

LASTENSUOJELUTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI POHJOIS- POHJANMAALLA

Raportti jäsenkyselyn tuloksista



 **Talentia**

Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry

TALENTIA POHJOIS-POHJANMAAN RY:N KYSELY LASTENSUOJELUN TYÖNTEKIJÖILLE

Sosiaalialan korkeakoulutetut Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry (entinen Talentia Oulun seutu ry)¹ selvitti lokakuussa 2020 toteutuneessa laajassa jäsenkyselyssä lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä lastensuojelun tilasta sekä työntekijöiden työhyvinvoinnista.

Kysely sai alkunsa yhden jäsenen yhteydenotosta yhdistyksen hallitukselle. Yhdistyksen vaikuttamistyöryhmä valmisteli ja toteutti kyselyn. Kyselyyn tulleet vastukset on analysoitu ja raportti on koottu vaikuttamistyöryhmän toimesta. Raporttiin on koottu yhteenveto lastensuojelussa työskenteleville työntekijöille suunnatun kyselyn tuloksista. Olemme pyrkineet tekemään mahdollisimman näkyväksi kyselyyn vastanneiden jäsenten näkemyksiä ja siksi kyselyn avovastaukset on koottu myös raportin liitteeseen.

Hyödynnämme kyselyn tuloksia jäsentemme edunvalvonnassa ja vaikuttamistyössä. Raporttia jaetaan laajasti tiedoksi jäsenillemme sekä mm. Pohjois-Pohjanmaan sosiaali- ja terveystoimijoille, Pohjois-Pohjanmaan aluehallintovirastolle, eduskunnan oikeusasiamiehelle, lapsiasianvaltuutetulle sekä kansanedustajille.

Lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden viestit lastensuojelun resurssien puutteesta, kehittämistarpeista, johtamisesta ja lastensuojelun tilanteesta pitää ottaa huomioon. Lastensuojelussa työntekijät toimivat erittäin vaativalla kentällä ja työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tulee paneutua. Työhyvinvoinnin puutteita ja palveluissa olevia epäkohtia esille tuovaa työntekijää ei saa työnantajien taholta leimata hankalaksi työntekijäksi. Työntekijän ilmoitusvelvollisuus on sosiaalihuoltolain 48 § mukainen velvoite. Laki painottaa työnantajan vastuuta laadukkaiden palveluiden toteuttamisessa

Sosiaalialan korkeakoulutettujen jäsenten paikallisena edunvalvojana näemme erittäin tärkeänä sosiaalialalla työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnin turvaamisen ja kehittämisen. Toivomme, että lastensuojelun työntekijöille suunnatun kyselyn tietoja hyödynnetään työnantajien taholta mahdollisimman huolellisesti. Korjaavia toimenpiteitä tarvitaan, jotta lastensuojelussa työskentelisi jatkossa hyvinvoivia ja sitoutuneita työntekijöitä.

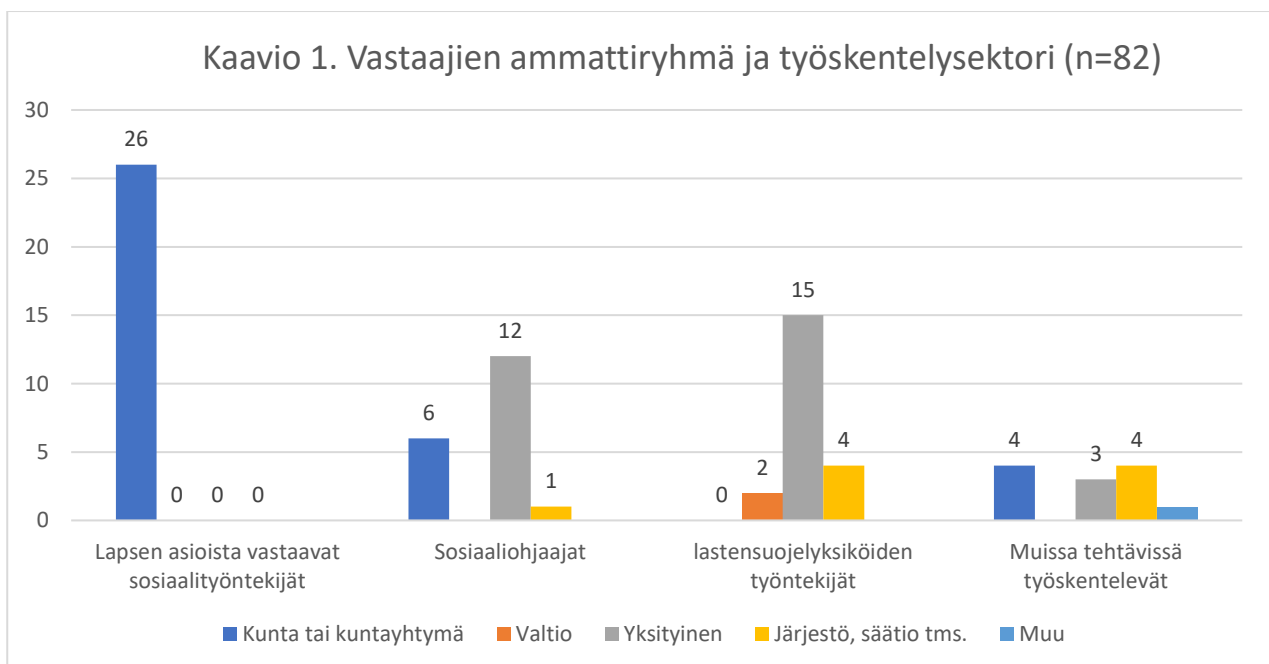
¹ Sosiaalialan korkeakoulutetut Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry nimen muutos on hyväksytty ja tullut voimaan 1.1.2021. Yhdistyksen uusi nimi vastaa paremmin yhdistyksen toiminta-aluetta.

TAUSTATIETOJA

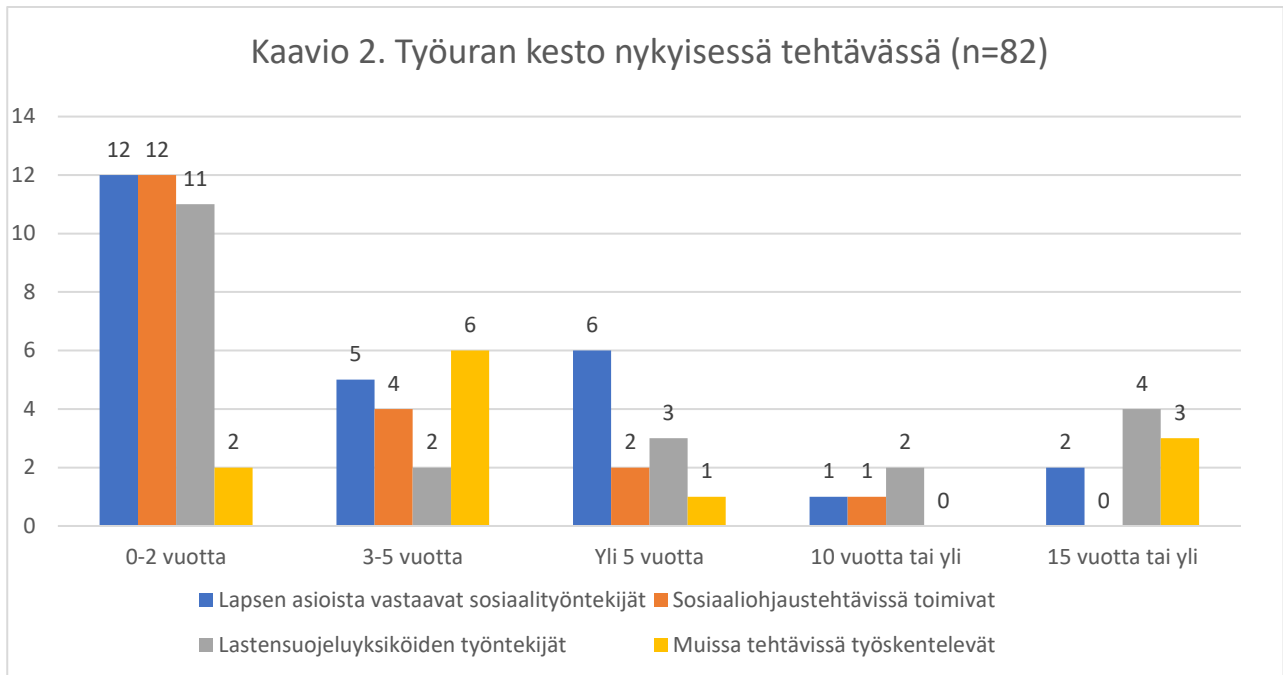
Talentia Pohjois-Pohjanmaan ry:n kyselyyn vastasi 82 lastensuojelun sosiaalialan korkeakoulutettua työntekijää eri puolilta Pohjois-Pohjanmaata. Noin puolella vastaajista työskentelykunta oli Oulu ja noin 13 prosenttia työskenteli Kempeleessä. Muita työskentelykuntia olivat Muhos, Tyrnävä, Liminka, Ylivieska, Kalajoki, Raahen seutu ja Oulunkaaren kuntayhtymä. Muutama vastaaja ilmoitti työskentelyalueekseen koko Pohjois-Suomen tai Pohjois-Pohjanmaan. Vaikka vastaajamäärä ei ole tilastollisesti kattava eikä kysely ole tieteellinen tutkimus, kyselyn tulokset ovat yhteneväisiä valtakunnallisten selvitysten kanssa lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Kyselystä ilmenee myös viimeaikaisesta julkisesta keskustelusta tuttuja ilmiöitä, jotka ovat jo pitkään kuormittaneet ja uhanneet lastensuojelutyöntekijöiden työssäjaksamista.

Kyselyn vastanneista lastensuojelun työntekijöistä hieman yli kolmannes työskenteli lapsen asioista vastaavana sosiaalityöntekijänä. Vastaajista reilu neljännes työskenteli lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä (perhekoti, lastenkoti tai koulukoti) ja vajaa neljännes työskenteli sosiaaliohjauksen tehtävissä mm. lastensuojelun perhetyössä. Muissa tehtävissä, mm. järjestössä sekä lastensuojelun esihenkilön tehtävissä, työskenteli 14 prosenttia vastaajista. Kolme prosenttia vastaajista oli tällä hetkellä pois työelämästä perhevapaan, opintojen tai työttömyyden vuoksi.

Kaaviosta 1. käy ilmi vastaajien jakaantuminen ammattiryhmittäin ja työskentelysektoreittain. Kyselyyn vastanneista lastensuojelun työntekijöistä suurin osa (44 prosenttia) työskenteli kunnassa tai kuntayhtymässä, mutta myös yksityisellä sektorilla työskenteleviä oli iso osa (40 prosenttia). Ammattiryhmittäin tarkasteltuna lastensuojelun sosiaaliohjaustehtävissä ja lastensuojeluyksiköissä työskentelevistä työntekijöistä selkeä enemmistö työskenteli yksityisellä sektorilla. Kyselyyn vastanneet lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät työskentelivät luonnollisesti kaikki kunnan palveluksessa. Muut sektorit, joilla vastaajat työskentelivät, olivat järjestöt, säätiö, sen alainen osakeyhtiö tai valtio (yhteensä 16 prosenttia vastaajista).



Kyselyyn vastanneiden lastensuojelun työntekijöiden työura nykyisessä tehtävässä oli ollut melko lyhyt. Melkein puolet vastaajista (44 prosenttia) oli työskennellyt nykyisessä työssään kaksi vuotta tai vähemmän ja noin kaksi kolmasosaa (69 prosenttia) oli työskennellyt nykyisessä työssään viisi vuotta tai vähemmän. Yli 15 vuotta nykyisessä tehtävässään työskennelleitä oli 11 prosenttia vastaajista

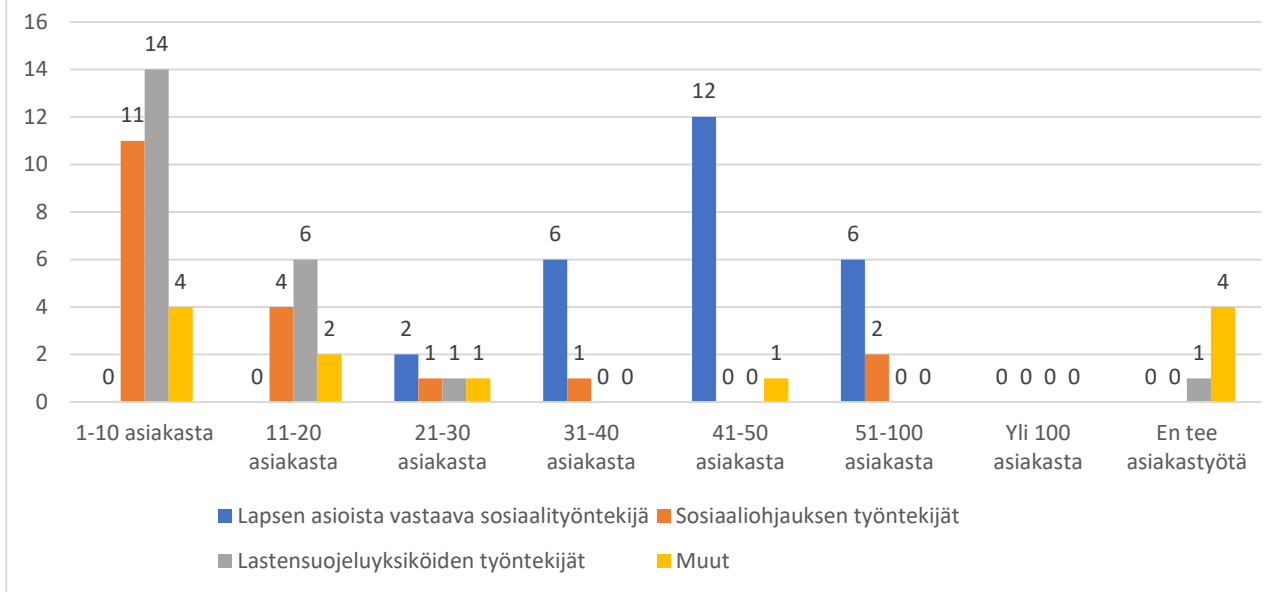


Lastensuojelun työntekijöiden asiakasmäärät vaihtelivat ja iso osa vastaajista (37 prosenttia) työskenteli pienen asiakasmäärän kanssa (1–10 asiakasta). Neljänneksellä vastaajista asiakasmäärä oli 40 asiakasta tai enemmän. Kymmenellä prosentilla vastaajista asiakasmäärä oli 50–100 asiakasta. Kahdeksan prosenttia vastaajista ei tehnyt kohtaavaa asiakastyötä.

Kaaviossa 3. on kuvattu asiakasmäärää ammattiryhmittäin. Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärä on huomattavan suuri ja ylittää selvästi tulevat mitoitussuositukset. Kohtuuton työmäärä ja liian suuri asiakasmäärä näkyi myös sosiaalityöntekijöiden avovastauksissa. Sosiaalityöntekijöiden suuri asiakasmäärä ja työpaine kasvaa entisestään, jos kollega joutuu olemaan työstä pois esim. sairausloman takia.

Asiakasmäärän ja työn kuormittavuuden täytyy pienentyä. Kollegojen sairauslomien väheneminen vähentäisi omaa työpainetta. Pitäisi olla aikaa pitää taukoja ja edes ajatella.

Kaavio 3. Asiakasmäärä ammattiryhmittäin (n=82)



Melkein puolella (46 prosenttia) lapsen asioista vastaavilla sosiaalityöntekijöillä asiakasmäärä oli 41–50 asiakasta. Yli 50 mutta alle 100 asiakasta oli 23 prosentilla lapsen asioista vastaavilla sosiaalityöntekijöillä. Samoin 31–40 asiakasta oli 23 prosentilla lapsen asioista vastaavilla sosiaalityöntekijöillä. Vain kahdella vastaajalla (8 prosenttia) oli asiakasmäärä alle 30.

Lastensuojelun sosiaaliohjaustehtävissä työskentelevillä työntekijöillä asiakasmäärät vaihtelivat paljon, mikä on selitettävissä lastensuojelun sosiaaliohjauksen monenlaisilla työtehtävillä. 1–10 asiakasta oli 58 prosentilla vastaajista, 11–40 asiakasta puolestaan 31 prosentilla ja yli 50, mutta alle 100 asiakasta 11 prosentilla vastaajista.

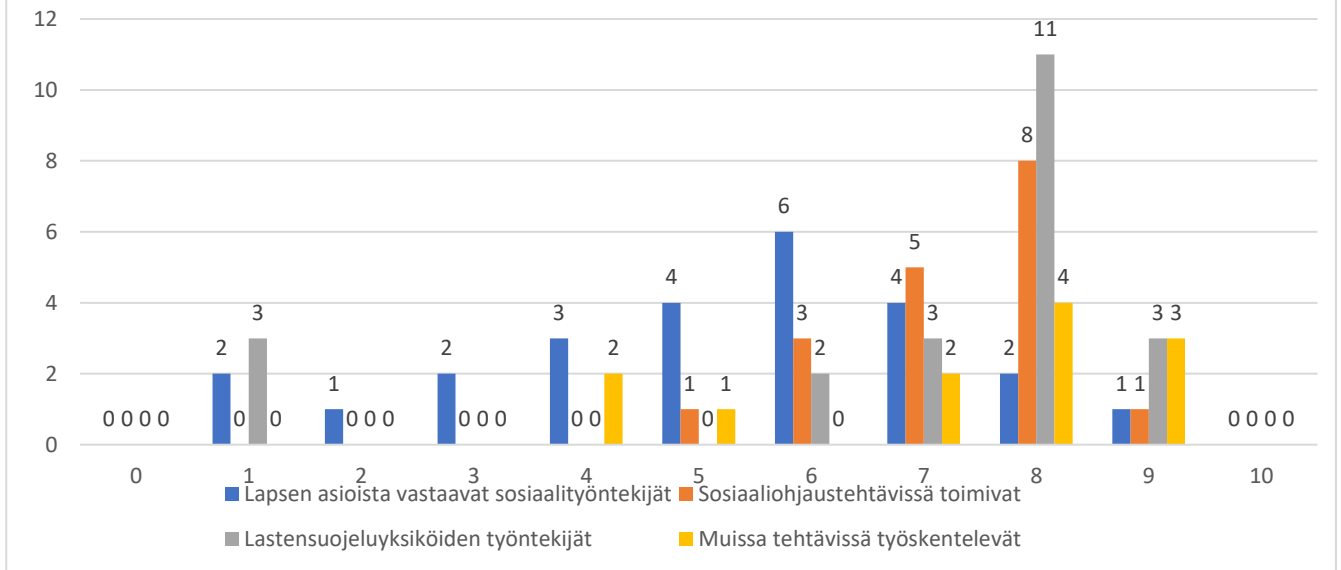
Lastensuojeluyksiköissä toimivilla työntekijöillä asiakasmäärät vaihtelivat 1–30 asiakkaaseen. Suurimmalla osalla (64 prosenttia vastaajista) oli 1–10 asiakasta, 11–20 asiakasta oli 27 prosentilla vastaajista ja 21–30 asiakasta oli 4 prosentilla vastaajista. 5 prosenttia vastaajista ei tehnyt asiakastyötä.

LASTENSUOJELUTYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI

Lastensuojelun työntekijöitä pyydettiin arvioimaan nykyistä työhyvinvointiaan asteikolla 0–10, missä 10 tarkoitti vastaajan työhyvinvointia parhaimmillaan ja 0 olematonta työhyvinvointia. Kaaviosta 4. käy ilmi, että vastaajien arvio omasta työhyvinvoinnista vaihtelee ja hajonta on suurta erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden osalta.

Kaikkien vastanneiden nykyisen työhyvinvoinnin keskiarvoksi määrittyi luku 6,4 mitä voidaan pitää vain kohtalaisena tuloksena. Toisaalta hieman yli 40 prosenttia vastaajista määritteli nykyisen työhyvinvoinnin olevan hyvällä tai kiitettävällä tasolla. Välttävänä tai huonona (5 tai alle) nykyisen työhyvinvointinsa määritteli neljännes vastaajista. Melkein olemattomaksi nykyisen työhyvinvointinsa määritteli noin 7 prosenttia vastaajista.

Kaavio 4. Tämän hetkinen arvosana omalle työhyvinvoinnille (n=81)
(asteikko 0= olematon, 10= työhyvinvointi parhaimmillaan)



Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi oli selvästi alempi kuin koko ryhmän yhteensä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin keskiarvo on 5.8 ja mediaani on 6. Vastausten hajonta oli iso. Melkein puolet (48 prosenttia) lapsen asioista vastaavista sosiaalityöntekijöistä antoi työhyvinvoinnilleen arvosanan 5 tai sen alle.

Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden vastaukset siitä, minkä pitäisi muuttua, jotta työhyvinvointi nousisi kaksi numeroa paremmaksi, painottuivat selkeästi asiakasmäärän vähenemiseen. Asiakasmäärän vähentäminen oli mainintana 80 prosentilla vastaajista. Myös työn tukirakenteisiin liittyvät maininnat tulivat useissa vastauksissa esille. Tarvetta on työparille ja työyhteisön sekä esihenkilön tuelle. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät painottivat myös työnantajan velvollisuutta huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista. Resurssien puute ja tarve rakenteiden muutokseen näkyi jonkin verran vastauksissa. Palkka ja sen parantaminen mainittiin myös työhyvinvointia ja motivaatiota vahvistavana tekijänä.

Resurssia lastensuojeluun enemmän, mahdollisuus työparityöhön puuttuu tällä hetkellä. Esimiehen läsnäoloa työpaikalla tarvittaisiin myös yleiseen työilmapiiriin edistämiseen. Palkan nousu myös voisi tuoda motivaatiota tehdä tätä raskasta työtä.

Pienempi asiakasmäärä helpottaisi ajankäyttöä, vähentäisi stressiä ja lisäisi työn hallittavuutta.

Asiakkaita pitäisi olla vähemmän. Nyt on lastensuojelulain sekä sosiaalihuoltolain mukaisia asiakkuuksia sekä palvelutarpeen arvioiden tekemiset uusille asiakkaille. Kirjaamisia ei ehdi tehdä ajantasaisesti. Pitäisi olla aikaa hoitaa laissa määrätty tehtävät. Pitäisi olla selkeästi työpari, joka työskentelee samassa työpisteessä.

Asiakasmäärän tulisi olla kohtuullinen. Tiimissä tulisi olla kaikki virat täynnä, jotta tämä olisi mahdollista.

*Tiiviimpi työyhteisön tuki
Oma työhuone/rauha työskennellä*

Työyhteisön dynamiikkaan panostaminen (esim. työhyvinvointipäivät).

Asiakasmäärä alemmas. Työnantajan ohjeistukset selkeämmät. Sihteerintyöt sihteereille, kuten muutkin työt niille kenelle kuuluvat.

Lastensuojelun sosiaaliohjaustehtävissä työskentelevistä työntekijöistä nykyisen työhyvinvointinsa arvioi tyydyttäväksi tai sitä paremmaksi (arvo 7 tai enemmän) noin 70 prosenttia vastaajista. Sosiaaliohjauksessa työskentelevien työhyvinvoinnin keskiarvoksi määrittyi luku 6.9 ja mediaani oli 7.

Sosiaaliohjauksen tehtävissä työskentelevien työntekijöiden vastaukset siitä, minkä pitäisi muuttua, jotta työhyvinvointi paranisi kaksi numeroa, liittyvät mm. työn organisointiin ja resurssointiin. Lastensuojelun sosiaaliohjaustehtävissä työskentelevien vastaajien vastauksissa korostuivat riittävien resurssien merkitys työhyvinvointiin. Vastaajat nimesivät asiakasmäärän vähentämisen ja työntekijöiden lisäämisen sekä työn vaatavuuden asiakastilanteiden kuormittavuuden osalta muutosta kaipaaviksi asioiksi. Myös työn suunnitteluun (tehokkaampi kalenterointi), työn sisältöön liittyvät tekijät (esim. kuormittavat asiakaskäynnit) nähtiin vaikuttavan työhyvinvointiin.

Työn kalenterointiin pitäisi tulla muutosta; työpäivään ei saisi tulla palkattomia katkoksia ja vapaapäiviä pitäisi olla kaksi peräkkäin.

Vähemmän asiakastyötä ja parempi työehtosopimus taukojen osalta.

Työyhteisön tuki, yksinäisen työn taustalle.

Se ettei tarvisi tuntea painetta tuottavuudesta ts. toteutuuko asiakastapaamiset, myös ruokatauko ilman työntekoa olisi mielestäni perusoikeus.

Lastensuojelun sosiaaliohjauksen työntekijät näkevät tärkeäksi työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi työn tukirakenteiden vahvistamisen. Työntekijät kaipaavat työnohjauksen parantamista ja työnantajalta aktiivisuutta työhyvinvoinnista huolehtimisessa. Johtamiseen ja esihenkilön tukeen liittyvät asiat koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin ja esihenkilöiden rooli tuen tuottamisessa nähtiin keskeisenä. Oman tiimin ja työyhteisön tuen lisääminen sekä riittävä resurssointi nähtiin vaikuttavan työhyvinvointia parantavasti. Työntekijöiden arvostamisen nähtiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin.

Työnohjauksen parantaminen, työhyvinvoinnista huolehtiminen myös työnantajan puolelta. Tällä hetkellä lähes olematonta. Ainoa tuki on työkavereita ja myös tilanteiden käsittely samoin.

Työpaikalla johdon ja esimiesten asenne työntekijöitä kohtaan, työhyvinvointiin ei perehdytä/välitetä.

Työyhteisön tuki yksinäisen työn taustalle.

Työyhteisön tuki ja ilmapiiri, esimiehen asioiden hoitaminen ja työntekijöiden arvostus.

Asiakasmäärät [tulisi] pienentyä reilusti ja toimenkuvaa kaventaa.

Lisää resurssia työntekijöihin.

Lastensuojeluyksiköissä työskentelevien työntekijöiden kohdalla näkyvät ääripäät työhyvinvoinnissa. Lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnin keskiarvo oli 6.8 ja mediaani 8. Puolet vastaajista (50

prosenttia) antoivat työhyvinvoinnilleen arvosanan 8. Muutamat lastensuojeluyksikön työntekijöistä kokivat työhyvinvoinnin olemattomaksi ja työhyvinvoinnin arvostukseksi tuli numero 1.

Lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden työhyvinvointia vahvistaisi työntekijöiden lisääminen yksiköissä, yhteiset pelisäännöt, työn arvostus ja positiivinen palaute työstä. Eniten mainintoja työhyvinvoinnin parantamisesta sai kuitenkin tarve lainsäädännöllisiin muutoksiin. Lastensuojeluyksiköissä toimivat työntekijät kokevat, että nykyinen lainsäädäntö ei vastaa vaativahoittoisten lasten tarpeisiin. Vastauksissa tuotiin esille kysymys siitä, miten rajoitustoimenpiteitä voitaisiin toteuttaa mahdollisimman inhimillisesti niin nuoret kuin ohjaajat huomioiden. Työntekijät kokevat keinottomuuden tunnetta, jos nuori ei ole vastaanottavainen eikä luottamussuhdetta työntekijän ja nuoren välillä synny.

Toivoisin enemmän työkaluja työntekijöille, koska nykyinen lastensuojelulaki ei niitä anna.

Lainsäädäntöä pitäisi kovasti järkeistää, antaa työntekijöille työkaluja tehdä työnsä hyvin ja lapsen parasta ajatellen.

Lastensuojelun rakenteellisten asioiden tulisi selkeytyä; miten rajoitustoimenpiteitä voitaisiin toteuttaa mahdollisimman inhimillisesti niin nuoret kuin ohjaajat huomioiden. Uutena työntekijänä tuntuu, että keskustelu nuoren kanssa on ainoa keino toteuttaa lastensuojelua yksikössä. Mitä silloin kun nuori ei ole vastaanottavainen puheelle ja luottamusta ei synny?

Joillain nuorilla tuntuu olevan liian "paljon" oikeuksia vaikeissa tilanteissa, siten, että he ovat ns. "säilössä" sijaishuoltopaikassa, eikä heitä voi velvoittaa toimintaan, jolloin koko työskentelyltä uupuu pohja.

Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät kaipaavat parempia resursseja omaan työhön, mutta myös nuorisopsykiatristen palveluiden resurssoinnin vahvistamista painotettiin. Väkivallan uhka nousi esiin vastauksissa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Tällä hetkellä työn arvostuksen puute vaikuttaa lastensuojeluyksiköissä työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointiin.

Työntekijöitä tulisi olla enemmän työvuoroissa ja lastensuojelulain hiominen sopivammaksi haastavasti käyttäytyvien nuoren kanssa työskentelyyn. Päivittäisen väkivallan uhan pienentyminen. Nuorisopsykiatrisille osastoille valtavasti lisää resursseja, jotta vakavasti psyykkisesti oireilevat lapset ja nuoret saisivat tarvitsemaansa hoitoa.

Julkisuudessa alan työntekijöitä vain mollataan, eikä oikea todellisuus arkityöstä tule koskaan esiin.

Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät nostivat esille myös tarpeen työyhteisön yhteisistä rakenteista ja toimintamalleista sopimiselle. Toimivat tukirakenteet työssä vahvistavat työhyvinvointia.

Meidän pitäisi tehdä työyhteisön pelisäännöt. Joskus alkuaikoina on tehtykin, mutta nyt on työporukka paljon muuttunut, niin olisi aika uudistaa. Se ehkä veisi pieniä ärsytyksiä arjen työssä, koska toimittaisiin samalla tavoin työkavereiden kanssa työhyvinvointiin liittyen.

Palkattaisiin oikea määrä työntekijöitä, toimiva työnohjaus, epävarmuus työn jatkumisesta loppuisi.

Enemmän vaihtelevuutta työhön. Nyt työvuorot rajoittuvat yksikön sisätiloihin.

Lastensuojelun muissa tehtävissä työskentelevien työhyvinvointi oli muihin työntekijäryhmiin verrattuna hieman paremmalla tasolla. Noin 75 prosenttia vastaajista antoi työhyvinvoinnilleen arvosanan 7 tai enemmän. Työhyvinvoinnin keskiarvo oli 7.1 ja mediaani oli 8. Muissa tehtävissä toimivien työntekijöiden näkemykset työhyvinvoinnin parantamisesta kahdella numerolla liittyivät selkeästi työn johtamiseen sekä esihenkilöiden ja johdon tuen tarpeeseen.

Työmäärä kohtuullistuisi ja työn tukirakenteet (esimiehen tuki omaan työhön, työnohjaus, olivat vahvemmat.

Esimiehen vaihdos henkilöön, joka edes ymmärtää työn sisällön ja toimintaperiaatteen sekä jonkunlaisen ymmärryksen siitä, ettei työntekijöitä voi imeä kuiviin. Arvostus ja ihmisarvoinen kohtelu.

*Työmäärän vähentyä, asiakkaita liikaa 50.
Esimiehen tuki ja kannustus puuttuu.*

Johtaminen, työmäärän kohtuullistaminen.

Työhyvinvointi voidaan nähdä koostuvan monenlaisista erilaisista tekijöistä. Keskeistä on, että työhyvinvointi syntyy työn arjessa. Työhyvinvointi syntyy pääasiassa työntekijän kokemuksesta, että hän voi hyvin työssään. Työhyvinvointia edistävälle toiminnalle on ominaista, että se on pitkäjänteistä, systemaattista ja kohdistuu eri tekijöihin: henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen.²

Lastensuojelutyöntekijöiden esille nostamat työhyvinvointia vahvistavat tekijät liittyvät vahvasti työn arkeen. Ensisijaisesti vaatimukset työhyvinvoinnin vahvistamisesta kohdistuvat resurssien lisäämiseen ja johtamisen kehittämiseen sekä työn tukirakenteiden vahvistamiseen. Johtamisen merkitys on suuri työhyvinvoinnille. Myös rakenteellisten tekijöiden (mm. lainsäädäntö) nähtiin vaikuttavan työhyvinvointiin. Työprosessien kehittämisen tarve työhyvinvoinnin vahvistamisessa ei juurikaan tullut esille vastauksissa.

TYÖHYVINVOINTIA HEIKENTÄVÄT RISKITEKIJÄT

Lastensuojelun työntekijöiltä kysyttiin, minkälaisia työhyvinvointia heikentäviä riskitekijöitä lastensuojelutyöhön liittyy. (LIITE 1.) Avovastausten pohjalta riskitekijät on ryhmitelty

- **psykkisiin kuormitustekijöihin**
- **työyhteisössä oleviin kuormitustekijöihin,**
- **väkivallan uhkaan ja haastaviin asiakastilanteisiin,**
- **sijaistraumatisoitumisen ja työuupumuksen riskeihin sekä**
- **työolosuhteisiin liittyviin riskeihin.**

Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden avovastauksissa painottuivat työn psyykkiset kuormitustekijät. Lastensuojelun ohjaustehtävissä toimivat työntekijät painottivat työhyvinvointia heikentävänä riskitekijänä työyhteisöstä ja riittävien tukirakenteiden puuttumisesta aiheutuvia kuormitustekijöitä. Lastensuojeluyksiköissä työskentelevien työntekijöiden vastauksissa työhyvinvointia heikentävät riskitekijät painottuivat eniten koettuun väkivallan uhkaan ja haastaviin asiakastilanteisiin.

² Lähde: Työterveyslaitos: Työhyvinvointi. [Työhyvinvointi - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi)

Muissa lastensuojelun tehtävissä työskentelevien työntekijöiden vastauksissa painottuivat eniten työn psyykkiset kuormitustekijät.

Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kertoivat psyykkisten kuormitustekijöiden liittyvän työpaineeseen ja kiireeseen. Lapsen asioista vastaavia sosiaalityöntekijöitä kuormittavat jatkuva paine siitä, että työtä ehdi tekemään riittävän hyvin. Asiakkaana olevia lapsia ei ehditä tavata eivätkä asiakassuunnitelmat, jotka ohjaavat työtä, ole ajan tasalla. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kuvaavat, että suunnitelmallinen sosiaalityö on minimissään. Ratkaisuja joutuu tekemään huonolla valmistelulla ja päätökset viivästyvät. Liiallinen työmäärä aiheuttaa unohduksia ja asioiden hoito viivästyy. Työntekijä näyttäytyy tällöin asiakkaalle epäluotettavana. Jos kollega uupuu työkuorman vuoksi ja jää sairauslomalle, hänenkin työnsä tulevat hoidettavaksi omien töiden lisäksi. Psyykinen kuormitus aiheuttaa työntekijöille erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita ja huonontaa työilmapiiriä.

Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät painottivat toisena työhyvinvointia heikentävänä riskitekijänä työyhteisöstä ja riittävien tukirakenteiden puuttumisesta johtuvia kuormitustekijöitä. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kuvaavat paikkaavansa esihenkilön tuen puutetta auttamalla ja tukemalla toisiaan. Mahdollisuus esihenkilön tukeen ja konsultaatioon nähdään erittäin tärkeänä. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät mainitsivat myös, että aina esihenkilö ei ole tietoinen työntekijöiden työtilanteesta ja uudet asiakkaat jaetaan sille työntekijälle, joka suostuu asiakkuudet vastaanottamaan. Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden työajasta osa menee sellaisten tehtävien hoitamiseen, jotka esimerkiksi toimistotyöntekijä voisi hoitaa (esim. asiakirjojen kopiointi).

Sijaistraumatisoitumisen ja työuupumuksen riski on läsnä. Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden vastauksissa todettiin vaikuttava muutostyöskentely ja mahdollisuus vaikuttaa asiakkaiden pitkäkestoisten ongelmien korjaamiseen heikoksi. Työntekijöiden vaihtuessa työ näyttäytyy vain jatkumoa sille, mitä on jo aiemmin tehty. Työssä kuormitusta lisää myös se, että osa lastensuojelun asiakkaista suhtautuu lastensuojeluun hyvin kielteisesti eikä suostu yhteistyöhön. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kuvasivat vakavia uupumisoireita: väsymistä, stressin aiheuttamaa unettomuutta, ahdistuneisuutta, paniikkioireita ja masennusta.

Lastensuojelun ohjaustehtävissä toimivat työntekijät painottivat vastauksissaan työhyvinvointia heikentävänä riskitekijänä työyhteisöstä ja riittävien tukirakenteiden puuttumisesta aiheutuvia kuormitustekijöitä. Työyhteisössä sovitut työn rakenteet eivät ole selkeitä tai ne ovat puutteellisia, jolloin ne eivät tue kuormittavassa työssä riittävästi. Työntekijöiden vaihtuvuus ja esihenkilön tuen puute kuormittavat. Vastauksissa kuvattiin työyhteisön ilmapiirin olevan ei-tukeva.

Lastensuojelun ohjaustehtävissä toimivien työntekijöiden työpäivän sisältö ja aikataulut voivat muuttua nopeatempoisesti. Työpäivä pirstaloituu ja pitenee, jolloin työpäivän kokonaispituus ilman asianmukaisia taukoja on kuormitustekijä. Kun työajan ulkopuolinen aika jää vähäiseksi, aiheuttaa se syllisyyttä siitä, että perheelle ei ole riittävästi aikaa. Epäselvä työnkuva ja ohjauksen puute synnyttää kokemuksen siitä, että työhyvinvointia uhkaavien riskien ennaltaehkäisy jää yksin työntekijän vastuulle.

Lastensuojeluyksiköissä työskentelevien työntekijöiden vastauksissa työhyvinvointia heikentävät riskitekijät painottuivat eniten koettuun väkivallan uhkaan ja haastaviin asiakastilanteisiin. Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät kuvasivat väkivallan uhkaa jatkuvana, päivittäisenä ja aina mahdollisena. Vastauksissa todettiin, että työvuorossa on liian vähän ohjaajia, jolloin myös yksikön ulkopuolisia menoja nuorten kanssa täytyy karsia ja suunnitella tarkasti, jotta yksikköön jäävät ohjaajat saavat työvuoron aikana tapahtuvat haastavat ja vaaralliset tilanteet hallintaan turvallisesti. Lasten haastavaan käyttäytymiseen on vaikea puuttua. Työvuoroissa yksintyöskentely on riskitekijä työhyvinvoinnille.

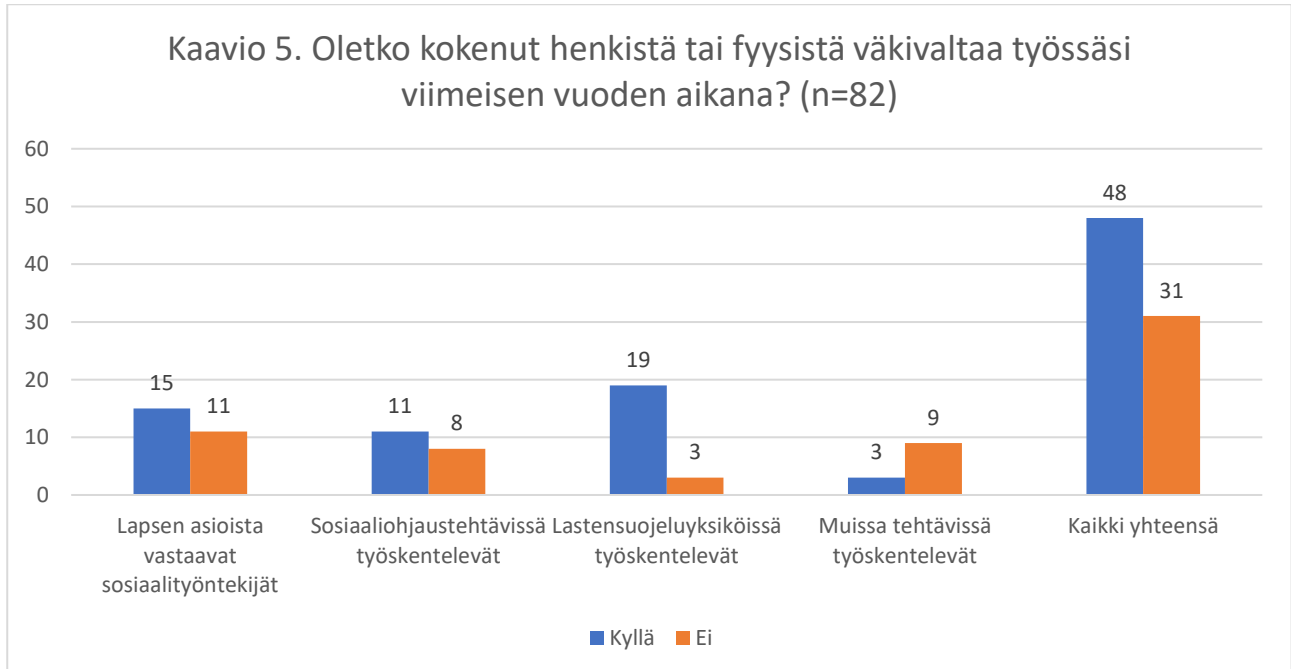
Lastensuojeluyksiköissä työskentelevien työntekijöiden vastauksissa toiseksi eniten painottuivat työyhteisöstä ja riittävien tukirakenteiden puuttumisesta johtuvat kuormitustekijät. Työvoimapula ja puute työntekijöistä ovat tekijöitä, mihin tulee kiinnittää huomioita. Työyhteisössä työntekijöiden ajoittainen väsyminen vaikuttaa työilmapiiriin. Vastauksissa mainittiin riskitekijöinä myös kielteinen suhtautuminen kehittämiseen ja kollegiaalisen tuen puute.

Muissa lastensuojelun tehtävissä työskentelevien vastauksissa painottuivat eniten työn psyykkiset kuormitustekijät. Työssä läsnä oleva epävarmuus, mihin ei itse pysty vaikuttamaan, on riskitekijä työhyvinvoinnille. Työpäivä ei riitä kaikkeen siihen, mitä pitäisi päivän aikana tehdä. Jatkuva kiire aiheuttaa tarpeen jatkuvasti priorisoida asioita. Vastauksissa mainittiin työhyvinvoinnin riskitekijöinä myös esihenkilön tuen puute ja heikko kyky johtamiseen.

HENKISEN JA FYYSISEN VÄKIVALLAN UHKA

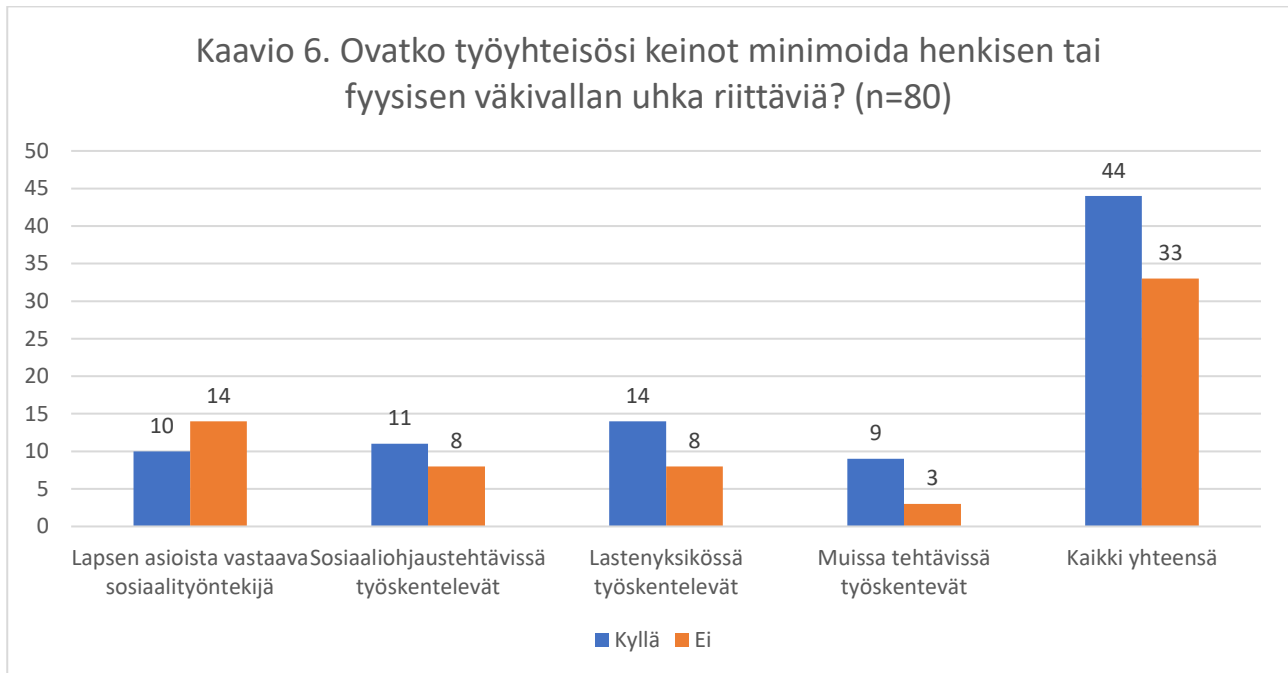
Kyselyyn vastanneista lastensuojelun työntekijöistä yli 60 prosenttia oli kokenut työssään henkistä tai fyysistä väkivaltaa viimeisen vuoden aikana (kaavio 5.). Lastensuojeluyksiköiden työntekijöistä melkein 90 prosenttia oli kokenut työssään henkistä tai fyysistä väkivaltaa viimeisen vuoden aikana. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät ilmoittivat kokeneensa työssään henkistä tai fyysistä väkivaltaa hieman vähemmän (58 prosenttia) kuin kaikki vastaajat yhteensä.

Sosiaaliohjaustehtävissä työskentelevistä vastaajista melkein 60 prosenttia on kokenut työssään henkistä tai fyysistä väkivaltaa viimeisen vuoden aikana.



Työntekijöitä pyydettiin arvioimaan, olivatko oman työyhteisön keinot riittäviä minimoimaan henkisen tai fyysisen väkivallan uhkaa (kaavio 6.) Hälyttävää on, että 44 prosenttia vastaajista koki, että oman työyhteisön keinot minimoida henkisen tai fyysisen väkivallan uhkaa eivät olleet riittäviä. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kokivat muita vastaajia enemmän oman työyhteisönsä keinot minimoida henkisen tai fyysisen väkivallan uhka riittämättöminä. Melkein 60 prosenttia lapsen asioista vastaavista sosiaalityöntekijöistä koki, etteivät työyhteisön keinot olleet riittäviä minimoimaan väkivaltaa tai sen

uhkaa. Lastensuojeluyksiköissä työskentelevistä työntekijöistä taas enemmistö (n. 64 prosenttia) koki, että työyhteisön keinot minimoida henkinen tai fyysinen väkivallan uhka olivat riittäviä.



Työntekijöiltä pyydettiin kuvaamaan, mitä korjaavia toimenpiteitä työyhteisössä pitäisi tehdä, jotta työssä koettu henkisen tai fyysisen väkivallan uhka pienenesi. (LIITE 2.) Avovastausten pohjalta korjaavat toimenpiteet on ryhmitelty ammattiryhmittäin seuraavasti:

- **työnantajan vastuulla olevat toimenpiteet**
- **resurssien lisääminen**
- **lakimuutokset**
- **työturvallisuutta vahvistavat järjestelyt**
- **koulutus ja menetelmät**
- **asiakkaisiin liittyvät seikat**

Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden vastauksissa painottuvat työnantajan vastuulla olevat toimenpiteet sekä resurssien lisäämiseen. Lastensuojelun ohjaustehtävissä toimivat työntekijät painottivat eniten työnantajan vastuulla olevia toimenpiteitä, jotta työssä koettu uhka pienenesi. Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijöiden vastauksissa tuli esille useat eri keinot työssä koetun uhkan vähentämiseksi: resurssien lisääminen, lakimuutokset, koulutus ja menetelmät, työnantajan vastuulla olevat toimenpiteet sekä asiakkaisiin liittyvät seikat. Muualla työskentelevien vastauksissa tuotiin esille kollegiaalisen tuen merkitys, työparityöskentely, osaamisen vahvistaminen traumatisoituneiden lasten ja nuorten kohtaamisessa keinoina pienentää koettua väkivallan uhkaa

Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät näkivät esihenkilön ja työnantajan roolin keskeisenä työssä koetun uhkan pienentämisessä. Riittävä perehdytys sekä riittävä aika asiakasperheiden asioiden selvittämiseksi nähtiin tärkeänä. Organisaation ja esihenkilön tukea tarvitaan viestittämään asiakkaille, että epäasiallinen käyttäytyminen ei ole hyväksyttävää. Työnantajalta kaivattiin myös parempaa tukea asioiden eteenpäin viemiseksi. Työntekijälle ei saa syntyä tunnetta siitä, että koettua uhkaa vähätellään tai että työyhteisö tai esihenkilö ei tiedä, miten pitäisi toimia.

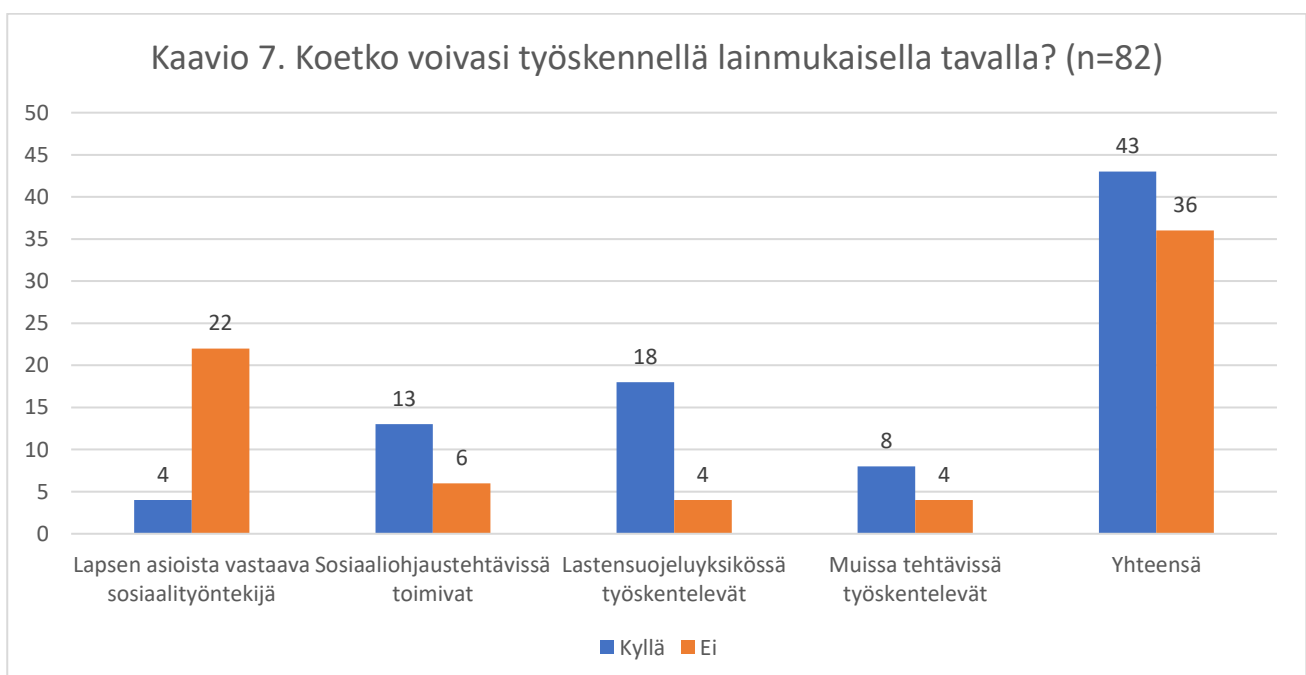
Lastensuojelun ohjaustehtävissä toimivat työntekijät painottivat eniten työnantajan vastuulla olevia toimenpiteitä. Tarvitaan esihenkilön tukea, riittävää työnohjausta ja työntekijöiden kuulluksi tulemista. Myös työparityö nähtiin keinona työssä koetun uhkan pienentämisessä. Ongelmien esilletuomisessa oli kohdattu vähättelyä. Vastauksissa tuli esille kokemus siitä, että ulkoiset uhat osataan hoitaa hyvin, mutta työyhteisön sisäiset ristiriitot ei osata käsitellä ja selvittää.

Lastensuojeluyksiköiden työntekijät näkivät tärkeänä riittävät henkilöstöresurssit. Työvuoroihin ja vaativien asiakkaiden kanssa työskentelyyn tarvitaan lisää koulutettuja ohjaajia. Resurssien ollessa liian pienet joutuvat työntekijät paikkaamaan toiselta osastolta puuttuvaa työntekijää eikä nuorten etu toteudu. Tarve muuttaa lastensuojelulakia nähtiin keskeisenä vaativahoitoisten ja haastavasti käyttäytyvien nuoren auttamiseksi. Oma laki vaativahoitoiselle asiakasryhmälle antaisi mahdollisuuden paremmin puuttua mm. päihdeongelmaisten nuorten tilanteeseen ja ennaltaehkäisisi myös riskejä fyysisiin konflikteihin.

Lastensuojeluyksiköiden työntekijät näkivät tärkeänä henkilöstön koulutuksen, selkeät menettelytavat, säännölliset käytännön harjoitukset sekä työnohjauksen ja tilanteiden läpikäymisen tekijöinä, jotka ehkäisevät väkivallan uhkaa. Vastauksissa tuli esille myös poliisin virka-avun merkitys lastensuojelun asiakkaille ja tuotiin esille, että yksiköstä karanneiden nuorten etsiminen tai kuljettaminen ei saisi olla kokonaan yksikön vastuulla.

MAHDOLLISUUS TEHDÄ LAIN MUKAISTA TYÖTÄ

Lastensuojelun työntekijöiltä kysyttiin kokevatko he voivansa tehdä työtä lainmukaisella tavalla (Kaavio 7.) Vajaa puolet (45 prosenttia) kyselyyn vastanneista lastensuojelun työntekijöistä koki, etteivät he voi tehdä työtään lain velvoittamalla tavalla. Lapsen asioista vastaavista sosiaalityöntekijöistä melkein kaksinkertainen määrä (85 prosenttia) koki, että he eivät voi tehdä työtä lain velvoittamalla tavalla. Tämä on hälyttävää, sillä lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tehtävään kuuluu valvoa lapsen edun toteutumista koko lastensuojeluprosessin ajan.



Keskeisenä esteenä toimia lain edellyttämällä tavalla oli sosiaalityöntekijöiden vastauksissa suuri asiakasmäärä ja resurssien puute. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kertoivat, että asiakkaita on liikaa, jotta riittävä perehtyminen lapsen tilanteeseen olisi mahdollista. Vastauksissa painotettiin myös vastuiden selkeyttämistä, riittävän valvonnan toteuttamista ja lain hengen todesta ottamista.

Lastensuojelun sosiaaliohjaustehtävissä toimivista työntekijöistä 66 prosenttia koki voivansa tehdä työtään lain velvoittamalla tavalla ja 32 prosenttia koki, ettei voi tehdä työtä lain velvoittamalla tavalla.

Lastensuojeluyksiköissä työskentelevistä vastaajista suurin osa (82 prosenttia) koki voivansa tehdä työtään lain velvoittamalla tavalla. Toisaalta lastensuojeluyksiköiden työntekijät painottivat eniten avovastauksissa lakimuutosten tarvetta vaativahoitoisten nuorten auttamisessa.

Lastensuojelun työntekijöitä, jotka kertoivat kokevansa, etteivät he voi tehdä työtä lain velvoittamalla tavalla pyydettiin kuvaamaan, mitä muutoksia tarvitaan, jotta lain mukainen työskentely mahdollistuisi. (LIITE 3.)

Avovastausten pohjalta muutostarpeet, jotta työtä voisi tehdä lainmukaisesti, on ryhmitelty seuraavasti:

- **asiakasmäärän vähentäminen ja resurssit,**
- **lakimuutoksen tarve,**
- **valvonta,**
- **koulutus ja perehdyttäminen,**
- **johtaminen,**
- **palveluiden toimivuus.**

Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät painottivat muutosta vaativana tekijänä asiakasmäärän vähentämistä. Toiseksi eniten mainintoja sai johtamiseen liittyvät muutostarpeet. Johtamiselta lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät edellyttävät prosessien ja vastuiden selkeyttämistä ja johdon reagoimista sosiaalityöntekijöiden työmäärään.

Sosiaaliohjauksen tehtävissä toimivat työntekijät toivat esille muutosta vaativina tekijöinä asiakasmäärän vähentämisen ja mahdollisuuden työn suunnitteluun.

Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät painottivat lakimuutosten tarvetta. Lakimuutosten tarve kohdentui erittäin haastavasti käyttäytyvien lasten ja nuorten auttamiseen ja tukemiseen. Sijaishuolto on tarkoin säädeltyä ja työntekijät kuvaavat, että aikaa menee paljon rajoitustoimenpiteiden ja päivittäiskirjausten tekemiseen. Työntekijät pelkäävät oman oikeusturvansa puolesta ja asiat kirjataan mahdollisimman tarkasti, jottei tulkinnanvaraa synny. Myös lastensuojelun negatiivinen julkinen kuva mainittiin avovastauksissa. Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät haluavat herätellä valvovia viranomaisia huomaamaan lastensuojeluyksiköihin sijoitettujen nuorten itsemääräämisoikeuden rinnalla nuoria koskevat velvoitteet, johon kuuluu esimerkiksi koulunkäynti.

Muissa tehtävissä työskentelevien vastauksissa painoutuivat resurssien ja lakimuutosten tarve. Resursseja kaivataan, jotta asiakkaiden tilanteisiin olisi mahdollista perehtyä kunnolla. Vastauksessa tuli esille myös kokemus siitä, että kentälle tarvitaan lainsäädännön tuntemusta, jotta tehdyt päätökset olisivat lainmukaisia.

LASTENSUOJELUTYÖN EPÄKOHDAT

Lastensuojelun työntekijät nimesivät paljon lastensuojelun liittyviä epäkohtia. Vastauksissa näkyvät samantyyppiset painotukset kuten edellä aiemmissa kysymyksissä. Lastensuojelun resurssien puute ja lainsäädäntöön liittyvät epäkohdat nousivat vahvimmin esille epäkohtina. Lastensuojelun osaamiseen liittyvät puutteet sekä työarvostuksen puuttuminen nähtiin myös epäkohtina. (LIITE 4). Vastaukset on ryhmitelty seuraavasti:

- **työmäärä ja resurssit,**
- **lainsäädäntö,**
- **osaaminen,**
- **lastensuojelutyön arvostus,**
- **työntekijöiden vaihtuminen/työssä viihtyminen,**
- **palvelujärjestelmä,**
- **työehtoihin liittyvät asiat,**
- **johtaminen ja tuki työhön,**
- **työn kuormittavuus,**
- **yksittäisiä mainintoja saaneet teemat, mm. lisääntynyt päihteiden käyttö, vanhempien puutteellinen vanhemmuus, lastensuojelun ”bisneistyminen” sekä liika lukuihin tuijottaminen ja asenneongelma nuoriin liittyen.**

Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät nimesivät lastensuojelun epäkohdiksi liian pienet resurssit suhteessa asiakasmäärään, työntekijöiden vaihtuvuuden ja vaikeuden saada päteviä työntekijäitä sekä työn arvostuksen puutteen. Sosiaaliohjaustyössä lastensuojelussa työskentelevät vastaajat kaipasivat työhön lisää työntekijöitä, jotta olisi mahdollista pysyä määrärajoissa ja antaa asiakkaalle riittävästi aikaa.

Lapsen asioista vastaavilla sosiaalityöntekijöillä on liian paljon asiakkaita vastuulla, jotta työtä voisi hoitaa lain hengen mukaisesti. Työn luonne on tulipalojen sammuttamista, minkä vuoksi lapsen avohuollollinen tukeminen ja kohtaava työskentely jää ohueksi eikä suunnitelmallinen työ mahdollistu. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kuvasivat joutuvansa tekemään työtään ”sinnepäin”, akuutit asiat hoitaen.

Lastensuojelussa joudutaan työskentelemään ilmiöiden parissa, jotka vaativat laaja-alaista osaamista. Työntekijöillä pitää olla taito kohdata asiakkaita vaikeissa tilanteissa. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät toivat esille huolta lasten, nuoren ja perheiden lainvastaisesta kohtelusta prosessin eri vaiheissa. Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät sanoittivat työssä tapahtuvan myös virheitä. Osa virheistä johtuu kiireestä, osan syyksi nähtiin puutteet osaamisessa.

Palvelujärjestelmään liittyvät epäkohdat näkyvät erityisesti avo- ja sijaishuollon välillä. Sijaishuolto on lastensuojelun viimesijainen keino, mutta se ei pysty vastaamaan vaativahoitoisten nuorten tarpeisiin. Lapsen tarpeita vastaavia sijaishuoltopaikkoja ei ole riittävästi. Lasten asioista vastaavat sosiaalityöntekijät toivat esille lasten rajoittamisen vaikeutuneen lastensuojeluyksiköissä. Haastavasti käyttäytyviä lapsia ja nuoria joudutaan yhä useammin siirtämään rajoittamisen vuoksi erityisyksiköihin. Se voi olla tehoton keino lapsen tilanteen muutokseen. Lasten asioista vastaavat sosiaalityöntekijät olivat huolissaan siitä, että päihteitä käyttävää nuorta ei pystytä suojelemaan lastensuojelulaitoksissa riittävästi. Laki korostaa lasten itsemääräämisoikeutta lasten turvallisen kasvun ja kehityksen kustannuksella.

Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät kuvasivat lastensuojelun työskentelyolosuhteita ”hurjaksi” ja nimesivät myös työntekijöiden vaihtuvuuden yhdeksi epäkohdaksi. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden syyksi nähtiin kohtuuton työmäärä.

Sosiaaliohjauksessa toimivien työntekijöiden vastauksissa epäkohdaksi nimettiin vähäinen mahdollisuus työn suunnitteluun ja liian suuri asiakasmäärä. Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden työpaine näyttäytyi sosiaaliohjaustehtävissä työskenteleville työntekijöille ja he olivat huolissaan siitä, että sosiaalityöntekijöillä ei ole riittävästi aikaa perehtyä asiakkaan tilanteeseen liian suuren asiakasmäärän vuoksi. Vaihtuvuudesta kärsivät eniten asiakkaat. Perheiden on vaikea sitoutua pitkäjänteiseen työskentelyyn, jos uusi työntekijä näkee tilanteen aina eri tavalla.

Sosiaaliohjauksessa toimivien työntekijöiden vastauksissa oltiin huolissaan myös resurssien kohdentumisesta epätasa-arvoisesti: osalle asiakasperheistä resursseja kohdentuu tarpeettomasti, osalle perheistä tuki on liian kevyttä todellisiin tarpeisiin nähden. Psykiatrisen palveluiden piiriin pääseminen näyttäytyy mahdottomana pitkien jonojen vuoksi. Epäkohdaksi nostettiin myös palkkaus. Työstä saatua palkkaa ei nähty riittävänä työn vaativuuteen ja vastuuseen nähden.

Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät painottivat epäkohtana lastensuojelulakia. Nykyisen lastensuojelulain nähtiin sisältävän puutteita. Lainsäädäntö näyttäytyy liian tulkinnanvaraisena ja lainsäädäntöön kaivattiin johdonmukaista käytännön selvennystä. Joidenkin työntekijöiden motivaatio tehdä työtä lain mukaisesti huolestutti vastauksissa. Vastauksissa todettiin, että myös valvovilla viranomaisilla on eriäviä mielipiteitä siitä, mitä keinoja lastensuojeluyksiköissä on mahdollista käyttää.

Vastauksissa tuotiin esille, että joidenkin toimijoiden ylilyönnit ovat aiheuttaneet sen, että lain mukaisesti toimineet toimijat ovat joutuneet myös muuttamaan toimintatapojaan. Vastauksissa pohdittiin, onko muutos ollut lapsen kasvun ja kehityksen kannalta hyväksi. Korjaavassa lastensuojelutyössä on tärkeä kuulla lasta ja toimia lapsen edun mukaisesti, mutta kuitenkin niin, että lapsen riittävä suojelu toteutuisi. Nyt lainsäädännön nähdään rajoittavan työskentelyä lapsen parhaaksi.

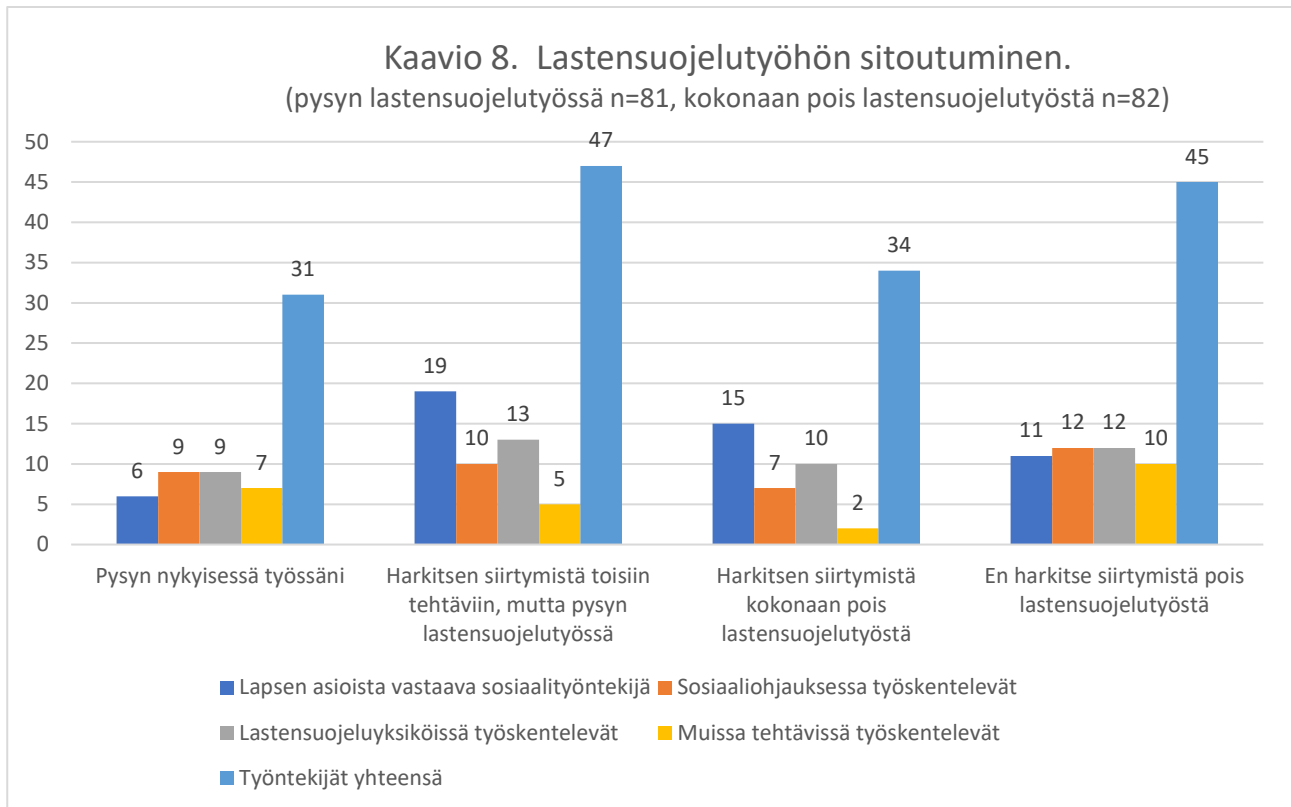
Sijaishuoltoon tulevat nuoret sijoitetaan lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden näkökulmasta usein liian myöhään. Nuori saattaa tulla sijoitukseen puoli vuotta ennen täysi-ikäisyyttä. Itsenäistymisen harjoittelu laitoksessa jää tasoltaan heikoksi ja nuoret itsenäistyvät laitoksista liian heikoilla valmiuksilla.

Lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden osaamisen vahvistamiseksi kaivattiin päihdeosaamista ja keinoja väkivaltaisen ja haastavan käytöksen kohtaamiseen.

Muissa tehtävissä työskentelevät työntekijät nimesivät lastensuojelun isoimmiksi epäkohdiksi työmäärän ja resurssit. Lastensuojelutyölle asetetaan yhteiskunnassa suuret vaatimukset, mutta resursseja ja aikaa tehdä työtä hyvin ei ole riittävästi. Mainintoja sai myös lainsäädäntö ja lastensuojelun juridisoituminen. Osaamiseen liittyvänä epäkohtana mainittiin työntekijäkohtainen vaihtelevuus suhteessa osaamiseen, linjauksiin, päätöksentekotapoihin ja lastensuojelua määrittäviin arvoihin. Johtamisen ongelmat ja heikko palkkaus nimettiin myös epäkohtina.

SITOUTUMINEN LASTENSUOJELUTYÖHÖN

Työhyvinvoinnin riskit ja toistuva kuormittuminen työssä saavat lastensuojelun työntekijät aktiivisesti pohtimaan työpaikan vaihtamista. Kaaviossa 8 on kuvattu kyselyyn vastanneiden lastensuojelutyöntekijöiden sitoutumista lastensuojelutyöhön. Kuten taustatiedoista ilmeni, melkein puolet vastaajista (44 prosenttia) oli työskennellyt nykyisessä työssään kaksi vuotta tai vähemmän. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden lyhyt työssäoloaika nykyisessä työtehtävässä kertonee myös osaltaan työntekijöiden vaihtuvuudesta.



Melkein 60 prosenttia vastaajista oli harkinnut siirtymistä pois nykyisestä tehtävästään, mutta jatkaen edelleen lastensuojelutyössä. Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden osalta siirtymistä harkitsevien määrä oli suurempi: 76 prosenttia oli harkinnut viime aikoina siirtymistä pois nykyisestä työstään pysyen kuitenkin lastensuojelutyössä. Melkein 60 prosenttia lapsen asioista vastaavista sosiaalityöntekijöistä oli harkinnut siirtymistä kokonaan pois lastensuojelutyöstä.

Liki puolet (47 prosenttia) lastensuojelun sosiaaliohjauksen tehtävissä työskentelevistä vastaajista oli harkinnut viime aikoina työpaikan vaihtamista pysyen kuitenkin lastensuojelutyössä. Siirtymistä kokonaan pois lastensuojelusta oli harkinnut liki 40 prosenttia työntekijöistä.

Lastensuojeluyksiköissä työskentelevistä vastaajista 41 prosenttia oli harkinnut viime aikoina työpaikan vaihtamista pysyen kuitenkin lastensuojelutyössä ja 45 prosenttia lastensuojeluyksiköissä työskentelevistä työntekijöistä oli harkinnut viime aikoina siirtymistä kokonaan pois lastensuojelutyöstä.

Lastensuojelutyöstä kokonaan pois siirtymistä harkitsevien työntekijöiden vastaukset on ryhmitelty seuraaviin syihin:

- **uupumus ja työn kuormittavuus,**
- **turvattomuus,**
- **halu muutokseen sekä**
- **yksittäisiä mainintoja saaneet tekijät. (LIITE 5.)**

Kaikkien lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden vastauksissa painottuivat uupumus ja työn kuormittavuus syinä siirtyä kokonaan pois lastensuojelutyöstä. Lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden viestit siitä, miksi he harkitsevat siirtymistä pois lastensuojelusta ovat pysäyttäviä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Uupuminen mahdottoman edessä ja työntekijöiden kokemus siitä, että muutosta työolosuhteisiin ei oikeasti ole tapahtumassa, eivät luo toivoa. Pelko kyynistymisestä ja luottamuksen horjuminen omaan ammattitaitoon työn kuormittavuuden vuoksi on läsnä, vaikka työn tärkeys ja merkityksellisyys tiedostetaan. Pois lähtemistä harkitsevat lastensuojelun työntekijät haluavat olla innostuneita ja pitää työstään.

Psyykkinen kuormitus näkyy stressinä, väsymisenä ja riskinä kyynistymiseen. Seuraava suora lainaus lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän vastauksesta kuvaa lastensuojelutyön ja työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia.

On ajanjaksoja, että väsyn työtaakan alle, asiakkaiden ilkeilyn alle eikä median kirjoittamat jutut ainakaan lisää lastensuojelun työntekijän jaksamista. Saman palkan saisi helpommallakin. En tiedä vaihdanko lastensuojelusta pois, mutta sitäkin olen vakavasti miettinyt. Onni tässä työssä on pienet onnistumiset, kiitos asiakkaalta sekä ihana esimies ja työkaverit. Ilman hyvää työyhteisöä tätä työtä ei jaksaisi tehdä.

LOPPUSANAT

Kiteytettynä työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetuissa organisaatioissa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee myös kokonaisvaltaista elämänhallintaa.³

Työn tekemiseen liittyviä vakavia kuormitustekijöitä on kaikilla sosiaalihuollon sektoreilla. Sosiaalialan korkeakoulutetut ammattilaiset työskentelevät liian usein jaksamisen äärirajoilla, isojen asiakasmäärien ja organisaatiolähtöisten reunaehtojen paineistamina. Mahdollisuudet kohtaavaan asiakastyöhön ja riittävään asiakkaan tilanteeseen paneutumiseen ovat puutteelliset. Liian usein riittämättömyyden tunne jää yksittäisen työntekijän harteille kannettavaksi.

Pohjois-Pohjanmaan alueella lastensuojelutyössä työskentelevät työntekijät kuvaavat raportissa työhyvinvointia ja työturvallisuutta vakavasti uhkaavia kuormitustekijöitä. Lastensuojelussa työskentelevillä työntekijöillä riski uupumiseen on vahvasti läsnä.

Kyselyssä tuli esille myös lastensuojelun työntekijöiden suuri vaihtuvuus, joka on merkittävä haaste pitkäjänteiselle työlle asiakaslapsen ja hänen perheensä tukemiseksi. Työntekijöiden vastaukset

³ Lähde: [Työhyvinvointi - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi)

kertovat huolestuttavaa viestiä siitä, että lastensuojelussa työntekijöiden vaihtuvuus ei ole vähentymässä. Kyselyn mukaan noin puolet lastensuojelussa työskentelevistä työntekijöistä pohtii hakeutumista kokonaan pois lastensuojelutyöstä. Lapsen asioista vastaavista sosiaalityöntekijöistä pois haluavien määrä oli melkein 60 prosenttia.

Kyselyyn vastanneet lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät nimesivät keskeisenä korjaavana toimenpiteenä asiakasmäärän pienentämisen. Resurssien lisäksi vaatimaan lastensuojelutyöhön tarvitaan myös tukirakenteita, johdon ja työyhteisön tukea. Työntekijät vaativat lastensuojelutyön arvostamista.

Kyselyn mukaan lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät kertoivat vastauksissaan kokevansa toistuvasti työssään henkisen ja fyysisen väkivallan uhkaa. Työssä koettu turvattomuus on jatkuvasti läsnä. Työntekijät kokevat keinottomuutta vaikeasti oireilevien lasten tilanteisiin puuttumisessa. Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät toivat esille, että tarvitaan muutoksia lainsäädäntöön, jotta vaikeasti oireilevien nuorten auttaminen olisi mahdollista. Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät kertovat, että lainsäädäntö asettaa etusijalle lasten itsemääräämisoikeuden lapsen turvallisen kasvun ja kehityksen kustannuksella.

Lastensuojelun ohjaustehtävissä työskentelevät työntekijät kuvaavat antamissa vastauksissaan jatkuvan kiireen, moninaiset ja vaikeat asiakastilanteet ja yksin tehtävän työn riskitekijöinä työhyvinvoinnille. Riittävät resurssit ovat laadukkaan ja lainmukaisen työn edellytys.

Työntekijöiden työhyvinvointi, riittävä resurssointi ja kohtuullinen asiakasmäärä ovat tekijöitä, jotka vahvistavat sosiaalihuollon ja lastensuojelun asiakasperheiden asiakasturvallisuutta. Vuonna 2016 voimaan tullut sosiaalihuollon ammattihenkilölaki edistää asiakasturvallisuutta ja sosiaalihuollon asiakkaan oikeutta laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja hyvään kohteluun.⁴ Asiakasturvallisuudella tarkoitetaan palveluiden järjestämistä, tuottamista ja toteuttamista siten, että asiakkaan fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja taloudellinen turvallisuus eivät vaarannu. Yksittäinen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa ammattieettisesti kestävästä työstä. Samoin työnantajilla ja yhteiskunnalla on suuri vastuu turvata ja mahdollistaa se, että sosiaalialan ammattilaiset voivat turvata haavoittuvassa asemassa olevien asiakkaiden turvallisuutta ja oikeutta hyvään elämään.

Sosiaalialan korkeakoulutetut Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry haluaa kiittää erityisesti kyselyyn osallistuneita jäseniämme sekä kaikkia sosiaalialan korkeakoulutettuja ammattilaisia merkityksellisestä ja tärkeästä työstä asiakkaiden hyväksi.

Oulussa 31.1.2021

Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry:n hallitus

⁴ [Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#)

LIITTEET

LIITE 1.

Taulukko 1. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointia uhkaavat riskitekijät.

| RISKITEKIJÄT | Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät | Lastensuojelun ohjaustehtävissä toimivat työntekijät | Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät | Muissa tehtävissä työskentelevät työntekijät |
|-----------------------------------|---|--|--|--|
| PSYKKISET KUORMITUSTEKIJÄT | <p>Asiakasperheiden haastavat tilanteet, kriisiytyvät herkästi eikä sitä voi ennakoida.</p> <p>Töitä ei ehdi tehdä; asiakas-suunnitelmat eivät ole ajan tasalla, en ehdi tavata ja kohdata lapsia, kirjaukset ovat tekemättä, päätökset myöhästyvät, yhteistyökumppanit turhautuvat, kun kaikki tapahtuu myöhässä, asiakkaat ovat turhautuneita, koulutuspäiville ei ehdi osallistua jne.</p> <p>Määräajoissa pysyminen vaatii kiireen sietämistä. Työtä ei pysty tekemään suunnitellusti. Kiire koko ajan. Oman työn lisäksi pitää tehdä uusien asiakkaiden palvelutarpeen arvioita. Työ asioiden raapaisua päivästä toiseen.</p> <p>Asiakkaan kriisitilanne, jossa en saa keskustelutukea työparilta hänen kiireensä vuoksi.</p> <p>Ei ehdi tehdä asioita ajallaan ja kunnolla.</p> <p>Yhtäkkinen kriisitilanne voi muuttaa koko päivän kulun, jolloin suunnitellut</p> | <p>Stressi koko ajan tekemättömistä töistä</p> <p>Liika henkinen kuormitus</p> <p>Kun aika ei riitä enää laadukkaaseen työskentelyyn ja työmäärän tahdissa pysymiseen, on nämä tekemättömät asiat myös nukkumattina! Työpäivät venyvät päivittäin ja heikentävät hyvinvointia, podet syyllisyyttä kaiken lisäksi siitä, ettei jaksaminen enää riitä omalle perheelle.</p> <p>Äkilliset muutokset</p> <p>Mitään ei saa tehdä.</p> | <p>Lapset vaikeampia, heidän asioihin ei voi puuttua</p> <p>Työskennellään paljon yksin vuorossa</p> | <p>Kotikäynnit yksin.</p> <p>Epävarmuus, mihin ei pysty vaikuttamaan.</p> <p>Raskas asiakaskunta, päihdeongelma, mt-haasteet pienen vauvan ja varhaisen kiintymyssuhteen luomisessa.</p> <p>Kiire, yksin tehtävä työ, työntekijöiden vaihtuvuus.</p> <p>Jatkuva kiire ja tarve priorisoida asioita. Työpäivän aikana ei ehdi tehdä kaikkea mitä pitäisi.</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>työt jäävät tekemättä. Työkaveri väsähtää työkuorman ja muun rasituksen vuoksi, jolloin hänenkin työt tulevat muiden hoidettaviksi.</p> <p>Kiire, minkä takia asioita ei ehdi miettimään ja pohtimaan kunnolla itse, saati toisten kanssa ja joutuu tekemään ratkaisuja huonolla valmistelulla ja menemään asiakastapaamisiin valmistautumatta.</p> <p>Esimerkiksi päätöksenteon määräajat vaikuttavat siihen, että päivät saattavat venyä pitkiksi. Tunneista kertyneitä saldovapaita ei ehdi pitämään koska työtä on niin paljon. Kaikkea ei ehdi kirjaamaan, dokumentointi laahaa perässä ja aiheuttaa jatkuvaa stressintunnetta.</p> <p>Jatkuva paine siitä, että ei ehdi tehdä kaikkea. Suunnitelmallinen sosiaalityö on minimissä, pääosin työskennellään akuuteissa asioissa, ja kun perustyöhön ei ehdi paneutua, akuutit tilanteet vaan lisääntyvät ja paine kasvaa</p> <p>Kun on liikaa työtä, tapahtuu unohduksia ja asioiden hoito viivästyy ja hidastuu, työ on poukkoilevaa, työntekijä näyttäytyy asiakkaalle epäluotettavana, kun asioita jää hoitamatta tai viivästyy.</p> <p>Kiireessä asioita jää hoitamatta ja tapahtuu</p> | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| | <p>virhearvioita ja virkavastuu kuitenkin painaa. Pitkään jatkunut kohtuuton työstressi aiheuttaa unettomuutta, paniikkioireita, kyynistymistä, masennusta ja huonontaa työilmapiiriä.</p> | | | |
| <p>TYÖYHTEISÖSTÄ JA RIITTÄVIEN TUKIRAKENTEIDEN PUUTTUMISESTA JOHTUVAT KUORMITUSTEKIJÄT</p> | <p><i>Esimiehen tuen puute, vaihtuvat työntekijät, epäjohtonmukaiset vaatimukset johdolta ja käytänteet organisaatiossa, pitkäjänteisyyden puute, suuri asiakasmäärä ja asiakkaiden vaikeat tilanteet, kokemus ettei voi tehdä työtään haluamallaan laadulla, lainmukaisten suunnitelmien tekemättömyys, laaja-alainen työalue (erikoistumisen tarve).</i></p> <p><i>Perehdytyksen puuttuminen, esimieheltä saatava tuki ei ole riittävä.</i></p> <p><i>Liiallinen asiakasmäärä, liikaa työtehtäviä. Sosiaalityöntekijät paikkaavat esimiestä tukemalla ja auttamalla toisiaan, mikä kuormittaa entisestään. Esimies ei ole tietoinen työntekijöiden työtilanteesta vaan uudet asiakkaat jaetaan sille, joka ne suostuu ottamaan (eli murtuu ensimmäisenä). Sosiaalityöntekijöiden työajasta liian suuri osa menee sellaisiin tehtäviin (erilaisten lomakkeiden täyttämisen, asiakirjojen kopiointi jne.), jotka sihteeri voisi tehdä. Tämä aika on suoraan poissa asiakastyöstä.</i></p> | <p><i>Työntekijöiden vaihtuvuus, ei ole resurssia.</i></p> <p><i>Mikäli omat asiakastunnit eivät täyty, meidän täytyy tehdä sijaistuksia. Tällöin ei läheskään aina tiedä minne ja minkä keskele on menossa.</i></p> <p><i>Epäselvä työnkuva.</i></p> <p><i>Ensimmäiselle asiakkaalle sopii käyntiajaksi 10–13 ja seuraavalle 17–20. Väliin tulee pitkä palkaton katkos, mutta olen kuitenkin tavallaan koko päivän kiinni työssä.</i></p> <p><i>Äkisti muuttuvat työpäivän sisällöt ja aikataulut, työpäivän pirstaleisuus, jolloin päivät kokonaisuudessaan pitkiä, ei taukoja.</i></p> <p><i>Puuttuvat prosessikuvaukset ja yhteiset käytännöt.</i></p> <p><i>Ohjauksen puute, riskien ennalta</i></p> | <p><i>Vuorotyö ja pitkät työvuorot.</i></p> <p><i>Ajoittain huono työilmapiiri, kun työntekijät ovat väsyneitä.</i></p> <p><i>Kiire ja henkilökunnan vähyys</i></p> <p><i>Kielteinen suhtautuminen kehittämiseen.</i></p> <p><i>Jos työkaveri ei hoida omaa osuuttaan työtehtävistä; nuorten vahva oireilu, johon pitää jollain tapaa vastata, joskus miettii osaanko; jos työviikon struktuurista ei pidetä yhdessä huolta</i></p> <p><i>Vaikeus löytää sijaisia sairastapauksissa.</i></p> <p><i>Työvoimapula on myös yksi asia mihin [tulee] kiinnittää huomiota.</i></p> | <p><i>Työntekijöiden ja esimiehen tuen puute.</i></p> <p><i>Heikosti suunnitellut kolmivuorotyön listat. Esimiehen heikko kyky johtamiseen.</i></p> <p><i>Jatkuva kiire.</i></p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|---|
| | <p><i>Ei ole lähellä työparia, jonka kanssa voisi ratkoa erilaisia tilanteita ja asioita.</i></p> <p><i>Kiire, liiallinen työmäärä, johdon vastuunoton ja tuen puute, epäselvät, tietoisesti lainvastaiset prosessit, ylitöiden peittäminen liukumaan, tunne ettei kuulla eikä haluta kuulla.</i></p> <p><i>Konsultoinnin, ohjauksen ja neuvonnan puute.</i></p> | <p><i>ehkäisy ainoastaan työntekijän vastuulla.</i></p> <p><i>Työn rakenteet eivät tue kuormittavassa työssä riittävästi, eivätkä ole selkeät.</i></p> <p><i>Esimiehen luotettavuus haastavissa tilanteissa ei tue.</i></p> <p><i>Työyhteisön ilmapiiri ei tukeva.</i></p> | | |
| <p>VÄKIVALLAN UHKA JA HAASTAVAT ASIAKASTILANTEET</p> | <p><i>Verbaalisesti tai fyysisesti aggressiiviset asiakkaat.</i></p> <p><i>Vaaralliset ja uhkaavat asiakkaat</i></p> | | <p><i>Jatkuva väkivallanuhka asiakkaiden johdosta.</i></p> <p><i>Vaaratilanteet, rajalliset resurssit ja eriävät näkemykset asiakkaan verkoston kesken.</i></p> <p><i>Päivittäinen väkivallan uhka. Ohjaajia liian vähän työvuoroissa, joten yksikön ulkopuolisia menoja nuorten kanssa täytyy karsia ja suunnitella todella tarkasti, jotta yksikköön jäävät ohjaajat saavat työvuoron aikana siellä tapahtuvat haastavat ja vaaralliset tilanteet hallintaan turvallisesti.</i></p> <p><i>Rajoittamistoimet olemattomia. Työntekijän pitää ottaa ensin turpaan, ennen kuin voi tehdä mitään.</i></p> <p><i>Laitokseen otetaan sen profiiliin liian "rankka" nuori, jolloin ollaan "kädettömiä" hänen kanssaan.</i></p> <p><i>Nuori uhkaa tappaa työntekijän ja tämän perheen. -> tuloksena sovittelu. Nuori ei saa tästä käytännössä mitään seuraamuksia. Nuori</i></p> | <p><i>Henkisesti huonovointiset asiakkaat, jotka uhkailevat työntekijöitä henkisesti ja fyysisesti.</i></p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| | | | <p><i>jatkaa samaa toimintamallia myös jatkossa ja henkilökunta saa elää näitten tappouhkausten kanssa.</i></p> <p><i>Asiakkaiden väkivaltaisuus.</i></p> <p><i>Yllättävät tilanteet, joissa asiakas käyttäytyy väkivaltaisesti/uhkaa väkivallalla.</i></p> <p><i>Väkivallan uhka aina mahdollista, kun asiakkaat ovat haastavia. Asioita toki voi ennakoida, mutta silti työ edellyttää paineen alla työskentelyä.</i></p> <p><i>Lainsäädäntö antaa näille vaativan tason nuorille liikaa löysää, päihteet kulkeutuvat osastoille ja riski kasvaa ja nuoria ei voida auttaa niiden vaatimalla tasolla.</i></p> | |
| <p>SIJAISTRAUMA-TISOITUMISEN JA TYÖUUPUMISEN RISKI</p> | <p><i>Väsymys, johtuu stressin aiheuttamasta unettomuudesta ja ahdistuksesta. Asiakkailta pitkään jatkuneita ongelmia ja oma työskentely on vaan jatkumoa sille, mitä on tehty työntekijöiden vaihtuessa, mille ei vaan voi mitään. Eli muutostyö erittäin vaikeaa. Osa asiakkaista suhtautuu lastensuojeluun hyvin kielteisesti eikä suostu yhteistyöhön. Se kuormittaa ja stressaa.</i></p> <p><i>Työ on henkisesti kuormittavaa, työssä ei pysty suunnitelmalliseen asiakastyöhön, työntekijät vaihtuvat jatkuvasti, resurssit ovat liian vähäiset.</i></p> | <p><i>Yksin tehtävä työ, varsinkin kun työyhteisölle ei riittävästi aikaa asiakastilanteiden purkuun tai vertaistukeen.</i></p> <p><i>Psyykinen kuormitus: asiakkaiden tilanteet tulevat "iholle", jään miettimään, miten tämä tai tuo asia etenee.</i></p> | <p><i>Työn kuormittavuus vaativien nuorten kanssa.</i></p> | <p><i>Sijaistraumatisoitumiseen ja traumatisoitumiseen liittyvät ilmiöt.</i></p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p><i>Työstä palautuminen ja nukkuminen on vaikeaa. Väsymys, johtuu stressin aiheuttamasta unettomuudesta ja ahdistuksesta.</i></p> <p><i>Henkinen kuormittuminen asiakasmäärän sekä raskaiden asiakastapausten vuoksi. En saa riittävästi tukea henkisesti raskaaseen ja paljon selvittämistä vaativaan erittäin vaativaan asiakastyöhön. Työhyvinvointiani heikentää myös jatkuva ajanpuute ja päätösten tekeminen ilman riittävä ja tarvittavaa perehtymistä sekä ajankäyttöä.</i></p> | | | |
| TYÖOLOSUHTEISIIN LIITTYVÄT RISKIT | <p><i>Huonot tilat.</i></p> <p><i>Toimitilat liian pienet, ei äänieristystä ja happi ei riitä.</i></p> | <p><i>Meitä myös veloitetaan käyttämään ensisijaisesti firman autoja, jotka eivät ole aina kauhean hyvässä kunnossa.</i></p> <p><i>Asiakkaan kotona työskentely, jatkuvat siirtymiset.</i></p> | | <p><i>Matkatyö ja pitkät työpäivät (työpäivä voi venyä yli 11 tuntiseksi).</i></p> |

LIITE 2.

Taulukko 2. Mitä korjauksia pitäisi tehdä, jotta lastensuojelutyössä koettu uhka pienenesi?

| KORJAAVAT TOIMENPITEET | Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät | Lastensuojelun ohjaustehtävissä toimivat työntekijät | Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät työntekijät | Muissa tehtävissä työskentelevät |
|---|---|--|---|--|
| <p>TYÖNANTAJAN VASTUULLA OLEVAT TOIMENPITEET</p> | <p><i>Esimiehen tuki, neuvot ja ohjeistukset vaativiin tilanteisiin. Ohjeet myös siihen, miten suhtautua väkivaltaan mikä tulee puhelimen välityksellä.</i></p> <p><i>Uhka tulee esimiesten taholta.</i></p> <p><i>Ei ole kotikäynneillä mitään hälytysnappia olemassa.</i></p> <p><i>Riittävä perehdytys, riittävästi aikaa yhteistyölle ja asioiden selvittämiseksi perheiden (lapset ja vanhemmat) kanssa. Asiakkuuksien arvioimista ja jakamista tiimissä tasapuolisesti. Esimiehen riittävä tuki uhkaavien asiakkaiden kanssa työskentelyssä. Pysyvä työpari.</i></p> <p><i>Selkeä tuki ja linjaus esim. uhkaavien asiakkaiden kanssa, nyt työntekijä jää melko yksin.</i></p> <p><i>Järjestelmän ja esimiehen tuki on tärkeää viestittämään asiakkaille sitä, että kaikki epäasiallinen käyttäytyminen on tuomittavaa.</i></p> <p><i>Työnantajan parempi tuki asioiden eteenpäin viemisiksi, nyt tuntuu, että vähätellään, eikä tiedetä miten pitäisi toimia.</i></p> | <p><i>Otettaisiin tosissaan esille tuodut ongelma kohdat. Usein reaktio on vähättely.</i></p> <p><i>Esimiehen tuki, riittävä työnohjaus, kuulluksi tuleminen.</i></p> <p><i>Työyhteisön sisäiset asiat tulisi osata ja pystyä käsitellä ja ristiriidat selvittää.</i></p> <p><i>Ulkoiset uhat hoidetaan hyvin mutta työyhteisön sisäisiä ei.</i></p> | <p><i>Asiakkaiden käytökseen puututtaisiin myös esimiehen toimesta.</i></p> <p><i>Selvät suunnitelmat ennaltaehkäisyyn.</i></p> | <p><i>Työyhteisössä tulisi kiinnittää huomiota toisten tukemiseen.</i></p> |

| | | | | |
|------------------------------|--|--|---|--|
| | <i>Esimiehen pitäisi olla aktiivisemmin tukena.</i> | | | |
| RESURSSIEN LISÄÄMINEN | <p><i>Psykiatrisen sairaanhoitajan hyödyntäminen tilanteissa, joissa asiakkaiden tai vanhempien psyykinen vointi saisi tukea.</i></p> <p><i>Vähemmän asiakkaita, jolloin kohtaamisia asiakkaiden kanssa olisi enemmän, jolloin luottamus ja yhteistyö voisi olla parempaa.</i></p> <p><i>Se, että asiakkaille olisi oikeasti riittävästi aikaa ehkäisisi osaltaan tilanteiden kärjistymistä.</i></p> <p><i>Lisää resurssia ja pienempi asiakasmäärä jotta ehtisi keskittyä paremmin yksittäisen asiakkaan asioihin.</i></p> <p><i>Lisäresurssi mahdollistaisi paremmin työparityöskentelyn, joka ei tällä hetkellä ole aina mahdollista.</i></p> <p><i>Vielä vahvempi työparityö.</i></p> <p><i>Lisää resursseja.</i></p> <p><i>Jaksava ja aikaa omaava työntekijä pystyy paremmin ennakoimaan ja suunnittelemaan uhkaavia tilanteita sisältäviä kohtaamisia ja hyödyntämään paremmin työparin, vartijan ja poliisin tuen.</i></p> <p><i>Pitäisi olla ainakin todellista työparityöskentelyä</i></p> | <p><i>Työparityötä tulisi mahdollistaa enemmän.</i></p> <p><i>Tarvittaessa työparityö.</i></p> | <p><i>Henkilöstöresurssit kohdilleen, enemmän ohjaajia iltavuoroihin.</i></p> <p><i>Lisäresursseja vaativia asiakkaita varten.</i></p> <p><i>Koulutettuja työntekijöitä tarpeeksi vuoroissa.</i></p> <p><i>Enemmän työntekijöitä osastoille ja ettei työntekijät hypi edes takaisin osastolta toiselle paikkaamassa, nuorten etu ei tässä toteudu, kun työntekijät vaihtuu.</i></p> | <p><i>Työparityön lisääminen.</i></p> <p><i>Ei yksin tehtäviä vuoroja.</i></p> |
| LAKIMUUTOKSET | | | <i>Lastensuojelulakiin tarvitsisi isoja muutoksia.</i> | |

| | | | | |
|---|--|--------------------------------------|--|--|
| | | | <p><i>LS-laki vastaamaan erittäin haastavasti käyttäytyvien nuorten tarpeita.</i></p> <p><i>Lastensuojelulakia pitäisi muuttaa niin, että se vastaisi paremmin koulukotiin sijoitettujen asiakkaiden tarpeisiin, esimerkiksi oma laki näille asiakkaille. Lain pitäisi antaa rohkeammin mahdollisuutta puuttua esimerkiksi päihdeongelmaisten lasten hoitoon. Mielensterveyspalveluihin pitäisi päästä helpommin ja matalammalla kynnyksellä.</i></p> <p><i>Edelleen painotan lain muuttamista koskien vaativan ja erityistason nuoria. Näin voidaan auttaa paremmin nuoria heidän haasteissaan (kuten päihdeongelma) ja riski fyysiseen konfliktiin myös vähenee.</i></p> | |
| <p>TYÖTURVALLISUUTTA VAHVISTAVAT JÄRJESTELYT</p> | <p><i>Työturvallisuutta on parannettu tilajärjestelyillä.</i></p> <p><i>Tilojen tulisi olla sellaiset, että voi kokea olonsa turvalliseksi.</i></p> <p><i>Vartioiden säännöllinen olo sosiaalitoimen tiloissa. Tämä varmasti osittain rauhoittaisi asiakkaita. Olemme hyvin turvattomia, mikäli asiakas päättää tehdä työntekijälle jotain fyysistä väkivaltaa. Henkistä väkivaltaa on vaikeampi estää ja on valitettavaa, miten siitäkkin on tullut lähes ns. normaalia. (se nyt kuuluu tähän työhön)</i></p> | <p><i>Vartioiden lisääminen.</i></p> | <p><i>Poliisien virka-apu kuuluu ehdottomasti lastensuojelun asiakkaille. Nuorten etsimisen ja siirtojen ei tulisi olla kokonaan yksikön vastuulla.</i></p> | |

| | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|---|
| KOULUTUS JA MENETELMÄT | <i>Käydä läpi toimintatapoja toistuvasti, perehdytys uudelle työntekijälle</i> | | <p><i>Henkilöstön koulutus, keinot puuttua asiakkaan haastavaan käytökseen.</i></p> <p><i>Selkeät menettelyt lastensuojeluun.</i></p> <p><i>Säännöllisiä käytännön harjoituksia poikkeustilanteisiin.</i></p> <p><i>Enemmän työnohjausta/tilanteiden läpikäymistä.</i></p> | <p><i>Työkalut puuttumiseen ja syvempi osaaminen traumatisoituneiden lasten ja nuorten kohtaamiseen.</i></p> <p><i>Lisää koulutusta miten toimia haastavien asiakkaiden kanssa.</i></p> |
| ASIAKKAISIIN LIITTYVÄT SEIKAT | | | <p><i>Nuorten asenteiden muuttuminen, psyykkisten sairauksien riittävä hoito.</i></p> <p><i>Ei mitään, koska tilanteita ei voi ennustaa. Väkivalta on ollut peräisin asiakkaista, ei työyhteisöstä.</i></p> | |

LIITE 3.

Taulukko 3. Mitä muutoksia tarvitaan, jotta lainmukainen työskentely mahdollistuu työssäsi?

| MUUTOKSET JOITA TARVITAAN | Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät | Sosiaaliohjaus- tehtävissä työskentelevät | Lastensuojelu- yksiköissä työskentelevät | Muissa tehtävissä työskentelevät |
|--|---|---|--|--|
| <p>ASIAKASMÄÄ- RÄN VÄHENTÄMIN EN JA RESURSSIT</p> | <p>Asiakasmäärän laskemista, jotta työlle olisi oikeasti aikaa.</p> <p>Lisää resursseja.</p> <p>Pienempi asiakasmäärä, selkeämmin määritellyt ja rajatut työtehtävät.</p> <p>Asiakasmäärän vähentäminen.</p> <p>Asiakasmäärät pienemmäksi. Palvelutarpeen arviointiin oma työntekijä, ei kaikille oman työn ohessa.</p> <p>Vähemmän asiakkaita, enemmän aikaa.</p> <p>Asiakasmäärään tulisi olla pienempi. Vaikka se ei nytkään ole ihan mahdoton, mutta määrä ei kerro mitään asiakkaiden vaativuudesta.</p> <p>Henkilökuntaa tarvitaan lisää niin peruspalveluissa, kuin lastensuojelussakin</p> <p>Pienempi asiakasmäärä, jotta työtä pystyy tekemään lain velvoittamalla tavalla. Eli lisäresurssi lastensuojeluun.</p> <p>Asiakasmäärän pienentäminen, jotta olisi mahdollisuus tehdä työ kuten laki velvoittaa, lastensuojelun lain hengen ja uusien linjausten ottaminen todesta ja niiden mukaan toimiminen</p> <p>Vähemmän työmäärää.</p> <p>Asiakkaita on liikaa. En ehdi perehtyä asiakkaiden asioihin/tilanteisiin riittävästi.</p> | <p>Lisää työntekijöitä, jotta pysytään määräajoissa ja voidaan antaa asiakkaalle hänen tarvitsemansa aika.</p> <p>Vähemmän asiakkaita ja enemmän aikaa.</p> <p>Asiakasmäärien vähentäminen.</p> | | <p>Lisää resursseja = työntekijöitä kunnan lastensuojelutyöhön, asiakasmäärä/työntekijä kohtuulliseksi, jotta päästäisiin tekemään työtä lain edellyttämällä tavalla, perehtymään riittävästi lapsen ja perheen tilanteeseen.</p> <p>Ajan puute aiheuttaa sen, ettei ehdi tarpeeksi perehtyä asiakkaiden tilanteisiin. Asiakasmäärä on liian iso eikä palvelutarpeen arviointia 3 kuukauden sisällä saa kattavasti tehtyä. Lasten kuuleminen jää liian vähäiseksi.</p> <p>Ainainen resurssipula.</p> |

| | | | | |
|----------------------------|--|--|---|---|
| | <p><i>Asiakasmäärien pienentäminen reilusti.</i></p> <p><i>Asiakasmäärät pienemmiksi.</i></p> <p><i>Vähemmän asiakkaita.</i></p> | | | |
| LAKIMUUTOSTEN TARVE | | <p><i>Uudistaa lastensuojelulakia siten, että lapset ja nuoret ovat erillään. Nuorisolaki tilalle.</i></p> | <p><i>Lakia tulee kyetä noudattamaan, mutta nykyinen laki ei mielestäni tue vakavasti oireilevien nuorten hyvinvointia ja tulevaisuudessa yhteiskunnassa selviytymistä.</i></p> <p><i>Lakia pitää muuttaa. Tällä hetkellä aivan liikaa painottaa lapsen etua siihen ja tähän, velvoitteista ja vastuista ei puhuta juuri mitään. Omaksuvat aivan vääränlaisen elämänasenteen, on vapaus muttei vastuuta.</i></p> <p><i>Välillä tuntuu, että keinot puuttua erittäin voimakkaasti käytöksellään oireilevien nuorten toimintaan on kovin heppoisia. Lapsen etu tulee olla aina edellä, mutta välillä tuntuu, että lapsen oikeudet sotivat etua vastaan, eikä keinoja puuttua vahingolliseen toimintaan ole tarpeeksi.</i></p> <p><i>Lakimuutosta, joka mahdollistaa erittäin haastavien lasten ja nuorten auttamisen ja tukemisen. Ala on</i></p> | <p><i>Perheryhmäkodilla laki ei velvoita riittävästi, vaan nuorilla itsellään on valtaa tehdä mitä tahansa, ilman aitoja seuraamuksia. Asioiden annetaan mennä hyvin pitkälle, ennen kuin edes mietitään lastensuojelulaitosta vaihtoehtona ja erittäin harvoin siihen päädytään, vaikka se voisi olla lapsen parhaaksi.</i></p> <p><i>Lainsäädännön tuntemusta tarvitaan myös kentälle, jotta päätökset, joita tehdään, olisivat lainmukaisia.</i></p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | | | <p>tarkoin lailla säädetty, mutta nyt aikaa menee todella paljon esimerkiksi rajoitustoimenpiteiden ja päivittäiskirjauksien tekemiseen, koska työntekijät pelkäävät oman oikeusturvansa puolesta. Kaikki asiat kirjataan mahdollisimman tarkasti, että asioista ei ole tulkinnanvaraakaan. Ihmiset eivät uskalla enää tehdä tätä työtä kunnolla ja kuten nuoren tilanne sitä vaatisi, sillä lastensuojelua tarkkaillaan hyvin tiiviisti ja työntekijän asema on heikko ristiriitatilanteissa. Tätä työtä ei voida tehdä ilman rohkeutta puuttua lapselle haitalliseen toimintaan.</p> | |
| VALVONTA/ EDUNVAL- VONTA | Sijaishuollon valvonnan toteuttaminen. | | <p>Eduskunnan apulaisoikeusmies herätys. Nuorilla pitää ehdottomasti olla itsemääräämisoikeus kuten muillakin ihmisillä mutta hänen luoma julkisuuskuva meistä lastentekijöistä pyrkii olemaan sellainen, että me olemme se kaikki paha ja kohtelemme asiakkaita huonosti. Olisi aika nostaa esille myös nuoria koskevat velvoitteet, johon</p> | |

| | | | | |
|------------------------------------|--|---|---|---|
| | | | <p>kuuluu esim. koulunkäynti. Täällä tehdään erittäin hyvää työtä vaativien nuorten parissa mutta arvostus on tipotiessään. Myöskin ammattiliitot ovat olleet varsin hiljaa siitä vaativuudesta mitä työ esim. koulukodissa on ja mitä tämän alan ihmiset joutuvat työssään ottamaan vastaan.</p> | |
| KOULUTUS JA PEREHDYTTÄMINEN | <p>Lisäkoulutus laajaan lastensuojelun kenttään.</p> <p>Uusien työntekijöiden perehdytys ja sitouttaminen.</p> | | | |
| JOHTAMINEN | <p>Prosessien ja vastuiden selkeyttäminen.</p> <p>Poissaolojen ajaksi henkilökuntaa, työ kasaantuu ja muutenkin työhön tarvitaan enemmän resursseja, jotta sitä voidaan hoitaa lain velvoittamalla tavalla.</p> <p>Vähemmän vastuualueita lapsen asioista vastaaville sosiaalityöntekijöille.</p> <p>Työmäärän jakamista ja vähentämistä.</p> <p>Siirtää työtehtäviä sihteerille, jotka hän voi tehdä.</p> | <p>Minulla ei ole juurikaan aikaa suunnitella työtäni. Vaihdan lennosta asiakkaasta toiseen. Kaipaisin suunnittelu-aikaa.</p> <p>Enemmän suunnittelu-aikaa.</p> | | <p>Johtaminen ja työntekijäresurssit kuntoon.</p> |
| PALVELUIDEN TOIMIVUUS | <p>Peruspalveluiden tulisi toimia paremmin, jotta lastensuojelun kuormittuminen ei olisi niin suurta. Asiakkaat saisivat apua aiemmin, eivätkä jäisi peruspalveluissa odottamaan apua ja tukea.</p> | | | |

LIITE 4.

Taulukko 4. Lastensuojelun epäkohdat.

| MUUTOSTEN TARVE | Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät | Sosiaaliohjaus-tehtävissä työskentelevät | Lastensuojelu yksiköissä työskentelevät | Muissa tehtävissä työskentelevät |
|-------------------------------------|--|--|---|---|
| <p>TYÖMÄÄRÄ JA RESURSSIT</p> | <p>Työmäärä. Työn kuormittavuus. Pienet resurssit.</p> <p>Huono resurssointi, mistä seuraa se, että töitä ei ehditä tehdä.</p> <p>Liian suuret asiakasmäärät.</p> <p>Suuret asiakasmäärät, kiire.</p> <p>Kiire. Asiakkaalle ei aikaa tarpeeksi.</p> <p>Asiakasmäärä.</p> <p>Suuret asiakasmäärät, vaikea saada päteviä työntekijöitä, jatkossa myös sijaisia.</p> <p>Kiireen, tulipalojen sammuttamisen vuoksi perheiden avoimuus tukeminen ja kohtaaminen jää todella ohueksi, ei mahdollisuutta suunnitelmalliseen työhön.</p> <p>Työaika ei riitä työmäärään. Tehdään sinnepäin tai hoidetaan vain akuutit sitä mukaan, kun niitä tulee.</p> <p>Liian pienet resurssit.</p> <p>Asiakasmäärä on liian suuri.</p> <p>Liiallinen työmäärä.</p> <p>Lastensuojelussa sosiaalityöntekijöillä on liian paljon asiakkaita vastuulla ja liian paljon tehtäviä, jotta työtä voisi hoitaa lain hengen mukaisesti.</p> <p>Sosiaalityöntekijällä on liian paljon asiakkaita, joista hän on virkavastuussa.</p> | <p>Liian vähän sosiaalityöntekijöitä kunnilla.</p> <p>Ei ole aikaa tai resurssia.</p> <p>Liian suuret asiakasmäärät.</p> <p>Heillä [sosiaalityöntekijöillä] ei ole riittävästi aikaa ja resursseja perehtyä asiakkaan tilanteeseen.</p> <p>Liian vähän päteviä työntekijöitä.</p> <p>Liian kiire, liikaa asiakkaita, resurssit ovat ihan pielessä.</p> <p>Sosiaalityöntekijöillä liikaa asiakkaita, eivät ehdi paneutua asiakkaisiinsa.</p> <p>Ajan puute, laadukas työskentely mahdotonta.</p> <p>Resurssipula.</p> | <p>Resurssien vähyys.</p> <p>Riittävät työntekijämäärät.</p> <p>Työntekijän jaksaminen, 1.3 työntekijää olisi erittäin hyvä saada perusyksikköön.</p> <p>Sosiaalityöntekijöiden asiakas-kuormitus.</p> <p>Kuormittavuus ja isot asiakasmäärät.</p> <p>Sosiaalityöntekijöiden isot asiakasmäärät ja ei ole mahdollisuutta ajan puutteen vuoksi käyttää menetelmiä, mitkä voisivat avata asiakkaan tilannetta nopeammin ja laajemmin; ennaltaehkäisyä tehdään liian vähän tai se on tehotonta.</p> <p>Resurssipula.</p> <p>Lisääntynyt päihteiden käyttö.</p> <p>Resurssit riittävät turvaamaan, että toimitaan laillisesti, mutta käytännössä tarvitaan enemmän resursseja mitä nyt on tarjolla (enemmän koulutusta, enemmän</p> | <p>Kuntien sosiaalityön kiire.</p> <p>Asiakkaiden aitoon kohtamiseen on liian vähän aikaa.</p> <p>Resurssipula. Suuret vaatimukset, mutta resursseja ja aikaa ei anneta.</p> <p>Puutteelliset mahdollisuudet tehdä laadukasta työtä, koska asiakasmäärät liian suuria/työntekijä.</p> <p>Vajaat resurssit henkilökunnan suhteen.</p> <p>Resurssipula.</p> |

| | | | | |
|---------------------|---|---|--|--|
| | | | yhteistyötä eri tahojen välillä). | |
| LAINSÄÄDÄNTÖ | <p>Lainsäädännön soveltamisen puutteellinen osaaminen.</p> <p>Laki on huono. Myös lasten asioista vastaavilla on liikaa vastuuta ja myös valtaa.</p> <p>Kaikissa tilanteissa asiat eivät suju muodollisesti täysin oikein.</p> <p>Lastensuojelun viimesijainen keino eli sijaishuolto voi olla tehoton, johtuen lainsäädännöstä, laki korostaa lasten itsemääräämisoikeutta lasten turvallisen kasvun ja kehityksen kustannuksella, esim. Päihdenuorten laitossijoituksissa ei lasta pystytä riittävästi suojelemaan.</p> | <p>Mitään ei saa tehdä. Jokaiseen rajoitukseen tarvitaan kirjallinen päätös. Puhelimet saa olla koko ajan, vaikka niillä tilataan huumeita.</p> | <p>Lastensuojelun lainsäädännön puutokset.</p> <p>Joidenkin tahojen ja toimijoiden ylilyönnit aiheuttavat sen, että lain mukaisesti toimineet toimijat joutuvat muuttamaan hyviäkin toimintatapoja, jolloin kyseenalaiseksi jää onko kaikki muutos aina todella lapsen kasvun ja kehityksen kannalta hyväksi. On tärkeä muistaa, että korjaavassa lastensuojelussa on tärkeä kuulla lasta ja toimia hänen edun nimissään, kuitenkin niin että lastensuojelulla voidaan tehdä korjaavia toimenpiteitä.</p> <p>Nykyinen laki ei vastaa vakavasti oireilevien nuorten tarpeisiin. Laki rajoittaa työskentelyä nuoren omaksi parhaaksi sijaishuoltoyksiköissä.</p> <p>Itse lastensuojelulakia tulisi tarkastella uudestaan. On haastavaa, että sama laki koskee niin pientä taaperoa, kuin 17-vuotiasta huumeidenkäyttäjääkin.</p> | <p>Lastensuojelu on juridisoitunut, mikä on tuonut toki paljon hyvää, mutta myös haastetta.</p> <p>Keskeneräinen laki.</p> |

| | | | | |
|------------------|---|--|--|--|
| | | | <p>Riittämättömät keinot asettaa ajoja nuorille, joissakin yksiköissä tarpeetonta nuorten rajoittamista ja kyykyttämistä, sekä välinpitämättömyyttä.</p> <p>Ls-laki suhteessa erittäin vaativasti oireilevin nuorten hoitoon ja kasvatukseen.</p> <p>Lakimuutokset "hankaloittavat" arkityöskentelyä, esim. koska lapsilla on oikeuksia, mutta velvollisuudet unohdetaan.</p> <p>Joidenkin työntekijöiden motivaatio tehdä työtä lain mukaisesti ei välttämättä ole kohdillaan. Laki on kuitenkin liian tulkinnanvarainen ja se tarvitsisi johdonmukaista käytännön selvennystä. Myös valvovilla viranomaisilla on eriäviä mielipiteitä mitä keinoja on mahdollista käyttää.</p> | |
| OSAAMINEN | <p>Osaamisen pitäisi yhdellä sosiaalityöntekijällä riittää vauvasta 25-vuotiaaseen ja avo-, sijais- ja jälkihuoltoon, mikä on vaativaa.</p> | | <p>Sijaishuollossa työntekijöiltä on viety keinot puuttua. Voimme lähinnä vain puhua. Puhuminen on tosi tärkeää, mutta joskus</p> | <p>Työntekijäkohtainen vaihtelevuus suhteessa osaamiseen, linjauksiin, päätöksentekotapoihin, lastensuojelua</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---|---|
| | <p>Lastensuojelussa tehdään virheitä, osa johtuu kiireestä ja osa tietämättömyydestä.</p> <p>Ylipäättään lastensuojelussa joutuu työskentelemään sellaisten asioiden parissa, ettei oma asiantuntemus aina riitä. Pitäisi olla mahdollisuus nopeaan ja helppoon lakikonsultaatioon ym.</p> <p>Lastensuojelulaitoksissa on käytetty rajoitustoimenpiteitä väärin. Sosiaalityöntekijä ei ehdi perehtymään lapsen tilanteeseen sijaishuollossa riittävällä tavalla koska asiakasmäärät liian suuret. Työntekijöillä tärkeää on taito kohdata asiakkaita myös vaikeissa asioissa, tunne kuulluksi tulemisesta on tärkeää.</p> <p>Lasten, nuorten ja perheiden lainvastainen kohtelu prosessien eri vaiheissa.</p> <p>Resurssipula. Ei mahdollista erikoistua.</p> <p>Laitoksissa lasten rajoittaminen on vaikeutunut. Haastavasti käyttäytyviä lapsia ja nuoria joudutaan yhä useammin siirtää rajoittamisen vuoksi erityisyksiköihin.</p> <p>Heikko osaaminen.</p> | | <p>tarvitsisimme enemmän maalaisjärki perusteisia keinoja, ilman että on pelko toimivallan ylityksestä. Esim. kun hommat ei toimi, puhelimen siirtäminen pois lapsen ulottuvilta. Vrt. normaali kotikasvatus.</p> | <p>määrittävin arvoihin ja vuorovaikutustaidot.</p> <p>Liian paljon työntekijöitä, jotka eivät halua noudattaa lakia.</p> |
| <p>LASTEN-SUOJELU-TYÖN ARVOSTUS</p> | <p>Aliarvostus kuntapäätäjien puolelta (mikä näkyy siinä, että resursseja ei saada lisää).</p> <p>Sosiaalityötä ei arvosteta riittävästi.</p> | | <p>Lastensuojelun stigma on pitkälti mediamyllytyksen ansiota. Toivoisin avointa "markkinointia" imagon parantamiseksi. Esimerkiksi koulujen ja nuorisotoimen kanssa yhteistyötä? Työntekijänäkökuulmaa esiin?</p> <p>Nuorten ongelmat ovat laajoja ja päällekkäisiä.</p> | <p>Negatiivinen mielikuva, että lastensuojelussa tehdään vain ikäviä toimenpiteitä. Positiivisista kokemuksista, joissa asiakkaita on voitu auttaa, ei kerrota tarpeeksi. Sosiaalityöntekijän arvostusta tulisi parantaa nostamalla esille sosiaalityöntekijältä vaadittavaa asiantuntemusta ja</p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | | | | <i>mahdollisuuksia vaikuttaa perheiden tilanteisiin.</i> |
| TYÖN- TEKIJÖIDEN VAIHTUMINEN/ TYÖSSÄ VIIHTYMINEN | <p><i>Työntekijöiden jatkuva vaihtuminen.</i></p> <p><i>Työntekijöiden vaihtuvuus.</i></p> <p><i>Työntekijöiden jaksaminen ja työssä viihtyminen.</i></p> <p><i>Henkilökunnan vaihtuvuus.</i></p> <p><i>Lastensuojeluun on vaikea saada pysyvää henkilöstöä työolosuhteiden vuoksi, epäpätevien tai vähäistä kokemusta omaavat tekevät.</i></p> <p><i>Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, työntekijät eivät pysy työssä, sillä työkuorma on kohtuuttoman suuri.</i></p> <p><i>Vaihtuvuus.</i></p> <p><i>Sosiaalityöntekijää ei saa kiinni ja työntekijät vaihtuvat.</i></p> <p><i>Työolosuhteet hurjat.</i></p> <p><i>Suuri vaihtuvuus.</i></p> | <p><i>Lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuus hurjaa. Pitkäjänteistä työskentelyä vaikea toteuttaa, kun uusi työntekijä näkee tilanteen eritavalla ja perhe ei jaksaa sen vuoksi sitoutua.</i></p> <p><i>Vetotekijöitä muihin töihin > henkilöstö vaihtuu >asiakkaat kärsii.</i></p> | <p><i>Työntekijöiden vaihtuvuus.</i></p> <p><i>Sos.tt vähyyys/puuttumien kokonaan, sos.tt saattaa vaihtua, mutta sitä ei kerrota etukäteen. palavereja liian harvoin</i></p> <p><i>Henkilöstöpula, ei tarpeeksi ammatillisesti päteviä työntekijöitä,</i></p> | <i>Työntekijöiden vaihtuvuus.</i> |
| PALVELU- JÄRJESTELMÄ | <p><i>Sijaishuolto ei pysty vastamaan vaativien nuorten tarpeisiin. Paikkatilanne on sijaishuollossa ajoittain huono ja paikan etsintään menee aikaa. Tarvittaisiin lisää eho-paikkoja ja lakimuutoksia vaativien nuorten sijaishuoltoon.</i></p> <p><i>Yhteistyön kehittäminen myös sijaishuollon ja lastensuojeluun sosiaalityön välillä olisi tarpeen. Avointa vuoropuhelua, yhteisiä koulutuksia tms.</i></p> <p><i>Hallinto-oikeuskäsittelyt ovat pitkiä mikä vaikuttaa omaan työhön. Lasten suojelun ja lastensuojelun sekoittaminen toimijoiden työskentelyssä.</i></p> | <p><i>Aina ei voi vaikuttaa ja auttaa, vaikka haluaisi, koska päätökset tekee sosiaalityöntekijät.</i></p> <p><i>Moniammatillisuuden vähäinen hyödyntäminen.</i></p> <p><i>Resurssien kohdentaminen epäsuotuisalla tavalla: osalle asiakkaista tarpeettomasti, osalle liian kevyen tason tukea oikeisiin tarpeisiin nähden.</i></p> <p><i>Liian vähän keinoja puuttua lasten/nuorten häiriökäyttäytymiseen.</i></p> | <p><i>Kaipaisin työhön enemmän päihdeosaamista ja keinoja väkivaltaisen ja haastavan käytöksen kohtaamiseen.</i></p> <p><i>Epätasa-arvo ja kohtelu asiakkaiden välillä.</i></p> <p><i>Nuoria sijoitetaan myös liian "myöhään" (nuori saattaa tulla sijoitukseen puoli vuotta ennen täysi-ikäisyyttä).</i></p> | <i>Onko palveluja saatavilla -oikea-aikuisuus ja kohdennus mm. perhetyö ei aina ole kestopalvelu.</i> |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | <p>Laitoksissa lasten rajoittaminen on vaikeutunut. Haastavasti käyttäytyviä lapsia ja nuoria joudutaan yhä useammin siirtää rajoittamisen vuoksi erityisyksiköihin.</p> <p>Sijaishuolto mahdollistuu liian myöhään eikä se korjaa niin huonovointisia lapsia. Lisäksi lapsen itsemääräämisvalta nähdään tärkeämpänä kuin turvallisuus.</p> | <p>Psykiatrisen puolen palveluihin pääseminen tehty mahdolliseksi ja jos sattuu pääsemään, ajat menevät järkyttävän kauas!</p> | <p>Itsenäistymisen harjoittelu on laitoksissa todella heikko tasoista, nuoret lähtevät laitoksista todella heikoilla opeilla itsenäistymään!</p> | |
| TYÖEHTOIHIN LIITTYVÄT ASIAT | <p>Palkkakuoppa.</p> <p>Liian pieni palkka.</p> | <p>Haastavat työajat.</p> <p>Työntekijöiden liian pieni palkka työn vaativuuteen ja vastuuseen nähden.</p> <p>Ala ei houkuttele paskan palkan takia.</p> | | <p>Heikko palkkaus.</p> |
| JOHTAMINEN JA TUKI TYÖHÖN | <p>Johdon osaaminen, niin johtamisen kuin lastensuojelun substanssi-osaamisen suhteen.</p> <p>Vastuu stt joutuu tekemään vastoin omaa näkemystään, kun johto ohjeistaa.</p> <p>Uusia työntekijöitä ei perehdytetä kunnolla.</p> <p>Poissaolijoiden töitä ei hoida kukaan eikä työvoimaa saada palkattua.</p> <p>Työhön perehdytys on riittämätön, työkuva epäselvä.</p> | <p>Suunnitteluajan vähyys.</p> <p>Työntekijöiden työn-ohjaus vähäistä (laitokset ym).</p> | | <p>Johtamisen ongelmat, työntekijöiden tuki puutteellista, vastuu jää yksittäisen työntekijän harteille.</p> |
| TYÖN KUORMITAVUUS | | <p>Ala ei houkuttele työkuormittavuuden takia.</p> <p>Sosiaalityöntekijöillä tuntuu olevan kiire</p> | <p>Sosiaalityöntekijät ovat valitettavan ylikuormittuneita.</p> | |
| YKSITTÄISIÄ MAININTOJA SAANEET TEEMAT | <p>Lastensuojelutyö on bisnestä ja alkanut toimia sen periaatteiden ja arvojen perusteella, lapsen, nuoren ja perheen on muovauduttava pelinappulaksi.</p> <p>Eri tahojen vastuuta ennalta ehkäisevässä työssä pitäisi painottaa enemmän.</p> | | | <p>Kritiikki on suurelta osin aiheetonta.</p> <p>Liika lukuihin tuijottaminen ja asenneongelma nuoriin liittyen</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p><i>Yhteiskunnan arvoja pitäisi miettiä ja vanhempien vastuuta lastensa hyvinvoinnista korostaa. Nykyinen arvomaailma unohtaa lapset, vanhemmat keskittyvät omaan hyvinvointiinsa. Vanhemmat odottavat tukea itselleen, mutta eivät ajattele ensisijassa lastensa parasta.</i></p> <p><i>Vanhemmat olettavat, ettei lastensuojelussa saa tavata lapsia ilman heitä ja kieltävät tapaamasta lapsiaan.</i></p> | | | |
|--|--|--|--|--|

LIITE 5.

Taulukko 5. Syyt, miksi lastensuojelutyöntekijät harkitsevat siirtymistä pois lastensuojelutyöstä.

| SYY MIKSI HALUTAAN SIIRTYÄ POIS LASTENSUOJELUSTA | Lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät | Sosiaaliohjauksessa työskentelevät | Lastensuojeluyksiköissä työskentelevät | Muissa tehtävissä työskentelevät |
|--|--|--|---|---|
| <p>UUPUMUS JA TYÖN KUORMITTAVUUS</p> | <p><i>Koen ajoittain stressiä, joka heijastuu omaan vapaa-aikaan.</i></p> <p><i>Työn paine, työyhteisön vähäinen tuki.</i></p> <p><i>Työn vaativuuden takia. Psykkinen kuormitus näkyy väsymisenä ja palkka ei vastaa työn vaativuuteen. Kotona omat pienet lapset ja haluaisi jaksaa kotona eikä vain olla väsyneenä tai kireänä kotona työn takia.</i></p> <p><i>Tuntuu, että kynnistyy ihmisten asioille, ei jaksaa olla kiinnostunut ja innostunut ja se tuntuu ikävältä, koska kuitenkin haluaisi olla edelleen innostunut tästä työstä.</i></p> <p><i>On ajanjaksoja, että väsyn työtaakan alle, asiakkaiden ilkeilyn alle eikä median kirjoittamat jutut ainakaan lisää lastensuojelun työntekijän jaksamista. Saman palkan saisi helpommallakin. En tiedä vaihdanko lastensuojelusta pois, mutta sitäkin olen vakavasti miettinyt. Onni tässä työssä on pienet onnistumiset, kiitos asiakkaalta sekä ihana esimies</i></p> | <p><i>Työ on henkisesti hyvin raskasta ja yksinäistä.</i></p> <p><i>Alipalkattua työtä korkein stressilevelein.</i></p> <p><i>Työ on henkisesti kuormittavaa.</i></p> <p><i>Tehtävät eivät motivoi minua. Asiakaskunta on ajoittain omia henkisiä resursseja haastavaa.</i></p> <p><i>Kuormittavaa. Turhauttavaa.</i></p> <p><i>Haastava ja kuormittava työ, johon ei saa riittävästi tukea. Muut asiat vievät työrauhan ja syö omaa ammatti-identiteettiä ja luottamusta omiin kykyihin selvitä työssä.</i></p> | <p><i>Välillä on vahvasti tunne että "tee työtä, jolla ei ole merkitystä". Aivan kädetön olo. Työntekijöitä ja laitoksia dissataan koko ajan, vaikka lähiperheissä on raakaa väkivaltaa ja kuoleman tapauksia työntekijöitä kohtaan.</i></p> <p><i>Työ on mielenkiintoista, mutta äärettömän raskasta.</i></p> <p><i>Keinottomuus vaativissa tilanteissa, henkinen kuormittavuus.</i></p> <p><i>Työn haastavuuden takia, voimattomuuden ja keinottomuuden tunteiden takia.</i></p> <p><i>Stressaava työ. Olet koko ajan tarkkailun alla ja vaikka luulet tekeväsi asioita lapsen parhaaksi, sitä voidaankin pitää lainvastaisena toimintana.</i></p> <p><i>Työhyvinvointiin ei panosteta ja työ ei ole enää lastensuojelutyötä nuorten edun mukaisesti, työ on lähinnä nykyään sitä, että pidetään nuoret tallessa, ollaan heille kokkina ja autokuskina.</i></p> | <p><i>Olen henkisesti ihan loppu.</i></p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | <p>ja työkaverit. Ilman hyvää työyhteisöä, tätä työtä ei jaksaisi tehdä.</p> <p>Jatkuva stressi aiheuttaa terveydellisiä ongelmia. Jokin muu työ aiheuttaisi todennäköisesti vähemmän terveydelle haitallista stressiä.</p> <p>Koen uupumista mahdollottoman edessä - terveys ja hyvinvointi on työtä tärkeämpi Työn tekeminen arvojaan vastaan on raskasta.</p> <p>Työ on liian kuormittavaa ja vaikuttaa jaksamiseen hyvin merkittävästi vapaa-ajalla.</p> <p>Työ on liian kuormittavaa tämän hetkisillä reunaehdoilla. Työuupumus on lähellä.</p> <p>Koska voin päivittäin huonosti.</p> <p>Koen vuosia kestäneen ylikuormittavan työmäärän kohtuuttomaksi. Pidän itse työstä ja koen hallitsevani sen hyvin, mutta työtä on yksinkertaisesti liikaa.</p> <p>Työ on henkisesti kuormittavaa. En ehdi tehdä lakisääteisiä työtehtäviä työajalla, en halua olla virkavastuussa tekemättömistä lakisääteisistä työtehtävistä.</p> | | | |
|--|---|--|--|--|

| | | | | |
|---|--|---|--|------------------------|
| TURVATTOMUUS | <i>Koska koen, että muutosta epäkohtiin ei ole oikeasti tapahtumassa ja haluan suojella itseäni loppuun palamiselta.</i> | | <i>Liian turvatonta lasten oireiden vuoksi. Myös väkivallan uhka työssä vahvasti läsnä.</i> | |
| HALU MUUTOKSEEN | <i>Toive siirtyä ehkäisvämmän työn puolelle</i> | <i>Haluan työskennellä ihmisten kanssa, joilla on halu mennä eteenpäin ja nähdä mahdollisuus omaan muutokseen. Haluan ylipäättään työskennellä paljon positiivisemmassa ilmapiirissä. Ilman henkisesti niin raskaita asioita.</i> | <i>En halua siirtyä pois lastensuojelusta, mutta Oulun seudun työllisyysnäkömät ovat todella suppeat peilaten siihen toimenkuvaan, jota teen ja jota haluisin tehdä tulevaisuudessa. Välillä olisi hyvä nähdä ja kokea muutakin ja olisi mahdollisuus palata ns. uusin silmin lastensuojelun pariin</i> | |
| YKSITTÄISIÄ MAININTOJA SAANEET TEKIJÄT | <i>Pohdittutaa onko oma osaaminen riittävää. Työmatka lyhenisi. Työkyvyttömyyden vuoksi.</i> | | <i>Vuorotyö. Työolosuhteet ja vuorotyö todella raskasta</i> | <i>Parempi palkka.</i> |