

Lapsen vuoksi

Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät



Lapsen vuoksi

Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät

Anna Tiili, Julia Kuokkanen
Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu
2/2021

Sisällys

	Tiivistelmä	4
1.	Johdanto	5
2.	Katsaus sijaishuollon ajankohtaiseen tilanteeseen	8
	2.1 Kasvava sijaishuollon tarve ja muuttuva palvelujärjestelmä	9
	2.2 Lasten ja nuorten tuen tarve	9
	2.3 Muodollinen pätevyys ja osaamisvaatimukset lastensuojelun laitoshoidossa	11
3.	Työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen	13
	3.1 Työhyvinvointi	14
	3.2 Työolojen ja työhyvinvoinnin yhteys työhön sitoutumiseen	15
4.	Työntekijöiden kysely	16
	4.1 Taustatiedot	17
	4.2 Koulutus ja osaaminen	17
	4.3 Työolosuhteet ja työhyvinvointi	20
	4.3.1 Sosiaalinen tuki	21
	4.3.2 Työaikajärjestelyt	22
	4.3.3 Henkilöstöresurssit	22
	4.3.4 Tyytyväisyys työssä ja työssä motivoivat tekijät	24
	4.3.5 Henkinen kuormitus ja väkivalta sijaishuollossa	26
	4.4 Omavalvonta ja työsuojelu	27
	4.4.1 Työpaikan vaihto ja siihen liittyvät syyt	30
	4.4.2 Työssä pysyminen ja siihen liittyvät syyt	34
	4.5 Yhteenveto työntekijöiden kyselystä	36
5.	Opiskelijoiden kysely	38
	5.1 Taustatiedot	39
	5.2 Opintojen antamat valmiudet lastensuojelun laitoshoidon tehtäviin	39
	5.3 Lastensuojelun laitoshoidon työhön hakeutuminen opiskelun jälkeen	40
	5.4 Mielikuvat työskentelystä lastensuojelun laitoshoidon tehtävissä	40
	5.5 Yhteenveto opiskelijoiden kyselystä	46
6.	Johtopäätökset	48
	Lähteet	51

Tiivistelmä

Lapsella on oikeus pysyviin ihmissuhteisiin sijaishuollossa. Työntekijöiden vaihtuessa usein luottamusta lapsen ja aikuisen välille ei ehdi syntyä. Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian yhteisjulkaisussa tarkastellaan lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden vaihtuvuutta ja rekrytointihaasteita sekä alan vetovoimaisuutta.

Lähtökohta

Sijaishuollon ajankohtainen ongelma on, ettei lastensuojelun laitoshoidon onnistuta rekrytoimaan ja sitouttamaan työntekijöitä. Tämä haastaa sijaishuollon laatua. Keskeinen kysymys on, miten turvaamme ihmissuhteiden jatkuvuuden sijaishuollossa oleville lapsille. Julkaisussa äänen saavat työntekijät ja opiskelijat. Keskiössä ovat heidän ajatuksensa työoloista, työhyvinvoinnista, osaamisesta ja mielikuvista lastensuojelun laitoshoidon työstä.

Keskeiset tulokset

Lastensuojelun laitoshoidon työ on vaativa ja laajaa erityisosaamista edellyttävä sosiaalihuollon työkenttä. Työ on palkitsevaa ja merkityksellistä, mutta myös haastavaa, kuormittavaa ja vaarallista. Väkivallan uhka eri muodoissaan on työssä läsnä. Huolestuttavan iso osa piti väkivaltatilanteisiin koulutusta tai perehdytystä riittämättömänä. Suurimman osan mielestä työsuojeluun ja työturvallisuuteen suunnattuja toimintaohjeita ei käsitelty työpaikalla suunnitelmallisesti. Tulosten perusteella lastensuojelun laitoshoidon ei haluta sitoutua pitkäksi aikaa. Työpaikan tai alan vaihtoon vaikuttavat heikko palkkaus, vuorotyö, henkinen kuormittuneisuus, heikot henkilöstöresurssit sekä henkinen tai fyysinen väkivalta tai sen uhka asiakkaiden taholta. Työhön sitoutumista voitaisiin todennäköisesti edistää kohentamalla palkkausta, lisäämällä työntekijäresursseja ja kiinnittämällä työsuojelussa, johtamisessa ja työhyvinvointia tukevissa toiminnoissa huomiota henkistä kuormittuneisuutta helpottaviin tekijöihin sekä väkivallan uhkaan liittyviin työyhteisön käytäntöihin. Opiskelijoiden kielteistä mielikuvaa muokkaa eniten julkisuuskuva. Myös opintojen aikaiset omakohtaiset kokemukset, työharjoittelu ja opiskelukavereiden kokemukset vaikuttavat siihen, ettei ala näyttäydy myönteisessä valossa.

Johtopäätökset

Lastensuojelun laitoshoidon asiakastyö koetaan arvokkaaksi. Jotta työn tuottama sisäsyntyinen motivaatio ei valu hukkaan, työoloihin on kiinnitettävä huomiota: työn rakenteet ja resurssit on saatava kuntoon. Työoloihin, työhyvinvointiin ja työsuojeluun on panostettava nykyistä enemmän. Laadun varmistaminen on toimijoiden yhteinen tehtävä, ja ratkaisut edellyttävät yhteistyötä. Tätä yhteistä työtä tehdään lasten vuoksi.

SELVITYKSEN TAUSTALLA

Kysely lastensuojelun laitoshoidon vetovoima- ja pitovoimatekijöistä toteutettiin 14.9.–4.10.2020. Kysely suunnattiin sosionomi (amk) -opiskelijoille ja sosionomi (amk) tutkinnon suorittaneille, lastensuojelun laitoshoidon työntekijöille.

Opiskelijoille suunnattuun kyselyyn vastasi 184 henkilöä ja työntekijöille suunnattuun kyselyyn vastasi 173 henkilöä

AVAINSANAT

lastensuojelu, sijaishuolto, laitoshoido, sosionomi, työhyvinvointi, työhön sitoutuminen, työn kuormittavuus

1.

Johdanto

YKSI SIIJAISHUOLLON AJANKOHTAINEN HAASTE on, ettei lastensuojelun laitoshoidon onnistuta rekrytoimaan ja sitouttamaan päteviä työntekijöitä. Laitoshoidon palveluntarjoajat ovat tuoneet esiin, että erityisesti sosionomi (amk) -koulutuksen saaneiden pätevien työntekijöiden rekrytoiminen on vaikeaa ja vaihtuvuus suurta (Kannanotto 17.2.2020). Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointiongelmien haastavat laadukkaan sijaishuollon toteutumista. Keskeinen kysymys on, miten saamme turvattua ihmissuhteiden jatkuvuuden sijaishuollossa eläville lapsille. Miten takaamme sijoitettujen lasten arkeen mahdollisimman pysyvät ja turvalliset aikuiset?

Huostaanotto on lastensuojelun viimesijainen interventio. Siksi yhteiskunnan tulisi varmistua siitä, että sijaishuolto on laadukasta, tukee jokaisen lapsen ja nuoren turvallisuuden tunnetta sekä edistää heidän suotuisaa kasvuaan ja kehitystään.

Tämä julkaisu tarjoaa näkökulmia lastensuojelun laitoshoidon keskeiseen ongelmaan: työntekijöiden vaihtuvuus- ja rekrytointihaasteisiin sekä työntekijöiden että alalla opiskelevien näkökulmasta. Keskiössä ovat heidän ajatuksensa työoloista, työhyvinvoinnista ja osaamiskysymyksistä sekä mielikuvista lastensuojelun laitoshoidon työstä.

Työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvät tekijät voivat heijastua siihen, miten työntekijät sitoutuvat työhönsä – ja osaltaan myös laitoksessa elävien lasten hyvinvointiin. Onkin tärkeää panostaa henkilöstön työoloihin ja työhyvinvointiin sekä henkilöstön itsensä että lasten vuoksi.

Työntekijöiden ja opiskelijoiden näkökulmat tuovat esiin lastensuojelun laitoshoidon todellisuutta. Heidän työnsä on palkitsevaa ja merkityksellistä mutta myös haastavaa, kuormittavaa ja jopa vaarallista. Toivomme, että julkaisu synnyttää jatkokeskustelua ja toimenpide-ehdotuksia siitä, miten voimme yhdessä edistää lastensuojelun laitoshoidon veto- ja pitovoimaisuutta.

Kyselyn toteutus ja julkaisun tavoite

Lastensuojelun Keskusliiton ja Talentian yhteistyössä toteutetussa julkaisussa tarkastellaan sosionomi (amk) työntekijöiden ja sosionomi (amk) opiskelijoiden näkemyksiä lastensuojelun laitoshoidon vetovoima- ja pitovoimatekijöistä sekä alalta työntävistä tekijöistä. Toisin sanoen tavoitteemme oli selvittää, mikä saa sosionomit hakeutumaan ja pysymään lastensuojelun laitoshoidon tehtävissä ja miksi he lähtevät työstä pois.

Asian selvittämiseksi tehtiin kaksi sähköistä, anonymiä kyselyä. Sosionomi (amk) -opiskelijoille ja sosionomi (amk) -tutkinnon suorittaneille laadittiin erilliset kyselyt. Aineisto kerättiin 14.9.–4.10.2020.

Luomme ensin katsauksen sijaishuollon ajankohtaiseen tilanteeseen ja siihen, millaisessa todellisuudessa ja millaisin pätevyys- ja osaamisvaatimuksin työntekijät työskentelevät lastensuojelun laitoshoidossa. Sen jälkeen tarkastelemme työhön sitoutumista työhyvinvoinnin näkökulmasta. Lopussa esitämme toimenpide-ehdotuksia kyselyn tulosten pohjalta.

Vastauksia kommentoivat sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentiasta Alpo Heikkinen ja Marjo Varsa, Osallisuuden aika ry:n kokemusasiantuntijat sekä Metropolia ammattikorkeakoulusta lehtori, tutkintovastaava, Niina Pietilä.

Lämmin kiitos yhteisjulkaisun toteuttamisesta Talentialle sekä kommenttipuheenvuorojen antajille! Kyselyiden muotoiluun osallistuivat Talentian

Alpo Heikkisen ja Marjo Varsan lisäksi verkosto sosiaali- ja lastensuojelualan asiantuntijoita. Lämmin kiitos panoksestanne!

2.

Katsaus sijaishuollon
ajankohtaiseen
tilanteeseen

2.1 Kasvava sijaishuollon tarve ja muuttuva palvelujärjestelmä

Millaiselle alalle sosionomiopiskelijat kouluttautuvat, ja millainen sijaishuollon todellisuus on laitoshoidon näkökulmasta tällä hetkellä?

Sijaishuollon tarve ja kodin ulkopuolisten sijoitusten määrät ovat kasvaneet viime vuosina. Vuonna 2019 yhteensä 18 928 lasta ja nuorta oli sijoitettuna ja heistä huostaan otettuina 11 178. Vuoden 2019 lopussa yli puolet (57 %) oli sijoitettu perhehoitoon ja heistä joka seitsemäs sukulais- ja läheisperheisiin. Lastensuojelun laitoshoidon oli sijoitettu 29 % ja ammatillisiin perhekoteihin 11 % (Forssell ym. 2020).

Tällä vuosituohannella erityisesti teini-ikäisten sijaishuollon tarve on kasvanut. Heitä sijoitetaan kiireellisesti ja otetaan huostaan suhteessa enemmän kuin nuorempia ikäryhmiä (Forssell ym. 2020). Perhehoito on asetettu laissa ensisijaiseksi sijaishuollon muodoksi (Lastensuojelulaki 2007/417, 50 §). Teini-ikäiset sijoitetaan kuitenkin huomattavan usein laitoshoidon verrattuna pieniin lapsiin: puolet 16–17-vuotiasta sijoitetaan laitoshoidon (Forssell ym. 2020).

Muutaman vuosikymmenen aikana sijaishuollon kenttä on kokenut murroksen. Lastensuojelun laitospalvelut ovat siirtyneet vahvasti julkissektorilta yksityisille palveluntuottajille, ja tällä hetkellä yksityiset tuottavat arviolta 80 % palveluntuotannosta. Yleishyödyllisten yhdistysten osuus yksityisestä palveluntuotannosta on supistunut jääden alle 10 %:n (Porko ym. 2018). Kyselyymme vastanneista työntekijöistä suurin osa työskenteli yksityisellä sektorilla.

Monituottajamallissa sijaishuollon palveluiden järjestämistä ja tuottamista ohjaavat kilpailutus- ja hankintamenettelyt sekä niihin liittyvät lait. On noussut huoli, turvaavatko kilpailutuskäytännöt ja hankintalaki aina lapsen edun mukaiset ratkaisut sijaishuollossa (Hoikkala & Lavikainen 2015). Sijaishuolto muodostaa valtaosan lastensuojelun kustannuksista kunnissa (Kuusikko-työryhmä 2020). Kiristyvässä taloustilanteessa moni kunta on pyrkinyt alentamaan sijaishuollon kustannuksia. Laadukas sijaishuolto, erityisesti henkilöstöön panostaminen, ei kuitenkaan ole ilmaista (Hoikkala & Lavikainen 2015). Olisikin tärkeää tarkastella tutkimuksellisesti yhä tarkemmin, mitä hintatietoisuus, hankintalainsäädäntö ja kilpailutuskäytännöt merkitsevät laadukkaana sijaishuollon toteuttamisen kannalta (Lastensuojelun Keskusliiton politiikkasuositus 2020).

Lastensuojelun laitoshoidon yksityiset palveluntuottajat tarjoavat monenlaisia palvelukonsepteja ja voivat erikoistua tiettyihin erityisosaamisalueisiin. Sijaishuollon kenttä onkin profiloitunut monin tavoin sitä mukaa, kun on tunnistettu tarpeita tuottaa erilaisille lapsille juuri heidän tarpeisiinsa sopivia palveluita. Yksityistymis- ja profiloitumiskehityksen taustalla on havaittu myös muun palvelujärjestelmän puutteita: on arvioitu, että muiden sosiaali- ja terveyspalveluiden toimimattomuus näkyy sijaishuollon kentän muutoksessa ja kasvavassa lastensuojelupalvelujen tarpeessa (mm. Porko ym. 2018).

2.2 Lasten ja nuorten tuen tarve

Samanaikaisesti, kun palvelujärjestelmä on ollut murroksessa, sijaishuollossa elävien lasten ja nuorten ongelmat ovat yhä moninaisempia, ja sijaishuoltoon

tulee entistä vankempaa tukea tarvitsevia lapsia ja nuoria. Tuen tarve edellyttää yhä useammin kalliita tukitoimia sekä vaativan ja erityistason laitoshoidon erityisesti nuorten kohdalla (Kuusikko-työryhmä 2020). Esim. yli 60 %:lla koulukotiin sijoitetuista lapsista on psykiatrinen diagnoosi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020).

Huostaanotto ja lapsen sijoittaminen sijaishuoltoon on lastensuojelun viimesijaisin keino, jolla turvataan lapsen suotuista kasvu ja kehitys (Lastensuojelulaki 2007/417, 4 §). Kun lapsi tulee sijaishuoltoon, hänellä voi olla useita erityistarpeita. Jokaisen lapsen tuen tarve ja tausta on erilainen, ja jokaisen yksilöllisiin tarpeisiin on pyrittävä vastaamaan. Lapselle tulee tarjota turvallinen kasvuympäristö, ja sijaishuollon aikana tulee edistää myönteisiä muutoksia lapsen ja perheen kokonaistilanteessa (Hoikkala ym. 2017). Myös kyselymme vastauksissa korostui työntekijöiden kokemus siitä, että työ on muuttunut entistä haastavammaksi, ja työntekijät suorittavat laajasti erilaisia erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia.

Lapsen tarpeisiin vastaamista haastaa se, että järjestelmä tuottaa katkoksia ja muutoksia lapsen elämään ja ihmissuhteisiin. Laadukasta sijaishuoltoa edistävänä tekijänä nostetaan usein esiin merkitykselliset ihmissuhteet. Keskeinen laatutekijä on turvallinen aikuinen, joka elää arkea lapsen kanssa.

Kansalliset ja kansainväliset sijaishuollon ohjeet korostavat olosuhteiden ja ihmissuhteiden pysyvyyttä sijaishuollon aikana. YK:n sijaishuollon ohjeiden mukaan lapselle on turvattava hänen ”perustarpeensa muodostaa turvallinen ja jatkuva kiintymyssuhde hoitajiinsa” (YK:n sijaishuollon ohje, artikla 12). Lisäksi ”valtioiden tulisi varmistaa, että lastensuojelulaitoksissa on riittävästi hoitajia, jotta jokainen lapsi saa yksilöllistä huomiota ja mahdollisuuden kiintyä tiettyyn hoitajaan” (YK:n sijaishuollon ohje, artikla 126). Kansallisten sijaishuollon laatukriteereiden mukaan laitospalvelun tuottajan vastuulla on ”huolehtia työntekijöiden pysyvyydestä” (Malja ym. 2019) ja vastaavasti kunnalla tai kuntayhtymällä on palvelunostajana velvollisuus ”varmistaa hankinnoissa laitosten työntekijöiden riittävä mitoitus, osaaminen ja pysyvyys” (Malja ym. 2019).

Lapsen näkökulmasta pysyvät myönteiset muutokset tapahtuvat turvallisessa vuorovaikutussuhteessa huolta pitävään aikuiseen, ja lastensuojelun laitoshoidossa laadukkaan sijaishuollon edellytykset paikantuvat erityisesti henkilöstöön. Laadun kannalta oleellista on osaava henkilöstö ja sen riittävä määrä (Heino (toim.) 2020, Timonen-Kallio ym. 2017, Hoikkala & Lavikainen 2015). Liian pienet tai vaihtuvat henkilöstöresurssit saattavat heikentää yksilöllistä hoitoa ja huolenpitoa. Ilman riittävää turvallisen aikuisen läsnäoloa lapsi tai nuori voi jäädä emotionaalisesti liikaa oman itsensä varaan. Jatkuvasti vaihtuva henkilökunta tuottaa lapselle toistuvia hylkäämiskokemuksia.

Myös nuorisoiäkaiset sijoitetut lapset kaipaavat aitoa kohtaamista ja aikuisen läsnäoloa. Sijaishuollossa olevien nuorten haastatteluissa merkitykselliseksi nousi ohjaajien määrä sekä mahdollisuus kohdata erilaisia aikuisia. Nuorten mielestä henkilöstön määrässä säästäminen heikentää hoidon vaikuttavuutta ainakin kokemuksen tasolla (Aaltonen & Kivijärvi (toim.) 2017). Laitoshoidossa aikuisen tukea tarvitaan arkisten tilanteiden ennakointiin ja rauhoittamiseen hoitoyhteisössä ennen kuin tilanteet mahdollisesti eskaloituvat väkivaltaisiksi.

Palvelujärjestelmän murros ja asiakkaiden tarpeisiin liittyvät muutokset

näkyivät myös kyselymme vastauksissa. On kiinnostavaa pohtia, houkutteleeko ja sitouttaako yhä vaativamman tason osaamista edellyttävä sijaishuollon työ ammattilaisia lastensuojelun laitoshoidon tehtäviin. Näyttäytyykö työ veto- ja pitovoimaisena, ja miten sen veto- ja pitovoimaisuutta pystytään edistämään? Miten muutokset vaikuttavat laadukkaaseen ja vaikuttavaan sijaishuoltoon sekä henkilöstöön panostamiseen? Millä tavalla yhä haastavammassa työssä panostetaan työhyvinvointiin ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen?

2.3 Muodollinen pätevyys ja osaamisvaatimukset lastensuojelun laitoshoidossa

Palvelujärjestelmän murroksen ja lasten tuen tarpeeseen liittyvien muutosten voi olettaa heijastuvan ammattilaisten osaamisvaatimuksiin. Keskeinen kysymys kentän toimijoiden keskuudessa on ollut, mitkä koulutuspolut ja -sisällöt antavat riittävät valmiudet ja pätevyyden työhön. Selvää lienee, että lastensuojelun laitoshoidon työ on vaativaa työtä, jossa ammattilaisilta vaaditaan varsin erikoistunutta ja vankkaa osaamista.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä tuli voimaan 1.3.2016 ja samassa yhteydessä kumottiin laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista 1.5.2016 alkaen. Ammattihenkilölaki ei määrittele, millä kelpoisuudella tiettyssä tehtävässä voi sosiaalialalla toimia.

Sen sijaan laissa säädetään, millä koulutuksilla voi saada ammatinharjoittamisoikeuden Valviralta eli toimia laillistettuna sosiaalihuollon ammattihenkilönä. (Valvira 2020.) Ammattihenkilölain mukaan laillistettuja sosiaalihuollon ammattihenkilönimikkeitä ovat sosiaalityöntekijä, sosionomi, geronomi ja kuntoutuksen ohjaaja (Valvira 2020).

Tehtävien kelpoisuusvaatimuksista säädetään muissa laeissa kuin ammattihenkilölaissa. Kelpoisuusvaatimukset ovat substanssilaeissa, kuten lastensuojelulaissa, jossa laitoshoidon henkilöstön pätevyysvaatimuksista säädetään varsin väljästi. ”Lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 3 §:ssä tarkoitettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä sekä muuta henkilöstöä. Laitoksen hoito- ja kasvatustehtävistä vastaavan johtajan tulee täyttää sosiaalihuoltolain 46 a §:n 3 momentissa säädetty edellytykset” (Lastensuojelulaki 2007/417, 60 § 1. ja 2. mom.).

Myös lastensuojelun laitoshoidon osaamisesta säädetään lastensuojelulaissa: ”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.).

Yksityisen, ympärivuorokautista palvelua tuottavan palveluntuottajan on haettava lupaa toiminnalleen aluehallintovirastosta tai Valvirasta. Muodollinen pätevyys- ja osaamisvaatimus toteutuu lupaviranomaisen tulkintana lastensuojelulaista. Luvan myöntämiselle on tiettyjä ehtoja, muun muassa toiminnan edellyttämään henkilöstöön liittyen. Aluehallintovirasto ja Valvira arvioivat lupaa myöntäessään, mikä on riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä laitosluvan myöntämisen ehdoksi. Lastensuojelulaitoksissa voi työskennellä sosiaalihuollon ammattihenkilöiden lisäksi myös muuta

ammattillista henkilöstöä.

Jotkut sijaishuollon palveluntarjoajat ovat kokeneet, että ammattihenkilölaki poissulkee lastensuojelun laitoshoidon tehtävistä joitakin sellaisia ammattinimikkeitä, joilla aikaisemmin, ennen ammattihenkilölain voimaantuloa, on voinut työskennellä laitoshoidossa. Kuntien ja kuntayhtymien lastensuojelun laitoshoidon hankinta- ja kilpailutusmenettelyissä on havaittu erilaisia tulkintoja siitä, antaako esim. yhteisöpedagogin koulutus pätevyyden lastensuojelun laitoshoidon tehtäviin.

3.

Työhyvinvointi ja työhön
sitoutuminen

3.1 Työhyvinvointi

Vaikka työhyvinvointi on tuttu käsite työelämässä, se on harvinaisempi sosiaalityön tutkimuksessa, yhteiskuntatieteissä ja työterveyspsykologiassa (Baldschun 2019). Työhyvinvointi voidaan määritellä esim. siten, että työtä voi tehdä turvallisesti ja terveellisesti, työntekijät ovat osaavia, ja työyhteisöä johdetaan hyvin. Työhyvinvoinnin kannalta on usein tärkeää myös se, että työ koetaan merkitykselliseksi ja palkitsevaksi. Työhyvinvointia tukevat työn rakenteet ja osallisuus sekä työn hallinnan ja yhteisöllisyyden tunne. (Anttonen & Räsänen 2009; Baldschun 2018.)

Työhyvinvointiin liittyy positiivisen virittyneisyyden, innostuneisuuden ja mielihyvän kokeminen. Parhaimmillaan työ tuottaa myönteisen tunnetilan, joka motivoi työn tekemistä. Tätä tilaa kuvaamaan on kehitetty positiivinen työhyvinvointikäsite: työn imu. Se ei ole vain hetkellinen huippukokemus vaan suhteellisen pysyvä tila, jota kuvaa omistautuminen: kokemus työn merkityksellisyydestä sekä työn tuottamasta ylpeydestä ja inspiraatiosta. Työn voimavaratekijät – kuten mahdollisuus kehittyä ja saada tukea esihenkilöltä sekä arvostus ja myönteiset kohtaamiset asiakkaiden kanssa – ovat yhteydessä työn imuun (Hakanen 2004; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker 2002).

Työhyvinvoinnin sijaan tutkimuksessa tarkastellaan usein työpahoinvointia ja työuupumusta. Työuupumus viittaa kasautuvaan väsymykseen tilanteessa, jossa työn vaatimukset tuntuvat käyvän ylivoimaisiksi, eikä työntekijä kykene palautumaan työstä riittävällä tavalla. Uupumusasteisen väsymyksen lisäksi työuupumukselle on tyypillistä torjuva, kyyninen ja työn merkityksen kyseenalaistava asennoituminen, heikentynyt ammatillinen itsetunto, vetäytyminen sekä työpaikan vaihtoon liittyvät ajatukset (Hakanen 2004).

Työuupumuksen taustalla voi olla monia asioita. Usein se on yhteydessä työolojen epäkohtiin. Työn määrällinen kuormittavuus, asiakastyön tunnekuormitus, työpaikan ilmapiiriongelmat, sosiaalisen tuen puute ja organisaation henkilöstömuutokset ovat esimerkkejä kuormitustekijöistä, jotka ovat yhteydessä työuupumukselle (Hakanen 2004; Cordes & Dougherty 1993; Lee & Ashforth 1996; Maslach & Jackson 1981; Schaufeli & Enzmann 1998; Schaufeli, Maslach & Marek 1993). Työuupumusta voivat aiheuttaa myös tekijät, jotka palkitsevat työssä. Esim. opettajien kohdalla työuupumusta tuottaa oppilaiden huono käytös, mutta samalla oppilaat ovat myös työn voimavara ja palkitsevuuden lähde (Hakanen 2004).

Kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että myös lastensuojelussa uhkana on työntekijöiden työuupumus (McFadden et al. 2014; Conrad & Kellar-Guenther 2006; Regehr et al. 2004). Lastensuojelun työntekijät ovat erityisen alttiita työuupumukselle. Se kytkeytyy usein huonoihin työoloihin, liialliseen vastuunkantoon, venyviin työaikoihin, olemattomiin etenemismahdollisuuksiin ja tehottomiin rakenteisiin. (McFadden ym. 2014; Conrad & Kellar-Guenther 2006; Regehr ym. 2004).

Sosiaalialalla työolot ja työhyvinvoinnin laiminlyönnit voivat olla yhteydessä siihen, miten vaikuttavana ja eettisesti korkeatasoisena asiakastyö toteutuu. Andreas Baldschunin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia koskevassa väitöskirjassa todetaan, että jos henkisesti vaativien työolojen vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ei kiinnitetä

riittävästi huomiota, se voi vaikuttaa kielteisesti sekä sosiaalityöntekijään, asiakkaaseen että koko organisaatioon. Esim. sosiaalityöntekijän jatkuva sairauspoissaolo voi horjuttaa luottamuksen ja pysyvyyden tunnetta asiakassuhteessa, mikä voi johtaa asiakassuhteen ja koko prosessin keskeytymiseen. Vakavimmissa tapauksissa tämä voi johtaa jopa asiakkaan tilan heikkenemiseen. Korkeat sairauspoissaololuvut ja jatkuva tarve rekrytoida uutta henkilöstöä aiheuttavat lisäkustannuksia koko organisaatioille ja heikentävät palveluiden laatua (Baldschun 2018).

3.2 Työolojen ja työhyvinvoinnin yhteys työhön sitoutumiseen

Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin (job demands-resource eg. JD-R model) avulla voidaan tarkastella työhyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen yhteyttä. Mallin mukaan jokaiseen ammattiin liittyy vaatimuksia ja voimavaroja (Bakker & Demerouti 2017). Työn vaatimukset viittaavat erilaisiin ponnisteluja edellyttäviin tekijöihin ja ne voivat vaihdella samassa työssä. Vaatimukset viittaavat esim. työn haasteellisuuteen ja vaatimustasoon suhteessa taitoihin, työn kognitiiviseen tai emotionaaliseen kuormittavuuteen, fyysisen työympäristön rasittavuuteen, määrälliseen kuormittavuuteen ja ihmissuhderistiriitoihin. Työn voimavarat viittaavat esim. Esihenkilön tukeen, ilmapiiriin, palautteen saamiseen ja työyhteisön innovatiivisuuteen (Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004).

Korkeat vaatimukset ja voimavarojen puute voivat myötävaikuttaa työuupumukseen, joka on yhteydessä erilaisiin kielteisiin seurauksiin. Niitä ovat heikentynyt organisaatioon ja työhön sitoutuminen sekä työpaikan vaihtamiseen liittyvät ajatukset. Työn vaatimuksista huolimatta työntekijä saattaa pysyä työssään sen myönteisten, motivoivien ja palkitsevien tekijöiden vuoksi. Työn voimavaratekijät (mm. sosiaalinen tuki ja tyytyväisyys työhön) vähentävät työuupumusta ja lisäävät työhön sitoutumista. Ne voivat selittää työn imua ja vähäisempää aikomusta vetäytyä työstä. Voimavaratekijöillä voidaan siis vaikuttaa työhyvinvoinnin ja työn imun kautta siihen, että työntekijät haluavat todennäköisemmin pysyä nykyisessä työssään (Hakanen 2004; Bakker ym. 2003; Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004).

On tärkeää, että työnantaja on tietoinen työn vaatimusten ja voimavarojen merkityksestä. Jos vaatimukset ovat liian korkealla ja voimavarat liian matalalla tasolla, voivat ne vaikuttaa suuresti työntekijän terveyteen ja elämänlaatuun, kuten myös koko organisaation toimintaan ja työntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen. Työhyvinvoinnilla on myös välineellinen arvo: hyvinvoivat ja työkykyiset työntekijät sitoutuvat todennäköisemmin työhön ja organisaatioon (Hakanen 2004). Erityisen tärkeää työhyvinvointikysymysten huomioiminen on työssä, jossa työkyvyn aleneminen voi vaikuttaa merkittävän kielteisesti asiakassuhteeseen ja työn eettisyyteen (Baldschun 2018).

4.

Työntekijöiden kysely

4.1 Taustatiedot

Työntekijöille suunnattuun kyselyyn vastasi 173 henkilöä, ja vastaajia oli lähes kaikista Suomen maakunnista.

Yli puolet (54 %) ilmoitti työskentelevänsä yksityisessä yrityksessä, 42 % kunnan pitämässä lastensuojeluyksikössä, 2 % valtion yksikössä ja 2 % järjestösektorilla. 54 % ilmoitti, että sijaishuoltopaikassa on yksi yksikkö.

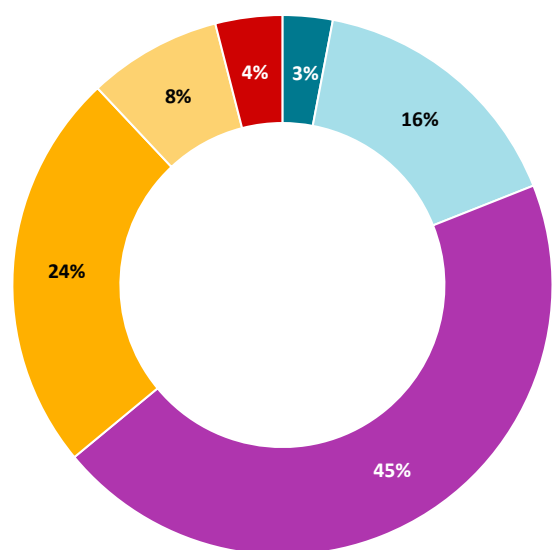
Suurin osa (82 %) kertoi työskentelevänsä vakituisessa työsuhteessa. Vastajat työskentelivät monilla nimikkeillä, kuten ohjaajina, sosiaaliohjaajina tai vastaavina ohjaajina.

Suurimmalla osalla (46 %) oli työkokemusta sijaishuollon työstä 1–5 vuotta ja neljäsosalla (25 %) 6–10 vuotta. Osalla oli kokemusta jo varsin paljon: 12 % kertoi työskennelleensä alalla 11–15 vuotta ja 9 % yli 16 vuotta.

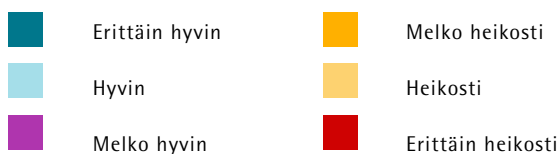
4.2 Koulutus ja osaaminen

Sijaishuollon kehittämistoimenpiteistä keskusteltaessa nousee usein esiin kysymys ammattilaisten osaamisesta. Halusimme selvittää, millaiset valmiudet sosionomi (amk) -koulutus antaa lastensuojelun laitoshoidon työhön työntekijöiden mielestä.

Pääsääntöisesti (64 %) vastaajat arvioivat amk-opintojen antaneen vähintään melko hyvät valmiudet (melko hyvin 45 %, hyvin 16 %, erittäin hyvin 3 %). Toisaalta yli kolmasosan (36 %) mielestä opinnot valmistivat toimimaan laitoshoidon tehtävissä vähintään melko heikosti (melko heikosti 24 %, heikosti 8 %, erittäin heikosti 4 %). Näin siitäkin huolimatta, että huomattavan suuri osa (75 %) vastaajista oli tehnyt opiskelujen aikana harjoittelun lastensuojelun laitoshoidossa ja suorittanut lastensuojeluun liittyviä kursseja peruskoulutuksen aikana (83 %).



Ammattikorkeakouluopintojen antamat valmiudet työskennellä laitoshoidossa kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mukaan.

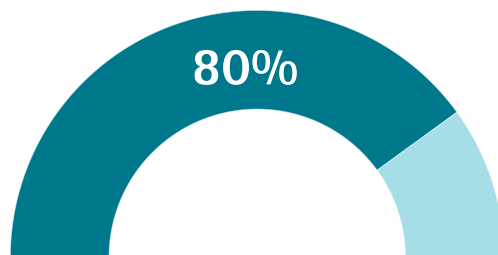


Kyselyn perusteella erikoistumis- ja täydennyskoulutusten kirjo oli laaja, mikä kertonee sijoitettujen lasten ja nuorten monista erilaisista erityistarpeista ja sijaishuollon kentän profiloitumisesta erilaisiin erityisyksiköihin. Peruskoulutuksen jälkeen moni vastaajista (61 %) oli täydentänyt osaamistaan ja suorittanut lastensuojelutyötä tai lastensuojelun laitoshoidon työtä tukevia täydennys- tai erikoistumiskoulutuksia.

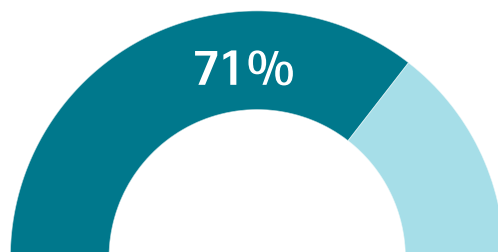
Halusimme kartoittaa, millaisia erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia työntekijät olivat suorittaneet. Avoimien vastausten mukaan he olivat suorittaneet useita erilaisia erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia. Tulosten perusteella lastensuojelun laitoshoidon työ edellyttää laajaa erityisosaamista.

Neuropsykiatriisiin ongelmiin liittyvät erikoistumiskoulutukset (mm. neuropsykiatrisen valmentajakoulutus) olivat avoimissa vastauksissa varsin yleisiä. Vastauksissa mainittiin myös mm. lakikoulutus, rajoitustoimenpiteisiin liittyvä koulutus ja johtamiskoulutus, lasten ja nuorten mielenterveystyön ammatilliset erikoistumisopinnot, aggressiivisen käytöksen ennaltaehkäisykoulutus, aggressiivisen lapsen kohtaaminen -koulutus, Avekki-koulutus, MAPA-koulutus, kriisi- ja traumatyöskentelykoulutus, ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työskentely -koulutus, päihdetyöhön ja kiintymyssuhteisiin liittyvät kurssit, lääkeshoidon koulutus, dialektinen käyttäytymisterapia -koulutus ja dialoginen perhetyö -koulutus.

Koska erikoistumis- ja täydennyskoulutus tarvetta esiintyy runsaasti, on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, pystyvätkö työntekijät kouluttautumaan joustavasti työaikana ja työn ohessa ilman kohtuutonta kuormitusta. Kysyimme, miten työnantajat tukevat kouluttautumista. Suurin osa (80 %) vastasi, että työaika on mahdollista käyttää erikoistumis- tai täydennyskoulutukseen vähintään osittain (kyllä 38 % ja osittain 42 %). Suurin osa (71 %) vastasi, että työnantaja kustantaa erikoistumis- tai täydennyskoulutuksen vähintään osittain (kyllä 33 % ja osittain 38 %). Työnantajat siis tukevat suhteellisen hyvin työntekijöiden tarvetta syventää ja laajentaa osaamistaan.



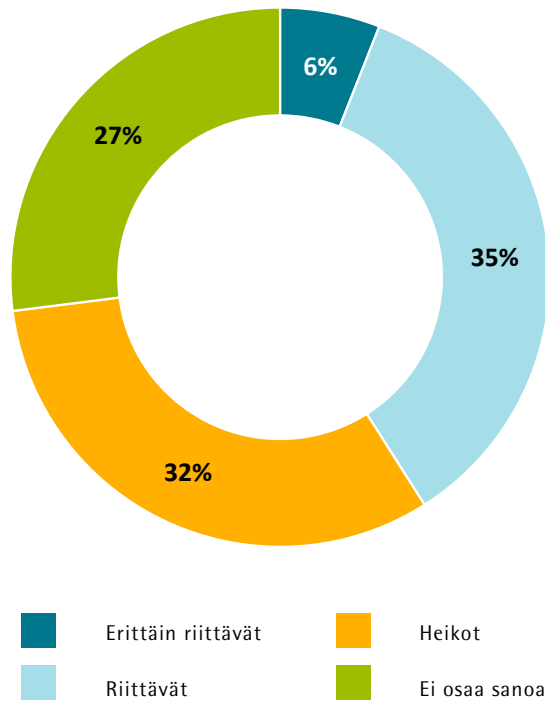
80% työntekijöistä kertoo, että työaika on mahdollista käyttää erikoistumis- ja täydennyskoulutukseen.



71% työntekijöistä kertoo, että työnantaja kustantaa erikoistumis- ja täydennyskoulutuksen vähintään osittain.

Työnantajan suhtautuminen erikoistumis- ja täydennyskoulutukseen kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mukaan.

Työn haastavuuden vuoksi osaamisen kehittämiseen pitäisi kuitenkin kiinnittää vielä enemmän huomiota. Kysymys siitä, pitivätkö vastaajat täydennys- tai erikoistumiskoulutusmahdollisuuksia riittävinä, aiheutti paljon hajontaa. Vastaajista 35 %:n mielestä koulutusmahdollisuudet olivat riittävät, 32 %:n mielestä heikot, ja 27 % ei osannut sanoa. Vain pienestä vähemmistöstä (6 %) täydennys- tai erikoistumiskoulutusmahdollisuudet olivat erinomaiset.



Täydennys- ja erikoistumiskoulutusmahdollisuuksien riittävyys kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mukaan.

Ammattijärjestön huomiot

64 % ARVIOI, ETTÄ KOULUTUS ANTAA melko hyvät valmiudet laitoshoidon tehtäviin. 36 % vastaajista arvioi koulutuksen antamat valmiudet melko heikoksi tai heikoksi. Tämä näkyy täydennyskoulutustarpeena ja näyttääkin siltä, että työnantajat tukevat kouluttautumista antamalla työaika ja kompensoimalla osan kustannuksista. 80 % sai käyttää työaika kouluttautumiseen, vaikka tarpeen tullessa kaikilla tulee olla siihen oikeus ammattihenkilölain 5 §:n täydennyskoulutusvelvoitteen vuoksi. Ilmeisesti tämä lain kohta ammattipätevyden ylläpitämisestä ei ole työntekijöille ja työnantajille tuttu. Valvira valvoo osaamisen kehittämistä ja ammattipätevyden ylläpitämistä.

Alpo Heikkinen ja Marjo Varsa
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

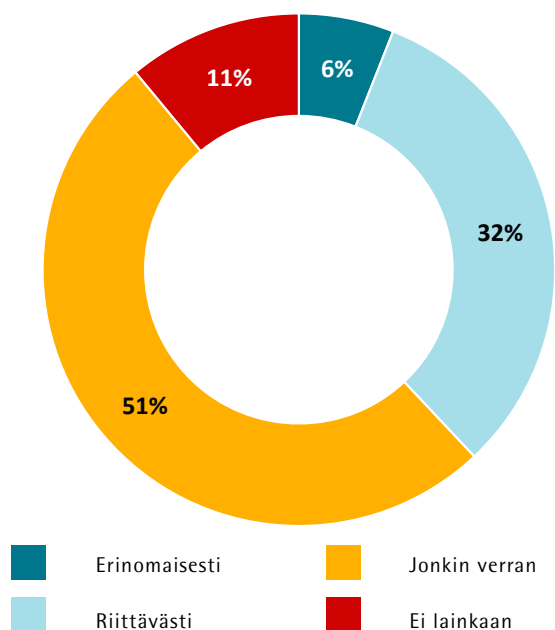
Kiinnostava kysymys on, millaiset ammattikorkeakoulun opintosisällöt varmistavat riittävän osaamistason työelämään tultaessa. Toisaalta on tärkeää pohtia, voiko peruskoulutus ylipäättään antaa kaikki ne valmiudet, joita vahvasti erikoistuneessa ja asiakkaiden erityistarpeiden mukaan profiloituneessa sijaishuollon työssä tarvitaan. Mikä on oppilaitosten rooli riittävien valmiuksien takaamisessa? Mikä on työnantajan vastuu työntekijöiden osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä? Miten moniammatillisella ja monialaisella osaamisella, sujuvilla konsultaatiokäytännöillä sekä ylisektorisella työskentelyllä voitaisiin entistä paremmin vastata lasten ja nuorten moninaisiin tuen tarpeisiin?

4.3 Työolosuhteet ja työhyvinvointi

Työolosuhteilla voidaan vaikuttaa siihen, että työnteon reunaehdot on järjestetty kestäväällä tavalla. Sosiaalialalla työolosuhteisiin liittyviä kuormitustekijöitä voivat olla esim. suuret asiakasmäärät suhteessa henkilöstön määrään. Kuormitustekijät voivat liittyä myös erilaisiin organisaatiotason ongelmiin tai kokemukseen siitä, ettei hallitse työtä, työilmapiiri on huono tai johdon tuki on vähäistä (Salo ym. 2016).

Liialliset kuormitustekijät lisäävät työuupumuksen riskiä. Työhyvinvointiongelmien ilmetä heikentyneenä työhön sitoutumisena tai ajatuksena irtisanoutua työpaikasta. Kuormitustekijät heikentävät työhyvinvointia sekä sitoutumista työhön ja työpaikkaan. Toisaalta erilaiset voimavaratekijät, jotka koetaan palkitsevina, lisäävät motivaatiota ja voivat olla yhteydessä työhön sitoutumiseen (Hakanen 2004.)

Huolestuttavaa on, että vain kolmasosa (32 %) vastaajista ilmoitti, että työhyvinvointiin panostetaan riittävästi ja vain 6 %:n mielestä erinomaisesti. 51 %:n mukaan työhyvinvointi huomioidaan jonkin verran, mutta 11 %:n mukaan ei lainkaan. Tuloksen perusteella työhyvinvointiin voitaisiin panostaa vielä enemmän. Seuraavaksi tarkastelemme lähemmin työhyvinvointiin ja työolosuhteiden osatekijöihin liittyviä vastauksia.



Työhyvinvoinnin huomioiminen työpaikalla kyselyyn vastanneiden työntekijöiden mukaan.

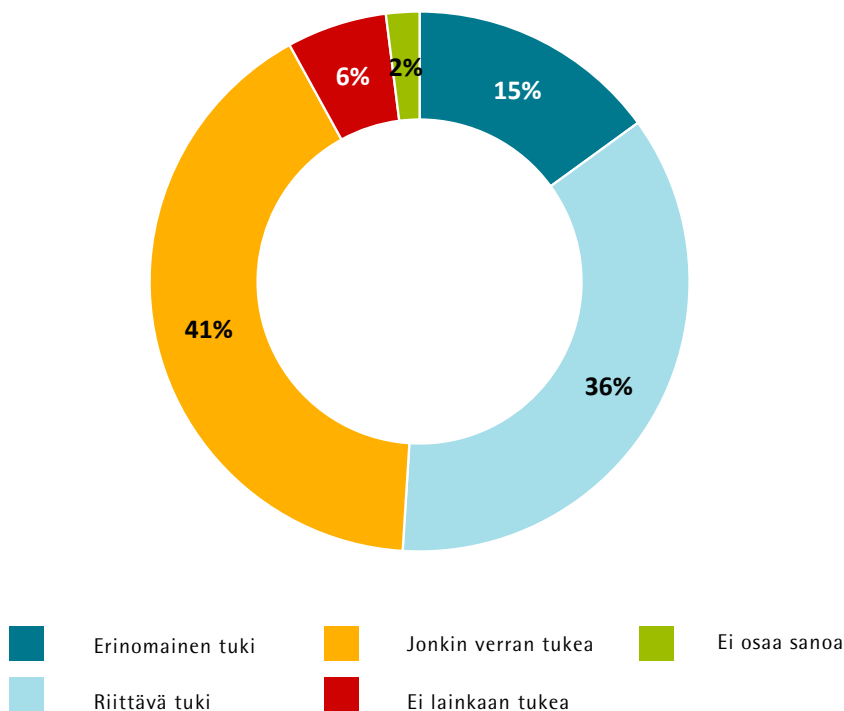
Kyselyssä kartoitettiin työhyvinvointia ja työolosuhteita laajasti, jotta lastensuojelun laitoshoidon todellisuutta ja työhön sitoutuneisuutta ja toisaalta työpaikan vaihtoon liittyviä tekijöitä kyettäisiin ymmärtämään paremmin.

4.3.1 Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki työelämässä tuo työniloa ja voi torjua merkittäväällä tavalla työuupumusta ja työssä koettua stressiä. Sosiaalista tukea voi saada niin työkavereilta kuin esihenkilöltä ja sen tarve korostuu erityisesti silloin, kun työ on kovin vaativaa (Bakker ym. 2014).

Kyselyssä kartoitettiin, kokevatko työntekijät saavansa riittävästi tukea esihenkilöltään. Suurin osa (41 %) ilmoitti saavansa tukea yksikön esihenkilöltään jonkin verran. Riittävästi tukea sai mielestään vain 36 % ja erinomaisesti 15 % vastaajista. Kun puhutaan vaativasta työstä, jota lastensuojelun laitoshoido on, esihenkilön tukea pitäisi olla saatavilla enemmän. Pieni vähemmistö (6 %) ei kokenut saavansa tukea lainkaan.

Työntekijöiden kokemus esimiehen tuesta.



Ammattijärjestön huomiot

VAIN 36 % VASTAAJISTA KOKI SAAVANSA ESIHENKILÖLTÄ riittävästi tukea jaksamiseen, ja vain 15 % koki saavansa erinomaisesti tukea. Tulos on hälyttävä ja antaa aiheen pohtia, miten esihenkilön työ on organisoitu lastensuojelulaitoksissa. Onko esihenkilötyölle osoitettu riittävästi resursseja? Onko työhyvinvointia tukevaan ammattitaitoon tai työsuojelutaitoihin panostettu koulutuksellisesti? Millaiseksi esihenkilön rooli muodostuu lastensuojelulaitoksen työyhteisössä, ja millaisia olisivat esihenkilötyön kehittämistarpeet?

Alpo Heikkinen ja Marjo Varsa
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

Kysyimme, onko yksikön esihenkilöllä riittävä substanssiosaaminen lastensuojeluasioista. Suurin osa (40 %) arvioi esihenkilöllään olevan substanssiosaamista riittävästi, ja 28 %:n mielestä sitä oli erinomaisesti. 18 % arvioi esihenkilöllä olevan substanssiosaamista jonkin verran, ja 12 %:n mielestä sitä oli liian vähän.

Kysyimme myös työyhteisön tuesta. Suurin osa (40 %) ilmoitti saavansa tukea riittävästi ja 34 % erinomaisesti. Pääsääntöisesti työyhteisön tukeen oltiin siis tyytyväisiä. Kyselyssä kartoitettiin, olivatko vastaajat tyytyväisiä työpaikkansa ilmapiiriin. Noin kolmasosa (33 %) oli tyytyväisiä, ja puolet (50 %) melko tyytyväisiä. 16 % ilmoitti, ettei ole tyytyväinen työpaikkansa ilmapiiriin.

Sosiaalialalla työnohjaus on keskeinen työhyvinvointia sekä työntekijän voimavaroja ja ammatillisuutta tukeva tekijä (Köhler 2017). Suurin (39 %) osa kyselyyn osallistuneista ilmoitti, että työnohjausta oli tarjolla riittävästi. 34 % ilmoitti sitä olevan jonkin verran ja 22 % erinomaisesti. Keskeinen kysymys lastensuojelutyössä varmasti on, voidaanko tyytyä siihen, että työtä tukevaa työnohjausta on osan vastaajista mukaan tarjolla vain jonkin verran vai pitäisikö sitä olla aina saatavilla erinomaisesti. Löytyi myös niitä, joiden työpaikalla ei ollut tarjolla työnohjausta (5 %).

Ammattijärjestön huomiot

VASTAAJISTA 39 % ILMOITTI SAAVANSA TYÖNOHJAUSTA RIITTÄVÄSTI. Työnohjauksella on merkittävä vaikutus työn hallintaan ja jaksamiseen. Puute on selkeä, koska työnohjauksen riittävyyden tulisi olla vaativassa ammattityössä lähes itsestäänselvyys.

Alpo Heikkinen ja Marjo Varsa
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

4.3.2 Työaikajärjestelyt

Suurin osa (41 %) vastaajista oli melko tyytyväisiä työaikoihin ja työn tekemiseen liittyvään joustavuuteen. Työaikakysymys aiheutti selkeästi hajontaa: noin kolmasosa (31 %) kertoi olevansa tyytyväisiä työaikoihin ja työn tekemiseen liittyvään joustavuuteen, mutta tyytymättömiä oli lähes saman verran (27 %). Pääsääntöisesti etätyömahdollisuutta ei lastensuojelun laitoshoidon työssä ollut (91 %).

4.3.3 Henkilöstöressit

Sosiaalityössä työn kuormituksen ja niukkojen henkilöstöressurssien yhteydestä työntekijöiden nopeaan vaihtuvuuteen, rekrytointiongelmiin ja työtyytymättömyyteen on puhuttu pitkään (Forsman 2010). Kyselyssä haluttiin selvittää, miltä tilanne näyttää lastensuojelun laitoshoidossa.

Kysyimme, millaisena vastaajat arvioivat työntekijöiden määrää suhteessa lasten ja heidän tarvitsemansa tuen määrään. Suurin osa (60 %) oli sitä mieltä, että työntekijöitä oli liian vähän.



60%

vastaajista ajattelee työntekijöiden määrän olevan liian alhainen suhteessa lasten ja heidän tarvitsemansa tuen määrään laitoshoidossa.

Tulosta voi pitää huolestuttavana, sillä henkilöstöressurit vaikuttavat osaltaan monella tapaa sijaishuollon laatuun. Liialliset vaatimukset, kuten työmäärä, voivat heikentää työhyvinvointia ja työhön sitoutumista.

Ihmissuhteet nostetaan usein kaikkein tärkeimmäksi laadukkaan ja vaikuttavan lastensuojelutyön elementiksi (Heino toim. 2020, Hoikkala & Lavikainen 2015). Erityisesti lastensuojelun kokemusasiantuntijat pitävät turvallisia, pysyviä ja merkityksellisiä ihmissuhteita kaikkein keskeisimpinä. Työntekijöiltä toivotaan aikaa ja lapsen tai nuoren yksilöllistä huomioimista (Kaijanen ym. 2020). Lapsen näkökulmasta niukat henkilöstöressurit voivat merkitä yksilöllisen huolenpidon heikentymistä, ja henkilöstön vaihtuvuus tuottaa katkonaisuutta ihmissuhteisiin.

Kokemusasiantuntijoiden huomiot

USEAT LASTENSUOJELULAITOKSEEN TULEVISTA NUORISTA ovat joutuneet kohtaamaan toistuvia pettymyksiä elämässään. Jos läheisimmät ja tärkeimmät ihmissuhteet ovat olleet turvattomia, voi heidän olla jo ennestään vaikea luottaa aikuisiin.

Lastensuojelun tehtävä on tarjota lapsille ja nuorille pysyviä, turvallisia suhteita turvallisiin aikuisiin, jotta luottamusta lapsen ja työntekijän välille voidaan rakentaa ja siten korjata niitä henkisiä ja sosiaalisia traumoja, joita lapselle tai nuorelle on syntynyt aiemmin elämässään.

Eräässä yksityisessä lastensuojelulaitoksessa, jossa olemme tehneet yhteiskehittämisprosessia, nuoret pitivät epäeettisenä sitä, että työntekijöistä yhdelläkään ei ollut vakiinista työsuhdetta. Nuoret näkivät sen vääryytenä heitä kohtaan. Miten nuori voi edes ajatella voivansa luottaa työntekijään ja avautuvansa tälle vaikeista henkilökohtaisista asioista, jos tietää, että työntekijä etsii toista työtä, eikä tule pysymään työssä pidempään kuin puoli vuotta tai vuoden? Nuori voi myös työntekijöiden vaihtuessa kokea, että kukaan ei halua olla hänen kanssaan. Kokemus siitä, että ”minut hylätään aina” vahvistuu.

Lastensuojeluun koulutautuneet työntekijät ovat todennäköisesti pettyneet työssään siihen, että he eivät voi tehdä työtään siten, kun he näkisivät, että se pitää tehdä. Tämä kysely kertoo karua kieltään siitä, että työntekijät kokevat, että resursseja on aivan liian vähän suhteessa lasten ja nuorten määrään ja näiden tarpeisiin. Tämä on todennäköinen ja ymmärrettävä syy sille, miksi työntekijät eivät voi työssään hyvin, eivätkä näe lastensuojelua pitkäaikaisena työpaikkana. On raskasta työskennellä niin, että tietää, miten työtä pitäisi tehdä, eli mitä lapselle tai nuorelle pitäisi tarjota, mutta työntekijäressurit eivät sitä mahdollista, vaan joudutaan toimimaan alimiehitetysti, ja nuoret jäävät tarvitsemaansa huomiota vaille.

Työntekijä saattaa kyynistyä tilanteessa ja työn kehittäminen jää vähemmälle – varsinkin jos ajattelee, ettei ole pysymässä pitkään työssä. Ja toisaalta, onko edes oikeutta muodostaa syviä suhteita nuoriin, jos on lähdössä? Jos nuori on jo avautunut työntekijälle, tulevatko aiemmat defenssit kolminkertaisina takaisin työntekijän lähtiessä? Työntekijöiden vaihtumisesta johtuva epäluottamus voi myös yleistyä muihin ihmis-suhteisiin. Se voi vaikuttaa pitkälle elämään, esim. niin, että on vaikea sitoutua muihin ihmisiin ja luoda pysyvää parisuhdetta.

Kyselyn tulokset kertovat karusti siitä, kuinka lastensuojelu on epäonnistunut yhdessä keskeisimmässä tehtävässään: se ei kykene tarjoamaan lapsille ja nuorille tueksi pysyviä ja luotettavia aikuisia, jotta luottamusta ja parempaa tulevaisuutta voitaisiin rakentaa lastensuojelun asiakkaina oleville lapsille ja nuorille.

Osallisuuden aika ry:n kokemusasiantuntijat

4.3.4 Tyytyväisyys työssä ja työssä motivoivat tekijät

Kyselyssä kartoitettiin työtyytyväisyyteen ja työmotivaatioon liittyviä tekijöitä. Kysimme, ovatko vastaajat tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Suurin osa (73 %) oli vähintään melko tyytyväisiä (kyllä 25 %, melko tyytyväinen 48 %). Lähes neljäsosa (24 %) oli tyytymätön työpaikkaansa.

Tyytymättömyyteen ja motivaatioon liittyviä syitä tarkennettiin useilla kysymyksillä. Palkka aiheutti eniten tyytymättömyyttä. 94 %:n mielestä palkka oli työn vaativuuteen nähden liian matala. Vain pieni vähemmistö (5 %) ajatteli sen olevan oikeassa suhteessa työn vaativuuteen nähden.



25%

vastaajista on tyytyväisiä työpaikkaansa.



48%

vastaajista on melko tyytyväisiä työpaikkaansa.



25%

vastaajista on tyytymättömiä työpaikkaansa.



94%

vastaajista ajattelee palkan olevan liian matala suhteessa työn vaativuuteen.

Myös työsuhde-edut aiheuttivat tyytymättömyyttä. 58 % koki, että työsuhde-etuja oli liian vähän. Osa ilmaisi myös tyytyväisyyttä etuihin: 34 %:n mielestä niitä oli riittävästi ja 4 %:n mielestä erinomaisesti. Työsuhde-eduista yleisin oli kattava työterveyshuolto. Suurin osa (76 %) oli vähintään melko tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin. Lähes viidesosa (19 %) ilmaisi olevansa tyytymätön työterveyshuollon palveluihin.

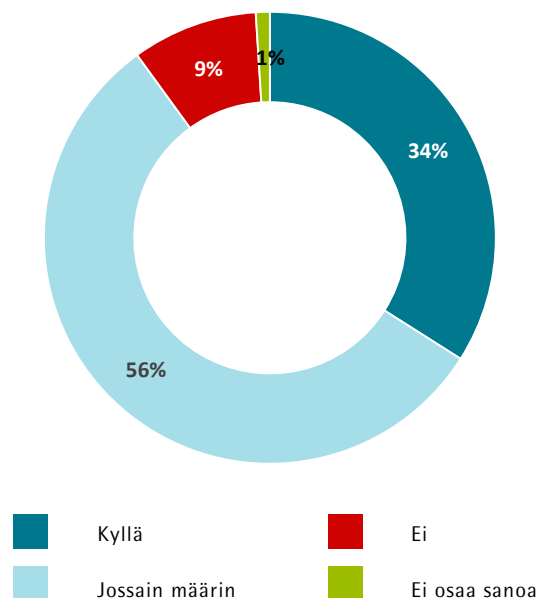
Neljäsosa vastaajista ei ollut tyytyväinen siihen, miten voi kehittää työtään. 19 % oli tyytyväisiä kehittämismahdollisuuksiin ja 52 % jossain määrin tyytyväisiä. Suurin osa (41 %) ei ollut tyytyväisiä etenemismahdollisuuksiin, 30 % oli jossain määrin tyytyväisiä ja 21 % oli tyytyväisiä. Työmatkaa ei pääsääntöisesti (79 %) pidetty liian pitkänä.

Huomattava enemmistö (74 %) koki, että työ on sopivan haastavaa. 22 % piti sitä liian haastavana. Yli puolet (51 %) koki työn vastaavan koulutustaan, ja 42 % koki sen vastaavan koulutustaan jossain määrin. Vain 6 %:n mielestä työ ei vastannut koulutusta.

56 % vastaajista koki yhteistyöhaasteiden yhteistyökumppaneiden kanssa vaikuttavan työmotivaatioonsa vähintään jossain määrin (kyllä 14 %, jossain määrin 42 %). 41 %:n mukana tällä ei ollut vaikutusta työmotivaatioon.

Selvästi yli puolet (62 %) piti työskentelyä lasten, nuorten ja perheiden kanssa motivoivana ja melko motivoivana kolmasosa (30 %). 7 %:sta työskentely ei ollut motivoivaa. Lastensuojelun laitoshoidon työ koetaan pääsääntöisesti merkitykselliseksi: 68 % vastasi työn olevan merkityksellistä, ja 30 % koki sen olevan jossain määrin merkityksellistä. Pieni vähemmistö (2 %) ei kokenut työssään merkityksellisyyttä.

Sosiaalialan työn yhtenä keskeisenä kulmakivenä on sosiaalialan etiikka ja eettiset ohjeet. Eettisen työn tekeminen ei ole ainoastaan työntekijän vastuulla, vaan ammattietiikka on myös työyhteisön ja organisaation asia (Heikkinen 2017). Kysyimme, voivatko vastaajat mielestään tehdä työtään riittävän eettisesti. Suurin osa (56 %) vastasi jossain määrin, yli kolmasosa (34 %) kyllä (34 %) ja 9 % kieltävästi. Kun otetaan huomioon lastensuojelutyön luonne, jossa auttamissuhteeseen liittyy valta- ja kontrollielementti, voisi toivoa, että eettisen työntekemisen mahdollisuudet olisivat paremmat.



Työntekijöiden kokemus siitä, voiko työtä tehdä eettisesti.

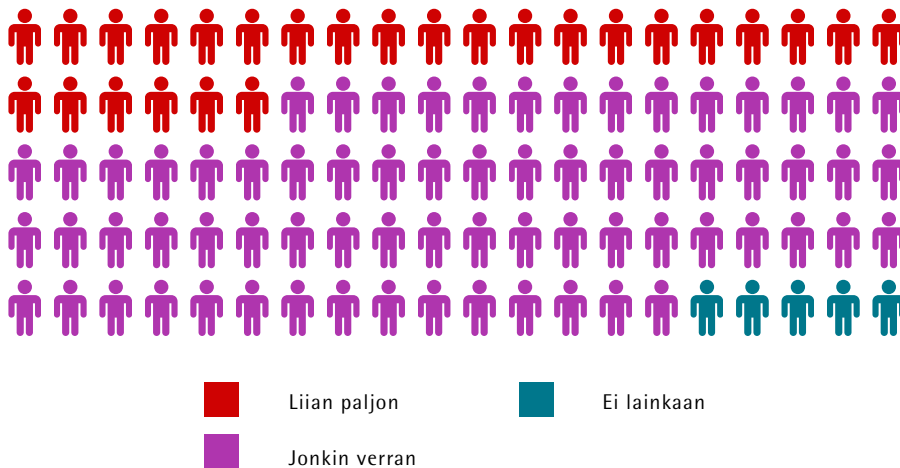
Kyselyssä kartoitettiin myös työn arvostusta. Arvostuksen kokeminen ja saaminen on ihmisen perustarve, joka tukee itsetuntoa ja työhyvinvointia (Rauramo 2012). Vastaajista 75 % koki, että työtä arvostetaan vähintään jossain määrin (kyllä 26 %, jossain määrin 49 %). Neljäsosa (24 %) ei kokenut, että työtä arvostetaan.

Työn julkisuuskuva ei pääsääntöisesti (62 %) vaikuttanut työntekijöiden työmotivaatioon. Jossain määrin sen koki vaikuttavan kuitenkin 26 %. Vastaajista 7 % vastasi, että julkisuuskuvalle on vaikutusta työmotivaatioon.

4.3.5 Henkinen kuormitus ja väkivalta sijaishuollossa

Lastensuojelutyöhön sisältyy henkistä kuormitusta, joka johtuu mm. traumatisoituneiden ihmisten kohtaamisesta ja asiakkaiden haastavista elämäntilanteista (Salo ym. 2016). Myös henkinen ja fyysinen väkivalta on monella tapaa läsnä lastensuojelun laitoshoidon työssä (Hoikkala ym. 2017). Kuormitustekijöiden vastapainoksi on tärkeää, että työyhteisössä etsitään ja luodaan ratkaisuja siihen, miten toimitaan haastavissa tilanteissa sekä ennalta että jälkikäteen. Myös työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitäviä tekijöitä tulee edistää määrätietoisesti.

Henkistä kuormittuneisuutta koetaan laitoshoidon arjessa paljon. Suurin osa (69 %) vastaajista ilmaisi kokevansa henkistä kuormittuneisuutta työssä jonkin verran ja 26 % liian paljon. Vain 5 % ilmoitti, ettei koe henkistä kuormittuneisuutta lainkaan.



Työntekijöiden kokema henkinen kuormitus työssään.

Kolmasosa (31 %) ilmoitti kokevansa sanallista asiatonta kohtelua asiakkaiden taholta viikoittain ja lähes yhtä moni (27 %) päivittäin tai lähes päivittäin. Vain 1 %:n mukaan sanallista asiatonta kohtelua ei esiintynyt lainkaan.

Sanallinen uhkailu ja painostaminen on niin ikään tyypillistä, ja vain 7 % ilmoitti, ettei sitä ollut lainkaan. Sanallisen uhkailun tai painostamisen yleisyys aiheutti paljon hajontaa: 30 % kertoi uhkailua tai painostamista ilmenevän muutamia kertoja vuodessa, 29 % muutamia kertoja kuukaudessa ja 25 % viikoittain.

Lastensuojelun laitoshoidossa ilmenee myös välineellä uhkailua, mutta se ei ollut niin tyypillistä kuin edellä mainitut: 26 % ilmoitti, ettei ollut kokenut sitä lainkaan. Puolet (50 %) vastaajista oli kokenut välineellä

uhkailua muutamia kertoja vuodessa, 17 % muutamia kertoja kuukaudessa, 6 % viikoittain ja yksi vastaajista päivittäin.

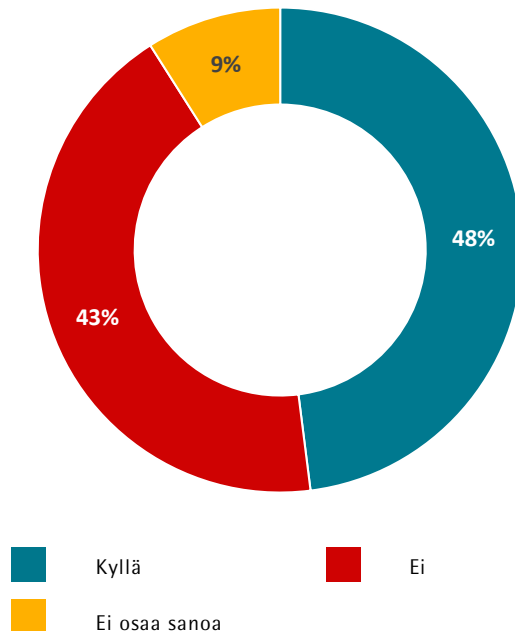
Fyysistä väkivaltaa koki suurin osa (43 %) vastaajista muutamia kertoja vuodessa, 20 % muutamia kertoja kuukaudessa, 12 % viikoittain ja 4 % päivittäin tai lähes päivittäin. Vain viidesosa (21 %) kertoi, ettei ollut kokenut sitä lainkaan.

4.4 Omavalvonta ja työsuojelu

Suurin osa (94 %) vastaajista ilmoitti, että työpaikalla on omavalvontasuunnitelma, mutta löytyi niitäkin (5 %), jotka eivät osanneet sanoa, onko omavalvontasuunnitelma laadittu.

Pääsääntöisesti (74 %) sijaishuollon laitoshoidon yksiköissä oli työsuojeluvaltuutettu. 10 % vastasi, ettei työsuojeluvaltuutettua ole, ja 16 % ei osannut sanoa. Huomattavan moni (42 %) oli sitä mieltä, ettei työsuojeluvaltuutetulla ollut riittävää osaamista psykososiaalisen kuormituksen käsittelyssä eikä riittävästi aikaa kehittää työsuojelua. 48 % ei osannut sanoa.

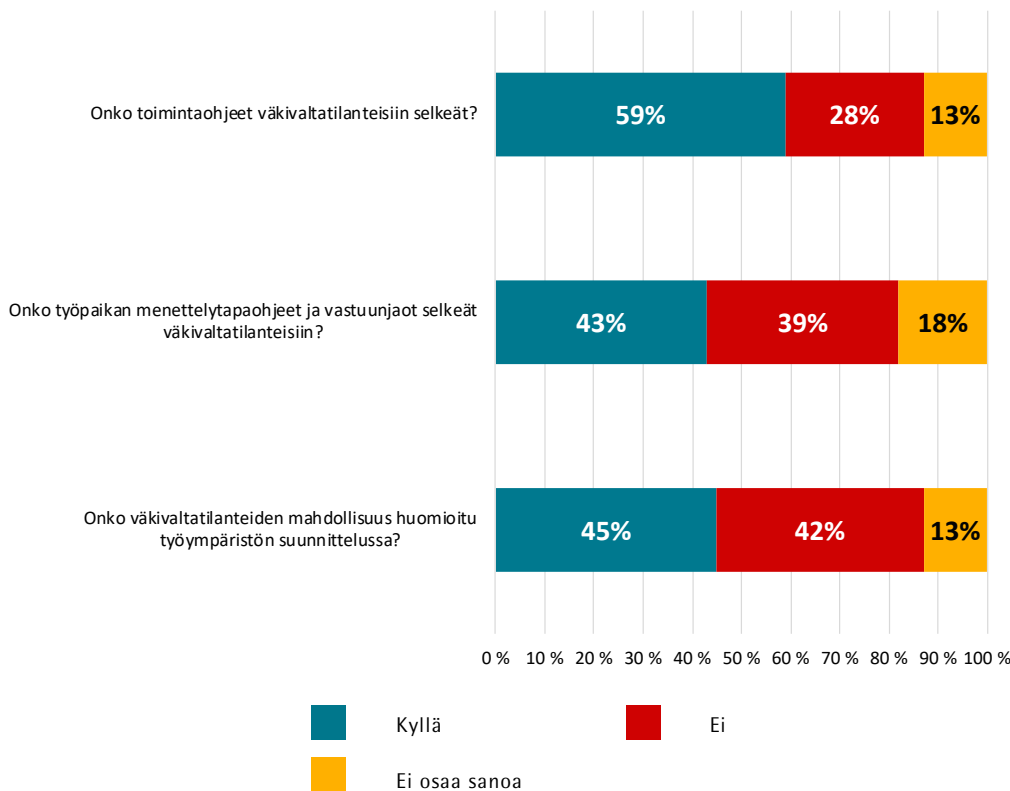
Kysyimme, millä tavoin työyhteisössä käsitellään mahdollisia väkivaltilanteita sekä työsuojelu- ja työturvallisuusasioita. Suurin osa (48 %) vastaajista koki saaneensa riittävästi koulutusta tai perehdytystä väkivaltilanteisiin. Kuitenkin huolestuttavan iso osa (43 %) piti koulutusta tai perehdytystä riittämättömänä. Suurimman osan (46 %) mielestä työsuojeluun ja työturvallisuuteen suunnattuja toimintaohjeita ei käsitelty työpaikalla suunnitelmallisesti.



Työntekijöiden kokemus siitä, onko väkivaltilanteisiin tarjottu riittävästi koulutusta.

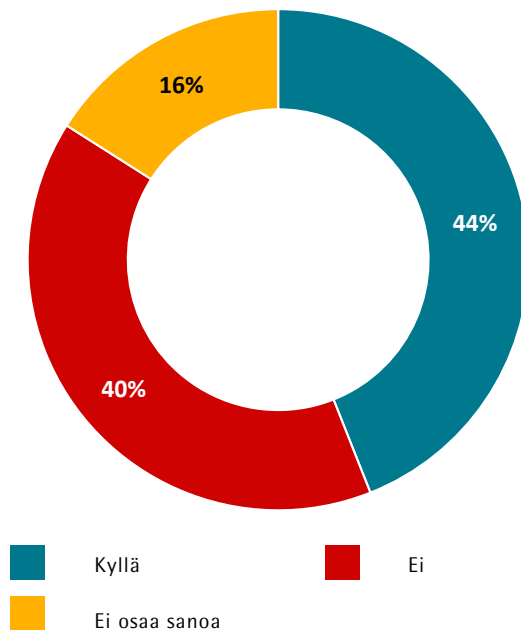
Vastaajista 59 % koki, että työpaikalla on selkeät toimintaohjeet väkivaltatilanteiden varalle. Kuitenkin lähes kolmasosa (28 %) vastasi, ettei työpaikalla ole selkeitä ohjeita. Vielä useampi (39 %) arvioi, ettei työpaikalla ole selkeitä menettelytapaohjeita ja vastuunjakoa väkivaltatilanteisiin. 18 % ei osannut sanoa, ja 43 % arvioi menettelytapaohjeiden ja vastuunjakojen olevan selkeitä.

Jopa 42 % vastasi, ettei työympäristön suunnittelussa ole huomioitu väkivaltatilanteiden mahdollisuutta. Suurin osa (40 %) vastasi, ettei esihenkilö käy läpi lasten ja nuorten kanssa työpaikan nollatoleranssia väkivallan suhteen. 22 % vastaajista ei osannut sanoa.



Työntekijöiden kokemus toimintaohjeiden selkeydestä väkivaltatilanteisiin työpaikalla.

Puolet vastaajista (50 %) oli sitä mieltä, että väkivaltaa ja sen uhkaa käsitellään säännöllisesti henkilöstön kanssa. Kun otetaan huomioon väkivallan uhan yleisyys, huolestuttavan moni (45 %) koki, ettei väkivaltaa ja sen uhkaa käsitellä henkilöstön kanssa säännöllisesti. Yli puolet (53 %) sanoi, ettei väkivaltaa ja sen uhkaa käsitellä lasten/nuorten kanssa säännöllisesti. Väkivaltatilanteiden jälkihoito oli suurimman osan (44 %) mielestä järjestetty suunnitelmallisesti, mutta jopa 40 % koki, ettei sitä järjestetty suunnitelmallisesti. Tulosten perusteella työsuojeluun ja väkivaltatilanteiden ennakkolliseen ja jälkikäteen tapahtuvaan käsittelyyn tulisi panostaa yhä enemmän.



Työntekijöiden kokemus siitä, onko väkivaltatilanteiden jälkihoito järjestetty työpaikalla suunnitelmallisesti.

Ammattijärjestön huomiot

SUURIN OSA (69 %) TYÖNTEKIJÖISTÄ KOKEE henkistä kuormitusta työssään. Neljäsosa kokee liiallista henkistä kuormitusta. Kolmasosa kokee sanallista asiattontaa kohtelua asiakkaiden taholta viikoittain ja kolmasosa lähes päivittäin. Määrä on kaksinkertainen koko sosiaalialaa koskeneen työväkivaltakyselyn (TTL ja Talentia 2016) tuloksiin verrattuna, jossa 16 % ammattialasta ilmoitti kohtaavansa epäasiallista sanallista kohtelua.

Fyysistä väkivaltaa kokee 43 % työntekijöistä muutamia kertoja vuodessa ja 20 % muutamia kertoja kuukaudessa. Tulos ei ole vain hälyttävä vaan järkyttävä. Kun tähän yhdistetään vielä, että 43 % vastaajista piti koulutusta ja perehdytystä väkivaltatilanteisiin riittämättömänä ja 46 % vastasi, ettei lain edellyttämää työsuojelun toimintaohjelmaa ollut käsitelty työpaikalla, edellyttää tulos valtiolta eli sosiaali- ja terveysministeriöltä välittömiä valtakunnallisia kohdennettuja työsuojelun valvontatoimenpiteitä sekä koulutuksen kehittämistoimenpiteitä lastensuojelulaitoksille ja sijaishuoltoon.

45 % vastasi, ettei väkivaltaa ja väkivallan uhkaa käsitellä säännöllisesti henkilöstön kanssa. 40 % vastasi, ettei väkivaltatilanteiden jälkihoitoa ollut järjestetty suunnitelmallisesti. 28 % vastasi, ettei työpaikalla ole selkeitä toimintaohjeita väkivaltatilanteiden varalle. Luvut ovat tällaisia siitä huolimatta, vaikka työsuojelulainsäädäntö (Työturvallisuuslaki 738/2002) on ennaltaehkäisyn ja käsittelyn osalta työnantajaa velvoittavaa. Onko työsuojelun valvonnan resursointi valtakunnallisesti riittämätön, ja ovatko valtakunnalliset työsuojelun koulutusresurssit sekä työntekijöille että esihenkilöille riittämättömät sosiaalialan kuormittavilla osa-alueilla, joihin lastensuojelun laitoshoido kuuluu? Onko henkisen työsuojelun koulutusvolyymi nykyisin riittävä laitoshoidon kohdalla? Työsuojelun rakenteellinen viranomaisorganisointi on sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla ja työpaikkakohtainen organisointi työnantajan vastuulla.

Alpo Heikkinen ja Marjo Varsa
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

4.4.1 Työpaikan vaihto ja siihen liittyvät syyt

Kyselyssä selvitettiin työpaikan vaihtoon liittyviä aikeita ja syitä. Huolestuttavalta tuntuu, että varsin moni vastaajista (74 %) kertoi harkinneensa työpaikan vaihtoa. Lastensuojelun laitoshoidon ei tämän perusteella näyttäydä pitovoimaisena työnä, johon työntekijät haluavat sitoutua.



74%

vastaajista kertoo harkinneensa työpaikan vaihtamista.

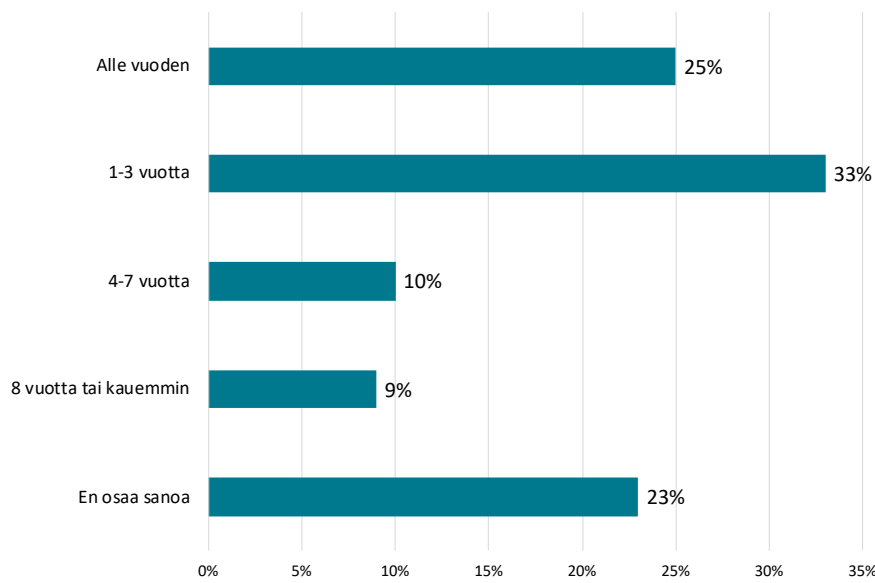
Ammattijärjestön huomiot

74 % LASTENSUOJELULAITOKSESSA TYÖSKENTELEVISTÄ harkitsee työpaikan vaihtoa. Koko sosiaalialaa koskevassa urapolkuseelvityksessä sosionomien vastaava luku on noin 50 % (Talentia 2019).

Alpo Heikkinen ja Marjo Varsa
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

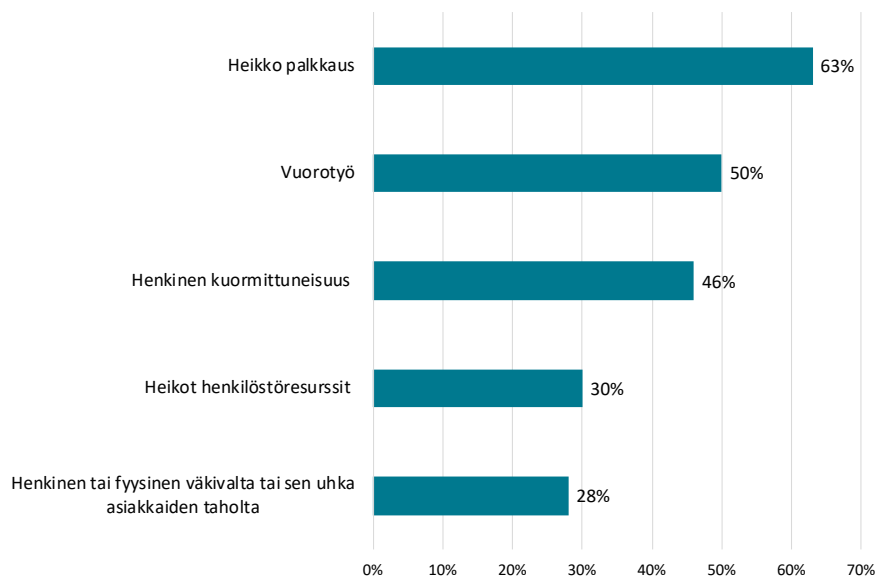
Vastaajia pyydettiin tarkentamaan, ovatko he harkinneet vaihtoa muihin tehtäviin sosiaalialalla, vaihtoa toiseen sijaishuollon yksikköön vai kokonaan muihin kuin sosiaalialan tehtäviin. Vastausta tarkennettaessa suurin osa (74 %) oli harkinnut vaihtoa muihin sosiaalialan tehtäviin kuin lastensuojelun laitoshoidon. Vain harva (11 %) oli pohtinut vaihtoa toiseen sijaishuollon yksikköön tai aivan muihin kuin sosiaalialan tehtäviin (13 %). Toisin sanoen suurin osa vastaajista halusi pysyä sosiaalialalla, muttei välttämättä lastensuojelun laitoshoidon tehtävissä.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka pitkään he aikovat pysyä nykyisessä työssään. Suurin osa (33 %) arvioi, että pysyy nykyisessä työssään 1–3 vuotta ja neljäsosa (25 %) alle vuoden. Huomattavasti harvempi arvioi pysyvänsä nykyisessä työssään yli neljä vuotta, mutta toisaalta moni ei osannut sanoa. Työntekijät eivät tulosten perusteella ajattele pysyvänsä nykyisessä työtehtävässään useita vuosia, jos vuottakaan.



Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden arvio siitä, kuinka kauan he aikovat todennäköisesti pysyä nykyisessä työssään.

On tärkeää ymmärtää lastensuojelun laitoshoidon työstä poistyneitä tekijöitä. Vastaajia pyydettiin nimeämään viisi keskeisintä syytä, jotka ovat vaikuttaneet aikomukseen vaihtaa työpaikkaa tai alaa. Keskeisimpinä nousivat esiin heikko palkkaus (63 %), vuorotyö (50 %), henkinen kuormittuneisuus (46 %), heikot henkilöstöresurssit (30 %) sekä henkinen tai fyysinen väkivalta tai sen uhka asiakkaiden taholta (28 %).



Viisi keskeisintä syytä, jotka ovat vaikuttaneet kyselyyn vastanneiden työntekijöiden aikomukseen vaihtaa työpaikkaa tai alaa.

Vuorotyö on lastensuojelun laitoshoidon ominaispiirre, jota ei kokonaan saa työstä pois. Laitoshoidon ympärivuorokautista lastensuojelun tukea. Muihin vastaajien esiin tuomiin alalta poistyneisiin tekijöihin on mahdollista vaikuttaa selkeämmin. Tulosten perusteella työhön sitoutumista voitaisiin todennäköisesti edistää ainakin kohentamalla palkkausta ja lisäämällä työntekijäresursseja. Huomio kannattaa kiinnittää myös työsuojelun, johtamisen ja

työhyvinvoinnin henkistä kuormitusta helpottaviin tekijöihin sekä väkivallan uhkaan liittyviin työyhteisön käytäntöihin ja rakenteisiin.

Ammattijärjestön huomiot

VASTAAJISTA 94 % ILMOITTI, että palkka oli työn vaativuuteen nähden liian matala. Työn vaativuuden ja palkan välinen epäsuhta on myös tutkimuksissa havaittu yhdeksi kuormitustekijäksi. Vain 5 % arvioi palkan olevan oikeassa suhteessa työn vaativuuteen. Palkka näyttääkin olevan merkittävin tyytymättömyystekijä, joka vaikuttaa heikentävästi pitovoimaan ja lisää vaihtuvuutta. Työ koetaan merkitykselliseksi ja tärkeäksi, mutta kun yhteiskunnallista arvostusta ei myönnetä palkan muodossa, näyttäytyy palkka ulkoisena viestinä työn arvostuksesta ristiriitaiselta. Se saa pohtimaan, onko työn vaativuus sitenkään tai lainkaan lastensuojelulaitoksissa palkkaa määrittelevä tekijä vai sääteleekö sitä paremminkin naisvaltaisiin aloihin liittyvät kulttuurihistorialliset odotukset kutsuksesta ja uhrautumisesta.

Alpo Heikkinen ja Marjo Varsa
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

Avoimissa vastauksissa kuvattiin tarkemmin sijaishuollon todellisuutta ja syitä, miksi työpaikan vaihtoa oli harkittu. Osa kertoi kaipaavansa säännöllistä päivätyöaikaa.

"Lähes 10 vuoden lastenkodissa työskentelyn jälkeen kaipaaisin säännöllistä päivätyöaikaa."

Vastauksissa kuvattiin myös lastensuojelun laitoshoidon muuttuneen yhä haastavammaksi. Henkilöstöressurssipulan kerrottiin aiheuttavan riittämättömyyden tunnetta ja vaikeuttavan lasten yhdenvertaista oikeutta yksilölliseen hoitoon ja huolenpitoon:

"Näiden vuosien aikana lasten ja nuorten psyykinen oirehdinta on kasvanut valtavasti, ja usein tuntuu, että lastenkodissa pyöritetään erikoissairaanhoidon tasoista psykiatrista osastohoitoa ainoastaan huomattavasti pienemmillä resursseilla. Jos psykiatrisen osastolla on aamu- ja iltavuorossa 7–10 työntekijää seitsemää lasta kohden, on lastenkodissa vuorossa 1–3 työntekijää. Psykiatrisen puolen takkuaminen näkyy siis suoraan lastenkodeissa. Osastollamme on seitsemän vakavasti oireilevaa nuorta, joista tosiasiallisesti ehditään oikeasti hoitamaan näillä resursseilla noin kolmea isoimpaan ääneen oireilevaa. Loppujen neljän kanssa lastenkodissa saatu tuki jää todella näennäiseksi ja vähäiseksi. Toisissa on siis resurssipulan vuoksi jatkuva riittämättömyyden tunne. Taukoja ei ehdi työpäivän aikana pitämään yhtäkään, sillä työmäärä on niin valtava."

Myös koronaepidemia toi lisäkuormaa.

"Etenkin kevään koronatilanteen vuoksi tapahtunut etäopetus lisäsivät työmäärää valtavasti, kun kaiken perustoiminnan lisäksi myös seitsemän erityiskoulua käyvän 1.-9.-luokkalaisen opetus siirrettiin lastenkodin vastuulle. Yhden hengen lisäresurssillakin työmäärä oli kohtuuton."

Työn koettiin muuttuneen yhä haastavammaksi ja edellyttävän vankkaa osaamista, mutta palkkaus ei ole noussut.

"Minusta lastensuojelu on muuttunut entistä haastavammaksi, mutta se ei näy meidän palkoissamme... Vaaditaan osaamista laajalti, mutta se ei näy korvauksena työpanoksesta."

Palkan ei koettu olevan oikeassa suhteessa työn vaativuuden ja kuormittavuuden kanssa.

"Palkkauksessa ei oteta huomioon, että lastensuojelussa työskennellään todella kuormittavien ja vaikeiden asioiden, kuten riippuvuuksien, mielenterveysongelmien sekä seksuaalisen, henkisen ja fyysisen väkivallan kanssa."

Työhön sitouttaviksi tekijöiksi ehdotettiin yhdessä vastauksessa palkkauksen kohentamista, koulutusta, työnantajan kiinnostusta työntekijän hyvinvointiin sekä kohtuullisia työaikoja. Pidettiin tärkeänä, ettei työntekijä joudu aina joustamaan työturvallisuuden kustannuksella eikä ole hätätilanteissa yksin. Työnantaja voisi etsiä työtä ja työolosuhteita helpottavia ratkaisuja myös vuorotyöhön.

"Ratkaisevat asiat: palkkaus, koulutus, MAPA koulutukset, työnantajan kiinnostus työntekijän hyvinvointia kohtaan ja kohtuulliset työajat, ei 12-15 h päiviä ja loputonta joustamista työntekijöiden tahoilta, päivystäjä ei ole velvollinen tulemaan paikalle apuun. Hätätilanteessa ollaan yksin – väkivaltatilanteet ovat usein öisin."

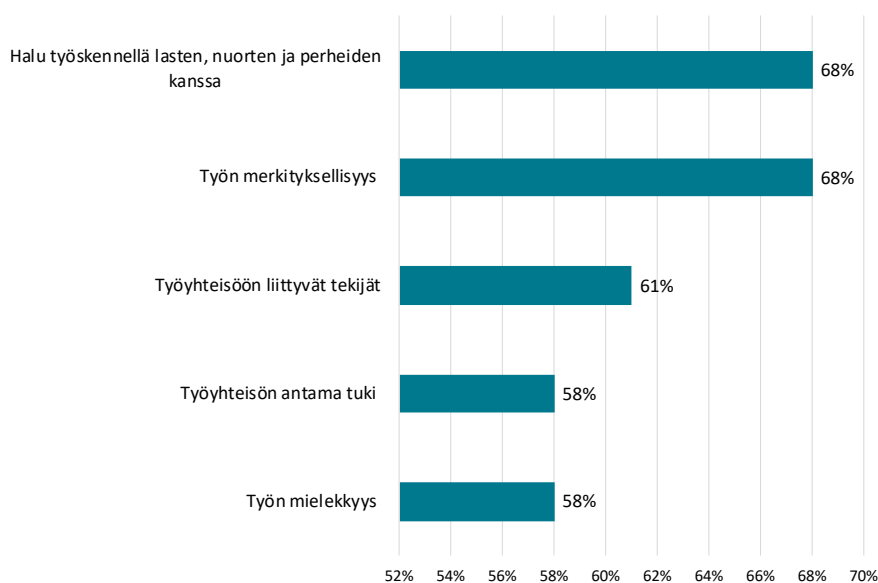
Ammattijärjestön huomiot

TULOKSET VIITTAAVAT SIIHEN, ettei esim. ammatillisessa keskustelussa aiemmin esiin tuotu vuorotyö ole ainoa työntekijöiden saatavuuteen ja vaihtuvuuteen vaikuttava tekijä vaan yksi muiden joukossa. Palkkaus, henkilöstöresurssit, henkinen kuormitus, fyysinen väkivalta, työsuojeluosaamisen ja työhyvinvointiosaamisen heikkoudet johtamisessa ja lähijohtamisessa vaikuttavat yhdessä lastensuojelulaitoksen työn vetovoimaan ja pitovoimaan. Tulosten perusteella näyttää siltä, että kaikkiin näihin tekijöihin olisi pitkällä aikavälillä kohdennettava kehittämis- ja vaikuttamistoimenpiteitä, jotta työntekijöiden työhyvinvointi ja pysyvyys välittyisivät lapsille ja nuorille parempana palvelun laatuna. Tämä edellyttää valtion, maakuntien, kuntien, järjestöjen ja yksityisten palveluntuottajien yhteisiä toimenpiteitä, joista kriittisimpiin kohtiin on välttämätöntä puuttua pian, jotta ammattitaitoisen työvoiman saanti lastensuojelulaitoksiin turvataan.

Alpo Heikkinen ja Marjo Varsa
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia

4.4.2 Työssä pysyminen ja siihen liittyvät syyt

Kyselyssä haluttiin ymmärtää työhön sitoutumista sekä tekijöitä, jotka saivat työntekijät pysymään lastensuojelun laitoshoidon työssä. Vastajia pyydettiin nimeämään viisi keskeisintä asiaa, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen. Keskeisimmät asiat olivat halu työskennellä lasten, nuorten ja perheiden kanssa (68 %), työn merkityksellisyys (68 %), työyhteisöön liittyvät tekijät (61 %), työyhteisön antama tuki (58 %) ja työn mielekkyys (58 %).



Viisi keskeisintä syytä, jotka ovat vaikuttaneet kyselyyn vastanneiden työntekijöiden työhön sitoutumiseen.

Lastensuojelun laitoshoidon työ näyttää siis vastausten perusteella tuottavan sisäsyntyistä motivaatioita ja merkityksellisyyden tunnetta, jossa keskeisinä motivaatiotekijöinä ovat asiakkaat ja työyhteisö.

Avoimissa vastauksissa kuvattiin tarkemmin tekijöitä, jotka saavat työntekijät pysymään nykyisessä työssä. Vastajat kuvasivat esim. arvostavansa sitä, että voivat hyödyntää osaamistaan ja pitkää työkokemustaan työssään. Vaikka työssä kohdataan asiatonta sanatonta käytöstä, jota asiakkaat kohdistavat työntekijöihin, työ nuorten kanssa koettiin palkitsevana.

"Pystyn käyttämään laajasti omaa osaamistani, työkokemustani työssäni ja nautin suuresti nuorten kanssa olemisesta, vaikka niitä v- ja kuulee päivittäin, koska kyseessä on murrosikäiset. Halauksia ja kiitoksia tulee myös."

"Olen viihtynyt hyvin nykyisessä työssäni työn tarjoaman sopivan haasteellisuuden, mukavien nuorten ja erittäin hyvän työyhteisön vuoksi."

Työ tuotti myös merkityksellisyyden kokemuksia.

"Haluan työskennellä lasten ja perheiden kanssa. Vaikka työ on välillä sekä fyysisesti että henkisesti rankkaa, pidän työstäni ja koen sen merkityksellisenä."

Työn tuottamaa sisäsyntyistä motivaatioita ei tulisi hukata työn huonon organisoimisen ja työhyvinvoinnin johtamisen puutteiden vuoksi tai liian tiukoilla työn reunaehdoilla. Vaikka työssä on paljon vaatimuksia, niitä on mahdollista tasapainottaa voimavaratekijöillä, jotka kannattelevat työhyvinvointia ja vähentävät työssä koettuja vaatimuksia. Voimavaratekijöillä voidaan lisätä työhön sitoutumista (Hakanen 2004).

Turvallisuuden tunne nousi keskeiseksi, kun kysyimme työhön sitoutumiseen liittyviä tekijöitä. Turvallisuuden tunnetta lisääviä tekijöitä kuvattiin monella tapaa, ja sen nähtiin tukevan työssä jaksamista. Mm. esihenkilön tuki, riittävät henkilöstöresurssit ja positiivinen ilmapiiri mainittiin tärkeinä asioina työssä viihtymiseksi.

"Työkaverien tuki ja kannustus sekä positiivinen ilmapiiri työpaikalla tukevat työssäjaksamista. Lisäksi hyvä esimiestyöskentely auttaa jaksamaan haastavissa asiakastilanteissa. Myös riittävät henkilöstöresurssit ja oma turvallisuuden tunne ovat merkittäviä tekijöitä työssä viihtyvyydessä."

Pitkät perinteet, juurtuneet työskentelykäytännöt sekä työyhteisön ja työterveyden tuen tuoma turvallisuuden tunne nähtiin tärkeinä työhön sitouttavina tekijöinä.

"Työpaikallani on pitkät perinteet ja työkäytännöt ovat muotoutuneet vuosien saatossa nykyisenlaisiksi. Koen oloni turvalliseksi, vaikka uhkaaviakin tilanteita on sattunut omalle kohdalle. Kuormittavissa tilanteissa olen saanut tukea koko työyhteisöltä sekä työterveydestä."

4.5 Yhteenveto työntekijöiden kyselystä

Lastensuojelun laitoshoidon työ näyttyy tulosten perusteella vaativaa ja laajaa erityisosaamista edellyttävänä sosiaalihuollon työkenttänä. Työntekijöiden kyselyssä sosionomi (amk) -opintojen koettiin antavan pääsääntöisesti riittävät valmiudet lastensuojelun laitoshoidon työhön, joskin kolmasosa vastaajista oli eri mieltä. Vastausten perusteella työn ohessa on tarpeen suorittaa laajasti erilaisia erikoistumis- ja täydennyskoulutuksia, mikä vastaa käsitystä siitä, että sijaishuollon kenttä on vahvasti erikoistunutta ja profiloitunutta, ja lasten tarpeet ovat moninaisia. Avoimien vastausten perusteella sijaishuolto on yhä haastavampaa aikaisempaan verrattuna.

Työn voimavaratekijät ja panostukset työhyvinvointiin voivat osaltaan ennaltaehkäistä liiallista kuormittumista ja työuupumista. Työuupumisen ennaltaehkäisyllä voi olla myös yhteys työhön sitoutumiseen. Kyselyn tulosten perusteella työhyvinvointiin ja työoloihin voitaisiin panostaa vielä enemmän. Erityisen huolestuttavana voidaan pitää sitä, että suurin osa vastaajista koki henkilöstöresurssit liian vähäisiksi suhteessa lasten ja heidän tarvitsemansa tuen määrään.

Myös riittävään sosiaaliseen tukeen tulee kiinnittää huomiota. Suurin osa vastaajista ilmoitti saavansa jonkin verran tukea esihenkilöltään. Kun puhutaan vaativasta työstä, jota lastensuojelun laitoshoidon on, tulisi esihenkilöltä saada tukea enemmän: emme voi tyytyä siihen, että vain 36 % koki saavansa tukea riittävästi ja 15 % erinomaisesti.

Tulosten perusteella lastensuojelun laitoshoidon työhön liittyy paljon henkistä kuormittuneisuutta. Myös väkivallan uhka eri muodoissaan on työssä läsnä. Yli puolet vastaajista ilmoitti kokevansa sanallista asiattomia kohtelua asiakkaiden taholta päivittäin tai viikoittain. Suurin osa kertoi kokevansa fyysistä väkivaltaa muutamia kertoja vuodessa, ja vain viidesosa ilmoitti, ettei fyysistä väkivaltaa ilmene lainkaan.

Huolestuttavan iso osa (43 %) piti väkivaltatilanteisiin koulutusta tai perehdytystä riittämättömänä. Suurimman osan mielestä (46 %) työsuojeluun ja työturvallisuuteen suunnattuja toimintaohjeita ei käsitelty työpaikalla suunnitelmallisesti. 45 % koki, ettei väkivaltaa ja sen uhkaa käsitellä säännöllisesti henkilöstön kanssa. Suurin osa (40 %) vastaajista vastasi, ettei esihenkilö käy lasten ja nuorten kanssa läpi työpaikan nollatoleranssia väkivallan suhteen. Nämä ovat huolestuttavia tuloksia, kun otetaan huomioon väkivallan uhan yleisyys.

Lastensuojelun laitoshoidon ei kyselyn tulosten perusteella näyttäytyä pitovoimaisena lastensuojelun kenttänä, sellaisena työnä, johon työntekijät haluavat sitoutua pitkäksi aikaa. Keskeisimmät asiat, jotka työpaikan tai alan mahdolliseen vaihdokseen vaikuttivat, olivat: heikko palkkaus (63 %), vuorotyö (50 %), henkinen kuormittuneisuus (46 %), heikot henkilöstöresurssit (30 %)

sekä henkinen tai fyysinen väkivalta tai sen uhka asiakkaiden taholta (28 %).

Tulosten perusteella työhön sitoutumista voitaisiin todennäköisesti edistää ainakin kohentamalla palkkausta, lisäämällä työntekijäresursseja ja kiinnittämällä työsuojelussa, johtamisessa ja työhyvinvointia tukevissa toimituksissa huomiota henkistä kuormittuneisuutta helpottaviin tekijöihin sekä väkivallan uhkaan liittyviin työyhteisön käytäntöihin.

Sijaishuollossa kohdattavan väkivallan hallintaan, ennaltaehkäisyyn ja jälkipuintiin on myös olemassa monia menetelmiä, joita työyhteisössä voidaan systemaattisesti ottaa käyttöön ja joilla kouluttaa työntekijöitä (Hoikkala & Kuokkanen toim. 2017). Väkivaltaosaamiseen liittyvä koulutus nousi tärkeäksi avoimissa vastauksissa.

Avovastauksissa ehdotettiin vuorotyössä jaksamiseen myös rakenteellisia ratkaisuja, jotka lisääisivät turvallisuuden tunnetta. Työvuorot eivät saisi olla 12–15 tunnin mittaisia, ja yövuoroihin tarvitaan enemmän kuin yksi työntekijä, sillä väkivaltilanteet ajoittuvat usein öihin.

Keskeisimmät asiat, jotka saivat työntekijät pysymään nykyisessä työssä, ovat halu työskennellä lasten, nuorten ja perheiden kanssa (68 %), työn merkityksellisyys (68 %), työyhteisöön liittyvät tekijät (61 %), työyhteisön antama tuki (58 %) ja työn mielekkyys (58 %). Lastensuojelun laitoshoidon työ näyttää siis vastausten perusteella tuottavan sisäsyntyistä motivaatioita ja merkityksellisyyden tunnetta, jossa keskeisinä motivaatiotekijöinä ovat asiakkaat ja työyhteisö.

Tärkeää olisi, ettei motivaatioita hukata työn organisointiin ja työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvillä puutteilla tai liian tiukoilla työn reunaehdoilla. Vaikka työssä on paljon vaatimuksia, niitä on mahdollista tasapainottaa voimavaratekijöillä, jotka kannattelevat työhyvinvointia ja vähentävät työssä koettuja vaatimuksia.

Turvallisuuden tunne oli keskeinen, kun avoimissa vastauksissa kysyttiin työhön sitoutumiseen liittyviä tekijöitä. Esihenkilön tuki, riittävät henkilöstöresurssit ja positiivinen ilmapiiri mainittiin tärkeinä asioina työssä viihtymiseksi.

5.

Opiskelijoiden kysely

5.1 Taustatiedot

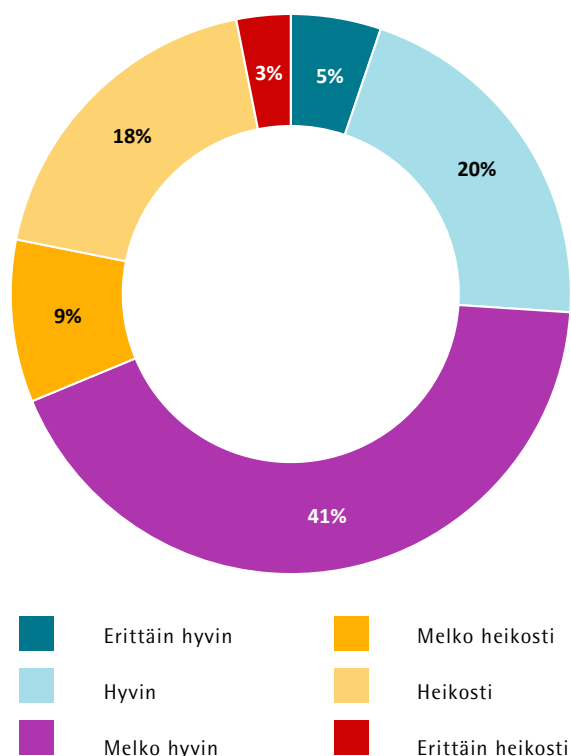
Opiskelijoille suunnatun kyselyn kysymykset koskivat lastensuojelun laitoshoidon vetovoimaisuutta sekä opintojen antamia valmiuksia. Kyselyyn vastasi 184 opiskelijaa.

Kyselyssä kartoitettiin työkokemusta. Suurimmalla osalla (61 %) opiskelijoista ei ollut lainkaan työkokemusta lastensuojelun laitoshoidosta, ja 24 %:lla oli alle vuoden työkokemus.

Kun kysimme tämänhetkisestä työsuhteesta, vain 15 % vastaajista kertoi työskentelevänsä laitoshoidossa. Heistä suurin osa (67 %) työskenteli yksityisen sektorin puolella. Valtaosa (69 %) ilmoitti olevansa määräaikaisessa työsuhteessa, ja 27 % oli vakituudessa/toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Lastensuojelun laitoshoidon yksiköiden sijainti jakaantui suhteellisen laajasti ympäri Suomea. Opiskelijat työskentelevät monilla nimikkeillä lastensuojelun laitoshoidossa, yleisimmin ohjaajina. Muutama kertoi nimikkeekseen sosionomiopiskelija tai ohjaajan sijainen.

5.2 Opintojen antamat valmiudet lastensuojelun laitoshoidon tehtäviin

Miten sosionomiopinnot vastaavat alakohtaisiin tarpeisiin? Suurin osa (65 %) oli sitä mieltä, että sosionomi (amk) -opinnot valmistavat toimimaan lastensuojelun laitoshoidon tehtävissä vähintään melko hyvin (melko hyvin 41 %, hyvin 20 %, erittäin hyvin 5 %). Kolmanneksen mielestä opinnoista ei saa riittäviä valmiuksia: 9 % arvioi niiden vastaavan alakohtaisiin tarpeisiin melko heikosti, 18 % heikosti ja 3 % erittäin heikosti. Olisi kiinnostavaa tietää, millaisia syvempiä tai laajempia valmiuksia näiden opiskelijoiden mielestä peruskoulutuksen aikana tulisi saada.



Ammattikorkeakouluopintojen antamat valmiudet työskennellä laitoshoidossa kyselyyn vastanneiden sosionomiopiskelijoiden mukaan.

Suurin osa vastaajista (71 %) ei ollut suorittanut työharjoittelua laitoshoidossa, ja 64 % ei aikonut tehdä harjoittelua laitoshoidossa opiskelun aikana.

Kysyimme, olivatko sosionomiopiskelijat suorittaneet lastensuojeluun liittyviä kursseja peruskoulutuksen aikana. Suurin osa (78 %) kertoi suorittaneensa alaan liittyviä opintokokonaisuuksia perusopintojen aikana.

Vain 16 % kertoi suorittaneensa lastensuojelun laitoshoidon työtä tukevia täydennys- tai erikoistumiskoulutuksia. Avoimista vastauksista selvisi, että täydennys- tai erikoistumiskoulutuksissa käyneet vastaajat olivat suorittaneet hyvin monenlaisia koulutuksia. Kirjo ulottui mm. erilaisista vuorovaihtukseen, päihde- ja mielenterveyteen suuntavista koulutuksista neuropsykiatrisia vaikeuksia (Nepsy) käsitteleviin koulutuksiin. Vastaajat olivat myös suunnitelleet aloittavansa tai toivoivat saavaansa lisää erilaista täydennys- ja erikoistumiskoulutusta, kuten Nepsy-, Theraplay- ja Mapa-menetelmäkoulutuksia. Vastausten perusteella sosiaalialalla on tarve laaja-alaiselle osaamisen täydentämiselle. Erityisesti lastensuojelun laitoshoidossa lasten ja nuorten erityistarpeet voivat olla hyvin moninaiset.

5.3 Lastensuojelun laitoshoidon työhön hakeutuminen opiskelun jälkeen

Lastensuojelun laitoshoidon työn haasteet – kuten kasvava vaatavuustaso, henkilöstöresurssipula ja henkilöstön vaihtuvuus – ovat olleet tiedossa jo pitkään (Malja ym. 2019). Tämä saattaa vaikuttaa myös siihen, kuinka aktiivisesti uudet opiskelijat hakeutuvat alalle töihin.

Kysyimme, kuinka todennäköisesti opiskelijat työskentelevät lastensuojelun laitoshoidon tehtävissä valmistuttuaan. Suurin osa (36 %) ilmoitti työskentelevänsä niissä tehtävissä todennäköisesti (29 %) tai erittäin todennäköisesti (7 %). Lähes yhtä moni (35 %) ilmoitti, ettei aio työskennellä lastensuojelun laitoshoidossa valmistumisensa jälkeen, ja kolmasosa ei osannut sanoa.

Mitkä tekijät sitten vaikuttavat siihen, että opiskelija hakeutuu lastensuojelun laitoshoidon työhön – ja mitkä tekijät vähentävät kiinnostusta siihen? Valtaosan mielestä siihen ohjaavat mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä (93 %), asiakkaat eli lapset, nuoret ja perheet (85 %), koulutusta vastaava työ (52 %) sekä työyhteisöön tai työyhteisön ilmapiiriin liittyvät tekijät (40 %). Sen sijaan matala palkkaus (55 %), työn henkinen kuormittavuus (71 %), vuorotyö (61 %), henkilöstöresurssit (41 %) ja työn haastavuus (56 %) vaikuttavat siihen, etteivät opiskelijat halunneet suuntautua laitoshoidon tehtäviin.

Kyselyn lopussa olevaan avoimeen tekstikenttään annetuissa kommentteissa nousee esiin opiskelijoiden huoli siitä, ettei laitoshoidossa ole riittävästi osaamista, joka vastaisi nuorten mielenterveys- ja päihdeongelmiin.

5.4 Mielikuvat työskentelystä lastensuojelun laitoshoidon tehtävissä

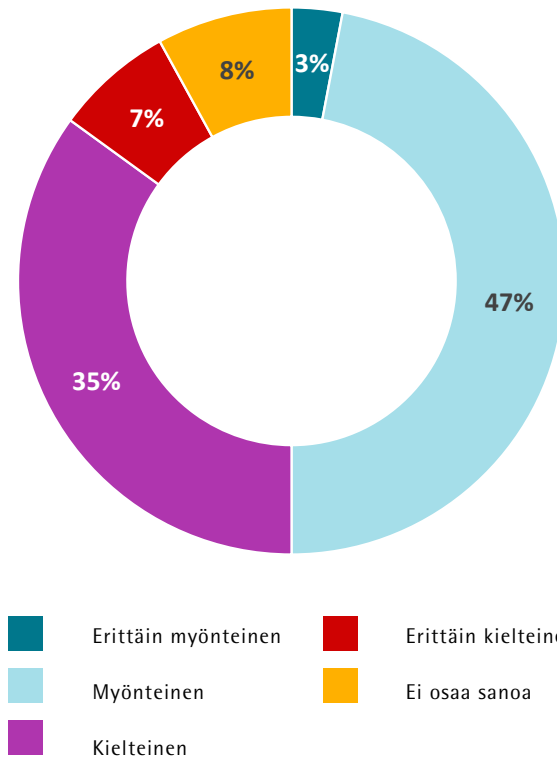
Mielikuviin lastensuojelusta vaikuttavat monet asiat. Julkisuudessa lastensuojelusta puhutaan usein kielteiseen sävyyn ja tieto lastensuojelusta voi olla korostuneen negatiivista ja vääristynyttä (LSKL 2016).

Kysyimme, millainen on opiskelijoiden mielikuva lastensuojelusta ja mitkä tekijät ovat muokanneet sitä.

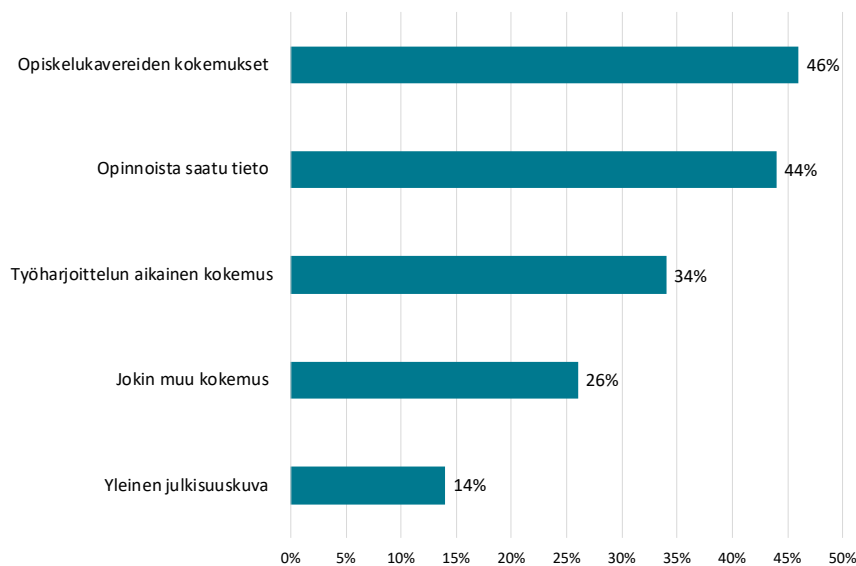
Puolella vastaajista oli myönteinen kuva lastensuojelun laitoshoidon työstä

(47 % myönteinen, 3 % erittäin myönteinen). Kuitenkin 35 %:lla opiskelijoista oli siitä kielteinen ja 7 %:lla erittäin kielteinen kuva. Tämä on huolestuttavaa alan vetovoimaisuuden näkökulmasta.

Sosionomiopiskelijoiden mielikuvat lastensuojelun laitoshoidon työstä.



Myönteisen kuvan muodostumiseen olivat vaikuttaneet opiskelukavereiden kokemukset (46 %), opinnoista saatu tieto (44 %), työharjoittelun aikainen kokemus (34 %), jokin muu kokemus (26 %) sekä yleinen julkisuuskuva (14 %). Myönteinen mielikuva alasta syntyy siis pääsääntöisesti opiskelukavereiden, opintojen sekä opintojen aikaisen työharjoittelun kautta, eikä niinkään julkisuuskuvan kautta. Tulos heijastelee todennäköisesti sitä, ettei media useinkaan nousta esiin sijaishuollon onnistumisia tai muita myönteistä mielikuvaa rakentavia aiheita.



Laitoshoidossa työskentelyn myönteiseen mielikuvaan vaikuttavat tekijät kyselyyn osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mukaan.

Avovastauksissa opiskelijat kuvasivat omin sanoin, millaisia myönteisiä mielikuvia lastensuojelun laitoshoidon työhön liittyy. Niissä korostuivat työn merkityksellisyys sekä lasten ja nuorten auttaminen ja kohtaaminen.

"Parhaimmillaan laitoshoido voi olla kodinomaista yhdessä elämistä, jossa sijoitettujen lasten, nuorten ja työntekijöiden välillä on turvallinen, luottamuksellinen sekä lasten kehitystä ja kasvuun tukeva suhde. Myönteinen mielikuva on myös se, että lasten ja nuorten tilanteesta voidaan nähdä parannusta aiempaan ja että itsenäistyessään nuoret voivat kokea hyötynsä laitossijoituksesta. Lisäksi työntekijöillä on mahdollista saada lisäkoulutusta lasten ja nuorten tarpeiden mukaan."

"Vaikka olin tietoinen lastensuojelutyön henkisestä kuormasta, koin sen olevan perheiden ja lasten auttamista haastavissa tilanteissa. Paljon liittyi työpaikkaan: onko kuullut hyviä tai huonoja kokemuksia entisiltä työntekijöiltä tai laitosnuorilta."

Jotkut vastaajat kertoivat myönteisiä mielikuvia syntyneen työn monipuolisuudesta sekä siitä, että työ haastaa tekijäänsä kehittymään.

"Työn monipuolisuus ja tapahtumarikkaus, oma mahdollisuus vaikuttaa työhön, esim. toiminnallisuus ja mahdollisuus hyödyntää omaa harrastuneisuutta."

"Työ on mukavan haastavaa, jossa pystyy kehittyä. Työ on monipuolista."

Joskus myönteiset mielikuvat liittyivät työyhteisöön ja samanhenkisiin työkavereihin:

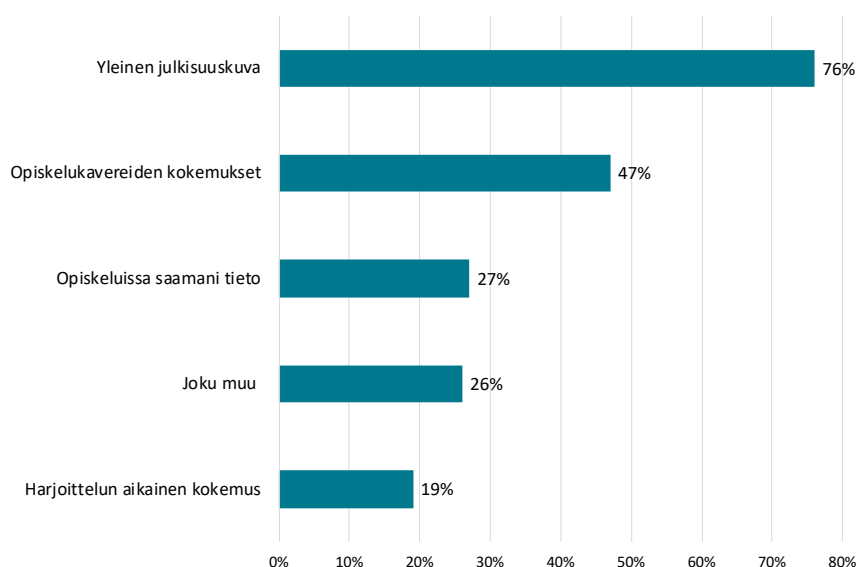
"Muut työntekijä ovat pääsääntöisesti todella mukavia, ja tuetaan toinen toisiaan. Alalle hakeutuu usein hyviä tyyppejä, joilla on aito halu tehdä työtä."

"Vahva tuki strukturoidusta mutta rauhallisen tasaisesta arjesta. Työkaverit ovat alan ammattilaisia, mutta myös ns. hyviä tyyppejä."

Opiskelijoilta kysyttiin, mitkä tekijät olivat vaikuttaneet kielteisen mielikuvan muodostumiseen. Valtaosa (76 %) oli sitä mieltä, että kielteisen mielikuvan muodostumiseen oli vaikuttanut yleinen julkisuuskuva laitoshoidosta. Julkisuuteen nousee vain vähän myönteisiä uutisia lastensuojelun laitoshoidosta, mikä on alan vetovoimaisuuden kannalta kielteinen asia.

Myös opintojen aikaisilla kokemuksilla ja työharjoittelulla on vaikutusta siihen, ettei laitoshoidon työ näyttäydy myönteisessä valossa. Toiseksi eniten (47 %) kielteisiin mielikuviin vaikuttivat opiskelukavereiden kokemukset. 27 % kertoi muodostaneensa kielteisen mielikuvan opiskelujen ja 19 % työharjoittelujakson myötä. 26 % oli sitä mieltä, että jokin muu asia vaikutti kielteisen mielikuvan muodostumiseen: avovastausten perustella se kytkeytyi useimmiten omakohtaisiin työkokemuksiin.

Opiskelijoiden ensimmäinen työkokemus tai työharjoittelu voi siis vaikuttaa hyvin merkittävästi siihen, millaiseksi mielikuva lastensuojelun laitoshoidon työstä muodostuu. Tämä on tärkeä viesti työnantajille. Vastausten perusteella kielteiset kokemukset kantautuvat myös opiskelukavereiden kertomina eteenpäin.



Laitoshoidossa työskentelyn kielteiseen mielikuvaan vaikuttavat tekijät kyselyyn osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mukaan.

Avoimissa vastauksissa opiskelijoita pyydettiin kertomaan, millaisia kielteisiä mielikuvia lastensuojelun laitoshoidon työhön liittyy. Ne näyttävät herättävän paljon ajatuksia ja pohdintoja. Kielteisiin mielikuviiin liittyviä avoimia vastauksia saatiin paljon enemmän kuin myönteisiin.

Ylivoimaisesti suurin osa kielteisistä mielikuvista liittyi toistuviin väkivaltatilanteisiin tai väkivallan uhkaan, työn kuormittavuuteen ja kolmivuorotyöhön. Opiskelijoiden mielikuvissa lastensuojelun laitoshoidon työ oli monella tapaa haasteellista, erityisesti palkkaukseen nähden.

"Omistautumista vaativa työ, joka tuo palkkaansa nähden aivan liikaa stressiä ja huolta. Lasten ja nuorten elämään kuuluminen on iso vastuu, joka kantaa varmasti töistä myös vapaa-ajalle. En myöskään halua työssäni ottaa niin suuria väkivallan riskejä, joita media uutisoi lastensuojelulaitoksissa työskennellessä olevan."

"Rankka työ, fyysisen väkivallan suuri mahdollisuus, pelko läsnä työssä, yötyön tekeminen yksin ei itseäni ainakaan saa hakeutumaan työhön. Kolmivuorotyö ja palkka työnkuvaan nähden pieni."

"Minua on varoiteltu sen haastavuudesta, ja että työntekijät ovat lujilla ja väsyvät nopeaa työhön. Odotin myös, että joku lapsi kävisi päälleni ja saisin joka vuorossa kolhuja. Vuorotyö myös jännitti ja se, joudunko paiskimaan työntekijävajeen takia paljon töitä."

Yksi vastaaja kertoi, että varsinkaan erityistason sijaishuollon yksikkö ei näyttäytynyt vetovoimaisena tulevaisuuden työpaikkana.

"Olen tutustunut lastensuojeluyksikköön, joka on ns. kova paikka. Asiakkaat ovat 13–18-vuotiaita poikia, kaikilla on päihde/huumetausta, ja heillä on kaikilla lääkitys. Pelkäisin, että jossain vaiheessa saan puukosta tai turpiin. En halua sinne töihin. Sellaiseen voisin mennä, jossa on sijoitettu lapsia, joilla ei ole huumeongelmia."

Avoimissa vastauksissa näkyi opiskelijoiden käsitys työn kuormittavuudesta ja vaarallisuudesta. Opiskelijoiden mielikuvien perusteella lastensuojelun laitoshoidossa on paikoin myös heikkoa johtamista, eikä työhyvinvointiin kiinnitetä huomiota.

"Työ on paikasta riippuen jopa vaarallista ja henkisesti todella kuormittavaa, johtaminen on monissa paikoissa heikkoa, eikä työntekijöiden jaksamiseen ja vointiin kiinnitetä juuri mitään huomiota"

"Liiallinen työkuorma. Vaikeat asiakastilanteet ja turvattomuus. Sosiaalisen ja psykologisen tuen puute."

Joissakin vastauksissa kielteinen mielikuva liittyi siihen, ettei lapsia ja nuoria kohdella hyvin. Opiskelijoiden mielikuvat sijaishuollosta voivat olla todella kielteisiä:

"Väkivalta nuorten suunnalta, nuorten alistaminen henkilökunnan suunnalta."

"Jatkuva väkivallan uhka, riittämätön päihdekatkaisun osaaminen ja riittämätön psykiatrisen hoidon ja lääkehoidon osaaminen, kouluttamattomat esimiehet, jotka eivät tunne lakia ja joiden asenne nuoria kohtaan on kylmä ja välinpitämätön."

"Huonot käytännöt voivat luoda turvattoman työympäristön. Resurssien riittämättömyys vaikuttaa työssä jaksamiseen. Kun palkkatasossa ei näy työn vaativuus, on helpompi lähteä kuin yrittää sinnitellä."

Opettajan huomiot

SOSIONOMI (AMK) TUTKINTO ON LAAJA-ALAINEN JA MONIULOTTEINEN KOKONAISUUS, jonka ytimen muodostavat eettisen, asiakastyön ja sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisen lisäksi kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (Sosiaalialan AMK-verkosto).

Erillisten lastensuojelun opintojaksojen lisäksi sijaishuollossa keskeistä vuorovaikutuksen, oman toiminnan reflektoinnin ja dialogisuuden osaamista kertyy läpi opintojen. Tutkinto tarjoaa perustan sosionomi (AMK) -tehtävissä toimimiseen, mutta on selvää, että vaativa ja yhteiskunnallisesti merkittävä työ lastensuojelun laitoshoidossa edellyttää läpi työuran jatkuvaa kouluttautumista ja osaamisen syventämistä.

Lastensuojelun opintojaksoilla pyritään luomaan realistinen kuva toimintaympäristöstä unohtamatta siihen sisältyviä ristiriitoja ja odotuksia. Esim. kokemusasiantuntijoiden osallistuminen opintojaksoille on tarjonnut monelle opiskelijalle helpotuksen tunteen siitä, ettei sijaishuollossa työskennelläkseen tarvitse olla superihminen, vaan merkittäviä kokemuksia kertyy lasten ja heidän vanhempiensa arjen kohtaamisissa ja kuulluksi tulemisessa.

Opintojaksoilla yhteistyö myös asiakastyötä tekevien ammattilaisten kanssa on ensiarvoisen tärkeää, jotta opiskelijoilla on mahdollisuus kuulla työn arjesta ja erilaisista työmahdollisuuksista. Kuten kyselystäkin kävi ilmi, on lastensuojelun laitoshoidon osalle opiskelijoista suuri mielenkiinnon kohde, kun osa heistä arvioi jo opintojen alkuvaiheessa, ettei se työnä ole heitä varten. Lastensuojelun opintojaksojen aikana on kuitenkin vielä hyvä mahdollisuus herätellä kiinnostusta sijaishuollossa tehtävää työtä kohtaan.

Kuten kyselystäkin kävi ilmi on sekä opiskelijoiden omilla että muiden opiskelijoiden harjoittelukokemuksilla suuri merkitys tulevien uravalintojen suhteen. Harjoittelumahdollisuuksista tiedottamisen lisäksi opiskelijoiden kannalta merkittävää on se, minkälaisen perehdytyksen he ensimmäisessä lastensuojelun laitoshoidon työpaikassaan saavat. Harjoittelujen osalta korostuu oppilaitoksen ja harjoittelupaikan yhteistyö, joka varmistaa opiskelijalle riittävän tuen.

Ammatillisen kasvun on todettu tarvitsevan opinnoissa lisää huomiota ja työkaluja. Keskeistä on myös se, että ammatillisen kasvun tuki ja sitä kehittävät menetelmät olisivat käytössä myös työelämään siirryttäessä. Yhteistyö oppilaitosten ja työnantajatahojen välillä on keskeistä, jotta ammatillisen kukoistamisen mahdollisuudet olisivat katkeamattomat ja selvät myös tuoreelle työntekijälle itselleen.

Niina Pietilä

lehtori, tutkintovastaava (sosiaali- ja terveysala YAMK), sosiaali- ja terveysalan opettajatiimin tiimivastaava erikoissosiaalityöntekijä (VTL)

5.5 Yhteenveto opiskelijoiden kyselystä

Kyselyyn vastanneista sosionomi (amk) -opiskelijoista suurimmalla osalla ei vielä ollut työkokemusta tai työharjoittelun kautta kertynyttä kokemusta lastensuojelun laitoshoidon työstä. Suurin osa oli kuitenkin sitä mieltä, että sosionomiopinnot valmistavat toimimaan lastensuojelun laitoshoidon tehtävissä vähintään melko hyvin. Joka kolmas arvioi, ettei opinnoista saa siihen riittäviä valmiuksia. Kiinnostava kysymys on, millaisia syvempiä tai laajempia valmiuksia näiden opiskelijoiden mielestä olisi tarpeellista saada peruskoulutuksen aikana?

Koulutusten kirjo näyttäytyi hyvin laajana niiden opiskelijoiden vastauksissa, jotka toivoivat saavansa lisää täydennys- ja erikoistumiskoulutusta. Näitä olivat mm. Nepsy-, Theraplay- ja Mapa- menetelmäkoulutukset. Sosiaali- ja terveysalalla näyttäisi olevan tarvetta laaja-alaiselle osaamisen täydentämiselle, ja etenkin lastensuojelun tehtävissä korostuu mielenterveys-, päihde-, trauma-, ja väkivaltatyön osaaminen. Lastensuojelun laitoshoidossa lasten ja nuorten erityistarpeet voivat olla hyvin moninaiset.

Yli kolmannes vastaajista arvioi, että työskentelee todennäköisesti lastensuojelun laitoshoidon työssä opiskeluiden jälkeen, mutta lähes yhtä moni vastasi, ettei työskentele. Moni ei myöskään osannut vielä sanoa alavalintaansa. Tekijät, jotka vaikuttivat myönteisesti lastensuojelun laitoshoidon työhön hakeutumiseen, olivat: mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä, asiakkaat (lapset, nuoret ja perheet), koulutusta vastaava työ sekä työyhteisöön tai työyhteisön ilmapiiriin liittyvät tekijät. Tekijät, jotka vaikuttivat siihen, etteivät opiskelijat halunneet suuntautua lastensuojelun laitoshoidon tehtäviin olivat: matala palkkaus, työn henkinen kuormittavuus, vuorotyö, henkilöstöresurssit ja työn haastavuus.

Opiskelijoilla oli sekä myönteisiä että kielteisiä mielikuvia laitoshoidon työstä: 50 % arvioi mielikuvan myönteiseksi ja 42 % kielteiseksi. Avointen vastausten perusteella kielteiset mielikuvat herättivät enemmän ajatuksia ja pohdintoja. Kielteistä mielikuvaa muokkaa eniten julkisuuskuva. On tärkeää huomata, että myös opintojen aikaiset kokemukset ja työharjoittelu vaikuttavat siihen, ettei ala näyttäydy myönteisessä valossa. Ensimmäinen työkokemus, työharjoittelu ja opiskelukavereiden kokemukset voivat vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseksi mielikuva lastensuojelun laitoshoidon työstä

muodostuu. Tämä on tärkeä viesti työnantajille.

Myönteisissä mielikuvissa lastensuojelun laitoshoitotyö miellettiin merkitykselliseksi ja lasten sekä nuorten auttaminen kiinnostavaksi. Myönteisinä mielikuvina mainittiin myös samanhenkinen työyhteisö ja ilmapiiriin liittyvät tekijät.

Väkivaltatilanteet ja työn henkinen kuormittavuus synnyttivät kielteistä mielikuvaa. Kielteisissä mielikuvissa mainittiin liika vastuu sekä matala palkkaus, joka ei vastaa työn vaativuutta. Joidenkin opiskelijoiden mukaan työolot (esim. niukat henkilöstöresurssit ja yötyö yksin) ja johtaminen eivät tue työn tekemistä riittävän laadukkaalla tavalla. Muutamassa avoimessa vastauksessa kielteiset mielikuvat liittyivät lasten ja nuorten huonoon ja epäeettiseen kohteluun.

Koska julkisuuskuva on merkittävä mielikuvien muodostaja, julkiseen keskusteluun toivoisi myös neutraaleja ja myönteisiä puolia lastensuojelun laitoshoidosta sekä ongelmien ratkaisuihin ohjaavaa pohdintaa. Opiskelijoiden omakohtaiset tai kavereiden kokemukset rakentavat osaltaan kielteistä mielikuvaa, joten pintapuolinen maineenpuhdistus ei yksin riitä. Tarvitaan todellisia toimenpiteitä sen eteen, että lastensuojelun laitoshoidon työ on laadukasta ja lapsenoikeusperustaista. Samalla tulee kiinnittää huomiota siihen, miten opiskeluaikana käsitellään realistisesti ja kriittisesti mielikuvia tulevasta työstä sekä sitä, millaisia huolia tuleva työelämä herättää, mitkä ovat eettisen työn edellytykset ja millaisia työkaluja haastavaan vuorovai-
kutus- ja tunnetyön tekemiseen on saatavilla.

6.

Johtopäätökset

Miten turvataan ihmissuhteiden jatkuvuus sijaishuollossa eläville lapsille?

Alussa esitimme kysymyksen: miten saisimme turvattua ihmissuhteiden jatkuvuuden sijaishuollossa eläville lapsille? Tässä julkaisussa selitystä lastensuojelun laitoshoidon työntekijöiden vaihtuvuuteen ja rekrytointihaasteisiin on haettu työntekijöiden ja opiskelijoiden näkökulmasta.

Ihmissuhteiden ja olosuhteiden pysyvyys on tunnistettu keskeiseksi sijaishuollon laatutekijäksi kansallisissa ja kansainvälisissä sijaishuollon laatuun liittyvissä ohjeissa. Kyselymme tulosten perusteella ihmissuhteiden ja olosuhteiden pysyvyyteen liittyvää ohjeistusta ei kyetä noudattamaan käytännössä: ala ei näyttäydy vetovoimaisena ja pitovoimaisena, ts. alana, joka houkuttelee työntekijöitä ja jossa halutaan pysyä pitkäaikaisesti.

Työntekijöiden ja opiskelijoiden vastausten perusteella voidaan antaa seuraavia toimenpidesuosituksia laitoshoidon työntekijöiden vaihtuvuus ja rekrytointihaasteiden ratkaisemiseksi:

- **LASTENSUOJELUN LAITOSHOIDON TYÖ** tuottaa merkityksellisyyden tunnetta työntekijöille, ja asiakastyö itsessään (lapset, nuoret ja perheet) koetaan arvokkaaksi. Tätä on syytä vaalia opintojen aikana ja työn arjessa. Alan julkisuuskuva tuottaa kuitenkin opiskelijoille korostuneen kielteisiä mielikuvia. Työn yhteiskunnallisen merkityksen esiin nostaminen julkisessa keskustelussa onkin tärkeää.
- **SIJAISHUOLLON ON OLTAVA** aina laadukasta, lapselle ja nuorelle turvallista ja lapsenoikeusperustaista.
- **JOTTA TYÖN TUOTTAMA** sisäsyntyinen motivaatio ei valu hukkaan, on työoloihin syytä kiinnittää huomiota, ja työn rakenteet ja resurssit on saatava kuntoon. Suurin osa vastaajista ei kokenut, että henkilöstöresurssit ovat oikeassa suhteessa lasten tarpeisiin. Lastensuojelun laitoshoidossa onkin turvattava riittävä henkilöstön määrä. Vuorotyötä voidaan helpottaa rakenteellisin ratkaisuin, ja työntekijän turvallisuuden tunnetta voidaan lisätä esim. siten, että työvuorot eivät ole liian pitkiä ja yövuorossa on useampi kuin yksi henkilö.
- **TYÖN VAATIMUKSET (MM. HENKINEN KUORMITTUNEISUUS)** ovat laitoshoidossa korkeat, joten työhyvinvointiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Tärkeää vaativassa työssä on mm. esihenkilöiden tarjoama riittävä tuki ja riittävä työnohjaus. Vastausten perusteella niihin liittyi jossain määrin puutteita.
- **TYÖSUOJELUUN EI VASTAUSTEN** perusteella ole kiinnitetty riittävästi huomiota – tai ainakaan työsuojeluun liittyvät käytännöt eivät ole työntekijöistä riittävän selkeitä. Työsuojeluun on panostettava: mm. uhka- ja väkivaltatilanteisiin sekä työsuojeluun ja työturvallisuuteen suunnattujen toimintaohjeiden läpikäyntiin tulee kiinnittää huomiota, väkivaltatilanteisiin liittyvien menettelytapaohjeiden on oltava selkeät, väkivaltatilanteiden ennakointiin ja jälkipuintiin liittyvien käytäntöjen ja rakenteiden pitää toimia, ja väkivaltatilanteisiin liittyvää koulutusta tai perehdytystä on vahvistettava.
- **PALKKATASO ON KESKEISIN** asia, jonka vuoksi ala ei houkuttele työntekijöitä, mikä on syytä tunnistaa. Lastensuojelun laitoshoidon koetaan olevan entistä haastavampaa: työ edellyttää monia erityiskoulutuksia, jatkuvaa osaamisen päivittämistä, sen

arjessa kohdataan haastavia tilanteita, ja asiakkaiden ongelmat ovat yhä monitahoisempia. Työntekijöiden kokemuksen mukaan muista lastensuojelun tai sosiaalialan tehtävistä, joissa vaatimustaso ei ole sen kaltainen kuin laitoshoidossa, saadaan jopa korkeampaa palkkaa.

- **KUN TYÖN VAATIVUUSTASO** kasvaa, on syytä kiinnittää huomiota myös laajempiin rakenteellisiin kysymyksiin. Millä tavalla muiden palveluiden toimivuus tai toimimattomuus heijastuu sijaishuoltoon, ja mikä oikeastaan on sijaishuollon tehtävä? Avoimissa vastauksissa sijaishuoltoa kuvattiin jopa erityissairaanhoidon tasoiseksi toiminnaksi tosin pienemmillä henkilöstöresursseilla. Lastenpsykiatrisen osastohoidon purkamisen, joka on ollut poliittinen tahtotila, on arveltu heijastuvan lastensuojeluun (mm. Heino Ym. 2018).
- **LAADUN EDELITYSTEN VARMISTAMINEN** on toimijoiden yhteinen tehtävä, ja ratkaisut edellyttävät yhteistyötä. Monituottajamallissa sekä palvelun järjestäjä että sen tuottaja vaikuttavat siihen, millaisilla reunaehdoilla lastensuojelun laitoshoido toteutuu. Edellytykset laadukkaaseen lastensuojelutyön toteutumiseksi luodaan kansallisella tasolla, ministeriöissä ja poliittisissa päätöksenteossa. Osaltaan laadun edellytyksiin vaikuttavat myös koulutusjärjestelmä ja koulutuksen sisältö.
- **SIJAISHUOLLON KOKONAISVALTAINEN KEHITTÄMINEN** edellyttäisi sitä, että erilaiset toimijat pysähtyisivät sen äärelle, mitä lapsen viimesijaisen huolenpidon ja sijaishuollon toivotaan tulevaisuudessa olevan, ja millaisia yhteisiä toimia lapsen edun mukainen sijaishuolto edellyttää. Sijaishuollon kokonaisvaltainen kehittäminen ei ole ollut kansallisen kehittämisen kohteena, vaan kentän kehitystä ovat ohjanneet yksityistymiskehitys, muiden palveluiden puutteet, lasten tarpeet ja se, miten markkinat ovat näihin tarpeisiin vastanneet.
- **LAADUKAS SIJAISHUOLTO EI** ole ilmaista. Poliittisilla päätöksillä luodaan reunaehdot sille, miten laadukas sijaishuolto voi toteutua.

Lähteet

- Aaltonen, S., & Kivijärvi, A. (toim.) (2017) Nuoret aikuiset hyvinvointipalvelujen käyttäjinä ja kohteina. Nuorisotutkimusseura Julkaisuja 198. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry. [Hyvinvointipal_SISUS_161017_B.indd \(nuorisotutkimusseura.fi\)](#)
- Anderson, D. G. (2000) 'Coping strategies and burnout among veteran child protection workers', Child Abuse and Neglect, 24(6), pp. 839 – 48.
- Anttonen, H., & Räsänen, T. (toim.) (2009) Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos. [työhyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf \(julkari.fi\)](#)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. Journal of Vocational Behavior, 62, 341–356.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017) Job-Demands Resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.
- Baldschun, A. (2018) The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers: Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies; 176. Kuopio: University of Eastern Finland.
- Cabiati, E., Raineri M.L. & Folgheraiter, F. (2018) Risk and protective factors among child protection social workers: a quantitative study, European Journal of Social Work 23(1): 1-14.
- Conrad, D., & Kellar-Guenther, Y. (2006) Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. Child Abuse & Neglect 30(10):1071-80.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993) A review and an integration of research on job burnout. Academy of Management Review, 18, 621–656.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001) The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499–512.
- Forsman, S. (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65571/978-951-44-8155-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forsell, M., Kuoppala, T. & Säkkinen, S. (2020) Tilastoraportti 28/2020. Lastensuojelu 2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hakanen, J. (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hoikkala, S., Kojo, R., Tervo, J. & Aaltonen, T. (2017) Sijaishuollon ohjauksen ja valvonnan malli. Kohti lapsikeskeistä ja lapsenoikeusperustaista toimintatapaa. Työpöytä 19/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Sijaishuollon ohjauksen ja valvonnan malli : kohti lapsikeskeistä ja lapsenoikeusperustaista toimintatapaa \(julkari.fi\)](#)
- Hoikkala S., & Kuokkanen J. (toim.) (2017) Turvallisesti sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>
- Hoikkala S., & Lavikainen V. (2015) Sattumuksia vai suunnitelmallisuutta. Selvitys sijaishuollon laadusta. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Sattumuksia-vai-suunnitelmallisuutta.pdf>
- Heikkinen, A. (2017) Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. [Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf \(e-julkaisu.com\)](#)
- Heino, T., Forsell, M., Eriksson, P., Känkänen, P., Santalahti, P. & Tapiola, M. (2018) Lastensuojelun, lastenpsykiatrian ja nuorisopsykiatrian yhteiset asiakkaat – yhteinen vastuu. Päätösten tueksi 50/2018. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137068/THL_PT_50_2018_verkkoon.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Heino, T. (toim.) (2020) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020_012_Mik%C3%B6a4%20auttaa_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y
- Kaijanen, M., Koskenkorva, M. & Westlund, O. (toim.) (2020) 101-kirjettä. Pesäpuu ry. <https://pesapuu.fi/wp-content/uploads/2020/02/101-kirjetta%CC%88-1.pdf>
- Kannanotto 17.2.2020. Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoitoon tarvitaan riittävästi osaavaa henkilökuntaa. <https://www.pelastakalapset.fi/uutiset/lastensuojelun-sijaishuollon-laitoshoitoon-tarvitaan-riittavasti-osaavaa-henkilokuntaa/> (Luettu 1.3.2021)
- Kuusikko-työryhmä (2020) Kuuden suurimman kaupungin lastensuojelun palvelut ja kustannukset vuonna 2019. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 1/2020. Helsingin sosiaali- ja terveystoimiala, Espoon sosiaali- ja terveystoimi, Vantaan sosiaali- ja terveystoimi, Turun hyvinvointitoimiala, Tampereen hyvinvointipalvelut, Oulun hyvinvointipalvelut.

- https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/20_06_11_Kuusikko_Lastensuojelu_2019.pdf
- Köhler T. (2017) Sosiaalityöntekijöiden henkiinjäämistäistelu -Työnohjausten merkitykset työnohjaajien kertomana. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54665/URN%3aNBn%3afi%3ajyu-201706263040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Landgren, S. & Pesonen, T. (2019) Vastavalmistuneiden urapolut 2017. Vuosina 2015–2016 valmistuneiden Talentia jäsenten sijoittaminen työelämään. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. [vastavalmistuneiden_urapolut.pdf](https://www.talentia.fi/vastavalmistuneiden-urapolut-2017) (talentia.fi)
- Landgren, S. (2019) [Vastavalmistuneiden urapolut 2019. Vuosina 2017 – 2018 valmistuneiden Talentia jäsenten sijoittuminen työelämään.](https://www.talentia.fi/vastavalmistuneiden-urapolut-2019) Helsinki: Talentia.
- Lastensuojelulaki 2007/417
- Lastensuojelu ja some (2016) Opas sosiaalisen median käytölle lastensuojelussa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. [Lastensuojelu ja some | Opas sosiaalisen median työkäytölle lastensuojelussa](https://www.lastensuojelu.fi/Opas-sosiaalisen-median-tyokaytoille-lastensuojelussa) (e-julkaisu.com)
- Lastensuojelun Keskusliiton politiikkasuositus (2020) Laadukkaan sijaishuollon toimitaedlytykset on turvattava. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. [Politiikkasuositus: Sijaishuolto 1/2020 – Lastensuojelun Keskusliitto](https://www.lastensuojelu.fi/politiikkasuositus-sijaishuolto-1/2020-Lastensuojelun-Keskusliitto)(lskl.fi)
- YK:n sijaishuollon ohjeet (2018). Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 1/2018. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/sijaishuollon_ohjeet_final.pdf
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133.
- McFadden, P., Campbell, A., Taylor, B. (2014) Resilience and Burnout in Child Protection Social Work: Individual and Organisational Themes from a Systematic Literature Review. *British Journal of Social Work* 45(5).
- Malja, M., Puustinen-Korhonen, A., Petrelius P. & Eriksson P. (toim.) (2019) Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2019:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus ja Kuntaliitto. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981) The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior* 2(2):99 – 113.
- Porko, R., Heino T. & Eriksson, P. (2018) Selvitys yksityisistä yksiköistä. THL työpaperi 21/2018. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvoinnin tutkimuskeskus. [Selvitys yksityisistä lastensuojelun yksiköistä](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131704/URN_ISBN_978-952-343-152-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (julkari.fi)
- Rauramo, P. (2012) Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askeletta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Regerh, C., Hemsworth, D. & Leslie, B. (2004) Predictors of post-traumatic distress in child welfare workers: A linear structural equation model. *Children and Youth Services Review* 26(4): 331–346.
- Ristikari, T., Keski-Säntti, M., Sutela, E., Haapakorva, P., Kiilakoski, T., Pekkarinen, E., Kääriälä, A., Aaltonen, M., Huotari, T., Merikukka, M., Salo, J., Juutinen, A., Pesonen-Smith, A. & Gissler, M. (2018) Suomi lasten kasvuympäristönä. Kahdeksantoista vuoden seuranta vuonna 1997 syntyneistä. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvoinnin tutkimuskeskus. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131704/URN_ISBN_978-952-343-152-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y (julkari.fi)
- Salo P., Rantonen O., Aalto V., Oksanen T., Vahtera J., Junnonen S-R., Baldschun A., Väisänen R., Mönkkönen K. & Hämäläinen J. (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityöntekijöiden kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaalityontekijoiden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1>
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002) The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.). (1993) Professional burnout: Recent developments in theory and research. *Series in applied psychology: Social issues and questions* 19–32.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998) *The burnout companion to study & practice: a critical analysis.* London: Taylor & Francis.
- Sosiaalialan AMK-verkosto (2016) Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Hyväksytyt sosiaalialan AMK-verkoston verkostokokouksessa Kuopiossa 29.4.2016. Luettavissa: <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/#1d8d4c9f> (luettu 21.1.2021)
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus (2020) Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita 2020:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.

- https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Talentia 12.11.2016. Väkiältä sosiaalialalla liian yleistä – tavoitteena nollatoleranssi. Saatavilla: [Väkiältä sosiaalialalla liian yleistä – tavoitteena nollatoleranssi | Talentia](#) (Luettu 1.3.2021)
- Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. (2017) Lastensuojelun terapeuttisen laitospäivätoiminnan mallinnus. Työpäivi 23/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyo%cc%88paperi_2017_23_netti%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Valvira (2020) Sosiaalihuollon tehtävissä toimiminen. Verkkotiedote. <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/sosiaalihuollon-tehtavissa-toimiminen> (luettu 1.3.2021)
- Vartia-Väänänen M. & Pahkin, K. (2016) Työväkiältä ja sen uhka -selvitys. Helsinki: Työterveyslaitos ja Talentia.

