

Teija Jauhiainen

Tuuli Niemelä

# SIJAISHUOLLON AMMATILLISEN OSAAMISTARPEEN KARTOITUS KYMENLAAKSOSSA

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Hyvinvoinnin edistämisen koulutus (ylempi amk)

2023



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (ylempi AMK)
Tekijät	Teija Jauhiainen ja Tuuli Niemelä
Työn nimi	Sijaishuollon ammatillisen osaamistarpeen kartoitus Kymenlaaksossa
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan ja toimintakyvyn edistämisen koulutusyksikkö
Vuosi	2023
Sivut	88 sivua, joista liitteitä 1 sivua
Työn ohjaaja	Tuija Suikkanen-Malin

## TIIVISTELMÄ

Laadukas sijaishuolto edellyttää panostusta lastensuojelun tutkimukseen ja kokonaisvaltaiseen sijaishuollon kehittämiseen. Opinnäytetyö selvittää tulevaisuussuuntautuneesti, millaista osaamista Kymenlaakson lastensuojelun sijaishuollon yksiköissä nähdään tarvittavan. Päänäkökulma kartoittaa, millaista osaamista sijaishuollon yksiköt tarvitsevat. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat sijaishuolto, ammatillinen osaaminen ja osaamisen kehittäminen sijaishuollossa. Määrittelemme sijaishuollon laitoshoidon keskeisiä käsitteitä ja ammatinharjoittamisen vaatimuksia lakiperustaisesti ja tutkimusraportteihin viitaten.

Tämän työn tutkimuskysymykset ovat seuraavat: Millaista asiantuntijuutta sijaishuollossa tarvitaan? Millaista perusosaamista sosionomi (AMK)-opiskelijoilla pitäisi syntyä perustutkinnossa? Millaista täydennyskoulutusta sijaishuoltoon tarvitaan? Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena aineistokeskeisesti. Tutkimuksen aineisto kerättiin monimenetelmällisesti yhteiskehittämismenetelmää ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun toteuttaman kyselytutkimuksen aineistoa hyödyntäen. Monimenetelmällisellä aineiston keräämisellä tutkimukselle haettiin validiteettia. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysejä ja MoSCoW-priorisointia käyttäen.

Opinnäytetyö tuo näkyväksi alan ammattilaisten näkemyksiä osaamisen kehittämisen tarpeesta, jotka olivat samansuuntaisia aiemmin toteutettujen tutkimusten kanssa. Tutkimustulokset tukevat teoriaosuudessa esiin nostettua tarvetta lastensuojelun sijaishuollon osaamisen kehittämiseen. Työskentelyn peruselementit vuorovaikutus- ja pedagoginen osaaminen ovat oleellinen osa työntekijän perusammattitaitoa. Tärkeimmäksi osaamisen alueeksi nousee vuorovaikutustaidot ja -osaaminen. Asiantuntijuus sijaishuollossa vaatii erityisosaamista. Erityisosaamisen tarve nousee asiakkaiden muuttuvista ja haastavista tarpeista, joihin sijaishuoltoyksiköissä on vastattava. Tutkimuksemme perusteella osaamista sijaishuollossa on kentällä runsaasti ja sen kehittämisen tarpeita tunnistetaan. Sijaishuollossa osaamisen kehittämistarpeet liittyvät alan erityisosaamiseen, kuten esimerkiksi trauma- ja kiintymyssuhdehäiriöt, mielenterveys- ja päihdetyö, neuropsykiatriset häiriöt ja lääkehoito. Sosionomi (AMK) peruskoulutuksen tulee antaa valmiuksia sijaishuollon ydinosaamiseen, joka sisältää asiantuntijaosaamisen, pedagogisen osaamisen ja vuorovaikutusosaamisen.

**Asiasanat:** lastensuojelu, sijaishuolto, osaaminen, kehittäminen

Degree title	Master of Social Services
Authors	Teija Jauhiainen and Tuuli Niemelä
Thesis title	Mapping the need for professional skills in residential child care in Kymenlaakso
Commissioned by	South-Eastern Finland University of Applied Sciences, Department of Social Services and Promotion of Functional Ability
Time	2023
Pages	88 pages, 1 appendix page
Supervisor	Tuija Suikkanen-Malin

## ABSTRACT

High-quality residential child care requires investment in research into child welfare and the development of residential child care. The thesis examines what kind of expertise is seen to be needed in the child welfare services in Kymenlaakso. The main point of view is to identify the skills needed by the services of residential child care. The key concepts of the thesis are residential child care, professional competence and competence development in residential child care. The key concepts of institutional care and the requirements of professional activity based on the law and with reference to research reports are defined.

The research questions for this work are: What kind of expertise is needed in residential child care? What kind of basic knowledge should students of universities of applied sciences have in their basic degree? What kind of continuing training is needed for residential child care? The study was conducted as a qualitative study in a material-centred way. The data of the study was collected through a mixed methods approach, using co-development methodology and the data of a survey. The material was analysed using content analysis and MoSCoW prioritisation.

The thesis reveals the views of professionals on the need for competence development. The research results support the need to develop skills of children welfare services that was discussed in the theoretical part of the thesis. Interaction skills and pedagogical competence are essential parts of the basic skills of the employee. Expertise in residential child care requires special expertise. The need for special expertise arises from the changing and challenging needs of customers. Based on the research, development needs concern development of special competences, including training in medical treatment. In residential child care, competence development needs are related to specific competence in the field, such as trauma and attachment disorders, mental health and substance abuse work, neuropsychiatric disorders and medical treatment. Bachelor of Social Services education must provide the capacity for the core competence of substitute care, which includes expert competence, pedagogical competence and interaction skills.

**Keywords:** child welfare, residential child care, competence, development

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
2	SIJAISHUOLLON KONTEKSTI .....	8
2.1	Lastensuojelu 2019 (Tilastoraportti 28/2020).....	10
2.2	Lastensuojelu 2021 (Tilastoraportti 22/2022).....	11
2.3	Lastensuojelun 24/7-yksiköt, palvelutuotannon moninaisuus ja haasteet.....	13
2.4	Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät.....	14
2.5	Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti .....	15
2.6	Sijaishuollon osaamisen kehittäminen .....	16
2.6.1	Osaamista sijaishuoltoon (OSSI) -hanke .....	17
2.6.2	ERCCI: Empowering interprofessional residential childcare (RCC) work .....	18
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET .....	19
3.1	Sijaishuolto .....	19
3.1.1	Sijaishuollon yksiköiden laitosluokituksia .....	20
3.1.2	Eriyinen huolenpito .....	22
3.2	Henkilöstöltä vaadittava osaaminen .....	22
3.2.1	Lastensuojeluyksikön hoito- ja kasvatushenkilöstö .....	23
3.2.2	Sijaishuollon työntekijän työnkuva .....	25
3.2.3	Vuorovaikutusosaaminen.....	25
3.2.4	Substanssiosaaminen.....	26
3.2.5	Prosessiosaaminen .....	30
4	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	31
5	TUTKIMUSMENETELMÄT .....	32
5.1	Yhteiskehittäminen .....	33
5.2	Monimenetelmällisyys.....	34
5.3	Aineiston analysointi .....	35
6	TOTEUTUS .....	37

6.1	Aineiston kerääminen .....	38
6.1.1	Yhteiskehittämispäivä .....	39
6.1.2	Työelämäkysely .....	41
6.2	Aineiston käsittely .....	42
6.3	Aineistojen synteesi .....	44
6.3.1	Vuorovaikutusosaaminen.....	45
6.3.2	Itsensä kehittäminen ja johtaminen.....	45
6.3.3	Erityisosaaminen .....	46
6.3.4	Asiantuntijaosaaminen.....	47
6.3.5	Pedagoginen osaaminen .....	48
6.3.6	Veto- ja pitovoima .....	49
6.3.7	Yhteiskunnalliset vaikutukset.....	49
6.3.8	Tietopohja .....	50
6.4	Aineiston analysointi teoriataustaan peilaten.....	51
6.4.1	Vuorovaikutusosaaminen.....	51
6.4.2	Prosessiosaaminen .....	52
6.4.3	Substanssiosaaminen.....	53
6.4.4	Osaamisen kehittäminen .....	55
6.4.5	Sijaishuollon työntekijän osaamisprofiili .....	57
6.5	Aineiston analysointi MoSCoW-menetelmän avulla.....	58
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	60
7.1	Millaista asiantuntijuutta sijaishuollossa tarvitaan? .....	61
7.2	Millaista perusosaamista sosionomi (AMK) opiskelijoilla pitäisi syntyä perustutkinnossa? .....	63
7.3	Millaista täydennyskoulutusta sijaishuoltoon tarvitaan? .....	65
7.4	Yhteenveto .....	66
7.5	Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi.....	69
7.6	Tutkimuseettiset kysymykset .....	71
8	POHDINTA .....	72

8.1	Toimintaympäristön merkitys ammatilliselle osaamiselle .....	72
8.2	Erilaisia näkemyksiä lastensuojelulaista .....	73
8.3	Työelämä- ja oppilaitosyhteistyö .....	74
8.4	Sijaishuollon veto- ja pitovoima.....	75
8.5	Osaamisen kehittäminen .....	76
8.6	Jatkotutkimusaiheet .....	77
8.7	Lopuksi .....	78
LÄHTEET.....		80

## KUVALUETTELO

## LIITTEET

Liite 1. Lupa Learning cafe -aineiston tutkimukselliseen käyttämiseen

## 1 JOHDANTO

Sijaishuolto koskettaa monia lapsia ja perheitä. Suomessa kodin ulkopuolelle oli vuoden 2021 aikana sijoitettuna 17 727 lasta (Forsell ym. 2022). Sijaishuollossa elävien lasten kannalta yhteiskunnan vastuulla on varmistaa, että sijaishuoltoa toteuttavilla toimijoilla on riittäviä resursseja ja osaamista toteuttaa tehtävää, jolla edistetään lapsen erityistä suojelua ja hyvinvointia. Lastensuojelun asiakkaiden äänen ja heidän näkemyksiensä huomioimiseksi tarvitaan pysyvät rakenteet kehittämistyöhön ja sosiaalialan korkeakoulutuksen koulutuskokonaisuuksiin. Käytännön sosiaalityön ja kehittämistyön yhdistäminen edesauttaa yhteyden säilymistä asiakkaiden ja työntekijöiden arkitodellisuuteen. Tämän vaikutuksena kokemusperäinen tieto yhteiskunnallisten olosuhteiden vaikutuksista asiakkaiden arkeen tulee näkyväksi. Palveluja voidaan kehittää yhä enemmän todellisia tarpeita vastaaviksi asiakkaan ääntä kuunneltaessa. (Lastensuojelun keskusliiton politiikkasuositus 2022.)

Lastensuojelun kokonaisuudistusta valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriössä. Sen tavoitteena on turvata lasten oikeus tasapainoiseen kehitykseen ja erityiseen suojeluun. Lastensuojelun kokonaisuudesta halutaan nykyistä selkeämpi ja vaikuttavampi. Uudistustyön ensimmäisessä vaiheessa selkeytetään lastensuojelun visio ja luodaan uudistuksen suuntaviivat. Syksyllä 2022 valmisteluun osallistettiin sidosryhmiä ja valmistelijoiden tueksi koottiin asiantuntijaverkosto. Konkreettiset lainsäädännön uudistukset on tarkoitus tehdä vuodesta 2023 alkaen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee sijaishuollon työntekijän ammatillista osaamista. Opinnäytetyön tilaaja on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Sosiaalialan ja toimintakyvyn edistämisen koulutusyksikkö (STEY), ja tutkimus toteutettiin yhteistyössä Kymenlaakson alueen lastensuojeluyksiköiden kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja kartoittaa sijaishuollon työntekijöiden osamistarpeita tulevaisuussuuntautuneesti Kymenlaakson alueella. Rajasimme tutkimuksen kohteeksi lastensuojelulaitokset. Perhehoito ja ammatilliset perhekodit rajautuivat tästä tutkimuksesta, jotta pystyimme keskittymään erityisesti laitostyöntekijöiden työn sisältöön ja osaamisen kehittämiseen. Työn tavoitteena on kuvata sijaishuollon työn ammatillista sisältöä ja vaatimuksia sekä sitä, millaista osaamista Kymenlaakson sijaishuollon yksiköissä nähdään

tarvittavan tulevaisuudessa. Työn tuloksia on tarkoitus hyödyntää lastensuojelun sijaishuollon osaamisen kehittämiseen.

Lähtökohtana on sijaishuollon työntekijän ammatillinen osaaminen ja osaamiseen liittyvät kehittämistarpeet työelämän sekä ammatillisen ja täydennyskoulutuksen näkökulmista. Sijaishuollon työntekijän työ (Laakso 2009) on moninaista sisältäen arjen pyörittämisen ja rutiineista huolehtimisen lisäksi erinäiset yllätykselliset ja haastavatkin käännteet samalla tilannetajun ja herkkyyden säilyttäen. Lastensuojelun laitoshoidon työ on vaativa ja laajaa erityisosaamista edellyttävä sosiaalihuollon työkenttä. Työ on palkitsevaa ja merkityksellistä, mutta myös haastavaa ja ajoittain kuormittavaa. (Kuokkanen & Tiili 2021.) Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän (2020) loppuraportin mukaan sijaishuollon työntekijä toteuttaa vaativaa ihmissuhde- ja muutostyötä ja sijaishuollon ammattilaiselta edellytetään vahvoja ammatillisia ja inhimillisiä taitoja. Raportissa tuodaan esiin, että kyse on myös toimintatavoista ja -kulttuurista ja ammatillisen osaamisen merkitys työskentelyssä korostuu. Raportin mukaan myös sijaishuollon toteuttamisen näkökulmasta henkilöstön jatkuva kouluttaminen ja osaamisen vahvistaminen ovat avainasemassa laadullisesti korkeatasoisen sijaishuollon toteuttamisessa.

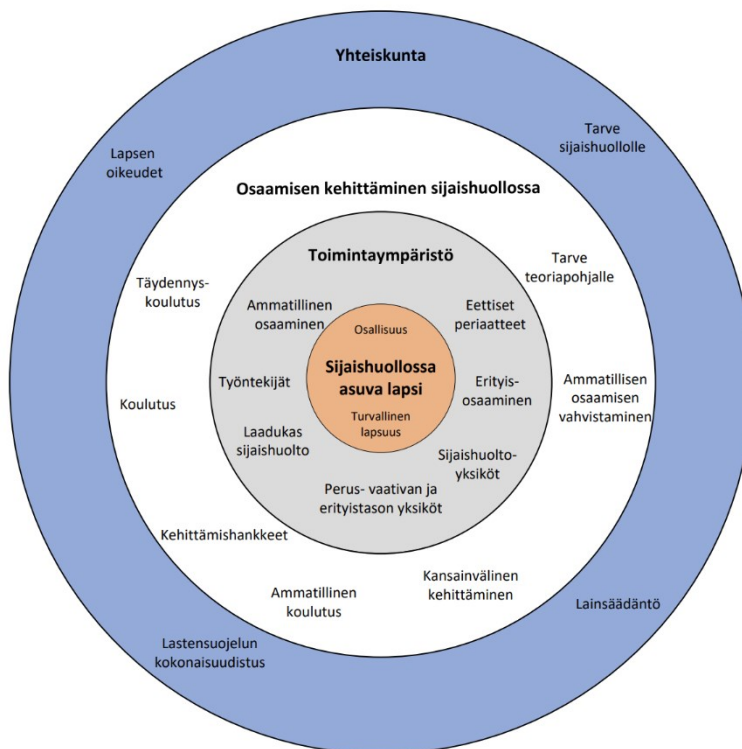
Sijaishuollon työntekijän ammatilliseen osaamiseen liittyen onkin mielenkiintoista tutkia, kuinka esimerkiksi ammatillinen pohjakoulutus vastaa työn vaatimuuteen ja varmistaa riittävää osaamistasoa. Mitä työ tekijältään vaatii, mitä on jo olemassa ja mitä työntekijä tarvitsee lisää voidakseen toteuttaa onnistuneesti yksikön perustehtävän ja profiloinnin mukaista työtä sijoitettujen lasten parissa? Kuinka Kymenlaakson alueen sijaishuollon yksiköt näkevät työntekijöiden osaamisen kehittämisen tarpeen tulevaisuudessa? Kumpikin meistä tämän tutkimuksen tekijöistä omaa toista vuosikymmentä kokemusta työskentelystä lastensuojelun laitoshoidossa vaativien asiakkaiden parissa. Pitkän kokemuksen mukanaan tuoman asiantuntijuuden myötä kykenemme säilyttämään kriittisen otteen tutkimusta tehdessä.

## **2 SIAISHUOLLON KONTEKSTI**

Toimintaympäristöllä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan sijaishuoltoyksiköissä toteutettavaa lastensuojelutyötä, sijaishuollon työntekijöiden osaamista ja



osaamisen kehittämistä. Sijaishuollossa keskiössä on aina lapsi. Tässä työssä kuvaamme sijaishuoltoa työntekijän osaamisen ja sen kehittämisen näkökulmasta lapsen näkökulmaa unohtamatta. Hyvä ammatillinen ja eettinen osaaminen on edellytys laadukkaaseen sijaishuoltoon ja lapsen turvallisen kehityksen toteutumiseksi. Sijaishuollon osaamista on tärkeää tutkia. Suomessa on toteutettu kehittämishankkeita ja selvityksiä aiheesta. Myös kansainvälisesti sijaishuoltoa halutaan kehittää vastaamaan paremmin lasten tarpeita. Yhteiskunnan velvollisuutena on taata turvallinen lapsuus kaikille lapsille, varsinkin niille kaikkein haavoittuvimmassa asemassa oleville. Tätä tehtävää määrittelevät lapsen oikeudet ja lainsäädäntö. YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen mukaisesti niin julkisen kuin yksityisen sosiaalihuollon, tuomioistuinten, hallintoviranomaisten ja lainsäädäntöelimien toimien on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu (YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista, 1989). Kuvassa 1 kuvaamme työmme kokonaisuutta. Siihen sisältyy sijaishuollon asiakkaana oleva lapsi, toimintaympäristö, osaamisen kehittäminen ja yhteiskunnallinen näkökulma.



Kuva 1. Kuvaus opinnäytetyön kokonaisuudesta (Jauhiainen & Niemelä 2023)

Opinnäytetyö toteutetaan Kymenlaakson alueella. Kymenlaaksossa kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten osuus väestöstä on Suomen suurin.

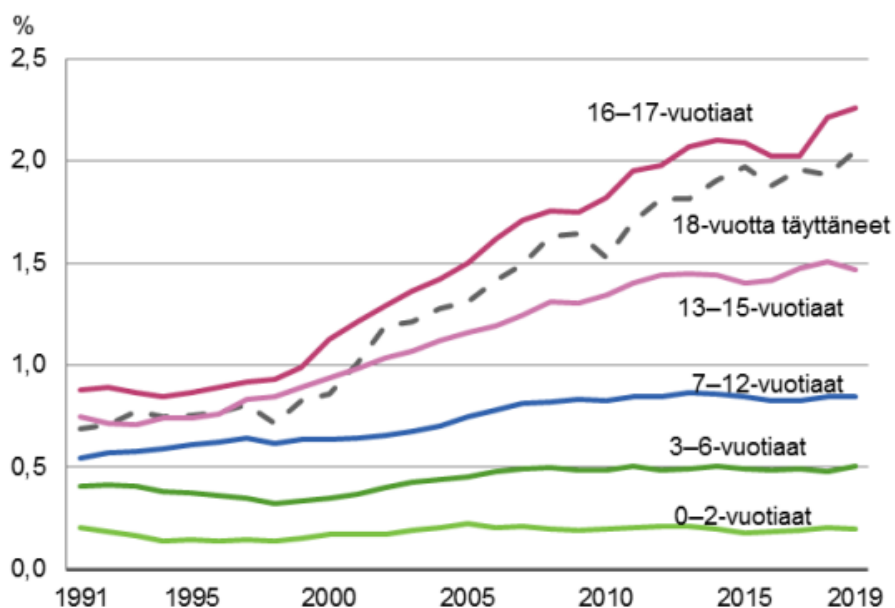
Varhaisen tuen palveluita on lisätty, mutta lastensuojelun asiakkuudet ovat lisääntyneet tästä panostuksesta huolimatta, kuten lasten- ja nuorisopsykiatrian asiakkuudetkin. (Kymenlaakson alueellinen hyvinvointikertomus 2020 ja -suunnitelma 2020–2025.) Kymenlaaksossa on kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia eniten Suomessa suhteellisesti mitattuna. Kymenlaakson prosenttiosuus on 2,2 %, kun se on koko maassa 1,6 % (Sotkanet s.a.). Lastensuojelun laitos- ja perhehoidon kustannukset ovat kasvaneet ja lastensuojelun asiakkuudet lisääntyneet.

Perehdyimme sijaishuollon nykytilaan tutkimalla viime vuosina tehtyjä selvityksiä. Esimerkiksi Lastensuojelun Keskusliitto on tuottanut tietoa lastensuojelun nykytilasta ja kehittämistarpeista erilaisilla asiantuntijakokoonpanoilla paljon, ja kehittämistyö ja tiedontuotanto lasten hyvinvoinnin turvaamiseksi on ollut laaja-alaista (Tiili 2020, 94). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisemat vuosittaiset tilastot tuovat esille sijaishuollon tarpeen kasvun vuoteen 2019 asti. Vuoden 2021 raportissa näkyy huostaanottojen ja kiireellisten sijoitusten väheneminen. Tilastotiedon lisäksi käsittelemme sijaishuollon palvelutuotannon moninaisuutta ja haasteita, sekä sijaishuollon vetovoimatekijöitä ja alalta työntäviä tekijöitä. Työn keskiössä on sijaishuollon henkilöstön ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen.

## **2.1 Lastensuojelu 2019 (Tilastoraportti 28/2020)**

Valtakunnallisen tilastoraportin 28/2020 mukaan sijoitettuja lapsia on ollut vuonna 2019 enemmän kuin koskaan aiemmin. Lastensuojelun avohuollossa olleiden lasten ja nuorten määrä kasvoi vuoteen 2015 saakka, jolloin uuden sosiaalihuoltolain myötä merkittävä osa lastensuojelun avohuollon asiakkaista

siirtyi sosiaalihuoltolain mukaisten palvelujen piiriin. Lastensuojelun avohuollon asiakkaina oli 52 852 lasta ja nuorta ja huostaanotettuja lapsia oli 11 178. (Forssell ym. 2020.)



\* Huostaanotto päättyy viimeistään silloin kun nuori täyttää 18 vuotta.

Kuva 2. Vuoden aikana huostassa olleet lapset suhteutettuna vastaavan ikäiseen väestöön vuosina 1991–2019 (Forssell ym. 2020)

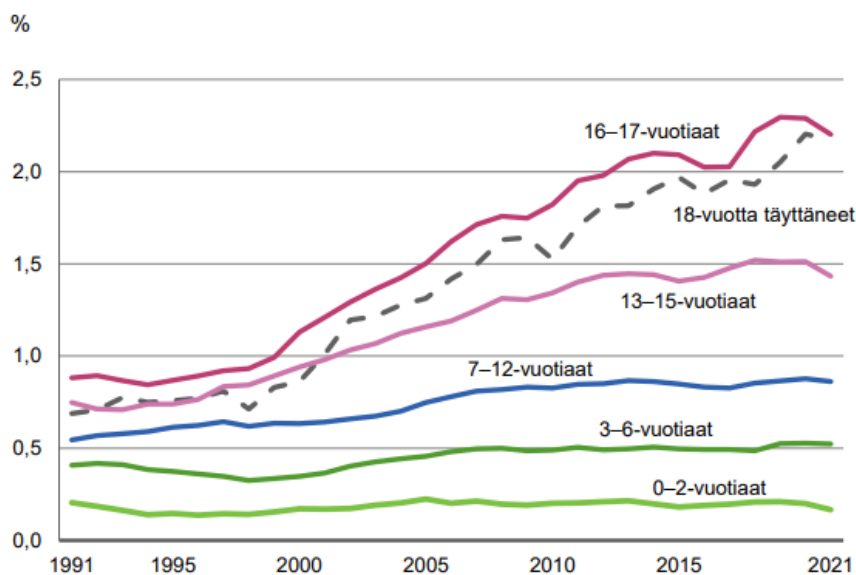
Pitkällä tähtäimellä sijoitettujen lasten määrä on ollut nouseva (kuva 2).

Kiireellisesti sijoitettiin 4 522 lasta, ja määrä kasvoi edellisestä vuodesta 4 prosenttia. Huostaanotettujen lasten määrä kasvoi myös prosentin verran. (Forssell ym. 2020.)

## 2.2 Lastensuojelu 2021 (Tilastoraportti 22/2022)

Lastensuojelu 2021 -tilastoraportissa (22/2022) todetaan kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrän vähentyneen. Sijoitettuna kodin ulkopuolelle oli n. 17 727 lasta vuoden 2021 aikana, ja heistä oli huostaanotettu 63 prosenttia. Lukuun sisältyvät huostassa olevat, kiireellisesti sijoitetut avohuollon ja jälkihuollon sijoitukset. Sijoitettujen lasten määrä väheni 3,2 prosenttia verrattuna vuoteen 2020 (kuva 3). Huostaanotettujen lasten määrä väheni ensimmäistä kertaa vuoden 2016 jälkeen. Uusien huostaanottojen määrä on vähentynyt kolmessa vuodessa 16 prosenttia. (Forssell ym. 2022, 3.) Kiireellisesti sijoitettiin kaikkiaan 4 503 lasta vuoden 2021 aikana. Määrä väheni 226 lapsella edelli-

sestä vuodesta. Kiireellisistä sijoituksista neljäsosa johti huostaanottoon saman kalenterivuoden aikana. Pidempi seuranta-ajanjakso kertoo kuitenkin, että 40 prosenttia kiireellisistä sijoituksista vuonna 2020 johti huostaanottoon vuosina 2020 tai 2021. (Forssell ym. 2022, 4–5.)



\* Huostaanotto päättyy viimeistään silloin kun nuori täyttää 18 vuotta.

Kuva 3. Vuoden aikana huostassa olleet lapset (lapsen ikä 31.12.) suhteutettuna vastaavan ikäiseen väestöön vuosina 1991–2021 (Lastensuojelu 2021)

Raportin (Lastensuojelu 2021) tuloksiin on vaikuttanut muutos 0–17-vuotiaiden määrittelyssä. Aikaisemmin osa tilastoista ei sisältänyt kyseisenä vuonna 18 vuotta täyttäviä sijoitettuja, mutta nyt 0–17-vuotiaiden tilastot sisältävät kaikki vuoden aikana sijoitettuina olleet alle 18-vuotiaat. Muutoksen takia kaikkia tilastoraportissa esitettyjä lukuja ei voi verrata aiempina vuonna julkaistuihin lukuihin. (Forssell ym. 2022, 2.)

Viimeisimmän sijoituspaikan mukaan lapsista 42 % oli perhehoidossa, 6 % ammatillisessa perhehoidossa, 47 % laitossijoituksessa ja 5 % muussa hoidossa. Sijoitusten kestot vaihtelevat suuresti. Neljäsosa vuonna 2021 sijoitettuina olleista lapsista oli sijoitettuna alle 8 kuukautta, ja neljäsosa lapsista oli ollut sijoitettuna yli 6 vuotta. Kolmasosa vuonna 2021 sijoitettuina olleista on ollut sijoitettuna puolet tai yli puolet elämästään. (Forssell ym. 2022, 9.)

Väestöön suhteutettuna huostassa olleita lapsia oli eniten Kymenlaaksossa (1,6 %) ja vähiten Etelä-Karjalassa ja Keski-Pohjanmaalla sekä Pohjanmaalla

(0,5 %). Kiireellisesti sijoitettujen lasten määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna monilla alueilla, poikkeuksena kuitenkin Ahvenanmaa, Kymenlaakso, Lappi, Pirkanmaa, Pohjanmaa ja Pohjois-Pohjanmaa sekä Varsinais-Suomi, joissa määrät kasvoivat hieman. Avohuollon 18 vuotta täyttäneiden asiakasmäärä kasvoi 18,9 % edellisestä vuodesta. Lastensuojelun jälkihuollon ikäraja nostettiin 25 vuoteen vuodesta 2020 alkaen. (Forssell ym. 2022, 6.)

### **2.3 Lastensuojelun 24/7-yksiköt, palvelutuotannon moninaisuus ja haasteet**

Heino ym. (2021) ovat työstäneet Terveiden ja hyvinvoinnin laitokselle Lastensuojelun 24/7 yksiköt, palvelutuotannon moninaisuus ja haasteet -tutkimusraportin, johon on koottu perustietoa lastensuojelun ympärivuorokautisista yksiköistä. Julkaisu tuotti tietoa lastensuojelulaitosten, ammatillisten perhekotien ja muiden ympärivuorokautista lastensuojelupalvelua tuottavien yksiköiden toiminnasta, sen laajuudesta ja sisällöstä. Tutkimusraportti tuo esille palvelutuotannon moninaisuutta ja siihen liittyviä ajankohtaisia haasteita. Se vastaa osaltaan lastensuojelun sijaishuoltoa koskevaan rikkonaiseen tietopohjaan ja kansalliseen kehittämistyön tarpeeseen. (Heino ym. 2021, 3.)

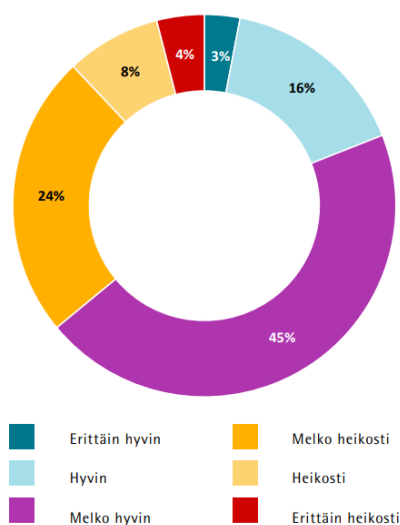
Kyselyt kohdennettiin kuntiin, palveluntuottajille, toimintayksiköille ja asuinyksiköille kevään 2020 aikana. Tulokset toivat esiin lastensuojelun palveluntuotannossa tapahtuneen suuren muutoksen 2000-luvulla, jolloin yksityinen yritystoiminta on kasvattanut osuuttaan. Palveluntuottajien tarjonta on monipuolistunut ja kaksi kolmasosaa yksiköistä on erikoistunut käyttäytymisen haasteisiin, neuropsykiatrisiin ongelmiin, traumataustaisten lasten hoitamiseen ja psykiatriseen osaamiseen. (Heino ym. 2021, 4–5.) Käytöksellään erittäin haastavasti ja neuropsykiatrisesti oireilevia lapsia on sijoitettuina aiempaa enemmän. Lasten kompleksiset tarpeet edellyttävät vaativan tason hoitoa ja erityisosaamista sekä keskittymistä yksilöllisesti lapsen hoitamiseen. Suurella osalla lapsista on säännöllinen lääkitys, joten terveydenhuollon työntekijöitä tarvitaan yksiköissä. (Heino ym. 2021, 193.)

Selvityksen perusteella osaamisen vajetta koettiin erityisesti päihdekuntoutuksen ja -katkaisun, kehitysvammaisuuden ja muun vammaisuuden kysymyk-

sissä. Yksiköt toivoivat säännöllisyyttä valvontaan sekä ennakkollisen ja ohjauksellisen valvonnan koordinoitua ja vahvistamista. Heidän tuottaman tiedon mukaan korjausta tarvitaan erityisesti lasten terveystietojen siirtymiseen sijoituksen alkuvaiheessa. Päihde- ja psykiatrian palveluihin toivottiin parempaa saatavuutta. Raportin mukaan erityistä huomiota tulee edelleen kiinnittää lasten sivistyksellisten oikeuksien toteutumiseen. (Heino ym. 2021, 5.) Raportin johtopäätöksissä tuodaan esille, ettei lastensuojelun julkikuva tänä päivänä houkuttele opiskelijoita alalle. Opiskelijoiden ohjaus edellyttää riittäviä resursseja ja valmiutta laajentaa työnkuvaa ja tehtäviä. Työhyvinvointia tukevia toimia tarvitaan, ja niillä houkutellessa työntekijöitä. (Heino ym. 2021, 194.)

## 2.4 Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät

Talentian ja lastensuojelun keskusliiton tekemän kyselyn (Tiili & Kuokkanen, 2021) perusteella sijaishuollon vetovoimatekijöitä työntekijöiden mielestä ovat työn kokeminen merkitykselliseksi ja palkitseva asiakastyö, työyhteisön ja sen tuen ollessa myös merkittäviä tekijöitä. Kyselyssä selvitettiin työntekijöiden näkökulmasta, sitä kuinka hyvin sosionomi (AMK) -koulutus vastaa työelämän tarpeisiin. Kuten kuva 4 kertoo, pääsääntöisesti vastaajat kokivat koulutuksen vastaavan tarpeisiin hyvin. Noin kolmasosa vastaajista koki kuitenkin, että koulutus ei anna riittäviä valmiuksia työhön.



Kuva 4. Ammattikorkeakouluopintojen antamat valmiudet työskennellä laitoshoidossa. (Kuokkanen & Tiili, 2021, 17)

Kyselystä selvisi, että työntekijät ovat suorittaneet monia erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia. Eniten osaamista oli hankittu vastausten mukaan mm. seuraavilla osa-alueilla: neuropsykiatrinen valmennus, lakiosaaminen, mielen-terveys- ja päihdeosaaminen, vuorovaikutuksellinen osaaminen ja haastavien asiakkaiden kohtaaminen, perhetyö ja terapeutin osaaminen. Vastauksista voidaan päätellä, että työskentely sijaishuollossa laitoshoidossa vaatii paljon erityisosaamista. (Kuokkanen & Tiili 2021, 17–18.)

Kuokkanen ja Tiili (2021) tekemässä selvityksessä analysoitiin myös sosionomi (AMK) -opiskelijoille tehtyä kyselyä. Kyselyssä kartoitettiin sijaishuollon laitostyön veto- ja pitovoimatekijöitä. Kyselyn vastausten perusteella suurin vetovoimatekijä sijaishuollossa on mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä. Myös asiakastyö sekä työyhteisöön ja työilmapiiriin liittyvät tekijät olivat vetovoimatekijöitä. Puolet vastaajista koki myös, että sijaishuollossa tehtävä työ vastaa sosionomi (AMK) -koulutukseen hyvin. Alalta pois työntäviä tekijöitä olivat puolestaan huono palkka, henkinen kuormitus ja työn haastavuus, vuoro-työ ja niukat henkilöstöresurssit. Kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esiin huoli riittävästä osaamisesta mielen-terveys- ja päihdeongelmaisten asiakkaiden kanssa. Positiivinen mielikuva työstä sijaishuollossa oli lähes puolella vastaajista. Vastaavasti kuitenkin hieman alle puolet kertoivat mielikuvan olevan kielteinen tai erittäin kielteinen. Sijaishuollon julkisuuskuva oli suurin tekijä kielteisen mielikuvan syntyemisessä. Vastaavasti opiskelutovereiden kokemukset lisäsivät myönteisiä mielikuvia mutta myös kielteisiä. Työn kuormitus ja väkivaltilanteet olivat myös vahvasti esillä vastauksissa.

## **2.5 Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti**

Selonteon sijaishuollon nykytilasta on tehnyt sosiaali- ja terveysministeriön asettama Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä työskentelykaudellaan 2019–2020. Työryhmä asetettiin uudistamaan lastensuojelulainsäädäntöä, jotta se vastaisi paremmin vaativaa erityistä tukea tarvitsevien lasten tarpeisiin. Uudistustyö painottui lastensuojelun sekä lasten ja lapsiperheiden palvelurakenteiden kehittämiseen. Työryhmä pohti myös, miten turvataan sijoitettujen lasten mielen-terveys- ja päihdepalvelut sekä muut sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut. Yhtenä näkökulmana selvitystyössä olivat myös

lastensuojelulain mukaisten rajoitustoimenpiteiden tarkoitus ja tavoitteet sekä muutostarpeet lastensuojelulaissa. Myös sijaishuollon roolia lapsen koulunkäynnin, opiskelun ja työelämään kiinnittymisen tukena selvitettiin. (Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä 2020, 7.)

Työryhmä ehdotti loppuraportissaan, että vaativaa tukea tarvitsevien lasten huolenpitoa ja kuntoutusta tulee parantaa. Ehdotusten tavoitteena oli vähentää lasten sijaishuoltopaikkojen siirtoja esimerkiksi sijaishuoltopaikan valintaa koskevaa sääntelyä täsmentämällä, sijaishuollon kuntouttavaa sisältöä vahvistamalla ja vaativan sijaishuollon määrittelyllä. Muutosehdotuksiin sisältyi myös lastensuojelulaitoksen henkilökunnan ammatillisten osaamisvaatimusten tarkennus ja erityisen huolenpidon asumisyksiköiden henkilöresurssien määrittely. Palvelujen saatavuuden alueellisia eroja tulee työryhmän mukaan pienentää, lyhentää pitkäaikaisten sijoitusten kestoa ja edistää perheen jälleenyhdistämisen mahdollisuuksia. Sijoitetulle tai jälkihuollossa olevalle lapselle tai nuorelle tulee myös turvata tarvittavat terveydenhuollon palvelut sekä päihdehoito ja -kuntoutus. (Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä 2020, 19–20.) Sosiaali- ja terveysministeriö keskeytti lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamisen lastensuojelun lainsäädännön kokonaisuudistuksen käynnistymisen vuoksi. Työryhmän ehdotukset siirtyivät hyödynnettäväksi uudistuksen valmistelutyössä. (Sosiaali- terveysministeriö 2022.)

## **2.6 Sijaishuollon osaamisen kehittäminen**

Sijaishuoltotyö on vaativaa ihmissuhde- ja muutostyötä, jota toteuttavilta ammattilaisilta edellytetään vahvoja ammatillisia ja inhimillisiä taitoja. Kyse on myös toimintatavoista ja -kulttuurista. Ammatillisen osaamisen merkitys korostuu ja sosiaalihuollon palveluihin liittyvää tutkimusta ja systemaattista kehittämistä tarvitaan lisää. (Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä 2020, 27–28.)

Kansainvälisesti halu kehittää sijaishuoltoa ja sen toteuttamista on kasvanut. Sijaishuolto on riippuvainen pätevien työntekijöiden ammattitaidosta, eettisestä herkkyydestä ja valmiuksista toteuttaa yhteiskunnallista kasvatusvastuuta. Sijaishuollon ammatilliselle asiantuntijuudelle on kehitettävä teoreettisesti kestävämpi pohja. (Timonen-Kallio 2019, 19–20.) Sijaishuollon tutkimus



on ollut niukkaa laajuudeltaan ja vaikuttavuudeltaan. Tutkimustietoa sijaishuollossa käytettävien menetelmien vaikuttavuudesta on vähän. Viimeaikaisin sijaishuoltoa koskeva tutkimus on ottanut vaikutteita sosiaalityöstä, psykologiasta ja lääketieteestä. (Timonen-Kallio 2019, 22.)

Asiantuntijat ovat yksimielisiä ammattitaitoisen henkilöstön rooli on avainasemassa tehokkaissa interventioissa sijaishuollossa. On kuitenkin pystytty osoittamaan, että sijaishuollon työntekijöillä on ollut puutteita ammatillisessa osaamisessa liittyen työskentelyn taustalla olevan teorian, vaikuttavien työtapojen ja käytäntöjen ymmärtämiseen sekä vastustusta ottaa uusia työtapoja käyttöön. (Timonen-Kallio 2019, 32.) Sijaishuollossa jokapäiväisessä työskentelyssä tasapainoillaan kodinomaisen ja ammatillisen laitospedagogian välillä. Rajallinen teoriapohja työskentelyssä voi edesauttaa työntekijöiden ammatillisen identiteetin ja kyvykkyyden tunteen vähenemistä. (Timonen-Kallio 2019, 80.)

### **2.6.1 Osaamista sijaishuoltoon (OSSSI) -hanke**

Pohjois-Pohjanmaalla toteutettiin Osaamista sijaishuoltoon (OSSSI) -hanke 2020–2022, jossa kehitettiin sijaishuollossa työskentelevien osaamista ja korotettiin tarvetta osaamisen kehittämiseksi. Hankkeen tavoitteena oli parantaa sijaishuollon lastensuojelulakiin perustuvien toimenpiteiden osaamista ja arjessa käytettyjen toimintakäytäntöjen kehittymistä. Hankkeessa kehitettiin Oulun seudulla sosionomeja ja lähihoitajia kouluttavien oppilaitosten ja lastensuojelulaitosten yhteistyötä. Yhteistyön tuloksena alaa opettavien opettajien tieto lastensuojelulaitosten toiminnasta ja henkilökunnan tarvitsemasta osaamisesta lisääntyi. Lastensuojelulaitosten henkilökunnan koulutus ja opettajien täydennyskoulutus toteutettiin kehittämistoimintana, jossa järjestettiin sekä seminaarityyppisiä kehittämispäiviä että alueellisia työpajoja. (Osaamista sijaishuoltoon 2022.)

Hankkeessa lastensuojelun sijaishuollon valvontaa pyrittiin parantamaan täydennyskouluttamalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä perhe- ja laitoshoidon valvontaan ja sijoitettujen lasten kuulemiseen. Koulutuksia tarjottiin kaikille lastensuojelun parissa työskenteleville, mm. koulukuraattoreille, perhetyönteki-

jöille ja perhehoitajille sekä sijaishuollon ja oppilaitosten rajapinnassa työskenteleville. Hankkeen avulla pyrittiin parantamaan työelämän ja koulutuksen yhteistyötä. Opettajien täydennyskoulutuksella saatiin opettajille alan uusinta tietotaitoa, ja parantuneiden työelämäyhteyksien avulla kehitettiin opintoja työelämäläheisemmiksi. Tämän tuloksena oppilaitoksilla on mahdollisuus tuottaa paremmin alalle orientoitunutta työvoimaa ja tutkinnon suorittaneilla on paremmat valmiudet toimia alan työtehtävissä. OSSI-hanke tuotti Opit jakoon -raportin, jossa on koostetusti OSSI-hankkeessa tuotetut materiaalit (raportit, koulustallenteet ja muut materiaalit) ohjekirjan muodossa, jotta niitä olisi helppo käyttää opetuksessa. (Osaamista sijaishuoltoon 2022.)

### **2.6.2 ERCCI: Empowering interprofessional residential childcare (RCC) work**

ERCCI-koulutuskokonaisuus on syntynyt Suomen, Italian, Liettuan, Espanjan ja Saksan välisenä yhteistyönä. Hankemaista kerättiin tietoa laitospedagogian osaamisen tarpeista ja verrattiin sijaishuollon käytäntöjä ja osaamistarpeita maittain. Saadun tiedon pohjalta on kehitetty sijaishuollon erityisosaamisen täydennyskoulutusmoduuli ERCCI MOOC (Massive Open Access Course). (Kettunen 2022, 22.) ERCCI-projektin yhteydessä toteutetun vierailevan tapaustutkimuksen havainnot on kuvattu Jamesin ym. (2021) raportissa. ERCCIn tavoitteena on lisätä sijaishuollon henkilöstön ammatillista osaamista. Tavoitteena on työntekijä, jolla on taitoa lisätä inklusiota ja vähentää eriarvoisuutta laitoksessa kasvavien nuorten joukossa. Projektin aikana luotiin verkossa toteutettava oppimisalusta MOOC, joka on kaikkien saatavilla. Opiskelualustan avulla työntekijä voi kehittää ammatillisen tietopohjan tuntemusta ja työskentelytaitoja. (Ercci.turkuamk.fi s.a.)

Opiskelualustan 30 opintopisteen kokonaisuus on jaettu kuuteen eri moduuliin: luottamuksellisen kasvatussuhteen rakentaminen, kriisien ja konfliktien kääntäminen oppimis- tai kasvatustapahtumaksi, oman työn jatkuva arviointi ja refleksiivisen ammattitaidon ylläpitäminen sekä ammatillisen osaamisen tilanne- ja tarvekohtainen kalibrointi, osallisuuden vahvistaminen sekä perhetyö ja perheiden osallistaminen. Opintokokonaisuutta tullaan käyttämään tulevaisuudessa sijaishuollon kansallisten koulutusstandardien luomiseen. (Kettunen 2022, 22.)

### 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KESKEISET KÄSITTEET

Opinnäytetyössämme tutkimme sijaishuollon osaamista ja sen kehittämistä tulevaisuudessa. Osaamista sijaishuollossa ei ole tutkittu tai määritelty kovinkaan laajasti (Timonen-Kallio 2019, 22). Opinnäytetyön teoriaosuudessa määritellään viimeaikaisten tutkimusten valossa sijaishuollon laitoshoidon keskeisiä käsitteitä ja ammatinharjoittamisen vaatimuksia lakiperustaisesti ja tutkimusraportteihin viitaten. Määrittelemme myös osaamista sijaishuollossa ja sitä, minkälaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan. Osaamisen kehittämiseen perehdyimme tutkimalla viimeaikaisia selvityksiä ja tutkimus- ja hankereportteja.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat sijaishuolto, ammatillinen osaaminen ja osaamisen kehittäminen sijaishuollossa. Osaamisen määrittelyyn käytämme Mönkkösen ym. (2019) jaottelua vuorovaikutus-, prosessi- ja substanssiosaamiseen.

#### 3.1 Sijaishuolto

Sijoituksen ja huostaanoton taustalle todentuu lapsen kasvun ja kehityksen vaarantuminen tai vakava vaarantuminen ja lapsen hyvinvoinnin turvaaminen (Laakso 2019, 56). Taustalla voi olla esimerkiksi perheen matalaan sosioekonomiseen asemaan ja yksinhuoltajuuteen liittyviä tekijöitä, uupumista ja päihde- ja mielenterveysongelmia. Lapsen kotiolot ovat saattaneet olla kaltoin kohtelevat ja väkivaltaiset. Lapsilla itsellään voi olla tunne-elämän ja käyttäytymisen ongelmia, päihteidenkäyttöä, koulua käymättömyyttä, karkailua ja kiinnittymättömyyttä sekä epäsosiaalista, väkivaltaista ja rikollista käyttäytymistä. Lapsi saattaa käyttäytyä väkivaltaisesti itseään kohtaan myös sijaishuollon aikana ja ajautua hyväksikäytön kohteeksi. (Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä 2020, 11.) Sijoituksen tavoitteena ei kuitenkaan ole pelkästään lapsen suojeleminen vaan myös lapsen kokemien asioiden ja tapahtumien sekä niiden synnyttämien tunteiden käsittely (Laakso 2019, 56).

Sijaishuolto tarkoittaa huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai hallinto-oikeuden päätöksellä sijoitetun lapsen hoitoa ja kasvatusta kodin ulkopuolella (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417). Sijaishuoltoa järjestetään laitos- ja perhehoi-

tona. Laitoshoidon palvelut on jaoteltu perus-, vaativan ja erityistason palveluiksi. Palvelun sisältö, henkilöstömäärä ja mitoitus suhteessa tuen tarpeeseen määrittelee, minkä tasoista sijaishuoltoa toteutetaan. Vaativa ja erityistason laitoshoido tarkoittaa sijaishuollon palvelua, jonka asiakkaiden tuen tarve on suurempaa muuhun laitoshoidoon verrattuna. (Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä 2020, 11–13.)

Lastensuojelulaki määrittää perustan laitoshoidon rakenteelle ja henkilöstömäärälle. Lain mukaan asuinyksikössä saadaan hoitaa yhdessä enintään seitsemää lasta tai nuorta ja samaan rakennukseen voi olla sijoitettuna enintään 24 lasta tai nuorta. Yhden asuinyksikön henkilöstömäärä on vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Samassa rakennuksessa voi sijaita myös useampi asuinyksikkö, jolloin yhtä asuinyksikköä kohden tulee olla vähintään kuusi hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Mikäli lapselle järjestetään laitoshuoltoa yhdessä vanhemman, huoltajan tai muun hänen hoidostaan ja kasvatuksestaan vastaavan henkilön kanssa, voidaan yhdessä hoitaa useampaakin lasta. (Lastensuojelulaki, 59. §.) Lastensuojelun sijaishuollon palvelujen hankintasopimuksissa on määritelty eri sijaishuoltotasojen laatuvaatimuksia, ja nämä saattavat poiketa lain vähimmäisvaatimuksista. Palveluntuottaja sitoutuu noudattamaan hankintasopimuksen palvelukuvauksen laatuvaatimuksia.

### **3.1.1 Sijaishuollon yksiköiden laitosluokituksia**

Heino ym. (2021, 112) ovat selvittäneet kokonaiskuvaa lastensuojelulaitosten, ammatillisten perhekotien ja muiden ympärivuorokautista palvelua tuottavien yksiköiden tilanteesta. Profiloituminen ja erikoistuminen on ollut sijaishuollon yksiköiden trendi 2000-luvulla. Profiloituminen ja palveluiden luokittelu vastaa erilaisiin tuen tarpeisiin, kuten päihderiippuvuus, neurologiset häiriöt ja mielen-terveysongelmat. Jo perustasonkin lastensuojelulaitoksilta vaaditaan vaativaa osaamista ja hoitoa, vaikkakin resurssit esimerkiksi erikoissairaanhoidon verrattaessa ovat niukat. Vaikka laki ei tunne sijaishuollossa laitosluokitusta, palveluiden kilpailutuksissa vaativuusluokituksia on käytetty. Kuvan 5 yhteenve-toa eri laitosluokituksista on kerätty Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän julkaisuista sekä

Helsingin ja Uudenmaan kuntien ja Pirkanmaan maakuntien lastensuojelun sijaishuollon palvelujen hankintasopimusten palvelukuvauksista.

#### Perustason laitoshoido

- Mitoitus väh. 1 työntekijä/asiakas
- Turvallinen kasvuympäristö, kun asuminen kotona tai perhehoito eivät ole vaihtoehto
- Vanhemmuudessa haasteita
- Oirehdintana käytöshäiriöt, päihteiden käyttö, asosiaalinen käytös
- Hyvinvoinnin edistäminen kokonaisvaltaisesti lähtötilanteeseen nähden
- Avohuollon sijoitus: suunnitelmallinen tukitoimi, arviointi- tai kuntouttava jakso

#### Erityistason laitoshoido

- Henkilöstömitoitus väh. 1,3 työntekijä/asiakas
- Vakava oirehdinta: neuropsykiatriset haasteet, aggressiivisuus, rikostausta, päihteet
- Merkittävät haasteet vanhemmuudessa
- Erityisasiantuntemus osa-alueelta, jolle erikoistunut
- Eho-jakso

#### Vaativan tason laitoshoido

- Henkilöstömitoitus väh. 1,8 työntekijää/asiakas
- Hyvin vakava oirehdinta, tuen tarve suurempaa kuin muussa laitoshoidossa
- Vaikeuksia kiinnittyä palveluihin, tarve aikuisjohtoiselle rajatulle toiminnalle
- Moniammatillinen työryhmä
- Erityisasiantuntemus kohderyhmän kanssa työskentelyyn
- Eho-jakso

Kuva 5. Laitoshoidon porrastus: perus- erityis- ja vaativan tason laitoshoido (Jauhiainen & Niemelä 2022)

24/7-selvityksen toteutuksessa mukana ollut lastensuojelun asiakasohjauksen päällikkö Juha Jokinen on kuvaillut lastensuojelulaitosten porrastamista kyseisessä selvityksessä Uudenmaan osalta. Hän arvioi, että kunnissa on yleisesti pääpiirteittäin samansuuntaisia puitesopimuksia. Jokinen kertoo, että Uudenmaan kuntien puitesopimuksessa on laitoshoidossa 3 palvelumuotoa: perustason laitoshoido (mitoitus 1 työntekijä asiakasta kohden), erityistason laitoshoido (mitoitus 1.3 työntekijää asiakasta kohden + erityisosaamisalue) ja vaativa laitoshoido (mitoitus 1.8 työntekijää asiakasta kohden + erityisosaamisalue). Pirkanmaan maakuntien hankintasopimusten palvelukuvauksissa kuvataan perustason (Tampere, lastensuojelun sijaishuollon perustason laitoshoidon palvelukuvaus, 2018), erityistason laitosten (Tampere, erityistason laitoshoidon palvelukuvaus, 2018) ja vaativan tason laitosten (Tampere, vaativan laitoshoidon palvelukuvaus, 2018) laatuvaatimuksia ja palvelun sisältöä samansuuntaisesti. Erityisen huolenpidon yksiköitä on sekä erityistason että vaativan tason laitoshoidossa. (Heino ym. 2021, 112.)

### 3.1.2 Erityinen huolenpito

Erityinen huolenpito (EHO) tarkoittaa kokonaisvaltaista hoitoa, kasvatusta ja huolenpitoa sekä yksilöllistä erityisopetusta sellaisille sijaishuollossa oleville 12 vuotta täyttäneille nuorille, joiden toiminta erityisen vakavasti vaarantaa heidän henkeään, terveyttään tai kehitystään (Lastensuojelulaki, 71.–72. §). Erityistä huolenpitoa järjestetään esimerkiksi toistuvasti karkailevien, aggressiivisesti käyttäytyvien, paljon rikoksia tekevien tai päihderiippuvaisten nuorten elämäntilanteen tasaamiseksi. Lapsi voi käyttäytyä itsetuhoisesti, myydä itseään tai olla pahoinpitelyn tai seksuaalisen hyväksikäytön kohteena. Edellytyksenä erityisen huolenpidon toteuttamiselle on, ettei sijaishuoltoa ole lapsen tarpeet huomioiden mahdollista järjestää muulla tavoin. (Lastensuojelun käsikirja 2022.)

Lainsäädännössä EHO on lastensuojelulain mukainen rajoitustoimenpide eikä sijaishuollon palvelumuoto. Nuori voidaan sijoittaa EHO-jaksolle 30 vuorokaudeksi päätöksellä, jonka tekemiseksi tarvitaan moniammatilliseen asiantuntemukseen perustuva arvio. Sijoitusta voidaan tarvittaessa jatkaa enintään 60 vuorokautta. Toteuttamisen edellytyksenä on, että laitoksella on riittävä kasvatuksellinen, sosiaalityön, psykologinen ja lääketieteellinen asiantuntemus. Sitä järjestetään tarkoitukseen perustetuilla osastoilla ja valtion yksiköissä, yksityisissä koulukodeissa mutta myös yksittäisissä kunnallisissa lastensuojelulaitoksissa ja yksityisellä sektorilla. EHO-jaksoja on järjestetty myös lapsen omassa sijaishuoltopaikassa. (Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä 2020, 13–14.)

### 3.2 Henkilöstöltä vaadittava osaaminen

Osaamisen määrittely käsitteenä on haastavaa, koska se määritellään eri maissa eri tavalla. Esimerkiksi Iso-Britanniassa sana *competence* tarkoittaa ulkoapäin määritellyistä tehtävistä suoriutumista, kun taas esimerkiksi Pohjoismaissa ja Australiassa näkemys osaamisesta jaotellaan tiedolliseen, taidolliseen ja asenteelliseen osa-alueeseen. Yleistäen voidaan todeta, että osaamisella tarkoitetaan työn tavoitteiden saavuttamista käyttämällä ammatillisia ominaisuuksia, tietoja ja taitoja. Ammatilliset osaamisvaatimukset muuttuvat kaikissa toimintaympäristöissä jatkuvasti, ja niihin vaikuttavat esimerkiksi ammatin sisäiset tarpeet ja toimintaympäristön muutokset. (Laulainen ym. 2020,

153.) Ammatillisen pätevyyden ydin on halussa suoriutua työtehtävistä tehokkaasti hyödyntäen taitoja, jotka ovat tärkeitä tavoitteen saavuttamisessa. Tähän tarvitaan jatkuvaa reflektoinnin taitoa sekä tiedon, käytännön ja arvojen yhdistämistä. (Timonen-Kallio 2019, 26.)

Ammatillinen osaaminen voidaan jaotella Mönkkösen ja Kekonin (2020, 226) mukaan kolmeen osa-alueeseen: substanssiosaaminen, vuorovaikutuksellinen osaaminen ja prosessiosaaminen.

Substanssiosaaminen on sosiaali- ja terveysalan osaamisen ydintä tarkoittaen ammattialakohtaista tiedon ja taitojen osaamista. Sosiaalialan työ, erityisesti lastensuojelulaitoksessa, on kohtaamista ja vuorovaikutuksellinen osaaminen korostuu. Vuorovaikutusosaamisella tässä yhteydessä tarkoitetaan kykyä tehdä yhteistyötä ja kommunikoida asiakkaan ja erilaisten verkostojen kanssa, kuten asiakkaan omat verkostot ja monialainen yhteistyö toisten ammattilaisten kanssa. Prosessiosaaminen tarkoittaa puolestaan ammattilaisen taitoa viedä erilaisia prosesseja eteenpäin. Prosessiosaamiseen kuuluu myös ajankäytön hallinta ja työn ajoittamisen oikea-aikaisuus.

Lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä sekä muuta henkilöstöä. Laitoksen hoito- ja kasvatustehtävistä vastaavan johtajan tulee täyttää sosiaalihuoltolaissa säädetyt edellytykset. (Lastensuojelulaki 60. §). Käytännössä tämä tarkoittaa ammattikorkeakoulututkintoa, alan tuntemusta ja riittävää johtamisosaamista. Sosiaalihuollon tai sosiaali- ja terveydenhuollon pääasiassa hallinnollisissa johtotehtävissä työskentelyyn tarvitaan sosiaalityöntekijän pätevyys tai tehtävään soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, alan tuntemusta sekä riittävä johtamistaito. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/130, 46a. §.)

### **3.2.1 Lastensuojeluyksikön hoito- ja kasvatushenkilöstö**

Kuokkanen ja Tiili (2021) tuovat esiin Lapsen vuoksi -selvityksessä, että keskeinen kysymys kentän toimijoiden keskuudessa on ollut, mitkä koulutuspolut ja -sisällöt antavat riittävät valmiudet ja pätevyyden työhön. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä tuli voimaan vuonna 2016 aiemman lain eli sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista tilalle. Ammattihenkilölaki ei

määrittele, millä kelpoisuudella tietyssä tehtävässä voi sosiaalialalla toimia. Sen sijaan laissa säädetään, millä koulutuksilla voi saada ammatinharjoittamisoikeuden Valviralta eli toimia laillistettuna sosiaalihuollon ammattihenkilönä. Laillistettuja sosiaalihuollon ammattihenkilönimikkeitä ovat lain mukaan sosiaalityöntekijä, sosionomi, geronomi ja kuntoutuksen ohjaaja. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817, 8. §)

Sosiaalihuollossa työskentelyn vaatimat ehdot löytyvät substanssilaeista, kuten sijaishuollossa lastensuojelulaista. Lastensuojelulaissa sijaishuollon laitoshoidon henkilökunnan pätevyysvaatimukset on kirjattu epätarkasti. Lakiin on kirjattu, että sosiaalihuollon ammattihenkilöistä koostuvaa henkilöstöä on oltava riittävästi lasten ja nuorten hoitoon ja kasvatukseen nähden. (Kuokkanen & Tiili 2021, 11.) Henkilökunnan riittävästä määrästä ja perehdytyksestä on huolehdittava siten, että puutteellinen osaaminen ei aiheuta turhaa rajoitustoimenpiteiden käyttämistä, vaaranna lapsen turvallisuutta tai lisää puutteita eettisessä työskentelyssä (kuten ihmisarvoa alentavien rajoitustoimenpiteiden toteuttaminen ja käytännöt). Työntekijöiden, jotka ovat hoito- ja kasvatustuussa, määrässä ja henkilöstörakenteessa on huomioitava toimintayksikön asiakkaiden erityistarpeet ja toiminnan luonne (Lastensuojelulaki 60. §).

Yksityisellä sektorilla toimivien lastensuojelulaitosten on haettava lupa toiminnalleen aluehallintavirastosta tai Valvirasta. Yksikön pätevyys- ja osaamisvaatimukset ovat lupaviranomaisen tulkinta lastensuojelulaista. Viranomaisen arvioi lupaa myöntäessään, mikä on riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä yksikön toimintaan nähden. (Kuokkanen & Tiili 2021, 11.) Käytännössä lastensuojelun sijaishuollossa työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollon korkeakoulututkinnon tai perustutkinnon omaavia henkilöitä kuten sosiaalityöntekijöitä, sosionomeja, sairaanhoitajia ja lähihoitajia. Yksiköissä voi työskennellä näiden lisäksi myös psykologeja, yhteisöpedagogeja, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajia sekä nuoriso- ja yhteisöohjaajia.

Lakia terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen alaisista lastensuojeluyksiköistä sovelletaan valtion koulukodeissa ja vankilan perheosastoilla. Valtion koulukodissa voi työskennellä johtaja, apulaisjohtaja, psykologeja, opettajia, erityisopettajia, koulunkäyntiavustajia, erikoissairaanhoitajia, sosiaalityöntekijöitä, vastaavia ohjaajia ja ohjaajia ja muu henkilökunta. Vankilan perheosastolla voi



työskennellä vastaava ohjaaja, ohjaajia sekä tarpeen mukaan muuta henkilökuntaa. Ohjaajalla on näissä yksiköissä oltava tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto tai opistoasteinen ammatillinen tutkinto. (Laki terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen alaisista lastensuojeluyksiköistä 30.12.2010/1379, 9.–10. §.)

### **3.2.2 Sijaishuollon työntekijän työnkuva**

Sijaishuollon työntekijöitä ja heidän ammatillista osaamistansa on kuvattu Lastensuojelun terapeuttisen laitospedagogian mallinnuksessa (Timonen-Kallio ym. 2017). Heitä voidaan kuvata arkielämän asiantuntijoina. Työhön liittyy paljon reflektointia ja yhdessä elämistä lasten ja nuorten kanssa. Lapsen vahvuuksien tukeminen, elämässä kohdattujen asioiden käsittely, elämäntaitojen opettelu ja toimijuuden vahvistaminen ovat tärkeitä osa-alueita lastensuojelussa. Kasvattajalta edellytetään reflektiivistä ajattelua ja kykyä rakentaa pedagoginen suhde lapseen. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan kykyä tarkastella ammatillisesti omia toimintatapoja ja arvoja. Kasvattajan on myös kyettävä antamaan itsestään tässä pedagogisessa suhteessa, mutta on myös tärkeää osata säädellä sosiaalista läheisyyttä ja etäisyyttä asiakkaan tarpeiden mukaisesti. (Timonen-Kallio ym. 2017, 26.) Cameron ym. (2016) tuovat esiin lastensuojelun tärkeimpään ytimeen kuuluvina huolenpidon ja hoivan sekä sitoutumisen ja solidaarisuuden.

Laakso (2009, 261) pohtii väitöskirjassaan myös sitä, minkälaisia valmiuksia tuleville sijaishuollon työntekijöille tulisi opettaa opiskeluaikana, sillä työn monimuotoisuus luo haasteita ammatin opettamiselle. Laakso (mt.) pohtii, kuinka opetetaan valmiuksia työhön, johon liittyy vahvasti konkreettinen arki ja toisaalta myös tilanteiden yllätyksellisyys ja pahan läsnäolo. Työ vaatii valmiuksia työskennellä lasten ja vanhempien kanssa, tilannetajua ja -herkkyyttä sekä kykyä muodostaa suhdeperustaisia asiakassuhteita.

### **3.2.3 Vuorovaikutusosaaminen**

Vuorovaikutusosaamisen käsite on osa laajempaa osaamiseen ja työelämän kehittämiseen liittyvää keskustelua, jossa on tunnistettu vuorovaikutuksen merkitys muuttuvassa toimintaympäristössä. Käsitteen käyttöönotto on edistänyt aiemmin itsestään selvinä pidettyjen asioiden näkyväksi tekemistä osana

työn vaikuttavuutta. Sujuva vuorovaikutus on ensiarvoisen tärkeää myös moniammatillisessa työskentelyssä. Vuorovaikutusosaaminen linkittyy vahvasti substanssi- ja prosessiosaamiseen. (Mönkkönen ym. 2019, luku 3.1.)

Työskentely sijaishuollossa vaatii ammattilaisilta kykyä asettua suhteeseen asiakkaan kanssa ja lapsen tai nuoren tarpeiden yksilöllisestä huomioimista. Omaohjaajatyöskentelyssä tavoitteena on muodostaa turvallinen ja korjaava kiintymyssuhde, joka aikaansaa myönteistä muutosta. Turvallinen vuorovaikutussuhde ja kohtaaminen mahdollistavat pysyvien myönteisten muutosten syntymisen. (Timonen-Kallio ym. 2017, 26.) Tutkimusten mukaan lapsille hoidon laatu tarkoittaa luottamusta ja merkityksellisten ihmissuhteiden kestävyttä. Hoitavien aikuisten vaihtuvuus ja suhteiden katkeilevuus rasittaa lasten arkea yksiköissä ja heikentää auttamisen edellytyksiä. (Heino ym. 2021, 193–194.) Henkilöstön vaihtuvuus lastensuojelun yksiköissä ja sosiaalityössä näyttää muodostuneen yhdeksi hoidon riskitekijäksi (Heino ym. 2021, 4–5).

### **3.2.4 Substanssiosaaminen**

Substanssiosaaminen tarkoittaa alan tietoperustan ja menetelmien hallintaa. Peruslähtökohdat hankitaan jo koulutuksen aikana ja taidot vahvistuvat työkokemuksen myötä (Mönkkönen ym. 2019, luku 3.1). Sijaishuollossa työntekijöiden ammatillisessa osaamisessa tärkeintä ovat hyvät vuorovaikutustaidot, dialogisuus ja oman toiminnan ammatillinen reflektointi. Oman työn lähtökohdat ja tarkoitus on ymmärrettävä tietoperustaisesti (Timonen-Kallio ym. 2017, 27.)

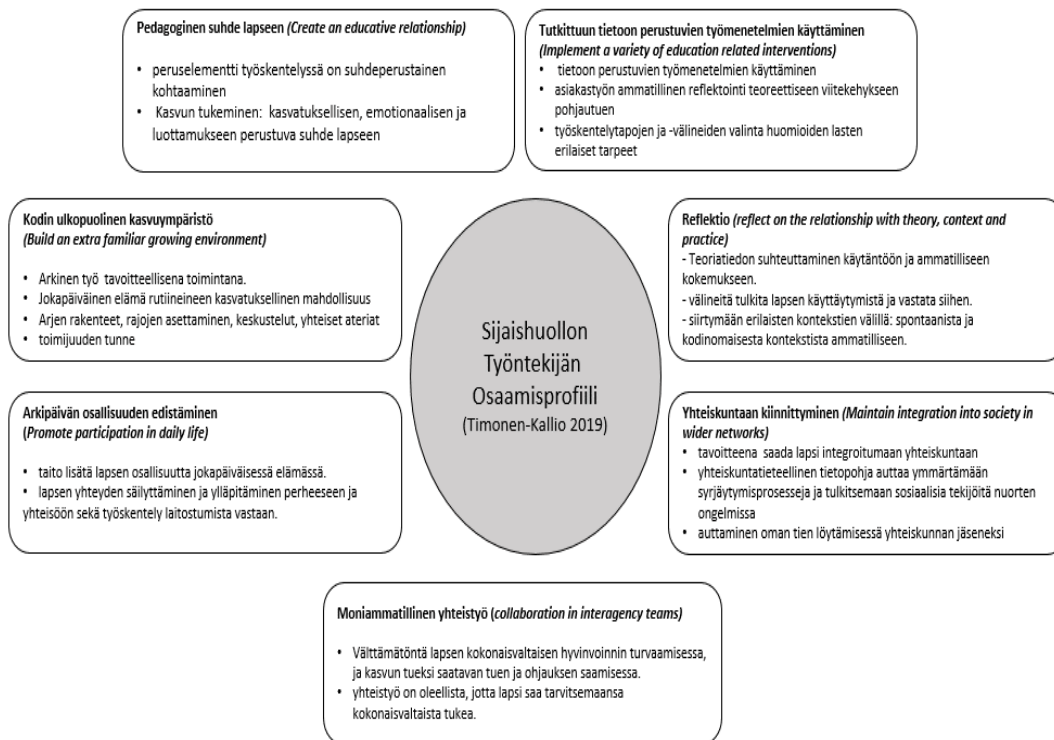
Eettinen osaaminen on tärkeä osaamisen osa-alue sijaishuollossa. Sosiaali- ja terveystalveissa ammattieettiset periaatteet ja ohjeet ovat ammatillisuuden perustana. Yhdistettynä lainsäädännön tuntemiseen eettiset periaatteet luovat pohjan palvelujen järjestämiselle. (Laulainen ym. 2020, 155.) YK:n sijaishuollon ohjeet (2018) nimeävät asioita, joita sijaishuollossa olevan lapsen kohdalla tulee pohtia ja sijaishuoltopaikassa varmistaa tapahtuvaksi. Kuvassa 6 on koottu tiivistetysti asioita, joita tulee ottaa huomioon sijoitetun lapsen hoidossa ja huolenpidossa.

YK:n sijaishuollon ohjeiden mukaan erityisesti sijoitetuille lapsille tulee varmistaa:

- Turvallisuus ja suojelu kaikelta kaltoin kohtelulta ja hyväksikäytöltä sekä vapaudenriistolta
- Yhteydenpito läheisiin ihmisiin lapsen edun mukaisesti
- Terveellinen ja ravitseva ruoka, huomioiden uskonnollinen vakaumus
- Terveyden edistäminen ja terveydenhuollon palvelut
- Koulutus
- Oikeus kehittyä leikin ja vapaa-ajan toimintojen avulla, huomioiden lapset joilla on erityisiä tarpeita
- Lapsen yhteys toisiin paikallisen yhteisön lapsiin ja muihin jäseniin
- Uskonnollisten ja hengellisten tarpeiden ja muun vakaumuksen tyydyttäminen
- Oikeus yksityisyyteen
- Hoitajien myönteinen, turvallinen ja huolehtiva suhde lapseen
- Riittävä valvonta
- Iän ja kehitystason mukainen valvonta ja kasvatusta
- Oikeus nimettyyn luottohenkilöön, johon lapsi voi olla vapaasti yhteydessä
- Oikeusturvakeinot
- Muistot elämän varrelta, esim. elämäntarinakirja.

Kuva 6. YK:n sijaishuollon ohjeet (2018)

Timonen-Kallion (2019, 70) luoma sijaishuollon työntekijän osaamisprofiili (kuva 7) yhdistää laitospedagogian kodinmaisuuksiin ja ammatillisen työskentelyn ulottuvuuksiin. Molemmat ovat tärkeitä osa-alueita kokonaisuudessa. Osaamisprofiilin pohjana on lapsen hyvinvointi suhdeperustaisessa orientaatio- ja sosiaalipedagogisessa viitekehyksessä. Profiili pohjautuu pedagogisen vuorovaikutussuhteen luomiseen turvallisessa ja kodinomaisessa ympäristössä, jolloin lapselle voidaan tarjota korjaavia kokemuksia. Osaamisprofiilissa osaamisen seuraava taso kuvaa sijaishuoltoa laitoshoidon viitekehyksestä käsin. Laitoshoidon toteuttaminen tarkoittaa tässä yhteydessä myös sosiaalipedagogista työskentelyä, joka vaatii erityisiä taitoja ja tietopohjaa. Kyky työskennellä ammatillisella tasolla laitoshoidossa on jaettu seitsemään osa-alueeseen, joista ensimmäinen on aiemmin mainittu suhdeperustainen orientaatio. (Timonen-Kallio 2019, 70.)



Kuva 7. Sijaishuollon työntekijän osaamisprofiili (Timonen-Kallio 2019)

Pedagoginen suhde lapseen ja suhdeperustainen orientaatio (*Create an educative relationship*) on yleisesti tunnustettu sijaishuollon työskentelyn peruselementti. Työntekijä on lapsen kasvun tukena muodostaen kasvatuksellisen, emotionaalisen ja luottamukseen perustuvan yksilöllisen suhteen lapseen. Pätevä työntekijä osaa taiteilla kotitapaisen ja suhdeperustaisen vuorovaikutussuhteen sekä ammatillisen arvioinnin ja reflektion välillä. (Timonen-Kallio 2019, 71.)

Sijaishuollon tehtävänä on kodin ulkopuolisen turvallisen kasvu ympäristön luominen (*Build an extra familiar growing environment*). Arkinen työ sijaishuollossa tulee nähdä tavoitteellisenä toimintana. Jokapäiväisen elämän rutiineinen näkeminen kasvatuksellisenä mahdollisuutena, joka edistää kasvua ja kehitystä on tärkeää. Arjen rakenteet, rajojen asettaminen, keskustelut, yhteiset ateriat jne. ovat tärkeitä lapsen toimijuuden tunteen edistämiseksi. (Timonen-Kallio 2019, 72.)

Arkipäivän osallisuuden edistäminen (*Promote participation in daily life*) tarkoittaa sosiaalipedagogisessa lähestymistavassa, että huomio kiinnittyy tai-

toon lisätä lapsen inklusiota ja osallisuutta jokapäiväisessä elämässä. Tärkeää on myös lapsen yhteyden säilyttäminen ja ylläpitäminen perheeseen ja yhteisöön sekä työskentely laitostumista vastaan. Tämä osaamisalue liittyy vahvasti myös kasvatuksellisen suhteen ja kasvuympäristön luomiseen. (Timonen-Kallio 2019, 73.)

Yhteiskuntaan kiinnittyminen (*Maintain integration into society in wider networks*) tarkoittaa työntekijän osaamisen näkökulmasta, että kasvattajat sijaishuollossa ovat tärkeässä roolissa lapsen yhteiskuntaan liittymisen prosessissa. Sijaishuollon työntekijöiden yhteiskuntatieteellinen tietopohja auttaa ymmärtämään syrjäytymisprosesseja ja tulkitsemaan sosiaalisia tekijöitä nuorten ongelmissa ja nuorten auttaminen oman tien löytämisessä yhteiskunnan jäseneksi mahdollistuu. Kun kasvatetaan lasta yhteiskunnan puolesta, on tärkeää tehdä työtä lapsen yhteiskuntaan integroitumisen eteen, ja tavoitteena on saada lapsi integroitumaan yhteiskuntaan hyödyntäen tarjolla olevia tukipalveluja. (Timonen-Kallio 2019, 74.)

Moniammatillinen yhteistyö (*collaboration in interagency teams*) muiden lapsen kanssa toimivien tahojen kanssa on välttämätöntä lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin turvaamisessa ja kasvun tueksi saatavan tuen ja ohjauksen saamisessa. Erityisesti lastensuojelun ja psykiatrian yhteistyö on oleellista, jotta lapsi saa tarvitsemaansa kokonaisvaltaista tukea. (Timonen-Kallio 2019, 74.)

Reflektio (*reflect on the relationship with theory, context and practice*) liittyy vahvasti ammatillisen osaamisen perusteisiin. Sosiaalipedagogiikka perustuu asiakkaan ja työntekijän väliseen luotettavaan suhteeseen. Sosiaalipedagogisesta näkökulmasta katsottuna on oleellista, että sijaishuollon työntekijä osaa suhteuttaa teoretiedon käytäntöön ja omiin kokemuksiinsa. Reflektointi antaa työntekijällä välineitä tulkita lapsen käyttäytymistä ja vastata siihen. Tällöin lapsen käyttäytyminen nähdään arvokkaana mahdollisuutena kasvatuksellisiin "väliintuloihin" kasvatustilanteissa. Ammattitaitoinen työntekijä pystyy siirtymään jokapäiväisessä elämässä erilaisten kontekstien välillä, spontaanista ja kodinomaisesta kontekstista ammatilliseen. (Timonen-Kallio 2019, 75.)

Tutkittuun tietoon perustuvien työmenetelmien käyttäminen (*Implement a variety of education related interventions*) on olennaista, jotta sijaishuollossa osataan hyödyntää tietoisesti tietoon perustuvia sijaishuoltoon kehitettyjä työmenetelmiä ja reflektoida asiakastyötä ammatillisesti teoreettiseen viitekehykseen pohjautuen. Koulutettu työntekijä osaa valita työtavat ja välineet huomioiden lasten erilaiset tarpeet kasvatuksellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. On esitetty, että menetelmällinen työote on yksi avain sijaishuollon työn ammatillisuuden kehittymiseen. (Timonen-Kallio 2019, 73.)

### 3.2.5 Prosessiosaaminen

Prosessiosaaminen tarkoittaa työprosessien eteenpäin viemistä ja näkyväksi saattamista. Työskentelyn oikea-aikaisuus on tärkeää ottaa huomioon ja tunnistaa työskentelyn sidosryhmät. Prosessia viedään tavoitteellisesti eteenpäin siten, että kaikki sitoutuvat yhteisiin päämääriin. Prosessiosaamisessa keskeistä on luoda rakenteita avoimelle keskustelulle mahdollistaen kaikkien osallistujien näkökulmien esiintuomisen. Taito hyödyntää muiden osaamista ja kyky innostaa ammattilaisia mukaan yhteiseen, tavoitteelliseen työskentelyyn on tärkeä osa ammattitaitoa. Oleellista on, että työn tulokset tulevat myös arvioiduiksi. (Mönkkönen ym. 2019, luku 3.1.)

Työntekijän tulee nähdä sijoitusprosessi osana asiakkaan elämäntarinaa. Sijaishuoltoon sijoittaminen tuo mukanaan paljon muutoksia lapsen elinympäristössä ja perhesuhteissa. Esimerkiksi Groopin (2021) toteuttamassa tutkimuksessa sijaishuollossa elämäntarinan käännekohtiksi nimetään huostaanotto ja sijaishuollossa asuminen, itsenäistyminen, omillaan eläminen ja perheen perustaminen. Valtaosa tutkimukseen osallistuvista kuvasi huostaanottoa toimenpiteenä, joka toi elämään positiivista muutosta ja turvallisen lapsuuden tai nuoruuden. Teini-iässä sijoitetut olivat kokeneet enemmän negatiivisia vaikutuksia kuin lapsena sijoitetut. (Groop 2021, 249–250.)

Kannattelevia tekijöitä sijaishuollon aikana olivat ihmissuhteet, etenkin suhteet luotettavaan aikuiseen (sijaisperhe, työntekijä, oma perheenjäsen tai läheinen) ja samaan sijaishuoltopaikkaan sijoitetut sisarukset ja muut asukkaat. Tärkeiksi koettiin myös oman elämäntarinan rakentuminen ja elämäntarinan tunteminen sekä aikuisten tuki ja kannustus koulunkäynnissä. Negatiivisiksi tekijöiksi

sijaishuollosta aineistosta nousi juurettomuuden kokemus ja etäännyminen perheestä sekä aikuisten ja sijaishuoltopaikkojen vaihtuminen. Ulkopuolisuuden ja erilaisuuden kokemukset, joita syntyy vertailtaessa itseä muihin ns. normaaleihin lapsiin, ovat usein vaikuttaneet elämään pitkälle aikuisuuteen. Negatiiviset kokemukset vaikuttivat korostuvan, kun lapsella on ollut vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa tilanteeseensa tai kokea toimijuuden tunnetta.

(Groop 2021, 255–262.)

Riitta Laakso (2009) on tutkinut sijaishuollon arkea väitöskirjassaan. Tutkimuksessa Laakso etsi vastausta kysymykseen siitä, mitä työ lastensuojelulaitoksessa on. Vastausta etsiessään hän osallistui tutkimuksen kohteena olevien lastenkotien arkeen. Väitöskirjassa työ sijaishuollossa jäsennetään neljään eri osa-alueeseen: arkinen huolenpito, työskentely ammatillisen ja kodinomaisten arjen jännitteessä, kasvatuksellinen orientaatio ja vanhemmuustyö. (Laakso 2009, 254.) Arki ja lasten perustarpeista huolehtiminen on iso osa työtä sijaishuollossa, mutta Laakso pohtii myös työn jännitteisyyttä suhteessa eri osa-alueiden välillä. Laakso nostaa esille tärkeinä myös työn suhdeperustaisen luonteen, eettiset periaatteet ja vallankäytön ulottuvuudet, työskentelyn monet eri tasot sekä asioiden yhtäaikaisen tapahtumisen lastensuojelulaitoksen arjessa.

#### **4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Opinnäytetyö on kehittämistietoa tuottava tutkimus, jonka lopputuloksena syntyy ajantasaista tietoa kehittämistarpeista sijaishuollossa Kymenlaakson alueella. Tilaaja voi hyödyntää työn tuloksia sosionomi (AMK) -opetuksen ja sijaishuollon täydennyskoulutuksen suunnittelussa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaista osaamista Kymenlaakson sijaishuollon yksiköissä nähdään tarvittavan tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ja tuottaa tietoa Kymenlaakson alueen sijaishuoltoyksiköiden tulevaisuuden osaamisen kehittämisen tarpeista. Tarkoituksena oli myös selvittää, mitä osaamista ja sosiaalialan asiantuntijuutta sijaishuollon työ tekijältään vaatii ja tuoda näkyväksi sijaishuollon työn ja arjen sisältö.

Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän raportissa (2020, 28) tuodaan esille, että hyvän sijaishuollon toteuttamisessa henkilöstön jatkuva kouluttautuminen ja osaamisen vahvistaminen on tärkeää. Raportissa kerrotaan, että nuoret ovat toivoneet työntekijöiltä ymmärrystä traumaista, päihteistä, mielenterveydestä ja lastensuojelusta. Osaavan ja riittävän henkilöstön välttämättömyys painottuu myös nuorten näkemyksissä. Riittävät resurssit sijaishuollossa auttavat takaamaan turvallisen arjen ja saavuttamaan työskentelylle asetetut tavoitteet. Riittävä henkilöstömäärä mahdollistaa myös vaihtoehtoisten menetelmien kehittämisen pakkokeinojen käytön tilalle ja väkivaltilanteiden turvallisen hoitamisen. (Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä 2020, 28.)

Tutkimustiedon ja aineistonkeruun pohjalta etsimme vastausta siihen, mitä osaaminen sijaishuollossa on ja mihin sen tulevaisuudessa ajateltiin kehittyvän alueen ammattilaisten mielestä. Työn tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Millaista asiantuntijuutta sijaishuollossa tarvitaan?
- Millaista perusosaamista sosionomi (AMK) -opiskelijoilla pitäisi syntyä perustutkinnossa?
- Millaista täydennyskoulutusta sijaishuoltoon tarvitaan?

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyössämme keräsimme aineistoa laadullisen tutkimuksen menetelmien. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmä, jossa pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti kohteen ominaisuuksia, laatua ja merkityksiä (Lähdesmäki ym. 2022). Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmisten toiminnassa läsnä olevia merkityksiä tai heidän kokemuksilleen antamia merkityksiä. Avainasemassa näiden merkitysten ymmärtämisessä ovat ihmiset, joiden toimintaa tai kokemuksia tutkitaan. (Juhila s.a.)

Toteutimme opinnäytetyön mahdollisimman aineistolähtöisesti. Kun tutkimusta toteutetaan aineistolähtöisesti, sen pääpaino on aineistossa ja teoria rakennetaan aineistosta käsin, eivätkä esimerkiksi analyysiyksiköt ole ennalta määrättyjä. Peruskäsite aineistolähtöisessä tutkimuksessa on induktiivisuus. Se tarkoittaa etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisiin väitteisiin. Induktiivisessa



lähestymistavassa ei testata hypoteeseja tai teoriaa eikä tutkija määrittele, mikä on tärkeää. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006, 15.) Täysin induktiivinen päättely ei ole mahdollista, sillä se perustuisi havaintojen kuvaamiseen ilman ennakkokäsityksiä tutkittavasta ilmiöstä (Puusa & Juuti 2020, 82).

Aineistolähtöisyys ei tässä tutkimuksessa toteudu puhtaasti, joten paremmin tutkimuksen luonnetta kuvaa aineistokeskeisyys. Tutkimuksen aineistokeskeisyyttä on se, että pidimme aineiston analyysin keskiössä, ja tutkimuksen teoreettista liitosta ei rakennettu teoriasta vaan aineistosta käsin. Aineistolähtöisen tutkimuksen toteuttaminen on haastavaa, koska objektiivisia havaintoja on lähes mahdotonta tehdä. Käytetyt käsitteet ja menetelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat tuloksiin. Aineistolähtöisyys vaatii tutkijalta itsekuria aineistossa pysyttelemisessä ja systemaattisuudessa, sekä ennakkokäsitysten ja teorioiden poissulkemisessa. Tutkija reflektoi toimiaan, arvioi tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä niin, että lukija saa tietoa tutkimuksen taustoista ja tutkimusprosessin vaiheista. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006, 15.) Lopulta aineistolähtöisessä tutkimuksessa tuotettu tieto tulee saattaa vuoropuheluun aiemman olemassa olevan teoreettisen tiedon kanssa. (Puusa & Juuti 2020, 82.)

Tutkimuksen toteuttamisessa hyödynsimme monimenetelmällisyyttä ja yhteiskehittämistä laajan aineiston varmistamiseksi. Aineiston analysoinnissa käytimme sisällön analyysia ja tärkeysjärjestyksiä priorisoimme MoSCoW-menetelmän avulla. On tärkeää perustella, miksi tutkimuksessa käytetään erityyppisiä aineistoja. Monimenetelmällisellä aineiston keräämisellä haimme tutkimukselle validiteettia eli mahdollisimman laajasti eri näkökulmien esille saantia. Monimenetelmällisyyden piirteitä ovat analyysiprosessin jatkuva muovautuminen ja aineistojen aito vuorovaikutuksellisuus (Seppänen-Järvelä ym. 2019, 332).

## **5.1 Yhteiskehittäminen**

Yhteiskehittäminen (value co-creation) tarkoittaa käsitteenä, että siihen osallistuvat osapuolet luovat jotain uutta yhdessä. Tuloksena syntyy jotain, millä on arvoa kaikille osapuolille. Yhdessä luomiseen kuuluu vuorovaikutus osa-

puolten kesken, ja se voi tapahtua kasvokkain tai teknologian välityksellä. Yhteiskehittäminen on vertaisten kanssa tehtävää yhteistyötä, ja se perustuu samanaikaiseen tekemiseen. Yksin tekemistä ilman vuorovaikutusta vertaisten kanssa ei voida kutsua yhteiskehittämiseksi. (Kesämaa & Mattila 2021, 6.)

Yhteiskehittämiseen valitaan mukaan osapuolia, joita kehittämisen aihe koskettaa. Tuloksena syntyvä arvo on joko aineellista tai aineetonta, ja arvon voidaan sanoa olevan tekemisen lopputulos tai koettu hyöty (Kesämaa & Mattila 2021, 7). Tämän opinnäytetyön yhteydessä tekemisen lopputulos oli yhteisen käsityksen muodostamista tärkeiksi pidetyistä asioista tutkimuksen aineiston keruun näkökulmasta. Koetun hyödyn katsoimme olevan alueen sijaishuollon yksiköiden työntekijöiden yhteinen pohdinta ja kokemusten jakaminen. Tutkimuksen näkökulman mukaisesti yhteiskehittämispäivän arvo oli kokeellisen tiedon tuottaminen siitä, mitä sijaishuollon asiantuntijuus on käytännössä ja millaisia osaamisvaatimuksia sijaishuollon työ työntekijöilleen asettaa.

Yhteiskehittämisen suuntaus alkoi kehittyä 2000-luvun alkupuolella, ja sen tutkimus ja käytännön suosio lisääntyivät 2010-luvulla. Yhteiskehittäminen toimintana on nostanut esille myös kriittisiä ajatuksia, joiden mukaan osallistamista pidetään tehokkaana ja muodikkaana ratkaisuna moniin asioihin. Yhteiseen arvon luomiseen liittyvää halukkuutta ja kykyä on kyseenalaistettu. On tuotu esiin, ettei kaikilla ole aikaa, osaamista tai kiinnostusta muuhun kuin osallistumiseen pintapuolisesti. Pohdittavaksi on myös esitetty, onko osallistuminen innovoinnin näkökulmasta hyväksikäyttöä. Toteuttamisessa tulee kiinnittää huomiota osapuolten odotuksiin ja sopia selkeästi esimerkiksi immateriaalioikeuksista sekä riittävästä palkitsemisesta suhteessa tehtyyn työhön. (Kesämaa & Mattila 2021, 8.)

## **5.2 Monimenetelmällisyys**

Tutkimusstrategiaa, jossa saman tutkimusongelman ratkaisuun käytetään useita erilaisia tutkimusmenetelmiä, kutsutaan monimenetelmällisyydeksi. Useita eri menetelmiä käytettäessä tutkimuskohteesta on mahdollista saada monipuolisia ja kattavia tuloksia. Käytettävät eri menetelmät voivat olla yhdis-

telmä laadullisia ja määrällisiä menetelmiä. (Lähdesmäki ym. 2022.) Monimenetelmällisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan myös triangulaatiosta. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen validiteetin eli luotettavuuden ajatellaan lisääntyvän, kun tutkimuksen kohdetta lähestytään erilaisin menetelmin yhden asetelman sijaan. Tutkija palaa aineistojen pariin monimenetelmäisessä ja moninäkökulmaisessa tutkimuksessa tulkintoja tehdessään. Yhteiskuntatieteiden alueella triangulaation perusteena nähdään validiteetin lisäämisen ohella myös ihmistutkimuksen kompleksisuus. (Henriksson 2016.)

Monimenetelmällisessä tutkimuksessa yhdistellään aina erilaisia aineistoja. On pohdittava, mitä yhdistetään, missä tutkimusprosessin vaiheessa ja millaisilla painotuksilla. Tyypillistä on yhdistellä laadullisia ja määrällisiä aineistoja ja analyysimenetelmiä. Aineistojen yhdistäminen voi liittyä myös niiden moninäkökulmaisuuuteen. Moninäkökulmaisuus ja moniäänisyys ovat monimenetelmällisissä tutkimusasetelmissä tärkeitä, kun tarkoituksena on ymmärtää eri toimijoiden näkemyksiä, suhteita ja dynamiikkaa, tutkittava ilmiö on kompleksinen, siihen liittyy paljon erilaisia intressejä tai toimijoiden suhde ei ole symmetrinen. Monimenetelmällistä lähestymistapaa käytetään usein arviointi- ja implementaatiotutkimuksissa. (Seppälä-Järvelä 2019, 335.)

### **5.3 Aineiston analysointi**

Aineiston analyysin tarkoituksena laadullisessa tutkimuksessa on luoda aineistosta monipuolinen ja perusteltu kokonaisuus. Analyysin avulla tehdään johtopäätökset tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimusraporttiin kirjataan selkeä kuvaus kokonaisprosessista ja sen vaiheista. Analyysin tekeminen koostuu aineiston osien analysoinnista ja synteessin laatimisesta niistä. Analyysivaiheessa aineistoa voidaan tiivistää, eritellä ja luokitella. Synteessin tarkoitus taas on luoda kokonaiskuva aineistosta ja esittää tutkimuksen kohde uudesta näkökulmasta. (Puusa 2020, 148.) Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti niitä ennalta sopimatta. Aikaisemmilla tiedoilla, havainnoilla tai teorioilla tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä ei pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. (Tuomi & Sarajärvi ym. 2018, 108.)

Aineistolähtöisessä tutkimuksessa voidaan käyttää apuna teoriaohjaavaa analyysiä, jossa teoria voi toimia apuna mutta analyysi ei pohjautu suoraan siihen. Myös teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta siinä aikaisempi tieto ohjaa tai auttaa analyysiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109.) Uusi teoria ei muodostu pelkkien havaintojen pohjalta kuten induktiivisessa päättelyssä. Johtoajatus voi olla intuitiivinen käsitys tai hypoteesi, jonka avulla havainnot voidaan kohdistaa tärkeiksi oletettuihin asioihin. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006, 16.)

Sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on alkuperäisdatan pelkistäminen, eli redusointi, jossa kaikki tutkimukselle epäolennainen karsitaan pois (Tuomi ym. 2018, 123). Alustavan kokonaiskuvan muodostuttua aineistosta se pilkotaan osiin ja tarkastellaan yksityiskohtaisesti. Aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimuskysymys rajaten aihetta. Seuraava laadulliselle aineistolle toteutettava työvaihe analysoinnissa on havaintojen luokittelu eli teemoittelu. Se tarkoittaa analyysiyksiköiden ryhmittelemistä ennalta määriteltuihin kategorioihin tai samankaltaisuuden mukaan. (Puusa 2020, 152.)

Keräämäämme aineistot tuottivat dokumentoitua materiaalia, josta analysoimme myös MoSCoW-menetelmän avulla tutkimuskysymyksiin liittyviä näkökulmia ja tärkeysjärjestyksiä. Halusimme selvittää menetelmän avulla, millaisia osaamisvaatimuksia sijaishuollon työntekijöiltä edellytetään. MoSCoW on priorisointitekniikka, jota käytetään johtamisessa, liiketoiminnan analysoinnissa, projektinhallinnassa ja ohjelmistokehityksessä. Menetelmän tavoitteena on päästä yhteisymmärrykseen sidosryhmien kanssa ongelman määrittämisessä ja siinä, kuinka tärkeänä ne näkevät määriteltujen ongelmien ratkaisun (Piipponen ym. 2018). Keskeisiä teemoja muodostetaan aineistolähtöisesti etsimällä aineistomateriaalista yhdistäviä tai erottavia seikkoja. Myös teorialähtöinen teemoittelu on mahdollista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

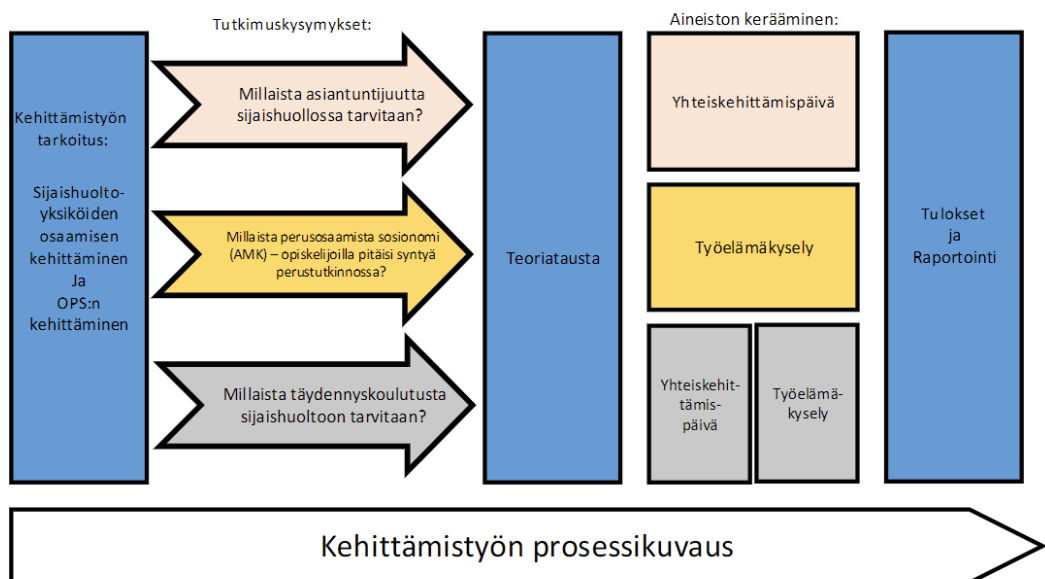
MoSCoW-menetelmä auttaa tärkeysjärjestyksien ymmärtämisessä. Tärkeiksi asioiksi voidaan määritellä useita vaatimuksia ja niitä voidaan myös tarkastella eri näkökulmista. (Viljakainen 2020, 8.) MoSCoW-menetelmä on lyhenne sanoista must have, should have, could have ja won't have (this time). Must have tarkoittaa asioita, jotka ovat kriittisiä nykyhetkellä, jotta toiminta on onnistunutta. Should have asioita, jotka ovat tärkeitä, mutta eivät välttämättömiä.

Could have asiat ovat haluttavia, mutta eivät kuitenkaan välttämättömiä. Won't have on vähiten kriittinen, eikä juuri sillä hetkellä tärkeä. (Piipponen ym. 2018.)

## 6 TOTEUTUS

Tässä kappaleessa käsittelemme opinnäytetyömme aineiston keräämisen ja käsittelyn prosessia. Kuvaamme erikseen sekä yhteiskehittämispäivän että työelämäkyselyn aineiston käsittelyä. Luokittelun jälkeen selvitämme aineiston analysointia MoSCoW-menetelmän avulla.

Yhteiskehittämispäivän aineiston keruun lisäksi hyödynsimme tutkimuksessa sosionomien osaamista koskevan kyselyyn "Työelämäkysely - sosionomin osaamistarpeet" sijaishuoltoon liittyvät vastaukset. Kyselyn toteutti Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Sosiaalialan ja toimintakyvyn edistämisen koulutusyksikkö. Yhteiskehittämispäivän aineisto kerättiin määriteltyjen aiheiden yhteisistä keskusteluista keskusteluja dokumentoiden. Työelämäkyselyn kysymykset tuottivat avoimia vastauksia kysytyistä aihealueista. Näiden kahden aineiston analysoinnin jälkeen tarkoituksenamme oli katsoa tarvetta syventää aineistoa mahdollisten haastattelujen avulla.



Kuva 8. Kehittämistyön prosessikuvaus (Jauhainen & Niemelä 2023)

Haimme vastauksia kehittämistehtävämme tutkimuskysymyksiin monimenetelmällisesti. Selvitimme, millaista asiantuntijuutta sijaishuollossa tarvitaan yhteiskehittämispäivän avulla. Työelämäkyselyn avulla keräsimme aineistoa sosionomikoulutuksen kehittämistä varten. Tutkimuskysymykseen sijaishuollon täydennyskoulutuksesta saimme aineistoa molemmista aineistoista. Kuvassa 8 on kuvattu kehittämistyön toteuttamisen prosessi.

## **6.1 Aineiston kerääminen**

Pohdimme opinnäytetyön aineistonkeruutapaa tutkittavan aiheen perusteella. Tarkoitus oli saada kerättyä tietoa osaamisen kehittämisen tarpeista isolta joukolta, joten hyödynsimme mahdollisuutta kerätä aineistoa sijaishuollon osaamisen kehittämistilaisuudessa. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu järjesti 4.11.2022 Kymenlaakson alueellisen sijaishuollon tulevaisuuden osaamistarpeiden keskustelutilaisuuden, jossa osaamistarpeita työstettiin yhdessä alueen toimijoiden ja sosionomikoulutuksen opiskelijoiden kesken. Kutsu tilaisuuteen lähetettiin Kymenlaakson alueen sijaishuollon toimijoille, ja tilaisuudessa kuultiin OKT Kati Saastamoisen puheenvuoro lastensuojelulain mukaisista rajoituksista. Yhteiskehittämistilaisuudesta keräsimme aineistoa Learning cafe -menetelmän avulla.

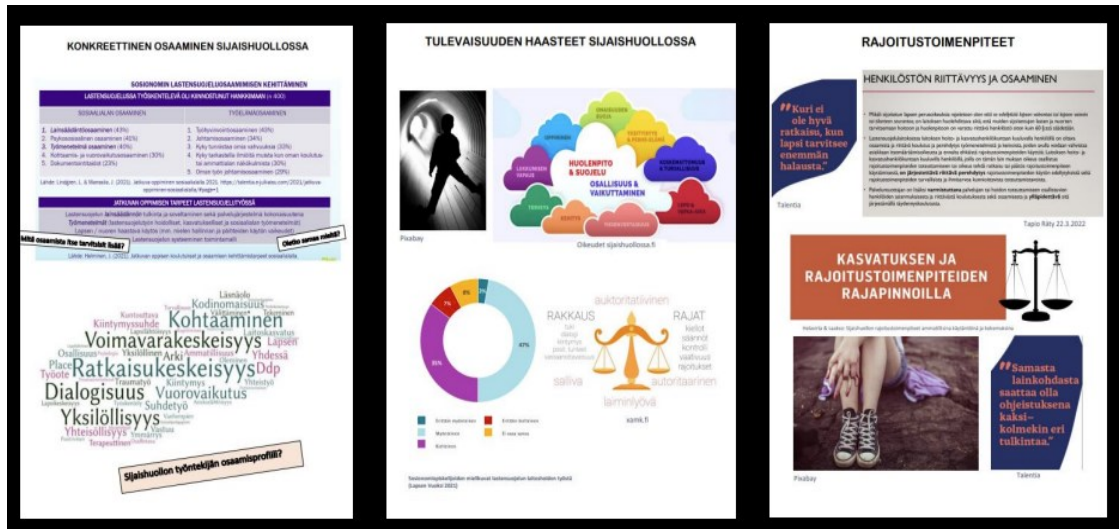
Saimme aineistoomme hyödynnettäväksi myös 19.10.2022 lähetetyn sosionomien osaamista koskevan kyselyn "Työelämäkysely - Sosionomin osaamistarpeet" sijaishuoltoon liittyvät vastaukset. Kyselyn toteutti Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Sosiaalialan ja toimintakyvyn edistämisen koulutusyksikkö. Kysely pohjasi tarpeeseen kartoittaa Sosionomikoulutuksen kehittämistarpeita, sillä sosionomi (AMK) -tutkinnon opetussuunnitelmia ollaan uudistamassa vuoden 2023 aikana. Uusi opetussuunnitelma tulee käyttöön vuonna 2025. Kyselyä jaettiin laajasti Kymenlaakson sijaishuollon toimijoille sekä yhteiskehittämispäivään osallistuneille, joten se tavoitti laajan ryhmän ammattilaisia. Yhteiskehittämispäivän aikana saimme varsin konkreettista materiaalia päivään osallistuneilta ammattilaisilta.

### 6.1.1 Yhteiskehittämispäivä

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Sosiaalialan ja toimintakyvyn edistämisen yksikkö järjesti 4.11.2022 sijaishuollon osaamisen kehittämistilaisuuden, johon kutsuttiin Kymenlaakson alueen eri lastensuojeluyksiköiden henkilöstöä ja sosionomi (AMK) -opiskelijoita kuulemaan Kati Saastamoisen luentoa lastensuojelun rajoitustoimenpiteiden lähtökohdista sekä keskustelemaan yhteisesti sijaishuollon osaamisen tulevaisuuden tarpeista. Päivän tarkoituksena oli keskustella rennosti aiheesta ajatuksena kehittää Xamkin tarjoamaa koulutusta ja työelämäyhteistyötä siihen suuntaan, että sijaishuollon veto- ja etenkin pitovoima voisi kehittyä.

Päivän sisältö muotoutui luennosta rajoitustoimenpiteiden lähtökohtiin liittyen ja yhteiskehittämiseen tähtäävästä keskustelusta. Luennon jälkeen iltapäivän työskentely toteutettiin Learning cafe -menetelmällä, jonka toteuttamiseen osallistuivat kaikki mukana olijat. Tehtävänäme oli valmistella etukäteen Learning cafen teemat ja suunnitella sen toteuttaminen yhdessä lehtorien kanssa. Learning cafe eli oppimiskahvila on yhteistoimintamenetelmä. Sen tarkoituksena on saada aikaan keskustelua ja siirtää tietoa sekä myös luoda uutta tietoa halutuista aiheista. Työskentely tapahtuu ryhmässä, ja työskentelyn aikana ryhmän on tarkoitus muodostaa yhteinen näkemys keskustelun perusteella käsiteltävään aiheeseen. (Innokylä s.a.) Learning cafe -työskentelyn avulla tuotettiin aineistokeskeisesti tietoa ja vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

Tapahtumaan osallistui 30 henkilöä Kymenlaakson alueen sijaishuollon yksiköistä. Edustettuina olleita eri yksiköitä ja organisaatioita oli 10. Tapahtumaan osallistui 25 sosionomiopiskelijaa lastensuojelun opintokokonaisuuteen liittyen. Osa opiskelijoista kirjasi keskusteluja ja havaintojaan muistiinpanoihin, osa opiskelijoista vetivät Learning cafe -keskusteluja. Tapahtuman osallistujat jaettiin kuuteen ryhmään, jotka kukin keskustelivat kolmesta eri teemasta. Jo keskusteltuun teemaan vaihdettaessa keskustelun vetäjät koostivat edellisen ryhmän ajatukset ja keskustelua jatkettiin nämä huomioiden. Teemat olivat konkreettinen osaaminen sijaishuollossa, tulevaisuuden haasteet sijaishuollossa ja rajoitustoimenpiteet sijaishuollossa. Keskustelut alustettiin aiheisiin johdattavilla inserteillä (kuva 9).



Kuva 9. Learning cafe -työskentelyn insertit (Jauhiainen & Niemelä 2022)

Keskustelut tuottivat aineistoksemme kuusi pöytäliinaa, joihin osallistujat kirjassivat keskustelujen sisältöä. Litteroimme pöytäliinoiniin kirjatut ajatukset ja opiskelijoiden keräämät havainnot tekstinkäsittelyohjelmalla omiin kategorioihinsa (konkreettinen osaaminen, tulevaisuuden haasteet sijaishuollossa ja rajoitustoimenpiteet). Yhteensä litteroitua aineistoa kertyi yhdeksän sivua. Opiskelijan havaintoja litteroimme viisi sivua.

*Konkreettinen osaaminen* -pöydässä keskusteltiin konkreettisista osaamisalueista, joita tarvitaan sijaishuollossa. Tarkoituksena oli saada tietoa konkreettisista osaamisen kehittämisen tarpeista, joita yksiköissä nähdään tarvittavan sijaishuollon toteuttamisessa. Yksiköissä on erilaisia osaamisen tarpeita riippuen yksikön profiloitumisesta. Keskustelun kautta saatiin näkyville mahdollisesti erilaisia osaamisen tarpeita.

*Tulevaisuuden haasteet sijaishuollossa* -pöydän tarkoituksena on kohdentaa keskustelua tulevaisuuden suuntaan ja löytää aiheita, jotka kentällä huolestuttavat ja puhututtavat. Tarkoituksena on myös luoda yhteistä käsitystä siitä, mihin suuntaan sijaishuolto on menossa tulevaisuudessa. Mitkä ovat työskentelyn painopisteitä tulevaisuudessa ja millaisia haasteita ajatellaan olevan vastassa? Millaisena sijaishuollon veto- ja pitovoima nähdään? Tulevaisuusnäkökulma on tuottaa tietoa tulevaisuuden osaamistarpeista.



*Rajoitustoimenpiteet* valittiin teemaksi, koska yhteiskehittämissiltapäivän OKT Kati Saastamoisen puheenvuoro liittyy rajoitustoimenpiteisiin. Rajoitustoimenpiteistä syntyy varmasti keskustelua, ja se voidaan tässä Learning cafe -pöydässä opinnäytetyön aineistoksi. Rajoitustoimenpiteisiin kiteytyy paljon sijais- huollon ydinelementtejä, kuten eettinen ammatillinen reflektio, itsemääräämis- oikeuteen kajoaminen ja lasten ja nuorten suojelu sekä kasvatustyö. Tässäkin aiheessa keskustelu viritetään tulevaisuuteen suuntaavaksi.

## 6.1.2 Työelämäkysely

Sosionomin osaamistarpeet -kyselyssä kartoitettiin näkemyksiä sosionomin tulevaisuuden osaamistarpeista opetussuunnitelmatyön pohjaksi. Kyselyssä painotettiin erityisesti käytännön arkityössä esiin nousseita havaintoja ja koke- muksia. Työelämäkysely lähetettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun hyvinvointialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijoille 19.10.2022. Kysely lähetettiin myös yhteiskehittämisspäivään osallistuneille sekä Kymsoten (nykyinen Kymenlaakson hyvinvointialue) sosiaalihuollon hen- kilöstölle.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto on teettänyt selvityksen sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. Siinä sosionomien tulevaisuuden osaamista kuvattiin (kuva 10) seuraavasti (Arene 2017, 30):

Ammattikorkeakouluissa tunnistetut tulevaisuuden osaamistarpeet (Kysely ammattikorkeakouluille 2017):

Substanssiosaaminen	Johtamis- ja kehittämisosaaminen	Geneeriset taidot
<ul style="list-style-type: none"> <li>Oikeudellinen osaaminen ja lainsäädän- nön tunteminen (sosiaalialan lainsäädäntö, työelämänlainsäädäntö)</li> <li>Palvelujärjestelmäosaaminen, palvelu- tarpeen arviointi, palveluohjausosaaminen</li> <li>Sosiaalinen kuntoutus, sosiaalinen osal- lisuus ja osallisuustyön edelleen vahvis- taminen</li> <li>Moniammatillinen yhteistyöosaaminen ja palvelujen integrointi</li> <li>Siiloutumisen purkaminen, ehkäisevän työn merkityksen vahvistaminen</li> <li>Digitaalisen asiakastyön menetelmäosa- aminen, hyvinvointiteknologian ja sähköis- ten palveluiden hyödyntäminen</li> <li>Hyvinvointiyrityttäjäys ja hyvinvoinnin edis- tämisen kunnissa</li> <li>Työskentely kouluissa: kuraattorit, oppi- laanohjaus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asiakaslähtöisten palveluiden kehittäminen ja palvelumuo- toiluosaaminen</li> <li>Vaikuttavuustiedon tuottami- nen ja arviointi</li> <li>Tutkimus- ja kehittämisosa- aminen</li> <li>Lähijohtamisosaaminen ja muuttuvat johtamisen tar- peet sosiaali- ja terveystal- veluissa</li> <li>Sosiaalitalouden osaaminen, yhteiskunnallinen vaikutta- misosaaminen</li> <li>Kilpailutusosaaminen etenkin YAMK-tasolla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kohtaamis- ja vuorovaikutus- osaaminen ja yhteisöllinen lä- hestymistapa asiakastyössä</li> <li>Monikulttuurisuus osana so- siaalialan osaamista</li> <li>Monialainen ja -amatillinen yhteistyö</li> <li>Verkosto-osaaminen</li> <li>Kieli- ja vuorovaikutusosa- aminen</li> <li>Digitalisaatio ja robotisaatio</li> </ul>

Kuva 10. Ammattikorkeakouluissa tunnistetut osaamistarpeet (Arene 2017).

Kyselylomake on tavallisin määrällisessä tutkimuksessa käytetty aineiston keruutapa. Kyselyssä esitetään kysymykset standardoidusti, eli kaikilta kyselyyn vastaajilta kysytään asiasisältö täsmälleen samalla tavalla. Kyselylomaketutkimus soveltuu käytettäväksi aineistonkeruutavaksi, kun tutkitaan suurta ja hajallaan olevaa joukkoa ihmisiä ja arkaluontoisia asioita. Kyselylomakkeen etu on, että sen voi tehdä anonyymisti. Huono puoli voi olla, että vastusprosentti jää pieneksi. (Vilkkä 2015, 94.)

Työelämäkyselyssä kysyttiin:

1. Millaista osaamista valmistuvilla sosionomeilla tulisi olla tulevaisuudessa ammatillisella työsektorillasi?
2. Millainen sosionomin keskeinen osaaminen sinun työsektorillasi pitäisi ehdottomasti oppia sosionomi AMK koulutuksessa?
3. Nimeä kolme tärkeintä taitoa tai tehtävää, jotka sosionomin on hallittava vuonna 2025.
4. Mitä muuta haluaisit sanoa?

Vastauksia sijaishuollon osalta kyselyyn tuli 29.11.2022 mennessä kuusitoista kappaletta, ja litteroitua aineistoa kyselystä muodostui 5,5 sivua. Vastaajista 15 oli koulutustaustaltaan sosionomi (AMK) tai vastaavan opistoasteen koulutuksen omaavia henkilöitä, yksi ilmoitti koulutustaustakseen jonkin muun AMK koulutuksen. Kaikki vastanneet työskentelivät lastensuojelun ja sijaishuollon sektorilla.

## **6.2 Aineiston käsittely**

Yhteiskehittämispäivän keskustelujen ajan käytössä olleet pöytäliinat toimivat osallistujien kirjoitusalueina. Pöytäliinat toimivat myös kirjallisena aineistona. Pöytäliinoin oli kirjoitettu nostoja keskustelusta ja osallistujille heränneitä ajatuksia. Keskustelun lopuksi osallistujat pohtivat kolme tärkeintä keskustelusta noussutta asiaa ja merkitsivät ne pöytäliinaan. Nämä priorisoinnit ohjasivat meitä aineiston luokittelussa. Merkinnät pöytäliinoissa oli kirjattu suurimmaksi osaksi ranskalaisilla viivoilla. Jaottelimme aineiston keskustelu-

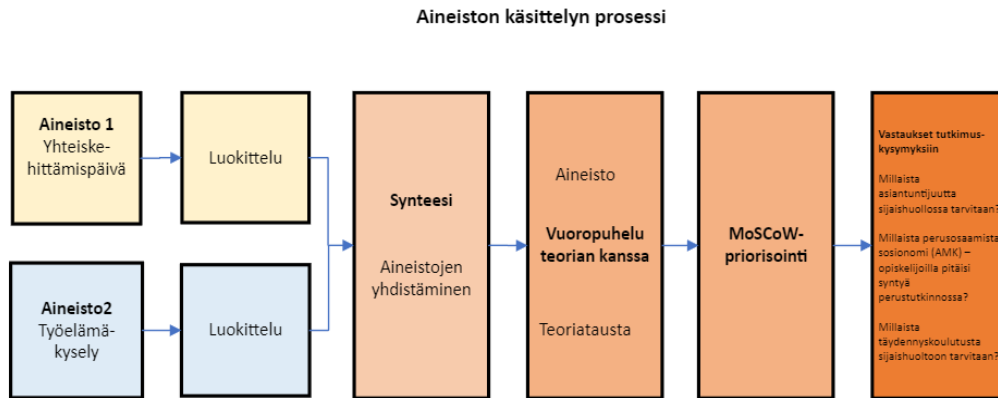
jen teemojen mukaisesti ja aloittelimme luokittelun näiden teemojen mukaisesti. Joitain aiheita aineistosta rajasimme pois, koska ne eivät liittyneet kehittämistehtäväämme mitenkään.

Aloitimme aineistojen käsittelyn ensimmäisenä valmistuneen yhteiskehittämispäivän aineistosta. Aineisto litteroitiin jatkokyöstämisen avuksi. Litteroinnin jälkeen tiivistimme aineistoa ja luokittelimme nousseet aiheet ala- ja yläluokkiin. Työelämäkyselyn vastausten saapumisen jälkeen menettelimme samoin. Luokittelimme kumpaakin litteroitua aineistoa erikseen jakamalla keskustelun nostoja samankaltaisiin teemoihin, ja niiden avulla muodostimme aiheeseen liittyvät alaluokat. Alaluokista tiivistimme vielä luokittelua yläluokkiin. Kuvassa 11 on esimerkkejä aineiston luokittelusta.

Esimerkki-ilmaisuja aineistosta	Alaluokka	Yläluokka
<p>“Vuorovaikutusosaamiseen oli yhdistettävissä vuorovaikutustaidot, jotka tuotiin esiin useasti keskustelujen aikana. Erikseen nimettiin tarkempia määritelmiä, kuten kohtaamistaidot, kanssasäätelytaidot ja traumainformatiivinen työskentelyote.”</p> <p>“Ohjaustaidot, älä auta avuttomaksi.”</p> <p>“Kannusta älä latista. Tärkeintä saada asiakas motivoitumaan ja sitoutumaan yhdessä sovittuihin tavoitteisiin lähtökohtana.”</p> <p>“Yhteisöllisyyden ja neuvottelun taidot kärkisijoilla!”</p> <p>“Vuorovaikutuksen hallitseminen erilaisten perheiden kanssa.”</p> <p>“Motivoiva haastattelu”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kohtaaminen</li> <li>- Kanssasäätelytaidot</li> <li>-Traumainformatiivinen työote</li> <li>- Vuorovaikutusosaaminen</li> <li>- Moniammatillinen yhteistyö</li> <li>- Vuorovaikutustaidot</li> <li>- Inhimillinen kohtaaminen</li> <li>- Ohjaustaidot</li> <li>- Voimavarakeskeisyys</li> <li>- Tunnetaidot</li> </ul>	<p><b>Vuorovaikutusosaaminen</b></p>
<p>“Mielenterveys- ja päihdetyön osaaminen, psykiatristen häiriöiden tunnistamista.”</p> <p>“Neuropsykiatriset häiriöt lapset/nuoret.”</p> <p>“Traumaosaamista.”</p> <p>“Ymmärrystä kiintymyssuhteista.”</p> <p>“Taito hakea ja soveltaa työskentelyä ohjaavaa lainsäädäntöä.”</p> <p>“Lastensuojelun ja sijaishuollon lainsäädäntö ja käsitteistö.”</p> <p>“Lääkehoidon sisällyttäminen koulutukseen olisi ehdottomasti tarpeen.Lastensuojelussa, mielenterveysalalla, päihdetyössä jne. ollaan tekemisissä lääkkeiden kanssa.”</p> <p>“Kirjaamistaidot, tuottaa erilaisia dokumentteja.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dokumentointi</li> <li>- Lääkehoito</li> <li>- Mielenterveys- ja päihdeosaaminen</li> <li>- Traumaymmärrys ja –osaaminen</li> <li>- Perhetyö</li> <li>- Neuropsykiatrinen osaaminen</li> <li>- Kiintymyssuhteet</li> <li>- Systeeminen työskentely</li> <li>- Työmenetelmät</li> <li>- Lakiosaaminen</li> </ul>	<p><b>Erityisosaaminen</b></p>

Kuva 11. Esimerkki aineistojen luokittelusta (Jauhiainen & Niemelä 2023).

Aineistojen luokittelujen jälkeen yhdistimme aineiston muodostaen niistä yhteisen synteessin. Synteesisistä syntyneen aineiston yhdistimme tutkimuksemme teoriataustaan. Lopuksi priorisoimme MoSCoW -menetelmän ja tutkimuskysymysten mukaisesti sitä, mitä osaaminen on sijaishuollossa luokitellen aineistoa esiin nousseiden tärkeyksien kautta.



Kuva 12. Aineiston käsittelyn prosessi (Jauhiainen & Niemelä 2023)

Kuvassa 12 kuvaamme aineiston käsittelyn prosessin. Kuva havainnollistaa seuraavissa kappaleissa esitellyn aineiston käsittelyn prosessin. Prosessin kuvaaminen auttoi meitä jäsentämään aineiston käsittelyä ja tutkimuksen etene- mistä.

### 6.3 Aineistojen synteesi

Seuraavissa kappaleissa koostamme aineistoista nousseita kokonaisuuksia ja muodostamme aineistoille yhteistä synteesiä. Keräämästämme aineistosta nousee selkeästi esiin tärkeimpinä osa-alueina vuorovaikutusosaaminen, työhyvinvoinnista ja itsestä huolehtiminen sekä sijaishuollon erityisosaaminen. Myös sijaishuollon asiantuntijaosaaminen, pedagoginen osaaminen, yhteiskunnalliset vaikutukset ja alan veto- ja pitovoima nousivat keskusteluissa ja kyselyn vastuksissa esille.

### 6.3.1 Vuorovaikutusosaaminen

Vuorovaikutusosaamista aineistoissa kuvattiin vuorovaikutustaidot ja vuorovaikutusosaaminen -termeillä. Tarkemmissa kuvauksissa nimettiin tarkempia määritelmiä kuten kohtaamistaidot, inhimillinen kohtaaminen, tunnetaidot, vuorovaikutus, ohjaustaidot, kanssasäätelytaidot, moniammatillinen yhteistyö ja esimerkiksi traumainformatiivinen työskentelyote. Vuorovaikutustaidot ovat liitettävissä ohjaustaitoihin, jota aineistossa kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

*Tärkeintä on saada asiakas motivoitumaan ja sitoutumaan yhdessä sovittuihin tavoitteisiin lähtökohtana voimavarakeskeisyys. (Työelämäkysely 2022).*

Vuorovaikutuksen hallitsemisen ja kohtaamisen merkitys ja korostuminen tuotiin esiin erilaisten perheiden kanssa työskenneltäessä. Vuorovaikutusosaamiseen on liitettävissä myös kommentti, jossa tuotiin esille tärkeänä ominaisuutena se, että työntekijällä on kykyä asettua "ei tietämisen" -tilaan, ja omata rohkeutta tutkia elämän historiaa esimerkiksi elämänjanan avulla yhdessä lapsen ja perheen kanssa. Vuorovaikutusosaamiseen liittyy myös työntekijän yhteisöllisyyden ja neuvottelun taidot.

Vuorovaikutuksella katsottiin olevan myös esimerkiksi ennalta ehkäisevä vaikutus suhteessa rajoitustoimenpiteiden tarpeeseen. Haastavissa vuorovaikutustilanteissa työntekijällä on oltava ymmärrys esimerkiksi siitä, että rajoitustoimenpiteen tarve tarkoittaa lapsen tarvetta aikuisen tukeen ja läheisyyteen ajatuksella. Kun lapsi oireilee, on tiivis yhteistyö entistä tärkeämpää.

### 6.3.2 Itsensä kehittäminen ja johtaminen

Ammatilliseen osaamiseen on aineistosta liitettävissä itsereflektio, työtä ohjaava arvopohja ja syventävä osaaminen. Työelämäkyselyn vastauksissa korostui ammatillisen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen taidot. Jaoimme teemat alaluokkiin osaaminen, asiantuntijuus, itsensä kehittäminen, itsensä johtaminen ja hyvinvointi. Reflektointiin liittyy aineistossa esiin nostettu oman toiminnan suhteuttaminen rajoittamistilanteisiin ja tapahtuman purkaminen mukana olleiden kesken. Reflektioon on liitettävissä myös hyvin tärkeänä osana tapahtumien jälkipurkaminen ja avoin keskustelu lapsen kanssa.

Yhteiskehittämispäivässä keskusteltiin runsaasti työssä jaksamisesta ja kuormittavuudesta. Oikea resurssointia ja henkilökunnan riittävää osaamista pidettiin tärkeänä. Nostettiin esille, että raha ratkaisee (laatu, ongelmat haastavampia, lasta pompotellaan edullisesta kalliimpaan/hankala yhtälö) ja että vaativan tason laitoshoidon tulisi olla enemmän. Palvelutarpeen arviointi nostettiin myös esille ja koetaan tärkeäksi, että oikeat nuoret ovat oikeissa paikoissa.

Aineistosta nousi esiin myös ryhmä- ja tiimityötaitojen tärkeys. Keskusteluihin oli kirjattu mainintoja omatoimisuuden vaateesta, arjen ja elämäntaitojen hallinnasta, yhtenäisen toimintatavan mukaisesti työskentelemisestä sekä huomioitu yhteisöllisyyden tunnistaminen ja hahmottaminen.

### 6.3.3 Erityisosaaminen

Ammatilliseen osaamiseen liitettiin myös erilaista spesifimpää osaamista, kuten osaamista esimerkiksi lääkehoitoon, perhetyöhön, neuropsykiatriin haasteisiin, kiintymyssuhdeongelmiin, päihde- ja mielenterveysongelmiin ja traumaustaisuuteen. Sijaishuollossa elävät lapset ovat haavoittuvassa asemassa. Usealla heistä on jonkin asteista oirehdintaa, johon yksiköiden hoito- ja kasvatushenkilöstön tehtävä on pyrkiä vastaamaan ja vakauttamaan lapsen tilannetta.

Erityisosaamisen alueena trauma- ja neuropsykiatrista osaamista tuotiin esiin runsaasti. Lisäksi osaamiseen liittyen mainittiin ymmärrys kiintymyssuhteista, systeemisen työskentelyn osaaminen, motivoiva haastattelu ja perhetyö. Yksi työelämäkyselyn vastaaja kuvasi kysymykseen ”Millainen sosionomin keskeinen osaaminen sinun työsektorillasi pitäisi ehdottomasti oppia sosionomi (AMK) koulutuksessa?” vastauksensa seuraavasti: *Lastensuojelun ja sijaishuollon vahva osaaminen, sijaishuollon toteuttamisen ja tarkoituksen sisäistäminen ja taidot, erilaiset työmenetelmät. Perheiden ja lasten mahdolliseen problematiikkaan liittyvä osaaminen, mm. päihde- ja mielenterveystyö, neuropsykiatriset haasteet, traumakokemusten aiheuttamat häiriöt kehitykselle, turvallisen kasvun ja kehityksen tukeminen erilaisissa konteksteissa, avohuolto - sijaishuolto. Ammattilaisena, kasvattajana, aikuisena toimiminen sijaishuollon yksikössä.* (Työelämäkysely 2022.)

Vaade lääkehoidon osaamisesta nousi esiin työelämäkyselyn vastauksissa ja yhteiskehittämispäivän keskusteluissa ja kirjauksissa. Lääkehoito oli kummankin aineiston perusteella spesifinä osaamisalana yksi eniten esiin tuoduista osaamisista. Kaiken kaikkiaan lääkehoito mainittiin esimerkiksi työelämäkyselyn kuudessatoista vastauksessa seitsemäntoista eri kertaa. Lääkehoidon sisällyttäminen koulutukseen nähtiin tärkeänä, sillä niin lastensuojelussa kuin esimerkiksi mielenterveysalalla ja päihdetyössä työntekijä on tekemisissä lääkehoidon ja lääkkeiden kanssa eri tasoisesti.

#### **6.3.4 Asiantuntijaosaaminen**

Sijaishuollon asiantuntijuus nousi aineistosta esille eri näkökulmista. Lastensuojelun ja sijaishuollon kokonaisuuden hahmottaminen, lastensuojelulaitoksen toiminnan ja palvelujärjestelmän tuntemus nousivat aineistosta esille, kuten myös työn kehittäminen, tiimityöskentely ja sijaishuollon työntekijän ammatillinen osaaminen. Osaamisen ja tiedon jatkuva päivitys nostettiin aineistossa esille tärkeinä osaamisen osa-alueina. Sen ajateltiin olevan avainasemassa työntekijän asiantuntijaosaamisen kehittymisessä. Vuorovaikutuskoulutuksen tuominen osaksi sosionomikoulutusta ja työelämää nähtiin tärkeäksi. Moniammatillisuus ja yhteistyötaidot sekä systeeminen työskentely nähtiin myös tärkeinä osaamisen osa-alueina. Moniammatillista osaamista ja sen tärkeyttä tuotiin myös esille useassa yhteydessä.

Ennakointi ja suunnitelmallisuus nousi aineistosta esille tärkeinä asiakastyön tekemisen kannalta. Keskustelussa dynaamisesta turvallisuudesta nousi esille, että yksikön turvallisuus luodaan pitkäaikaisen ja suunnitelmallisen työotteen avulla. Tähän liitettiin myös ammattitaito, ongelmanratkaisukyky, sekä ammatillinen reflektio rajoitustoimenpiteiden toteuttamisen yhteydessä.

Aineistosta nousi runsaasti esille sijaishuollon asiakastyön osaamiseen ja substanssiosaamiseen liittyviä aiheita, kuten asiakkaan voimavarojen vahvistaminen ja kokonaistilanteen edistäminen. Lastensuojeluosaaminen ja osaamisen vahvistaminen nähtiin tärkeinä. Keskusteluissa nähtiin tärkeänä tulevaisuuden kannalta riittävä arviointi- ja prosessiosaaminen, psykiatrian ja päihdetyön

osaaminen, vastuun jakaminen moniammatillisesti, työterveyspalveluiden (esimerkiksi defusing) vastaanottaminen, verkostopalavereissa työskentelyn hallitseminen, palvelutarpeen arviointiosaaminen sekä vanhemmuuden tukeminen.

Etenkin työelämäkyselyn vastauksissa pohdittiin työelämän ja oppilaitosten yhteistyötä ja sijaishuollon asiantuntijuuden kehittymistä. Vastauksissa pohdittiin myös keinoja yhteistyön lisäämiseksi. Vastauksissa nähtiin tarvittavan sijaishuollolle oma koulutusohjelma, lisää työssä oppijoita lastensuojelulaitoksiin ja yhteistyön lisäämistä työelämän ja oppilaitosten välille. *Yhteistyötä enemmän työelämän kanssa, jotta saadaan hyviä harjoittelijoita ja tulevaisuuden työntekijöitä. Kentältä työssä olevien vierailuja opiskelijoille, jolloin asiat muuttuvat todeksi ja opiskelijat saavat opintoihin lihaa ns. luiden ympärille.* (Työelämäkysely 2022.)

### 6.3.5 Pedagoginen osaaminen

Pedagoginen osaaminen ja kasvun, kehityksen ja osallisuuden tukeminen nousivat aineistosta esille. *Usein lasten elämä on ollut kriisissä, jo pitkään, ja lasten kasvu ja kehitys ovat vaurioituneet pahoin. Perheiden ja lasten varhaiseen tukeen ja erilaisiin interventioihin tulee myös panostaa entistä enemmän, jotta pystytään vähentää esimerkiksi sijoituksia kodin ulkopuolelle.* (Työelämäkysely 2022.)

Pedagogiseen osaamisen teemaan liitimme yhteiskehittämispäivän keskustelut, joka liittyi ammattikasvatukseen. Kasvatuksellinen näkökulma kohdistui erityisesti esimerkiksi erityislapsiin ja kiintymyssuhdetraumoihin. Pedagogiseen osaamiseen liittyy aineiston perusteella erilaisten menetelmien hallinta työn tukena. Asiakkaan osallisuuden turvaamisen taidot ja osallisuuden edistäminen nostettiin myös esille. Keskustelua pedagogisesta osaamisesta syntyi myös rajoitustoimenpiteistä keskusteltaessa. Rajoitustoimenpiteiden tulee olla aina viimeinen ratkaisu, joita ennen tulee käyttää kasvatuksellisia keinoja lapsen tilanteen auttamiseksi. Niiden tarkoituksena on kuitenkin viime kädessä huolehtia lapsen turvallisuudesta ja turvallisen kasvuympäristön toteutumisesta



Havaitsimme, että pedagogisesta osaamisesta sijaishuollossa keskusteltiin yhteiskehittämispäivänä vähän, mutta aineistoon pedagoginen osaaminen nousi kyselyn vastausten perusteella. Kyselyn vastauksissa pedagoginen osaaminen tuotiin esille esimerkiksi kasvatuksen ja kasvun tukemisena, lapsen ikätasoisena kehityksen tuntemuksena, havainnointikykyinä ja kasvattajana toimimisena sijaishuollon yksikössä. Pedagoginen osaaminen on työskentelyn perusta työskennellessä sijaishuollossa, joten ihmettelimme keskustelun vähyyttä aiheesta. Keskustelun suuntautumiseen toisiin suuntiin voi vaikuttaa teemojen ja kysymysten asettelu. Ryhmien keskusteluihin vaikutti paljon aiheiden ajankohtaisuus ja näkyminen työkentällä.

### **6.3.6 Veto- ja pitovoima**

Sijaishuollon veto- ja pitovoima ovat ajankohtaisia teemoja, ja nousivat aineistossa esille etenkin sijaishuollon tulevaisuuden haasteita pohdittaessa. Ammattilaisilla on huoli sijaishuollon veto- ja pitovoimasta, ja rekrytoinnin haasteet tuotiin esille keskusteluissa. Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmat olivat mukana keskusteluissa.

Hyvä johtaminen ja esimiestyö, mahdollisuus osaamisen vahvistamiseen, yhteiskunnallinen arvostus ja palkkaus nähtiin veto- ja pitovoimatekijöihin vaikuttavina tekijöinä. Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin lisääminen nähtiin myös tärkeinä. Rekrytoinnin haasteet ja työvoiman pysyvyyden haasteet nostettiin aineistossa myös esille. Eräs työelämäkyselyyn vastannut toi esille sosionomiopiskelijoiden vähäisen määrän lastensuojelulaitoksissa.

### **6.3.7 Yhteiskunnalliset vaikutukset**

Yhteiskunnalliset vaikutukset työskentelyyn sijaishuollossa nousivat esille yhteiskehittämispäivän keskusteluissa. Tulevaisuuden haasteina nähtiin esimerkiksi jengiytyminen, väkivalta ja maahanmuutto. Moniongelmaiset lapset ja ylisukupolviset ongelmat näkyivät keskustelussa. Sosiaalityöntekijöitä ajateltiin olevan liian vähän ja sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden olevan haaste työskentelylle. Myös psykiatrian ja lastensuojelun yhteistyön haasteet tuotiin esille. Yhtenä keskustelun aiheena oli myös lastensuojelun valtakunnallisen valvonnan kehittäminen. Nykyinen lastensuojelulaki koettiin työntekoa haittaavana ja

luovan keinottomuutta työntekijöille. Asiassa oli myös ryhmien välillä erimielisyyttä ja toisena näkökulmana tuotiin esille lain sisäistämisen tärkeys.

Hyvän asiakasohjauksen koettiin olevan tärkeää. Oikeanlaisten lasten tulee olla oikeanlaisissa sijaishuoltopaikoissa. Lasten soveltuvuus eri profiilin sijaishuoltopaikkoihin vaikuttaa rajoitustoimenpiteiden toteuttamisenkin tarpeeseen. Rajoitustoimenpiteiden määrän koettiin vaihtelevan sijoituspaikan mukaan.

Tähän teemaan nostimme myös keskustelun lastensuojelulain uudistuksesta (oikeat kohdennukset oikealle asiakaskunnalle) ja jatkuvat muutokset: hyvinvointialue, ja painopisteen siirtämisen tulevaisuuteen sekä yhteiskunnalliset muutokset. Tarve lastensuojelulain muutokselle on keskustelun perusteella olemassa ja osallistujat toivoivat myös selkeämpää erittelyä esimerkiksi perus- ja erityistason yksiköiden välille.

### **6.3.8 Tietopohja**

Tähän teemaan liittyivät keskustelut yhtenäisen ammatillisen kasvatuksen määrittelystä ja arvopohjasta. Keskustelun aiheina olivat myös sijaishuollon valtakunnallinen kehittäminen ja linjaukset. Pöydissä oli myös pohdintaa lapsen edusta ja oikeuksista. Tavoitteena on lastensuojelun julkisuuskuvan muuttaminen.

Juridisen osaamisen näkökulmaan liittyy työskentelyä ohjaava lainsäädäntö. Keskusteluissa nousi esille lastensuojelulaki ja rajoitusten toteuttaminen lain mukaisesti. Tässä yhteydessä huomioitiin myös muut toimintaan vaikuttavat lait, kuten laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Rajoitustoimenpiteistä keskusteltaessa osallistujat toivat esille, että lastensuojelulain tunteminen on tärkeää. Lain ohjeistus tulee huomioida, koska esimerkiksi rajoitustoimenpiteet tulee aina perustella lain mukaisesti. Ratkaisut tulee tehdä tapauskohtaisesti lapsen yksilöllinen tilanne huomioiden, eikä niihin saa liittyä uhkailua tai vallankäyttöä. Selkeä dokumentointi ja lain hengen ymmärrys korostui, ja se että rajoitustoimenpiteitä käytetään lapsen kasvun ja kehityksen turvaamiseksi. Rajoitustoimenpide on aina viimeinen ratkaisu.

Kirjaaminen ja dokumentointi koettiin tärkeiksi työkaluiksi ja konkreettisen osaamisen välineiksi. Dokumentointi nousi esille useaan otteeseen keskusteluissa ja kyselyn vastauksissa. Dokumenttien tuottaminen ja asiakirjahallinta koettiin tärkeäksi osa-alueeksi työelämässä.

#### **6.4 Aineiston analysointi teoriataustaan peilaten**

Kuten Mönkkönen & Kekoni (2020, 226) toteavat, voidaan sijaishuollon työntekijän ammatillinen osaaminen jakaa kolmeen osa-alueeseen: substanssiosaaminen, vuorovaikutuksellinen osaaminen ja prosessiosaaminen. Substanssiosaamisella tarkoitetaan osaamisen ydintä, ammattialakohtaista tietoa ja taitojen osaamista. Lastensuojelulaitoksessa tehtävä työ on kohtaamista ja vuorovaikutuksellinen osaaminen korostuu. Vuorovaikutusosaamisella tarkoitetaan myös kykyä tehdä yhteistyötä ja kommunikoida asiakkaan ja erilaisten verkostojen kanssa. Prosessiosaaminen on ammattilaisen taitoa viedä erilaisia prosesseja eteenpäin, johon kuuluu myös ajankäytön hallinta ja työn ajoittamisen oikea-aikaisuus.

Laulainen ym. (2020, 153) tuovat esiin ammatillisten osaamisvaatimusten muuttuvan kaikissa toimintaympäristöissä jatkuvasti, ja niihin vaikuttavat esimerkiksi ammattialan sisäiset tarpeet ja toimintaympäristön muutokset. Ammatillisen pätevyyden ydin on Timonen-Kallio (2019, 26) mukaan halussa suoriutua työtehtävistä tehokkaasti hyödyntäen taitoja, jotka ovat tärkeitä tavoitteen saavuttamisessa. Hän toteaa, että tähän tarvitaan jatkuvaa reflektoinnin taitoa sekä tiedon, käytännön ja arvojen yhdistämistä.

Analysoimme aineiston käsittelyn tuloksena noussutta tietoa hyödyntäen teoriataustassa käyttämäämme osaamisen jaottelua substanssi-, prosessi- ja vuorovaikutusosaamiseen. Omana osa-alueenaan käsittelemme osaamisen kehittämisen näkökulmaa, mikä nousi aineistosta ja teoriataustasta vahvasti esille. Lopuksi vertaamme omia havaintojamme Timonen-Kallio (2019) väitöskirjan sijaishuollon työntekijän osaamisprofiiliin.

##### **6.4.1 Vuorovaikutusosaaminen**

Vuorovaikutusosaaminen on tärkeä osaamisen osa-alue yleisesti työelämässä (Mönkkönen 2019). Aineistossamme ja teoriataustassa vuorovaikutuksellisuus

ja suhdeperustaisuus korostuvat työskennellessä sijaishuollossa ja niitä voidaan pitää työskentelyn perustana. Sijaishuollossa työntekijöiden ammatillisessa osaamisessa tärkeimpiä osa-alueita ovat Timonen-Kallio ym. (2017) mukaan hyvät vuorovaikutustaidot, dialogisuus ja oman toiminnan ammatillinen reflektointi.

Vuorovaikutusosaaminen, kuten kohtaamistaidot, inhimillinen kohtaaminen, tunnetaidot, vuorovaikutus, ohjaustaidot, kanssasäätelytaidot, moniammatillinen yhteistyö ja esimerkiksi traumainformatiivinen työskentelyote, nousivat vahvasti esille yhteiskehittämispäivän ja työelämäkyselyn aineistoista. Vuorovaikutusosaamisen korostuminen näkyy myös tutkimassamme teoriataustassa. Esimerkiksi Timonen-Kallio ym. (2017) tuovat esille työskentelyn vuorovaikutteisuuden. Turvallinen vuorovaikutussuhde ja kohtaaminen mahdollistavat pysyvien myönteisten muutosten syntymisen. Työskentely sijaishuollossa vaatii ammattilaisilta kykyä asettua suhteeseen asiakkaan kanssa. Omaohjaajatyöskentelyssä tavoitteena on muodostaa turvallinen ja korjaava kiintymyssuhde, joka aikaansaa myönteistä muutosta. Myös Laakso (2009) nimeää väitöskirjassaan sijaishuollon työn yhtenä erityispiirteinä suhdeperustaisuuden sekä tasapainoilun ammatillisen ja kodinomaisen vuorovaikutuksen välillä. Vuorovaikutussuhteiden katkeamista lastensuojelun yksiköissä pidetään yhtenä riskitekijänä hoidon onnistumisessa. (Heino ym. 2021, 4–5.)

#### **6.4.2 Prosessiosaaminen**

Prosessiosaamisella (Mönkkönen 2019) tarkoitetaan työprosessien eteenpäin viemistä sekä niiden näkyväksi saattamista oikea-aikaisesti ja työskentelyn sidosryhmät tunnistaen. Prosessia viedään tavoitteellisesti eteenpäin sitouttaen kaikki osapuolet yhteisiin päämääriin. Sijaishuollossa työntekijä näkee sijoitusprosessin osana asiakkaan elämää. Sijaishuollon asiantuntijuus nousi aineistosta esille eri näkökulmista. Lastensuojelun ja sijaishuollon kokonaisuuden hahmottaminen, lastensuojelulaitoksen toiminnan ja palvelujärjestelmän tuntemus, työn kehittäminen, tiimityöskentely ja sijaishuollon työntekijän ammatillinen osaaminen olivat asiantuntijaosaamisen keskiössä.

Katariina Groop (2021) tuo esiin sijaishuoltoon sijoittamisen tuovan mukanaan paljon muutoksia, ja huostaanotosta ja sijaishuollosta nousevan niin kannattelevia kuin taakkatekijöitäkin. Negatiiviset kokemukset vaikuttavat korostuvan silloin, kun sijoitetulla oli ollut vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa tilanteeseensa tai omata toimijuuden tunnetta. (Groop 2021, 249–250.) Tärkeänä osaamisen osa-alueena aineistoissa nousi esiin työntekijän osaamisen ja tiedon jatkuva päivitys auttaen työntekijän asiantuntijaosaamisen kehittymistä.

Työntekijän reflektiotaidot ja niiden tärkeys nousi esille osana sijaishuollon asiantuntijaosaamista. Timonen-Kallio (2019) mukaan reflektointi antaa työntekijälle välineitä tulkita lapsen käyttäytymistä ja vastata siihen. Tällöin lapsen käyttäytyminen nähdään arvokkaana mahdollisuutena kasvatuksellisiin “väliintuloihin” kasvatustilanteissa. Ammattitaitoinen työntekijä pystyy siirtymään jokapäiväisessä elämässä erilaisten kontekstien välillä, kuten spontaanista ja kodinomaisesta kontekstista ammatilliseen.

Moniammatillisuus ja yhteistyötaidot sekä systeminen työskentely nähtiin aineistossa myös tärkeinä osaamisen osa-alueina. Moniammatillista osaamista ja sen tärkeyttä tuotiin myös esille useassa yhteydessä ja on verrattavissa Mönkkösen ym. (2019) määritelmään prosessiosaamisesta. Prosessiosaamisessa keskeistä on luoda rakenteita avoimelle keskustelulle mahdollistaen kaikkien osallistujien näkökulmien esiintuomisen. Taito hyödyntää muiden osaamista ja kyky innostaa ammattilaisia mukaan yhteiseen tavoitteelliseen työskentelyyn on tärkeä osa ammattitaitoa. Oleellista on, että työn tulokset tulevat myös arvioiduiksi. Aineistosta nousi esiin ryhmä- ja tiimityötaitojen tärkeys. Keskusteluihin oli kirjattu mainintoja omatoimisuuden vaateesta, arjen ja elämäntaitojen hallinnasta, yhtenäisen toimintatavan mukaisesti työskentelemisestä sekä yhteisöllisyyden tunnistaminen ja hahmottaminen. Nämä havainnot liittyvät vahvasti edellä kuvattuun prosessiosaamisen määrittelyyn.

#### **6.4.3 Substanssiosaaminen**

Substanssiosaaminen sisältää alan tietoperustan ja työmenetelmien hallintaa. Peruslähtökohdat substanssiosaamiseen hankitaan jo koulutuksen aikana, ja niitä vahvistetaan työelämässä. (Mönkkönen ym. 2019, luku 3.1.) Keräämäs-

tämme aineistosta löytyi runsaasti erilaista ammatillista osaamista, jotka nimesimme erityisosaamiseksi. Erityisesti traumatietous ja traumainformatiivinen työote mainittiin usein ja myös neuropsykiatrista osaamista tuotiin esiin runsaasti. Lisäksi osaamiseen liittyen mainittiin mielenterveys- ja päihdetyö, ymmärrys kiintymyssuhteista, systeemisen työskentelyn osaaminen, motivoiva haastattelu ja perhetyö.

Lääkehoidon osaamisen tarve ja lääkeluvat puhututtivat erityisesti yhteiskehittämissiltapäivän aikana, ja näkyi myös vahvasti työelämäkyselyn vastauksissa. Lääkehoidon osaamisen tarve ei korostunut tutkimassamme tausta-aineistossa, mutta esimerkiksi (Heino ym. 2021, 193) toteavat, että suurella osalla lapsista on lääkitys ja terveydenhuollon työntekijöitä tarvitaan monissa yksiköissä. Lääkehoidon vaatimukset koskettavat aineistomme perusteella vahvasti sijaishuollon työntekijöitä.

Vastaukset ovat samansuuntaisia kuin esimerkiksi 24/7-selvityksessä (Heino ym. 2021) ja lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijöitä ja alalta työntäviä tekijöitä selvittäneen Lapsen vuoksi -kyselyn (Kuokkanen & Tiili 2021) vastauksissa, joissa kerrotaan sijaishuollon työntekijöiden hankkimasta täydennys- ja erikoistumiskoulutuksesta. Eniten osaamista oli hankittu Lapsen vuoksi -kyselyn perusteella vastausten mukaan mm. seuraavilla osa-alueilla: neuropsykiatrinen valmennus, lakiosaaminen, mielenterveys- ja päihdeosaaminen, vuorovaikutuksellinen osaaminen ja haastavien asiakkaiden kohtaaminen, perhetyö ja terapeutin osaaminen. Vastauksista voidaan päätellä, että työskentely sijaishuollossa laitoshoidossa vaatii paljon erityisosaamista. (Kuokkanen & Tiili 2021, 17–18.) 24/7-selvityksessä kuvattiin, että kaksi kolmesta yksiköstä on erikoistunut lasten käytös- ja neuropsykiatrisiin ongelmiin, traumaattisiin kokemuksiin tai lasten- ja nuorisopsykiatriseen hoitoon (Heino ym. 2021, 4–5).

Pedagoginen osaaminen mainittiin myös usein ja se nousi aineistosta yhtenä työn peruselementtinä ja nostamme sen substanssiosaamisen kategoriaan. Pedagoginen osaaminen sijaishuollon työssä näkyy aineistossa kasvatuksellisuutena (ammattikasvatus) ja pyrkimyksenä edistää lapsen osallisuutta. Myös Timonen-Kallio ym. (2017, 26) tuovat esille pedagogisen suhteen rakentami-

sen merkitystä asiakastyössä. Laitoskasvatuksessa korostuu lapsen vahvuuksien tukeminen, elämässä kohdattujen asioiden käsittely, elämäntaitojen opettelu ja lapsen toimijuuden vahvistaminen sekä työntekijän ammatillinen reflektointi. Laakso (2009) tähdentää, että arki ja lasten perustarpeista huolehtiminen on iso osa työtä sijaishuollossa. Laakso nostaa esille tärkeinä myös työn suhdeperustaisen luonteen, eettiset periaatteet ja vallankäytön ulottuvuudet. Monessa kohdin painottuu asioiden yhtäaikainen tapahtuminen ja työskentelyn monet eri tasot.

#### **6.4.4 Osaamisen kehittäminen**

Riitta Laakso pohti väitöskirjassaan (Laakso 2009) millaisia valmiuksia tuleville sijaishuollon työntekijöille tulisi opettaa opiskeluaikana. Sijaishuollon työntekijöiden ammatilliset koulutukset ovat hänen mukaansa ainakin Euroopan alueella painottuneet sosiaalityön, kasvatustieteiden ja sosiaalipedagogiikan opintoihin. Sijaishuollon työskentelyn erityispiirteet, kuten tiukka lainsäädäntö, työn suhdeperustaisuus ja eettisen reflektion tärkeys jäävät usein koulutuksessa toissijaiseksi (Laakso 2009, 261). Aineistosta ammatilliseen osaamiseen liittyy itsereflektio, työtä ohjaava arvopohja, syventävä osaaminen (esimerkiksi trauma-, päihde- ja mielenterveystyö ja neuropsykiatrinen osaaminen), asiakastyöosaaminen, yhteistyötaidot, kokonaisuuden hahmottaminen, työn kehittäminen, asiakkaan voimavarojen vahvistaminen ja kokonaistilanteen edistäminen ja palvelujärjestelmän tuntemus. Reflektioon liittyy esimerkiksi aineistossa esiin nostettu oman toiminnan suhteuttaminen tilanteisiin, tapahtumien purkaminen ja avoin keskustelu vaikeista asioista myös haastavissa tilanteissa.

Työelämäkyselyn vastauksissa korostui ammatillisen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen taidot, kuten osaaminen, asiantuntijuus, itsensä kehittäminen, itsensä johtaminen ja hyvinvointi. Osaamisen ja tiedon jatkuva päivitys nostettiin esille ja sen ajateltiin olevan avainasemassa ammatillisessa kehittämisessä. Vuorovaikutuskoulutuksen tuominen osaksi sosionomikoulutusta ja työelämää nähtiin tärkeäksi. Moniammatillisuus nähtiin myös tärkeänä osaamisen osa-alueena.

Timonen-Kallio (2019) tuo esiin väitöskirjassaan asiantuntijoiden olevan yhtä mieltä siitä, että pysyvä ja ammattitaitoinen henkilöstö on avainasemassa tehokkaissa interventioissa sijaishuollossa. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän (2020) loppuraportin mukaan sijaishuollon työntekijä toteuttaa vaativaa ihmissuhde- ja muutostyötä. Sijaishuollon ammattilaiselta edellytetään vahvoja ammatillisia ja inhimillisiä taitoja. Sijaishuollon toteuttamisen näkökulmasta henkilöstön jatkuva kouluttaminen ja osaamisen vahvistaminen ovat avainasemassa laadullisesti korkeatasoisen sijaishuollon toteuttamisessa. Aineiston perusteella niin yhteiskehittämispäivään kuin työelämäkyselyyn vastanneet sivuavat samaa ajatusta, sillä vastauksissa nousi seuraavia tärkeitä teemoja: kouluttautuminen, kasvatuksellisten rajojen ja rajoitusten erottaminen, lain ymmärtäminen ja soveltaminen ja dokumentointi.

Lastensuojelun 24/7-tutkimusraportissa Heino ym. (2021, 193) kuvaavat, että sijoitetuissa lapsissa on yhä enemmän käytöksellään erittäin haastavasti ja neuropsykiatrisesti oireilevia lapsia. Aineistosta nousi esiin huomio, että oikeanlaisten lasten tulisi olla oikeanlaisissa sijaishuoltoapaikoissa. Tätä tukee ensisijaisesti hyvä asiakasohjaus. Lasten soveltuvuus eri profiiliin sijaishuoltoapaikoihin vaikuttaa suoraan esimerkiksi rajoitustoimenpiteiden toteuttamisen tarpeeseen. Lasten kompleksiset tarpeet edellyttävät vaativan tason hoitoa ja erityisosaamista (Heino ym. 2021, 193).

Tulevaisuuden haasteina aineistossa näyttäytyi jengiytymiseen, väkivallan lisääntymiseen ja maahanmuuttoon liittyvät asiat. Yhteiskehittämispäivän keskusteluissa tuotiin esiin lasten moniongelmaisuus ja perheiden ylisukupolviset ongelmat. Sosiaalityöntekijöitä ajateltiin olevan liian vähän ja vaihtuvuuden olevan haaste työskentelylle. Nykytilan haasteena koettiin olevan myös psykiatrian ja lastensuojelun yhteistyö. Lastensuojelun valtakunnallisen valvonnan yhtenäinen kehittäminen synnytti keskustelua yhteiskehittämispäivässä. Osa keskustelijoista pohti, että nykyinen lastensuojelulaki on työntekoa haittaava ja luo keinottomuutta työntekijöille. Vasta-argumenttina tuotiin esille lain sisäistämisen tärkeys. Kokemus tuo varmuutta lain hengen ymmärtämiseen ja soveltamiseen.

Sijaishuollon veto- ja pitovoimaa sivuten rekrytoinnin ja työvoiman pysyvyyden haasteet nousivat aineistossa esille. Veto- ja pitovoimatekijöiksi liitettiin hyvä



johtaminen ja esimiestyö sekä mahdollisuus osaamisen vahvistamiseen. Yhteiskunnallinen arvostus ja palkkaus nähtiin veto- ja pitovoimatekijöihin positiivisesti vaikuttavina tekijöinä, kuten myös työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin lisääminen.

#### **6.4.5 Sijaishuollon työntekijän osaamisprofiili**

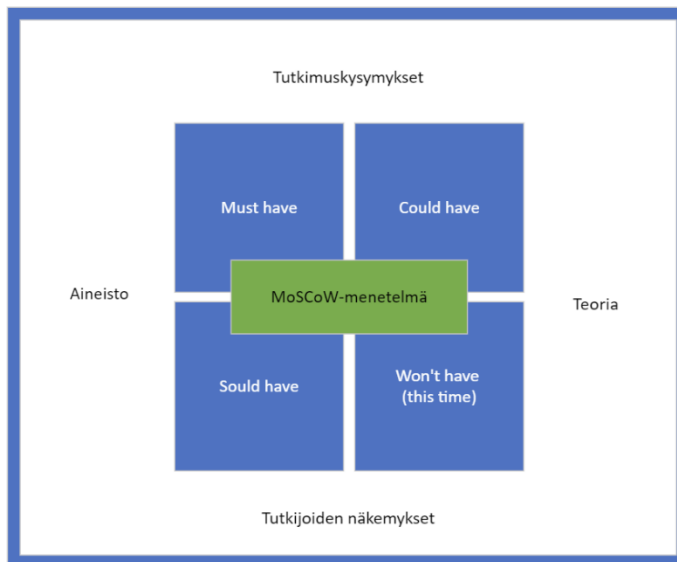
Eeva Timonen-Kallio loi väitöskirjassaan (2019) osaamisprofiilin sijaishuollon työntekijälle ja vertasimme ovatko aineistostamme nousseet osa-alueet samansuuntaisia tämän osaamisprofiilin kanssa. Timonen-Kallion (2019) osaamisprofiilin perusta on pedagoginen suhde lapseen ja peruselementti työskentelyssä on suhdeperustainen työskentely. Havaintomme ovat samansuuntaisia. Aineistoistamme nousi vuorovaikutuksellinen kohtaaminen ja osaaminen vahvasti esille. Myös pedagoginen osaaminen ja ammattikasvatus koettiin aineiston perusteella tärkeäksi, vaikkakin keskusteluissa sen rooli jäi muiden teemojen varjoon. Osallisuuden edistäminen mainittiin myös aineistossamme.

Muut osaamisprofiilin osa-alueet ovat moniammatillinen yhteistyö, kodin ulkopuolisen kasvuympäristön rakentaminen, moniammatillinen yhteistyö, yhteiskuntaan kiinnittymisen tukeminen, reflektointi ja tutkittuun tietoon perustuvien työmenetelmien käyttäminen. Moniammatillinen yhteistyö, sekä myös sen haasteet esimerkiksi psykiatrian kanssa nousivat myös meidän keräämässämme aineistosta vahvasti esille. Tieto- ja arvopohjan yhtenäistämistä sekä sijaishuollon valtakunnallista kehittämistä peräänkuulutettiin aineistossamme ja tämä teema nähtiin tulevaisuuden haasteena. Yhteiskunnalliset vaikutukset työskentelyyn nähtiin vahvasti osana työskentelyä nyt ja tulevaisuudessa. Reflektio ja ammatillinen erityisosaaminen tulivat myös vahvasti esille aineistossamme.

Havaintomme ovat samansuuntaisia kuin Timonen-Kallion (2019) väitöskirjassa, mutta luonnollisesti tutkimuksen laajuuteen nähden suppeampia. Timonen-Kallion osaamisprofiili on kuvattu vahvasti sosiaalipedagogisesta viitekehystä. Meidän lähestymistapamme aiheeseen on ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden viitekehystä käsin.

## 6.5 Aineiston analysointi MoSCoW-menetelmän avulla

Toteutimme aineiston analysointia MoSCoW-menetelmän avulla. Analyysin tarkoituksena on nostaa esiin tärkeyksiä suhteessa sijaishuollon työntekijän osaamiseen. Priorisointien (Must have, Should have, Could have ja Won't have this time) pohjana käytimme seuraavaa luokittelua suhteessa sijaishuollon työntekijän asiantuntijuuteen:



Kuva 13. MoSCoW-menetelmän kuvaus (Jauhiainen & Niemelä 2023).

Priorisointimme koostui kuvan 13 mukaisesti aineiston, teorian, tutkimuskysymysten ja näkemyksiemme kokonaisuutena. Muokkasimme MoSCoW-menetelmän kategorioita aiheeseemme sopiviksi. Ydinosaaminen (must have) tarkoittaa sitä, mitä osaamista työntekijällä täytyy olla. Erityisosaaminen (should have) kuvaa, mitä pitäisi olla perusosaamisen lisäksi. Täydentävä osaaminen (could have) tuo esille, mitä osaamista voisi olla, eli millainen osaaminen tukee esimerkiksi itsensä ja ammattitaidon kehittämistä. Toimintaympäristön merkitys (won't have this time) tarkoittaa niitä asioita, mitkä eivät ole tällä hetkellä tärkeitä yksilön henkilökohtaisen osaamisen kannalta, mutta ovat taustatekijöitä osaamisen kehittymiselle.

Aineistomme perusteella sijaishuollon työntekijän ydinosaamista on vuorovaikutusosaaminen, pedagoginen osaaminen ja asiantuntijuuteen liittyvät osaamisen alueet. Erityisesti vuorovaikutusosaaminen mainittiin keskusteluissa ja vastauksissa usein tärkeänä työvälineenä. Pedagoginen osaaminen, aikui-

sena ja ammattikasvattajana toimiminen on myös osaamisen peruselementtejä. Asiantuntijaosaaminen pitää sisällään ammatillisen osaamisen perustaitoja, joita ilman työskentely sijaishuoltoyksikössä on mahdotonta. Tämä osa-alue pitää sisällään moniammatillisen yhteistyön, reflektoinnin, tiimityöskentelyn taitoja ja toimintaympäristön tuntemisen ja kokonaisuuden hahmottamisen, sekä ammatillisen kehittämisen taitoja. Aineistosta kävi ilmi työelämän edustajien toive, että työelämään siirtyvillä opiskelijoilla olisi vuorovaikutustaitoja ja toimintaympäristön tuntemusta.

Erityisosaamiseksi muodostui tietämys traumahäiriöistä, päihde- ja mielenterveysongelmista, neuropsykiatrisista ongelmista, kiintymyssuhdehäiriöistä, perhetyöstä ja lääkehoidosta. Lääkehoito kokonaisuudessaan näytteli suurinta määrää kummassakin aineistossa, sillä vastaajat toivat esiin lääkeosaamisen tärkeyden. Sijaishuollon yksiköissä toteutetaan lääkehoitoa, ja jo peruslääkevalikoiman mukaiset lääkkeet ja niiden antaminen vaatii henkilöstöltä lääkehoidon koulutuksen ja lääkeluvan. Erityisosaamiseen on kategorioitavissa myös työtä ohjaavan tietopohjan hallinta, jotta esimerkiksi työskentelytavat tulevat sijaishuollon ja ammattikasvatuksen arvopohjaa. Tähän liittyy myös laki-osaaminen, koska työtä, toimenpiteitä ja päätöksentekoa ohjaava lainsäädäntö ja sen tuntemus on merkittävä osa työntekijän ammattitaitoa.

Täydentävän osaamisen osa-alueeseen nimesimme itsensä kehittämiseen ja johtamiseen liittyviä taitoja, kuten esimerkiksi itsereflektio, toimiminen yhteisössä ja itsenäinen työskentely. Tärkeäksi koettiin myös pysyminen ajan tasalla yhteiskunnallisten muutosten suhteen, jotta palvelu vastaa asiakkaiden tarpeisiin. Myös menetelmällistä osaamista tuotiin esille, kuten motivoiva haastattelu. Näemme tämän kategorian osaamisen täydentävän ammatillista osaamista.

Toimintaympäristön merkitys korostuu pohdittaessa sijaishuollon osaamisen kehittämistä suhteessa toimintatapoihin ja toimintakulttuuriin. Kehittämistyömme selvittää yksilön näkökulmasta osaamisen ja asiantuntijuuden sisältöä ja kehittämistarpeita. Keräämässämme aineistossa näkyi työelämästä nouseva näkemys resurssien paremmasta kohdentamisesta, työhyvinvoinnin ja

työssäjaksamisen lisäämisestä ja huoli alan veto- ja pitovoimasta sekä julkisuuskuvausta. Toimintaympäristö antaa työelämässä perustan ja mahdollisuuden työntekijän ammatilliselle kehitykselle.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vertasimme opinnäytetyömme tuloksia ja löytämiämme osaamisen eri osa-alueita sosionomi (AMK) kompetensseihin. Kompetensseja ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (Arene 2017, 10). Kuvassa 14 on tiivistetysti määritelty sosionomin (AMK) ammatillisen ydinosaamisen osa-alueet ja kompetenssit.

Sosionomin (AMK) kompetenssit ja ammatillinen ydinosaaminen	
<b>Sosiaalialan eettinen osaaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ihmisarvon, tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistäminen</li> <li>Eettisesti perusteltu oman ja ammattialan toiminnan reflektio</li> </ul>	<b>Asiakastyön osaaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ammatillisen vuorovaikutussuhteen luominen ja palvelutarpeen arviointi</li> <li>Tilanteeseen soveltuvien työmenetelmien valitseminen</li> <li>Muutokseen tähtäävä prosessi, moniammatillisuus</li> <li>Asiakastyön arvioinnin ja dokumentoinnin taidot</li> </ul>
<b>Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Palveluohjausprosessi ja palveluiden koordinointi ja sovittaminen tilanteeseen ja voimavaroihin</li> <li>Palveluiden toimintalogiikka, reunaehdot ja juridinen säädöspohja</li> <li>Yhdyspinnoilla ja verkostoissa työskentely</li> </ul>	<b>Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sosiaalisen osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen</li> <li>Syrjäytymisen ehkäisy yhteisössä ja yhteiskunnassa</li> <li>Osallistavat ja valtaistavat toimintatavat</li> <li>Vaikuttamistyö</li> </ul>
<b>Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tutkitun tiedon tuottaminen, tulkinta, käyttö ja jakaminen</li> <li>Innovatiivisten menetelmien hyödyntäminen työelämän kehittämisessä</li> </ul>	<b>Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lähijohtaminen</li> <li>Työn laadun, tulosten ja vaikutusten arviointi</li> <li>Kehittämishankkeiden johtaminen</li> <li>Sosiaali- ja varhaiskasvatusalan yrittäjyyden perusteet</li> </ul>

Kuva 14. Sosionomin (AMK) kompetenssit ja ammatillinen ydinosaaminen (Arene 2017)

Kehittämistyömme tuloksissa näistä yleisistä sosionomin (AMK) kompetensseista sijaishuollon työntekijän perusosaamisena korostuvat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen ja sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen. Aineistostamme nousi kuitenkin paljon myös erityisosaamiseksi luokiteltavaa osaamista, sekä myös täydentävän osaamisen osa-alueita.

Jaottelimme sijaishuollon asiantuntijuuden muodostuvan ydin-, erityis- ja täydentävästä osaamisesta sekä ammatillisesta tietopohjasta. Sosionomi (AMK) tutkinnossa muodostuu jo ydinosaamista ja alan tietopohjaa. Erityisosaaminen

sijaishuollossa muodostuu alan substanssiosaamisesta ja asiakkaiden tarpeisiin vastaavasta osaamisesta. Täydentävä osaaminen tarkoittaa yhteiskunnallisissa ilmiöissä ajan tasalla pysymistä ja palvelutarpeen muutoksiin vastamista.

### **7.1 Millaista asiantuntijuutta sijaishuollossa tarvitaan?**

Riitta Laakso (2009) mietti väitöskirjassaan sitä, minkälaisia valmiuksia tuleville sijaishuollon työntekijöille tulisi opettaa opiskeluaikana. Hän toi esiin työn monimuotoisuuden luovan haasteita ammatin opettamiselle. Hän pohtii, kuinka opetetaan valmiuksia työhön, mihin liittyy vahvasti konkreettinen arki ja toisaalta yllätyksellisyys ja pahan läsnäolo, valmiudet työskennellä lasten ja vanhempien kanssa, tilannetaju- ja herkkyyks ja vahvasti suhdeperustaiset asiakassuhteet (Laakso 2009, 261). Vastaukseksi tutkimuskysymykseen, millaista asiantuntijuutta sijaishuollossa tarvitaan, aineistostamme nousee ydin- ja erityisosaaminen sekä lastensuojelun ja lastensuojelulain viitekehyksestä tarkastellun tietopohjan hallinta.

Tässä tutkimuksessa nousi esille sijaishuollon työntekijän ydinosaamista olevan vuorovaikutusosaaminen, pedagoginen osaaminen ja lastensuojelun ja sijaishuollon asiantuntijuuteen liittyvät spesifimmät osaamisen alueet. Laakso (2019, 56) toteaa sijoituksen ja huostaanoton taustalle todentuvan lapsen kasvun ja kehityksen vaarantuminen tai vakava vaarantuminen ja lapsen hyvinvoinnin turvaaminen. Timonen-Kallio ym. (2017) korostavat laitospedagogiassa ja sen arjessa olevan lähtökohtana lapsen vahvuuksien tukeminen, elämässä kohdattujen asioiden käsittely, elämäntaitojen opettelu ja lapsen toimijuuden vahvistaminen. He tuovat esiin, että kasvattajalta edellytetään reflektiivistä ajattelua ja omien arvojen ja toimintatapojen tarkastelua, omien kasvatustähtämysten tarkastelua ja tietoisemmaksi tulemistä sekä sosiaalisen läheisyyden ja etäisyyden säätelykykyä (Timonen-Kallio ym. 2017, 26). Aineistostamme esiin nousseet etiikka, lapsen edun ja oikeuksien edistäminen, reflektio, kokonaisuuden hahmottaminen (toimintaympäristö ja asiakastyö), moniammatillinen yhteistyö, tiimityöskentely, asiakkaan voimavarojen vahvistaminen ja kokonaistilanteen edistäminen, osaamisen jatkuva kehittäminen, lainsäädännön tunteminen sekä dokumentointi ovat tärkeitä osaamisen osa-alueita.

eita. Kaiken kaikkiaan ammattitaidon perustana pidettiin edellä mainittujen taitojen kokonaisuutta, jolloin voidaan ajatella työntekijän osaamisen heijastuvan läpi työskentelyyn.

Työntekijän vuorovaikutusosaaminen tuotiin esiin tärkeänä työvälineenä. Inhimillinen kohtaaminen, tunnetaidot, ohjaustaidot, vuorovaikutustaidot, kansasääätelytaidot ja yhteistyötaidot koskien niin työyhteisöä, verkostoja ja asiakastyötä. Pedagoginen osaaminen sisältäen aikuisena ja ammattikasvattajana toimimisen, katsottiin olevan osaamisen peruselementtejä. Näin ajattelevat myös Timonen-Kallio ym. (2017, 26) joiden mukaan edellytyksenä kasvatukselle on ennen kaikkea pedagoginen suhde ja sen rakentaminen. Kasvattaja ei voi piiloutua ammatillisuuden roolin taakse vaan hänen on annettava myös itsestään. Aineiston perusteella sijaishuollon työntekijän spesifi osaaminen pitää sisällään erilaisia ammatillisen osaamisen perustaitoja, kuten kasvun ja kehityksen tukeminen, ikätasoisien kehityksen tuntemus, osallisuuden edistäminen, turvallisen kasvuympäristön luominen, ammattikasvattajana toimimisen, moniammatillisen yhteistyön, reflektoinnin ja tiimityöskentelyn taidot ja toimintaympäristön tuntemisen ja kokonaisuuden hahmottamisen sekä ammatilliseen kehittymiseen liittyvät taidot.

Kuokkanen & Tiili (2021) toivat esiin Lapsen vuoksi -selvityksessään, että keskeinen kysymys kentän toimijoiden keskuudessa on ollut, mitkä koulutuspolut ja -sisällöt antavat riittävät valmiudet ja pätevyyden työhön. Lastensuojelun laitoshoidon työ on vaativaa työtä, jossa ammattilaisilta vaaditaan erikoistunutta ja vankkaa osaamista. Tutkimuksessamme erityisosaamista katsottiin olevan tietämys traumahäiriöistä, päihde- ja mielenterveysongelmista, neuropsykiatrisista ongelmista, kiintymyssuhdehäiriöistä, perhetyöstä ja lääkehoidosta. Erityisosaamista tuotiin esiin olevan myös työtä ohjaajan tietopohjan omaaminen, jotta esimerkiksi työskentelytavat tukevat sijaishuollon ja ammattikasvatuksen arvopohjaa. Tähän liittyi myös lastensuojelulain hengen mukaisesti toimiminen, lakiosaaminen ja työskentely ammatillisen kasvatuksen arvojen ja tietopohjan mukaisesti.

## 7.2 Millaista perusosaamista sosionomi (AMK) opiskelijoilla pitäisi syntyä perustutkinnossa?

Aineistomme analyysin perusteella määrittelimme sijaishuollon työntekijän ydinosaamiseksi vuorovaikutus-, asiantuntija- ja pedagogisen osaamisen. Työelämäkyselyn vastauksista saimme runsaasti työelämälähtöisiä vastuksia koskien sosionomi (AMK) -koulutuksen kehittämistä. Johtopäätöksemmme tekemästämme priorisoinnista on, että sosionomi (AMK) -tutkinnossa tulee syntyä edellä kuvattua ydinosaamista. Näitä osaamisen peruselementtejä löytyy sosionomin (AMK) yleisistä kompetensseista. Vastauksissa nousi myös runsaasti pohdintaa oppilaitosten ja työelämän yhteistyöstä, jonka tavoitteena olisi edesauttaa sijaishuollon rekrytointihaasteita ja lisätä alan veto- ja pitovoimaa.

Vuorovaikutus- ja pedagoginen osaaminen korostuvat sijaishuollossa työn suhdeperustaisen luonteen vuoksi. Sijaishuollossa toivottiin omaa koulutusohjelmaa, joka sisältäisi laajan opintokokonaisuuden sijaishuollosta ja työssäoppimista. Aineistosta kävi ilmi työelämän edustajien toive, että työelämään siirtyvillä opiskelijoilla olisi enemmän vuorovaikutustaitoja ja toimintaympäristön tuntemusta. Vuorovaikutusosaaminen ja pedagoginen osaaminen ovat työskentelyn perusta, ja ammatillinen osaaminen kehitty näiden osa-alueiden tietopohjan päälle. Opinnoissa on hyvä tunnistaa erityisosaamisen tarve ja siihen liittyviä ilmiöitä sijaishuollossa. Erityisosaamisen eri osa-alueiden (kuten neuropsykiatrisen osaamisen, traumatietous, mielenterveys- ja päihdeosaaminen) tuntemista toivotaan opetettavan sosionomi (AMK) -koulutuksen aikana.

Lääkehoito kokonaisuudessaan korostui kerätyssä aineistossa. Vastaajat toivat esiin lääkeosaamisen tärkeyden. Sijaishuollon yksiköissä toteutetaan lääkehoitoa, ja jo peruslääkevalikoiman mukaiset lääkkeet ja niiden antaminen vaatii henkilöstöltä lääkehoidon koulutuksen ja lääkeluvan. Lääkehoidon osaamisen lisääminen sosionomin perusopintoihin nähtiin hyvin tärkeänä. Turvallinen lääkehoito-oppaassa (Laukkanen ym. 2021, 38) todetaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon yksikössä työskennelläkseen ammattihenkilö, jonka koulutukseen ei ole sisällytetty lääkehoidon opintoja (lähihoitajan osaamisvaatimuksia vastaavat opinnot) on suoritettava lääkehoidon koulutusta ennen lääkehoidon toteuttamiseen osallistumista.





Kokosimme työelämäkyselyssä esitetyn kysymyksen ”Nimeä kolme tärkeintä taitoa tai tehtävää, jotka sosionomin on hallittava vuonna 2025” vastauksista sanapilven (Kuva 15). Sanapilvessä korostuu analyysimme mukaisesti ydinosaaminen, mutta myös erityisosaamisen puolelta lääkehoito on noussut esille.

### **7.3 Millaista täydennyskoulutusta sijaishuoltoon tarvitaan?**

Aineistosta nousi esiin paljon itsensä kehittämiseen ja johtamiseen liittyviä taitoja, kuten esimerkiksi itsereflektio, toimiminen yhteisössä, omasta jaksamisesta huolehtiminen, oma työn johtaminen ja kehittäminen ja itsenäinen työskentely. Tärkeäksi koettiin myös pysyminen ajan tasalla yhteiskunnallisten muutosten suhteen, jotta palvelu vastaa asiakkaiden tarpeisiin. Myös menetelmällistä osaamista tuotiin esille, kuten esimerkiksi motivoiva haastattelu. Näemmekin tämän kategorian osaamisen täydentävän ammatillista osaamista.

Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän raporttiin (2020) sisältyi myös lastensuojelulaitoksen henkilökunnan ammatillisten osaamisvaatimusten tarkennus. Raportin mukaisesti henkilöstön jatkuva kouluttaminen ja osaamisen vahvistaminen ovat avainasemassa laadullisesti korkeatasoisen sijaishuollon toteuttamisessa. Aineistostamme nousseet huomioidut oman osaamisen kehittämiseen liittyvät yhteiskunnallisissa muutoksissa ja ilmiöissä ajan tasalla pysymiseen. Tästä esimerkkeinä nostettiin jengiytyminen, lasten ja nuorten väkivaltakäyttäytyminen ja sen lisääntyminen sekä maahanmuuttoon liittyvät asiat. Esiin nousi merkittävinä seurattavina muutoksina sosiaali- ja terveysministeriön käynnistämän lastensuojelun lainsäädännön kokonaisuudistus ja hyvinvointialueiden toiminnan käynnistyminen. Ajantasaisuus yhteiskunnallisten asioiden ilmiöiden ja muutosten mukana palvelee ennen kaikkea asiakkaiden muuttuvia tarpeita ja niihin vastaamista.

Työnantajan tärkeä tehtävä on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista ja turvallisuudesta ja yhteisön toimintakulttuurista. On huolehdittava myös, että yksikkö toimii toimintaperiaatteidensa mukaisesti ja lasten oikeudet toteutuvat. Henkilökunnalla tulee olla rohkeutta tarttua arjen tilanteisiin itsenäisesti ammatillisen harkintansa mukaan. Hoitaakseen nuoria työyhteisön on hoidettava

myös itseään. Henkilöstön hyvinvoinnilla on huomattava vaikutus hoitotuloksiin. Henkilöstön ja nuorten välinen myönteinen sosiaalinen vuorovaikutus vahvistaa terapeutista yhteisöä ja ilmapiiriä. Turvallisen kasvuympäristön ja ilmapiirin tarve korostuu sijaishuoltoyksikössä. (THL 2020, 247.)

THL:n (2020) tekemässä Mikä auttaa? -selvityksessä myös nuoret toivoivat henkilökunnalle tunnekoulutusta. Vahvoja jälkiä jättäneitä traumakokemuksia on lähes jokaisella ihmisellä. Omien tunteiden tunnistaminen on välttämätöntä myös ammattilaisille itselleen, jotta kokemukset voivat tuoda vahvuutta vastavuoroisuuteen. Aineistostamme nousi vahvasti myös itsensä johtamiseen ja työyhteisön hyvinvointiin liittyviä ajatuksia, kuten itsensä johtamisen taitoja ja sinnikkyyttä sekä kärsivällisyyttä oppia työtä ja alaa sekä sitoutua pitkäjänteisesti kehittämään työsektoria. Toipumiskeskeisen näkökulman sisäistäminen vaatii hyvinvointi taitojen opettelua myös ammattilaisilta itseltään, jotta niitä voi ohjata toisille. Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kulmakiviä on myös itsestä huolehtimisen taidot. Vain ymmärtämällä itseä ja kohdatessa itsensä voi kohdata ja ymmärtää muita.

#### **7.4 Yhteenveto**

Eenhuistran ym. (2019) toteuttamassa kirjallisuuskatsauksessa todetaan, että koulutuksen vaikutuksista sijaishuollon ammattilaisten osaamiseen on odotetusti vain vähän tietoa. Tarvitaan lisää tutkimusta, joissa pyritään selvittämään, mitkä koulutuselementit ovat tehokkaita, jotta voidaan edelleen parantaa sijaishuollon vaikuttavuutta. Lisäksi näyttöön perustuvan käytännön tutkiminen on tärkeää, koska esimerkiksi Yhdysvalloissa ei tällä hetkellä ole mallia, joka tukisi mallia näyttöön perustuvasta käytännöstä lastensuojelussa.

Woodman ym. (2023) ovat tutkineet Australiassa sijoitettujen lasten osallisuutta haastatteleamalla sijaishuollon työntekijöitä. Osallisuus on tärkeää sijaishuollon onnistumisen kannalta. Sijoitetut lapset ovat ilmaisseet, että eivät koe osallisuutta itseään koskevassa päätöksenteossa tai että heitä ei kuulla tarpeeksi. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ammattilaiset käsittävät osallisuuden ja sen toteuttamisen eri tavoin. Tulosten perusteella osallistuminen on pitkälti kiinni yksittäisen työntekijän taidoista ja näkemyksistä sekä kyvystä toteuttaa osallistavaa työtapaa arjen toimintaympäristössä. Tutkimuksen tulos-

ten perusteella tuodaan esille tarvetta lisätä ammattilaisten koulutusta osallisuuden edistämisestä ja toteuttamisesta. Myös toimintaympäristön kehittämisen osallisuutta tukevaksi ja vallan jakaminen lasten kanssa koetaan lisäävän lasten osallisuutta ja henkilökohtaisen turvallisuuden saavuttamista.

Aineistostamme nousi selkeät vastaukset asettamiimme tutkimuskysymyksiin, joihin on pohdittu vastauksia edellisissä kappaleissa. Aineistomme toi näkyväksi alan ammattilaisten näkemyksiä osaamisen kehittämisen tarpeesta, jotka olivat samansuuntaisia jo aiemmin toteutettujen tutkimusten kanssa. Aineistostamme ei noussut varsinaisesti tähän liittyen uutta tietoa osaamisen kehittämisestä, vaan ennen kaikkea voimme todeta sen vahvistavan tätä näkemystä. Kuten Eenhuistra (2019) ja James (2017) ovat tuoneet esille, on näyttöön perustuva menetelmäosaaminen ja erityisosaaminen tärkeitä kehityskohteita sijaishuollossa. Näin ollen voimme todeta tutkimustulostemme tukevan hyvin teoriataustassamme esiin nostettua tarvetta lastensuojelun sijaishuollon osaamisen kehittämiseen liittyen. Aineistossa nousi esiin paljon sijaishuollon työntekijän osaamiseen liittyviä konkreettisia osaamisen osa-alueita täydentämään sitä tietoa, jota tuodaan esille puhuttaessa osaamisen kehittämisestä.

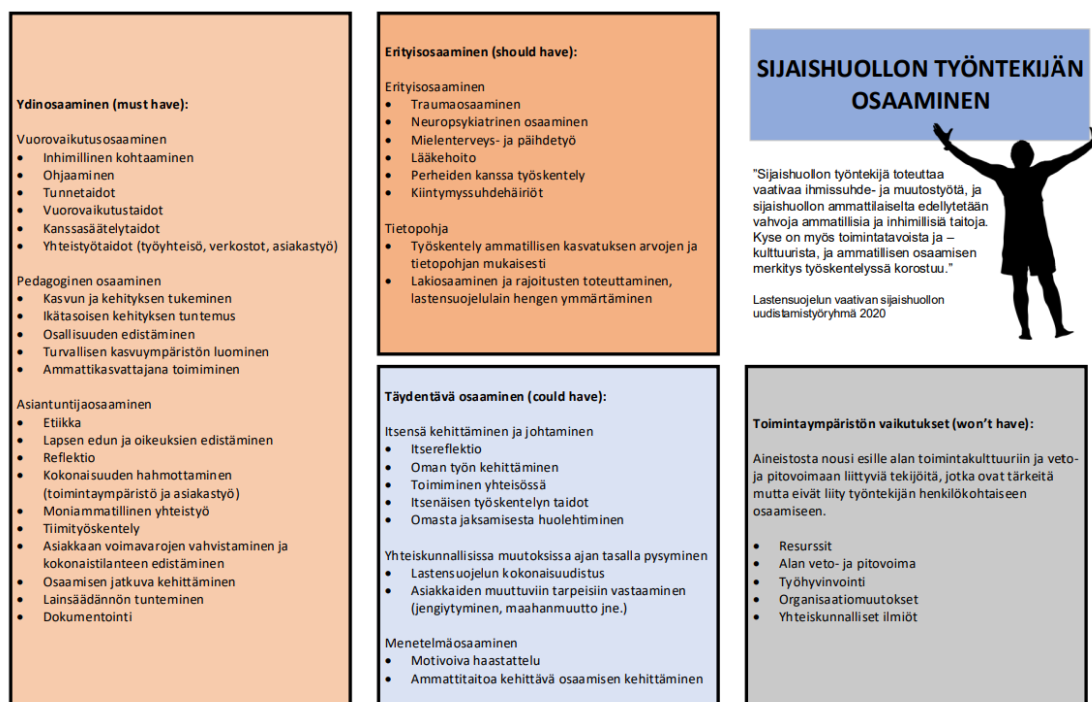
Vaikuttavat työmenetelmät vaikuttavat suhteissa ja niiden välityksellä, ja vaikuttavuutta työskentelyyn tuo pitkäjänteisyys ja toimiva vuorovaikutussuhde. Ilman toimivaa vuorovaikutusta ei paraskaan interventiomalli toimi, ja toisaalta toimivan vuorovaikutuksen avulla vaatimattomampikin malli saattaa toimia hyvin. Työntekijöiden vaihtuvuus vaikeuttaa prosessia nuoren näkökulmasta. Vaihtuvuus vahvistaa hylkäämiskokemusta tai jopa hylkäämiskokemusten kierrettä. Sijaishuollossa pysyvät työntekijät ovatkin hyvän hoidon edellytys. Merkitystä on myös yhteisöllisyydellä, hoitoilmapiirillä ja tunnelmalla. (THL 2020, 244–245.)

James (2017) tuo esille sijaishuollon henkilöstön veto- ja pitovoiman haasteita, joihin tulisi vastata laadukkaan ja vaikuttavan sijaishuollon toteuttamisen turvaamiseksi. Haasteiden syyt on liitetty hänen mukaansa alan matalaan suorituskyykyyn ja tuottavuuteen, negatiiviseen organisaatiokulttuuriin ja ilmapiiriin. Asiakastyötä tekevien kouluttaminen ja työoloista huolehtiminen lisäävät hen-

kilösten sitoutumista ja alan pitovoimaa. James tuo esille, että näyttöön perustuvien menetelmien juurruttaminen käytäntöön ei onnistu henkilökunnan vaihtuessa jatkuvasti.

Työskentelyn peruselementit, vuorovaikutus- ja pedagoginen osaaminen, ovat oleellinen osa työntekijän perusammattitaitoa. Tärkeimmäksi osaamisen alueeksi aineistostamme nousi vuorovaikutustaidot ja -osaaminen. Hyvän pedagogisen ja vuorovaikutussuhteen luominen on työntekijälle vaativa tehtävä. Sijaishuoltoyksikkö toimintaympäristönä on haastava vuorovaikutussuhteen muodostamiselle, sillä siihen vaikuttavat esimerkiksi sijoitettujen lasten kiintymyssuhdehäiriöt ja traumakokemukset. Vuorovaikutussuhteen luominen vaatii pitkäjänteistä työskentelyotetta ja ymmärrystä tilanteeseen vaikuttavista taustatekijöistä.

Työskentely ja asiantuntijuus sijaishuollossa vaatii aineistomme perusteella paljon erityisosaamista. Erityisosaamisen tarve nousee asiakkaiden muuttuvista ja haastavista tarpeista, joihin sijaishuoltoyksiköissä on vastattava. Erityisosaamisen tarve nousi suurimpana eroavaisuutena verrattuna esimerkiksi sosionomi (AMK) kompetensseihin. Konkreettisin osaamisen kehittämisen tarve aineistomme perusteella on erityisosaaminen sisältäen lääkehoitoon kouluttamisen.



Kuva 16. Sijaishuollon työntekijän osaaminen (Jauhiainen & Niemelä 2023)

Kuvasimme muodostamamme johtopäätökset MoSCoW-menetelmän avulla (kuva 16). Kuvassa eritellään sijaishuollossa tarvittava osaaminen ydin-, erityis- ja täydentävän osaamisen kategorioihin sekä kuvattiin myös toimintaympäristön vaikutuksia.

## 7.5 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi

Luotettavuuden arviointi liittyy koko tutkimus- tai kehittämistyön prosessiin ja sen johdonmukaisuuteen (Karjalainen ym. 2020). Aloitimme opinnäytetyön toteuttamisen teoriataustan kirjoittamisella ja aineiston keräämisen suunnitellulla, koska suunnittelimme toteuttavamme opinnäytetyömme kehittämistietoa tuottavana tutkimuksena. Tällöin teoriataustan huolellinen esiin tuominen on tärkeää ennen aineiston keräämistä tutkimuskysymysten ratkaisemisen avuksi. Prosessin aikana opinnäytetyön toteutustapa on muuttunut kyselytutkimuksesta aineistokeskeiseksi yhteiskehittämisen Learning cafe -menetelmää ja webropol -kyselyn vastauksia soveltavaksi kehittämistyöksi. Opinnäytetyön aineistojen kerääminen Learning cafe -menetelmän ja avoimia vastauksia tuottavan webropol -kyselyn avulla oli aineistolähtöistä, koska ne tuottivat tietoa kohderyhmän ajatuksista. Vaikka tutkimusmenetelmät työn toteuttamiseksi ovat muuttuneet prosessin aikana, on se edennyt johdonmukaisesti eteenpäin etsien vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Aineiston keruutapana Learning cafe ja työelämäkyselyn aineisto antoivat tietoa tutkittavan kohderyhmän näkemyksistä, osaamisesta ja sijaishuollon kehittämistarpeista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arvioinnissa keskitytään tutkimusaineiston keräämiseen, aineiston analysointiin ja tutkimuksen raportointiin (Tynjälä 1991). Aineistot teemoiteltiin, luokiteltiin ja analysoitiin myös MoSCoW-menetelmää käyttäen erotellen tutkimuskysymysten mukaisesti tärkeysjärjestyksiä. Aineiston keräämisen ja raportoinnin jälkeen arvioimme uudelleen tutkimusmenetelmän soveltuvuuden aiheen tutkimiseen. Vastaukset tutkimuskysymyksiimme alkoivat muotoutua jo aineiston luokittelun synteessin laatimisen yhteydessä. Olimme perehtyneet viimeaikaiseen tutkimukseen sijaishuollon osaamisen kehittämisestä, ja vertailimme omia havaintojamme tutkimustuloksiin. Havaitimme, että saamamme tulokset ovat samansuuntaisia.

MoSCoW-menetelmän prioriteettien asetteleminen vaati paljon pohdintaa suhteessa analyysimenetelmän käyttämiseen. Haastavaa löytämiemme osa-alueiden priorisoinnissa oli se, että aineiston keruun kysymysten asettelu korosti jo tärkeimpiä osaamisen osa-alueita ja toivottavia ominaisuuksia. Tästä syystä käytimme paljon aikaa prioriteettien miettimiseen, jotta saamme tuotua aineistosta nousseet asiat luotettavasti esille. Lopulta priorisointi MoSCoW-menetelmän mukaisesti selkeytti ja kokosi tutkimuksemme tuloksia, ja auttoi johtopäätösten tekemisessä.

Validiteetti määrittelee, onko tutkimus pätevä ja perusteellisesti tehty, ja ovatko tulokset ja tehdyt päätelmät oikeita (Saaranen-Kauppinen ym. 2006, 20). Tutkimusmenetelmänä yhteiskehittäminen Learning cafe -työskentelyn avulla sai osallistujilta kiitosta, ja keräämämme aineisto toi hyvin esille työelämälähtöisiä näkökulmia työskentelyyn sijaishuollossa ja osaamisen vaatimukseen. Työelämäkysely antoi vastauksia etenkin sosionomi (AMK) opintojen kehittämistä ajatellen. Erilaiset aineistot antoivat lisäarvoa kehittämistyölle ja tutkimusmenetelmät edesauttoivat vastausten löytymistä tutkimuskysymyksiin. Näkemyksemme mukaan tutkimusotteemme sopi tutkittavan ilmiön luonteelle ja kysymyksenasettelulle (Karjalainen ym. 2020).

Opinnäytetyön raportoinnissa on tärkeää kirjata tutkimuksen toteuttamisen vaiheet tarkasti ja tuomaan esille analyysissä ja synteessissä kerättyä aineistoa, ja tämän ohjeen pohjalta muodostimme työmme rakenteen. Johtopäätöksissä vertaamme tekemiämme havaintoja käyttämäämme teoriataustaan ja aikaisempaan tutkimukseen, eli kuinka monipuolisesti ilmiötä on tarkasteltu (Karjalainen ym. 2020).

Luotettavuuden ja kehittämistyön tulosten kannalta alusta lähtien tärkeää pohdita mikä on kehittämistyön tehtävä, mikä on tehtävääasettelun kannalta olennaista tietoa, miten sitä kerätään, ketkä siihen osallistuvat ja kuinka kerättyjä aineistoja käsitellään ja tulkitaan (Karjalainen 2020). Työn tekeminen edistyi loogisesti, koska työn kohderyhmä oli rajattu selkeästi koskemaan lastensuojelulaitoksessa tehtävää työtä. Myös tutkimuskysymykset olivat selkeitä. Osaamisen havaitseminen aineistoista oli helppoa, tähän arvioimme vaikuttaneen vahvasti kummankin oma kokemus työskentelystä lastensuojelun sijaishuollossa. Osaamista ja asiantuntijuutta kuvaavat vastaukset ja keskustelut

herättivät paljon ajatuksia ja avasi näkökulmia, joita peilasimme teoriataustaan. Tutkimuksemme toi näkyväksi osaamisen kehittämiseen liittyviä tarpeita.

## 7.6 Tutkimuseettiset kysymykset

Tutkimuseettiset ongelmat voidaan jakaa kahteen luokkaan. Tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyvät kysymykseen ja tutkijan vastuukysymykseen tutkimustulosten sovelluksista. (Saaranen-Kauppinen ym. 2006, 20.) Me pohdimme tutkimuseettisiä kysymyksiä lähinnä aineiston keruun tietosuojaan ja vastaajien anonymiteettiin liittyen, mutta pohdimme myös omaa rooliaamme sijaishuollon ammattilaisina ja tutkimuksen tekijöinä suhteessa tutkimuksen toteuttamiseen.

Opinnäytetyön yhteiskehittämispäivän aineisto kerättiin anonymisti, eikä aineistosta tule ilmi vastaajien nimiä eikä aineistossa eritellä vastausten perusteella yksiköitä, joissa he työskentelevät. Myös työelämäkyselyn sijaishuoltoa koskevat vastaukset tulivat anonymineinä, ja saimme käyttöön vain tämän osan työelämäkyselyn vastauksista. Katsoimme, että tämän aineiston käyttäminen toi lisäarvoa tutkimukselle.

Erillistä tutkimuslupaa yhteiskehittämispäivään osallistuneilta yksiköiltä ei tarvittu, koska jokainen vastaaja teki itse osallistumispäätöksen ja osallistui työskentelyyn yksityishenkilönä. Learning cafe -työskentelyyn osallistuvia informoitiin kirjallisesti opinnäytetyön aineiston keräämiseen osallistumisesta. Ennen Learning cafe -työskentelyn aloitusta varmistimme suostumuksen aineiston tutkimukselliseen käyttämiseen jokaiselta osallistujalta vielä kirjallisella luvalla (liite 1). Osallistujia informoitiin olemaan kirjoittamatta ajatuksiaan pahiin, jos ei halua osallistua aineiston keräämiseen. Samassa yhteydessä kysimme osallistujilta halukkuutta osallistua erilliseen haastatteluun, jos sille ilmenee tarvetta myöhemmin. Haastatteluun halukkuutensa ilmaisseiden yhteystietoja määrittelimme säilyttävämmä siihen asti, kunnes päätämme toteuttameko haastatteluja. Yhteystiedot säilytettiin samassa paikassa tutkimusaineiston kanssa. Lopulta aineistoa kertyi niin runsaasti, että haastatteluille ei ollut tarvetta.

Tutkimukseen kerätty aineisto säilytettiin siten, että pääsy aineiston materiaaliin oli vain tutkimuksen tekijöillä. Käytännössä tämä tarkoitti aineiston säilyttämistä lukitussa kaapissa, ja aineistoa tutkijat käsittelivät vain analysointia tehdessään. Analysoinnin ja tutkimuksen valmistumisen jälkeen aineisto hävitettiin. Raportointi tutkimuksen tilaajataholle tehtiin aineiston analysoinnin valmistuttua. Pyysimme tilaajatahoa tiedottamaan yhteiskehittämispäivään osallistuneille tutkimuksen valmistumisesta harkitsemaansa kanavaa käyttäen.

Pohdimme omaa positiotamme suhteessa tutkimuksen toteuttamiseen. Osallistuimme yhteiskehittämispäivään yhteiskehittäjän roolissa, sillä työskentelemme itsekin sijaishuollon työntekijöinä Kymenlaaksossa, joten päivän kutsu ja tutkittava aihe koski myös meitä työn puolesta ammatillisesti. Tutkimuksen tekijöinä ja ennen kaikkea aineiston analysoinnissa ja johtopäätöksiä muodostaessa olimme tutkijoiden roolissa, ja kiinnitimme huomioita siihen, ettei oma kokemus lähde johdattamaan aineiston analysointia ja luokittelua.

## **8 POHDINTA**

Yhteiskehittämispäivässä kolmesta eri teemasta keskustelleet ryhmät asettivat ajatuksiaan keskustelun päätteeksi tärkeysjärjestykseen valitsemalla yhteisesti kolme tärkeintä nostoa. Palatessamme tiedon käsittelyn ja analyysivaiheiden jälkeen alkuperäisiin aineistoihin voimme todeta, että ydin- ja erityisosaamisen osa-alueet näyttäytyvät johtopäätöksissämme suhteessa tutkimuskysymyksiimme.

Tämän kehittämistyön tekemisen ja aineistojen käsittelyn aikana meille heräsi ajatuksia, jotka suoranaisesti eivät olleet liitettävissä tutkimuskysymyksiimme tai eivät vastanneet niihin. Seuraavissa kappaleissa esitettävät aiheet nousivat huomioina aineiston käsittelyn yhteydessä. Koimme ne tärkeiksi ja halusimme tuoda ne tässä työssä näkyväksi.

### **8.1 Toimintaympäristön merkitys ammatilliselle osaamiselle**

MoSCow-priorisoinnissamme henkilökohtaisen osaamisen ulkopuolelle jäänyt ei tällä hetkellä tärkeitä (Won't have this time) -kategoria, toimintaympäristön merkitys, sisältää osaltaan merkittäviä tekijöitä sijaishuollon työntekijän osaamiseen ja sen kehittymiseen liittyen. Toimintatapojen ja -kulttuurien voidaan



katsoa olevan työntekijän osaamisen kehittymisen perusta. Osaamisen kehittyminen vaatii myös omaa työskentelyä, mutta tärkeä osuus on myös esimerkiksi sijaishuoltoyksikön toimintatavoilla, organisaatiomuutosten vaikutusten huomioimisella, työhyvinvointikysymyksiin paneutumisella ja resurssien riittävyydellä ja niiden oikeanlaisella kohdentamisella.

Hoidon, kuntoutuksen ja tuen vaikuttavuuden kannalta oleellista on vuorovaikutus nuorten ja työntekijöiden välillä, sekä välittämisen ja kohdatuksi tulemisen kokemus nuorten osalta. Perustarpeiden toteutumisen mahdollistamiseksi tulee tehdä jatkuvaa työtä sijaishuollon arjessa. Vastuu hoitoyhteisöjen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin jatkuvasta ylläpitämisestä on organisaatioilla. Näin haastavistakin eteen tulevista tilanteista on mahdollista selvittää ja yhdessä rakennettava arki vahvistaa sijaishuollossa sijoitettuina olevien nuorten pärjävyyttä. (Hirvonen & Ristikari 2020.)

Keräämässämme aineistossa korostui sijaishuollossa tarvittava erityisosaaminen. Kysymyksenasettelumme painotti käytännön osaamista, mutta etenkin keskustelun vähyys pedagogisesta osaamisesta ja sijaishuollon arjesta oli huomionarvoista. Myös eettisiä kysymyksiä painotettiin vähän, paitsi reflektion merkitystä korostamalla. Keskustelussa näyttäytyi paljon ajankohtaisia teemoja lääkehoidosta traumainformatiiviseen työskentelyyn, ja työskentelyn peruselementti pedagoginen osaaminen jäi erityisosaamisen varjoon. Pohdimme, olisiko erilainen kysymyksen asettelu tuonut erilaisia näkökulmia osaamiseen. Tulkitsemme aineistostamme kuitenkin, että erityisosaamisen tarve puhutti enemmän osallistujia ja vastaajia.

## **8.2 Erilaisia näkemyksiä lastensuojelulaista**

Yhteiskehittämispäivässä yhtenä keskusteluteemana oli lastensuojelun rajoitustoimenpiteet. Mielenkiintoinen huomio oli, että asia jakoi näkemyksiä ja niitä esitettiin erilaisista kulmista. Tuotiin esiin, ettei nykyinen lastensuojelulaki ole toimiva eikä anna mahdollisuuksia riittävällä perustalla turvata lapsen kasvua ja kehitystä. Sen koettiin aiheuttavan jopa keinottomuutta työntekijöille. Osittain koettiin, että käytettävissä olevat rajoitustoimenpiteet ovat kankeita käyttäen juridisen puolensa vuoksi. Vasta-argumenttina tuotiin esiin kuitenkin myös näkemys lain hengen sisäistämisen tarpeesta, eikä koettu, etteikö lain

perusteella pystyttäisi huolehtimaan lapsen kasvun ja kehityksen turvaamisesta tarvittaessa. Keskustelussa painotettiin yksilöllistä arviointia, ja tarkkaa dokumentointia päätöksen ja toimenpiteen toteuttamisen tueksi.

Esiin nostettuna lakiosaamiseen, tietopohjan hallintaan ja näin olen juridiikkaan liittyvät nostot lastensuojelun rajoitustoimenpiteistä, niiden perusteista, oikeanlaisesta käyttämisestä ja niiden luomista mahdollisuuksista ei suoraan aineistomme käsittelyissä näy. Kokonaisuus on yhdistynyt tietopohjan, lain tuntemuksen ja lain soveltamisen sisäistämiseen. Lastensuojelun rajoitustoimenpiteet ovat aiheena on kuitenkin sijaishuollon ja sijaishuollon työntekijän näkökulmasta hyvin tärkeä, ja strategisena nostona haluamme tuoda yhteiskehittämispäivän osallistujien ja työelämäkyselyyn vastanneiden näkemykset tässä huomioitavaksi.

### **8.3 Työelämä- ja oppilaitosyhteistyö**

Yhteiskehittämispäivän palautteesta tulkitsimme, että sijaishuollon yksiköiden ja oppilaitosten väliselle tiiviimmälle yhteistyölle on tarvetta. Yhteiskehittämispäivä koettiin mielekkääksi tavaksi kehittää työelämän ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Aineistosta tuli esille myös toive työelämän ja opiskelijoiden välisen yhteistyön kehittämiseen. Vastauksissa ehdotettiin työelämävierailuja oppilaitoksiin, jotta opiskelijat saavat realistisen käsityksen sijaishuollosta. Sijaishuolto tarvitsee uutta työvoimaa ja parannusta veto- ja pitovoimaan, ja oppilaitosyhteistyö voisi auttaa sijaishuollon rekrytointihaasteisiin positiivisesti. Panostaminen sijaishuollon opettamiseen ja verkostoitumiseen voisi vähentää osaaminen valumista pois Kymenlaaksosta.

Sijaishuollon julkisuuskuvan parantamista pohdittiin aineistossa, ja opiskelijoille toivottiin välittyvän positiivinen kuva sijaishuollosta. Oppilaitosten toivottiin rohkaisevan opiskelijoita hakeutumaan esimerkiksi työssäoppimiseen lastensuojelun eri tehtäviin ja tutustumaan eleisesti alaan, jotta sijaishuollon mainetta saataisiin muutettua positiivisemmaksi. Esimerkiksi OSSI-hankkeessa kehitettiin yhteistyötä Oulun seudulla lastensuojelulaitosten ja oppilaitosten kanssa. Yhteistyön tuloksena alaa opettavilla opettajille muodostui entistä parempi käsitys lastensuojelulaitosten arjesta ja työskentelyyn vaadittavasta osaamisesta. (Osaamista sijaishuoltoon 2022.)

#### 8.4 Sijaishuollon veto- ja pitovoima

Niin yhteiskehittämispäivän keskusteluissa kuin työelämäkyselyn vastauksissa tuli esille huoli sijaishuollon veto- ja pitovoimasta. Ammattilaisten huoli koski henkilökunnan sitoutumista ja saatavuutta, ja sijaishuollon työntekijöihin liittyvät rekrytoinnin haasteet tuotiin esille. Työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin näkökulmat tulivat näkyviksi. Esimerkiksi yhteiskehittämispäivän keskusteluissa puhuttiin runsaasti työssä jaksamisesta ja kuormittavuudesta. Oikea resurssointi ja resurssien tarpeen mukaista kohdentamista ja henkilökunnan riittävää osaamista pidettiin tärkeinä. Esille nostettiin näkökulmina, että raha ratkaisee (laatu, ongelmat haastavampia, lasta pompotellaan edullisesta kalliimpaan/hankala yhtälö) ja että vaativan tason sijaishuoltoa tulisi olla enemmän. Myös palvelutarpeen arvioinnin tärkeydestä keskusteltiin ja koettiin tärkeänä, että oikeat nuoret ovat oikeissa paikoissa.

Lapsen vuoksi -selvityksessä (2021) lastensuojelun laitoshoidon työn kuvattiin tuottavan sisäsyntyistä motivaatioita ja merkityksellisyyden tunnetta, jossa keskeisinä motivaatiotekijöinä ovat asiakkaat ja työyhteisö. Selvitykseen osallistuneet vastaajat kuvasivat arvostavansa sitä, että voivat hyödyntää osaamistaan ja pitkää työkokemustaan työssään. Vaikka työssä kohdataan asiattontakin käytöstä, työ nuorten kanssa koettiin palkitsevana ja tuottavan merkityksellisyyden kokemuksia. Työn vaatimuksia on mahdollista tasapainottaa voimavaratekijöillä, joilla voidaan lisätä työhön sitoutumista. Keskeisenä seikkana selvityksessä tuotiin esiin turvallisuuden tunne, jonka lisääviä tekijöitä olivat mm. esihenkilön tuki, riittävät henkilöstöresurssit ja positiivinen ilmapiiri. Työhön sitouttavina tekijöinä nähtiin myös toimintayksikön ja työn pitkät perinteet, juurtuneet työskentelykäytännöt sekä työyhteisön ja työterveyden tuen tuoma turvallisuuden tunne. (Kuokkanen & Tiili 2021, 35.)

Yhteiskehittämispäivässä tuotiin esille, että positiivisen kuvan välittyminen sijaishuollosta on tärkeää työntekijöiden saatavuuden ja opiskelijoiden alalle suuntautumisen näkökulmasta. Positiivisella kuvalla tuotiin esiin haluttavan muuttaa käsitystä siitä, millaista on oikeasti työskennellä sijaishuollossa ja vaikeastikin oireilevien lasten ja nuorten parissa. Vaikka on tosiasia, että työ on vaativaa ja kuormittavaakin, on se kuitenkin myös positiivista, innostavaa ja vaikuttavaa.

## 8.5 Osaamisen kehittäminen

Esimerkiksi Pohjois-Pohjanmaalla toteutetulla Osaamista sijaishuoltoon -hankkeen avulla pyrittiin parantamaan työelämän ja koulutuksen yhteistyötä, jotta tutkinnon suorittaneilla olisi paremmat valmiudet toimia alan työtehtävissä (Osaamista sijaishuoltoon 2022.) Myös ERCCI -koulutuskokonaisuus on luotu kansainväliseen kehittämistarpeeseen pohjaten vahvistamaan laitospedagogiikan henkilöstön osaamista. Tässä työssä aineistomme on kansallisesti ajateltuna suppea, mutta toisaalta maakunnan ja siellä sijaitsevien sijaishuoltoyksiköiden näkökulmasta antaa vahvistusta esiin nostettuun kehittämistarpeeseen. Timonen-Kallio (2019, 19–20) on tuonut esille tarvetta luoda sijaishuololle teoreettisesti kestävämpää pohjaa. Tulkitsemme saman tarpeen nousevan omasta aineistostamme. Keräämästämme aineistosta esimerkiksi nousi ajatus ja toive sijaishuollon ammattikasvatuksen arvopohjan yhtenäistämisestä ja sijaishuollon työhön valmistavasta koulutusohjelmasta peruskoulutukseen.

Kansainvälisesti halu kehittää sijaishuoltoa ja sen toteuttamista on kasvanut. Sijaishuolto on hyvin riippuvainen pätevien työntekijöiden ammattitaidosta, eettisestä herkkyydestä ja valmiuksista toteuttaa yhteiskunnallista kasvatusvastuuta. Sijaishuollon työntekijöiden ammatilliset koulutukset ovat ainakin Euroopan alueella painottuneet sosiaalityön, kasvatusalan ja sosiaalipedagogiikan opintoihin. Sijaishuollon työskentelyn erityispiirteet, kuten tiukka lainsäädäntö, työn suhdeperustaisuus ja eettisen reflektion tärkeys, jäävät usein koulutuksessa toissijaiseksi. (Laakso 2009, 261.)

ERCCI-hanke tutkii ja vertaa lastensuojelun sijaishuollon käytäntöjä ja henkilöstön osaamistarpeita Espanjassa, Italiassa, Liettuassa, Saksassa ja Suomessa (Ercci.turkuamk.fi). Hankkeen yleisenä tavoitteena on vahvistaa lastensuojelujärjestelmien asumisohjelmien laatua tehostamalla sijaishuollon työntekijöiden koulutusta tärkeimmillä osaamisalueilla. Näiden maiden osalta tehdystä tapaustutkimuksesta perehdytään sijaishuollon kehittämiseen ja ammatilliseen osaamiseen. Sijaishuollon käyttämisen laaja-alainen vähentäminen sen haasteista johtuen on ollut nähtävissä esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Australiassa. Tapaustutkimus tuo esille, että kuitenkin vähintään neljässä viidestä tutkimukseen osallistuneesta maasta sijaishuollon käytön vähentämisen sijaan

on tavoitteena ollut sijaishuollon laadun kehittäminen panostamalla henkilöstön ammattitaitoon, kansallisiin laatustandardeihin ja parempaan olemassa olevien työtapojen käyttöön, kuten jälkihuolto, kasvatuksellinen ympäristö, perheen osallisuus. (James ym. 2021.)

## 8.6 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimus on aina rajallinen ja tiettyyn kysymykseen ja kysymyksiin fokusoitunut. Tutkimuksen hedelmällinen puoli tutkimuskysymyksiin vastausten etsimisen lisäksi on jatkotutkimusaiheiden löytyminen. Tutkimuksen edetessä koostimme heränneistä ajatuksista jatkotutkimusaiheita, joita esittelemme seuraavissa kappaleissa.

Työelämän ja oppilaitosten välinen yhteistyö nousi vahvasti esille aineistostamme. Näemme tässä aihepiirin, josta löytyy jatkotutkimusaiheita. Kehittämistyön avulla yhteistyöllä saavutettavia etuja sekä Kymenlaakson alueella toimivalle sijaishuollolle että Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoululle voidaan kasvattaa. Kuten aiemmin olemme todenneet aineistosta nousseen huolen alan veto- ja pitovoiman sekä rekrytointihaasteiden suhteen, ja tähän tarpeeseen yhteistyön kehittäminen vastaisi.

Tämän tutkimus käsitteli työntekijöiden näkemyksiä osaamisen tarpeista ja kehittämisestä. On tärkeää huomioida osana osaamisen kehittämistä myös sijaishuollossa elävien ja siellä eläneiden lasten näkemykset ja millä tavalla asioita käsitellään ja tuodaan näkyväksi heidän näkökulmastaan. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ”Mikä auttaa?” raportissa (2020) kerrotaan sijoitettujen nuorten haluavan muistuttaa olevansa tavallisia nuoria ja kokonaisia ihmisiä, jotka tarvitsevat apua, ja joilla on vieraisissa paikoissa ikävä läheisiään. Nuoret haluavat, että heihin tutustutaan, heitä loukkaa leimaaminen, eivätkä halua tulla nähdyiksi vain diagnoosien ja asiakirjamerkintöjen kautta. He toivovat, että heidän ehdotuksensa ja kokemuksensa kuullaan ja että aikuiset pysähtyisivät kohtaamaan heidät kiireettä. (THL 2020, 241.)

Jatkotutkimusaiheena nostammekin esiin tutkimuksen sijaishuollossa elävien nuorten ajatuksista suhteessa työntekijöiden osaamiseen ja sen kehittämi-

sestä suhteessa heidän tarpeisiinsa. *Oleellinen osa ammattitaitoa on välittämisen eetos, eli kyky mennä sisälle asiakkaan näkökulmaan. Jos työntekijä yrittää vain kylmän rationaalisesti järjestellä asiakkaan asioita, hän menettää auttamistyöstä välittämiselementin* - Antti Särkelä 2015. (THL 2020, 244.) Jatkotutkimuksena voisi olla myös se, että millä tavalla pitkään sijaishuollon palveluissa eläneet nuoret kokevat osaamisen jo kehittyneen?

Sijaishuollon vaikuttavuuden tutkiminen on ollut vähäistä (Timonen-Kallio 2019). Tutkimuksen kohdistuminen vaikuttavuuteen nähdään kuitenkin varsinkin asiakasnäkökulmasta tärkeänä sijaishuollon kehittämiseen liittyen. Sijaishuollon vaikuttavuuden tutkiminen antaisi kokemusperäistä tietoa sijaishuollon työntekijöiden osaamisen kehittämisen tueksi. Vaikuttavuuden tutkiminen kohdentuu suoraan asiakkaan osallisuuden viitekehykseen, ja kuten esimerkiksi Anna Tiili ja Annukka Paasivirta muistuttavat, ei menetelmällinen osaaminen ja merkityksellisen suhteen mahdollistaminen ole toistensa vastakohtia, vaan molempia tarvitaan suhdeperustaisessa työssä (Tiili & Paasivirta 2020, 244).

## 8.7 Lopuksi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kartoittaa sijaishuollon työntekijöiden osaamistarpeita tulevaisuussuuntautuneesti Kymenlaakson alueella sekä tuottaa tietoa lastensuojelun sijaishuollon osaamisen kehittämisen tarpeista. Tutkimuksemme perusteella osaamista sijaishuollossa on kentällä runsaasti, ja sen kehittämisen tarpeita tunnistetaan.

Aineistostamme nousi esille kentän näkemys, mihin tarpeisiin ammatillisella osaamisella tulisi vastata. Yhteiskehittämispäivän työskentely oli vahvasti tulevaisuussuuntautunutta ja keskusteluista heijastui vahva tahto kehittää alaa sekä tietämys alan ongelmakohdista. Veto- ja pitovoimatekijät tulivat vahvasti osallistujien keskuudessa esille, mutta näkökulma oli rakentava ja esille tuotiin huolta sijaishuollon tulevaisuudesta. Haasteet tuotiin esille kehittämisen näkökulman kautta ajankohtaisina ilmiöinä, ja tästä heijastui meille tutkimuksen tekijöinä osallistujien vahva halu työskennellä sijaishuollossa ja kehittää osallistaan lastensuojelun laitoshoidon.

Toivomme osaltamme voivamme edistää opinnäytetyömme avulla sijaishuol-  
lon ammattilaisten työn näkyväksi tekemistä ja kehittämistä sekä tuoda esille  
työn merkityksellisyyttä, vaikuttavuutta ja monipuolisuutta. Lopuksi tiivistämme  
ajatuksemme, kuten Jukka Pyhäjoki ilmaisi “Mikä auttaa?” -selvityksen rapor-  
tissa: *Menetelmällinen osaaminen kulkee ikään kuin ammattilaisen selkäre-  
pussa, sallien tilaa kahdenvälisessä suhteessa syntyvälle dialogille, luovuu-  
delle ja aidolle välittämiselle* (THL 2020, 244).

## LÄHTEET

Arene, 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. PDF-julkaisu. Saatavissa: [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428) [viitattu 26.1.2023].

Cameron, C., Reimer, D. & Smith, M. 2016. Towards a theory of upbringing in foster care in Europe. *European Journal of Social work* 19 (2). 152–170. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/276112215\\_Towards\\_a\\_theory\\_of\\_upbringing\\_in\\_foster\\_care\\_in\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/276112215_Towards_a_theory_of_upbringing_in_foster_care_in_Europe) [viitattu 30.8.2022].

Eenshuistra, A., Harder, A, Knortha, E. 2019. One size does not fit all: A systematic review of training outcomes on residential youth care professionals' skills. *Children and Youth Services Review* 103, 135–147. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1016/j.childyouth.2019.05.010> [viitattu 10.2.2023].

Ercci.turkuamk.fi. s.a. Ercci – Empowering residential childcare-projektin verkkosivut. Saatavissa: <https://ercci.turkuamk.fi/en/> [viitattu 12.10.2022].

Forsell, M. & Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2020. Lastensuojelu 2019. Tilastoraportti 28/2020. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-julkaisu. Saatavissa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28\\_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 15.5.2022].

Forsell, M. & Kuoppala, T. 2022. Lastensuojelu 2021. Tilastoraportti 22/2022. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144518/Lastensuojelu\\_2021\\_korjattu\\_07062022.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144518/Lastensuojelu_2021_korjattu_07062022.pdf?sequence=5&isAllowed=y) [viitattu 17.9.2022].

Groop, K. 2021. Sijaishuolto osana elämäntarinaa - elämänkulun käännekohtien analyysi sijaishuollosta aikuistuneiden kokemuksista. *Janus. Sosiaalipoliittikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 29(3), 249–266. Saatavissa: <https://doi.org/10.30668/janus.82039> [viitattu 17.5.2022].

Heino, T, Lappalainen, E., Ranta, H. & Weckroth, N. 2021. Lastensuojelun 24/7-yksiköt. Palvelutuotannon moninaisuus ja haasteet. THL. Raportti 6/21. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142682/URN\\_ISBN\\_978-952-343-666-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142682/URN_ISBN_978-952-343-666-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 6.5.2022].

Henriksson, M. 2016. Monimenetelmällisen tutkimuksen monet menetelmät. Kuntoutussäätiön tutkijoiden ja kehittäjien blogi Vaikuttavaa kuntoutusta. Kuntoutussäätiö. Saatavissa: <https://kuntoutussaatio.fi/2016/05/31/monimenetelmällisen-tutkimuksen-monet-menetelmat/>. [viitattu 11.12.2022].



Hirvonen, M. & Ristikari, T. 2020. Saatteeksi. Teoksessa Heino, T. (toim.). 2020. Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa, 240–262. THL. Raportti 12/2020. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020\\_012\\_Mik%c3%a4%20auttaa\\_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020_012_Mik%c3%a4%20auttaa_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y) [viitattu 29.1.2023].

Innokylä s.a. Learning cafe eli oppimiskahvila. WWW-sivu. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila> [viitattu 2.9.2022].

James, S. 2017. Implementing Evidence-Based Practice in Residential Care - How Far Have We Come? *Resid Treat Child Youth* 34(2), 155-175. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6510514/> [viitattu 10.2.2023].

James, S., Wilczek, L., Kilian, J., Timonen-Kallio, E., Bravo, A., del Valle, J.F., Formenti, L., Petrauskiene, A., Pivoriene, J., & Rigamonti, A. 2021. A comparative analysis of residential care – a 5-country multiple case-design study. *Child & Youth Care Forum*. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://ercci.turkuamk.fi/uploads/2022/02/7dde7d7b-james2021\\_article\\_acomparativeanalysisofresident.pdf](https://ercci.turkuamk.fi/uploads/2022/02/7dde7d7b-james2021_article_acomparativeanalysisofresident.pdf) [viitattu 13.9.2022].

Juhila, K. s.a. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/> [viitattu 30.10.2022].

Karjalainen, A. L., Kivirinta, M., Nylund, M., Valtonen, M., & Vesterinen, O. (toim.) 2020. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. *Diak opetus*, 7. Diakonia-ammattikorkeakoulu. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://libguides.diak.fi/oskeopas> [viitattu 30.10.2022].

Kesämaa, H. & Mattila, M. (toim.) 2021. Ideariihi häkkäys jमित. Yhteiskehittämisen opas opettajille. Xamk kehittää141. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/494669/URNISBN9789523443211.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 25.11.2022].

Kettunen, I. 2022. Koulutusta laitospedagogiseen työhön. *30 päivää* 26.8.2022. *Talenta-lehden erikoisnumero lastensuojelun ammattilaisille*, 21–23.

Kuokkanen, J. & Tiili, A. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Saatavissa: [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat\\_VALMIS-002.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat_VALMIS-002.pdf) [viitattu 5.5.2022].

Kymenlaakson alueellinen hyvinvointikertomus 2020 ja -suunnitelma 2020–2025. Voidaan hyvin yhdessä. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://kymentia.fi/hyvinvointialue/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen/> [viitattu 15.5.2022].

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset - etnografia lastenkotityöstä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66529/978-951-44-7808-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 5.5.2022].

Laakso, R. 2019. "Ne näki musta". Huostassa olevien lasten hyvinvointi ja sijaishuoltoon liittyvät kokemukset. Raportti 1/2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Punamusta Oy. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137484/URN\\_ISBN\\_978-952-343-267-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137484/URN_ISBN_978-952-343-267-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 17.5.2022].

Laukkanen, E. & Ruokoniemi, P. (toim.) 2021. Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman laatimiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2021:6. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162847/STM\\_2021\\_6.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162847/STM_2021_6.pdf?sequence=3&isAllowed=y). [viitattu 26.1.2023].

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 26.6.2015/817.

Laki terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen alaisista lastensuojeluyksiköistä 30.12.2010/1379.

Laulainen S., Zitting, J. & Niiranen, V. 2020. Henkilöstön ja johtajien osaamisvaatimukset integroituvissa palveluissa. Teoksessa: Hujala, A. & Taskinen, H. (toim.), Uudistuva sosiaali- ja terveysala. Tampere: Tampere University Press, 151–177. PDF-julkaisu. Saatavilla: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9> [viitattu 7.6.2022].

Lastensuojelun keskusliiton politiikkasuositus 2022. Yhteiskunnan tulee turvata lapselle vaikuttava ja välittävä sijaishuolto 3/22. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2022/06/LSKL-Sijashuollon-Politiikkasuositus.pdf> [viitattu 5.2.2023].

Lastensuojelun käsikirja. 2020. Erityinen huolenpito. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijashuolto/rajoitukset-sijashuollossa/erityinen-huolenpito> [viitattu 6.5.2022].

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä, 2020. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:28. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM\\_2020\\_28\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 5.5.2022].

Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L. & Himberg, T. 2021. Menetelmäpolkuja humanisteille. Verkkosivusto, joka opastaa erilaisissa tutkimusmenetelmiin liittyvissä valinnoissa. Jyväskylän yliopisto., humanistinen tiedekunta. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja> [viitattu 30.10.2022].

Mönkkönen, K., Kekoni, T. & Pehkonen, A. 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 29.8.2022].

Mönkkönen, K. & Kekoni, T. 2020. Monitoimijaisuus työntekijän voimavarana ja haasteena. Teoksessa: Hujala, A. & Taskinen, H. (toim.), Uudistuva sosiaali- ja terveysala. Tampere: Tampere University Press, 215–240. PDF-julkaisu. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-022-9> [viitattu 7.6.2022].

Mäkelä-Lehtola, M. & Laine, S. 2022. Opit jakoon. OSSI –hankkeessa tuotettujen materiaalien käyttäminen sosiaalialan koulutuksessa. Osaamista sijaishuoltoon -hankkeen raportti. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://osaamistasijaishuoltoon.fi/opit-jakoon/> [viitattu 15.5.2022].

Osaamista sijaishuoltoon. 2022. Hankesivusto. OSSI-hanke. Saatavissa: <https://osaamistasijaishuoltoon.fi/> [viitattu 5.5.2022].

Piipponen, E., Vaara, E. & Räisänen, K. 2018. Soluessee: Palvelumuotoilu. Proakatemia essee-pankki. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://essee-pankki.proakatemia.fi/42274-2/> [viitattu 5.5.2022].

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Gaudeamus, 75–85.

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Gaudeamus, 145–156.

Sotkanet s.a. Kodin ulkopuolelle sijoitetut 0-17-vuotiaat, joiden sijoituspaikana laitos, % kaikista kodin ulkopuolelle sijoitetuista lapsista (THL). Www-sivu. Saatavissa: <https://sotkanet.fi/sotkanet.fi/taulukko/?indicator=szarAqA=&region=szb3BgA=&year=sy5zBAA=&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.0-SNAPSHOT&buildTimestamp=202109301228> [viitattu 18.5.2022].

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoaristo/julkaisut/kvali-motv.pdf> [viitattu 21.11.2022].

Seppänen-Järvelä, R., Åkerblad, L. & Haapakoski, K. 2019. Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat. *Yhteiskuntapolitiikka* 84 (3), 332–339. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138276/YP1903\\_Seppanen-Jarvelaym.pdf?sequence=2&isAlloved=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138276/YP1903_Seppanen-Jarvelaym.pdf?sequence=2&isAlloved=y) [viitattu 11.12.2022].

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/130.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. "Lastensuojelun kokonaisuudistuksen tavoitteena on turvata lasten hyvinvointi ja kehitys." Tiedote 18.5.2022. WWW-

julkaisu. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/lastensuojelun-kokonaisuuksien-tavoitteena-on-turvata-lasten-hyvinvointi-ja-kehitys> [viitattu 18.5.2022].

Tampere, lastensuojelun sijaishuollon perustason laitoshoidon palvelukuvaus. 2018. Pirkanmaan maakunnan kuntien lastensuojelun sijaishuollon palvelujen hankinta Dno TRE: 2485/02.07.01/ 2018. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.tampere.fi/sites/default/files/2022-06/liite\\_2b\\_perustason\\_laitoshoidon\\_palvelukuvaus.pdf](https://www.tampere.fi/sites/default/files/2022-06/liite_2b_perustason_laitoshoidon_palvelukuvaus.pdf) [viitattu 15.6.2022].

Tampere, erityistason laitoshoidon palvelukuvaus. 2018. Pirkanmaan maakunnan kuntien lastensuojelun sijaishuollon palvelujen hankinta. Dno TRE: 2485/02.07.01/ 2018 PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.tampere.fi/sites/default/files/2022-06/liite\\_2c\\_erytistason\\_laitoshoidon\\_palvelukuvaus.pdf](https://www.tampere.fi/sites/default/files/2022-06/liite_2c_erytistason_laitoshoidon_palvelukuvaus.pdf) [viitattu 15.6.2022].

Tampere, vaativan laitoshoidon palvelukuvaus. 2018. Pirkanmaan maakunnan kuntien lastensuojelun sijaishuollon palvelujen hankinta. Dno TRE: 2485/02.07.01/ 2018. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.tampere.fi/sites/default/files/2022-06/liite\\_2d\\_vaativa\\_laitoshoidon\\_palvelukuvaus.pdf](https://www.tampere.fi/sites/default/files/2022-06/liite_2d_vaativa_laitoshoidon_palvelukuvaus.pdf) [viitattu 15.6.2022].

THL 2020. Tulokset ja kehittämissuositukset. Teoksessa Heino, T. (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. THL. Raportti 12/2020, 239–262. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020\\_012\\_Mik%c3%a4%20auttaa\\_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020_012_Mik%c3%a4%20auttaa_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y) [viitattu 29.1.2023].

Tiili, A. 2020. Katsaus kotimaisiin sijaishuoltoon kehitettyihin menetelmiin ja hyviin käytäntöihin. Teoksessa Heino, T. (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. THL. Raportti 12/2020, 94–112. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020\\_012\\_Mik%c3%a4%20auttaa\\_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020_012_Mik%c3%a4%20auttaa_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y) [viitattu 2.9.2022].

Timonen-Kallio E., Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitostasvatuksen mallinnus. Työpäpaperi 23/2017. Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: Juvenes Print. Suomen Yliopistopaino Oy. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyo%cc%88paaperi\\_2017\\_23\\_netin%20%28%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyo%cc%88paaperi_2017_23_netin%20%28%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 30.8.2022].

Timonen-Kallio, E. 2019. Professional Residential Child Care Practice – Empirical investigations and theoretical conceptualization as social pedagogy informed expertise. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, yhteiskuntatieteiden laitos. Väitöskirja. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/22152/urn\\_isbn\\_978-952-61-3227-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/22152/urn_isbn_978-952-61-3227-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 10.7.2022].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tynjälä, P. 1991. Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta. *Kasvatus* 22(5–6), 387–598.

Viljakainen, K. 2020. Osaava Kymenlaakso 2030 – Tulevaisuusverstaas 16.9.2020. Työpajan loppuraportti. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2020/09/osaava-kymenlaakso-2030 - tulevaisuusverstaas\\_loppuraportti..pdf](https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2020/09/osaava-kymenlaakso-2030 - tulevaisuusverstaas_loppuraportti..pdf) [viitattu 1.9.2022].

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Woodman, E., Roche, S. & McArthur, M. 2023. Children's participation in child protection - How do practitioners understand children's participation in practice? *Child & Family Social Work* 28,125–135. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.xamk.fi/10.1111/cfs.12947> [viitattu 10.2.2023].

YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista. 1989. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://unicef.studio.crasman.fi/pub/public/pdf/LOS\\_A5fi.pdf](https://unicef.studio.crasman.fi/pub/public/pdf/LOS_A5fi.pdf) [viitattu 10.2.2023].

YK:n sijaishuollon ohjeet 2018. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 1/2018. Saatavissa: [https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/sijaishuollon\\_ohjeet\\_final.pdf](https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/sijaishuollon_ohjeet_final.pdf) [viitattu 15.5.2022].

## KUVALUETTELO

Kuva 1. Kuvaus opinnäytetyön kokonaisuudesta. Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 15.2.2023.

Kuva 2. Vuoden aikana huostassa olleet lapset (lapsen ikä 31.12.2019) suhteutettuna vastaavan ikäiseen väestöön vuosina 1991–2019, %. Forsell, M. & Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2020. Lastensuojelu 2019. Tilastoraportti 28/2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-julkaisu. Saatavissa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28\\_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 15.5.2022].

Kuva 3. Vuoden aikana huostassa olleet lapset (lapsen ikä 31.12.) suhteutettuna vastaavan ikäiseen väestöön vuosina 1991–2021. Forsell, M. & Kuoppala, T. 2022. Lastensuojelu 2021. Tilastoraportti 22/2022. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144518/Lastensuojelu\\_2021\\_korjattu\\_07062022.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144518/Lastensuojelu_2021_korjattu_07062022.pdf?sequence=5&isAllowed=y) [viitattu 17.9.2022].

Kuva 4. Laitoshoidon porrastus (perus- erityis- ja vaativan tason laitoshoido). Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 15.6.2022.

Kuva 5. YK:n sijaishuollon ohjeet (2018). YK:n sijaishuollon ohjeet 2018. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 1/2018. Saatavissa: [https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/sijaishuollon\\_ohjeet\\_final.pdf](https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/sijaishuollon_ohjeet_final.pdf) [viitattu 15.5.2022].

Kuva 6. Sijaishuollon työntekijän osaamisprofiili (Timonen-Kallio 2019) Timonen-Kallio, E. 2019. Professional Residential Child Care Practice – Empirical investigations and theoretical conceptualization as social pedagogy informed expertise. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, yhteiskuntatieteiden laitos. Väitöskirja. PDF-julkaisu. Saatavissa: [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/22152/urn\\_isbn\\_978-952-61-3227-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/22152/urn_isbn_978-952-61-3227-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 10.7.2022].

Kuva 7. Ammattikorkeakouluopintojen antamat valmiudet työskennellä laitoshoidossa. Kuokkanen, J. & Tiili, A. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Saatavissa: [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat\\_VALMIS-002.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat_VALMIS-002.pdf) [viitattu 5.5.2022].

Kuva 8. Kehittämistyön prosessikuvaus. Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 15.1.2023

Kuva 9. Learning cafe-työskentelyn insertit. Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 30.10.2022.

Kuva 10. Ammattikorkeakouluissa tunnistetut osaamistarpeet. Arene, 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017.

PDF-julkaisu. Saatavissa: [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitkaRaportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitkaRaportti_fin.pdf?t=1526901428) [viitattu 26.1.2023].

Kuva 11. Aineiston käsittelyn prosessi. Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 17.1.2023

Kuva 12. Esimerkki konkreettinen osaaminen -aineiston luokittelusta. Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 5.1.2023

Kuva 13. MoSCoW- menetelmän kuvaus. Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 19.1.2023

Kuva 14. Sosionomin (AMK) kompetenssit ja ammatillinen ydiosaaminen. Arene, 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Ammattikorkeakoulujen rehtoreuvosto Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä 2017. PDF-julkaisu. Saatavissa: [http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitkaRaportti\\_fin.pdf?t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitkaRaportti_fin.pdf?t=1526901428) [viitattu 26.1.2023].

Kuva 15. Sanapilvi kyselyn vastauksista. Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 25.1.2023

Kuva 16. Sijaishuollon työntekijän osaaminen. Jauhiainen, T. & Niemelä, T. 22.1.2023

## Lupa / suostumus Learning Cafe -aineiston tutkimukselliseen käyttämiseen

Annan tällä lomakkeella luvan käyttää 4.11.2022 yhteiskehittämispäivän Learning Cafe -työskentelyn dokumentaatiota Teija Jauhiaisen ja Tuuli Niemelän XAMK:n Hyvinvoinnin edistämisen YAMK koulutusohjelman opinnäytetyön "Sijaishuollon ammatillisen osaamistarpeen kartoitus Kymenlaaksossa" aineistona. Työn tilaaja on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun XAMK:n sosiaalialan ja toimintakyvyn edistämisen koulutusyksikkö.

Tutkimusaineisto kerätään päivän keskusteluista osallistujien anonymiteetti säilyttäen. Säilytämme tutkimusaineistoa tutkimuksen raportoinnin ajan, jonka jälkeen se tuhotaan. Opinnäytetyö raportoidaan kevään 2023 aikana. XAMK tiedottaa opinnäytetyön julkaisusta raportin valmistuttua.

Kotkassa 4.11.2022

allekirjoitus

nimen selvennys

**Terveisin,**

Teija Jauhainen, Hyvinvoinnin edistäminen (YAMK) -opiskelija, XAMK

Sähköposti: [dteja002@edu.xamk.fi](mailto:dteja002@edu.xamk.fi)

Tuuli Niemelä, Hyvinvoinnin edistäminen (YAMK) - opiskelija, XAMK

Sähköposti: [dtuni004@edu.xamk.fi](mailto:dtuni004@edu.xamk.fi)

### **Kiitos osallistumisestasi!**

Tarvitsemme mahdollisesti lisääaineistoa tutkimuksen toteuttamiseen. Oletko kiinnostunut osallistumaan haastatteluun aihepiirin tiimoilta?

Olen kiinnostunut osallistumaan haastatteluun

Jätä tähän yhteystietosi, jos olet halukas osallistumaan haastatteluun:

Nimi:

Puhelinnumero:

Sähköposti.....