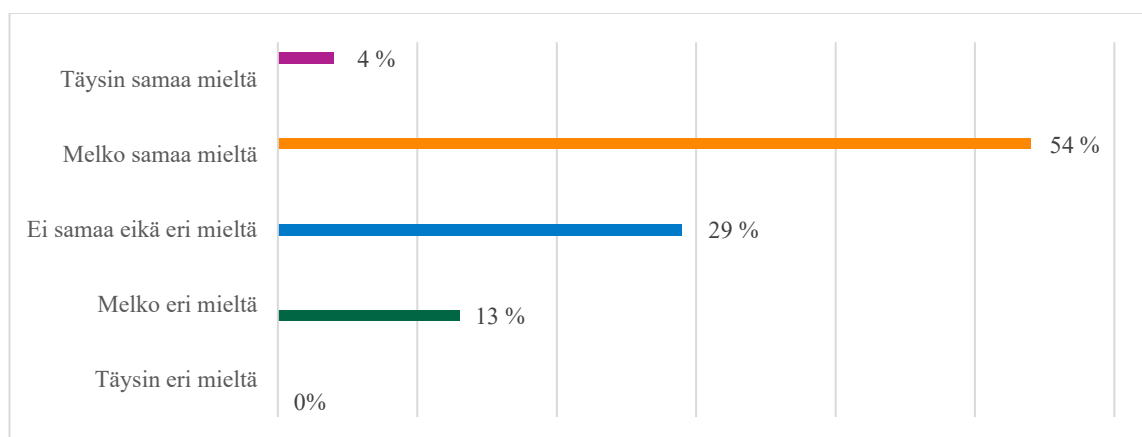
Ohjaajat kokivat hallitsevansa tarkkavaisuushäiriöön liittyvän osaamisen parhaiten verrattuna muihin asiakkaiden erityispiirteisiin tai -diagnooseihin, joita kyselyssä tiedusteltiin. Merkittävä osa ohjaajista koki kaikissa lastensuojelulaitoksen lasten erityistarpeisiin liittyvissä väittämässä epävarmuutta ja puutteita. Vastauksen perusteella kehitysvammaosaamisessa oli yleisimpiin asiakkaiden erityistarpeisiin nähden eniten parantamista. Ohjaajien työkokemuksen pituus ei vaikuttanut heidän käsityksiinsä omasta osaamisestaan asiakkaiden erityispiirteisiin liittyen (Kuviot 10–13).

Vastaajien kokemus omasta osaamisestaan (Kuviot 10–13) ei riippunut vastaajan työkokemuksen pituudesta tai koulutuksesta. Osa vastaajista koki osaamisensa tai osaamattomuutensa asiakkaiden erityistarpeisiin liittyen melko tasaisena ja osa vastaajista koki, että vaikka he eivät hallinneet osaamista johonkin diagnoosiin liittyen, he hallitsivat jonkin toisen osaamisalueen, esimerkiksi mielenterveysdiagnoosin omaavan lapsen tukemisen.

5.6 Asiakkaan kohtaamiseen ja työmenetelmiin liittyvä osaaminen

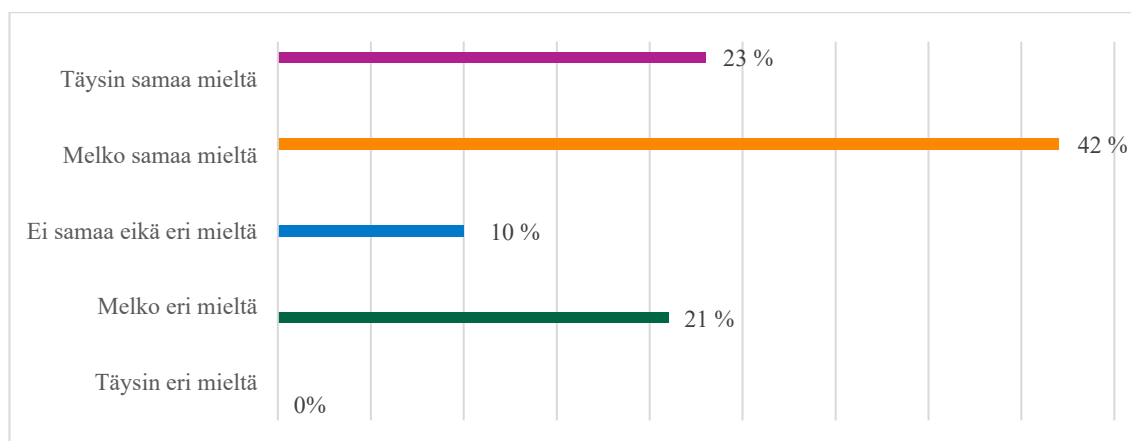
Kaikki vastaajat kokivat osaavansa kohdata lapset ikätasoisesti ja ilmoittivat olevansa kiinnostuneita heidän ajatuksistaan (Kysymys 21). Enemmistö ohjaajista koki osaavansa kohdata aggressiivisen asiakkaan. Pieni vastaajajoukko ei ilmaissut mielipidettään väittämään. Vastausten perusteella ohjaajat kokivat osaamisensa olevan riittävää lasten ikätasoisessa kohtaamisessa ja he olivat kiinnostuneita lasten kokemuksista. Lisäksi ohjaajat kokivat, että heillä on riittävä osaaminen myös aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen. (Kysymys 22.)

Vaikka yli puolet ohjaajista koki osaavansa käyttää toimivia työmenetelmiä asiakastyössään, vastausten perusteella työmenetelmien käyttöön liittyi paljon epävarmuutta. (Kuvio 14.)



Kuvio 14. Kysymys 23: Vastaajien kokemus osaamisestaan siitä, osaavatko he käyttää työmenetelmiä asiakkaiden erityispiirteisiin liittyen

Suurin osa ohjaajista koki hallitsevansa kiinnipidon otteet ja menetelmät, mutta merkittävä osa ohjaajista ei kokenut hallitsevansa niitä. Ohjaajat olivat melko varmoja omasta osaamisestaan tai osaamattomuudestaan kiinnipitomenetelmiin liittyen. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Kysymys 24: Vastaajien kokemus siitä, hallitsevatko he kiinnipidot ja niiden menetelmät

Ohjaajien kokemus omasta työmenetelmäosaamisestaan ei vaihdellut ohjaajien työkokemuksen tai koulutuksen perusteella. Sen sijaan kiinnipito-osaamiseen puutteisiin liittyvät kokemukset olivat yleisempiä ohjaajilla, jotka olivat työskennelleet lastensuojelulaitoksen ohjaajan työtehtävissä lyhyemmän aikaa.

5.7 Muuhun asiakastyön osa-alueisiin liittyvä osaaminen

Kolmasosa ohjaajista ilmoitti, että heillä kuluu aikaa kirjaamiseen ja dokumentointiin päivittäin noin tunnin verran. Pienellä osalla kului vähemmän, mutta suurella osalla vastaajista kului niihin enemmän kuin tunti. Ohjaajien vastausten perusteella kirjaamiseen ja dokumentointiin kului siis merkittävä osa ohjaajan työajasta päivittäin. Lähes kaikki ohjaajat kokivat dokumentointi- ja kirjaamistaitonsa olevan riittävät, eli ohjaajien omien kokemusten mukaan dokumentointiin ja kirjaamiseen käytetyn ajan pituus ei riippunut esimerkiksi tekstintuottamisen liittyvistä haasteista. Vaikka lähes kaikki vastaajat kokivat dokumentointiin ja kirjaamiseen liittyvän osaamisensa olevan riittävällä tasolla, silti kirjaamiseen kuluva ajassa oli merkittäviä eroja. (Kysymys 25 & 26.) Kirjaamiseen ja

dokumentointiin kulunut aika ei vaihdellut ohjaajan työkokemuksen pituuden tai koulutuksen perusteella. Sen sijaan vastaavien ohjaajien vastauksissa kirjaamiseen ja dokumentointiin kului pidemmän aikaa työnkuvasta johtuvista syistä.

Enemmistö ohjaajista koki tietävänsä miten rajoitustoimenpiteet tuli kirjata. Kymmenesosa heistä ei ilmaissut mielipidettään väittämään ja vastaava joukko koki, etteivät he osanneet kirjata rajoitustoimenpiteitä. Näin ollen on tulkittavissa, että rajoitustoimenpiteiden kirjaamiseen liittyvä osaaminen on hyvällä tasolla, vaikka pieni osa tarvitsi tukea tähän osaamisalueeseen. (Kysymys 27.) Edelleen kirjaamiseen ja dokumentointiin liittyen, enemmistö ohjaajista koki osaavansa toteuttaa hoito- ja kasvatussuunnitelman ja toimia sen mukaisesti. Näin ollen, vastaajat ajattelivat siis hahmottavansa hoito- ja kasvatussuunnitelman merkityksen työtehtävissään ja toimivansa sitä edistävästi asiakastyössään. (Kysymys 28.)

Lähes kaikki ohjaajat ilmoittivat reflektovansa toimintaansa työtehtävissään itselleen ja yhdessä kollegojensa kanssa. Vastaajat siis kokivat pohtivansa ohjaustyöhönsä liittyviä asioita aktiivisesti. (Kysymys 29.) Samoin lähes kaikki ohjaajat kokivat olleensa aktiivisia asiakkaisiin liittyvissä yhteistyöverkostoissa (Kysymys 30). Enemmistö vastaajista ilmoitti, että heidän työnsä tavoitteena on asiakkaiden läheis- ja perhesuhteiden vahvistaminen. Näin ollen, kyselyyn osallistuneet ohjaajat kokivat reflektovansa työtään riittävästi, osallistuvansa asiakkaiden verkostoihin aktiivisesti ja edistävänsä työssään asiakkaan näkökulmasta merkityksellisiä läheis- ja perhesuhteita. (Kysymys 31.)

5.8 Ohjaajien henkilökohtainen erityisosaaminen

Kyselomake sisälsi kolme avointa kysymystä ohjaajien henkilökohtaisesta erityisosaamisesta. Ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin, mitä erityisosaamista työntekijät kokivat tarvitsevansa työnkuvassaan. Yleisimmin vastauksissa toistui neuropsykiatrinen osaaminen, toiseksi yleisimmin vuorovaikutus- ja kohtaamisen taidot ja kolmanneksi yleisimmin päihde- ja mielenterveysosaaminen. Vastauksissa esiintyivät usein myös lääkeosaaminen, lapsen ja nuoren kasvun

ja kehityksen kokonaisvaltainen tukeminen ja perhetyön osaaminen. (Kysymys 32.)

Toisessa kysymyksessä tiedusteltiin, minkälaista erityisosaamista vastaajat koki heillä olevan. Yleisimmin mainittu erityisosaamisalue oli lääkehoito ja moni mainitsi myös päihdetyön. Vastaukset sisälsivät silti suurimmaksi osaksi työntekijöiden omia erityisiä ja yksityiskohtaisempia osaamisalueita liittyen esimerkiksi taiteisiin tai muuhun harrastuneisuuteen. (Kysymys 33.)

Kolmannessa avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin, minkälaiseen osaamiseen työntekijät toivoivat ammatillista täydennyskoulutusta. Yleisimmin työntekijät toivoivat ammatillista täydennyskoulutusta neuropsykiatriin haasteisiin liittyen. Seuraavaksi yleisin vastaus oli päihde- ja mielenterveysosaaminen. Kolmanneksi yleisimmin työntekijät toivoivat ammatillista kehittymistä yleisesti. Myös kiinnipitoihin liittyvä osaaminen toistui vastauksissa useamman kerran. (Kysymys 34.)

Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut lisättävää kyselyn teemaan liittyen, viimeisen avoimen kysymyksen perusteella; *Onko sinulla vielä jotain mielessäsi aiheeseen liittyen?* Kaksi vastaajaa toivoi lisää koulutusta perhetyöhön ja yksi vastaaja toivoi ammatillista täydennyskoulutusta kohtaamiseen asiakkaan kanssa. (Kysymys 35.)

5.9 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Vastaajat sijoittuivat työkokemuksensa pituudessa lastensuojelulaitoksessa molempiin ääripäihin; osa ohjaajista oli työskennellyt lastensuojelulaitoksessa pitkään, yli kahdeksan vuotta ja toinen puoli ohjaajista lyhyen aikaa, alle vuodesta viiteen vuotta. Vain pieni osa ohjaajista oli työskennellyt laitossijoituksessa viidestä kahdeksaan vuotta. On siis pääteltävissä, että ohjaajat vaihtoivat työpaikkaa viimeistään parin vuoden jälkeen ja tämä kehityskulku oli jatkunut jo joitakin vuosia. Toisaalta tulokset eivät kerro sitä, onko pidempään työskennelleiden sitoutuneisuus alaan vahvempaa kuin lyhyemmän aikaa työskennelleiden vai onko osa vaihtanut työpaikkaa toisiin lastensuojelulaitoksiin. Helsingin kaupungin olisi

tärkeää työnantajana tarkastella syitä siihen, miksi ohjaajat vaihtavat työpaikkaa Helsingin kaupungin lastenkodista muualle ja ryhtyä tarvittaviin kehittämistoimiin, mikäli niin ei ole jo tehty.

Enemmistö ohjaajista oli suorittanut korkeakoulututkinnon, eli vain pieni osa ohjaajista ilmoitti omaavansa korkeakoulututkintoa edeltävän opintoasteen tutkinnon. Helsingin kaupungilla ei ole jäljellä enää kovinkaan montaa vakanssia lastensuojelulaitoksessa ammatillisen toisen asteen tutkintoon liittyen, sillä suurin osa vakansseista on korkeakoulupohjaisia. Vastausten perusteella suurin ammatillisen tutkinnon tai opistoasteen tutkinnon omaavat ohjaajat olivat ohjaajia, joilla oli pidempi työkokemus lastensuojelulaitoksista. Tulos on selitettävissä sosiaalialan koulutusrakenteen ja sitä myötä tutkintonimikkeiden muutoksilla. Vastausten perusteella silti valtaosa Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajista on korkeakoulututkinnon suorittaneita sosionomeja (amk). Korkeakoulututkinnon suorittaneiden vastaajien joukossa oli myös sairaanhoitajia (amk).

Lastensuojelutoiminnan tulee perustua lakiin ja tehdyt päätökset tulee voida perustella lainsäädäntöön vedoten (Uusitalo, 2019, 22). Kyselytulosten mukaan ohjaajat ajattelivat juridisen osaamisensa olevan vahvaa. Vastaajat tunsivat lastensuojelutyötä määrittävän keskeisimmän lain, Lastensuojelulain. Alle kaksi vuotta työskennelleet ohjaajat osasivat mainita lastensuojelulain lisäksi myös Sosiaalihuoltolain. Muuten ohjaajien vastaukset olivat muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta kirjavia siten, että vastaajat eivät useimmiten osanneet nimetä lakien tai säädösten nimiä tai viittasivat vastauksissa erilaisiin oppaisiin.

On siis pohdittava, osaavatko ohjaajat osoittaa, mihin säädökseen tai lakiin heidän toimensa työtehtävissä perustuvat ja mikä lakiosaamisen taso on työssä riittävää. On todennäköistä, että lyhyemmän lastensuojelulaitoksen työkokemuksen omaavat ohjaajat ovat valmistuneet vuosia pidemmän työkokemuksen omaavien ohjaajien jälkeen. Se voi selittää osaltaan sitä, että lyhyemmän työkokemuksen omaavat työntekijät osaavat nimetä myös uudemman, 2014 voimaan tulleen Sosiaalihuoltolain, sillä sitä on ehditty heidän koulutuksensa aikana käsitellä. Koska lastensuojelutyö on ristiriitatilanteita sisältävää ja jatkuvaa perustelua vaativaa työtä, olisi tärkeää, että ohjaajat osaisivat tarvittaessa osoittaa asiakkaille ja

heidän läheisilleen, mihin säädökseen heidän päätöksensä ja toimintansa perustuvat. Ohjaajille tulisi mahdollisesti tarjota ammatillista täydennyskoulutusta laki-osaamiseen.

Lastensuojelun laitossijoituksen ohjaajat tarvitsevat työtehtävissään kehitysvamma- ja neuropsykiatrista osaamista, päihdeosaamista ja mielenterveysosaamista (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020, s. 16, 82–83, 84; Enroos 2017, s. 144). Arviolta 60 prosentilla sijoitetuista lapsista on mielenterveysdiagnoosi (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020, s. 16). Vaikka suurin osa ohjaajista koki koulutuksen tarjonnan heille riittävät valmiudet lastensuojelulaitoksen ohjaajan työtehtäviin, silti merkittävä osa ohjaajista ilmaisi puutteita tai epävarmuutta mielenterveys-, päihde-, kehitysvamma- ja neuropsykiatrisessa osaamisessaan. Neuropsykiatriaan sisältyvä tarkkaavaisuushäiriöihin liittyvä osaaminen koettiin vahvimaksi ja kehitysvammaosaaminen päihdeosaamisen ohella heikoimmaksi.

Ohjaajat mainitsivat tarvitsevansa työnkuvassaan yleisimmin erityisesti neuropsykiatrista osaamista ja päihde- ja mielenterveysosaamista ja toivoivat ammatillista täydennyskoulutusta niihin. On siis tulkittavissa, että ohjaajat mieltävät osaamisalueet omaan perusosaamiseensa liittyviksi. Vaikka kehitysvammaosaamista mainittu toiveissa liittyen ammatillisiin täydennyskoulutuksiin, se on havaintojeni perusteella myös tärkeä osa-alue ohjaajan työtehtävissä. Tiedän työkokemukseni perusteella, että laaja neuropsykiatrinen koulutus on Helsingin kaupungilla yleisimmin pari päivää kestävä luentomainen kokonaisuus. Päihde- ja mielenterveysosaamiseen liittyvä ammatillinen täydennyskoulutus on samoin niukkaa ja vähäistä. On pohdittava, onko käytännön asiakastyöhön liittyvä luentomainen koulutus työelämää palvelevaa ja tulisiko asiakaskohtaamiseen liittyvä koulutus muuttaa ennemmin käytäntöön painottuviin koulutuksiin, joissa harjoitellaan asiakkaan kohtaamista todentuntuisissa tilanteissa, simulaatioissa. Sen lisäksi että ammatillisia täydennyskoulutuksia tulisi Helsingin kaupungilla lisätä, mielestäni myös tulisi pohtia niiden sisältöä ja laajuutta.

Lastensuojelussa on tärkeää osata hyödyntää erilaisia työmenetelmiä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, s. 23). Lastensuojelutyössä on tarvittaessa hallittava erilaisia kiinnipitomenetelmiä (Enroos ym., 2017, s. 143). Huomionarvioista on,

että siitä huolimatta, että osa ohjaajista koki oman osaamisensa asiakkaiden yleisiin erityistarpeisiin liittyen heikkona tai epävarmana, enemmistö ohjaajista koki osaavansa hyödyntää erilaisia työmenetelmiä asiakkaita tukien. Lastensuojelulaitoksen ohjaajan työssä painottuvat työmenetelmien käyttö erilaisissa asiakastilanteissa ja on mahdollista, että kyselyyn osallistuneet ohjaajat eivät ajatelleet työmenetelmäosaamistaan tässä asiakkaiden erityistarpeiden kautta. On silti pohdittava, onko työmenetelmäosaaminen riittävällä tasolla, jos ohjaajilla ei ole riittävää tietotaitoa asiakkaiden erityistarpeisiin liittyen. On mahdotonta valita toimivaa työmenetelmää, mikäli ei tunnista tilanteita, joissa jokin työmenetelmä voisi olla avuksi. Toisaalta työmenetelmää voi olla vaikeaa käyttää, mikäli ei ymmärrä lapsen erityistarpeita.

Helsingin kaupungin lastenkotien olisi mahdollista koota yhteistyössä tai jokainen lastenkoti erikseen oma sähköinen työmenetelmäpankkinsa. Jokaisella lastenkodilla tai parhaimmassa tapauksessa lastenkodin yksiköllä voisi olla oma vastuuhenkilönsä, joka vastaisi työmenetelmäpankin päivittämisestä. Työmenetelmäpankin vastuuhenkilöt suorittaisivat ensisijaisesti kyselyssä käsiteltyihin erityistarpeisiin liittyvät koulutukset tai konsultoivat niihin liittyvissä työmenetelmissä ohjaajia, joilla on osaamisalueista vahva tietotaito. Koulutusten ja konsultoinnin perusteella he lisäisivät työmenetelmäpankkiin lastensuojelulaitoksen arkea palvelevat työmenetelmät. Työmenetelmäpankki ei olisi ainoastaan sähköisesti opittavissa oleva kokoelma, vaan vastuuhenkilöt kouluttaisivat lastenkodin tai yksikön henkilöstölle työmenetelmien käytön lasten erityistarpeisiin ja muuhun asiakastyöhön liittyen. Työmenetelmäpankin perustaminen toimisi ensiapuna asiakkaiden erityistarpeisiin liittyvän osaamisen parantamiseen.

Työmenetelmäosaaminen kattaa myös kiinnipito-osaamiseen. Kyselytulosten mukaan mitä lyhyempi ohjaajan työkokemus oli, sitä useammin hän koki puutteita kiinnipito-osaamisessaan. Myös kiinnipito-osaamiseen toivottiin ammatillista täydennyskoulutusta. Kiinnipito-osaaminen on osa työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuutta ja on ensisijaisen tärkeää tarjota uusille työntekijöille perehdytys kiinnipitotilanteisiin. Kyselytulosten perusteella suurella osalla lastenkotien ohjaajista on vahva kiinnipito-osaaminen, eli siihen liittyvä koulutus olisi mahdollista järjestää lastenkodin sisällä, ilman lisäkustannuksia.

Osaamisen johtamisen järjestelmä sisältää toimintamallit ja periaatteet, joiden avulla organisaatiossa osaamista parannetaan ja ylläpidetään (Viitala, 2014, 147). Merkittävä osa ohjaajista koki, ettei työnantaja kannustanut heitä ammatillisiin täydennyskoulutuksiin. Koulutuksiin eivät vastaajien kokemusten perusteella päässeet kaikki, jotka niitä tarvitsivat. Ohjaajat kokivat, että esihenkilöiden tarjoama tuki heidän osaamisensa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi oli pääosin vahvaa. Vaikka esihenkilöiden työskentely osaamisen kehittämiseksi koettiin pääosin riittävänä, organisaation tuli vahvistaa toimintamalleja, joilla tukea ohjaajien osaamista ja tutkia syitä sille, miksi ohjaajat eivät koe organisaation tukea osaamisensa parantamiseksi ja ylläpitämiseksi riittävänä. Esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien lisääminen, työnohjausten ja niiden laadun varmistaminen, säännöllisten purkukeskustelun varmistaminen ja dialogin rakentaminen johdon ja ohjaajien välille olisivat tärkeässä asemassa toimintamallien rakentamisessa.

Lastensuojelussa asiakas tulee kohdata huomioivasti (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, s. 62). Lastensuojelutyössä ohjaajilla on omattava olla kyky osata olla läsnä asiakkaiden arjessa (Enroos ym., 2017, s. 143). Vastaajat kokivat olevansa kiinnostuneita asiakkaista ja heidän ajatuksistaan sekä osaavansa kohdata heidät ikätasoisesti mikä viittaa haluun olla läsnä asiakkaiden arjessa. Ohjaajat ilmoittivat tavoitteekseen asiakkaiden perhe- ja läheissuhteiden vahvistamisen mikä viittaa ymmärrykseen lasten läheis- ja perhesuhteiden merkityksestä lapselle. Totuudenmukainen mittari ohjaajien kohtaamisen taitoihin olisi kyselyn teettäminen asiakkaille, lastenkotien lapsille. Tällä hetkellä asiakaslapsille ei teetetä säännöllisiä kyselyjä kaikissa lastenkodeissa. Tähän Helsingin kaupunki voisi kehittää oman tai mallintaa jo mahdollisesti jo olemassa olevaa mobiilisovellusta, jonka avulla jokainen asiakaslapsi voisi osallistua kyselyyn. Myös lasten läheisille voisi olla oma versionsa. Kyselyjen avulla voitaisiin mitata kohtaamistyön perhetyön tuloksellisuutta.

Lastensuojelun laitossijoituksen ohjaajan tulee työssään huolehtia hoito- ja kasvatussuunnitelman seurannasta ja verkostotyöskentelystä lapsen asioissa (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019, 62–73). Vastaajat kokivat hallitsevansa dokumentointiin ja kirjaamiseen liittyvän osaamisen riittävällä tasolla. Myös

verkostotyöhön osallistuminen koettiin aktiiviseksi. Dokumentointiin ja kirjaamiseen käytetty aika oli suurella osalla noin tunti päivässä, mikä on kohtuullinen aika ajatellen päivittäiskirjauksia ja muuta dokumentointia. Toisaalta kirjaamiseen ja dokumentointiin kuuluva aika ei mittaa dokumentoinnin laadukkuutta. Verkostotyöhön liittyvä väittämä jätti osaamisalueeseen käsittelyn kyselyssä melko pinnalliseksi, mutta ohjaajat kokivat osaamisensa vastausten perusteella olevan siihen liittyen riittävää.

Osaamiskartoituksella selvitetään mitä osaamista työyhteisössä on ja miten sitä tulisi kehittää. Tärkeää on myös, että organisaatiolla on olemassa osaamisen kehittämiseen liittyvä strategia (Viitala, 2014, s. 147–149). Kyselytutkimus toimii työkaluna kartoittamaan henkilöstön osaamista ja osaamisen johtamista. Sitä siis voidaan hyödyntää ohjaajien osaamisen ja osaamisen johtamisen parantamisessa ja ylläpitämisessä. Helsingin kaupungin ja lastenkotitoiminnan olisi tärkeää saattaa lastenkodin ohjaajien tietoon heidän osaamisensa kehittämiseen liittyvä strategia, mikäli sellainen on olemassa.

Avointen kysymysten perusteella henkilöstöllä oli paljon erityisosaamista ja erityistaitoja, joita olisi hyödyllistä kartoittaa Helsingin kaupungin lastenkodeissa. Erityisosaamista voitaisiin hyödyntää sekä omassa yksikössä että vieraillemalla myös toisissa yksiköissä ja lastenkodeissa. Ohjaajien kiinnostuksenkohteiden ja harrastuneisuuden näkyväksi saattaminen ja hyödyntäminen kasvattaa parhaimmillaan ohjaajien motivaatiota ja sitoutuneisuutta työtehtäviinsä. Ennen kaikkea asiakkaat hyötyvät erilaisia läsnäolon ja aktiviteettien mahdollisuuksista aikuisten kanssa.

6 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tutkijan tulee selvittää esteellisyytensä, perehtyä opinnäytetyön aiheeseen ja tehdä tarvittaessa tutkimuslupahakemus (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto, 2020, 14). Vaikka en ole ollut esteellinen tekemään tutkimusta Helsingin kaupungin lastensuojeluun työsuhteeni perusteella, olen tutkijana edelleen ollut vastuussa tutkimuksen objektiivisuudesta myös esteettömyyden toteamisesta huolimatta. Perehdyin kevään 2021 aikana syvemmin opinnäytetyöni aiheeseen, jonka myötä tein tutkimuslupahakemuksen Helsingin kaupungille.

Tutkijaa sitoo luottamuksellisuus suhteessa tutkimuksen aineistoon. Se tarkoittaa, että tutkimuksen aineistoa voi käyttää siten, miten tutkittavien ja tutkijan välillä on sovittu. Tutkijan lähettämä informaatio tutkimusaineiston käsittelystä katsotaan sopimukseksi ja se on tutkijaa sitova asiakirja. Aineisto voidaan suojata salasanoilla. (Kuula, 2015, 62–63, 71, 79.) Olen lähettänyt saatekirjeessä tiedon tutkimusaineiston hävittämisestä opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen ja kertonut käsitteleväni vastauksia luottamuksellisesti (Liite 1). Sähköiset kyselylomakkeet on luotu Webropol-alustalla, jonka käyttäjätiliin pääsee sisään vain salasanan avulla.

Tutkimuksen raportoinnissa tavoitteena tulee olla yksittäisten vastaajien tunnistamattomuus. Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa tämä on haaste, kun vastaajat vastaavat kysymyksiin omin sanoin. (Järvensivu ym., 2018, s. 2.) Kyselyssä ei tiedusteltu vastaajien tunnistetietoja. Avointen kysymysten tulokset on raportoitu yleistävästi, eikä raportissa ole sitaatteja esimerkiksi yksittäisten vastaajien erityisosaamiseen liittyen. Kysely voidaan silti kokonaisuudessaan mieltää arkaluontoiseksi myös suljettujen kysymysten osalta, sillä se käsittelee ohjaajan omaa ammattitaitoa työtehtävissään ja sen arvioimista. Erityisen arkaluontoiseksi voidaan mieltää kysymykset, joissa vastaaja pohtii esihenkilöiden tai työnantajan johtamista osaamiseen liittyen. Jotta vastaukset ovat olleet mahdollisimman totuudenmukaisia, tiedonkeruun kannalta on tärkeää, että kysely on toteutettu ilman vaaraa tunnistautumisesta.

Minun on ollut tärkeää tutkijana suojata tunnistettavissa olevia vastaajaryhmiä; tässä vastaavia ohjaajia ja ammatillisen toisen asteen koulutuksen tai opistoasteen koulutuksen omaavia vastaajia. Alkuperäinen suunnitelmani tutkimuksessa oli vertailla eri lastenkotien tuloksia, mutta koska tulokset olivat samansuuntaisia eri lastenkodeilla, päätin raportoida erottelematta eri lastenkotien kyselytuloksia. Kyselytulosten erottelu olisi saattanut kasvattaa riskiä vastaajien tunnistamiselle. En tiedustellut kyselyssä vastaajan työskentely-yksikkö, sillä erityisesti Malmin lastenkodin ohjaajien anonymiteetti olisi saattanut vaarantua.

Saatekirjeen perustella vastaanottaja päättää osallistuuko hän tutkimukseen vai ei. Sillä on siis tärkeä merkitys tutkimuksessa ja sen arvioinnissa. Hyvä tieteellinen käytäntö asettaa vaatimuksen, että tutkittavalla on käytettävissään riittävä määrä tietoa tutkimukseen liittyen, jotta hän voi niiden tietojen perusteella päättää, osallistuuko tutkimukseen vai ei. Saatekirjeessä keskeistä on saatekirjeen visuaalinen ilme ja sisältö. (Vilka, 2021, s. 150.) Olen lähettänyt tutkittaville saatekirjeen ja myöhemmin vielä muistutusviestin. Saatekirjeen myötä olen esitellyt itseni, antanut yhteystietoni, kertonut oppilaitokseni ja tutkimukseni tavoitteen, sisällön ja aikataulun ja kertonut luottamuksellisesti tutkimusaineiston käsittelystä. (Liite 1.)

Tutkimusta tehtäessä on tärkeää varmistaa mahdollisuus tutkimukseen niin sanotuilta portinvartijoilta. Kun tutkimus koetaan tärkeäksi, yleensä suostumus tutkimukseen syntyy helpommin. (Kuula, 2015, s. 104–105.) Keskustelin tutkimuksesta ja tiedustelin mielenkiintoa siihen alustavasti lastenkotitoiminnan päälliköltä. Tämän jälkeen keskustelin asiasta tutkimukseen osallistuvien lastenkodin johtajien kanssa. He ilmaisivat tutkimuksen olevan heidän mielestään perusteltu ja hyödyllinen ja he olivat myönteisiä sen toteuttamiseen.

On tärkeää, että kyselyä testataan ennen sen varsinaista lähettämistä, koska sillä tavalla on mahdollista varmistaa kyselyn ymmärrettävyys ja selkeys. Testaamisella on hyvä mitata sitä, puuttuuko kyselystä tärkeitä kysymyksiä, ymmärrettäänkö ne ja ovatko kysymykset yleisesti laadukkaita. Testaamisella on myös mahdollista arvioida kyselyyn kuluva aika. (Vilka, 2021a, 76.) Lähetin kyselyn kahdelle tutulleni, jotka ovat työskennelleet aikaisemmin lastenkodissa. Heidän

kommenttiensa avulla muutin kahta kysymystä selkeämmäksi ja testin avulla kyselyyn vastaamiseen kuluva aika tarkentui.

Pohdin jälkeinpäin joitakin kysymyksen asetteluja, eli olisiko kysymyksen aseteluni tullut olla toisenlainen vastausten luotettavuuden ja tehokkaamman aineistonkeruun näkökulmasta. Ammatillisiin täydennyskoulutuksiin pääsyyn liittyvä väittämä (Kysymys 8) oli muotoilultaan epäonnistunut mahdollisimman tehokkaan tiedonkeruun näkökulmasta; mikäli olisin tiedustellut, onko vastaaja henkilökohtaisesti päässyt ammatillisiin täydennyskoulutuksiin niitä tarvitessaan tai niihin halutessaan, tulos olisi ollut luotettavampi. Tässä asetin vastaajan arvioimaan ammatillisiin täydennyskoulutuksiin pääsyä turhaan myös muiden työntekijöiden näkökulmasta. Pohdin myös osaamisen johtamiseen liittyviin kysymyksiin esihenkilöön liittyen (Kysymykset 10 ja 11), että ajattelivatko ohjaajat vastauksissaan vastaavan ohjaajan vai lastenkodin johtajan esihenkilötyötä vai molempia. Käytännössä molemmat toimivat ohjaajien arjessa esihenkilöinä. Selvää on, että vastaavat ohjaajat mielsivät esihenkilönsä lastenkodin johtajaksi. Väittämien muotoiluvaihtoilla on ollut vaikutuksensa tuloksiin ja niiden analysointiin.

Tutkijan tulee pyrkiä objektiivisuuteen ja häneltä edellytetään riippumattomuutta ja sitoutumattomuutta. Hänen tulee myös motivoida tutkittavia tutkimukseen. (Kuula, 2015, 106.) Olen työsuhteessa Helsingin kaupungin lastensuojelun laitossijoitukseen, Malmin lastenkotiin ja tällä hetkellä opintovapaalla. Siksi en ole ollut vuorovaikutuksessa tutkittaviin työntekijöihin tutkimuksen aikana. Työpaikkani on yksi tutkimuksessa mukana olleista yhdeksästä lastenkotiyksiköstä. Mahdollisesti työtehtäväni Helsingin kaupungin lastenkodissa on motivoinut osaa vastaajista vastaamaan kyselyyn, sillä olen osalle henkilöstö tuttu ihminen. Silti ratkaisevassa roolissa on ollut lastenkodin johtajien motivoituminen ja viestiminen johdettavilleen tutkimuksesta ja siihen vastaamisesta.

Tutkimuksen tulee perustua rehellisyyteen, luotettavuuteen ja avoimuuteen (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto, 2020, s. 8). Olen pyrkinyt edistämään rehellisyyttä ja tutkimukseni läpinäkyvyyttä opinnäytetyöprosessin alusta asti. Lisäksi että opinnäytetyöprosessissa olen pyrkinyt edistämään tutkimuseettisiä käytäntöjä, myös tutkimusraporttia kirjoittaessani olen pyrkinyt rehellisyyteen ja

avoimuuteen. Kyselytutkimuksen vastauksia hahmottaessani olen pyrkinyt luomaan kysymykset mahdollisimman objektiivisiksi teoreettisen viitekehäyksen pohjalta. Olen esittänyt ja raportoinut tutkimustulokset opinnäytetyön raportissani, kuten vastaajat ovat kyselyyn tosiasiallisesti vastanneet. Tulosten analysoinnissa olen pyrkinyt puolueettomuuteen. Kyselyyn vastasi 48 työntekijää ja siksi tutkimustuloksia voidaan pitää yleistettävänä perusjoukon määrän takia.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset olivat seuraavat: mitä osaaminen on ja miten sitä johdetaan Helsingin kaupungin lastensuojelun laitossijoituksessa ja miten osaamista tulisi kehittää Helsingin kaupungin lastensuojelun laitossijoituksessa? Kyselytutkimus osoittautui tutkimuskysymysten näkökulman takia tarkoituksenmukaiseksi tavaksi kerätä tietoa ja tutkia opinnäytetyöni teemaa. Valitsin kyselytutkimukseni toteutustavaksi sähköisen kyselyn, jonka toteutin Webropol-alustalla. Webropol-alusta oli helppokäyttöinen ja vastausten koonti tapahtui ohjelman avulla, jolloin vastausten analysointi oli luotettavampaa verrattuna esimerkiksi kyselylomaketutkimukseen tai haastatteluun. Määrällisten kysymykset muodostuvat tilastoiksi, jolloin riski tutkijan inhimillisille virheille tulosten käsittelyssä ja kirjaamisessa pieneni.

Lähdekritiikki on keskeistä valitessa tutkimukseen aikaisempaa lähdekirjallisuutta ja tutkimuksia. Lähdekritiikki tarkoittaa niiden laadun arviointia (Vilka, 2021a, 83). Aikaisempi tutkimus ja lähdekirjallisuus tutkimukseeni on valittu ajanjaksolta 2012–2021. Koska lastensuojelun laitossijoituksesta on olemassa huomattavan vähän tutkimusta, tiedonhauulle asetetun ajanjakson on tullut olla pitkä. Lastensuojelun laitossijoituksesta on ollut haastavaa löytää tietoa sen sisältämään päivittäiseen osaamiseen tai johtamiseen liittyen. Julkisesta lastensuojelulaitostyöstä on erityisen haastavaa löytää tietoa, joten tutkimuskirjallisuus perustuu pitkälti yleisesti suomalaisiin lastensuojelulaitoksiin tai yksityisiin lastensuojelulaitoksiin. Tutkimuskirjallisuus on pääosin kansallista, sillä tutkin opinnäytetyössäni suomalaisen lastensuojelun laitossijoituksen ohjaajien osaamista ja sen johtamista.

Osa tutkimuskirjallisuudesta on lisensoitua tutkielman ja väitöskirjan tason tutkimuksia tai artikkeleita alan asiantuntijoilta. Lähdekirjallisuudessa on mukana

myös raportteja ja artikkeleita alan asiantuntijoilta ja tutkijoilta. Olen todennut alan asiantuntijuuden esimerkiksi Googlen avulla suorittamillani hauilla. Mukana lähdekirjallisuudessa on myös esimerkiksi lastensuojelulaki, lastensuojelun laatuositus ja lastensuojelun käsikirja, jotka ovat keskeisiä säädöksiä tai tietolähteitä päivittäisessä lastensuojelutyössä.

7 POHDINTA

Tutkin opinnäyteydessäni lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaamista ja osaamisen johtamista lastensuojelulaitoksissa Helsingin kaupungin lastenkodeille suunnatun kyselyn avulla. Tutkimuskysymykseni olivat 1) Mitä ohjaajan osaaminen on ja miten sitä johdetaan Helsingin kaupungin lastenkodeissa? 2) Miten ohjaajan osaamista ja sen johtamista tulisi kehittää Helsingin kaupungin lastenkodeissa?

Kyselytulosten perusteella ohjaajien koulutuksella ja työkokemuksella ei juuri ollut vaikutusta Helsingin kaupungin lastenkodin ohjaajan kokemuksiin omasta osaamisestaan. Oli merkittävää, että vastaajien työkokemuksen pituus ei vaikuttanut kokemuksiin omasta osaamisesta esimerkiksi lasten erityistarpeisiin liittyen. Ennakkokäsitykseni on oli, että ohjaajan kokemus omasta osaamisestaan lasten erityistarpeisiin liittyen vahvistuu mitä pidempään hän on työskennellyt lastensuojelulaitoksessa.

Ylisosiaalineuvos Aulikki Kanaoja on, että lähtökohta ei voi olla, että lapset siirretään toiseen sijoituspaikkaan, mikäli nykyisen sijoituspaikan osaaminen päihde- ja mielenterveyshaasteissa ei riitä lapsen hoitamiseen (Hoikkala & Muinonen 2021, s. 2). On ehdotettu, että lastensuojeluun palkattaisiin erityisesti mielenterveys- ja päihdetyöhön erikoistuneita ammattilaisia. (Kanaoja & Ruuskanen, 2019, s. 12) Sosiaalityöntekijät hahmottavat työssään lastensuojelulaitosten osaamista ja sijoittavat lapsia heidän tarpeisiinsa sopivaan sijoituspaikkaan. Monet paikat kieltäytyvät ottamasta lasta, mikäli lapsen tarpeet olisivat liian vaativat sijoituspaikan osaamiseen verrattuna. (Eriksson ym. 2018, s. 28.)

Myös kyselytulosten perusteella Helsingin kaupungin ohjaajien osaamisessa oli puutteita lasten erityistarpeisiin liittyen. Lastenkodin johtajan ja vastaavan ohjaajan on tärkeää kuulla henkilöstöään esimerkiksi tilanteessa, jossa yksikköön olisi tulossa voimakkaasti oireileva nuori. Erityisesti organisaatiossa, jossa varsinaista osaamisen kartoitusta ei ole tehty. Tällöin ohjaajat ovat pätevimpiä arvioimaan lastensuojelulaitoksen yksikön osaamista. Tällöin vältetään varmemmin tilanteilta, joissa lapsen sijoittamisen jälkeen todetaan, ettei hänen tarpeisiinsa pystytä vastaamaan. On hyvä ajatus, että myös lastensuojelulaitoksiin palkattaisiin

erityisesti mielenterveys- ja päihdeosaamiseen erikoistuneita ammattilaisia. Myös terveydenhuollon jalkautuvia konsultoitavia ammattilaisia tarvittaisiin lastensuojelulaitoksiin lisää.

Koska työ lastensuojelulaitoksissa on toistaiseksi vielä melko näkymätöntä ja tuntematonta pitkälti myös alaan liittyvän tutkimustiedon puutteen takia, lastensuojelulaitokseen hakeutuvat työnhakijat ja uudet ohjaajat eivät välttämättä tiedä mitä työ lastensuojelulaitoksessa tosiasiallisesti on. Riskinä ei siis ole vain se, että nykyiset ohjaajat vaihtavat työpaikkaa tunnistaessaan lastensuojelun työtehtävien aiheuttaman kuormituksen ja osaamisen haasteet, vaan alalle hakeutuvilla uusilla työntekijöillä ei ole välttämättä minkäänlaista käsitystä ennen työsuhteen alkua siitä mitä työ todellisuudessa on. Lastensuojelulaitoksen ohjaajien osaamisen puutteista ja henkilöstön vaihtuvuudesta kärsivät asiakkaat, eli lapset ja nuoret, jotka tarvitsisivat erityisen kipeästi luottamuksellisia ja pysyviä ihmissuhteita turvallisiin aikuisiin kasvaakseen ehjiksi aikuisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi.

Lähtökohtana tulee olla, että ohjaajien osaamisen kehittäminen mahdollistetaan, jotta lapset voivat paremmin ja ohjaajien työhyvinvointi varmistetaan. Tällä hetkellä on tavallista, että lapsi siirretään toiseen lastensuojelulaitokseen tilanteessa, jossa henkilökunta ei kykene turvaamaan lapsen kasvua ja kehitystä. Jotta kaikki lapset olisi mahdollista säilyttää nykyisessä sijoituspaikassaan, kaikkien lastensuojelulaitosten tilojen tulisi olla turvallisia sekä lapsille että työntekijöille, vartija tai poliisi tulisi voida hälyttää paikalle nopeasti, yövuorossa tulisi olla aina kaksi yötyöntekijää, henkilökuntaa tulisi olla riittävästi lapsimäärään ja heidän tarpeisiinsa nähden jokaisessa työvuorossa ja lapsi tulisi voida siirtää psykiatriselle sairaalajaksolle tarvittaessa. Osaamisen parantaminen on aina hyödyllistä, mutta ennen lueteltujen asioiden korjaamista on myös ymmärrettävä, että pelkkä osaamisen parantaminen ei ole ratkaisu siihen, että lapsi voitaisiin säilyttää nykyisessä sijoituspaikassaan. Lastensuojelulaitoksen työntekijöiden on varmistettava oman turvallisuutensa lisäksi kaikkien lastensuojelun laitoksessa asuvien lasten turvallisuus ja turvallinen kasvuympäristö. Kun yksi lapsi oireilee lastensuojelulaitoksessa erityisen vahvasti, on tavallista, että se aiheuttaa oireilua myös muissa osaston tai yksikön lapsissa.

Oman työkokemukseni perusteella lastensuojelun laitossijoituksen asiakastyö on haastavin asiakastyön osa-alue sosiaalialalla ja siihen perehtyminen on kestänyt minulla pisimpään muihin alan työtehtäviin verrattuna. Näin siksi, että asiakastyö sisältää haastavia osa-alueita, joihin tarvittava osaamista aikaisempi koulutus ja työkokemus ei ole tarjonnut. Tällaisia osa-alueita ovat muun muassa toistuvat ja ajoittain päivittäiset henkiset ja fyysiset väkivaltakokemukset työpaikalla, väkivaltatilanteiden jatkuva ennakointi, mahdollinen voimakkaan rajaava työskentely lasten vanhempien kanssa ja lasten vaikeiden traumojen käsittely.

Kysetulosten perusteella Helsingin kaupungin ohjaajat vaihtoivat työpaikkaa viimeistään 2–5 vuoden kuluttua työsuhteensa alusta. Oma sukupolveni ei enää tee pitkää työuraa yhdessä samassa työpaikassa. Lastensuojelutyöntekijöiden vaihtuvuus ei silti johdu samasta ilmiöstä, vaan siitä, että työn kuormitus ja työstä saatava palkka ovat täydellisessä epäsuhdassa. Viime keväänä lastensuojelulaitoksen ohjaajien palkkaa jälleen nostettiin, mutta esimerkiksi sairaanhoitaja (amk)- tutkinnon suorittaneet saavat edelleen merkittävästi suurempaa palkkaa omasta työstään myös lastensuojelulaitoksissa, vaikka hekään eivät ole tyytyväisiä omaan palkkatasoonsa. Vaikka lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuus on yleisesti ottaen suurta, lastensuojelulaitosten ohjaajien ja yleensä lastensuojelun työntekijöiden työurien pituuksissa on havaintojeni mukaan selvästi havaittavissa olevaa vaihtelua toimijasta ja yksiköstä riippuen, palkasta huolimatta. Työnantajan panoksella työviihtyvyyteen, erityisesti työilmapiiriin ja työterveyspalveluihin on tärkeä rooli työhön sitoutumisessa. Osaamisen parantaminen ja suunnitelmallinen johtaminen vaikuttaa osaltaan työviihtyvyyteen.

Pidemmät työurat takaavat varmemmin pidempiä ja luottamuksellisia asiakassuhteita, joissa ohjaajan osaamisen ytimessä tulisi olla omaohjattavansa persoonan ja erityispiirteiden tuntemus sekä sitoutuneisuus työhön. Ohjaajan tärkein työväline on tutustua ohjattaviin lapsiin, tuntea heidät ja osata tukea heidän turvallista kasvuaan ja kehitystään. Erityisesti lastensuojelun asiakaslapset hyötyvät pitkistä ja luottamuksellisista ihmissuhteista. Lasten tilannetta ja uusien työntekijöiden työ aloittamista eivät tee hankalaksi ainoastaan lasten ennen lastensuojelulaitosta kokemat traumat, mutta myös lastensuojelulaitoksen työntekijöiden vaihtuvuus edelleen traumatisoi lapsia. Heidän tulee olla jatkuvasti valmiita

vastaanottamaan uusi tuntematon henkilö heidän kotiympäristöönsä ja toisaalta työnsä jättävän ohjaajan lähtö vahvistaa ajatusta omasta kelpaamattomuudesta ja lähtö tuottaa jälleen uuden hylkäämiskokemuksen, jos lapsen ja ohjaajan välille on ehtinyt jo syntyä luottamussuhde. Saattaa kestää pitkään, että uusi ohjaaja saa rakennettua luottamussuhteen lapsiin.

Lastensuojelulaitosten yksiköt on määritelty perus-, erityis- ja vaativan tason yksiköiksi. Näistä vaativan ja erityistason yksikköihin sijoitetaan lapsia, jotka tarvitsevat erityistä tukea kasvatuksessaan ja hoidossaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, s.13.) On epäselvää mikä on lastensuojelulaitoksen ohjaajan perusosaamista. Yleisesti oletetaan lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaamisen olevan jollain määrittämättömällä tasolla mitä ei ole yleisesti tunnustettu. Keskeisenä ohjenuorana perusosaamisen hahmottamisessa toimivat alaa määrittävä lainsäädäntö ja lapsen oikeuksien sopimus. Perusosaaminen on lain asettamien velvoitteiden lisäksi hahmotettavissa ja tulkittavissa pitkälti lasten eli asiakkaiden oikeuksien avulla. Perusosaamisen tunnustamisen ja määrittelyn myötä myös jako perus-, erityis- ja vaativan tason yksikköihin olisi selkeä. Itsestään selvän lähtökohdan tulisi olla, että vaativan tason yksikössä osaaminen on laajempaa ja vaativampaa verrattuna perus- ja erityistason yksikköön. Ja vastaavasti erityistason yksikössä laajempi ja vaativampi osaamisen taso kuin perusyksikössä.

Osa vaativan tai erityistason yksiköistä ovat myös osaamisessaan vaativan tai erityistason yksikköjä. Toisaalta osassa yksiköistä tulisi olla tarve muuttua vaativan tai erityistason yksiköiksi, sillä niihin sijoitettujen lasten haasteet ja tarpeet vaativat sitä. Yksikkö ei muutu erityisen tai vaativan tason yksiköksi, kun sinne muuttaa joukko lapsia, joiden turvallinen kasvu ja kehitys vaativat vaativan tai erityistason lastensuojelulaitoksen ympäristöä. Yksikkö muuttuu erityisen tai vaativan tason yksiköksi, mikäli siellä on sellainen osaaminen, jolla voidaan vastata asiakkaiden tarpeisiin. Alan ja eri vaativuustason yksiköiden perusosaamisen hahmottaminen ja yhtenäistäminen vaatisi lisää tutkimusta.

Kyselytulosten perusteella ohjaajat kokivat työnantajansa, Helsingin kaupungin, osaamisen johtamisen osittain heikkona. Kaikki täydennyskoulutuksia tarvinneet tai halunneet ohjaajat eivät niihin päässeet. Suuri osa ammatillisista

täydennyskoulutuksista, joihin ohjaajat eivät pääse käsittelevät ohjaajan työn kokonaisvaltaisen toteuttamisen kannalta keskeisiä, jopa välttämättömiä asioita. Kaikille ohjaajille tulisi tarjota koulutukset, jotka ovat välttämättömiä työn tavoitteellisen ja turvallisen toteuttamisen näkökulmasta. Esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulu useiden muiden korkeakoulujen tavoin järjestää maksullista erikoistumiskoulutusta lastensuojelutyöhön liittyen (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a). Ammatillisissa täydennyskoulutuksissa tulisi asiakasprosessien, lastensuojelun työmenetelmien ja lastensuojelun työkentän tuntemisen lisäksi keskittyä parantamaan osaamista erityisesti asiakkaiden erityistarpeisiin liittyen esimerkiksi mielenterveydellisten asioiden ja neuropsykiatristen haasteiden osalta. Niiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia, käytäntöön pohjaavia koulutuksia, joissa tehtäisiin erilaisia käytännön harjoitteita esimerkiksi asiakkaiden kohtaamiseen liittyen. Ainoastaan teoreettinen tieto asiakkaiden erityistarpeisiin liittyen eri riitä, vaan koulutuksissa tulisi keskittyä haastaviin asiakastilanteisiin; esimerkiksi väkivaltatilanteisiin ja niihin liittyvään kiinnipito-osaamiseen käytännössä. Lastensuojelun laitostyötä palvelisivat simulaatiot liittyen asiakastilanteisiin.

Kyselytutkimus pohjasi henkilöstön omiin kokemuksiin omasta osaamisestaan. On siis pitkälti ohjaajan työkokemuksesta sekä organisaation toiminnasta ja tavoitteista riippuvaa, kuinka realistisesti ja minkälaisen organisaation sosiaalisesti hyväksytyin toiminnan kautta työntekijät refleктоivat omaa toimintaansa. Koska kysymyksissä mitattiin vastaajien asennetta, heidän tulee verrata omaa osaamistaan johonkin. Mikä se jokin on, on jokaisen vastaajan henkilökohtaisesti määrittelevä asia. Kysely olisi mielekästä toteuttaa toisessa lastensuojeluorganisaatiossa, yksityisellä toimijalla, jotta vastauksia olisi mahdollista vertailla eri organisaatioiden, esimerkiksi julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Kysely olisi myös hyödykästä toteuttaa keskittyen tiettyihin sen osa-alueisiin syvemmin.

Opinnäytetyöprosessi näytti minulle toteen tarpeen lastensuojelustyön runsaammalle tutkimiselle. Prosessi opetti minulle lisäksi paitsi sinnikkyyttä, huolellisuutta, mutta myös tutkimusmenetelmien käyttöä, joissa haluaisin edelleen paljon kehittyä. Opinnäytetyön kirjoittaminen laittoi minut matkustamaan ajassa jälleen peruskouluun, jossa ajoittain myönnän mieltäneeni tieteestä jauhavat ihmiset tylsiksi tärkeilijöiksi. Nyt korkeakoulutettuna aikuisena haluan kuulua noiden

tylsimysten joukkoon ja perustaa ratkaisut työtehtävissäni tutkittuun tietoon. Mitä enemmän kouluttaudun, sitä tärkeämpää se minulle on. Kyselytutkimus ja sen toteuttaminen saivat pohtimaan lastensuojelulaitoksen ohjaajan osaamista entistä syvemmin ja mitä enemmän sitä pohdin, sitä epäselvemmäksi se muuttui. Opinnäytetyö pakotti minua ajattelemaan myös omaa osaamistani ja ratkaisujani asiakastyössä ohjaajana lastensuojelulaitoksessa. Vaihdan opintovapaani loputtua maaliskuun alussa toisiin työtehtäviin lastensuojelussa ja siksi opinnäytetyön tekeminen oli omanlainen jäähyväisprosessi yhdelle aikakaudelle ja se sai minut reflektoimaan erityisesti omia asiakastyön taitojani suhteessa ohjaamiini lapsiin erilaisissa asiakastilanteissa työsuhteeni aikana. Olen kiitollinen Hyvösen, Malmi ja Naulakallion lastenkodeille heidän osallistumisestaan tutkimukseen.

Sijaishuolto ja lastensuojelulaitokset tarvitsevat lisää tutkimusta kaikkienensa. Jatkotutkimusaiheina ehdotan osaamisen tutkimista erityisesti lasten erityistarpeisiin liittyen ja ohjaajan taitoihin kohdata ja tunnistaa nuoren erityistarpeet. Erityisesti siis ohjaajien vuorovaikutusosaamisen vaatisi lisää tutkimusta. Olisi myös tarpeellista tutkia lastensuojelulaitosten toiminnan vaikuttavuutta laajemmin ja henkilöstön osaamisen vaikutusta siihen.

LÄHTEET

- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2020). Ammattikorkeakoulujen eettiset suositukset. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a. (10.12.2021). Lastensuojelutyön erikoistumiskoulutus. <https://www.diak.fi/osaamisen-paivittajalle/erikoistumiskoulutukset/lastensuojelutyon-erikoistumiskoulutus/#d023c464>
- Enroos, R., Heino, T., Helavirta, S., Laakso, R. & Pösö, T. (2017). Vuosi huostassa. Lastensuojelun aikatieoista tarkastelua. *Janus* 25(4), 297–311. <https://journal.fi/janus/article/view/59630/27926>
- Eriksson, P., Heino, T., Maijala, S. & Nelimarkka, S. (2020). Koronapandemian vaikutuksia lastensuojelun palveluihin ja asiakkaiden hyvinvointiin. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140941/URN_ISBN_978-952-343-623-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eriksson, P., Heino, T. & Porko, P. (2018). Selvitys yksityisistä lastensuojeluyksiköistä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136436/URN_ISBN_978-952-343-131-7.pdf?sequence=1
- Eriksson, P., Malja, M., Petrelius, P. & Puustinen-Korhonen, P. (2019). *Lastensuojelun laatusuositus*. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen kuntaliitto. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf
- Eronen, T. (2012) Lastenkoti osana elämäntarinaa. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66881/978-951-44-8754-5.pdf?>
- Heino, T.; Hyry, S.; Ikäheimo S.; Kuronen, M. & Rajala, R. (2016). Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130536/URN_ISBN_978-952-302-644-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Helavirta, S., Laakso, R. & Pösö, T. (2014). Huostaanoton kuva suomalaisen tutkimuksen valossa. *Janus* 22(3), 288–298. <https://journal.fi/janus/article/view/51216/15674>

- Helsingin kaupunki. (30.11.2020a). *Lastensuojelun asiakkaana*. <https://www.hel.fi/sote/toimipisteet-fi/aakkosittain/lastensuojelu/sosiaalityo/>
- Helsingin kaupunki. (3.2.2020b). *Lastenkodit ja perhehoito*. <https://www.hel.fi/sote/toimipisteet-fi/aakkosittain/lastensuojelu/lastenkodit-perhehoito/>
- Helsingin kaupunki. i.a. *Lastenkotitoiminta*. <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=3134>
- Harmoinen, M. (2014). Arvostava johtaminen terveydenhuollossa. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96359/978-951-44-9668-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heino, T. (2016). Lastensuojelusta tietäminen – julkisen vallan vastuu Teoksessa R. Enroos, T. Heino & T. Pösö, 2016 (toim.) Huostaanotto – lastensuojelun vaativin tehtävä. Vastapaino: Tampere.
- Hoikkala, S. & Muinonen, T. (2021). Lausuntopyyntö vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän ehdotuksesta hallituksen esitysluonnokseksi lastensuojelun vaativaa sijaishuoltoa koskevaksi lainsäädännöksi. Oikeusministeriö. [file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n%20esitys%20hallituksen%20esitykseksi%20suomi%20lausuntoversio%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/Ty%C3%B6ryhm%C3%A4n%20esitys%20hallituksen%20esitykseksi%20suomi%20lausuntoversio%20(4).pdf)
- Hämäläinen, J., Laukkanen, E. & Timonen-Kallio, E. (2017). Interprofessional collaboration in Finnish residential childcare: challenges in incorporating and sharing expertise between the child protection and health care systems. *Child care in practice*, 23(4), 389–403
- Juuti, P. & Viitala, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus: Jyväskylä
- Jylhä, E. & Viitala, R. (2019). Johtaminen – keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita: Helsinki
- Kanaoja, A. & Ruuskanen, K. (2019). Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi - Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö & Opetus- ja kulttuuriministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilön_edellytykset_lastensuojelun.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Kuula, A. (2015). Tutkimusetiikka – aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino: Tampere.

- Laakso, R. (2016). Huostaanotto ja muutokset lapsen elämässä Teoksessa R. Enroos, T. Heino & T. Pösö, 2016 (toim.) *Huostaanotto – Lastensuojelun vaativin tehtävä*. (s. 122–144). Vastapaino: Tampere.
- Lammintakanen, J. & Rissanen, S. (2017). *Sosiaali- ja terveysjohtaminen*. Sanoma Pro Oy: Helsinki.
- L 417/2007. *Lastensuojelulaki*. 22.12.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Närhi, P., Timonen-Kallio, E. & Yliruka, L. (2017). Lastensuojelun terapeuttisen laitospalvelun mallinnus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/URN_ISBN_978-952-302-866-1.pdf?sequence=1
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2020). Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyön raportti – lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). Lastensuojelun käsikirja. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijais-huolto/hoito-ja-kasvatus-sijais-huollossa>
- Timonen-Kallio, E. (2019). Dissertations in social sciences and business studies; Professional residential childcare practice. [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/22152/urn_isbn_978-952-61-3227-3.pdf
- Uusitalo, I. (2019). Työssä oppiminen sosiaalityössä - reunaehdot ja mahdollisuuksia ammatillisen asiantuntijuuden kehittymiselle. Turun yliopiston julkaisuja. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/148468/AnnalesC482Uusitalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viitala, R. (2014). *Henkilöstöjohtaminen – strateginen kilpailutekijä*. Edita: Helsinki
- Vilka, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä – Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-Kustannus: Jyväskylä
- Vilka, H. (2021b). *Tutki ja kehitä*. (uud. p.) PS-Kustannus: Jyväskylä
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa*. Tammi: Helsinki

Liite 1 Saatekirje

Hei,

Opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa Johtamisen ja yhteiskunnallisesti vaikuttavan palvelutuotannon kehittämisen koulutusohjelmassa (YAMK). Opinnäytetyöni aihe on osaaminen ja osaamisen johtaminen. Toteutan opinnäytetyöni yhteistyössä Helsingin kaupungin kanssa Helsingin kaupungin lastensuojelun laitossijoituksen työntekijöille kohdistetulla kyselyn avulla. Hyvösen, Malmin ja Naulakallion lastenkotien työntekijöille lähetetään kaikille sama kysely. Opinnäytetyöni julkaistaan vuoden 2022 alkupuolella ja siihen on tällöin mahdollista tutustua.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 15 minuuttia. Siihen voi vastata xx asti. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä.

Lämmin kiitos yhteistyöstä ja kyselyyn osallistumisesta!

Kyselyyn pääset vastaamaan seuraavasta linkistä:

[Kysely osaamisesta ja osaamisen johtamisesta](#)

Ystävällisin terveisin,

Taru Vihersaari

Lisätietoja: taru.vihersaari@student.diak.fi

Liite 2 Helsingin kaupungin lastenkotien ohjaajille osoitettu kysely

Toimin työtehtävissäni

- Ohjaajana
- Vastaavana ohjaajana

2. Olen suorittanut

- Korkeakoulututkinnon
- Ammatillisen toisen asteen tutkinnon
- Opistoasteen tutkinnon

Jonkin muun, minkä?

3. Olen työskennellyt lastensuojelulaitoksessa

- Alle vuoden
- 1–2 vuotta
- 2–5 vuotta
- 5–8 vuotta
- Yli 8 vuotta

4. Tiedän mikä työkuvani on.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

5. Tunnen työtehtäviäni määrittävät suositukset ja lait.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

6. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "täysin samaa mieltä" tai "melko samaa mieltä", mitkä ovat työssäsi keskeisimmät lait ja säädökset?

7. Koulutukseni on taannut minulle riittävät valmiudet työtehtäviini.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

8. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "melko eri mieltä" tai "täysin eri mieltä", kerro miksi.

9. Työnantajani tarjoaa työtehtäviini vaadittavaa ammatillista täydennyskoulutusta.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä

- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

10. Mikäli vastasit edelliseen "täysin samaa mieltä" tai "melko samaa mieltä", onko ammatillisesta täydennyskoulutuksesta ollut hyötyä työtehtäviesi hoitamisessa?

11. Työnantajani kannustaa minua ammatillisiin täydennyskoulutuksiin.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

12. Kaikki ammatillisiin täydennyskoulutuksiin haluavat ja niitä tarvitsevat pääsevät osallistumaan niihin.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

13. Esihenkilöni tietää/tietävät mitä osaamista työnkuvassani vaaditaan.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

14. Esihenkilöni tukee/tukevat minua kehittymään kohti henkilökohtaisia tavoitteitani.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

15. Esihenkilöni huomioi erityisosaamiseni ja vahvuuteni ja ohjaa minua hyödyntämään niitä.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

16. Osaan tukea ohjaustyössäni autismikirjon diagnoosin omaavaa asiakasta. Minulla on riittävä osaaminen autismin kirjon liittyen.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17. Osaan tukea ohjaustyössäni tarkkaavaisuushäiriön omaavaa asiakasta. Minulla on riittävä osaaminen tarkkaavaisuushäiriöihin liittyen.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18. Osaan tukea ohjaustyössäni mielenterveysdiagnoosin omaavaa asiakasta. Minulla on riittävä mielenterveysosaaminen.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19. Osaan tukea ohjaustyössäni päihderippuvuuden omaavaa asiakasta. Minulla on riittävä päihdeosaaminen.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä

- Täysin eri mieltä

20. Osaan tukea ohjaustyössäni kehitysvammadiagnoosin omaavaa asiakasta. Minulla on riittävä osaaminen kehitysvammaisuuteen liittyen.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21. Osaan kohdata asiakkaat ikätasoisesti ja olen kiinnostunut heidän ajatuksistaan.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22. Osaan kohdata aggressiivisen asiakkaan.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23. Osaan hyödyntää ohjaustyössäni toimivia työmenetelmiä asiakkaiden erityispiirteisiin liittyen.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

24. Hallitsen kiinnipidon otteet ja menetelmät.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä

- Täysin eri mieltä

25. Kuinka kauan sinulla kuluu keskimäärin aikaa dokumentointiin ja kirjaamiseen päivittäin?

26. Dokumentointi- ja kirjaamistaitoni ovat riittävät.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

27. Tiedän miten dokumentoida rajoitustoimenpiteet.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

28. Osaan toteuttaa hoito- ja kasvatussuunnitelman ja toimia työtehtävissäni sitä tuken.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

29. Reflektoin toimintaani työtehtävissäni itsekseni ja yhdessä työkavereideni kanssa.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

30. Olen aktiivinen asiakkaiden asioihin liittyvissä yhteistyöverkostoissa.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

31. Tavoitteeni on vahvistaa asiakkaiden läheis- ja perhesuhteita.

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32. Mitä erityisosaamista tarvitset työtehtävissäsi?

33. Mitä erityisosaamista sinulla on?

34. Onko jokin osa-alue, johon tarvitsisit ammatillista täydennyskoulutusta?

35. Onko sinulla vielä jotain muuta mielessäsi aiheeseen liittyen?

