

Opinnäytetyön raportti /YAMK

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK, tutkimusryhmäopinnot

YTUTSS23

2025

Niina Reponen, 2307342

# Lastensuojelun sijaishuollon osaamiskartoitus



Opinnäytetyö / YAMK | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi AMK, tutkimusryhmäopinnot

25.5.2025 | 50 sivua

Niina Reponen

## Lastensuojelun sijaishuollon osaamiskartoitus

Tällä hetkellä kansallisesti yhteinen konsensus sijaishuollossa vaadittavasta osaamisesta puuttuu. Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävänä on kartoittaa sijaishuollossa tarvittavaa osaamista Varsinais-Suomessa.

Tiedonkeruumenetelminä käytettiin webinaareja, vinjettejä ja työpajoja. Varsinais-Suomessa pidettiin kaksi webinaaria, joista ensimmäisessä teemana oli arjen tavallisten ja erityisten tilanteiden osaaminen sijaishuollossa ja toisessa sijaishuollon siirtymiin liittyvä osaaminen. Näiden webinaarien pohjalta kokemusnuorten kanssa rakennettiin vinjettejä heidän omien kokemustensa pohjalta. Näitä vinjettejä käytettiin myöhemmin välineenä osaamistarpeiden kartoittamisessa.

Työpajassa 1 kartoitettiin arjen ja erityisten tilanteiden osaamista Learning Cafe-menetelmällä. Työpajassa 2 kartoitettiin sijaishuollon siirtymiin liittyvää osaamista ja käytettiin Me-We-Us-menetelmää vinjettien pohtimiseen. Työpajojen osallistujina oli noin 25 sijaishuollon ohjaajaa, sosiaalityöntekijää ja perhehoitajaa.

Lastensuojelun sijaishuollon henkilöstön keskustelujen perusteella sekä sijaishuoltoapaikan siirtymissä että arjessa tavallisissa ja erityisissä tilanteissa osaamistarpeet on teemoiteltu osaamiskokonaisuuksiksi: kohtaamiseen, kasvattamiseen, verkostotyöhön, dokumentointiin, yhteiskunnalliseen osaamiseen, työyhteisössä työskentelyyn sekä työntekijän omaan tunnemaailman osaamiseen ja työssäjaksamiseen liittyvää osaamista.

Asiasanat:

Sijaishuolto, Osaaminen, Osaamiskartoitus

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master's Degree Programme in Social Services and  
Health Care, Research Group Studies

25.5.2025 | 50 pages

Niina Reponen

## Investigation of competencies required in Substitute Care

Currently, there is no nationally shared consensus on the competencies required in residential care. The task of this thesis is to map the competencies needed in residential care within the wellbeing area of Southwest Finland.

The data collection methods used were webinars, vignettes, and workshops. Two webinars were held in the wellbeing area, the first focused on competencies related to everyday life and special situations in residential care, while the second addressed competencies related to transitions in residential care. Based on these webinars, youth who had lived in residential care wrote vignettes of their experiences. These vignettes were then used for data collection in two separate workshops.

The first one explored competencies related to everyday life and special situations using the Learning Café method. The second one focused on competencies related to transitions and used the Me-We-Us method. Approximately 25 participants took part in the workshops, including residential care instructors, social workers, and foster parents.

Based on the workshops, it can be concluded that in transitions, everyday life and special situations working in residential care requires skills in interaction, caregiving, networking, documentation, societal knowledge, working within a team, emotional awareness, and maintaining well-being at work.

Keywords: Residential care, Competencies, Knowledge survey

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Kehittämistyön lähtökohdat</b>	<b>8</b>
2.1 Kehittämistyön tarve	8
2.2 Kehittämistyön tavoite ja tehtävä	10
<b>3 Sijaishuolto</b>	<b>11</b>
3.1 Sijaishuollosta yleisesti	11
3.2 Sijaishuollon sosiaalityö	13
3.3 Sijaishuollon laitokset	15
3.4 Perhehoito	16
<b>4 Sijaishuollon osaaminen</b>	<b>18</b>
4.1 Osaaminen	18
4.2 Sijaishuollon geneerinen osaaminen	19
4.3 Sijaishuollon ammatillinen osaaminen	21
<b>5 Kehittämistyön toteutus</b>	<b>25</b>
5.1 Kehittämistyön määrittely	25
5.2 Kehittämisprosessin vaiheet	26
5.3 Kehittämismenetelmät ja tiedonkeruu	28
5.3.1 Webinaarit	28
5.3.2 Vinjetit	29
5.3.3 Työpajat	32
<b>6 Työpajojen yhteiset tulokset</b>	<b>37</b>
6.1 Tulokset	37
6.2 Vaikuttavuus	38
<b>7 Osaamiskartoituksen yhteenveto</b>	<b>40</b>
<b>8 Ammatillinen pohdinta</b>	<b>41</b>
8.1 Luotettavuus ja arviointi	41
8.2 Ammatillinen kasvu prosessin aikana	42

8.3 Kehittämistyön jatko

43

**Lähteet**

**45**

## **Liitteet**

Liite 1. Tehtävälomake

Liite 2. Työpajan 1 runko

Liite 3. Työpajan 2 runko

# 1 Johdanto

Sijaishuollossa Suomessa työskentelee monenlaisia ammattilaisia erilaisella koulutustaustalla, kuten lähihoitajia, yhteisöpedagogeja, sosionomeja, nuoriso-ohjaajia ja sairaanhoitajia. Sijaishuollon työnkuva näyttäytyy hajanaisena erilaisten koulutustaustojen ja eri tasoisten yksiköiden vuoksi. Esimerkiksi perhehoidossa voi toimia täysin ilman alan koulutusta. Sosiaali- ja terveysministeriöstä on näistä syistä ehdotettu ammatillisten osaamisvaatimusten tarkentamista lastensuojelulaitosten henkilöstölle. (STM 2020.) Monitoimijuus ja monitoimijaisen yhteistyön osaaminen on tärkeää sijaishuollossa, jotta sijaishuolto voi olla laadukasta ja lapsen hyvinvointia voidaan kokonaisvaltaisesti tukea (Yliruka ym. 2022, 7). Sijaishuollon työntekijöiden on myös jatkuvasti päivitettävä osaamistaan, ja alaan vaikuttavat monet muutokset, kuten digitalisaatio. Haasteena on myös se, että laitoshuoltoon on vaikea sitouttaa päteviä työntekijöitä, ja kilpailu toimijoiden välillä on kovaa. (STM 2020; Hoikkala ym. 2015, 8–10, 42–43.)

Hyvinvointialueiden välillä on suuria eroja sijaishuollon toteuttamisessa, mikä johtaa epätasa-arvoon lasten ja nuorten hoidossa. Sijaishuoltoon investoidaan paljon, vaikka hyvinvointialueet ovat isojen säästötoimenpiteiden edessä, ja huoli sijaishuollon laadusta, osaamisesta ja resursseista on suuri. Yhtenäistä konsensusta vaadittavasta osaamisesta ei ole, ja kilpailutukset aiheuttavat vaihtelua osaamisodotuksissa. Sote-uudistuksen ja terveyspalveluiden ruuhkautumisen myötä laadukas sijaishuolto on entistä tärkeämpää. (Lastensuojelun keskusliitto 2022.) Lastensuojelun laatusuositus on tarkoitettu ohjaamaan lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelutyön tekemistä ja järjestämistä. Vuonna 2019 laatusuositukseen lisättiin sijaishuoltoa koskevat laatuksiteerit. Osa kriteereistä on velvoittavia ja osa on suosituksia laadukkaaseen sijaishuoltoon. Kriteerien määrittelyssä olennaista on se, mitä laadukas sijaishuolto on lapsen näkökulmasta. (THL 2023.)

Sijaishuollon työntekijöiden osaamisen vahvistaminen on tärkeä toimenpide parantamaan sijoitettujen lasten ja nuorten hyvinvointia. Sijaishuollon laitoksissa on ajoittain ja paikkakunnittain suurta työvoimapulaa (Laine 2021,16), jolloin töihin kutsutaan helposti myös lyhytaikaisia työntekijöitä ja henkilöstöä, jolla voi olla vähemmän tarvittavaa osaamista. THL:n teettämän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden mielestä 19 % sijoitetuista lapsista on sijoitettu paikkoihin, joissa on ilmennyt epäkohtia. Perhehoidossa näitä ovat sijaisvanhemman uupuminen, keinottomuus sekä vuorovaikutukseen ja kasvatukseen liittyvät haasteet. Laitoshoidossa taas esiintyy

osaamisvajetta, riittämätöntä tukea ja valvontaa, resurssivajetta ja muun lapsiryhmän kielteisiä vaikutuksia. (Eriksson & Korhonen 2022, 103–104.) Osaamisvaje voi johtaa esimerkiksi siihen, että lasten oikeudet eivät toteudu ja heidän osallisuutensa tai yksilölliset tarpeensa voivat jäädä huomiotta.

VAASI eli Vaativan sijaishuollon osaamisen kehittäminen -hankkeessa, työskennellään sen eteen, että sijaishuollon ammatilliset kompetenssit, osaamisvaatimukset, osaamisprofiilit sekä koulutustarpeet selviäisivät. Tavoitteena on myös se, että ne tulisivat konkretisoiduiksi ja jäsenneyiksi (VAASI 2023). Kartoitetun tiedon pohjalta rakennetaan sijaishuollon henkilöstön käyttöön verkko-oppimateriaaleja. Itse pääsin mukaan hankkeeseen sijaishuollon työntekijän roolissa tuomaan näkökulmaa myös sijaishuollon kentältä. Turun Ammattikorkeakoulun lisäksi mukana hankkeessa ovat Tampereen yliopisto, Lapin ammattikorkeakoulu, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu ja Savonia-ammattikorkeakoulu.

Kehittämistyö keskittyy sijaishuollon osaamisen kartoittamiseen Varsinais-Suomessa. Tarkoituksena on saada tietoa sijaishuollon toimijoilta, eli ohjaajilta, sosiaalityöntekijöiltä, perhehoitajilta sekä kokemusasiantuntijoilta sijaishuollossa tarvittavasta osaamisesta sekä osaamisvajeista ja raportoida tulokset VAASI-hankkeen käyttöön. Kun olen kartoittanut toimijoilta heidän näkemyksensä sijaishuollossa vaadittavasta osaamisesta, analysoin tuloksia ja luovutan ne sitten hankkeen käyttöön. VAASI-hankkeessa luodaan digituettuja oppimateriaaleja sijaishuoltoon osaamisen kehittämiseksi sekä luodaan sijaishuollon osaamisprofiilit osittain Turusta keräämiäni tulosten pohjalta.

Kuvaan tässä opinnäytetyön raportissa teoreettisia viitekehäksiä työni taustalla, sekä kehittämistyöni prosessia ja prosessissa käyttämiäni tiedonhankinta- ja kehittämismenetelmiä. Raportissa arvioin myös prosessia, sen tuloksia, luotettavuutta sekä omaa oppimistani. Aloitan tämän raportin esittelemällä kehittämistyöni lähtökohtia, sen tarvetta ja tavoitetta. Kolmannessa pääluvussa esittelen sijaishuoltoa ja neljännessä luvussa keskityn sijaishuollon osaamisen määrittelyyn. Opinnäytetyöraporttini viidennessä luvussa esittelen opinnäytetyöprosessini vaiheita ja käyttämiäni menetelmiä. Kuudennessa luvussa esittelen tuloksia ja vaikuttavuutta. Seitsemäs luku on osaamiskartoituksen yhteenveto. Viimeisessä eli kahdeksannessa luvussa pohdin ja arvioin työskentelyäni ja avaan kehittämistyöni jatkoa.

## 2 Kehittämistyön lähtökohdat

### 2.1 Kehittämistyön tarve

Sekä sijaishuollon tarve että kodin ulkopuoliset sijoitukset ovat tällä vuosituhannella kasvaneet. Vuonna 2023 sijoitettuja lapsia oli noin 20 000, jota voisi verrata keskisuuren suomalaisen kunnan asukaslukuun. (Kääriälä & Hiilamo 2023, 195.) Perhehoito on osoitettu ensisijaiseksi sijaishuollon muodoksi, mutta etenkin teini-ikäisiä sijoitetaan myös laitoksiin. Laitospalvelut ovat pitkälti myös siirtyneet yksityisille palveluntuottajille ja noin 80 % laitospalveluiden palveluntuotannosta on yksityisellä sektorilla. Sijaishuollon yksityistymis- ja profiloitumiskehityksen taustalta löytyy palvelujärjestelmän puutteita, sillä muiden sosiaali- ja terveyspalveluiden toimimattomuus kuormittaa lastensuojelua ja lisää sijaishuollon tarvetta. Sosiaali- ja terveyspalveluiden uudistuksen kanssa saman aikaan lasten ja nuorten ongelmat ovat lisääntyneet ja moninaistuneet, mikä lisää entistä moninaisemman osaamisen tarvetta (Tiili & Kuokkanen 2021, 9–10.)

Sijaishuollossa työskennellään hyvin erilaisista lähtökohdista ja erilaisilla koulutustaustalla. Sijaishuollossa voi työskennellä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneena lähihoitajana (OSAO 2023), yhteisöpedagogina (Valvira 2017), sosionomina (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2017/925, 2:8.1), nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajana (Tredu 2023) sekä vaikka sairaanhoitajana (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559, 2:5.1). Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön ammatillisesta koulutuksesta ja pätevydestä säädetään muun muassa laeissa terveydenhuollon ja sosiaalihuollon ammattihenkilöistä sekä asetuksissa terveydenhuollon ja sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (STM 2023).

Sijaishuollon perhehoidossa voi toimia täysin ilman alan koulutusta. Perhehoitolain 263/2015 mukaan ”Perhehoitajaksi voidaan hyväksyä henkilö, joka koulutuksensa, kokemuksensa tai henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella on sopiva antamaan perhehoitoa”. Perhehoitolain mukaan perhehoitajan on käytävä tehtävään valmentava ennakkovalmennus. Niin perhehoidossa, sijaishuollon laitoksissa tai ammatillisissa perhekodeissa aikuisilla on erilaiset taustat, koulutukset tai hankkimat lisäkoulutukset. Myös hyvinvointialueiden välillä on isoja eroja sijaishuollon toteuttamisessa. Tämä aiheuttaa sen, että sijaishuollon osaaminen ei ole kaikkialla tasalaatuista ja sijaishuollossa lapset ja nuoret ovat epätasa-arvoisessa asemassa.

Näin sote-uudistuksen alkumetreillä ja terveyspalveluiden ollessa ruuhkautuneet, on myös entistä tärkeämpää, että Suomessa sijaishuolto on laadukasta. On tärkeää, että lapset ja nuoret saavat tarvitsemaansa hoivaa ja huolenpitoa, vaikka eivät esimerkiksi terveydenhuollon kuormituksen takia sitä muualta kuin sijaishuollosta saa. Sijaishuollon asiakkaiden terveydentila on muutenkin usein keskivertoa heikompi, he saavat huonommin terveyspalveluja ja ovat haavoittuvammassa asemassa yhteiskunnassa (Lastensuojelun keskusliitto 2022.) Sijaishuolto on myös muutosten keskellä ja sijaishuollon työntekijöiden pitää koko ajan ylläpitää osaamistaan ja ymmärrystään esimerkiksi muuttuvista palvelujärjestelmistä, hoitopoluista ja lakimuutoksista (Itälä 2024, 9).

Sijaishuoltoon investoidaan suuria summia ja kustannukset ovat jatkuvassa nousussa. Vuonna 2019 lähes 19 000 lasta ja nuorta oli sijoitettuna ja heistä huostaanotettuina lähes 12 000. Heistä 57 % oli sijoitettu perhehoitoon, laitoshuoltoon oli sijoitettu 29 % ja ammatillisiin perhekoteihin 11 % (Forssell ym. 2020). Sijaishuolto muodostaa suurimman osan lastensuojelun kustannuksista. Vuonna 2020 Kuutoskaupungeissa sijaishuollon kustannukset lastensuojelusta olivat 80,8 %. Kuutoskaupunkien sijaishuollon kustannukset olivat melkein 340,9 miljoonaa. (Kuusikko-työryhmä 2021, 44–45; Tiili&Kuokkanen 2021, 9.) Kuitenkin sijaishuollon eri toimijoilta välittyy koko ajan suuri huoli sijaishuollon laadusta, osaamisesta ja resurssoinnista ja Suomessa puuttuu yhtenäinen konsensus sijaishuollosta vaadittavasta osaamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportissa ehdotetaan, että sijaishuollon ammatillisia osaamisvaatimuksia tarkennettaisiin lastensuojelulaitosten henkilöstön osalta (STM 2020).

2022 käynnistetyssä lastensuojelun kokonaisuudistustyössä on luotu suuntaviivoja lastensuojelun uudistamiselle ja yksi tärkeä visio on lastensuojelun hyvinvoiva ja osaava henkilöstö (STM 2023). Sijaishuollon ajankohtainen haaste onkin, että vaihtuvuus on suurta, eikä laitoshuoltoon saada sitoutettua päteviä työntekijöitä (Yliruka ym. 2020, 13). Sijaishuollon osaaminen perustuu myös pitkälti kilpailutuksiin ja tämä aiheuttaa sen, että osaamisodotukset vaihtelevat palvelunostajasta riippuen. Tämä aiheuttaa myös kilpailutilanteen toimijoiden välillä ja nostattaa huolen siitä, turvaavatko kilpailutuskäytännöt ja hankintalaki aina lapsen etua tavoittelevat päätökset. (STM 2020; Hoikkala ym. 2015, 8–10, 42–43; Tiili & Kuokkanen 2021, 9.)

## 2.2 Kehittämistyön tavoite ja tehtävä

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on selvittää, mitä sijaishuollossa tulisi osata ja millaiseen osaamiseen sijaishuollon toimijat toivovat koulutusta. Tärkeää on, että mitä sijaishuollon kentällä toimivat kokevat osaamistarpeiksi ja osaamisvajeiksi sijaishuollossa. Toimijoita ovat sijaishuollon ohjaajat, sosiaalityöntekijät, perhehoitajat ja kokemusasiantuntijat. Kartoituksen avulla pyritään tunnistamaan sijaishuollon osaamistarpeet, jotta voidaan kehittää ja yhtenäistää sijaishuollon käytäntöjä ja varmistaa, että työntekijöillä on tarvittavat taidot ja tiedot tehtäviensä hoitamiseen. Kartoituksesta saatavat osaamistarpeet ovat pohjana VAASI-hankkeen tulevalle digituetulle oppimateriaalille, jonka tarkoitus on parantaa ja yhtenäistää sijaishuollon osaamista ja laatua.

Opinnäytetyön tavoitteena on sijaishuollon henkilöstön näkemyksen pohjalta tunnistaa ja arvioida ne taidot ja tiedot, joita tarvitaan lastensuojelun sijaishuollossa. Tämä auttaa ymmärtämään, millaista osaamista sijaishuollon työntekijöillä ja perhehoitajilla tulisi olla niin sijaishuollon arjessa, erityisissä tilanteissa kuin siirtymätilanteissakin, jotta he voivat tehokkaasti tukea ja hoitaa sijaishuollossa olevia lapsia ja nuoria. Kartoituksella vahvistetaan sijaishuollon ammatillista osaamista. Opinnäytetyössä kartoitetaan myös, millaista koulutusta he tarvitsisivat lisää. Tärkeää on kentän oleminen mukana yhteiskehittämisessä ja kartoituksessa. Opinnäytetyöni merkitys on sijaishuollon ammattilaisille merkittävää paitsi vaikuttamisen myös verkostoitumisen ja osallisuuden näkökulmasta. Myös kokemusnuoret pääsevät vaikuttamaan opinnäytetyön tuloksiin työpajoissa kirjoittamalla omista kokemuksistaan sijaishuollossa.

## 3 Sijaishuolto

### 3.1 Sijaishuollosta yleisesti

Lastensuojelun ensisijaisia tehtäviä ovat lapsen oikeuksien turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun turvaamiset (Kääriälä & Hiilamo 2023,195). Lastensuojelun keinoin pyritään turvaamaan lapselle positiivisia varhaisia kokemuksia. Ensisijaisesti toivotaan niiden tapahtuvan omassa kodissa omien läheisten kanssa, mutta tarpeen vaatiessa, jos muut keinot eivät ole enää riittäviä, lapsen turvallisuudesta huolehditaan sijaishuollon toimin oman kodin ulkopuolella. Sijaishuolto ei tarkoita automaattisesti huostaanottoa vaan sitä, että lapsi asuu muualla kuin kotona huostaanoton, kiireellisen sijoituksen, avohuollon sijoituksen tai hallinto-oikeuden päätöksen takia. (Kääriälä & Hiilamo 2023, 195; Lastensuojelu.info 2023.) Lapsen sijaishuoltoa ei ole lapsen yksityinen sijoitus, eikä jos lapsi asuu kodin ulkopuolella käräjäoikeuden päätöksen tai lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain mukaisen huoltajien sopimuksen perusteella. (THL 2024a.)

Sijaishuolto perustuu lastensuojelulakiin (3§). Kun ensisijaisesti käytetyt avohuollon tukitoimet eivät ole olleet tehokkaita ja lapsen etu vaatii enemmän toimia, sijaishuolto pitää lain mukaan järjestää viivytyksettä. Tällöin puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat jo vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä tai lapsi itse vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään. (Kääriälä & Hiilamo 2023, 195.) Lastensuojelulakiin (13.4.2007/417) on kirjattu sijaishuollon keskeiseksi periaatteeksi lapsen edun turvaaminen (4§). Lapsena laissa pidetään alle 18-vuotiasta ja nuorena 18–22-vuotiasta (6§). Lapsen oikeuksista on säädetty Suomen perustuslaissa (6§) ja Suomea sitovassa Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (63/1999). Suomi on sitoutunut noudattamaan YK:n lasten oikeuksien yleissopimusta (60/1991). Lait velvoittavat asettamaan lapsen edun etusijalle viranomaistoiminnassa.

Lastensuojelun sijaishuollon laatukriteerit on luotu, jotta sijaishuolto olisi kaikkialla lainmukaista, turvallista sekä laadultaan sellaista, että lasten tarpeisiin voidaan vastata ja sijaishuollolle asetettuja tavoitteita saavuttaa. Laatukriteereissä tulee hyvin esiin, mitä kaikkea sijaishuollossa tulee huomioida ja asiakkuuden prosessin vaiheet tulevat näkyviksi, mutta sijaishuollon työ sisältää myös paljon muuta, mikä ei yhtenäisesti

kaikissa koulutuksissa tai sijaishuoltoa toteuttavissa paikoissa tule esiin. Sijaishuollon prosessin vaiheiden lisäksi kriteeristö määrittää sijaishuollon suunnitelmallisuutta ja dokumentointia. Tärkeitä sijaishuollon arkea koskevia kriteereitä ovat muun muassa se, että sijaishuoltopaikka on lapselle turvallinen ja lapsi kokee olonsa siellä turvalliseksi sekä se, että lapsi saa siellä tukea kasvuunsa ja kehitykseensä arvostavassa ja kannustavassa ilmapiirissä. Lapsella on myös oltava mahdollisuus osallistua omaa elämäänsä, sijaishuoltopaikan arkea ja omaa asiakkuuttaan koskevaan päätöksentekoon. Lapsen yhteydenpitoa läheisiin tuetaan, lapsi kokee, että hänen läheisiään arvostetaan ja kunnioitetaan ja lapsi kokee kuuluvansa lapsuuden ja nuoruuden yhteisöihin myös sijaishuoltopaikan ulkopuolella. Lapsi saa myös hänelle kuuluvat kasvatus- ja terveydenhuollon palvelut ja hän tietää oikeuksistaan ja oikeusturvakeinoistaan. (THL 2019; Hoikkala ym. 2015, 10–13.)

Yhteiskunnallinen näkökulma katsoo yksilöä isompaa kokonaisuutta. Yksilö on siinä yksi osatekijä, jolla on oikeuksia ja velvollisuuksia yhteiskuntaa kohtaan. Onnistuessaan sijaishuolto kykenee sitouttamaan kansalaisia rakentamaan tervettä yhteiskuntaa tulevaisuudessakin. Sen tehtävä on palvella yksilöitä sekä tuottaa hyvinvointia ja ylläpitää hyvinvointivaltiota. Mitä nopeammin apua saadaan tarvitseville, mitä laajemmin perhe ja lapsi saa apua, sen paremmin vältetään erilaiset tulevaisuuden uhkakuvat. Sijaishuolto perustuu lastensuojelulakiin, jonka takana on tietoa lapsen kehityksestä, ihmisoikeuksista ja tasa-arvoisesta kohtelusta (THL 2024d). Tutkimukset osoittavat, että lapsen varhainen kasvuympäristö ja siihen liittyvät tekijät, kuten turvallisuus, vakaus ja huolenpito, ovat ratkaisevia terveelle kehitykselle.

Lastensuojelulain neljännen pykälän mukaan sijaishuolto turvaa lapselle tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin, läheisiä ja jatkuvia ihmissuhteita, mahdollisuuden saada ymmärtämystä ja hellyyttä, iän ja kehitystason mukaista valvontaa ja huolenpitoa, taipumuksia ja toivomuksia vastaavan koulutuksen, turvallisen kasvuympäristön ja ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden, itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen, mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen asioissaan sekä kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen. Vastuu lapsen hyvinvoinnista on kuitenkin ensisijaisesti lapsen vanhemmilla ja huoltajilla (THL 2023a). Yhteiskunnan tehtävä on silti tukea vanhempia ja tarjota perheelle apua riittävän varhain sekä sitten, jos lapsi siirtyy sijaishuoltoon (THL 2023d).

Jokainen sijaishuollon lapsi on yksilö ja jokaisen lapsen historia on erilainen. Tällöin myös tarpeet vaihtelevat (THL 2023c). Lapselle tulee tarjota turvallinen kasvuyhteisö ja

hänelle pyritään turvaamaan pysyvät ja jatkuvat ihmissuhteet. Jotta lapsen sijoituksen tavoitteet voitaisiin saavuttaa, tarvitaan riittävä määrä riittävän osaavia, kokeneita ja motivoituneita aikuisia sekä ulkopuolista ohjausta ja valvontaa. (Tiili & Kuokkanen 2021, 10; Eriksson & Korhonen 2022, 102–103.) Lapsen edun tulee mennä kilpailuttamisen ja hallinnollisen hankintaprosessin ohi. Sijaishuoltoon päätyneet lapset tarvitsevat usein pitkäaikaista tukea ja sijaishuolto paikan pitää vastata hänen tarpeisiinsa. Lapsen tarpeet kartoitetaan, huomioon otetaan muun muassa ikä, mahdollisesti sijoitettavat sisarukset, terveydentila ja tuen tarpeet sekä kiintymyssuhteet tai niiden luomisen tarve. Kielen, kulttuurin ja uskonnon sekä maantieteellisen sijainnin merkitystä pohditaan, kun arvioidaan lapselle sopivaa sijaishuolto paikkaa (THL 2024c). Kun oikea sijaishuolto paikka lapsen yksilöllisten tarpeiden perusteella on valittu, mahdollisia sijoitusmuotoja voivat olla perhehoito, ammatillinen perhekoti, lastensuojelulaitos tai esimerkiksi koulukoti (Kananoja 2017, 243).

### 3.2 Sijaishuollon sosiaalityö

Sosiaalityön yhteiskunnallinen tehtävä liittyy paljolti koko sosiaalihuollon tehtävään. Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 1 § mukaan sosiaalihuollon tehtävä on edistää ja pitää yllä sosiaalista turvallisuutta sekä hyvinvointia, vähentää eriarvoisuutta, parantaa osallisuutta sekä turvata riittävän hyvät ja laadukkaat sosiaalipalvelut ja muut hyvinvointia lisäävät toimenpiteet yhdenvertaisin perustein. Myös asiakaskeskeisyyden ja asiakkaan oikeuksien hyvään palveluun ja kohteluun ajaminen sekä sosiaalihuollon ja muiden julkisen sektorin toimijoiden välisen yhteistyön parantaminen on mainittu sosiaalihuollon tarkoituksena. Sosiaalityötä määrittelyyn vaikuttavat käytännössä niin yhteisölliset, yhteiskunnalliset kuin yksilöllisetkin tekijät. Sosiaalityöllä on monta eri muotoa ja sosiaalityöntekijä voi toimia monella eri hallinnon tasoilla. Sosiaalityö kohdistuu myös erilaisiin sosiaalisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin. Yksilöiden ja perheiden elämässä sosiaalityö pyrkii vähentämään vaikeista elämäntilanteista johtuvaa sosiaalis-taloudellista kuormitusta tukemalla yksilöitä saamaan paremman otteen elämästään ja vahvistamalla heidän omaa toimijuuttaan. (Kananoja ym. 2017, 30.)

Sosiaalityön peruskoulutus varmistaa kattavan osaamisen erilaisiin sosiaalihuollon tehtäviin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammattitaito on tärkeintä sosiaalihuollon asiakasturvallisuuden ja korkean laadun varmistamiseksi. Suomessa sosiaalityöntekijöiden koulutus on moniin maihin verrattaessa korkeaa, mutta

yliopistokoulutus ei silti aina anna tarpeeksi kompetenssia käytännön osaamiseen. Sosiaalityöntekijän työtä säädelään lainsäädännössä ammattihenkilölailla ja valvotaan Valviran kautta asiakasturvallisuuden turvaamiseksi. Laki velvoittaa työnantajia myös järjestämään sosiaalityöntekijöille täydennyskoulutusta. (Yliruka ym. 2020, 12–14.)

Sosiaalityöntekijän työ on ammattimaista lastensuojelutyön asiantuntijuutta, tiedollista valmiutta ja taidollista osaamista tuen tarpeessa olevan lapsen kohtaamiseen ja tunnistamiseen. Lastensuojelulaki on se mikä työtä määrittelee ja antaa sille oikeutuksen, mutta lastensuojelun perusta on laadukkaassa sosiaalityössä. Työn ominaispiirteenä on sosiaalityöntekijän viranomaisrooli ja siihen kuuluva harkintavalta julkisen vallankäytössä ja kaikessa päätöksenteossa. Työ vaatii paljon arvopohjaista pohdintaa lapsen edun toteutumisesta ja ammattieettistä harkintakykyä. (Yliruka ym. 2020, 10.)

Sosiaalityön erikoistumisalueet ovat kuntouttava sosiaalityö, yhteisösosiaalityö, rakenteellinen sosiaalityö sekä ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen, jotka läpäisevät myös nämä muut orientaatiot. Jokaisessa erikoistumisalueessa mietitään niin mikro- että makrotasolle ja nämä orientaatiot koostuvat erilaisesta osaamisesta ja erilaisista työmenetelmistä. Jos sosiaalityöntekijä työskentelee ennaltaehkäisevän työn orientaatiolla lastensuojelussa, ovat hänen työmenetelmiään esimerkiksi perheiden tukeminen, ehkäisevä toimeentulotuki, palveluohjaus, verkostotyö ja avohuollon tukitoimet. (Kananoja ym. 2017, 193–197.) Lastensuojelun asiakkuuden alkuun jokaiselle lapselle tulee nimetä oma hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä ja hänellä tulee olla nimetty sosiaalityöntekijä myös koko sijaishuollon ajan. Tällä sosiaalityöntekijällä tulee olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain mukainen kelpoisuus tehtävään. (Saastamoinen 2010, 73.)

Sosiaalityöntekijä on keskeinen lapsen edun valvoja ja päättävä taho, hänellä on myös kokonaisvastuu lapsen asioista. Hän esimerkiksi päättää lastensuojeluasiakkuuden alusta, lastensuojelutarpeen selvittämisestä ja huostaanoton valmistelusta. Yleisiä sosiaalityöntekijän tehtäviä ovat muun muassa lapsen edun toteutumisen valvominen, lapsen mielipiteen selvittäminen, puhevallan käytön avustaminen, oikeusapuun ohjaaminen tarvittaessa, huolehtiminen, että lapsella on tarvittaessa haettu edunvalvojaa. Sosiaalityöntekijä arvioi lastensuojelutarvetta, ottaa vastaan lastensuojeluilmoitukset, laatii asiakassuunnitelmat, kartoittaa lapsen lähiverkostot ja yhdessä sosiaaliohjaajien kanssa kuulee ja selvittää asiaan osallisten mielipiteitä. Sosiaalityöntekijä päättää esimerkiksi avohuollon tukitoimista, kiireellisestä sijoituksesta

ja sen lopettamisesta, huostaanoton purun valmistelusta sekä jälkihuollosta tai monista sijaishuollossa käytettävistä rajoitustoimenpiteistä. Sosiaalityöntekijä valmistelee päätökset ja hakemukset huostaanottoon tai sijaishuollon muutospäätökseen liittyen. (Saastamoinen 2010, 75–80.)

Sosiaalityöntekijä voi sijoittaa lapsen kiireellisellä sijoituksella, jos lapsi on välittömässä vaarassa. Lapsi voidaan sijoittaa myös avohuollon tukitoimella määräajaksi, jos lapsi ja huoltajat ovat tähän itse suostuvaisia. Tällöin ensisijainen tarkoitus on arvioida perheen tilannetta ja tuen tarpeita ja toimia koko perhettä kuntouttavana jaksena. Kiireellinen sijoitus tehdään 30 päivän ajalle ja sinä aikana se voidaan joko purkaa, tehdä uusi jatkopäätös maksimissaan kolmeksi kymmeneksi päiväksi tai sosiaalityöntekijä voi tehdä huostaanottoa koskevan hakemuksen hallinto-oikeuteen tänä aikana. Esimerkkisyitä kiireelliseen sijoitukseen ovat voineet olla väkivalta, vanhempien päihtymys, vanhempien psykoottinen tila, lapsen itsetuhoisuus, lapsi on hylätty ilman asianmukaista hoitoa tai jos lapsen perustarpeita on muuten laiminlyöty vakavasti. Sosiaalityöntekijä voi myös muuttaa avohuollon sijoituksen kiireelliseksi sijoitukseksi, jos avohuollon tukitoimet eivät ole riittävät ja rajoitustoimenpiteiden käyttö on välttämätöntä. Huostaanoton valmisteluun sosiaalityöntekijä voi ryhtyä vain, jos avohuollon tukitoimet eivät ole riittäviä ja sijaishuollon arvioidaan olevan lapsen edun mukaista. Huostaanotto edellyttää sitä, että puutteet lapsen huolenpidossa ja kasvuolosuhteissa uhkaavat vakavasti lapsen terveyttä ja kehitystä tai jos lapsi vaarantaa itse vakavasti terveyttään tai kehitystään. (Kananoja ym. 2017, 235–242.)

### 3.3 Sijaishuollon laitokset

Lastensuojelulaitoksia, joissa voidaan järjestää lapsen sijaishuoltoa, ovat lastenkodit, nuorisokodit ja koulukodit. Näihin rinnastetaan myös vastaanottokodit ja laitosluvan saaneet ammatilliset perhekodit. Käytännön työn kannalta on merkitystä, miten lastensuojelulaitos määritellään, sillä vain laitoksissa voidaan soveltaa rajoitustoimenpiteitä sijaishuollossa olevaan lapseen. Avohuollon tukitoimilla sijoitettuun lapseen rajoitustoimenpiteitä ei voida soveltaa. Lastensuojelulaitoksia ylläpitävät valtio, hyvinvointialueet, yksityiset yritykset ja kolmannen sektorin toimijat. (Saastamoinen 2010, 89–90.)

Lastensuojelulaitokseen lapsi sijoitetaan, kun lapsen sijaishuoltoa ei voida hänen etunsa mukaisesti järjestää perhehoidossa tai muualla. Esimerkiksi jos lapsen oireilu on erityisen haastavaa, voi se vaatia erityistä ammatillista osaamista, jota

lastensuojelulaitoksissa on. Laadukas laitoshoido on myös silloin paras ratkaisu, kun sijoitus on väliaikainen ja vaatii intensiivistä työskentelyä perheen kanssa. Laitoksen tilojen tulee olla asianmukaiset ja yhdessä yksikössä voi olla enintään 7 lasta. Jos yksiköitä on useampi samassa rakennuksessa, voi lapsia olla korkeintaan 24. (THL 2024.)

Jokaisessa yksikössä tulee olla vähintään seitsemän hoito- ja kasvatusvastuussa olevaa työntekijää. Jos työntekijä esimerkiksi perhekodeissa asuu samassa rakennuksessa, voidaan määrästä poiketa. Jos taas samassa rakennuksessa on useampi yksikkö, pitää työntekijöitä olla vähintään kuusi yksikköä kohden. Henkilöstön määrässä ja henkilöstörakenteessa pitää ottaa huomioon lasten yksilölliset erityistarpeet ja toiminnan vaativuus sekä luonne. Työntekijällä laitoksessa tulee olla riittävä pätevyys tehtäväänsä ja hoito- ja kasvatustyössä tulee olla riittävä määrä ammattihenkilölaissa määriteltyjä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä. (THL 2024; Saastamoinen 2010, 93–98.) Laitoksissa voi työskennellä esimerkiksi sairaanhoitajana, sosionomina, lähihoitajana, yhteisöpedagogina ja nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajana (JHL 2024). Henkilöstöltä vaaditaan resilienssiä toimia vaativissakin tilanteissa ja hyvin laaja-alaista ammattitaitoa, koulutusta ja kokemusta. Lapsella voi olla taustalla monia traumaattisia kokemuksia, diagnooseja ja useita sijoituksia, mutta jokaisen lapsen tilanne ja tarpeet ovat hyvin yksilölliset. (THL 2024; Saastamoinen 2010, 93–98.)

### 3.4 Perhehoito

Perhehoidolla tarkoitetaan sijoitusta, jossa lapsi sijoitetaan perhehoitajan yksityiskotiin tai hoidettavan kotiin. Perhehoitajia kutsutaan myös sijaisvanhemmiksi. (THL 2024.) Sijaisvanhempien velvollisuus on turvata hyvä hoito ja kasvatus sekä ikä- ja kehitystasoon nähden tarpeellinen huolenpito ja valvonta. Sijaisvanhempien tulee myös antaa turvaa ja hellyyttä sekä kannustaa lapsen itsenäistymistä. Lasta tulee myös tukea yksilöllisten tarpeiden mukaan koulunkäynnissä ja hänen yhteydenpitonsa vanhempiin sekä muihin sukulaisiin tulee turvata. Perhehoitajan pitää myös olla yhteistyössä sosiaalityöntekijän kanssa lapsen hoitoon ja kasvatukseen liittyvissä kysymyksissä. (Pesäpuu 2009, 20.)

Perhehoitajilla on oikeus valmennukseen ja koulutukseen sijaisvanhemmuutta koskevaan tehtävään, ja he saavat myös työnohjausta sijaisvanhempina. Sijaisvanhemmilla on oikeus myös palkkioon, vapaisiin ja kulukorvauksiin sekä peruseläketurvaan ja työtapaturmakorvauksiin. Hyvinvointialueen velvollisuus on valvoa,

että sijoitus perhehoitoon toteutuu perhehoitolain mukaisesti. (Perhehoitajalaki 606/2022.) Perhehoidon tavoite on antaa lapselle kodinomaista hoitoa ja läheisiä ihmissuhteita sekä edistää lapsen sosiaalista kehitystä ja perusturvallisuutta. Myös perhehoitoa voidaan käyttää kiireellisissä sijoituksissa huostaanotoissa ja myös avohuollon tukitoimena. Moni sijaisvanhempi voi toimia myös tukiperheenä, joka on perheille tarjottavaa yleistä sosiaalipalvelua. (THL 2024.)

Perhehoito on ensisijainen sijaishuollon muoto ja laitossijoitukseen päädytään yleensä, jos lapsen sijoitusta ei riittävillä tukitoimilla perhehoidossa voida turvata. Lapsen oikeus kasvaa perheessä toteutuu perhehoidossa, kun lapsen biologisen vanhemman voimavarat eivät riitä lapsen tarpeisiin vastaamiseen. Kotiympäristö tarjoaa lapselle virikkeitä arkielämän ja sosiaalisten taitojen kehittymiseen. Perhehoidon vahvuksina voidaankin pitää tavallista ja turvallista perhe-elämää ja kotia kasvu- ja elinympäristönä. Perhehoito tarjoaa myös mahdollisuuden kiintymykseen ja läpi elämän kestäviin ihmissuhteisiin. Sijaishuoltona perhehoitoon sijoitettuihin lapsiin ei voida soveltaa mitään muita rajoitustoimenpiteitä kuin yhteydenpidon rajoittaminen. (THL 2024; Perhehoitoliitto 2024.)

Perhehoito tapahtuu toimeksiantosuhteessa. Toimeksiantosuhde tehdään hyvinvointialueen kanssa ja siinä määritellään molempien tahojen oikeudet ja velvollisuudet. Tärkeää on huomata, että toimeksiantosuhde ei ole työnantaja-työntekijäsuhde, muttei perhehoitaja ole myöskään yrittäjä. Perhekodiksi kutsutaan yksityisen perheen omaa kotia, jossa perhehoitoa toteutetaan. Perhekodissa voidaan hoitaa samanaikaisesti neljää lasta tai nuorta, ja tähän lasketaan kuuluvaksi myös perhekodissa asuvat alle kouluikäiset lapset ja muut erityistä huolenpitoa tarvitsevat. Määrästä voidaan poiketa esimerkiksi sisarussuhteiden takia. Jos perhekodin hoivasta, huolenpidosta ja kasvatuksesta vastaa kaksi ennakkovalmennuksen käynnyttä perhehoitajaa, joista ainakin toisella on tehtävään soveltuva koulutus ja riittävä kokemus hoito- tai kasvatustehtävistä, voi perhekotiin sijoittaa maksimissaan kuusi henkilöä. (Perhehoitoliitto 2024.)

## 4 Sijaishuollon osaaminen

### 4.1 Osaaminen

Osaamisen käsite on kompleksinen ja sitä käytetään synonyymina käsitteiden kompetenssi, kvalifikaatio, tiedot, taidot ja pätevyys kanssa. Osaamista voidaan tietojen ja taitojen lisäksi määrittellä kyvyiksi ja ominaisuuksiksi sekä arvoiksi ja asenteiksi, joita työtehtävien onnistuneeseen suorittamiseen tarvitaan. Yleisesti osaamiseen liittyy myös vahva vaatimus kyetä oppimaan uutta. Osaamisen ja ammattitaidon voidaan ajatella sisältävän esimerkiksi tietotaito-osaamisen, ammatillisuuden, persoonallisuuden, yhteistyötaitojen, arviointi- ja oppimistaitojen, kehittämistaitojen sekä ymmärryksen siitä, miten yhteiskuntajärjestelmä toimii. Osaamisen voidaan ajatella sisältävän sekä työelämän että koulutuksen näkökulman, koska osaamista kertyy molemmista ja molemmissa näkökulmissa osaamiselle asetetaan tietyt vaatimukset. (Martin ym. 2018, 17; Kantanen 2017, 21.)

Ammattitaito taas tarkoittaa esimerkiksi kykyä yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi eli kykyä hallita koko työprosessi ja reagoida muuttuviin tilanteisiin oikein. Tarvittava osaaminen hankitaan yleisesti peruskoulutuksen, henkilöstökoulutuksen ja työkokemuksen keinoin. (Hätönen 2011, 9.) Kuten ensimmäisessä luvussa toin esiin, on täten sijaishuollon ohjaajan osaamista ja ammattitaitoa vaikea yksiselitteisesti määrittellä. Osaaminen sisältää myös tietojen ja taitojen soveltamisen omassa työssä, joten myös työmotivaatio, työhyvinvointi ja työkyky vaikuttavat osaamiseen. Osaaminen on siis yhdistelmä työtä ja työntekijää. Peruskoulutuksissa hankittavan tiedon lisäksi osaaminen sisältää aina myös hiljaista tietoa eli vaikeasti näkyväksi tehtävää tietoa. Osaamisen sisältö voi aina myös olla tilannesidonnaista niin kuin esimerkiksi sijaishuollon asiakastyön prosessin eri vaiheissa tarvittava osaaminen. (Hätönen 2011, 9–10.)

Osaamiskartoituksessa selvitetään osaamisprofiileja. Osaamisprofiili on osaamisalueiden ja osaamistasojen yhdistelmä, joka voidaan määrittellä yksilöille, työntekijäryhmille, tiimeille tai vaikka koko organisaatiolle. Osaamiskartan valmistuminen on vasta ensimmäinen etappi kehittämistyössä ja siksi VAASI-hanke lähtee tästä osaamiskartoituksen tekemisestä. Osaamiskartta toimii näin välineenä osaamisen arvioinnissa ja kehittämisessä (Hätönen 2014, 31–32.) Jokaisessa organisaatiossa pitäisi ennakoida ja pohtia tulevia osaamisen tarpeita, jotta kyetään vastaamaan toimintaympäristön ja asiakastyön muutoksiin. Olisi myös tärkeää, että mahdollisimman

moni osallistuu tällaiseen osaamistarpeiden pohtimiseen. Osaamista voidaan hankkia itse, yhteistyön kautta tai erilaisista verkostoista (Ojala 2018, 171–173.)

#### 4.2 Sijaishuollon geneerinen osaaminen

Sijaishuollon osaamista voitaisiin koittaa määritellä myös sosionomin kompetenssien kautta. Kompetenssi- termiä käytetään usein synonyyminä osaamiselle, mutta se terminä korostaa pätevyyttä ja oikeaa koulutusta tiettyyn tehtävään (Hätönen 2011,10). Suomessa kompetenssille voidaan käyttää myös termiä ammattitaito. Se sisältää asenteita, valmiuksia, tietoja sekä taitoja. Se voidaan määritellä myös kokonaisvaltaiseksi ja monipuoliseksi kyvykkyydeksi hoitaa työtehtävät. Termin ajatellaan myös sisältävän kehityskykyisyyden ja sekä laajan toimintakykyisyyden (Viitala 2008, 113.)

Sosionomin kompetensseiksi katsotaan sosiaalialan eettinen osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, sosiaalialan asiakastyön osaaminen, kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (SosiaalialanAMKverkosto.fi). Sijaishuollossa työskennellään kuitenkin paljon myös muilla tutkinnoilla, joten sosionomin kompetenssit eivät suoranaisesti päde pelkästään sijaishuoltoon tai ole yksistään riittävä tutkinto sijaishuoltoon, koska myös terveydenhuollon osaamista tarvitaan. Esimerkiksi lääkehoidosta vastuussa olevan henkilön tulee olla terveydenhuollon ammattihenkilö. (Valvira 2023) Esimerkiksi tämän takia sijaishuollossa ei voi työskennellä myöskään pelkästään sosionomeja.

Yliopistojen yhteistyönä on tuotettu kuvaus sosiaalityöntekijän osaamisesta, joka jäsentyy kymmeneen osaamisalueeseen. Näitä ovat sosiaalityöntekijöillä yhteiskuntatieteellinen, tutkimus-, eettinen-, vuorovaikutus-, työmenetelmä-, oikeudellinen, palvelujärjestelmä-, kehittämis-, johtamis- ja rakenteellisen sosiaalityön osaamiset. Myös käytännönopetus on ollut sosiaalityöntekijän opinnoissa lakisääteistä. Yliopistot ovat yhdessä Valviran kanssa jäsentäneet sosiaalityöntekijän ammatillisen osaamisen kriteereitä ja ne jäsentyvät neljään osa-alueeseen eli sosiaalityöntekijän asiantuntijuuteen ja sen käyttöön, eettiseen ja juridiseen osaamiseen, palveluprosessin ja sen johtamisen osaamiseen sekä monialaiseen verkosto- ja yhteistyöosaamiseen. Sosiaalityöntekijän ydinosaamisalueisiin kuuluvat ymmärrys sosiaalityön kohdeilmioista ja palvelujärjestelmistä, vuorovaikutusosaaminen, tutkimukselliset valmiudet, kehittämisosaaminen, sosiaalityön metodien ja muutostyön hallinta, eettinen

harkintakyky, sekä teoreettinen tieto yhteiskunnallisista tekijöistä, jotka säätelevät ihmisten arkea. (Yliruka ym. 2020, 13–14.)

Kestävän osaamisen varmistaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa edellyttää monipuolisia toimenpiteitä, kuten koulutusta, tiedon jakamista, tutkimusta ja yhteistyötä. Muuttuva toimintaympäristö vaatii ammattilaisilta paitsi päivitettyä osaamista myös valmiutta sopeutua nopeasti muuttuviin tilanteisiin. (Laine 2021; Hakala 2018.) Sosionomin koulutus antaa perusvalmiudet sijaishuollossa työskentelyyn, ja näitä valmiuksia syvennetään jatkuvan oppimisen periaatteiden mukaisesti (Juujärvi ym. 2019, 6).

Sijaishuollossa substanssiosaaminen on tärkeää koko uran ajan, mutta monialainen yhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollossa korostuu. Sijaishuollon ohjaajilta ja muilta ammattilaisilta vaaditaan sopeutumiskykyä, osaamisen päivittämistä ja uusien työnkuvien omaksumista. Myös johtajat tarvitsevat jatkuvaa osaamisen kehittämistä sote-alan muutoksissa. (Juujärvi ym. 2019, 4–6; Fredriksson & Saarivirta, 2015.) Digitaidot kytkeytyvät tulevaisuudessa tiiviisti perinteisiin osaamisalueisiin. Tärkeää osaamista sosiaalialalla tulee olemaan digitaalisten ratkaisujen luova käyttö ja toimintojen hallinta. Teknologisten taitojen lisäksi painottuvat tiedollinen, vuorovaikutteinen, asiakaslähtöinen ja turvallisuuteen keskittyvä näkökulma (Nyyssölä & Leveälahti 2019). Kriittiseen osaamiseen kuuluu myös tiedon arviointikyky, joka on keskeinen osa kansalaisten digitaalista osaamista. Monikulttuurisuustaidot puolestaan liittyvät tiettyyn substanssiin ja ovat myös geneeristä osaamista (Nyyssölä & Leveälahti 2019.)

Sosiaalialalla kriittinen osaaminen keskittyy usein muutoksen hallintaan. Keskeisiä taitoja ovat ongelmanratkaisu, itseohjautuvuus, oppimiskyky, oman osaamisen kehittäminen, johtaminen ja tiedon arviointi. Näiden taitojen merkitys kasvaa tulevaisuudessa, erityisesti henkilökohtaisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen korostuvat. Myös ongelmanratkaisukyky sekä tiedon arviointi ovat keskeisiä metataitoja (Nyyssölä & Leveälahti 2019). Sosiaalialan ammattilaisilta vaaditaan erityisiä taitoja vuorovaikutuksessa ja ristiriitatilanteiden rakentavassa käsittelyssä sekä lasten että aikuisten kanssa (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:47). Vuorovaikutusosaaminen kattaa sekä kasvokkain tapahtuvan että digitaalisen vuorovaikutuksen, palautteen antamisen taidot ja tiimityöskentelyn hallinnan (Nyyssölä & Leveälahti 2019).

Tehokas ajanhallinta ja organisointikyky ovat keskeisiä kuormittuneella sosiaali- ja terveysalalla. Kuormitusta lisäävät haasteet työntekijöiden rekrytoinnissa, työn

organisoinnissa, johtamisessa sekä riittämättömät tuki- ja ehkäisevät palvelut, kuten lasten- ja nuorisopsykiatrian puutteet (Kananaja ym. 2018, 2). Hyvinvointialueiden, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijoiden on varmistettava riittävät henkilöstöresurssit ja ajankäyttö asiakaskohtaamisiin ja dokumentointiin (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:47). Mielenterveyshaasteiden lisääntyminen ja hyvinvointialueiden säästötoimenpiteet kuormittavat sijaishuoltoa edelleen, kun asiakkaiden ongelmat monimutkaistuvat ja palvelujen saatavuus heikkenee (Valtioneuvosto 2025; Megatrendit 2023).

#### 4.3 Sijaishuollon ammatillinen osaaminen

Sijaishuollossa tarvitaan myös monenlaista spesifiä substanssiosaamista. Sijaishuollossa on tärkeää ymmärtää lapsen oikeuksia ja lastensuojelun lainsäädäntöä lastensuojelussa työskennellessään. Jokaisella lapsella on esimerkiksi oikeus hyvään kohteluun, läheistensä tapaamiseen ja oikeus saada tietoa omasta tilanteestaan. Lainsäädännöllinen osaaminen on tärkeää, oli sitten kyse perhehoidosta tai laitoksesta tai oli ammattilaisen koulutustausta mikä tahansa. (THL 2024.) Tähän liittyy olennaisesti sijaishuollossa käytettävien rajoitustoimenpiteiden käyttö ja raportointi, mikä on tärkeä osa osaamista sijaishuollossa (OSSI-hanke 2021). Lastensuojelulaki on myös muuttunut moneen otteeseen vuosien varrella ja sijaishuollossa työskentelevän ammattilaisen on pysyttävä lakiuudistuksissa kartalla (STM 2022).

Lastensuojelun laitoshoidon osaamisesta säädetään lastensuojelulaissa seuraavaa: ”Henkilöstön riittävästä määrästä, osaamisesta ja perehdytyksestä on huolehdittava siten, etteivät niihin liittyvät puutteet aiheuta rajoitusten käyttämistä, lapsen turvallisuutta vaarantavia ja ihmisarvoa alentavia rajoitustoimenpiteiden toteuttamistapoja ja käytäntöjä” (Lastensuojelulaki 2007/417, 60§, 3.mom.). Sijaishuollon työ on haastavaa työtä, joka perustuu päivittäiseen työskentelyyn suhteessa lasten ja nuorten kanssa, jotka ovat eri-ikäisiä, heillä on erilainen kulttuuritausta ja erilaiset yksilölliset tarpeet. Sijaishuollon osaaminen vaatii tehokasta kommunikaatiota ja vuorovaikutusta lasten sekä heidän perheidensä kanssa. Niitä vaaditaan myös työryhmän ja moniammatillisten verkostojen kanssa työskennellessä. Tämä kompleksisuus vaatii työntekijöiltä sensitiivistä työtettä ja epävarmuuden sietokykyä. (Formenti ym. 2020, 115.)

Sijaishuollon laatuksiteerit eivät ole pelkästään ohjeita, vaan ne määrittävät konkreettisesti, millaista osaamista sijaishuollon ammattilaisilta odotetaan. Ne ohjaavat koulutusta, rekrytointia, työnohjausta ja arjen käytäntöjä niin, että lapsen etu toteutuu

mahdollisimman hyvin. (THL 2019) Lastensuojelu yleisesti on erityinen osaamisvaatimuksiltaan sosiaalityön kentällä, koska siinä ihmisen perusoikeuksiin puututaan niin vahvasti. Koska työ on niin vaativaa, myös työntekijän tuen tarve kasvaa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän peruskoulutukseen kuuluu sisältöjä sosiaalityön tarkoituksesta, sisällöistä sekä ammatillisista valmiuksista. Lastensuojelun sisältöjen lisäksi sosiaalityöntekijöille opetetaan sosiaalioikeutta ja lainsäädäntöä sekä lastensuojelulain että lapsi- ja perhelainsäädännön näkökulmista. Koulutukseen kuuluu selkeästi ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen liittyviä opintojaksoja, kuten lastensuojelun palvelujärjestelmän, käytännön teorioiden, työmenetelmien, ammatillisen vuorovaikutuksen, sosiaalityön johtamisen, dokumentaation, kohdeilmioiden ja lainsäädännön opintojaksoja. (Yliruka ym. 2020, 13–14.)

Lasten ja perheiden kanssa työskentelevien sosiaalityöntekijöille aiemmin tehdyn kyselyn perusteella vaativaa sosiaalityötä edellyttävissä työtehtävissä vuorovaikutus-, palvelujärjestelmä-, työmenetelmä-, oikeudellinen, sekä asiakasprosessien johtamiseen liittyvä osaaminen nousivat vahvimmin esiin sosiaalityöntekijöiden osaamisalueista. Kuitenkin kyselyssä tuli esiin erityisen vaativia teemoja, jotka eivät sosiaalityöntekijän osaamisalueisiin sisälly. Tällaisia olivat erilaisiin problematiikkoihin liittyvä osaaminen, kuten neuropsykiatriasiin haasteisiin, mielenterveysongelmiin, päihteiden käyttöön ja ylisukupolvisuuteen liittyvä osaaminen. Myös erotilanteisiin, kulttuurisensitiivisyyteen, palvelujärjestelmän toimimattomuuteen, kehitysvammaisiin lastensuojeluasiakkaisiin, vanhempien kanssa työskentelyyn ja vaativiin laitossijoituksiin liittyvät kysymykset nousivat esiin sosiaalityöntekijöiden tarpeellisesta osaamisesta. (Yliruka ym. 2020, 13–14.)

Myönteiset muutokset lapsen hyvinvoinnissa tapahtuvat pysyvässä ja turvallisessa vuorovaikutuksessa aikuiseen, joten laadukkaan sijaishuollon edellytykset koskevat etenkin osaavaa henkilöstöä ja sen riittävää määrää. Ilman riittävää turvallista vuorovaikutusta aikuisen kanssa nuori voi jäädä liikaa oman itsensä varaan. Aikuisten osaamista tarvitaan sijaishuollossa myös tilanteiden ennakointiin ja rauhoittamiseen, mikä edellyttää lapsen hyvää tuntemista työntekijältä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 10.) Lastensuojelun laitoshoidon työ edellyttää laajaa erityisosaamista ja työntekijät yleisesti ovatkin suorittaneet monia erilaisia erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia. Tällaisia lisäkoulutuksia voivat olla muun muassa neuropsykiatriasiin ongelmiin liittyvät erikoistumiskoulutukset, laki-, rajoitustoimenpiteisiin liittyvät, johtamis-, mielenterveystyön, aggressiiviseen käytökseen liittyvät, Avekki-, MAPA-, kriisi- ja traumatyöskentely-, ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työskentely-, päihdetyön-,

kiintymyssuhde-, lääkehoitoon liittyvät, dialektinen käyttäytymisterapia – ja dialoginen perhetyö -koulutukset. (Tiili & Kuokkanen 2021, 18.)

Sijaishuollossa asuvien nuorten henkinen ja fyysinen pahoinvointi on yleistä. Lasten ja nuorten mielenterveyden tukeminen vaatii toimenpiteitä sekä sijaishuollon arkeen että sen ulkopuolelle. Sijaishuollon työntekijöillä tulee olla riittävää osaamista vastata mielenterveyden haasteisiin sekä riittävää palvelujärjestelmäosaamista ja kykyä vaatia asiakkaalle hänelle kuuluvia palveluita esimerkiksi terveydenhuollon palveluista. (Eriksson & Korhonen 2022, 104; Laine ym. 2021, 15). Moni sijoitettu lapsi kokee myös henkistä ja fyysistä väkivaltaa. Useat nuoret kertovat kokeneensa myös seksuaalista häirintää ja seksuaalista väkivaltaa. Sosiaalityöntekijöiden osaaminen väkivallan sekä kaltoinkohtelun tunnistamisessa ja käsittelyssä sekä sijaishuoltopaikkojen osaaminen väkivallan kohtaamiseen ja seksuaalikasvatukseen liittyen ovat erityisen tärkeitä. (Eriksson & Korhonen 2022, 104–105.) Päihde- ja mielenterveysosaamisen lisäksi sijaishuollossa koetaan tarvetta saada lisää koulutusta kiintymyssuhteesta ja kiintymyssuhdehäiriöistä sekä neuropsykiatrisista haasteista. Myös kirjaamiseen ja rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyvä osaaminen on hyvin tärkeää ja siihen liittyvää koulutusta kaivataan myös lisää. (Laine ym. 2021, 3–5.)

Sijaishuolto on yksi sosiaalipedagogiikan toiminta-alueista. Sosiaalipedagogisen työotteen ominaispiirteitä ovat yhteisöllisyys, toimijuuden ja osallistumisen tukeminen, dialoginen kohtaaminen, toiminnallisuus ja luovuus, kolmitasoisuus (yksilö-yhteisö-yhteiskunta) sekä käytännön ja teorian yhteenkietoutuneisuus. (Nivala & Ryyänen 2019, 230–232.) Lastensuojelun sijaishuollossa tehdään korjaavaa työtä, jossa sosiaalipedagogisen työn painopiste on. Tavoitteena korjaavassa työssä on lievittää pahoinvointia, vahvistaa elämänhallintaa, löytää voimaantumisen mahdollisuuksia ja helpottaa eri tavoin haasteiden keskellä elävien elämää. Kyse sosiaalipedagogiikassa on muutostyöstä, johon ihmisiä tuetaan omassa elämäntilanteessaan. Muutokseen voi ajaa yhteiskunta tai yksilö voi haluta sitä myös itse, mutta pedagogisena tehtävänä on löytää sellainen muutos, joka on yksilölle itselleen mielekäs ja tarjoaa elämälle lähtökohdan omassa ympäristössä ja yhteiskunnassa. (Nivala & Ryyänen 2019, 285–290.)

Monet ammattiryhmät kuten sosiaalityöntekijät, perhetyöntekijät, sosiaaliohjaajat ja sijaishuollon ohjaajat käyttävät sosiaalipedagogista työotetta tukemaan lapsen kasvua ja kehitystä sekä vanhempien tekemää kasvatustyötä. Laitoksen työntekijät ja perhehoitajat mielletään kasvattajiksi ja heidän suhteensa jokaiseen lapseen pedagogiseksi. Olennaista on lapsen osallisuuden tukeminen ja lapsen kohtaaminen

ainutkertaisena yksilönä. Tärkeää on sijaishuollossa sosiaalipedagogisesti huomata lapsen potentiaali, tukea hänen vahvuuksiensa kehittymistä, käsitellä hänen kanssaan hänen elämässään kohdattuja asioita, opetella yhdessä elämäntaitoja, tukea kasvua kokonaisvaltaisesti kohti itsenäistymistä ja autonomista toimijuutta. Kasvatussuhteen sijaishuollossa tulee perustua pitkäjänteiseen sitoutumiseen, tavoitteellisuuteen ja kasvattajan vastuuseen kehittymisestä ja hyvinvoinnista. Tärkeää on myös tunnistaa yksilölliset tarpeet, jotka saattavat vaatia erityisosaamista. (Nivala & Ryyänen 2019, 290–294.)

Sijaishuollossa hyödynnetään yhteisöllisyyttä kasvattamisessa ja yhdessä eläminen nähdään merkityksellisenä. Yhteiselämä opettaa monia taitoja, kuten vuorovaikutustaitoja, vastuun kantamista ja ryhmässä toimimista, ja vahvistaa vertaissuhteita. Normaali arki on usein itsessään huostaanotetuille lapsille terapeutista ja kasvattavaa, mutta pelkkä kodinomaisen eläminen sijaishuollossa ei riitä vaan, työskentelyssä pitää ottaa huomioon jokaisen erityiset tarpeet. Arkea rakennetaan siis tietoisesti turvalliseksi, hyväksi sekä yhteisölliseksi ja luodaan ennustettavia rakenteita ja struktuureja, joita voidaan kuitenkin yhdessä muuttaa ja niistä joustaa. Liikunta ja yhteinen toiminnallinen tekeminen mahdollistavat kokonaisvaltaisen kasvun tukemisen. Sosiaalipedagogisen toimijan tulee sijaishuollossa suhtautua työhönsä reflektiivisesti ja jatkuvasti käytäntöjä arvioiden sekä pohtia teoreettista ymmärrystä käytännön tilanteiden takana. (Nivala & Ryyänen 2019, 290–294.)

## 5 Kehittämistyön toteutus

### 5.1 Kehittämistyön määrittely

Kehittämistyöllä on prosessimainen rakenne ja se etenee ensin tavoitteen määrittelystä ja suunnittelusta toteutukseen ja sitten viimeiseksi prosessin päättämiseen ja sen arviointiin. Arviointia on kuitenkin hyvä toteuttaa koko prosessin ajan ja näin prosessin eri vaiheissa teinkin. Kehittämishankkeelle tärkeitä tekijöitä ovat sen toimijat, käytetyt kehittämisen ja tiedonhankinnan menetelmät, erilaiset aineistot ja materiaalit sekä dokumentointi ja analyysi. (Salonen 2013, 13.) Näitä osatekijöitä erittelen tässä raportissa.

Kehittämällä pyritään konkreettisilla keinoilla selkeästi määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Kehittämistyön prosessin onnistumista voidaan arvioida määriteltyjen tavoitteiden saavuttamisen mukaan. (Toikko & Rantanen 2009, 14.) Kehittämistyöni tavoite oli kartoittaa sijaishuollossa toimivien työntekijöiden ja perhehoitajien osaamistarpeita ja osaamisvajeita. Kehittämistehtävänäni syntyi osaamisvaatimuksia sijaishuoltoon.

Kehittämisprosessiin sisältyy viisi tehtävää: perustelut, organisointi, kehittävä toiminta, toiminnan arviointi sekä uusien palveluiden ja tuotteiden levitys. Perusteluilla otetaan kantaa siihen, mitä ja miksi kehitetään, tässä tapauksessa sijaishuollon osaamista. Määrittelyprosessin lähtökohdat ja kehittämistyön tarkoituksen heti prosessin alussa. Organisoinnissa suunnittelin kehittämistyön aikataulun ja käyttämäni menetelmät työpajoissa. Kolmannessa tehtävässä toteutetaan varsinaista kehittävää toimintaa lopputuloksen saavuttamiseksi, tässä tapauksessa siis työpajojen toteuttaminen.

Kehittämiseen liittyy olennaisesti myös toiminnan arviointi, jota olen tehnyt koko prosessin ajan, kyselemällä palautetta ja kuulemalla näkökulmia toiminnastani. Se on myös suunnannut prosessin kulkua ja sen pohjalta muokkasin myös työpajasuunnitelmiani. Lopuksi lopputuotos, palvelu tai tuote pyritään levittämään. (Toikko & Rantanen 2009, 56–62.) Tässä keräämäni tulokset luovutetaan yhteistyöhankkeen käyttöön ja niitä aletaan jatkojalostaa hankkeessa. Lopulta hankkeessa kehitetään oppimateriaalia, joka perustuu osittain kehittämistyöni tuloksiin.

## 5.2 Kehittämisen prosessin vaiheet

Kehittämisen prosessin aloitusvaiheessa oleellista on miettiä ja määritellä kehittämistarvetta, tavoitetta ja kehittämistehtävää. Myös toimintaympäristö ja kehittämistyöryhmä tulisi määritellä. Aloitusvaiheessa tullaan siis miettimään ne tekijät, joilla on merkitystä työskentelyn onnistumisessa. (Salonen 2013, 17.) Kehittämisen prosessi alkoi aloitusvaiheella jo marraskuussa 2023, jolloin sijaishuollon osaamiskartoitusta ja sen toteutusta alettiin pohtia. Tutkimusryhmäopiskelijan roolissa kiinnostuin aiheesta ja aloin pohtia sen tarkoitusta ja toteutusta. Tässä kohtaa projektissa olevien tahojen kanssa alettiin pohtia aiheen rajaamista ja tavoitteen kirkastamista (Salonen 2013, 13). Tällöin myös projektin aikataulu suunniteltiin.

Joulukuussa aloin tutustua aihealueen kirjallisuuteen ja tehdä kehittämissuunnitelmaa. Tässä kehittämissuunnitelmassani esittelin työn tavoitteet, vaiheet, toimijat, käyttämäni kehittämismenetelmät ja materiaalit sekä toimintaympäristön ja prosessin aikana käyttämäni dokumentointitavat. (Salonen 2013, 17.) Tämä on osa projektin suunnitteluvaihetta. Tein suunnitelmaa ja aikataulutusta kevään työpajoihin, esittelin suunnitelmaa toimeksiantajalle ja hioin sitä ja aloin webinaarien tulosten pohjalta työstää vinjetkejä työpajoihin nuorten kanssa.

Suunnitteluvaiheessa oli vain osittain mahdollista suunnitella kaikki työskentelyyn liittyvät osat etukäteen. Työskentelyssä usein osatekijät määrittyvät tarkemmin lopulliseen muotoonsa myöhemmin, eikä koskaan tiedä, mikä onnistuu ja mikä ei. Mutta tärkeää on silti suunnitella kaikki niin hyvin valmiiksi kuin vain on siinä hetkessä mahdollista. (Salonen 2013, 17.) Muokkasinkin suunnitelmia vielä myöhemmin saamani palautteen pohjalta uudelleen ja jaoin tekemäni osaamiskartoitussuunnitelman myös muiden korkeakoulujen kanssa, niin että työpajat pystyttiin järjestämään myös muilla alueilla tekemieni ohjeiden mukaan, vaikka alun perin suunnitelmani oli tehdä suunnitelma vain Turun pajoihin.

Suunnitteluvaiheen jälkeen toiseksi tärkein vaihe on työstövaihe, joka on pisin ja vaikein vaihe kehittämissuunnitelmassa. Työstövaihe oli projektin käytännön toteutusta eli työpajojen toteuttamista ja siinä toteutin tekemääni suunnitelmaa. (Salonen 2013, 18.) Työpajojen toteuttamisen jälkeen työstövaiheessa keräsin ja kokosin Turussa pidettyjen työpajojen tulokset eli omat muistiinpanoni, tehtävälomakkeet ja post-it-laput. Esittelin tulokset myös muille tahoille, jotka olivat osaamiskartoitusta tekemässä.

Tästä siirryttiinkin tarkistusvaiheeseen, jossa kaikki toimijat pysähtyvät tarkastelemaan tuloksia (Salonen 2013, 18). Tarkastelimme ensin mukana olevien tahojen kanssa tuloksia ja sitten esittelin ja julkaisin tulokset valtakunnallisessa webinaarissa syyskuussa 2024. Tällöin mukana olleet sijaishuollon kentän edustajat, jotka olivat olleet mukana työpajoissa tai kyselyissä, tai joilla oli näkemystä sijaishuollon osaamisen sisältöön, pääsivät kommentoimaan ja antamaan oman mielipiteensä keräämistäni tuloksista, joista yhdessä kartoituskyselyn tulosten kanssa muodostuisivat isot oppimiskokonaisuudet. Palaute oli kaikinensa pelkästään positiivista, joten tarkistusvaiheesta voitiin siirtyä suoraan viimeistelyvaiheeseen.

Viimeistelyvaihe voikin olla yllättävän pitkä ja työläs ja siksi varasin siihen riittävästi aikaa (Salonen 2013, 18). Viimeistelyvaiheessa arvioin työpajojen tuloksia kentän palautteen sekä omien näkemyksieni mukaan. Arvioin myös koko prosessin toteutusta. Kehittämistyöni esittelin joulukuussa 2024 TALK by Students -Webinaarissa.

Taulukko 1. Kehittämishankkeen aikataulu

11/2023	Kehittämistyöstä sopiminen hankkeen kanssa	Aloitusvaihe
12/2023	Webinaarien ja työpajojen suunnittelua	Suunnitteluvaihe
12/2023	Kirjallisuuteen tutustuminen ja suunnitelman laatiminen	
12/2023	Toimeksiantosopimuksen tekeminen	
1/2024	Alueelliset webinaarit	
2/2024	Vinjettien työstö webinaarien pohjalta sekä työpajasuunnitelman teko	
2/2024	Työpajasuunnitelman esittely toimeksiantajalle ja hiominen	
3/2024	Turun työpajojen toteutus	Työstövaihe
4-5/2024	Työpajojen tulosten analysointi ja koonti	
5/2024	Työpajojen tulosten esittely hankkeelle	
5-8/2024	Webinaarin ja siellä tulosten esittelyn suunnittelu	
6-8/2024	Tulosten raportointi hankkeelle	
9/2024	Työpajojen tulosten esittely webinaarissa	Tarkistusvaihe

10-11/2024	Tulosten raportoinnin viimeistely webinaarissa käytyjen keskustelujen pohjalta, tulosten ja prosessin arviointi	Viimeistelyvaihe
12/2024	Kehittämistyön esitleminen TALK-Webinaarissa	Valmis tuotos

### 5.3 Kehittämismenetelmät ja tiedonkeruu



Kuva 1. Osaamiskartoitusprosessi.

#### 5.3.1 Webinaarit

Ensin tammi-helmikuulle suunniteltiin yhteistyöhankkeessa alueellisia webinaareja, joista syntyisi alustavia teemoja työpajoihin. Ensimmäisessä alueellisessa webinaarissa tammikuussa juteltiin pienryhmäkeskusteluissa arjen osaamisesta sijaishuollossa sekä erityisten tilanteiden osaamisesta sijaishuollossa. Lopuksi osallistujilta kysyttiin, mitä osaamista tulisi vahvistaa ja mitä ajatuksia osallistujilla oli digitaalisesta oppimisesta. Webinaareista keräsin materiaalia kenttämuistiinpanoina ja tein koontia esille tulevista aiheista. Ensimmäisen webinaarin pohjalta syntyneiden teemojen pohjalta kehitin

ensimmäiseen työpajaan vinjetit, jotka herättivät keskustelua pienryhmäkeskustelussa alkuun ajatusten ravistelijoina.

Ensimmäisestä webinaarista heränneitä teemoja sekä osaamistarpeita ja -vajeita olivat muun muassa työntekijän oma tunnemaailma, verkostotyö, mielenterveys ja päihdeosaaminen, hoidollisen osaamisen tarve, kohtaamistaidot, itsereflektion taidot, dokumentointi, neuropsykiatrinen osaaminen, koulunkäynnin tukeminen ja vammaistyön osaaminen sekä ennaltaehkäisyn taidot. Myös lasten etujen puolesta taisteleminen, lapsen edun arviointi ja turvallisen arjen luominen ihan vain olemalla nousivat isoina teemoina ensimmäisestä webinaarista. Palveluketjujen osaaminen ja nuoren oirehdinnan takana olevien juurisyiden tunnistaminen tulivat myös vahvasti esiin yhdessä käydyissä keskusteluissa. Työn resilienssi puhututti myös nopeasti muuttuvien tilanteiden ja työn yllätyksellisyyden takia.

Toisessa webinaarissa teemana olivat siirtymät sijaishuollossa sekä pysyvyys. Siirtymävaiheita, joiden osaamisesta webinaarissa keskusteltiin, olivat tutustumisvaihe, tukemisvaihe ja itsenäistymisvaihe. Näissä keskusteluissa esiin nousseita osaamistarpeita ja -vajeita olivat muun muassa traumatietoisuus, kriisitietoisuus, kohtaamistaito, ennakointi, verkostotyö, kulttuurisensitiivisyys, kasvuyhteisön rakentaminen, turvallisen arjen luominen, itsereflektiotaidot, kiintymyssuhteen luominen ja ylläpito, päihde- ja mielenterveysosaaminen, vanhempien kanssa työskentely, palveluohjaus, työyhteisötaidot, tunnetaidot, palvelujärjestelmäosaaminen, keskustelutaidot, syy-seuraussuhteiden opettaminen, suunnitelmallisuus, tukiverkoston luominen. Itsenäistymistyöskentely, yhteisöllisyys, toivon ylläpito sekä kuntouttavan arjen rakentaminen ja ylläpito olivat vahvasti myös keskusteluissa mukana. Isona teemana nousivat myös tiedon kulku siirtymätilanteissa, sijoituksen syiden ja diagnoosien käsittely, tietoisuus oireilusta, juurisyistä sen takana sekä siihen reagoinnista. Toisessa webinaarissa nousseiden teemojen pohjalta kehitin vinjetit nuorten kanssa toiseen työpajaan.

### 5.3.2 Vinjetit

Vinjeteissä ajatuksena oli viedä työpajojen osallistujien ajatuksia webinaarien teemojen pohjalta siirtymätilanteiden ja arjen työn sekä erityisten tilanteiden osaamiseen. Vinjetti on lyhyt tarina, johon vinjetti kutsuu reagoimaan. Esimerkiksi konkreettinen kuvaus ihmisestä, jota osallistujat kommentoivat ja kertovat omia näkemyksiään tai mahdollisesti vinjetti sisältää apukysymyksiä tarinasta, johon lukija pyrkii vastaamaan. Vinjetin avulla

voidaan tarkastella havaintoja ja näkemyksiä henkilöstä tai tilanteesta. (Surreyn yliopisto 1999.) Vinjetit toimivat aiheiden keskustelun avauksina työpajoissa.

### Vinjetti - "Tilanne, jossa oli turvaton olo, mutta myös lohdutettiin"

"Olin ollut yleisissä pelaamassa lautapelejä kahden ohjaajan ja yhden toisen nuoren kanssa. Aloin olla aika väsynyt ja kierroksilla, niin kuin muutkin, jotka olivat tilanteessa. Lapsuuden kokemusten takia olen joskus ahdistunut miesten seurassa ja toinen ohjaajista oli miespuolinen.

Peli, jota pelasimme, oli kestänyt jo pitkään ja kaikki alkoivat olla aika kyllästyneitä, myös kyseinen miesohjaaja ja koska huomasin hänen olevan ärtynyt, minusta tuli hiukan jännittynyt. Tiesin kyllä, että olen tilanteessa turvassa ja minulla ei ole mitään syytä olla jännittynyt, mutta en voinut tunteilleni mitään.

Kun viimeinkin saimme pelin valmiiksi, olin todella ylikuormittunut ja ahdistunut, joten nousin pöydästä ja lähdin kohti huonettani, mutta vahingossa löin tuolillani miesohjaajaa jalkaan. Minulla tuli tietenkin huono omatunto, mutta myös todella ahdistunut. Pyysin tietenkin anteeksi ja tiesin, että ei ohjaajaa haittaa. Hän sanoi asiasta vitsin, mutta leikkimielisesti korotti ääntään sitä sanoessaan. Tästä syystä triggeröidyin aika pahasti ja lähdin huoneeseeni rauhoittumaan.

Itkin ja voin huonosti, kesken kaiken oveeni koputettiin ja yritin koota itseni, ennen kun kutsuin ohjaajan sisään. Se oli sama miesohjaaja, joka tuli kysymään minulta jotain, hyvin pian hän huomasi, että olin itkenyt ja kysyi että onko kaikki okei. Selitin, että joo kaikki on okei, olin vain kuormittunut ja minulla tuli huono mieli siitä tuoli jutusta. Hän yritti lohduttaa minua, mutta hän tietää, että minulla on välillä vaikeuksia miespuolisten ihmisten kanssa, joten pian hän ehdotti, että hän pyytää toisen vuorossa olleen ohjaajan tulemaan juttelemaan minulle. Se sopi minulle ja arvostin, että hän ymmärsi ahdistukseni ja kunnioitti sitä.

Pian toinen ohjaaja tuli, antoi halin ja rauhoitteli minua. Juttelimme tapahtuneesta ja pian minulla olikin jo parempi olo. Mielestäni tilanne päättyi hyvin ja ohjaajat toimivat niin kuin toivoin heidän toimivan, vaikka en sitä ääneen sanonutkaan."

### Kuva 2. Esimerkkivinjetti.

Kokemusasiantuntijuus on myös tärkeä asia sijaishuollon osaamisen kehittämisessä ja pyrinkin luomaan vinjetit entisten asiakasnuorten kertomien oikeiden kokemusten kautta. Narratiivisuus ja tarinallisuus työpajoissa on olennaista osallistujien herättelemiseksi ja osallistamiseksi. Tarinallisuus ja havainnointi olivat tärkeitä tiedonkeruussa työpajoissa. Narratiivisen tutkimuksen ydintä onkin kertomusten analysointi (Hirsjärvi 2009, 218). Narratiivi voidaan käntää tarinaksi tai kertomukseksi tai vaikka tapahtumien kuluksi. Narratiivisuus merkitsee lähestymistapaa, jossa kertomukset ajatellaan keinoksi ymmärtää omaa elämää. Kertomukset siis välittävät ja tuottavat tietoa (Hirsjärvi 2009, 218.) Narratiivisessa tutkimuksessa tutkitaan niitä tapahtumia ja tilanteita, joista

kerrotaan eli kertomuksen sisältö on havainnoimisen kohteena. Tällöin olennaista on tarinan kuuntelu ja kuunnellun sisällön analysointi (Mäkisalo-Ropponen 2007, 37).

Konstruktivismiin perusajatus on se, että ihmisen tiedot ja taidot rakentuvat aikaisempien kokemusten ja tietojen varaan. Tieto siis perustuu näin ollen kokemuksiin ja kertomuksiin ja saa näin ollen lisää materiaalia, joka liittyy alkuperäiseen tietoon. Myös tutkimuksessa narratiivisuus on siis sekä tiedon lähtökohta että lopputulos (Mäkisalo-Ropponen 2007, 39.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa narratiiviset tiedonkeruun muodot ovat lisääntyneet. Näissä pyritään ymmärtämään toimijoita heidän omien kertomusten, tarinoiden ja muistelujen kautta. (Hirsjärvi 2009, 217.)

Sen lisäksi, että narratiiveja tutkitaan, koska niiden avulla ymmärretään itseä, asioita ja asioiden välisiä yhteyksiä, tarinat ovat myös retorisesti voimakkaita välineitä. Tarinoita voidaan kerätä monin tavoin ja usein käytetty menetelmä on teemahaastattelu. Esimerkiksi elämäkerran kertominen voi olla tällainen teemahaastattelu. Omaelämäkertojan lisäksi aineistona voidaan käyttää kirjallista materiaalia, kuten päiväkirjoja, kirjeitä, muistelmia tai muita virallisia dokumentteja (Hirsjärvi 2009, 217–219.) Narratiivisuus voi viitata myös aineiston analysointitapaan. Narratiivisella analyysillä pyritään luomaan uusi kertomus aineiston kertomusten perusteella (Mäkisalo-Ropponen 2007, 42.) Jokainen yksilö työyhteisössään tulee siihen omien tarinoidensa kanssa ja näin ollen vaikuttaa työyhteisön tarinoihin. Myös työyhteisön historia ja perinne voivat vaikuttaa kollektiiviseen tarinan kerrontaan (Mäkisalo-Ropponen 2007, 155.) Tärkeää olikin työpajoissa keskittyä työntekijöiden kertomaan.

Keräsin molemmista webinaareista muistiinpanoja osaamiseen liittyen. Näiden osaamiseen liittyvien teemojen pohjalta tein kolmelle kokemusasiantuntijalle apukysymyksiä sekä tavalliseen ja erityiseen arkeen että siirtymiin liittyen. Kokemusnuoret saivat kirjoittaa haluamistaan kokemuksistaan apukysymyksiin vastaten. Tapasin nuoria henkilökohtaisesti, kerroin heille tarkasti vinjettien tarkoituksen ja he luovuttivat materiaalinsa kirjallisella suostumuslomakkeella käyttööni. Vinjeteissä oli myös ajatuksena, että niistä löytyisi sijaishuollon ohjaajia, perhehoitajia ja sosiaalityöntekijöitä koskevia teemoja. Vinjettejä syntyi yhteensä yksitoista kappaletta, joista neljä liittyi siirtymiin ja seitsemän tavalliseen ja erityiseen arkeen. Siirtymiin liittyvät vinjetit olivat ”Muutto laitosten välillä”, ”Muutto kotoa lastenkotiin”, ”Matka kotoa sijaisperheeseen ja sijaisperheestä lastenkotiin” ja ”Sosiaalityöntekijä - Jälkihuoltoon siirtyminen”. Ensimmäisen työpajan vinjetit, jotka olivat tavalliseen ja erityiseen arkeen liittyviä olivat nimeltään ”Ahdistuneen nuoren kanssa työskentely”, ”Lapsen edun puolesta taisteleminen”, ”Nuoren kuvaus – Tavallinen ja erityinen arki”, ”Päihdetyön

osaaminen”, “Tilanne, jossa oli turvaton olo, mutta myös lohdutettiin”, “Rajoitustoimenpide” ja “Sosiaalityöntekijä”. Esimerkkivinjetti näkyy kuvassa kaksi ja apukysymyksiä kuvassa kolme.

3. Kuvaus/tarina tilanteesta, jossa ohjaajan tunteet ovat olleet vahvasti mukana
  - a. Tilanteeseen on voinut liittyä ohjaajan omat traumatriggerit
  - b. Näkykö ohjaajan “huono päivä” sinulle, miten ohjaajat johtavat omia tunteitaan?
  - c. Tilanteessa on voitu ohjaajan kanssa keskustella hänen tunteistaan ja miksi joku asia on hänessä aiheuttanut tunnereaktion
  - d. Tekevätkö ohjaajat työtä omalla persoonalla ja onko hyvä vai huono? Millaisissa tilanteissa näkyy?
  - e. Oletko nähnyt ohjaajan myötäelävän asioissasi, kokevan myötätuntouupumusta tai tuskaa epäoikeudenmukaisuudesta?
4. Kuvaus/tarina tilanteesta, jossa on näkynyt tai päinvastoin ei ole näkynyt ohjaajan tuntemus nuorta kohtaan
  - a. Esimerkiksi tilanne, jossa on näkynyt se, miten ohjaaja on tiennyt taustastasi asioita, on osannut ennakoita omaa oirehdintaasi tai on tiennyt sinun tarpeitasi
  - b. Tilanteessa on voinut näkyä se, että ohjaaja on osannut nähdä ennalta sinun traumatriggerisi ja miten reagoit tai päinvastoin se, että ohjaaja ei ole osannut ennakoita reaktioitasi tai toimintamalliasi
  - c. Tarina voi koskea myös anonyymisti toista nuorta
5. Kuvaus/tarina omaohjaajuudesta
  - a. Ei pelkkä omaohjaaja-aika vaan miten omaohjaajatyö on näkynyt arjessa?
  - b. Miten omaohjaajat ovat ottaneet sinua huomioon ja ovat ajaneet asioitasi arjessa
  - c. Voi kertoa myös siitä, miten omaohjaajatyö ei ole sinun näkökulmastasi onnistunut
6. Kuvaus/tarina arjesta, jossa on samat arjen rytmit ja säännöt samat, mutta silti yksilöllisyys on huomioitu
  - a. Miten ohjaajien toiminta arjessa näkyy tilanteissa, joissa yksilöllisyys sekä tasapuolisuus huomioidaan?
  - b. Miten sinun tarpeitasi on yksilöllisesti huomioitu, vaikka säännöt ja arjen rytmi ovat samat?
7. Kuvaus/tarina ohjaustilanteesta, jossa on/ei ole näkynyt ohjaajan suvaitsevuus ja erilaisen arvopohjan/uskonnon tukeminen
  - a. Miten ohjaaja on toiminut?
  - b. Onko ohjaaja kunnioittanut erilaisia mielipiteitä ja tukenut omien mielipiteidesi muodostumista?

Kuva 3. Apukysymyksiä vinjetteihin.

### 5.3.3 Työpajat

Työpajatyöskentely on lähtökohtaisesti aktiivista vuorovaikutusta, jossa jaetaan erilaisia näkemyksiä teemoista (Hätönen 2014, 101). Työpajamenetelmällä kartoitin Lausteen perhekuntoutuskeskuksen, Merikratoksen yksiköiden, Sospron laitosten, alueen perhehoitajien sekä Varsinais-Suomen hyvinvointialueen omien sijaishuollon työntekijöiden osaamista sekä osaamistarpeita. Kohderyhmä eli laitosten työntekijät tulevat näiltä tahoilta, koska nämä tahot ovat halunneet tehdä yhteistyökumppanuussopimuksen projektin kanssa. Työpajarunkojen suunnittelussa

sovelsin Tannerin työpajarunkoa. Osallistujia ilmoittautui pajoihin noin 20–25 henkilöä per työpaja ja työpajoista oli vain muutama poissaolo. Toteutin työpajat jakamalla työskentelyn eri vaiheisiin, joista prosessointiosuus on tärkein (Tanner 2014). Työpajojen alkuun annoin pienen alustuksen projektista, sekä siitä kuka itse olen ja mikä roolini on. Tämä oli tärkeää, koska kohderyhmä oli osittain eri kuin tammi-helmikuun webinaareissa.

Elämäkerrallisissa lähestymistavoissa ihmiset itse päättävät, mitä kertovat ja mikä heille on tärkeää. Näin työpajoissa tuli esiin työntekijöiden subjektiivinen kokemus asiasta. Näissä työpajoissa työntekijöiden kokemukset keskittyvät tietyn teeman ympärille. Havainnointi työpajoissa tapahtui osallistavana havainnointina niin, että havainnoijana minä myös osallistuin keskusteluun pienryhmissä ja tarvittaessa myös ohjasin keskustelua (Hirsjärvi 2009, 216.) Työpajojen aikana tein kenttämuistiinpanoja apunani keskustelusta. Kirjoitin siis havaintoni ylös mahdollisimman pian tilanteessa, jotta tekemieni huomioiden systematiikka tuli kirjattua ylös (Kananen 2014, 85.) Lopuksi keskustelut ja niissä heränneet teemat käytiin yhteenvetona yhdessä läpi. Molempien työpajojen lopuksi kiitin osallistujia ja kerroin projektin ja työpajojen tulosten jatkosta.



Kuva 4. Tannerin työpajavaiheet. (Tanner, 2014.)

## Työpaja 1 – Sijaishuollon tavallisen arjen ja erityisten tilanteiden osaaminen

Ensimmäinen työpaja jatkoi ensimmäisen webinaarin teemaa arjen sijaishuollosta. Työpaja kesti kaksi tuntia. Työpajan ohjelma löytyy raportin liitteistä. Selkeän aloituksen ja alustukseni jälkeen ensimmäisessä työpajassa jaoin osallistujat viiteen pienryhmään, jotka pohtivat arjen ja erityisten tilanteiden osaamista ja osaamistarpeita ensimmäisen webinaarin annin pohjalta. Tässä osallistujien stimulointi/ajatusten ravistelu -vaiheessa työpajoihin osallistujat tutustuivat ensimmäisen webinaarin pohjalta heränneistä teemoista tehtyihin vinjetteihin.

Työstövaiheessa käytettiin Learning Cafe-menetelmää jaetuissa pienryhmissä. Learning cafe eli oppimiskahvila on yhteistoimintamenetelmä, jossa on tarkoitus keskustella sekä luoda ja jakaa tietoa. Learning cafessa voi olla esimerkiksi viisi pöytää, jossa on viisi eri teemaa. Työpajan 1 Learning cafen teemoiksi valikoituivat vinjetit, jotka käsittelivät nuorten kertomana etenkin päihdetyön osaamista, lapsen edun puolesta taistelemista, tavallista ja erityistä arkea lastenkodissa, rajoitustoimenpiteen toteuttamista ja työntekijän omia traumatriggeriä. Näiden nimet olivat “Lapsen edun puolesta taistelemine”, “Nuoren kuvaus – Tavallinen ja erityinen arki”, “Päihdetyön osaaminen”, “Tilanne, jossa oli turvaton olo, mutta myös lohdutettiin” ja “Rajoitustoimenpide”. Annoin tehtäväksi jokaisessa pöydässä pohtia kyseiseen vinjettiin ja teemaan liittyvää osaamista. Jokaisessa pöydässä oli kirjuri, joka pysyi paikallaan, mutta keskustelun osallistujat vaihtoivat pöytää ja teemaa esimerkiksi 15 minuutin välein, ja jokainen osallistuja kävi näin jokaisen teeman läpi. (Innokylä, 2024.) Minä olin yhdessä pöydässä kirjurina ja keräsin lopuksi myös muilta kirjureilta muistiinpanot.

Yhteenvetovaiheessa kävimme kaikkien työpajaan osallistuneiden kesken läpi pöytä ja teema kerrallaan osaamiseen liittyviä teemoja, jotka keskusteluissa olivat tulleet ilmi. Osaamistarpeita kirjoitimme kirjureiden kanssa fläppitauluille ylös kaikkien nähtäville. Fläppitauluista otin myös kuvat itselleni muistiinpanoiksi. Tässä kohtaa käyty vielä keskustelua teemoista yhdessä koko porukan kanssa. Yhteenvetovaiheen jälkeen pidin selkeän lopetuksen, kiitin osallistujia osallistumisesta ja kerroin muistiinpanojen käytöstä osaamistarpeiden kartoittamiseen. Kerroin myös seuraavasta työpajasta, joka sijoittui seuraavalle viikolle. Ottamieni kuvien lisäksi materiaalia kertyi ensimmäisestä työpajasta viisi sivua muistiinpanoina.

Ensimmäisestä työpajasta tuloksiksi nousivat työntekijän oman tunnemaailman hallinta, moniammatillinen verkostotyö, läsnäolo, tilannetaju, traumaymmärrys, tunnetaitojen harjoittelu, mentalisaatiokyky, osallistaminen, yhteiskunnallisten rakenteiden ja

palvelujärjestelmän hallinta, lainsäädännön hallinta, kohtaaminen, sensitiivisyys, kiintymyssuhdekeskeinen työote, juurisyiden ymmärrys, nepsy- ja päihdeosaaminen, dokumentointi, omaohjaajuus ja vanhemmuuden tukeminen. Osallistujat toivat esiin myös sitä, kuinka tärkeää on pysyvä henkilöstö, jota tuetaan ja ohjataan ja jossa on halua kehittää ja kouluttautua. Osallistujat kokivat myös, että alalle tulevilla tulisi jo olla tietoa sijaistraumatisoitumisesta, myötätuntuupumuksesta sekä empatiavajeesta ja omat traumatriggerit tulisi jo tunnistaa. Osallistujat painottivat hyvää itsetuntemusta alalle tulijoille.

## **Työpaja 2 - Siirtymät sijaishuollossa**

Toinen työpaja jatkoi toisen webinaarin teemaa siirtymätilanteiden osaamisesta. Työpajan ohjelma löytyy raportin liitteistä. Työpaja kesti kaksi tuntia ja osallistujia oli kaksikymmentä. Osallistujista suurin osa oli samoja sijaishuollon työntekijöitä kuin ensimmäisessä työpajassa, mutta osa tuli vain tähän toiseen työpajaan. Alkuun pidin taas alustuksen teemasta ja työpajan alkuun käytiin läpi siirtymävaiheita sekä niihin liittyviä ulottuvuuksia eli juridista, sosiaalista, emotionaalista ja fyysistä. Seuraavassa vaiheessa eli ajatusten ravistelu/osallistujien stimulointi vaiheessa annoin jokaiselle osallistujalle oman vinjetin luettavaksi. Osa pohti vinjettejä, jotka liittyivät laitosten välillä tapahtuvaan siirtymään liittyvään osaamiseen, osa sijaishuollosta jälkihuoltoon tapahtuvaan siirtymään liittyvää osaamista, osa sijaisperheestä lastenkotiin liittyvään siirtymään kuuluvaa osaamista ja osa kotoa lastenkotiin tapahtuvaan siirtymään liittyvää osaamista.

Työpajassa kaksi käytin kehittämismenetelmänä Me-We-Us-menetelmää. Tässä kehittämismenetelmässä teemaa pohditaan ensin yksin, sitten parin kanssa ja lopuksi koko porukalla. Työstövaiheessa osallistujat pohtivat parin kanssa heille annettuun vinjettiin liittyvää osaamista. Jaoin parit niin, että jokaisella parilla oli sama vinjetti luettavana. Yksilö ja pari -keskusteluista keräsin työpajaan osallistujilta heidän kirjoittamansa post it -laput pohdinnoistaan lukemaansa vinjettiin liittyen. Menetelmä on siitä hyvä, että siinä kaikkien, myös hiljaisten osallistujien ääni tulee kuuluvaksi. (Ideapakka 2024.)

Yhteenvetovaiheessa kävimme vielä yhteistä keskustelua liittyen jokaiseen vinjettiin ja kaikki osallistujat saivat myös loput vinjetit luettavaksi. Tein yhteisestä keskustelusta muistiinpanot itse kenttämuistiinpanoina. Halusin vielä työpajassa 2 varmistaa sen erikseen, että kaikkien sijaishuollon ammattilaisten ja paikalla olleiden perhehoitajien

ääni tulee kuuluviin. Halusin myös, että vinjetit eivät liikaa ohjaisi sijaishuollon ammattilaisia pohtimaan osaamisalueita vain esimerkkitilanteiden mukaan. Näistä asioista johtuen kehitin erikseen työpajan loppuun tehtävälomakkeen, jossa osallistujat saivat ympyröidä heille tärkeimmät osaamisalueet sijaishuollossa. Nämä osaamisalueet sain omista työtehtävistäni sijaishuollossa työskennellessäni. Lisäksi jätin tehtävälomakkeen loppuun vapaan tilan kertoa tärkeistä osaamisalueista, joita lomakkeesta mahdollisesti osallistujan mielestä puuttuisi. Tämä tehtävälomake löytyy opinnäytetyöraportin liitteistä. Lopuksi vielä kiitin osallistujista, kerroin työpajojen tulosten käytöstä ja pyysin palautetta osallistujilta.

Työpajasta materiaalia kertyi noin 40 post it-lappua ja lisäksi omat muistiinpanoni keskusteluista kolmen sivun verran. Näiden lisäksi materiaaliksi kertyi kaksikymmentä tehtävälomaketta. Toisesta työpajasta tuloksiksi nousivat osallistaminen, kiintymyssuhdekeskeinen työote, tilannetaju, havainnointi, neuropsykiatrinen osaaminen, vanhempien ja läheisten kanssa työskentely, moniammatillinen verkostotyö, sensitiivisyys, työntekijän oman tunnemaailman hallinta, vuorovaikutustaidot, palvelujärjestelmäosaaminen, kohtaamisosaaminen, nuoren kasvattaminen, kuten itsenäistymistaitojen harjoittelu, nuoren oman minäkuvan ja identiteetin tukeminen, traumatietoisuus, osaamista ahdistuneen nuoren kanssa työskentelyyn, yksilöllisyyden huomioiminen sekä dokumenttien ja päätösten läpikäynti ikätasoisesti. Osallistujat toivat keskusteluissa ilmi myös sitä, että vaikka on hyvä olla tietoinen nuoren taustasta ja oirehdinnasta, on nuori hyvä kohdata ennakkoluulottomasti.

## 6 Työpajojen yhteiset tulokset

### 6.1 Tulokset

Työajoista keräämiä tulosten perusteella isoiksi teemoiksi nousi seitsemän eri teemaa eli kohtaaminen, kasvattaminen, moniammatillinen verkostotyö, dokumentointi, yhteiskunnallinen osaaminen, työyhteisössä työskentely sekä työntekijän oma työssäjaksaminen, reflektio ja tunnetaidot. Tuloksissa tärkeäksi nousi myös läheisten kanssa tehtävä työskentely. Moni koki verkostojen kanssa tehtävän työn osuuden kasvavana päivittäisessä työssä ja siellä nähtiin osaamisvajeita.

Tärkeänä päivittäisinä osaamisina pidettiin vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja, joissa on tärkeää lasten ja perheiden osallisuuden tukeminen ja heidän kuulluksi tulemisensa. Tärkeänä pidettiin sitä, että lapsille ollaan läsnä arjessa. Osallistujat kokivat, että sijaishuollon arjessa on myös hyvä olla tilannetajua ja ennakkoluulottomuutta. Kohtaamisissa tärkeänä pidettiin sensitiivisyyttä, yksilöllisyyttä, ikätasoisuutta ja sitä, että aikuinen sijaishuollossa tuntee lapsen ja on aidosti kiinnostunut lapsen asioista. Kohtaamisaamisessa olennaisina pidettiin kiintymyssuhdekeskeistä ja traumatietoista työotteita. Tärkeänä pidettiin kykyä kohdata sekä lapset että vanhemmat ja vanhemmuuden tukeminen tuotiin olennaisesti esiin. Tuloksissa nousivat myös esiin teemoina toivon ylläpito lapsen tulevaisuuden suhteen, nuorten osallistaminen ja juurisyiden näkemistä oirehdinnan takana. Sijaishuollossa koettiin olevan tärkeää tunnistaa trauma ja valeminä lapsessa. Tällöin lasta ja perhettä osataan myös paremmin ohjata oikeiden palveluiden pariin. Omaohjaajuutta ja mentalisaatiokykyä pidettiin tärkeinä työkaluina kohtaamisaamisessa.

Kuntouttavan arjen ylläpitoa ja lasten kasvattamista korostettiin keskeisenä osana työnkuvaa. Moni koki arjessa tärkeinä osaamisina nuorten aktivoinnin sekä itsenäistymisen ja ahdistuksen hallinnan kanssa työskentelyn. Kasvattamisessa tärkeänä pidettiin nuoren oman minäkuvan, identiteetin sekä omien näkemysten ja mielipiteiden kehittämistä. Myöskin syy-seuraussuhteiden, tunnetaitojen, yhteiskunnallisten taitojen ja itsenäistymistaitojen opettamista pidettiin tärkeänä. Myöskin seksuaalikasvatus ja empatiakyvyn kehittämisen tukeminen sekä sijoituksen syiden käsittely tulivat tuloksissa esiin.

Myös yhteiskunnan rakenteiden ymmärtäminen, asiakastyön prosessin hallitseminen ja lainopillinen osaaminen nousivat isoon rooliin jatkuvasti muuttuvassa

hyvinvointijärjestelmässä, jossa monilla osallistujilla oli kokemusta siitä, että vastuuta asioista ohjattiin muille tahoille ja sijaishuollossa työskenteleviä pyydettiin hoitamaan asioita, jotka eivät heidän vastuulleen kuulu. Tämän takia myös työskentely moniammatillisessa verkostossa nousi tuloksissa vahvasti esiin. Myöskin yleisimpien asiakasryhmän diagnoosien tunteminen ja oirehinnan tunnistaminen koettiin tärkeäksi. Moni nosti tärkeiksi osaamisiksi myös laadukkaan dokumentoinnin sekä asiakirjojen ja kirjaamisen konkretisoinnin lapselle ikätasoisesti ja yksilöllisesti.

Myös työyhteisötasolla turvallisen kasvuyhteisön rakentamista ja ylläpitoa pidettiin tärkeänä taitona ja osaamisena. Töitä ja osaamista koettiin tarpeellisena jakaa työyhteisössä ja reflektointia yhdessä pidettiin tärkeänä. Käsitetasolla jaettu ymmärrys tiimin kesken koettiin tavoiteltavana tilana. Hyvää suunnittelua ja valmistelua sekä tiedon kulun tärkeyttä korostettiin sekä lasten kanssa työskentelyssä, että työyhteisössä. Yhteisöllisyys kasvuyhteisössä koettiin myös tärkeänä kuntouttavana osaamisena, joskin yksilölliset tarpeet, pitäisi arjessa muistaa ja huomioida. Lisäksi työntekijän oman tunnemaailman tunteminen ja hallinta koettiin tärkeinä turvallisen kasvuyhteisön rakentamisessa. Työntekijän on esimerkiksi tärkeää tunnistaa omat traumatriggerinsä sekä pystyä johtamaan omia tunteitaan ja käsittelemään omaa tunnekuormaansa. Sijaishuollon työn osalta koettiin olennaisena myös jaksamisen tukeminen ja sijaistraumatisoitumisen ja myötätuntouupumuksen haasteiden tunnistaminen. Tärkeänä koettiin se, että ammattilainen on läsnä ja välittää empaattisesti ammatillisuutta unohtamatta.

Huomion arvoista tuloksissa oli, että vaikka moni piti lasten rajaamista ja rajoitustoimenpiteiden käyttöön tarvittavaa osaamista tärkeinä työtehtävinä, nämä eivät kuitenkaan nousseet esiin isosti tuloksina. Myöskään työn eettinen osaaminen ja arvojen merkitys eivät nousseet merkittävästi tuloksissa esiin. Myöskään taidot lasten kasvattamisesta ja taidoista, joita sijaishuollossa tulisi lapsille opettaa esimerkiksi arjesta ja yhteiskunnassa pärjäämisestä, eivät nousseet tärkeiksi osaamisalueiksi, vaikka olivat olennaisesti mukana keskusteluissa. Spesifiä osaamista esimerkiksi neuropsykiatrisiin haasteisiin ja päihde- ja mielenterveys oirehintaan tuli myös tuloksissa esiin, mutta vähänlaisesti ja osallistujien mukaan niihin liittyvää koulutusta on jo paljon tarjolla.

## 6.2 Vaikuttavuus

Työpajat ovat jo nyt vaikuttaneet monilla eri aloilla osaamista kehittävästi, sillä webinaareissa ja työpajoissa on käyty vuoropuhelua eri ammattiryhmien, eri sektorien ja

muiden eri tahojen välillä sijaishuollon osaamisesta. Keskustelut osaamisesta ovat olleet vaikuttavia ja niistä sekä työpajoista on tullut paljon hyvää palautetta. Nuorten kertomat kokemukset koskettivat ammattilaisia ja saivat aikaan hedelmällistä ja eteenpäin vievää keskustelua. Koen jo nyt kehittämistyöni vaikuttavuuden olleen kauas kantoista. Tekemäni osaamiskartoitus tulee myös vaikuttamaan lopullisen digituettuun oppimateriaaliin ja vaikuttamaan lastensuojelun sijaishuollon osaamiseen Suomessa.

Yleisesti sijaishuollon osaamisen vaikuttavuuden arviointi onkin haastavaa, sillä sosiaalihuollosta puuttuu terveydenhuollon kaltainen asiakastietorekisteri, josta olennaista kvantitatiivista tietoa voisi esimerkiksi kerätä. Sijaishuollon osaamisen tulokset voivat myös näkyä vasta vuosien ja vuosien päästä. Osaamisen arviointi perustuukin pitkälti asiakkaiden ja verkostojen antamaan palautteeseen. Palaute pitäisi aina myös olla olennainen osa kehittämissuunnitelmaa, jotta sijaishuollon osaaminen voisi oikeasti parantua. Jotta esimerkiksi lastensuojelun sijaishuollon palvelujen järjestämistä koskevaa vaikuttavuutta voitaisiin tarkastella, voitaisiin tutkimuskysymyksenä kysyä palvelun käyttäjiltä, luovatko sijaishuoltopalvelun järjestäjät sellaiset olosuhteet ja kulttuurin, joka tukee hyvän sosiaalityön käytäntöjä tai tavoittaako palvelu ne perheet, jotka apua tarvitsevat, osataanko palvelussa arvioida tuen tarpeet oikein ja vastata niihin oikeilla tuen tarpeilla. (La Valle, 2019, 9.) Jotta esimerkiksi kehittämistyöni tulosten vaikuttavuutta voitaisiin arvioida, voitaisiin kysyä näkyvätkö työpajojen tulokset yhteistyöhankkeessa kehitetyssä oppimateriaalissa ja ovatko oppimateriaalia opiskelleet kokeneet siitä hyötyä työhönsä ja kokevatko he ammatillisten kompetenssiensa kehittyneen sen kautta.

## 7 Osaamiskartoituksen yhteenveto

Työpajamenetelmällä sain selville, millaista osaamista sijaishuollon työntekijöillä ja perhehoitajilla tulisi olla sijaishuollon arjessa, erityisissä tilanteissa ja siirtymätilanteissa. Työpajojen perusteella olen jakanut sijaishuollossa tarvittavan osaamisen seitsemään osaamisalueeseen eli kohtaamiseen, kasvattamiseen, verkostotyöhön, dokumentointiin, yhteiskunnalliseen osaamiseen, työyhteisössä työskentelyyn sekä työntekijän omaan tunnemaailman osaamiseen ja työssäjaksamiseen. Sijaishuollossa tarvitaan sekä lasten että vanhempien ja muun läheisverkoston kohtaamiseen liittyvää osaamista, johon liittyy esimerkiksi sensitiivisyys, mentalisaatiokyky, kiintymyskeskeisyys, traumatietoisuus, sekä läsnäolo.

Lisäksi moniammatillisessa verkostotyössä toimiminen sekä yhteiskunnalliseen osaamiseen liittyvää palvelujärjestelmän osaaminen on tärkeää lasten ja nuorten oikeiden palveluiden hankkimiseksi ja etujen ajamiseksi. Lisäksi yhteiskunnalliseen osaamiseen liittyvät lait ja säädökset tulee osata sijaishuollossa. Myös lasten ja nuorten kasvattamiseen liittyvää osaamista ammattilaiset pitivät tärkeänä, ja sen tulisi pitää sisällään etenkin syuseuraus –suhteiden opettamista, tunnetaitojen opettamista, seksuaalikasvatusta sekä nuoren oman minäkuvan, näkemysten ja mielipiteiden kehittämistä.

Lisäksi sijaishuollossa tarvitaan laadukkaaseen dokumentointiin liittyvää osaamista. Sijaishuollossa on myös erityisen tärkeä osata olla tietoinen omasta tunnemaailmasta ja hallita sitä. Myös työssäjaksamisesta tulee huolehtia ja sijaistraumatisoitumisesta, empatiavajeesta sekä myötätuntopuutteesta riskeineen tulee olla tietoisia. Sijaishuollon laitoksissa on tärkeää osata työskennellä myös työyhteisönä, tukea työyhteisöä ja jakaa osaamista työyhteisössä.

Seitsemän osaamisaluetta:

- Kohtaamisosaaminen
- Kasvattaminen
- Verkostotyö ja läheisten kanssa tehtävä työ
- Dokumentointi
- Yhteiskunnallinen osaaminen
- Työyhteisössä työskentely
- Työntekijän oman tunnemaailman hallinta ja työssäjaksaminen

## 8 Ammatillinen pohdinta

### 8.1 Luotettavuus ja arviointi

Haasteina opinnäytetyölleni näin, sen miten työpajojen annista yhdessä osaamiskartoituskyselyn kanssa löydettäisiin viisi tärkeää teemaa sekä narratiivisen viitekehysten haasteet. Osaamiskartoituksen luotettavuutta parantaa opinnäytetyön raporttiin tekemäni tarkka selostus menetelmien, kuten havainnointimenetelmän käytöstä ja havainnointitilanteesta. Menetelmätilanteen yksityiskohtien lisäksi onkin tärkeää kertoa tässä raportissa oma analyysini tilanteesta, itsearviointini toiminnastani tilanteessa sekä virhetulkintojen analysointi. Tärkeää on myös perustella kattavasti, mihin opinnäytetyön tulokset perustuvat mahdollisimman konkreettisesti (Hirsjärvi 2009, 232–233.)

Havainnointimenetelmän haittana työpajoissani voi olla se, että havainnoijana minulla esimerkiksi voi olla emotionaalinen suhde tutkittavaan ryhmään sekä käsiteltävään aiheeseen, mikä voi vaikuttaa aineiston objektiivisuuteen. Myös minun toimintani ja antamani ohjeet, voivat vaikuttaa tilanteen kulkuun ja käsiteltyihin aiheisiin. (Hirsjärvi 2009, 213.) Siksi olikin hyvä, että kanssani työpajoissa oli myös muita työpajojen ohjaajia, joten pystyimme yhdessä jälkeenpäin käsittelemään työpajojen antia ja pohtimaan työpajoista nousseita aiheita objektiivisesti. Opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnin kannalta tärkeää onkin sekä muilta työpajoja järjestämässä olleilta että kohderyhmältä saatu palaute sekä tarkka dokumentaatio työpajoista ja tehdyistä havainnoista. (Kananen 2014, 134.)

Eettisyyden kannalta on muutenkin tärkeää, että työpajaan osallistujille kerrottiin tarkasti, mitä keskustelussa havainnoitiin (Hirsjärvi 2009, 214) ja mihin tuloksia käytettäisiin. Narratiivisen tutkimuksen piirissä tämän tyyppisessä työpajatyöskentelyssä tulee esiin työntekijöiden omat kokemukset. Tällöin haasteena on se, kuinka luotettavaa aineistoa käydyistä keskusteluista saatiin, kun ihmiset päättivät itse, mitä kertoivat ja kertoivat aiheista heidän omat subjektiiviset näkemyksensä. He eivät myöskään välttämättä muista asioita oikein. (Hirsjärvi 2009, 2018–2019.)

Ryhmädynamiikka on myös tärkeää ja se oli otettava huomioon työpajatyöskentelyssä. Osa työpajaan osallistujista työskenteli samassa työyhteisössä ja näin työpajoissa voi olla ollut myös yhteisöllisen oppimisen viitekehystä. Ryhmätilanteen hallinta sekä

ryhmädynamiikan tuntemus on eduksi tämän kaltaisessa työpajamenetelmässä. Mahdollisia haasteita ryhmädynamiikassa voi olla ollut esimerkiksi se, että osallistujat eivät uskaltaneet kertoa kokemuksistaan tai ajatuksistaan ja joku työskentelyssä on voinut olla niin puhelias, että muiden näkemykset eivät ole päässeet esiin. Koko ryhmä olisi voinut myös joutua jopa konfliktiin tai lamaannukseen, kun työpajassa on käsitelty vaikeita aiheita (Työterveyslaitos 1995, 46–51). Myös Kananen (2014, 54) esittää ryhmätyöskentelyyn liittyviä haasteita. Esimerkiksi ihmisten erilaisuus ja hallitsevat persoonallisuudet olisivat voineet vaikuttaa työpajojen lopputulokseen. Työpajaan osallistujienkin kohdalla on tärkeää tietoturva, henkilötietojen kerääminen ja käsittely. Tärkeää osallistujille on kertoa, mihin ja miten aineistoa käytetään sekä että, mitä tulokset merkitsevät ja miten niitä hyödynnetään. Näin myös kerroin järjestämässäni Turun työpajoissa.

Koen työpajojen onnistuneen hyvin ja sainkin osallistujilta paljon hyvää palautetta. Etenkin nuorten kirjoittamia vinjettejä keuhuttiin ja moni osallistuja piti osaamiskartoituksen tekemistä tärkeänä. Yleisesti sijaishuollon osaamisen kehittämistä ja kaikille yhtenäisiä oppimateriaaleja pidettiin tärkeinä asioina. Koen työpajoista saadun materiaalin hyödylliseksi ja sitä tulleen kattavasti. Tannerin työpajamallia pohtiessani arvioin, että onnistuin pitämään kiinni Tannerin työpajarakenteesta selkeällä aloituksella, stimuloinnilla, prosessoinnilla, yhteenvedolla ja selkeällä lopetuksella.

## 8.2 Ammatillinen kasvu prosessin aikana

Jos tarkastelen ammatillista kasvuani projektin aikana sosionomin (YAMK) kompetenssien kautta, koen kehittyneeni tässä ajassa jo valtavasti. Jos tarkastelen ensimmäistä kompetenssia eli sosiaalialan asiantuntijaosaamista (SOAMK), on se vahvistunut toden teolla. Sijaishuollon substanssiosaaminen on karttunut roppa kaupalla tavatessani sijaishuollon asiantuntijoita, sijaishuollossa työskenteleviä, kokemusasiantuntijoita ja eri korkeakoulujen opettajia. Olen alkanut ajattelemaan sijaishuollon osaamista syvällisemmin ja kiinnitän huomiota työssäni eri asioihin. Olen entistä paremmin tyytyväisempi omaan laadukkaaseen työtoteeseeni sijaishuollossa ja olen tuonut omaa osaamistani myös koko työryhmälle sekä toivottavasti myös entistä paremmin asiakkaille. Olen myös oppinut tuomaan näkemyksiäni ja asiantuntijuuttani esiin erilaisissa kokouksissa ja tilaisuuksissa itsenäisesti sekä esiintymään isonkin joukon edessä asiantuntijana.

Olen oppinut myös pohtimaan sijaishuoltoa tulevaisuuden toimintaympäristöjen muutoksen sekä tulevaisuuden sijaishuollon osaamistarpeiden kautta. Olen oppinut myös luomaan kansallisia yhteistyöverkostoja sekä edistämään niiden toimintaa. Olen oppinut myös paljon uutta teoriaa sijaishuollon osaamisen taustalla, ja minulle uuden merkityksen on saanut muuan muassa yhteisöllinen oppiminen ja yhteisöllinen osaaminen, jotka ovat merkittävä osa sijaishuollon osaamisen kehittymistä. Myös digitalisaation merkitys ja digioppiminen ovat tulleet minulle aivan uudelleenlaisiksi tuttavuudeksi opinnäytetyön kautta ja olen oppinut käyttämään esimerkiksi Canvaa, Thinglinkiä ja tekoälyä. Tämän myötä ymmärrän digitalisaation merkityksen sijaishuollossa ja sosiaalialalla entistä paremmin.

Kun tarkastelen ammatillista kasvuani toisen kompetenssin eli johtamisosaamisen kautta, sekin on kehittynyt huomasti. Olen päässyt johtamaan työpajatyöskentelyä sekä niiden tulosten keräämistä ja olen päässyt läheltä seuraamaan isojen organisaatioiden ja hankkeiden projektipäälliköitä ja heidän työskentelyään, ja tämä on saanut minut miettimään omaa johtamisosaamistani syvällisesti. Koen minulla olevan kykyjä johtamisosaamiselle olennaiseen organisointiin, kestävien ratkaisujen ennakointiin ja tekoon sekä työryhmän osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen.

Kolmatta kompetenssia eli tutkimuksellista kehittämisosaamista miettiessä voin todeta siinäkin kehitystä tapahtuneen tämän osaamiskartoituksen myötä. Olen selkeästi oppinut innovoimaan, johtamaan sekä valmistelemaan projekteja ja olen oppinut arvioimaan kehittämisprosessia ja sen vaikuttavuutta. Olen oppinut myös kriittisesti arvioimaan sijaishuollon kehittämistarpeita paitsi oman työni, niin myös yhteiskunnan ja työelämän tarpeiden kautta. Olen myös oppinut hallitsemaan useita TKI-menetelmiä ja olen oppinut niillä kehittämään sijaishuoltoa tämän päivän tilannetta analysoiden ja tulevaisuutta ennakoiden. Eryteisesti olen oppinut yhteiskehittämisestä kohderyhmän kanssa sekä kehittämisen perustumisesta yhteiskehittämisen lisäksi ajantasaiseen tutkimukseen.

### 8.3 Kehittämistyön jatko

Kerättyäni työpajojen tulokset keväällä alettiin yhteistyöhankkeessa eri alueille tekemään osaamiskartoituskyselyä, johon eri ammattiryhmät vastasivat kesällä osaamisalueistaan. Yhdessä työpajojeni ja kyselyn tulosten perusteella yhteistyöhankkeessa koottiin syksyllä 2024 viisi tärkeää teemaa, joista tulee viisi oppimiskokonaisuutta. Nämä viisi teemaa tulevat käsittelemään myös työpajoissa esiin

nousseita tärkeitä teemoja eli sijaishuollon yhteiskunnallista tehtävää, lapsen kanssa työskentelyä, läheisten kanssa työskentelyä, turvallista kasvuyhteisöä ja työyhteisötaitoja. Oppimateriaali tulee siis osittain pohjautumaan työpajojeni tuloksiin.

Jatkossa työpajoista keräämääni tietoa tullaan hyödyntämään yhteistyöhankkeessa sijaishuollon osaamisen kehittämiseksi. Sijaishuollon osaamista ja koulutustarpeita on kuitenkin säännöllisesti hyvä kartoittaa lisää, sillä osaamistarpeet ja yhteiskunta muuttuvat jatkuvasti. Esimerkiksi lainsäädännön uudistuessa korostuu lainsäädännöllinen osaaminen ja silloin kun päihde- ja mielenterveyspalvelut ovat kuormittuneet, korostuu sijaishuollossa päihde- ja mielenterveysosaaminen. Sijaishuollon ammattilaisten on hyvä myös säännöllisesti miettiä omia koulutustarpeitaan ja pitää omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan yllä. Työnantajien on myös hyvä pohtia työn tukirakenteita ja sitä, miten työntekijöitä parhaiten tuetaan sijaishuollossa.

## Lähteet

Coco, K & Kurtti, J. 2018. Osaamistarpeet sosiaali- ja terveysalalla Tehyläisten näkemyksiä työpaikoilla tarvittavasta osaamisesta. Viitattu 17.9.2024.

[https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018\\_b4\\_osaamistarpeet\\_sosiaali- ja terveysalalla id 12932.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2018/2018_b4_osaamistarpeet_sosiaali-ja_terveysalalla_id_12932.pdf)

Eriksson, P. & Korhonen, P. 3/2022. ”Kiitos, kun pidätte huolta, että asiat olisi minulla hyvin” : Kysy ja kuuntele -hankkeen loppuraportti. THL.

Formenti, L. & Rigatoni, A. 2020. Systemic Reflexivity in Residential Child Care: A Pedagogical Frame to Empower Professional Competence. International Journal of Child, Youth and Family Studies. 11. p. 115-139.

Forsell, M.; Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2020. Lastensuojelu 2019.

Lastensuojeluilmoitusten määrä on kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa. THL:n tilastoraportti. 1.7.2020.

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28\\_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fredriksson, M. & Saarivirta, T. 2015. Johtaminen eilen ja tänään – johtamisen rooli oppimisen mahdollistajana. Viitattu 17.9.2024.

<https://journal.fi/akakk/article/view/90152/49325>

Hakala, L. 2018. Sosiaali – ja terveysministeriön kolumni. Viitattu 8.10.2024. [Työelämä muuttuu - mitä työelämävalmiuksia tarvitsemme? - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](https://www.tyolamämuuttuu.fi/tyoelama/tyoelama-kolumni-2018-10-08)

Hirsjärvi, S.; Remes P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hoikkala, S. & Lavikainen, V. 2015. Sattumuksia vai suunnitelmallisuutta? Selvitys sijaishuollon laadusta. Lastensuojelun Keskusliitto

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-instituutti Oy.

Ideapakka. Fasilitointi: Kerää mielipiteet ja ideat tasapuolisesti. 3.3.2023. Viitattu 2.11.2024. <https://ideapakka.fi/blogi/yksin-kaksin-kaikki/>

Innokylä. Learning Cafe eli Oppimiskahvila. Viitattu 2.11.2024.

<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>

Itälä, M. 2024. Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöitä hyödyttävä lisäkoulutus. Integraatiivinen kirjallisuuskatsaus. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu

JHL. Sosiaali- ja terveysala. Lastensuojelu. Koulutus lastensuojelualalle. Viitattu 1.12.2024. <https://www.jhl.fi/osallistu/1001-ammattia/sosiaali-ja-terveysala/>

Juujärvi, S., Sinervo, T., Laulainen, S., Niiranen, V., Kujala, S., Heponiemi, T. & Keskimäki, I. 2019. THL. Soteammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Viitattu 17.9.2024. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138096/PT2019\\_003\\_11062019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138096/PT2019_003_11062019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen muotona. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 185. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananoja, A. 2018. Selvityshenkilön arvio lastensuojelun henkilöstön riittävydestä ja ratkaisuehdotukset kuormituksen vähentämiseksi. Viitattu 17.9.2024. <https://stm.fi/documents/1271139/6184550/Selvityshenkil%C3%B6n+arvio+lastensuojelun+kuormitus+FINAL+050318.pdf/a489a36e-7c2f-4ac7-9372-6bb221d2705e/Selvityshenkil%C3%B6n+arvio+lastensuojelun+kuormitus+FINAL+050318.pdf.pdf>.

Kananoja, A.; Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2017. Sosiaalityön käsikirja. 4. painos. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Kantanen, K. 2017. Kuntasektorilla toimivien hoitotyön johtajien johtamisosaaminen ja sen muutos. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0341-9> luku 2.1 Hoitotyön johtajan johtamisosaaminen.

Kupias, P.; Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kääriälä, A. & Hiilamo, H. 2023. Sijaishuollon laatua ja vaikuttavuutta on parannettava. Yhteiskuntapolitiikka: 2. Avaukset. Yhteiskuntapolitiikkalehti.

Laine, J. 2021. Sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa valmistaudutaan muutokseen. Talk-verkkolehti, HYVE / Health and Well-being 23.9.2021. Viitattu 21.3.2024

Laine, S.; Schroderus, M. & Tervasoff, P. 2021. Sijaishuollon osaamisen tarpeita kartoittamassa. Sijaishuollon koulutustarpeet ja yhteistyö laitosten ja oppilaitosten välillä ammattilaisten ja nuorten näkemänä. Osaamista sijaishuoltoon -hanke.

<https://osaamistasijaishuoltoon.fi/wp-content/uploads/2021/03/Sijaishuollon-osaamisen-tarpeita-kartoittamassa.pdf>

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä. 26.6.2015/817.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817#L2P8>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. 20.3.2015/262.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559#L2P5>

Lastensuojelun Keskusliitto. 2022. Hyvinvointialueilla tulee kiinnittää huomio lasten, nuorten ja perheiden palveluihin. Viitattu 30.12.2023.

<https://www.lskl.fi/kannanotot/hyvinvointialueilla-tulee-kiinnittaa-huomio-lasten-nuorten-ja-perheiden-palveluihin/>

Lastensuojelun Kuusikko-työryhmä. 2021. Kuuden suurimman kaupungin lastensuojelun palvelut ja kustannukset vuonna 2020. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja. 2.6.2021. Helsinki:Edita.

[https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/21\\_06\\_02\\_Kuusikko\\_Lastensuojelu\\_2020.pdf](https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/21_06_02_Kuusikko_Lastensuojelu_2020.pdf)

Lastensuojelu.info. 2023. Sijaishuolto. Lastensuojelun Keskusliitto. Viitattu 3.1.2024.

<https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/sijaishuolto/>

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 24.9.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

La Valle, I. & Holmes, L. with Hart, D. and Pinto, V.S. 2019. How do we know if children's social care services make a difference? Developing an outcomes framework.

Rees Centre. Viitattu 15.12.2024 <https://www.education.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2019/07/CSCS-Outcomes-Framework-July-2019.pdf>

Martin, M.; Kempainen, T.; Niskala, A. & Pohjola, A. 2018. Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaaminen Lapissa. Pohjois-Suomen sosiaalikeskuksen julkaisu 42. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Rovaniemi.

Megatrendikortit. Sitra. 2023. Viitattu 24.9.2024.

<https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendikortit-2023/>

Moilanen, L. 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä - Tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2007. Tarinat työn tukena. Helsinki: Tammi.

Nivala, E. & Ryyänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Tallinna: Gaudeamus

Nyyssölä, K. & Leveälahti, S. 2019. Osaaminen 2035 - Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä tuloksia. Viitattu 18.9.2024. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaaminen-2035>

OSAO. 2023. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Viitattu 29.12.2023. <https://www.osao.fi/opinnot/lahihoitaja-osaamisalaopinnot-aiemmin-tutkinnon-suorittaneille/>

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen - Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Viro: Kauppakamari.

Perhehoitolaki 263/2015. Viitattu 29.12.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150263>

Perhehoitolaki 606/2022. Viitattu 13.12.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20220606#Pidm46263581875072>

Perhehoitoliitto. Mitä perhehoito on? Viitattu 10.12.2024. <https://perhehoitoliitto.fi/tietoa-perhehoidosta/mita-perhehoito-on/>

Pesäpuu ry. 2009. Osallistujan käsikirja. Sijaishuollon peruspilarit. 2. painos. Jyväskylä: Kopijyvä

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. 4. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan AMK verkosto. Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit. Viitattu 2.11.2024. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIONOMI-YAMK-KOMPETENSSIT-2023.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, Lastensuojelun laatusuositus 2019:8. Viitattu 17.9.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM\\_2019\\_8\\_J\\_Lastensuojelun\\_laatusuositus.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf)

Sosiaali- ja Terveysministeriö. 2023. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö. Viitattu 29.12.2023. <https://stm.fi/sotehenkilosto>

Sosiaali- ja Terveysministeriö. 2023. Lastensuojelun kokonaisuudistuksen valmistelu: Visiovaiheen raportti. Viitattu 13.12. 2024.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164950/STM\\_2023\\_r\\_27.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164950/STM_2023_r_27.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sosiaali- ja Terveysministeriön tiedote. 18.5.2022. Lastensuojelun kokonaisuudistuksen tavoitteena on turvata lasten hyvinvointi ja kehitys. <https://stm.fi/-/lastensuojelun-kokonaisuudistuksen-tavoitteena-on-turvata-lasten-hyvinvointi-ja-kehitys>

Sosiaali- ja Terveysministeriö. 2020. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyön loppuraportti. Viitattu 13.12.2024.

[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)

Surreyn Yliopisto. 1999. The Use of Vignettes in Qualitative Research. Viitattu 5.1.2024. <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU25.html>

Tampereen Seudun ammattopisto. 2023. Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto. Viitattu 29.12.2023. <https://www.tredu.fi/koulutus/nuoriso-ja-yhteisoohjaja/>

Tanner, P. 2016. Osallistavat työpajamenetelmät. Lahden ammattikorkeakoulu.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Sijaishuollon laatukriteerit. Viitattu 29.12.2023. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-laatukriteerit>

THL. 15.2.2024. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelulaitokset.

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>

THL. 15.5.2024. Lastensuojelun käsikirja. Perhehoito.

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/perhehoito>

THL. 2023a. Lastensuojelu.7.12.2023. Viitattu 10.10.2024. <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/lastensuojelu>

THL. 2023c. Lastensuojelun käsikirja. Hoito ja kasvatus sijaishuollossa. 5.12.2023. Viitattu 2.10.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa>

THL. 2023d. Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuoltoon siirtyminen ja yhteistyö vanhempien kanssa. 7.12.2023. Viitattu 10.10.2024.

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuoltoon-siirtyminen-ja-yhteistyö-vanhempien-kanssa>

Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2/2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen Kehittämistoiminta. 3.painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Vaativan sijaishuollon osaamisen kehittäminen. 2023. Viitattu 29.12.2023.

<https://vaasihanke.turkuamk.fi/>

Valtioneuvosto. 27.3.2025. Hyvinvointialueiden tilanne 1–2025. Katsaus hyvinvointialueiden toimintaan ja talouteen – nykytila ja tulevaisuus.

[https://stm.fi/documents/1271139/222597201/Hyvinvointialueiden%20tilannekuva%201\\_2025.pdf/d60ae28f-3fd6-1d83-6be7-6d3adc9978f7/Hyvinvointialueiden%20tilannekuva%201\\_2025.pdf?t=1743058309211](https://stm.fi/documents/1271139/222597201/Hyvinvointialueiden%20tilannekuva%201_2025.pdf/d60ae28f-3fd6-1d83-6be7-6d3adc9978f7/Hyvinvointialueiden%20tilannekuva%201_2025.pdf?t=1743058309211)

Valvira. 15.3.2017. Vastaus ammattikorkeakoulujen kirjeeseen. Yhteisöpedagogien kelpoisuus lastensuojelutehtäviin. Viitattu 29.12.2023. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2017/03/Valviran-lausunto-yhteis%C3%B6pedagogien-kelpoisuudesta-sosiaalialan-teht%C3%A4viin.pdf>

Valvira. 2023. Sosiaali- ja terveydenhuollon lääkehoidon toteuttaminen. Viitattu 11.1.2024. <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/laakehoidon-toteuttaminen>

Viitala, R. 2008. johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Kolmas painos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Yliruka, L.; Petrelius, P.; Alho, S.; Jaakola, A.; Lunabba, H.; Remes, S.; Keränen, S.; Teiro, S. & Terämä, A. 2020. Osaaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Esitys asiantuntijuutta tukevasta urapolkumallista. Työpaperi 36/2020. THL.

Yliruka, L.; Eriksson, P.; Jokinen, L. & Pasanen, K. 2022. Kohti monitoimijaista lastensuojelua hyvinvointialueilla. Työpaperi 52/2022. THL.

## Liite 1

Tehtävälomake:

Valitse ympäröimällä näistä työtehtävistä 10 mielestäsi tärkeintä työtehtävääsi tämän hetkisessä työssäsi / lastensuojelulaitoksen ohjaajan työssä:

- Vanhemmuuden tukeminen    Kodinhoidolliset tehtävät    Läsnaolo
- Ruoanlaitto    Lääkkeiden jako    Kasvatukselliset keskustelut
- Korvaavien kokemusten tarjoaminen/reissut    Ennakoitavan arjen ylläpito
- Yhteydenpito sosiaalitoimeen/sijaishuoltopaikkaan    Dokumentointi    Lasten rajaaminen
- Turvataito-työskentely    Rajoitustoimenpiteiden toimeenpano
- Verkostotyö terveydenhuollon kanssa    Koulutyön tukeminen    Kuuntelu
- Harrastustoiminnan mahdollistaminen    Tunnetaitotyöskentely
- Kaverisuhteiden tukeminen    Itsenäistymistyöskentely    Palveluohjaus
- Itsereflektointi    Omaohjaajatyö    Puhetta tukevien ja korvaavien menetelmien käyttö
- Haastattelut ja lomakkeet    Kiintymyssuhteen luominen ja ylläpito
- Havainnointi    Perhetyö    Arviointityö    Päihdetyö
- Mielenterveystyö    Moniammatillinen yhteistyö    Lapsen edun ajaminen
- Lapsen kohtaaminen    Ennakointi    Eettinen pohdinta
- Osaamisen jakaminen    Itsensä kehittäminen    Ristiriitojen selvittäminen
- Aktiveettien tarjoaminen    Ihmissuhdetaitojen opettaminen
- Arvojen ja perinteiden vaaliminen    Nuoren omien mielipiteiden ja minäkuvan tukeminen
- Osallistaminen    Nuoren toiveiden kuuleminen    Tukien ja etuuksien hakeminen
- Käytöstapojen ja arkielämän taitojen opettaminen    Empatiakyvyn kehittymisen tukeminen
- Neuropsykiatrinen työote    Traumatietoinen työote    Työyhteisön tukeminen
- Hygieniasta huolehtimisen tukeminen    Kriisityö    Seksuaalikasvatus
- Suunnitelmien laadinta    Rahankäytön opettaminen    Syy-seuraussuhteiden opettaminen
- Yhteiskunnallisten taitojen opettaminen    Markkinointi ja viestintä
- Työtä tukevaan kirjallisuuteen perehtyminen    Nuoren tulevaisuudensuunnitelmien tukeminen
- Yhteisöllisyyden tukeminen    Vuorokausirytmien tukeminen    Terveyden tukeminen
- Suullinen raportointi    Sijoituksen syiden käsitteleminen    Lääkehoitoon perehtyminen
- Lainsäädäntöön ja yhteiskunnallisiin muutoksiin perehtyminen    Sosiaalityö
- Vammaistyö    Hallinnolliset tehtävät    Työyhteisön kehittäminen
- Lisää tähän tärkeänä pitämäsi työtehtävä joka listasta puuttuu:

## Liite 2

### Työpaja 1 runko, 7.3.2024.: Learning cafe: tavallisen arjen ja erityisten tilanteiden osaaminen

*Klo 12 (n. 5 min alustus ja päivän ohjelma näkyviin) Osallistumisen rekisteröinti*

*klo 12.10-13.25 Ryhmiin jako ja työskentelyvaihe: 5 vinjettiä arjen tilanteista ja erityisistä tilanteista sekä 5 pöytää, joissa puheenjohtaja eli kirjuri paikoillaan tekemässä muistiinpanoja:*

- *Vinjetteihin liittyviä esimerkki kysymyksiä:*
- *Millaisia tunteita ja ajatuksia vinjetti herättää*
- *Oletko nähnyt omassa työssäsi vastaavia tilanteita*
- *Millaista osaamista tilanteessa on tarvittu*
- *Miten tällaista osaamista on saatu*
- *Olisiko tilanteessa voitu toimia toisin, ja jos niin miten*
- *Puheenjohtaja voi alkuun lyhyesti jakaa edellisen ryhmän ajatuksia asiasta uudelle ryhmälle*
- *15 minuuttia per pöytä*
- *Kahvitauko työskentelyn lomassa*

*Klo 13.25-13.50 Jokaisen pöytäryhmän keskustelujen yhteenveto kirjurin johdolla – yhteinen keskustelu ja kommentointi (5 min per pöytä) (voi tulla vielä uusia pointteja, kirjaan itse ylös)*

*13.50-14 Päivän päätös ja palautelomakkeeseen vastaaminen, kysymykset*

## Liite 3

### Työpaja 2 runko, 14.3.2024.: ME-WE-US: Siirtymät

*Klo 12 Päivän alustus, ohjelma näkyviin (Kertaus osallistujaksi kirjautumisesta uusille osallistujille)*

*Klo 12.10-12.30: Kertaus siirtymistä sekä emotionaalisesta, juridisesta, fyysisestä ja sosiaalisesta ulottuvuudesta siirtymiin liittyen*

*12.30-12.45: Itsenäinen työskentely:*

- *Vinjetti: 4 eri vinjettiä eri teemoihin liittyen, jokaisella yksi vinjetti*
- *Jokaista vinjettiä ja teemaa pohditaan neljän eri ulottuvuuden kautta*
- *Omat muistiinpanot osaamisesta jokaiseen vinjettiin liittyen*

*Klo 12.50-13.05: Parityöskentely:*

- *Jokainen ottaa parin samaan vinjettiin ja teemaan liittyen*
- *Oman parin kanssa käydään läpi omia muistiinpanoja ja keskustellaan vinjetistä*
- *Muistiinpanot post-it lapuille osaamisesta: kerätään pois*

*Klo 13.05-13.15: 1 vinjetin teeman läpikäyntiä: 1 vinjetti näkyviin*

- *1 vinjettiä käsitelleet parit kertovat keskusteluistaan*
- *Muut kommentoivat*

*Klo 13.15-13.25: 2 vinjetin teeman läpikäyntiä: 2 vinjetti näkyviin*

- *2 vinjettiä käsitelleet parit kertovat keskusteluistaan*
- *Muut kommentoivat*

*Klo 13.25-13.35: 3 vinjetin teeman läpikäyntiä: 3 vinjetti näkyviin*

- *3 vinjettiä käsitelleet parit kertovat keskusteluistaan*
- *Muut kommentoivat*

*Klo 13.35-13.45: 4 vinjetin teeman läpikäyntiä: 4 vinjetti näkyviin*

- *4 vinjettiä käsitelleet parit kertovat keskusteluistaan*
- *Muut kommentoivat*

*Klo 13.45 keskustelua, lopetustehtävämoniste ja päivän selkeä lopetus – palautelomake*