



Lapsen hatkaaminen lastensuojelun sijaishuol- lon työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä

Sanna Ståhl-Tikkanen & Pia Valkonen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Lapsen hatkaaminen lastensuojelun sijaishuollon työntekijän
työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä**

Sanna Ståhl-Tikkanen&Pia Valkonen
Sosionomi
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2024

Sanna Ståhl-Tikkanen, Pia Valkonen

Lapsen hatkaaminen lastensuojelun sijaishuollon työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä

Vuosi

2024

Sivumäärä

35

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hatkaamisen vaikutuksia lastensuojelun sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa hatkaamisen vaikutuksista lastensuojelun sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksenä toimi miten hatkaaminen vaikuttaa lastensuojelun sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Pesäpuu ry:n Hatkassa-hankkeen kanssa.

Hatka on yleisesti lastensuojelun sijaishuollossa käytetty puhekielinen termi laitoksesta luvatta poistumiselle ja palaamatta jättämiselle. Vuosittain tapahtuu tuhansia yksittäisiä hatkoja, jotka koskettavat niin lasta itseään, hänen perhettään, sijaishuoltopaikan työntekijöitä sekä viranomaisia. Yhteiskunnalla on vastuu lapsen kasvusta ja kehityksestä silloin, kun lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle. Sijaishuoltopaikoissa lapsista vastuussa ovat työntekijät.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehityksessä käsiteltiin lastensuojelua, lastensuojelun sijaishuoltoa, hatkaamista ja työhyvinvointia. Opinnäytetyön aineisto kerättiin edellä mainittujen teemojen ympärille rakennetun puolistrukturoidun kyselyn avulla laadullisia tutkimusmenetelmiä käyttäen. Valmis kysely julkaistiin Facebookin Sosionomien uraverkosto yhteisössä. Vastauksia kertyi lyhyessä ajassa 61 joista 54 vastausta päätyi lopulliseen analyysiin. Vastaukset analysoitiin sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Tulokset osoittivat hatkaamisella olevan vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Hatkaaminen lisää työtaakkaa ja stressiä sekä aiheuttaa paljon huolta. Työyhteisön tuella ja hyvällä yhteishengellä näyttäisi vastausten perusteella olevan työhyvinvointia suojaava vaikutus. Lisäksi työkokemus näyttäisi tuovan varmuutta, hyväksyntää ja ymmärrystä omista rajoista. Aihe on edelleen hyvin vähän tutkittu ja siitä tulisi tehdä laajempaa tutkimusta. Usein tilanteessa syytetään sijaishuoltopaikkaa ja vuorossa olleita työntekijöitä. Laadukasta sijaishuoltoa voidaan antaa, vaikka lapset ja nuoret oireilevatkin välillä hyvinkin voimakkaasti. Lisäksi selkeitä toimintamalleja, koulutusta ja viranomaisapua tulisi tehostaa.

Sanna Ståhl-Tikkanen, Pia Valkonen

Runaway of a child as a factor affecting the well-being of child protection foster care workers

Year

2024

Pages

35

The purpose of the thesis was to research the effects of running away on the well-being of a child protection foster care worker. The objective was to produce information about these effects. The research question was: how does running away affect the well-being of a child protection foster care worker. The thesis was conducted in cooperation with the Hatkassa project of the Pesäpuu ry.

Runaway (hatka) is a colloquial term generally used in child protection foster care for unauthorized leaving, and non-returning, from a facility. Thousands of individual runaways occur every year, affecting the child, their family, the workers in foster care, and the authorities. Society is responsible for the child's growth and development when placed outside the home, and the workers in foster care are responsible for the children.

The theoretical framework of the thesis discussed child welfare, child welfare substitute care, runaway behavior, and well-being at work. The material for the thesis was collected using a semi-structured questionnaire built around the above-mentioned themes using qualitative research methods. The completed survey was published by Facebook's Career Network community for Social Services. In a short period of time, 61 responses were received, of which 54 responses were selected for the final analysis. The responses were analyzed using content analysis.

The results indicated that running away impacts employee well-being and coping at work. Running away increases workload and stress and causes worry. According to the responses, support from the work community and good team spirit seem to have a protective effect on well-being at work. In addition, work experience seems to build confidence, generate acceptance, and help in understanding one's limits. The topic is not widely researched and should be studied further. The foster care facility and the workers on duty are often blamed. Quality foster care can be provided, even if children and adolescents sometimes display intense symptoms. In addition, clear policies, training, and assistance from the authorities should be strengthened.

Keywords: Hatkaaminen (Runaway), child protection, foster care, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Lastensuojelu	6
2.1	Sijaishuolto.....	7
2.2	Hatkaaminen.....	9
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Työkenttänä lastensuojelun sijaishuolto.....	12
3.2	Lastensuojelun sijaishuollon työhyvinvoinnin nykytilanteesta.....	14
4	Työelämäkumppani	14
5	Tarkoitus ja tavoite	15
6	Laadullinen tutkimus	15
6.1	Aineistonkeruumenetelmä	16
6.2	Kohderyhmä.....	16
6.3	Aineiston analyysi	17
7	Tulokset	18
7.1	Suljetut kysymykset.....	19
7.2	Työntekijän kokemusmaailma.....	21
7.3	Rakenteelliset tekijät	22
8	Johtopäätökset	23
9	Eettisyys ja luotettavuus	25
10	Pohdinta	27
	Lähteet.....	29
	Taulukot	32
	Liitteet	33

1 Johdanto

Hatka on yleisesti lastensuojelun sijaishuollossa käytetty puhekielinen termi laitoksesta luvatta poistumiselle ja palaamatta jättämiselle (Haapala, Kaijanen, Minkkinen & Westlund 2023, 15). Hatkaaminen ilmiönä on yhtä vanha, kuin lastensuojelun sijaishuoltokin (Haapala ym. 2023, 5). Hatkaamista käsittelevää virallista tilastotietoa ei ole Suomessa saatavilla, mutta tutkimuksia tehdään poliisille tulleiden virka-apupyynnöiden ja kadonneeksi ilmoitettujen lasten myötä. Näiden perusteella mm. Sami Isoniemi (2019, 134-135) arvioi väitöskirjassaan poliisin lastensuojeluviranomaiselle antaman virka-avun näkökulmasta, että hatkaaminen koskettaa 7-8 % sijaishuollossa asuvista lapsista ja nuorista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) 2023 tekemän tilastoraportin mukaan vuonna 2022 kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna 17 885 lasta. Luku on 1,6 % kaikista Suomen lapsista. (Forsell & Kuoppala 2023, 1.)

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Pesäpuu ry:n Hatkassa-hankkeen kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hatkaamisen vaikutuksia sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa hatkaamisen vaikutuksista sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksenä toimi *miten hatkaaminen vaikuttaa sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin*. Tiedon avulla pyrittiin tekemään näkyväksi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointi on osa työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. Erilaiset kokemukset töissä, positiiviset sekä negatiiviset, vaikuttavat työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Negatiiviset kokemukset heikentävät työhyvinvointia, mikä saattaa näkyä sairauspoissaoloina tai irtisanoutumisina.

Talentian 2021 tekemän tutkimuksen mukaan 74 % sijaishuollon työntekijöistä on miettinyt työpaikan vaihtoa. Perusteena vaihdolle on huono ja riittämätön palkkaus työn vaatimustason nähden, mutta samalla myös liian pienet henkilöstöresurssit, henkinen kuormitus, fyysisen väkivallan kokemukset sekä puutteet työsuojelussa ja johtamisessa. Työntekijöiden suurella vaihtuvuudella on suora vaikutus lasten ja nuorten kokemaan hyvinvointiin ja turvallisuuden tunteeseen. Tämän perusteella voidaan todeta, että laitoshoidon onnistuminen edellyttää työntekijöiden pysyvyyttä ja pysyvyys edellyttää hyvinvoivaa työntekijää. (Talentia 2021a.)

2 Lastensuojelu

Lapsen oikeuksista säädetään Suomen perustuslaissa (731/1999). Suomea sitoo YK:n lasten oikeuksien yleissopimus (60/1991) sekä Euroopan ihmisoikeussopimus (63/1999). Näiden mukaan vanhemmillä ja huoltajilla on ensisijainen vastuu lapsen kasvusta ja kehityksestä sekä

heitä täytyy tukea ja auttaa kasvatustehtävässään. Perustuslain mukaan julkisen vallan on aina pyrittävä tukemaan ja turvaamaan lapsen yksilöllinen kasvu ja kehitys. Julkisella vallalla on oikeus puuttua lapsen kasvuun ja kehitykseen ainoastaan silloin, kun huomataan ettei lapsen oikeuksia voida muulla tavoin turvata.

Sosiaalihuoltolain uudistus (1301/2014) tuli voimaan vuoden 2015 alussa. Sosiaalihuoltolain tarkoituksena on siirtää osa lastensuojelun avohuollon tukitoimista yleisiin sosiaalihuoltolainperusteella annettaviin palveluihin. Ajatuksena on, että perhe saa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa apua ja tukea eikä pelkoa leimautumisesta lastensuojelun asiakkaaksi ole. Rätty (2023, 23-24) toteaa kirjassaan Lastensuojelulaki käytäntö ja soveltaminen, että tavoitteet, jotka asetettiin sosiaalihuoltolain uudistukselle näyttävät jääneen toteutumatta. Sosiaalihuoltolakia ei tunneta tai sovelleta eikä asiakkaat tiedä oikeuksistaan. Tukipalvelut ovat hajallaan eikä viranomaiset tee yhteistyötä siten, miten sosiaalihuoltolaki mahdollistaisi ja edellyttäisi.

Lastensuojelulla pyritään turvaamaan lapsen oikeus eheään kasvuun ja kehitykseen, turvalliseen kasvuympäristöön ja erityiseen suojeluun. Lastensuojelun tehtäviä ovat vanhempien tukeminen, lapsen kasvuolosuhteisiin vaikuttaminen sekä lasten suojelutehtävä. Näitä tehtäviä määrittää lastensuojelulaki (417/2007). Pelkän lastensuojelulain palveluiden avulla oikeudet eivät toteudu, vaan jokaisessa julkisessa toimessa ja palvelussa täytyy ottaa huomioon lapsen etu. Päällimmäisenä on aina muistettava, mitkä toimenpidevaihtoehdot turvaavat lapsen oikeudet. (Rätty 2019, 1.)

Lastensuojelulaki (417/2007) määrittää lastensuojelun keskeisiksi periaatteiksi lapsen kasvun ja kehityksen turvaamisen sekä edistämisen. Tarkoituksena on havaita ajoissa lapsen ja perheen ongelmia ja pyrkiä ehkäisemään sekä ratkaisemaan niitä. Tärkeintä lastensuojelua toteutettaessa on varmistaa lapsen etu ja huomioida miten eri toimenpidevaihtoehdot vaikuttavat lapseen. Lastensuojelun on turvattava lapselle tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi, huolenpito, turvallinen kasvuympäristö, mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihin, kulttuurin ja uskonnollisen taustan huomioiminen sekä koskemattomuus. Lastensuojelussa on käytettävä ensisijaisesti avohuollon tukitoimia, jollei lapsen etu muuta vaadi. Jos päädytään toteuttamaan sijaishuoltoa, on otettava tavoitteeksi lapsen edun mukaisesti perheen jälleenyhdistäminen.

2.1 Sijaishuolto

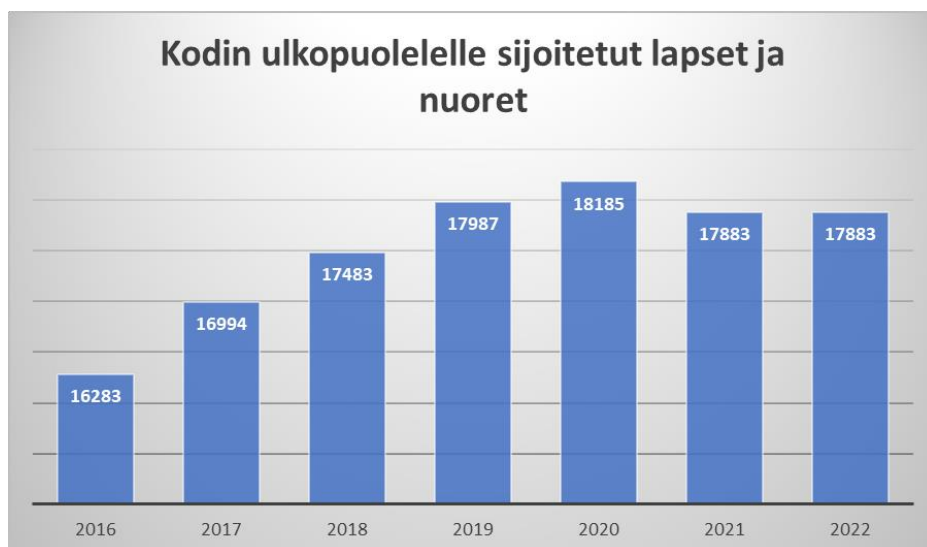
Sijaishuollolla tarkoitetaan hoidon ja kasvatuksen järjestämistä niille lapsille, jotka ovat joko huostaanotettu tai kiireellisesti sijoitettu kodin ulkopuolelle. Lastensuojelulaki (417/2014) velvoittaa viranomaisia kiireellisesti sijoittamaan lapsen sekä samalla puuttumaan vanhempien oikeuksiin, jos koetaan lapsen olevan välittömässä vaarassa tai lapsen kasvun ja kehityksen turvaamiselle on muu pakottava tarve. Lapsen kiireellinen sijoitus on aina väliaikainen

ratkaisu. Lastensuojelulaki määrittää, että huostaanoton on aina oltava viimesijainen toimenpide. Huostaanottoon on ryhdyttävä, jos ongelmat lapsen elämässä ovat hyvin vakavia tai ne ovat kestäneet pitkään.

Sijaishuoltoa järjestetään perhehoitona, laitoshuoltona tai muulla tavoin, jos lasta koskevat tarpeet sitä edellyttävät. Lapsen sijoituksessa on otettava huomioon lapsen palvelun tarve, kulttuurinen, uskonnollinen, kielellinen tausta sekä miten sijaishuoltopaikan valinta vaikuttaa lapsen läheisten ihmissuhteiden ylläpitoon. Lapsella on oikeus hyvään sijaishuoltopaikkaan sekä hyvään kohteluun sijaishuoltopaikassa. Kun lapsi on sijoitettuna kodin ulkopuolelle, sosiaalitoimi vastaa hänen olinpaikastaan, hoidosta, terveydenhuollosta, kasvatuksesta sekä muusta huolenpidosta. Sosiaalitoimen on tehtävä yhteistyötä sekä lapsen että tämän vanhempien kanssa koko sijaishuoltoajan. (LSL 417/2014.)

Lastensuojelulaki määrittää myös, että lapsen sijoitus laitoshuoltoon on mahdollista vain, jos sijaishuoltoa ei voida järjestää muuten, lapsen etu huomioon ottaen. Lapsen kohdistuvia rajoitustoimenpiteitä ei myöskään voida käyttää muualla kuin laitoshuollossa. Jos lapsen kasvua ja kehitystä joudutaan turvaamaan rajoitustoimenpitein, ei perhehoito ole mahdollinen. Lapsen sijaishuoltopaikasta päättää aina viranomainen, eikä lapsen huoltajilla ole oikeutta sitä valita. (LSL 417/2014.)

Suomessa huostaanotettujen sekä kiireellisesti sijoitettujen lasten määrä on noussut vuodesta 2016 alkaen. 2021 ja 2022 kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten määrä on pysynyt samana, kuten alla oleva taulukko sen osoittaa. (THL 2023.)



Taulukko 1 Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrät eri vuosina (Sotkanet 2023.)

2.2 Hatkaaminen

Lapsen poistuminen luvatta sijaishuoltopaikasta ja sinne palaamatta jättämistä kutsutaan puhkielessä yleisimmin nimellä hatkaaminen. Hatkaaminen on ilmiö, joka koskettaa sijaishuollossa asuvia lapsia ja nuoria. Eniten hatkaamista on 13-17-vuotiailla nuorisoiäikäisillä lapsilla. Vuosittain tapahtuu tuhansia yksittäisiä hatkoja, jotka koskettavat niin lasta itseään, hänen perhettään, sijaishuoltopaikkaa ja sen työntekijöitä, viranomaisia. Yhteiskunnalla on vastuu lapsen kasvusta ja kehityksestä silloin, kun lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle. Tämä ei toteudu, kun lapsi on hatkassa. (Haapala ym. 2023, 12.)

Hatkassa ollessaan nuori saattaa kokea lukuisia erilaisia vaaratilanteita, jotka vaikuttavat merkittäväällä tavalla hänen kasvuunsa ja kehitykseensä. Hatkassa-hanke kysyi 277 nuorelta mitä hatkan aikana tapahtuu. Valtaosa, 80 % vastaajista, kertoi käyttäneensä alkoholia, yli puolet kertoi käyttäneensä tämän lisäksi myös huumeita. Hieman alle puolet vastaajista on nähnyt rikosten tapahtuvan. Todella huolestuttavaa on myös se, että jopa 24 % on joutunut raiskauksen uhriksi. Väkivalta, seksin myyminen ja itsensä satuttaminen nousivat myös kyse-lyssä esille. (Haapala ym. 2023, 115.)

Hatkassa-hankkeen työpajoissa nuoret nostivat esiin hatkaamista ennaltaehkäiseviä tekijöitä. Nuoret kokivat vapauden kaipuun olevan olennainen syy hatkaamiselle. Ennaltaehkäisevästi nuoret toivoivat mm. vapaampia aikoja kaveritapaamisille. Kaveritapaamisten ajat koettiin myös liian lyhyiksi. Toiveita oli myös joustavammasta struktuurista, jolloin viikonloppuina kotiintuloajat eivät olisi niin tiukkoja. Nuoret toivoivat enemmän kodinomaisuutta ja vähemmän laitospaikkaa byrokratiaa. Nuorten mielestä ohjaajilla on suuri merkitys sijaishuoltopaikan viihtyvyydessä. Ohjaajan tulisi olla luotettava, rauhallinen ja reilu. Ohjaaja ei saisi huutaa, haukkua, kytätä, nipottaa tai suhtautua nuoreen epäluuloisesti. Hyvä ohjaaja auttaa, tukee ja haluaa viettää aikaa yhdessä. Ohjaajan omakohtaiset kokemukset laitospaikkaisuudesta koettiin myös positiivisena, sillä asioita pelkäävä ja tilanteita hätkähtävä ohjaaja koettiin huonoksi. (Haapala ym. 2023, 74-75.)

Hatkaamista vähentäväksi, mutta osan mielestä myös lisääväksi tekijäksi nostettiin erityisen huolenpidon jaksolla tai rajoitustoimenpiteillä uhkailu. Nuoret kokivat myös, että hatkaamisen vaaroista voisi puhua enemmän ja avoimemmin. Raportin mukaan on kuitenkin huomiotava myös se tosiseikka, että ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä huolimatta osa nuorista tulee hatkaamaan joka tapauksessa. Työntekijöiden työpajan vastaukset olivat saman suuntaisia. Heidän vastauksissaan korostui suhteen luomisen tärkeys sekä aito kohtaaminen. Myös tulevaisuussuuntautuneisuus nähtiin hatkaamista vähentävänä tekijänä. (Haapala ym. 2023, 75-76.)

Hatkaaminen on usein monisyinen, eikä siihen liity yhtä yksittäistä tekijää. Hatkassa-hankkeessa selvitettiin hatkaamiseen johtaneita syitä, joista vastaajien tuli nimetä itselleen viisi

tärkeintä. Syiden kärkiviisikossa korostui vapauden kaipuu (57 % vastanneista), halu tavata ystäviä (54 % vastanneista), haluttomuus asua laitoksessa (43 % vastanneista), halu saada päihkeitä (41 %) sekä laitoksen liian tiukat säännöt (41 % vastanneista). Vapauden tulkinnessa oli nähtävillä eroavaisuuksia riippuen vastaajasta. Vapaus koettiin mm. vapautena käyttää päihkeitä, vapautena olla läheisten kanssa, vapautena harrastaa ja vapautena elää hetki ilman laitosmaisia rajoja. Edellä mainittujen syiden lisäksi työntekijöiden näkökulmasta nousivat esiin myös nuoren mieliala ja halu osallistua rikolliseen toimintaan. (Haapala ym., 99-104.)

Lastensuojelulaki (417/2017) velvoittaa sijaishuoltoa ryhtymään toimenpiteisiin, jos lapsi on poistunut luvatta sijaishuoltoapaikasta tai jättänyt palaamatta sinne. Sijaishuoltoapaikan on viipymättä aloitettava lapsen etsinnät. Tämän lisäksi heidän on ilmoitettava asiasta lapsen omalle sosiaalityöntekijälle, sosiaali- ja kriisipäivystykseen sekä lapsen vanhemmille. Sosiaalityöntekijä voi pyytää virka-apua viranomaisilta lapsen etsimiseksi sekä lapsen palauttamisen mahdollistamiseksi sijaishuoltoapaikkaan. Sijaishuoltoapaikan kuuluu tehdä kaikkensa lapsen löytymisen edellyttämiseksi.

Sosiaali- ja terveysministeriö, poliisihallitus, hätäkeskuslaitos ja THL ovat julkaisseet vuonna 2022 uuden virka-apuohjeistuksen sijaishuoltoapaikasta luvatta poissaolevan lapsen palauttamiseksi. Ohjeistuksen tarkoituksena on olla apuna poliisille, hätäkeskukselle, sosiaalitoimelle ja sijaishuoltoapaikan edustajille. Ohjeistuksessa on kuvattu kolme eri tilannetta, joissa jokaisessa tilanteessa kullekin toimijalle on osoitettu omat vastuutehtävät. Ensimmäisessä ohjeessa havainnontekijänä on sijaishuoltoapaikan edustaja, toisessa lapsen läheinen ja kolmannessa poliisi. Ohjeistuksessa on kuvattu myös tilanne, jossa lähtökohtana on akuutti lapsen tai muiden ihmisten henkeä tai terveyttä uhkaava vaara. Tällöin tulee olla viipymättä yhteydessä hätäkeskukseen. Hatkaaminen tuottaa työntekijöille aina lisätyötä ja työllistää useita eri tahoja. (Haapala ym. 2023, 17-18; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Lastensuojelulaitoksen ilmapiirillä on todettu olevan vaikutuksia nuorten viihtymiseen ja sitä kautta hatkaamiseen. Nuoret kokevat tarvitsevansa ympärilleen välittävän ilmapiirin, jossa voivat luoda suhteita sekä turvallisesti omana itsenään pyytää apua ja tukea tarvitessaan. Hatkassa-hankkeessa selvitettiin nuorten mielipidettä siitä, kokeeko nuori sijaishuoltoapaikassa olevan välittävä ilmapiiri. 40 % nuorista koki olevansa eri mieltä asiasta ja 42 % koki olevansa samaa mieltä. Kysymykseen on vastannut yhteensä 325 nuorta. (Haapala ym. 2023, 71-72.)

3 Työhyvinvointi

Työ on iso osa elämää. Töissä vietetään paljon aikaa ja se voi antaa työntekijälle paljon. Työ sisältää parhaimmillaan mielekästä tekemistä, sosiaalisia suhteita sekä tukee yksilön kokemaan elämänhallintaa. Työhyvinvointi on pääasiassa yksilöllinen kokemus, johon vaikuttaa työkyky

ja työn kuormittavuus. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu arjessa useasta eri osa-alueesta. Nämä osa-alueet ovat yksilö itse eli jokaisen henkilökohtainen psykologinen pääomaa, terveys ja fyysinen kunto. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa organisaatio, johtaminen, työyhteisö sekä kokemus työn hallinnasta. (Manka & Manka 2023, 110; Pennonen 2021, 16.)

Yksilöllä on päävastuu omasta työhyvinvoinnistaan. Omat asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat yleiseen vireyteen ja ilmapiiriin. Vaikka osa-alueet olisivat muuten kunnossa, omat negatiiviset asenteet voivat vaikuttaa kokemukseen hyvinvoinnista. Asenteet ovat kuin silmälasit, joiden läpi yksilö näkee asiat tiettyssä valossa. Itseään tulee kehittää ja omaa osaamistaan ylläpitää. Yhteisötaidot ovat myös tärkeitä työhyvinvoinnin ylläpitäjiä. Muilta saatu apu ja tuki auttavat, mutta omaan jaksamiseen vaikuttaa positiivisesti myös muiden auttaminen ja tukeminen. Vastavuoroisuus palkitsee. (Manka & Manka 2023, 70-71.)

Työhyvinvointi on osa yksilön kokemaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Elämäntapatekijät vaikuttavat työssä jaksamiseen. Siinä missä työ voi vaikuttaa hyvinvointiin, myös kokonaisvaltainen hyvinvointi voi joko tukea tai haitata yksilön kokemaa työhyvinvointia. Työhyvinvointi heijastuu siis myös muuhun elämään. Omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista kannattaa pitää huolta, sillä kaikki hyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat terveys ja toimintakyky, elämänhallinta ja ihmissuhteet. Hyvinvointiin vaikuttaa myös yksilön itsetunto, ajatukset ja tunteet. (Manka & Manka 2023, 70-71; Pennonen 2021, 16.)

Työnantaja voi tukea yksilön kokemaa työhyvinvointia. Esihenkilöillä on vastuu huolehtia siitä, että olot, tilat, välineet, johtaminen sekä riskien ja vaarojen tunnistaminen ja arviointi ovat kunnossa. Esihenkilön ja alaisen välillä tulisi ihannetilanteessa vallita luottamus. Sen rakentamiseen tulisi panostaa ja varata aikaa. Luottamuksen rakentaminen vaatii esihenkilöltä oikeudenmukaisuutta, rehellisyyttä, vastuullisuutta, avoimuutta, arvostavaa vuorovaikutusta sekä sovitusta asioista kiinnipitämistä. Hyvä esihenkilö kohtelee alaisiaan tasavertaisesti, mutta huomioi myös yksilöt. Esihenkilön toiminnalla on suora vaikutus myös yritysten työilmapiiriin, joka osaltaan vaikuttaa myös työhyvinvoinnin kokemukseen. Esihenkilön tehtävänä on luoda ympäristö, jossa jokaisella on mahdollisuus tuoda oma osaamisensa esille ja kehittyä. (Manka & Manka 2023, 180; Pennonen 2021, 125-126,)

Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa merkittävästi työntekijän kokemaan hyvinvointiin. Jokaisella yhteisön jäsenellä on vastuu ilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä. On muistettava, että tunnetilat tarttuvat. Siinä, missä positiivisuus lisää positiivisuutta, myös negatiivisuus lisää negatiivisuutta. Lisäksi negatiivisuus tarttuu helpommin. (Pennonen 2021, 119.)

Työhyvinvoinnin mittareina voidaan pitää yhteenkuuluvuuden tunnetta, sitoutuneisuutta, avoimuutta ja ristiriitojen määrää. Hyvä ilmapiiri vaikuttaa työn imuun, luovuuteen ja positiiviseen arvioon työstä suoriutumisessa. Hyvä ilmapiiri lisää työntekijän sitoutuneisuutta sekä halua auttaa kiireenkin keskellä työkavereita. Yhteisöllisyyttä edistää arkiset ihmissuhdetaidot sekä oman työn tekeminen aktiivisesti. (Malka & Malka, 2023, 192-193; Pennonen 2021, 119-121.)

Stressi syntyy tilanteessa, jossa ihminen kokee, ettei hänen voimavaransa välttämättä riitä haastavassa tilanteessa sopeutumiseen tai siitä selviytymiseen. Stressissä on kyse kohonneesta vireystilasta. Stressitilaan johtavia syitä on lukuisia, kuten työ, fyysiset suoritukset, huonot elintavat, muutokset, haasteet ja vastoinkäymiset sekä erilaiset murheet. Myös ajatukset ja tunteet voivat aiheuttaa stressiä. Stressin aiheuttamat fysiologiset tekijät auttavat ihmistä ottamaan käyttöönsä kaiken kapasiteettinsa. Stressi on täysin luonnollinen reaktio. (Pennonen 2021, 28.)

Stressi voidaan nähdä työhyvinvointia haastavana tai heikentävänä tekijänä. Haastavana paineena tunnettu stressi on positiivista. Se vie ihmistä eteenpäin, se kehittää ja tarjoaa mahdollisuuksia parempiin suorituksiin. Heikentävä stressi luo taas esteitä päämäärän saavuttamiseksi. Heikentävällä stressillä on estävä vaikutus ja pitkään jatkuessaan se saa ihmiset uupumaan. Heikentävä stressi luo tyytymättömyyttä ja lisää työntekijöiden vaihtuvuutta. Pitkään jatkuessaan stressi alkaa vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Henkilö saattaa kokea, ettei jaksa, hän ei riitä tai osaa mitään. Työuupumukseen johtavan stressin oireita ovat kyynisyys, kokonaisvaltainen väsymys ja masennus. Lisäoireena on usein myös muistamattomuutta, sillä stressin seurauksena työmuistin kapasiteetti pienenee. Stressiin johtavia syitä työpaikoilla voivat olla liian suuri työmäärä, hallinnan puute, vähäinen aineellinen tai aineeton palkitsevuus, ristiriidat työyhteisössä, epäreilisuus ja arvoriidat. (Manka & Manka 2023, 219-224.)

3.1 Työkenttänä lastensuojelun sijaishuolto

Lain sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (815/2015) mukaan laillistettu henkilö voi toimia sijaishuollon työntekijänä ja käyttää siihen kuuluvaa ammattinimikettä. Lähtökohtaisesti vain ammattinimikkeen saaneilla henkilöillä on oikeus suorittaa sijaishuollon työtehtäviin kuuluvia tehtäviä. Laki mahdollistaa kuitenkin mm. opiskelijoiden toimimisen tilapäisesti ammattihenkilön tehtävissä. Lastensuojelun sijaishuollon työntekoa ohjaa Lastensuojelulaki (417/2007). Sijaishuollon kulmakivenä ja vahvana eettisenä periaatteena on tuoda lapselle pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet sekä mahdollistaa eheä kasvu ja kehitys.

Sosiaalialan työntekijää voidaan kutsua tunnetyöläiseksi. Tunnetyöläinen tekee ihmissuhde-työtä ja joutuu säätelemään ja rajoittamaan tunneilmaisujaan sekä sanomisiaan. Tunteiden säätelyn taito on alalla tärkeää, mutta samalla se on erittäin kuormittavaa. Työntekijältä

vaaditaan kykyä piilottaa omat tunteet sekä liioitella tai esittää tunteita, joita ei välttämättä todellisuudessa koe. Lisäksi työntekijöiltä vaaditaan läsnäoloa ja taitoa havainnoida lasten ja nuorten tarpeita. (Pennonen 2021, 120.) Vaarana työntekijöille on joutua sijaistraumatisoituneeksi. Tällä tarkoitetaan asiakkaan trauman siirtymistä auttajan sisäiseksi kokemukseksi. Reaktio on osittain fysiologinen, sillä kehomme pelisolut aktivoituvat automaattisesti (somaattinen empatia) jollakin voimakkuudella. Asiakkaan tunnetilaan reagoiminen voi tapahtua asentoja, ilmeitä ja jopa hengitystä myötäillen. Tämä voi tiedostamattomana olla haitallista, sillä useat vastaavanlaiset tilanteet päivän aikana uuvuttavat ja kuormittavat työntekijää kohtuuttomasti. Empatia on työn ydintä, mutta samalla se voi myös haavoittaa työkykyämme. (Kaunisto & Korhonen 2023, 85-86.)

Siinä missä tunteet tarttuvat asiakkaista työntekijään, myös työntekijän tunteet voivat tarttua asiakkaaseen. Asiakastyön onnistumisen kannalta on olennaista, että työntekijä kykenee työskentelemään tietynlaisessa vireystilassa. Tunteet vaikuttavat vireystilaamme. Aidon läsnäolon kautta syntyvät myös aidot havainnot. Havainnot syntyvät, kun työntekijä on riittävän rauhallinen, levollinen ja keskittynyt. Ammatillaisen rooli suojaa joltain osin työntekijää. Tunnekokemuksille ei silti voi koskaan tulla täysin immuuniksi. Ammatillaisen roolin taakse ei saa myöskään suojautua liiaksi, sillä silloin vaarana on, että asiakas kokee jäävänsä yksin. Taitava ammattilainen kykenee erottamaan omat tunteensa ja olonsa asiakkaan tunteista ja olosta. (Kaunisto & Korhonen 2023, 87-88.)

Lastensuojelun työntekijät kohtaavat työssään lukuisia tilanteita ja ongelmia, mitkä osaltaan vaikuttavat jollain tasolla työntekijän omaan mieleen. Lisäksi jokaisen henkilökohtainen elämä ja sen haasteet vaikuttavat kokonaisvaltaiseen sietokykyyn. Työskentely traumatisoituneiden tai haasteellisesti käyttäytyvien lasten ja nuorten kanssa voi nostaa pintaan käsittelemättömiä tunteita ja kokemuksia. Tausta ja elämäkokemus vaikuttavat ymmärrykseen ja toimintaan. Oman elämän haasteita ja kipupisteitä tulisi työstää ja sitä kautta lisätä ymmärrystä ja empatiaa muita ihmisiä kohtaan. Tämä kaikki vaikuttaa sijaishuollon työntekijän kokemaan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Rohkeus reagoida yksittäisen työntekijän työkyvyn muutokseen auttaa työyhteisöä vahvistamaan sijaishuollon laatua ja turvallisuutta. (Haapala & Sirkiä 2023, 45.)

Turvallinen ja hyvinvoiva työyhteisö suojelee työntekijää sijaistraumatisoitumiselta. Ristiriidat, yksin tekeminen, epäeettiset toimintatavat, laadusta tinkiminen sekä omia periaatteitaan vastaan toimiminen lisäävät stressiä ja uuvuttavat. Lisäksi nähtävillä oleva resurssipula sekä aikapaine kuormittavat. Autonominen hermosto arvioi ympäristön turvallisuutta koko ajan. Turvaton ympäristö saa ihmisen suojautumaan. Vaistonvaraisesti puolustusmekanismit aktivoituvat ja henkilö taistelee, pakenee tai lamaantuu. Työyhteisöissä tämä tarkoittaa suo-

jautumista tai lamaanumista. Yhteenkuuluvuus lisää turvaa ja rauhoittaa. Samalla asiakastyössä koettu stressi lievenee. Työyhteisön toimivuudessa olennaista on myös esihenkilöltä saatu tuki ja ymmärrys. (Kaunisto & Korhonen 2023, 90-91.)

3.2 Lastensuojelun sijaishuollon työhyvinvoinnin nykytilanteesta

Talentian (2021a, 8) tekemässä Lastensuojelun työhyvinvointia Pohjois-Pohjanmaalla koskevassa raportissa työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi nousivat psyykkiset ja työyhteisöä koskevat kuormitustekijät sekä erilaiset väkivallan uhkaan, työuupumukseen liittyviin ja työolosuhteisiin liittyvät riskit. Lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden vastauksissa korostui erityisesti väkivallan uhka ja haastavat asiakastilanteet. (Talentia 2021b, 8-10.)

Pohjois-Pohjanmaan jäsenkyselyn tuloksista oli havaittavissa, että liian usein työntekijät työskentelevät oman jaksamisensa äärirajoilla. Riittävät resurssit työn tekemiseen ovat usein puutteelliset ja riittämättömyyden tunnetta koetaan paljon. Vaihtuvuus alalla on suurta. Kyselyyn vastanneista noin puolet kertoi miettineensä kokonaan alan vaihtoa. Henkisen ja fyysisen väkivallan uhka on työssä vahvasti läsnä, mikä lisää turvattomuutta työntekijöissä. Kyselyyn vastanneiden keskuudessa koettiin myös voimattomuutta lainsäädännön edessä, sillä nykyinen lainsäädäntö asettaa etusijalle lapsen itsemääräämisoikeuden. Tämä tapahtuu lapsen turvallisen kasvun ja kehityksen kustannuksella. (Talentia 2021b, 17-18.)

4 Työelämäkumppani

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Pesäpuu ry:n kanssa. Pesäpuu ry on kehittämissyhteisö, jonka toiminnalla pyritään parantamaan lastensuojelun asiakkaana olevien lasten asemaa sekä vaikuttamaan heidän osallisuuteensa. Kehittämissyhteistyötä tehdään asiantuntijoiden sekä kokemusasiantuntijoiden voimin. Toiminnalla pyritään kehittämään uusia ja parempia toimintamalleja, työkaluja ja menetelmiä varmistamaan laadukkaammat ja suunnitelmallisemmat lastensuojelupalvelut. (Pesäpuu 2024.)

Pesäpuu ry:n Hatkassa - Sijaishuoltopaikasta luvatta poistuminen ja sinne palaamatta jättäminen hanke 2022-2024 oli opinnäytetyön työelämäkumppani. Hatkassa-hankkeen tavoitteena on ollut luoda yhdessä nuorten, perheen, sijaishuoltopaikkojen ja työntekijöiden kanssa ymmärrystä hatkaamisesta ja hatkaamisen vaikutuksesta nuoreen ja muihin tahoihin. Hankkeen tarkoituksena on ollut luoda toimintatapoja sekä malleja, joiden avulla nuorten hatkaamista saisi vähennettyä, nuori kokisi turvallisuutta hatkaamisen aikana sekä löydettäisiin tapoja varmistaa, että hatkalta palaaminen sujuisi turvallisesti ja hyvin. (Pesäpuu 2023.)

Hankkeessa on tehty tiivistä yhteistyötä useiden eri toimijoiden kanssa. Hanke on ollut käynnissä vuodesta 2022. Hanketta on jouduttu vaiheistamaan, sillä se osoittautui liian suureksi

kerralla pohdittavaksi. Ensimmäisen vaiheen tavoitteena on ollut luoda uudenlaista toimintamallia hatkaamisen jälkeiseen työskentelyyn sijaishuoltopaikassa. Tavoitteena on ollut vaikuttaa nuoren sijoitusta, vähentää hatkaamista sekä vahvistaa positiivisuutta nuoren elämässä. (Pesäpuu 2023.)

Alkuvuodesta 2024 Hatkassa-hanke avasi verkkosivut hatkaamiselle. Verkkosivujen ideana on tuottaa tietoa nuorille hatkaamisesta ja sen vaikutuksista. Aiemmin oli tarkoituksena, että verkkosivut kohdennettaisiin ainoastaan nuorille, mutta suuren kiinnostuksen takia verkkosivuilla on myös omat osiot nuoren läheisille sekä ammattilaisille. (Pesäpuu 2023.)

5 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hatkaamisen vaikutuksia sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tavoitteena oli tuottaa tietoa hatkaamisen vaikutuksista sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksenä toimi miten hatkaaminen vaikuttaa sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin.

6 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkielmana, jossa hyödynnettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä. Opinnäytetyön päämääränä oli selvittää hatkaamisen vaikutuksia työntekijän kokemukseen hyvinvointiinsa vaikuttavana tekijänä. Laadullinen tutkimus on ihmisläheistä ja se perustuu ihmisiin ja ihmisten elämänpäiriin. Jokainen ihminen on erilainen ja tämän huomioon ottaminen on tutkimuksen kannalta olennaista. Jokaista vastausta ja jokaisen vastaajan kokemusta tulee arvostaa sellaisenaan. Laadullisessa tutkimuksessa korostuu aineistolähtöisyys eli se, mitä vastaajat tuottavat. Laadullisessa tutkimuksessa kerätään tietoa usein avoimilla, mitä- ja miten-kysymyksillä. Tutkimuksen tekijän tulee sietää asioiden monimutkaisuutta, sillä usein selvitettävät asiat ovat moniselitteisiä, eikä kenenkään mielipide tai kokemus ole koskaan identtinen. Laadullista tutkimusmenetelmää käytetään usein tilanteissa, jossa tutkittavasta ilmiöstä ei ole aiempaa tietoa. Tutkimusmenetelmän avulla pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä paremmin. (Juhila 2024a; Puusa 2020, 9.) Laadullinen tutkimus vaatii teoreettisen viitekehyksen, vaikka se onkin empiiristä. Empiirillä tutkimuksella tarkoitetaan kokemuseräistä tutkimusta. Teoriatyyppejä voi olla monia ja niiden tarkoitus on aina tukea tutkimusta. (Juhila 2024b.)

6.1 Aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kysely on haastattelun lisäksi yleinen tapa tehdä laadullista tutkimusta. Tutkimuskyselyn avulla pyritään tuottamaan tietoa tutkimusongelmaan. Tutkimuskyselyyn tehdään rajauksia sen perusteella, millaista tietoa kyselyllä tavoitellaan. Haastattelut ja kyselyt voivat olla joko strukturoituja tai puolistrukturoituja. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2024.)

Puolistrukturoidun haastattelun tai kyselyn ideana on ennalta laaditut kysymykset, jotka saatetaan esittää kaikille lähes muuttumattomina mutta vastaamisen tapa saattaa olla vapaa. Joskus tutkimuksen kannalta on tarpeellista antaa myös vastausten perusteella keskustelun ja kysymysten elää. Tällöin tuotetun tiedon avulla on mahdollista selvittää paremmin vastaajan kokemaa todellisuutta. Tarkat kysymykset ovat puolistrukturoidussakin haastattelussa paikallaan, kun halutaan selvittää faktoja tiettyjen asioiden ympärillä. (Hyvärinen ym. 2024; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2024a.)

Opinnäytetyön kysely (liite 2) tehtiin puolistrukturoituna kyselynä. Jokainen kyselyyn osallistuva sai kyselylomakkeen, johon he vastasivat. Kysely sisälsi kolme strukturoitua kysymystä, joiden avulla pystyttiin rajaamaan opinnäytetyön kannalta sopimattomia vastauksia pois. Pääpaino oli kysymyksissä, joihin vastaaja sai vastata vapaasti omin sanoin. Kysymykset, joita haastateltavilta lomakkeen avulla kysyttiin, liittyivät työntekijöiden hatkaamisen ympärille liittyvään kokemusmaailmaan. Kyselylomake lähetettiin sekä aineisto kerättiin sähköisesti. Vastaamiseen kuluva aika pyrittiin pitämään suhteellisen lyhyenä, jotta vastaushalukkuus ei kärsinyt. Kyselylle varattiin kahden viikon vastausaika, jotta mahdollisimman moni tutkimukseen halutuista vastaajista kerkeäisi vastaamaan. Vastausten runsas määrä yllätti ja kysely päätettiin sulkea kymmenen päivän jälkeen. Kyselyyn tulleita vastauksia säilytettiin opinnäytetyönprosessin ajan. Vastaukset analysoitiin ja raportoitiin, jonka jälkeen ne hävitettiin asianmukaisesti. Kenenkään henkilötietoja ei kerätty.

6.2 Kohderyhmä

Aineisto kerättiin sijaishuollossa työskenteleviltä henkilöiltä. Opinnäytetyön kyselyyn toivottiin vastausta ohjaajan tehtävissä toimivilta henkilöiltä, sillä he työskentelevät lähellä hatkaavien lasten ja nuorten arkea ja tekevät työtä lähellä lasta. Kyselyssä kysyttiin vastaajan roolia sijaishuollossa. Ohjaajan rooli korostui, mutta vastauksia tuli myös sairaanhoitajilta, vastaavilta ohjaajilta, erityisohjaajilta, sosiaaliohjaajilta sekä yksikönjohtajilta. Johtajat rajattiin kyselyn ulkopuolelle, sillä heidän toimenkuvansa on liian etäällä hatkaavan lapsen ja nuoren arjesta. Lisäksi heidän vastauksissaan korostui vahvasti taloudellinen näkökulma.

Kysely lähetettiin Facebookissa Sosionomien uraverkosto -yhteisössä. Yhteistyökumppani lupasi lähettää kyselyä heidän verkostoilleen, jos kyselyyn ei olisi tullut riittävästi vastauksia

uraverkosto -yhteisöstä. Kyselyyn toivottiin vastauksia useilta eri tahoilta, jotta vastaukset eivät olisi liian yksipuolisia, esim. ainoastaan yhden organisaation työntekijöiden näkemysten mukaisia. Tätä ei kuitenkaan erikseen kysytty, joten kyselyn maantieteellistä tavoitavuutta ei tiedetä. Kysely toteutettiin anonyyminä ja kyselyn mukana oli saatekirje (liite 1.), jolla informoitiin vastaajia kyselyyn liittyvistä yksityiskohdista. Vastausten määräksi toivottiin 10-15 vastausta. Vastauksia tuli lopulta 61.

Yhteistyökumppanin toiveena oli saada kaikki mahdollinen tieto aiheeseen liittyen. Erityistoi-
veena oli työntekijöiden tunteisiin liittyvä tieto. Yhteistyökumppani ei toivonut tutkimusma-
teriaalia itselleen, vaan he toivoivat saavansa tiedon valmiista raportista tutkimuksen päät-
teeksi.

6.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen perusteella tuotettu tieto tulee analysoida. Analysointitavasta riippumatta ai-
neisto tulee koodata ja mahdollisesti litteroida. Koodaamisella tarkoitetaan aineiston järjes-
tämistä ja luokittelua ennen tulosten varsinaista analysointia. Koodaamisen avulla aineisto yk-
sinkertaistetaan, jolloin sen käsittely helpottuu. (Juhila 2024c.)

Analysoinnin avulla selvitetään, mitä tutkimus on tuottanut. Laadullisessa tutkimuksessa käy-
tetään yleisesti aineistolähtöistä analyysia. Analysoinnissa edetään yksittäisistä havainnoista
yleistyksiin. Aineistolähtöisessä analyysissa tutkimuksen pääpaino on kyselyn tuottamassa ai-
neistossa. Aineistoa voidaan kuitenkin tutkia erilaisista näkökulmista. Ennen tutkimusta tutki-
jan on tullut päättää, millainen suhde teorialla on tulevan tutkimuksen kannalta. Täysin ai-
neistolähtöinen tutkimus on usein varsin vaikea toteuttaa. Yleensä tutkimuksella on olemassa
jonkinlainen sidos teorialtietoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2024b.)

Teoriasidonnainen tutkimus toimii absoluuttisen aineistolähtöisen ja teorialähtöisen analyysin
välimaastossa. Teoriasidonnainen aineiston analyysi ei pohjaudu täysin teoriaan, mutta sen
yhteys on havaittavissa. Löydösten vahvistamiseksi haetaan tukea teoriasta. (Saaranen-Kaup-
pinen & Puusniekka 2024b.) Tässä opinnäytetyössä sisällönanalyysissa käytettiin teoriasidon-
naista analyysia. Opinnäytetyön kyselyn tuottama tieto pohjattiin Hatkassa-hankkeen tuotta-
maan tietoon sekä sijaishuollosta, lastensuojelusta sekä työhyvinvoinnista kertovaan teoriaan
ja tilastotietoon. Teoria toimi opinnäytetyön johtoajatuksena. Itse analyysi tehtiin koodausta
apuna käyttäen. Ensimmäiseksi analysointivaiheessa tutustuttiin huolella kyselyn tuottamaan
tietoon. Vastaukset tulostettiin ja vastaajista rajattiin yksikönjohtajien antamat vastaukset
pois. Jokainen vastauslomake käytiin yksitellen ja huolellisesti läpi. Tämän jälkeen tietoa pel-
kistettiin luokittelua ja tulkintaa varten. Jokainen kysymys käytiin läpi ja jokaisesta vastauk-
sesta pyrittiin löytämään opinnäytetyön kannalta oleellinen tieto. Alkuperäisilmaisuja jaoteltiin
ensin alaluokkiin ja tämän jälkeen yläluokkiin. Vastaukset olivat monisanaisia ja vastauk-
sen löytäminen ei aina ollut yksinkertaista. Analysointivaiheessa kyselyn tuloksia tarkasteltiin

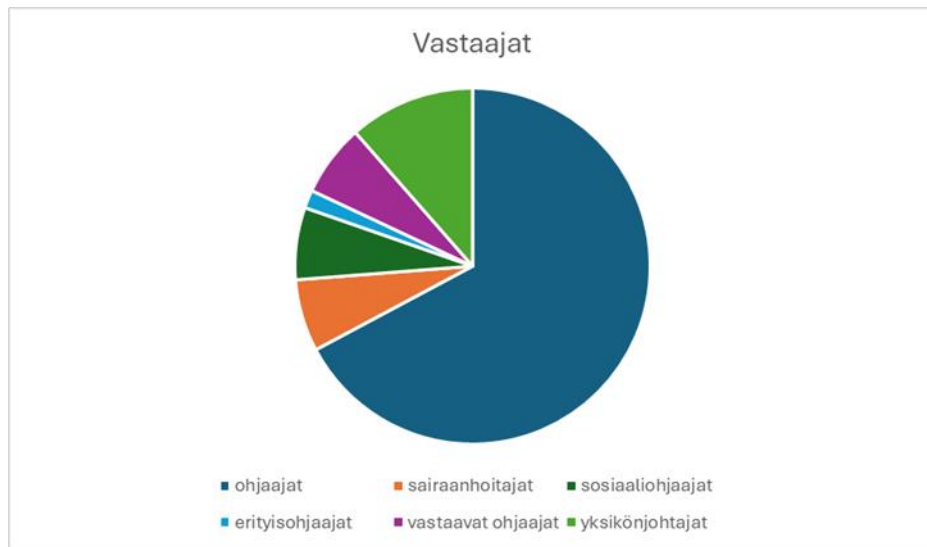
ennalta määritellyn tutkimuskysymyksen valossa. Analyysin avulla tutkimuskysymykseen pyrittiin löytämään vastaus. Jokaisen kysymyksen kohdalla mietittiin siis teorian valossa, onko vastauksessa nähtävillä vaikutuksia vastaajan työhyvinvointiin. Tulosten valmistuttua arvioitiin vielä sisällönanalyysin luotettavuutta.

ALKUPERÄISILMAUS	ALALUOKAT	YLÄLUOKAT
suurta huolta ja turhautumista	Epätietoisuus	Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat tunteet
pelkoa, surua, huolta suuttumusta		
pelkoa, jännitystä epätietoisuutta		
pelkoa, suuttumusta	Viha	
ärtymystä		
vituttaa		
ymmärrys, miksi nuori lähtee	Myötätunto	Tekijät, jotka lisäävät työhyvinvointia tai eivät vaikuta siihen.
nautinnollinen työtehtävä lisää työhyvinvointia		

Taulukko 2: Esimerkki analyysivaiheen luokittelusta

7 Tulokset

Kyselyn alussa selvitettiin vastaajien roolia sijaishuollossa. Kysymys oli avoin. Näiden vastausten avulla pystyttiin rajaamaan kyselyn kannalta merkityksettömät vastaukset pois. Vastauksista rajattiin johtajien ja yksikönjohtajien vastaukset pois. Kyselyyn oli toivottu erityisesti vastauksia ohjaajan roolissa toimivilta henkilöiltä. Ohjaajia vastaajista oli lopulta 42. Myös sosiaaliohjaajien, erityisohjaajien, vastaavien ohjaajien ja sairaanhoitajien vastaukset laskettiin mukaan tuloksiin, sillä heidän vastauksistaan oli nähtävissä, että he toimivat oman toimikuvansa lisäksi myös ohjaajan tehtävissä lähellä lasten ja nuorten arkea.



Taulukko 3: Vastaajien roolit sijaishuollossa

7.1 Suljetut kysymykset

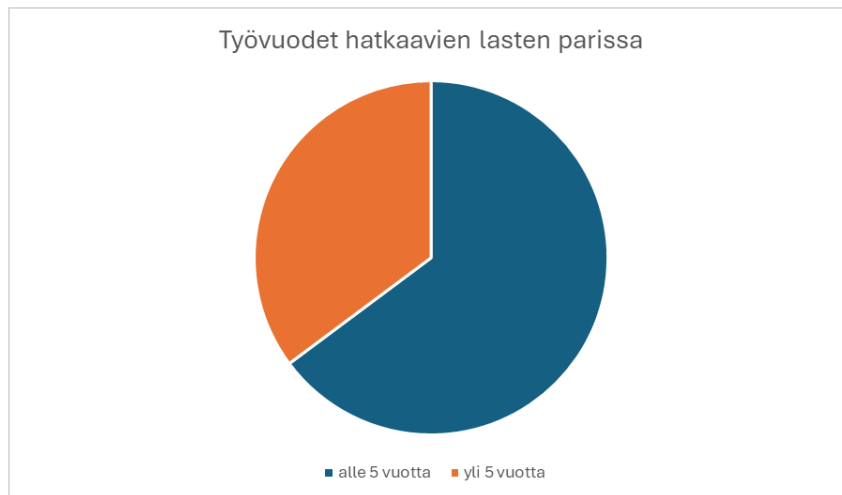
Kyselyssä oli 15 kysymystä, joista suljettuja kysymyksiä oli yhteensä kolme. Suljettujen kysymysten avulla pyrittiin saamaan tutkimuksen kannalta oleellista tietoa sekä pystyttiin rajaamaan epäolennaiset vastaukset pois. Suljettuina kysymyksiä kysyttiin vaikuttaako hatkaaminen työhyvinvointiin (taulukko 4). 67 % vastaajista oli sitä mieltä, että hatkaaminen vaikuttaa työhyvinvointiin.



Taulukko 4: Vaikuttaako hatkaaminen työhyvinvointiin

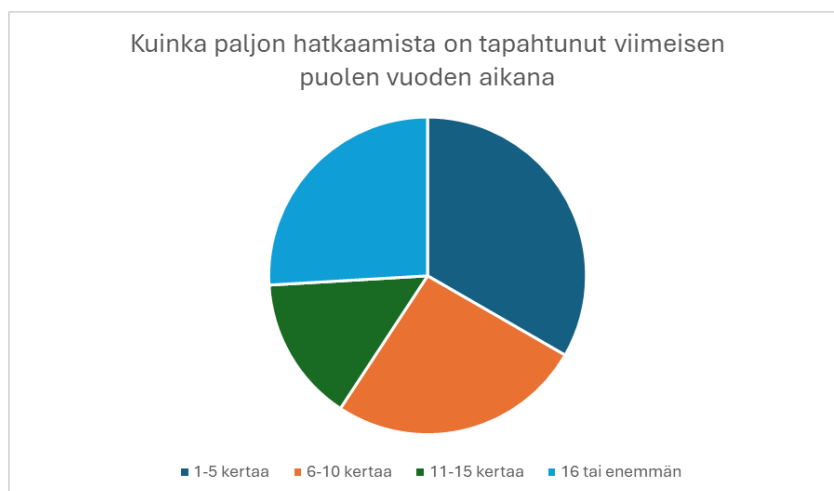
Toisena suljettuna kysymyksenä kysyttiin, kuinka kauan vastaaja on työskennellyt hatkaavien nuorten parissa. (Taulukko 5.) Vastausvaihtoehtoja oli neljä: alle vuoden, 1-5 vuotta, 6-9

vuotta sekä 10 vuotta tai enemmän. Tässä yhteydessä kysyttiin myös avoin kysymys, jossa vastaaja sai kuvata suhtautumisensa muutosta hatkaamiseen työvuosien myötä. Vastauksia luokiteltaessa korostui kolme alaluokkaa, jotka olivat varmuuden ja epävarmuuden lisääntyminen sekä ei muutosta. Suurin osa vastaajista koki oman ammatillisen varmuutensa sekä ymmärryksen omien kykyjensä rajallisuudesta lisääntyneen. Epävarmuus näkyi vastauksissa vähäisenä kokemuksena, vaarojen lisääntymisenä ja ammatillisena epäonnistumisena. Ei muutosta suhtautumisessa oli 16:lla vastaajista.



Taulukko 5: Työvuodet hatkaavien nuorten parissa

Viimeisenä suljettuna kysymyksenä kysyttiin kuinka paljon vastaajan työyksikössä hatkaamista on tapahtunut viimeisen puolen vuoden aikana (taulukko 6). Yksittäisiä hatkoja oli 33 %:lla vastanneista. Loput 67 % sijoittui 6:sta hatkasta suurempiin määriin.



Taulukko 6: Hatkojen määrät viimeisen puolen vuoden ajalta.

7.2 Työntekijän kokemusmaailma

Tutkimuskysymystä (miten hatkaaminen vaikuttaa sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin?) lähestyttiin kahden eri teeman mukaisesti, joista toinen oli työntekijän oman kokemuksen kautta työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Tätä selvitettiin kolmen avoimen kysymyksen avulla. Kyselyssä kysyttiin millaisia tunteita hatkaaminen työntekijässä herättää, miten työntekijä kokee vaarat, joita nuori saattaa hatkareissuilla kokea ja miten hatkaamisesta aiheutuvat tunteet vaikuttavat työajan ulkopuolella. Kyselyyn vastanneista jokainen koki hatkaamisen herättävän jonkunlaisia tunteita.

Kaikki vastaukset luokiteltiin kolmeen alaluokkaan. Hatkaamisen vaikutukset työntekijän tunteisiin luokiteltiin epätietoisuuteen, vihaan ja myötätuntoon. Tämän jälkeen kysymystä tarkasteltiin työhyvinvoinnin vaikuttavuuden näkökulmasta ja yläluokiksi saatiin hyvinvointiin negatiivisesti ja positiivisesti vaikuttavia tunteita. Vastauksissa korostui negatiiviset tunteet, joita olivat mm. pelko, huoli, stressi, riittämättömyys ja neuvottomuus.

Huolta, keinottomuutta toimia. Oman ammatillisuuden kyseenalaistamista sosiaalipäivystyksen toimesta varsinkin pirkanmaalla.

Tulee iso huoli nuorista ja niiden voinnista. Herää kysymyksiä, että miksi hatkaataan, mitä voisin tehdä ohjaajana paremmin? Voinko edes vaikuttaa? Huoli ja pelko nuoren voinnista on valtava aina!

Toisaalta vastauksissa oli nähtävissä myös hatkaamisen arkipäiväistyminen sekä hatkan vaikutus positiivisenakin tekijänä työhyvinvointiin.

Pitkään alalla olleena ei enää herätä voimakkaita tunteita. Aina sitä tiimissä mietitään, mitä voisimme tehdä toisin, jotta sama ei toistuisi nuoren kohdalla. Harmittaa tietenkin mutta ohi menevä tunne päivän aikana.

Hatkaaminen on koko yksikölle arkea muuttavaa ja vaatii resurssointia, joka on taas muilta lapsilta pois. Itse hatkatyöstä nautin suuresti, joka lisää omaa työhyvinvointia

Hatkaamisen vaikutukset työntekijöiden vapaa-aikaan jaoteltiin myös kolmeen alaluokkaan, jotka olivat paljon vaikutuksia, vähän vaikutuksia ja ei lainkaan vaikutuksia. Kyselyyn vastanneista 11 koki, ettei hatkaamisella ollut lainkaan vaikutuksia.

Ei mitenkään. En mieti työasioita vapaa ajalla.

En mitenkään. Työasiat jää työpaikalle. Vuosien kokemuksen tulosta.

Suurimmalla osalla vastaajista vaikutuksia vapaa-aikaan oli nähtävissä. Vapaa-ajalla vaikutukset olivat mm. stressiä, tilanteen murehtimista ja liiallista pohtimista, sosiaalisen median ja uutisten lisääntyntä seuraamista vihjeiden toivossa sekä vapaaehtoista lähietsintää.

Kyllä sitä vapailla tulee mietittyä onko nuori palannut. Ja tulee mietittyä miten hatkareissut päättyy. Vapailta voi "jännittää" palata kun ei tiedä kuinka paha tilanne taas on edessä

7.3 Rakenteelliset tekijät

Tutkimuskysymystä lähestyttiin myös toisen teeman mukaisesti, mikä oli työhyvinvointiin vaikuttavat ulkopuoliset ja rakenteelliset tekijät. Avoimia kysymyksiä oli viisi. Vastajilta kysyttiin, miten lisä- ja ylityöt koetaan hatkaamisen yhteydessä, miten hatkaamista käsitellään työyhteisössä, millainen työilmapiiri työpaikalla on, miten työntekijä itse voi työpaikalla ja millaista tukea saadaan esihenkilöltä hatkaamisen yhteydessä.

Lisä- ja ylityöistä koituvat kokemukset jaettiin kolmeen alaluokkaan, jotka olivat keinottomuus, riittämättömyys ja ymmärrys. Vastaukset toivat esiin moniammatillisen yhteistyön heikkoudet, tilanteen kuormittavuuden, lastensuojelulain puutteellisuuden sekä suuren turhautumisen tilannetta kohtaan. Samalla lisä- ja ylityöt nähtiin normaalina osana työtä.

Nuoren etsimistä en koe lisätyönä, lisätyönä näen sen, että nuoren löytyessä ei tarvittavaa virka-apua useinkaan ole saatavilla ja nuori voi jatkaa hatkareissuaan, sillä emme voi häneen koskea ja ohjata takaisin sijaishuoltoonpaikkaan.

Turhauttavina ja väsyttävänä etenkin, jos lopputulos ei ole haluttu ja lasta ei löydy. Lisäksi ei koskaan tiedä mihin joutuu lasta etsiä ja mitä vaaroja on ohjaajillakin edessä.

Vastauksista välittyi myös aito huoli ja halu tehdä töitä sen eteen, että nuori saadaan takaisin turvaan.

Rakkaudesta lajiin, en koe hatkaamisesta johtuvia lisätöitä raskaana.

Koen etsintätyön tärkeäksi. Mielestäni on oleellista, että etsinnät aloitetaan heti, myös siksi, että nuorelle välittyy tunne, että hänestä ollaan huolissaan. Tähän liittyy olennaisesti yhteistyö huoltajien ja viranomaisten kanssa. Resurssien puutteen vuoksi omaa vuoroa pitää yleensä jatkaa. Myöhäiseen iltaan ajoittuvat etsinnät tai rajoitustoimenpiteet tuntuvat raskailta oman väsymyksen ja etsintöjen intensiivisyyden vuoksi. Toisaalta onnistumiset lisäävät tyytyväisyyttä ja oman työn merkityksellisyyden kokemusta.

Kyselyn avulla selvitettiin, käsitelläänkö työyhteisöissä lainkaan hatkaamista sekä sen myötä syntyviä tunteita ja kokemuksia. Vastaukset jaoteltiin neljään alaluokkaan, jotka olivat asiakkaiden kanssa tehtävä läpikäynti, vertaistuki, ennaltaehkäisy sekä asioiden käsittelemättömyys. Vastaukset olivat moninaisia. Joissain työyhteisöissä hatkaamista käsitellään purkumaisesti, toisissa tukea saa tarvittaessa ja joissain asioiden annetaan vain olla. Muutama vastaaja toi esiin ennaltaehkäisevien keinojen pohtimisen hatkaamisen ehkäisemiseksi.

Tilanteet käydään pääsääntöisesti läpi. Mitä tapahtui ja miksi. Olisiko hatka voinut olla ennaltaehkäistävässä ja miten. Puretaan myös nuoren kanssa, kun palaa.

Ehkä liian huonosti. Riippuu työntekijöistä. Enemmän tulisi koko työyhteisön paneutua siihen, että nuoren kanssa selvitetään tarkasti hatkan aikaiset tapahtumat ja siihen joh-taneet syyt. Myös panostaa enemmän nuorien etsintään ja hakuun, vaikka joistain nuorista ei niin suurta huolta olisikaan.

Asiaa ei juuri käsitellä, siihen on totuttu.

Työilmapiirillä on iso vaikutus omaan viihtyvyyteen työpaikalla. Kyselyssä selvitettiin, minkä-lainen ilmapiiri vastaajien työpaikoilla on ja kuinka he itse voivat työyhteisössään. Alaluokkia saatiin kolme: hyvä, huono ja keskinkertainen. Työilmapiiri ja oma viihtyvyys työpaikalla ko-ettiin pääsääntöisesti ammatillisena ja toisia tukevana.

Työpaikallani on erittäin hyvä ilmapiiri ja saan työskennellä ammattitaitoisten, motivoi-tuneiden työntekijöiden kanssa.

Huonolla työilmapiirillä oli myös vaikutusta omaan työhyvinvointiin ja omaan jaksamiseen työ-paikalla.

Vaihtelevasti. Välillä hyvin ja välillä taas huonosti. Tämä riippuu paljon nuorten käytök-
sestä mutta myös työkavereiden käytöksestä.

Huonosti, lastensuojelu on keinottomuuden multihuipentuma.

Esihenkilöltä saatava tuki hatkaamisen aiheuttamiin tunteisiin jaettiin neljään alaluokkaan, jotka olivat ei tarvetta, ei tukea, riittävästi tukea ja jonkun verran tukea. Näistä muodostui kaksi yläluokkaa, jotka olivat riittävä tuki ja liian vähäinen tuki. Suurimmassa osassa vastauk-sista korostui riittävä tuki esihenkilöltä.

Esihenkilö todella kartalla ja valmis keskustelemaan ja antamaan ohjeita/neuvoja.

Voin puhua esihenkilölleni mistä vaan. Ja jos tilanne aiheuttaisi erityisiä tunteita voisin niistä sanoa.

Jotkut vastaajista eivät kokeneet saavansa minkäänlaista tukea ja osa oli sitä mieltä, että tuki on vähäistä ja väärin ajoitettua.

Tunteita ei ole koskaan käsitelty.

Joskus esimies saattaa vähätellä tilannetta tai sen aiheuttamia tunteita.

Ei saa tukea, ellei sitä itse osaa vaatia. Yleensä tuki tulee liian myöhään.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön kyselyn tarkoituksena oli selvittää hatkaamisen vaikutuksia lastensuojelun si-jaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointi pilkottiin kyselyssä pie-nempiin tekijöihin ja niiden merkitystä pohdittiin työhyvinvoinnista kertovan teorian tiedon

pohjalta. Kyselyyn vastanneista 67 % myönsi hatkaamisen vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Loput 33 % eivät nähneet hatkaamisella olevan vaikutuksia työhyvinvointiin, mutta hekin toivat avoimissa kysymyksissä vahvasti esiin stressin ja hatkaamisen herättämät ikävät tunteet sekä kuormittumisen lisä- ja ylitöistä. Tunteet, joita vastaajat luettelivat, olivat suurimmaksi osaksi hyvin negatiivisia. Vastauksissa korostui epävarmuus ja stressin lisääntyminen. Mankan & Mankan (2023, 219-224) mukaan stressi voidaan nähdä positiivisenakin asiana ja eteenpäin vievänä voimana, mutta pitkään jatkuessaan ja ylivoimaiseksi mennessään se on hyvinvointia heikentävä tekijä. Työhyvinvointia heikentävät negatiiviset tunteet ja stressi. Stressillä on estevä vaikutus ja se saa pitkään jatkuessaan ihmiset uupumaan.

Vastausten perusteella hatkaamisella nähtiin olevan vaikutuksia työntekijöiden vapaa-aikaan. Osa kantoi huolta mukanaan vapaa-ajallaan, toiset taas suorittivat jopa vapaaehtoista lähietäisyttä vapaapäivänään. Vastaajat seurasivat kotona ollessaan eri medioita toivoen saavansa sitä kautta vihjeitä hatkassa olevien lasten ja nuorten olinpaikoista. Toiset jännittivät vapaa-päivien jälkeen palata töihin, sillä koskaan ei voi tietää, mitä on vastassa. Vastaajien joukossa oli niitäkin, jotka osasivat päästä työasioista irti. Työ hatkaamisen yhteydessä menee liiallisuiksiin, kun työasioista ei pystytä päästämään irti vapaa-ajallakaan. Pennosen (2021, 16) ja Mankan & Mankan (2023, 70-71) teoria osoittaa, että työhyvinvointi on osa yksilön kokemaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Elämäntapatekijät vaikuttavat työssäjaksamiseen. Siinä missä työ vaikuttaa hyvinvointiin myös kokonaisvaltainen hyvinvointi voi joko tukea tai haitata yksilön kokemaa työhyvinvointia. Työhyvinvointi heijastuu siis myös muuhun elämään.

Kaikki vastanneet eivät olleet joutuneet tekemään hatkaamisen yhteydessä ylitöitä. Ne, jotka olivat joutuneet, olivat toisaalta sitä mieltä, että ylityön kuuluvat asiaan ja niitä tehdään rakkaudesta lajiin. Osan vastauksissa tuli vahvasti esiin se, että oma elämä täytyy työntää sivuun ja tilanne kuormittaa omaa perhettä kohtuuttomasti. Erityisesti iltoihin painottuvat ylityöt koettiin kuormittavina. Lisäksi hatkalaisen ollessa omilla teillään, yksinäiset yövuorot tuntuvat osasta kuormittavilta. Lastensuojelulaki velvoittaa sijaishuoltopaikkoja toimimaan, kun lapsi tai nuori lähtee hatkoille. Toimintaohjeet tulevat sosiaali- ja terveysministeriön, poliisihallituksen, hätäkeskuslaitoksen ja THL:n julkaisemasta virka-apuohjeistuksesta. (Haapala ym. 2023, 17-18; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Työyhteisön tuki koettiin hyvänä ja sitä pidettiin mahdollisesti tärkeimpänä helpottavana tekijänä. Tukimuotona vertaistuki koettiin tärkeimmäksi. Teoreettisen viitekehyksen mukaan työhyvinvoinnin mittareina voidaan pitää yhteenkuuluvuuden tunnetta, sitoutuneisuutta, avoimuutta ja ristiriitojen määrää. Hyvä ilmapiiri vaikuttaa työn imuun, luovuuteen ja positiiviseen arvioon työstä suoriutumisessa. (Malka & Malka, 2023, 192-193; Pennonen 2021, 119-121.) Myös työnohjaus ja erilaiset raporttihakkeet korostuivat vastauksissa tärkeänä osana hatkaamisen yhteydessä syntyneiden tunteiden purkamisessa. Esihenkilöiltä saatu tuki oli suurimassa osassa vastauksia riittävää. Siitäkin huolimatta suuri osa vastaajista kertoi voivansa

työpaikalla huonosti. Työnantaja voi tukea yksilön kokemaan työhyvinvointia. Esihenkilöillä on vastuu huolehtia siitä, että olot, tilat, välineet, johtaminen sekä riskien ja vaarojen tunnistaminen ja arviointi ovat kunnossa. Esihenkilön ja alaisen välillä tulisi ihannetilanteessa vallita luottamus. (Manka & Manka 2023, 180; Pennonen 2021, 125-126.)

Kyselyn tuottamien vastausten perusteella voidaan todeta, että hatkaaminen vaikuttaa monella tapaa sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön kyselyn tuottamien tulosten perusteella sijaishuollon työntekijä tekee paljon tunnettyötä, joka osaltaan kuormittaa hyvinvointia. Vaikka hatkaamisesta aiheutuvat työtehtävät kuuluvat olennaisena osana työhön, koetaan se työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Hatkaaminen vaikuttaa sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin heikentävästi.

9 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön eettisyydestä tulee huolehtia koko opinnäytetyöprosessin ajan, aina aiheen valinnasta loppuraportointiin ja tulosten sekä raportin arkistointiin asti. Opinnäytetyöprosessin alussa tulee tutustua Hyvän tieteellisen käytännön - ohjeeseen ja sitoutua noudattamaan sitä. Vaatimuksena on myös hallita tieteellisen käytännön vastuut ja eettisen arvioinnin lähtökohdat, tarpeellisuuden sekä ennakoarvioinnin lähtökohdat. (Arene 2023, 17-18.)

Tutkimuksen aikana esiin nousevat eettiset tilanteet liittyvät useimmiten tilanteisiin, joissa kohderyhmäläisiä kohdataan ja heidän antamia vastauksia tulkitaan ja raportoidaan. Kohdehenkilöiden ihmisarvoa, yksityisyyttä, itsemääräämisoikeutta ja muita oikeuksia tulee aina kunnioittaa. Tutkimuksen aikana tulee myös välttää kohdehenkilöille aiheutuvaa haittaa ja vahinkoa. Tutkimuksen kannalta on tärkeää, ettei tutkijan oma mielipide vaikuta tutkimuksen kulkuun tai kohdehenkilöiden mielipiteeseen. Nämä asiat nousevat erityisesti esiin, kun tutkimusta tehdään vähemmistöjen kanssa. (Vuori 2024.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on julkaissut ensimmäisen kerran hyvän tieteellisen käytännön ohjeen (HTK) vuonna 1994. Uudistunut ja päivitetty versio ilmestyi 2023. Ohjeistuksen tarkoituksena on toimia tutkimusorganisaatioiden itsesäätelyn lähtökohtana ja sitä noudatetaan kaikkien tieteenalojen jokaisessa tutkimustoiminnassa. Ohjeistuksella pyritään takaamaan tutkimuksen luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. HTK-ohjeen mukaisten menettelytapojen tulee toteutua koko tutkimuksen ajan. (TENK 2023, 6, 11.)

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys pohjautuu tieteelliseen näkökulmaan. Teoriatieto tukee aiheen ajankohtaisuutta. Tehtäessä huomioitiin myös tekijänoikeudelliset seikat: kunnioitetaan muiden tekemää työtä ja huolehditaan oikeista viittauksista ja lähdeluettelosta, jotta kaikille on selvää, kenen teksteistä on kyse. (TENK 2023, 12, 14.)

Luotettavuutta voidaan kuvata myös sanoilla pätevyys, uskottavuus ja vakuuttavuus. Luotettavuuden arviointi kohdistuu koko tutkimusprosessiin. Toiminnan perustelu ja tarkka kuvaaminen ovat tärkeitä vaiheita. Tämä lisää selkeyttä ja läpinäkyvyyttä. Tutkimuksen liitettävyys aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan lisäävät luotettavuutta. Tutkijan tulee arvioida omaa tekemistään ja ratkaisujaan koko prosessin läpi. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden mittareina voidaan pitää siirrettävyyttä, totuudellisuutta, vahvistettavuutta, uskottavuutta sekä raportoinnin läpinäkyvyyttä. Tutkimukseen kriittisesti vaikuttaneet tekijät tulee raportoida selkeästi ja läpinäkyvästi. Mahdolliset haasteet ja väärät valinnat ovat osa prosessia. Näistä huolella tehty raportointi lisää luotettavuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2024c.)

Opinnäytetyöprosessin alusta alkaen arvioitiin tutkimuksen luotettavuutta ja rehellisyyttä. Tärkeänä lähtökohtana oli, ettei opinnäytetyö ole tekijöilleen liian läheinen, jotta objektiivinen ja neutraali suhtautuminen säilyi. Opinnäytetyöhön ei tarvittu eettiseltä lautakunnalta ennakoarviointia tai lupaa, sillä tutkimus ei koskettanut haavoittuvassa asemassa olevia asiakasryhmiä. Opinnäytetyötä tehtäessä oltiin yhteydessä työelämäkumppaniin, eikä heiltä tarvittu tutkimuslupaa.

Opinnäytetyöprosessin aikana huolehdittiin kaikkien opinnäytetyön tekemiseen osallistuvien yksityisyyden suojasta. Tämä koski sekä työelämäkumppania ja opinnäytetyön kyselyyn osallistujiakin. Jokaiselle kyselyyn osallistujalle esitettiin selkeä saatekirje, jossa kerrottiin kaikki oleellinen asia kyselystä, kuten se, mihin tarkoitukseen tietoja kerätään, miten kerättyjä tietoja käsitellään ja kuinka se tuhoetaan, kun opinnäytetyöprosessi on ohi. Lisäksi kerrottiin missä ja miten tuloksia raportoidaan. Jokaisen kyselyyn osallistujan itsemääräämisoikeutta ja anonymiteettiä kunnioitettiin koko prosessin ajan. Opinnäytetyöprosessin aikana ei saatu haltuun vaiti- ja salassapitovelvollisuuden alaista materiaalia. Henkilö- ja taustatietoja ei kerätty. (Arene 2019, 18-19, 22-23.)

Tämän opinnäytetyö toteutettiin noudattaen Hyvän tieteellisen käytännön ohjeita. Ennen opinnäytetyön kyselyn aloittamista selvitettiin, ettei tutkimuslupia tarvita. Opinnäytetyön aiheen teoreettiseen viitekehykseen tutustuttiin huolellisesti ennen tutkimuskysymysten valintaa. Aineisto kerättiin sähköisellä lomakkeella eikä tutkittavia kohdattu henkilökohtaisesti, mikä tuki myös opinnäytetyön kyselyn objektiivisuutta. Kysely toteutettiin täysin anonymisti. Analysointivaiheessa vastauksia käsiteltiin siten, ettei osallistujia voinut tässä vaiheessa tuloksista tunnistaa. Kysely oli yleisessä jaossa, joten kuka tahansa pystyi vastaamaan siihen. Tästä syystä varmuutta vastauksien totuudenmukaisuudesta ei ole. Vastauksia käsiteltiin silti olettaen, että ne ovat totuudenmukaisia.

Riskit kyselyn väärintulkinnasta tiedostettiin ja kyselyn kysymykset pyrittiin asettelemaan niin, että vastaajalta saatiin vastaus haluttuun asiaan. Jälkeenpäin huomio kiinnittyi kysymyksiin neljä ja viisi, jotka olivat aiheellisesti lähes identtiset. Vastauksista oli huomattavissa,

että osa vastaajista ymmärsi kysymyksen viisi väärin. Vastauksiin perehtymisen jälkeen oli selvää, että kysymys viisi olisi pitänyt muotoilla toisin. Kysymyksen alkuperäisenä tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, lisääkö tietämys hatkaamisen vaaroista työntekijän tuskaa. Osa vastasi kysymykseen luettelemalla hatkaamisen vaaroja. Näin ollen kyseisen kysymyksen kohdalla ha-
luttuja vastauksia tuli kokonaisotannan kannalta vähemmän, minkä takia kysymyksen tuotta-
man tiedon luotettavuus kärsi.

10 Pohdinta

Opinnäytetyön saama kiinnostus yllätti. Suunnitelmia tehtiin sen varalle, ettei kyselyn ensimmäisen julkaisun jälkeen tulisi riittävästi vastauksia. Heti ensimmäisen päivän jälkeen oli selvää, että kyselyä ei tarvitsisi jakaa muilla kanavilla tai pyrkiä nostamaan Sosionomien uraverkosto-ryhmässä uudestaan näkyväksi. Soraääniä kyselylle saatiin myös heti alkuun, sillä jotkut kokivat, että kyselyllä pyritään vahvistamaan sitä, että nuoret hatkaavat osittain kiusatakseen työntekijöitä. Kaikkia kannustettiin vastaamaan, sillä jokainen vastaus ja kokemus nähtiin opinnäytetyön kannalta tärkeänä. Osana kyselyä saatiin myös yhteydenottoja ihmisiltä, joilla on vankka kokemus hatkalaisten etsinnässä ja palauttamisessa. Olisi ollut mielenkiintoista ja houkuttelevaa kuulla heidän kertomuksiaan, mutta tähän ei kuitenkaan lähdetty, sillä opinnäytetyön kannalta tämän kaltainen tieto olisi mennyt ohi aiheen. Vastausten määrästä on huomattavissa aiheen merkitys ja tärkeys.

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä vastaajille annettiin vielä mahdollisuus kertoa, mitä tahansa heille tulee mieleen hatkaamiseen liittyen. Tämä kysymys jätettiin vapaaehtoiseksi. Vastauksia saatiin 22. Viimeinen kysymys jätettiin varsinaisen analyysin ulkopuolelle, sillä vastaukset käsittelivät enemmänkin rakenteellisia seikkoja ja opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuutta, kuin työntekijän kokemaa työhyvinvointia. Näissä vapaan sanan vastauksissa korostui vahvasti lastensuojelulain uudistuksen heikkous. Uudistus on koettu helpottaneen hatkaamista ja samalla heikentäneen sijaishuoltoyksiköiden mahdollisuutta puuttua ja auttaa lapsia ja nuoria. Vastaajat kokivat, ettei resurssit nykyisellään riitä ja apua etsintään tarvittaisiin. Osa kertoi kaipaavansa Kultaisen noutajan tapaista palvelua. Kultainen noutaja oli oululainen yritys, joka etsi ja palautti lastensuojelulaitoksista karanneita lapsia ja nuoria. Yritys jouduttiin lakauttamaan lakimuutosten myötä. Myös Kultaisessa noutajassa työskennelleiltä tuli vastauksia ja näissä vastauksissa nousi esiin se, ettei sijaishuoltoyksikössä työskenteleviä kouluteta etsintään ja palauttamiseen. Näissä tehtävissä tarvitaan erilaista tietoa ja taitoa turvallisuusasioissa ja lakituntemuksessa. Päättäjiä haastettiin mukaan hatkalaisen etsintään ja palauttamiseen.

Viranomaisapu koettiin riittämättömäksi. Virkavaltaa oli vaikea saada apuun, eikä sosiaalityöntekijöiltä kokemuksen mukaan saatu riittävän jämää ja nopeaa puuttumista ja tukea

nuoren tilanteeseen. Apu ja tuki tulee tällä hetkellä vasta siinä vaiheessa, kun tilanne on edennyt liian pitkälle. Sijoituksen paikkaa tulisi vastaajien mielestä myös miettiä entistä tarkemmin, sillä joissain tapauksissa läheisverkoston sijainnilla on suurikin merkitys. Joissain tapauksissa läheisverkoston läheinen sijainti vähentää hatkaamisen tarvetta, sillä läheisten näkeminen useammin vähentää tarvetta lähteä yksiköistä ilman lupaa. Joskus taas kaukainen sijainti on tarpeen, sillä läheisverkoston haitalliset vaikutukset tulevat esiin. Suomeen tarvittaisiin lisää erityisen huolenpidon osastoja sekä suljettuja väkivalta- ja päihdepaikkoja mm. hatkalaisten auttamiseksi.

Hatkaaminen on aihe, jota tulisi tutkia ja pohtia enemmänkin työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyö jää Pesäpuu ry:lle, joka voi käyttää tuloksia tarvittaessa Hatkassa-hankkeen yhteydessä. Vastausten perusteella on selvää, että yhteistyö viranomaisten ja muun verkoston kanssa on ensiarvoisen tärkeää. Yhteistyötä voisi lähteä kehittämään yhteisellä, kaikkia palvelevalla toimintamallilla hatkaamisen vähentämiseksi sekä hatkaajan palauttamiseksi takaisin sijaishuoltoonpaikkaan. Tähän tarvitaan myös lastensuojelulain muutosta. Usein hatkaamista-pauksissa syytetään sijaishuoltoonpaikkaa ja vuorossa olevia työntekijöitä. Vastausten perusteella oli nähtävissä, että usein työtä tehdään hyvin ja tunnollisesti, mutta nuoret ja lapset lähtevät hatkoille silti. Lapset ja nuoret tietävät myös oikeutensa ja mahdollisuutensa, mikä asettaa työntekijät mahdottomaan asemaan, sillä laki ei anna mahdollisuutta auttaa ja toimia lapsen edun mukaisesti.

Lähteet

- Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Arene ry. Viitattu 20.1.2024. [AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNÄYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2020.pdf](https://www.arene.fi/AMMATTIKORKEAKOULUJEN_OPINNÄYTETÖIDEN_EETTISET_SUOSITUKSET_2020.pdf) (arene.fi)
- Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999. Viitattu 15.1.2024. https://finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1999/19990063/19990063_2
- Forsell, M. & Kuoppala, T. 2023. Tilastoraportti 24/2023 - Lastensuojelu 2022. Viitattu 16.1.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146573/Lastensuojelu_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haapala, H. & Sirkiä, R. 2023. Koskaan ei pidä luopua toivosta - kokemuksia ja näkemyksiä vaativan tason laitoshoidon työstä ja toimintaympäristöstä. Teoksessa Kekkonen, E. & Jahnukainen, J. (toim.) Näkökulmia sijaishuoltoon. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 2/2023, 41-49. Viitattu 26.1.2024. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2023/06/20230605NakokulmiaSijaishuoltoonJulkaisuValmis.pdf>
- Haapala, M., Kaijanen, M., Minkkinen, M. & Westlund, O. 2023. Hatkassa Suomessa - Kohti kansallista tilannekuvaa lastensuojelun sijaishuollosta kadonneista lapsista. Pesäpuu ry. Viitattu 13.1.2024. <https://pesapuu.fi/wp-content/uploads/2023/03/HatkassaSuomessa-raportti.pdf>
- Haapala, M., Kaijanen, M., Minkkinen, M. & Westlund, O. 2023. Hatkassa - katsaus joulukuun 2023. Pesäpuu ry. Viitattu 13.1.2024. <https://pesapuu.fi/wp-content/uploads/2023/12/Hatkassa-katsaus-joulukuun-2023-1.pdf>
- Hyvärinen, M., Suonien, E. & Vuori, J. 2024. Haastattelut. Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Viitattu 19.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Isoniemi, S. 2019. Sijaishuoltopaikasta poistuminen ja sinne palaamatta jääminen poliisin lastensuojeluviranomaiselle antaman virka-avun näkökulmasta. Väitöskirja. Acta Wasaensia 423. Vaasan yliopisto. Viitattu 16.1.2024. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/8186/978-952-476-865-8.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Juhila, K. 2024a. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Viitattu 19.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Juhila, K. 2024b. Laadullinen tutkimus ja teoria. Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Viitattu 19.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Juhila, K. 2024c. Koodaaminen. Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Viitattu 19.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>
- Kaunisto, S-L. & Korhonen, T. 2023. Haavoittuvuus ihmissuhdetyössä. Teoksessa Kekkonen, E. & Jahnukainen, J. (toim.) Näkökulmia sijaishuoltoon. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 2/2023, 85-93. Viitattu 27.1.2024. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2023/06/20230605NakokulmiaSijaishuoltoonJulkaisuValmis.pdf>
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 815/2015. Viitattu 15.1.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>

Lastensuojelulaki 214/2007. Viitattu 15.1.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. painos. Helsinki: Otava.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim.

Perustuslaki 731/1999. Viitattu 15.1.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Pesäpuu 2024. Lupaus lapselle - kehittämistyömme ydin. Viitattu 14.1.2024. <https://pesapuu.fi/pesapuu/lupaus-lapselle/>

Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Luku 9. E-kirja. Gaudeamus

Räty, T. 2023. Lastensuojelulaki käytäntö ja soveltaminen. 5. painos. Keuruu: Otava.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2024a. 6.3.3 Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. KvaliMOTV. Viitattu 19.1.2024. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2024b. Aineisto- ja teorialähtöisyys. KvaliMOTV. Viitattu 20.1.2024. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

Saaranen-Kauppinen; A. & Puusniekka, A. 2024c. Tutkimuksen arviointi - reflektointia. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Kvalimot. Viitattu 15.9.2020. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 15.1.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Yhteinen toimintaohje selkeyttää vastuita lastensuojelun luvattomissa poissaoloissa. Viitattu 23.1.2024. <https://stm.fi/-/yhteinen-toimintaohje-selkeyttaa-vastuita-lastensuojelun-luvattomissa-poissaoloissa>

Sotkanet 2023. Tulostaulukko - Kodin ulkopuolelle sijoitetut 0-17-vuotiaat, % vastaavan ikäisestä väestöstä. Viitattu 20.1.2024. <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=szayBQA=®ion=s07MBAA=&year=sy5ztjbT0zUEAA==&gender=m;f;t&abs=f&color=f&buildVersion=3.1.1&buildTimestamp=202309010633>

Talentia 2021a. Lapsen vuoksi - Lastensuojelun laitoshoidon onnistuminen edellyttää työntekijöiden pysyvyyttä. Viitattu 16.1.2024. <https://www.talentia.fi/uutiset/lapsen-vuoksi-lastensuojelun-laitoshoidon-onnistuminen-edellyttaa-tyontekijoiden-pysyvyytta/>

Talentia 2021b. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla - Raportti jäsenkyselyn tuloksista. Viitattu 20.1.2024. <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 20.1.2024. [Hyvä tieteellinen käytäntö \(HTK\) | Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](https://www.tenk.fi/hyva-tieteellinen-kaetanto)

Vuori, J. 2024. Tutkimusetiikka ihmistieteessä. Yhteiskuntatieteellinen tietarkisto. Viitattu 19.1.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

YLEISSOPIMUS lasten oikeuksista 60/1991. Viitattu 15.1.2024. https://finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060/19910060_2

Taulukot

Taulukko 1 Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrät eri vuosina (Sotkanet 2023.)	8
Taulukko 2: Esimerkki analyysivaiheen luokittelusta	18
Taulukko 3: Vastaajien roolit sijaishuollossa	19
Taulukko 4: Vaikuttaako hatkaaminen työhyvinvointiin	19
Taulukko 5: Työvuodet hatkaavien nuorten parissa	20
Taulukko 6: Hatkojen määrät viimeisen puolen vuoden ajalta.	20

Liitteet

Liite 1: Saatekirje	34
Liite 2: Kyselyn kysymysajatuksia.	35

Liite 1: Saatekirje

Saatekirje.

Hei sosiaalialan ammattilainen, joka työskentelet ohjaajana lastensuojelun sijaishuollossa.

Vaikuttaako nuoren hatkaaminen työpäiviisi? Miten koet hatkaamisen? Herättääkö mahdolliset lisätyöt hatkaamisen yhteydessä tunteita?

Teemme opinnäytetyötä yhteistyössä Pesäpuu Ry:n Hatkassa-hankkeen kanssa. Opinnäytetyömme aiheena on Lapsen hatkaaminen lastensuojelun sijaishuollon työntekijän hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää vaikutuksia sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tavoitteena on tuottaa tietoa hatkaamisen vaikutuksista sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksenä on: miten hatkaaminen vaikuttaa sijaishuollon työntekijän kokemaan työhyvinvointiin.

Keräämme tietoa hatkaamisen vaikutuksista työhyvinvointiin oheisen kyselyn avulla. Vastausaika on torstai 29.2.2024 asti. Kysymykset ovat sekä monivalintakysymyksiä että avoimia. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Antamianne vastauksia käsitellään anonyymisti, eikä henkilötietoja tulla keräämään. Tutkimusaineisto kerätään opinnäytetyötä varten ja aineisto hävitetään asianmukaisesti raportin valmistuttua. Joitakin vastauksia saatetaan liittää sellaisenaan raporttiin, mutta tässäkin tapauksessa vastaajaa ei vastauksen perusteella pysty tunnistamaan. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa.

Vastamme mielellämme, jos teillä heräsi kysymyksiä kyselyyn liittyen.

Ystävällisin terveisin

Sanna Ståhl-Tikkanen & Pia Valkonen

Laurea ammattikorkeakoulu

sanna.stahl-tikkanen@student.laurea.fi

pia.valkonen@student.laurea.fi

Liite 2: Tutkimus kyselyn kysymykset

1. Kuinka monta luvaton poistumista ja palaamatta jättämistä nuoret ovat tehneet yksiköstäsi viimeisen puolenvuoden aikana. (Hatalla tarkoitetaan tässä yhteydessä luvaton poistumista tai palaamatta jättämistä sijaishuoltopaikasta. Poissaolon pituus ei ole olennainen tässä yhteydessä.)
2. Mikä on roolisi sijaishuoltopaikassa?
3. Koetko hatkaamisen vaikuttavan työhyvinvointiisi?
4. Millaisia tunteita hatkaaminen sinussa herättää?
5. Miten koet vaarat, joita nuori saattaa kokea hatkareissulla?
6. Miten koet hatkaamisen tuottamat lisä- ja ylityöt?
7. Miten hatkaamista käsitellään työyhteisössäsi?
8. Millainen työilmapiiri työpaikallasi on?
9. Miten hatkaamisen aiheuttavat tunteet vaikuttavat työaikasi ulkopuolella?
10. Miten itse voit työpaikallasi?
11. Millaista tukea saat esihenkilöltäsi hatkaamisesta syntyneiden tunteiden käsittelyyn.
12. Kuinka kauan olet työskennellyt hatkaavien nuorten parissa?
13. Miten suhtautumisesi hatkaamiseen on muuttunut työvuosien myötä?
14. Haluatko kertoa vielä jotain hatkaamisen liittyen? Sana vapaa!