

Miko Saarela

**LASTENSUOJELULAIN VAIKUTUS  
LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLLOSSA  
OHJAAJAN TYÖTÄ TEKEVIEN HENKISEEN  
TYÖHYVINVOINTIIN**

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Huhtikuu 2023

# TIIVISTELMÄ

Miko Saarela: Lastensuojelulain vaikutus lastensuojelun sijaishuollossa ohjaajan työtä tekevien henkiseen työhyvinvointiin  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Varhaiskasvatuksen kandidaatin tutkinto-ohjelma  
Huhtikuu 2023

---

Tässä tutkimuksessa tutkittiin lastensuojelulain vaikutusta lastensuojelun sijaishuollossa ohjaajan työtä tekevien henkiseen työhyvinvointiin. Lasten ja nuorten kokemuksia lastensuojelun eri vaiheissa on tutkittu Suomessa paljon enemmän kuin lastensuojelulaitosten työntekijöiden kokemuksia. Lastensuojelulaki itsessään keskittyy pitkälti lasten ja nuorten oikeuksiin ja hyvinvoinnin edistämiseen. Aiemmissä tutkimuksissa lastensuojelun ammattilaiset ovat antaneet palautetta lastensuojelulaista. Näiden syiden johdosta tämän tutkimuksen aihe valikoitui.

Tutkimukseen osallistui kaksi lastensuojelulaitoksessa työskentelevää ohjaajaa. Tutkimus toteutettiin noudattaen puolistrukturoidun haastattelun kaavaa. Tutkimukseen osallistuville annettiin ennen haastattelua kaava, joka toimi haastattelun runkona. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin. Aineistosta koottiin alkuperäisilmausten pohjalta alaluokat, yläluokat, yhdistävät luokat ja pääluokka.

Tutkimuksen tuloksissa nousi esiin, että molemmat haastateltavat ajattelivat lastensuojelulain vaikutuksista henkiseen työhyvinvointiinsa hyvinkin samalla lailla. Lastensuojelulaki osoittautui tässä tutkimuksessa selkeämmin negatiivisessa valossa henkiseen työhyvinvointiin nähden kuin positiivisessa.

Lastensuojelulaki ei tukenut henkistä työhyvinvointia kolmessa isossa teemassa, jotka olivat: lain vaikeasti tulkittavuus, mahdottomuus toimia ennaltaehkäisevästi ja lapsen asema lastensuojelulaissa korkeammalla kuin työntekijän. Positiivista henkistä työhyvinvointia lastensuojelulaki kohensi kahdessa isommassa teemassa, jotka olivat lastensuojelulaki apuna tilanteiden rauhoittajana ja viralliset asiakirjat stressin helpottajana.

Avainsanat: Lastensuojelu, lastensuojelulaki, henkinen työhyvinvointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TEROREETTINEN VIITEKEHYS</b> .....	<b>6</b>
2.1	Lastensuojelu.....	6
2.1.1	<i>Lastenkoti</i> .....	7
2.1.2	<i>Työntekijänä lastenkodissa</i> .....	8
2.2	Lastensuojelulaki.....	9
2.3	Henkinen työhyvinvointi.....	10
<b>3</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>12</b>
3.1	Tutkimustehtävä.....	12
3.2	Aineiston keruu.....	12
3.3	Aineiston analyysi.....	13
<b>4</b>	<b>TUTKIMUKSEN TULOKSET</b> .....	<b>14</b>
4.1	Henkistä työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	15
4.2	Henkistä työhyvinvointia tukevat tekijät.....	18
<b>5</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>21</b>
5.1	Johtopäätökset.....	21
5.2	Luotettavuus ja eettisyys.....	23
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>25</b>

# 1 JOHDANTO

Kun työntekijä viettää suurimman osan päivistään töissä, on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta se, millaisena työn kokee (Hakanen, 2011, 20). Henkisesti kuormittavassa työssä vaatimusten kasvaessa, on merkittävää, että työntekijä kokee silti riittävyden tunteen työmaailmassa (Suonsivu, 2015, 9). Tavoitteena tässä kandidaatintutkielmassa on selvittää, miten lastensuojelulaki tukee hyvää henkistä työhyvinvointia, ja toisaalta, mitkä seikat lastensuojelulaissa hankaloittavat hyvän henkisen työhyvinvoinnin tilan saavuttamista. Lastensuojelulain kokonaisuudistus on valmistelussa Sosiaali- ja terveysministeriössä, ja vuodesta 2023 alkaen on tarkoitus toteuttaa konkreettiset lainsäädännön uudistukset (Sosiaali- ja terveysministeriö [STM]). Anna Cantell-Forsbom toteaa Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) ”Missä mennään? – webinaari lastensuojelun kokonaisuudistuksen etenemisestä” -webinaarissa, että lastensuojelulaista halutaan entistä selkeämpi. Hän kertoo, että nykyisestä lainsäädännöstä on tullut palautetta sen olevan pirstaleinen ja vaikeasti tulkittava. Näin ollen on mielenkiintoista ja tärkeää saada kokeneiden lastenkodissa ohjaajan työtä tekevien omaa ääntä kuuluviin siitä, mitä mieltä he ovat nykyisestä lastensuojelulain vaikutuksesta heidän omaan henkiseen työhyvinvointiinsa. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole selvittää haastateltavien mahdollisia näkemyksiä uudesta lastensuojelulaista, vaan tutkimus keskittyy nykyiseen, voimassa olevaan lastensuojelulakiin. Lastensuojelu, lastensuojelulaki ja henkinen työhyvinvointi ovat tutkimuksen keskeisimmät käsitteet.

Koskiluoma (2017) kertoo, että sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n kyselyssä joka viides on kokenut työssään väkivaltaa, tai sen uhkaa. Myös sanallista uhkailua esiintyy kyselyn mukaan muutamaan otteeseen kuukaudessa joka viidennellä kyselyyn vastanneella. Näiden tilanteiden ehkäisevissä toiminnoissa havaittiin olevan puutteita kyselyn

mukaan. Myös tämän tutkimuksen haastateltavien työpaikassa, lastensuojeluyksikössä väkivallan uhka tai sillä uhkailu on läsnä, mikä vaikuttaa yhtenä osana merkittävästi henkiseen työhyvinvointiin. Myös sanallinen uhkailu on arkipäivää. Lastensuojelulailla voi olla haastateltavien mielestä vaikutus näiden tilanteiden eskaloitumisessa suuntaan tai toiseen.

On selvää, että lastensuojelulaitoksissa työskentelevien henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa monen asian summa. Tässä tutkimuksessa kuitenkin keskitytään vain lastensuojelulakiin, ja sen vaikutukseen työntekijän henkiseen työhyvinvointiin. Lastensuojelulaista puhuttaessa huomio keskittyy suurimmalta osalta lapsiin ja nuoriin, mikä on toki perusteltua. Lastensuojelulaitoksissa asuvat lapset ovat eittämättä kokeneet lyhyen elämänsä aikana sellaisia asioita, jotka eivät kuulu lapsen tai nuoren ihmisen elämään. Lapset ja nuoret saattavat olla traumatisoituneita, masentuneita tai kamppailla päihdeongelman kanssa. Listaa voisi jatkaa pitkäänkin. Henkinen kuorma lastensuojelulaitoksen asukkailla on melkoinen. Usein kuitenkin unohtamme faktan, että lastensuojelulaitoksen asukkaiden kanssa työtä tekevät ohjaajat käyvät monen nuoren kanssa läpi heidän elämän kriisejään, mikä voi näkyä lapsissa ja nuorissa monenlaisena käytöksenä. Henkinen työhyvinvointi on siis koetuksella. On siis tärkeä saada tietoa lastensuojelulaitoksen työntekijöiden henkisestä työhyvinvoinnista. Lastensuojelulain keskittyessä suurimmalta osin lapsiin ja nuoriin, myös työntekijöiden kokemus lain vaikutuksesta heidän henkiseen työhyvinvointiinsa on tärkeässä osassa heidän jaksamisessaan työssä.

## 2 TEROREETTINEN VIITEKEHYS

Tämän tutkimuksen keskeisimpinä käsitteinä on lastensuojelu, lastensuojelulaki ja henkinen työhyvin vointi.

### *2.1 Lastensuojelu*

Lastensuojelun tarkoituksena on olla huoltajien tukena lapsen kasvussa ja kehityksessä, jos he eivät siihen itse kykene. Vastuu ensisijaisesta lapsesta on huoltajilla, mutta viranomaisen täytyy heitä tukea tarvittaessa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus [THL].) Lastensuojelun varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisy ovat avainasemassa lapsen kasvun ja kehityksen turvaamisessa (Ikonen, 2016, 82). Lastensuojelu mielletään usein pelkästään negatiiviseksi asiaksi, josta koetaan häpeän tunnetta. On syytä kuitenkin muistaa, kuinka tärkeässä roolissa se voi näyttäytyä suomalaisissa perheissä tukemisen yhtenä muotona. Suomessa lastensuojelu mielletään melko vaillinaiseksi (Mahkonen, 2007, 49). Lastensuojeluun sisältyy kuitenkin monia erilaisia muotoja, jotka määräytyvät lapsen ja perheen tarpeen mukaan. Erilaisia lastensuojelun muotoja ovat ehkäisevä lastensuojelu, lasten suojeluilmoitus ja lastensuojelutarpeen selvitys, avohuolto, kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sijaishuolto ja jälkihuolto (STM). Tämän tutkimuksen haastateltavat tekevät työtään niiden lasten ja heidän perheiden kanssa, jotka kuuluvat lastensuojeluvaiheissa kiireelliseen sijoitukseen, huostaanottoon ja sijaishuoltoon. Yksinkertaisemmin puhutaan siis niistä lapsista, jotka asuvat kodin ulkopuolella, lastenkodeissa, eli sijaishuoltolaitoksissa.

### 2.1.1 Lastenkoti

Vaikka lastensuojelussa pyritään ensisijaisesti antamaan tukea perheelle siten, että lapsi tai nuori pystyisi asumaan kotonaan, aina se ei kuitenkaan ole paras vaihtoehto. Lapsen tai nuoren haasteet ja oireet saattavat olla sellaisia, mihin kotioloissa ei pystytä riittävää tukea antamaan. Tällöin ammatillisen osaamisen tarve on aiheellista, jolloin paras vaihtoehto perheen tukemiseksi on nuoren sijoittaminen laitoshuoltoon, eli lastenkotiin. (THL.) Kun lapsi sijoitetaan lastenkotiin, puhutaan lapsen sijaishuollosta. Tällöin sijaishuolto vastaa lapsen tai nuoren kasvatuksesta ja tarpeellisten hoitomuotojen järjestämisestä kodin ulkopuolella. (Lastensuojelulaki 10:49 §.) Valvira kertoi Ylelle lastenkotien saamien toimilupien perusteella, että Suomessa vuonna 2019 toimi yhteensä 500 julkista ja yksityistä lastenkotia. Tämän lisäksi yhdellä toimijalla voi olla useampi toimipaikka (Roslund & Jansson, 2019), joten todellisuudessa lastenkotien määrä Suomessa on isompi. Lastensuojelulain (10:59 §) mukaan yhdessä lastensuojelun yksikössä voidaan järjestää hoito seitsemälle lapselle tai nuorelle. Kaupungin tai yksityisen sektorin järjestämällä lastensuojelulla voi yhdessä rakennuksessa enimmillään olla kolme yksikköä, joka siis kattaa yhteensä 24 lapsen tai nuoren hoidon ja kasvatuksen. THL:n (2022) mukaan Suomessa vuonna 2021 kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten tai nuorten määrä oli 11 210.

Jokaisella lastenkodilla on omat erityisosaamisen alueet (THL), joten sijaishuoltopaikan valinta on tärkeä osa lapsen tai nuoren kuntouttamisen prosessia. Sijaishuoltopaikan valintaa ohjaa se, millaisia haasteita lapsella tai nuorella elämässään on. Näitä haasteita voi muun muassa olla päihderiippuvuus, mielenterveysongelmat tai neuropsykiatriset haasteet. Lastensuojelulain (10:49 §) mukaan lapsen sijaishuoltopaikan valinta on lapsen sosiaalityöntekijän vastuulla. Sijaishuoltopaikan sinetöi hyvinvointialueen sosiaalihuollon johtava viranhaltija (Lastensuojelulaki 3:13 §). Lapsen tai nuoren asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä tulee olla siis laaja käsitys siitä, millainen lastenkoti tukee nuoren tarpeita, mikä helpottaa sijaishuoltopaikan valintaa. Sijaishuoltopaikan valinnassa tulee ottaa huomion lapsen tarpeiden lisäksi sisarusuhteiden ja läheisten henkilöiden yhteyden ylläpitäminen, sekä lapsen tai nuoren kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta (Lastensuojelulaki 10:50 §).

## 2.1.2 Työntekijänä lastenkodissa

Lastensuojelulain (10:59 §) mukaan jokaista lastenkodin yksikköä kohden täytyy siellä toimia yhteensä seitsemän kasvatusta- ja hoitotyössä toimivaa työntekijää. Jos kuitenkin yhdellä laitoksella on samassa rakennuksessa useampi asuin yksikkö, tällöin määrä on kuusi työntekijää. Nämä seitsemän tai kuusi työntekijää ei kuitenkaan ole kaikki samaan aikaan työvuorossa. Yleensä lastensuojelulaitoksissa on samaan aikaan vuorossa 2-4 työntekijää. Yövuoroissa toimii yksi työntekijä asuinyksikköä kohden. On selvää, ettei lastensuojelun asuinyksikköä voi pyörittää pelkästään kuudella tai seitsemällä työntekijällä. Loput työntekijöistä koostuu keikkatyöläisistä, jotka tekevät työtä esimerkiksi toisen työn ohella tai opiskeluiden ohella. Keikkatyöläisiltä ei vaadita sosiaalihuollon koulutusta, vaikkakin sen katsotaan varmasti monessa paikassa hyväksi lisäksi. Lastensuojelulaitosten asuinyksikkö tulee toimia riittävä määrä kuitenkin sosiaalihuollon ammattilaisia tai muuta henkilöstöä (Lastensuojelulaki 10:60 §). Laki kuitenkin antaa mahdollisuuden sille, ettei kaikilta työntekijöiltä odoteta ammattipätevyyttä ohjaajan työhön. Lastensuojelulaitosten vakituisessa työssä voi työskennellä monen eri alan ammattilaisia. Niitä voi olla muun muassa sosionomi, sairaanhoitaja, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja tai mielenterveys- ja päihdetyöntekijä.

Lastensuojelulain (10:60 §) mukaan asuinyksikön työntekijöiden valinnassa tulee ottaa huomioon lastensuojelulaitoksen lasten ja nuorten tarpeet. Lastensuojelulaitosten toimivuuteen vaikuttavat lähityöntekijöiden, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaali-, terveys- ja opetusalan työntekijöiden saatavuus ja pätevyys, sekä se, onko heitä kuinka paljon saatavilla (Heino, 2013, 103). Vaikka pätevät ammattilaiset ovat tärkeitä palasia lastenkodeissa, on muistettava myös se, ettei pelkkä pätevyys tee työntekijästä välttämättä hyvää ohjaajaa. Joskus keikkatyöläinen ilman koulutusta voi löytää jonkun lapsen tai nuoren kanssa luottamukseen perustuvan yhteyden, ja täten olla nuorelle elintärkeässä roolissa kuntoutuksen prosessissa. Lastenkodin ohjaajan työn ollessa henkisesti kuormittavaa myös moni muu asia, kuin pelkkä ammatillinen pätevyys työntekijässä vaikuttaa siihen, onko hänestä ohjaajan työhön, kaikista ei ole.

Lastenkodin ohjaajan tulee työssään olla valmis monenlaisiin tilanteisiin, jossa nopea reagointi on kultaakin arvokkaampaa. Väkivallalla tai sillä uhkailu



yksi niistä tilanteissa, missä ohjaajilta vaaditaan nopeaa ja oikeanlaista toimintaa. Tämän olen itsekkin huomannut työskennellessäni lastenkodeissa. Väkivalta tai sillä uhkailu voi olla lapsilla ja nuorilla reaktio, kun jokin asia arjessa ei mene niin kuin he haluaisivat. Melkein 80 % lastenkodissa työskentelevistä on kohdannut työarjessa fyysistä väkivaltaa, käy ilmi Lastensuojelun Keskusliiton ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian tutkimuksessa. Henkinen kuormitus oli kyselyssä myös korkealla tasolla, kun 95 % vastaajista kokivat työnsä henkisesti raskaana. (Kröger, 2021.)

## *2.2 Lastensuojelulaki*

Turvallinen kasvuympäristö, monipuolinen kehitys ja erityinen suojelu ovat lastensuojelulain keskeisimpiä teemoja, kun tarkastellaan lasten ja nuorten oikeuksia (Lastensuojelulaki 1:1 §). Ikonen (2013) toteaa, että sijaishuollon työntekijällä on työssään tärkeä virkavastuu. Tämä tarkoittaa sitä, että heidän tulee olla tietoisia esimerkiksi siitä, mitä laissa määritellään ja linjataan. Näiden tietojen pohjalta työntekijän tulee osata soveltaa lakia niin, että toimet sijaishuoltopaikoissa tukevat lapsen tai nuoren etuja. Työntekijän psyykinen terveys on yksi tärkeä seikka oikeanlaisen ja tarkoituksenmukaisen toiminnan pohjalla. (27–28) Psyykinen terveys työpaikalla voidaan tässä tutkimuksessa lukea myös henkiseksi työhyvinvoinniksi, vaikkakin siihen liittyy myös yksityiselämän toimet.

Ikonen (2013) on tutkinut lastensuojelua ja lainsäädäntöä. Lainsäädännön kirkkaimpana tavoitteena on lapsen ja nuoren hyvinvointi ja turvallinen kasvu, sekä kaiken positiivisen antamista lapselle. Siinä missä lastensuojeluun liitetään moitteeton kasvatus, tutkimuksen tilanteissa työhön liittyy väkivaltaa. Tämä aiheuttaa lainsäädännön ja työnteon väliin selkeän yhteentörmäyksen. (15) Vaikka Ikonen (2013) tutkimuksessa puhutaankin työntekijän väkivallasta ja laiminlyönneistä, tässä tutkimuksessa onkin syytä miettiä lasten ja nuorten kohdistamaa väkivaltaa työntekijöihin, ja siihen, mitä lastensuojelulaki tukee, tai ei tue työntekijää väkivaltatilanteissa. Sillä voi olla suuri merkitys henkisen työhyvinvoinnin kannalta.

## 2.3 Henkinen työhyvinvointi

Muun muassa sijaishuollossa toimivien työntekijöiden kokemuksia työssä on tutkittu Suomessa melko vähän (Helavirta ym. 2014). Lastensuojelun tutkimus perustuu usein lasten kokemuksiin, ei niinkään työntekijöiden. Sen sijaan henkistä työhyvinvointia yleisesti on tutkittu Suomessa runsaasti. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa vuonna 2018 50 % vastaajista pitivät työtään henkisesti raskaana. Ammateissa, joissa koettiin erityisesti henkistä painetta, olivat sosiaalialan ja hoivapalveluiden asiantuntijat: vähintään 60 % edellä mainittujen alojen työntekijöistä kokivat työnsä henkisesti raskaaksi. (Sutela ym., 2019, 128.) Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry (2020) selvitti jäsenkyselyssään lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvointia. Kyselyyn osallistui yhteensä 82 työntekijää, joista 21 vastaajista oli lastensuojeluyksiköiden työntekijöitä. Näistä työntekijöistä 50 % kokivat työhyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla. Yhtenä seikkana työhyvinvoinnin kohentamiseen oli nostettu lainsäädäntö. Vastaajat kokivat, että lainsäädäntöä olisi tarve muokata:

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

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

*Lastensuojelun rakenteellisten asioiden tulisi selkeytyä; miten rajoitustoimenpiteitä voitaisiin toteuttaa mahdollisimman inhimillisesti niin nuoret kuin ohjaajat huomioiden. Uutena työntekijänä tuntuu, että keskustelu nuoren kanssa on ainoa keino toteuttaa lastensuojelua yksikössä. Mitä silloin kun nuori ei ole vastaanottavainen puheelle ja luottamusta ei synny? (Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry, 2020, 7)*

Näidenkin vastausten pohjalta mielenkiinto siirtyy yhä enemmän siihen, kuinka lastensuojelulaki tukee lastenkodissa työskentelevän henkistä työhyvinvointia. Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry:n (2020) jäsenkyselyssä juuri lastensuojeluyksiköiden työntekijät olivat niitä, jotka kohdistivat kritiikin lainsäädäntöön. Vastaajat olivat sitä mieltä, laki on liian epäselvä. (s. 15)

Työhyvinvointi laajana käsitteenä on yhä enemmän esillä ihmisten puheissa, sosiaalisessa mediassa ja erilaisissa tutkimuksissa. Monesti niistä kuitenkin puhuttaessa nousee esiin pelkästään fyysinen työhyvinvointi, joka

todellisuudessa on vain pieni osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (Virolainen, 2012, 11.) Työhyvinvointia on vuosien saatossa jaoteltu erilaisin kaavoin. Robertson ja Cooper (2011) jakavat työhyvinvoinnin kolmeen pääteemaan, jotka ovat fyysinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi (3). Tässä tutkimuksessa keskitytään henkisen työhyvinvoinnin tilaan. Hakanen (2011) jakaa työhyvinvoinnin erilaiset tilat neljään pääteemaan: innostus, viihtyminen, masennus ja ahdistus. Innostumiseen ja viihtymiseen työssä liittyy vahvasti työn imu, mielihyvä, työtyytyväisyys ja palautuminen. Työholismi, stressi, mielihyvä, työuupumus ja leipääntyminen ovat taas ahdistus ja masennus-yläkäsitteiden alakäsitteitä. (24) Nämä työhyvinvoinnintilat liittyvät vahvasti työntekijän henkiseen työhyvinvointiin. Ylläesitellyistä käsitteistä työn imulla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä kokee positiivista tunne- ja motivaatiotilaa omassa työtehtävässään. Työn imu -tutkimuksessa alullepanijoita ovat työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker. (Hakanen, 2011, 38.) Henkinen ja psyykkinen työhyvinvointi yhdistetään yhteiseksi teemaksi (Virtanen, 2012, 26), ja niin toimitaan myös tässä tutkimuksessa.

Virtanen (2012) toteaa, että psyykkinen työhyvinvointi on tila, jossa tarkastellaan, millaisena työntekijä kokee työstressin, työilmapiirin ja paineet työssä. Suomessa psyykkisen työhyvinvoinnin vastakohta on paljon esillä. Joka kolmas nainen, ja joka viides mies on kokenut työssään psyykkistä pahoinvointia. (18.) Työssä onnistumiseen tarvitaan selkeät toimintaohjeet (Takala & Kalimo, 2011, 53). Työn onnistumisen päätuotteina ovat lastensuojelun sijaishuoltopaikoissa lasten ja nuorten hyvinvointi sekä ennen kaikkea tämän tutkimuksen kannalta tärkeässä osassa oleva sijaishuollon työntekijän henkinen työhyvinvointi. Toimintaohjeet voidaan tämän tutkimuksen kontekstissa ajatella olevan lastensuojelulaki.

# 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

## 3.1 Tutkimustehtävä

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää lastensuojelun sijaishuolto- ja ohjaajapaikoissa eli lastenkodissa ohjaajan työtä tekevien henkistä työhyvinvointia lastensuojelulain näkökulmasta. Erilaisissa tutkimuksissa, raporteissa ja kyselyissä on lastenkodin työntekijöiden puolelta noussut esiin lainsäädännön tulkinnanvaikeus, joten on perusteltua tutkia lain vaikutusta niin positiivisessa kuin negatiivisessa mielessä henkiseen työhyvinvointiin. Tutkimuskysymykset on jaettu yhteen pääkysymykseen, ja kahteen alakysymykseen, jotka vastaavat pääkysymykseen:

1. Millaisena lastenkodin työntekijä kokee nykyisen lastensuojelulain oman henkisen työhyvinvointinsa kannalta?
  - Mitkä seikat lastensuojelulaissa tukevat työntekijän henkistä työhyvinvointia lastensuojelun sijaishuollossa?
  - Onko lastensuojelulaki jollain tavoin vaikuttanut työntekijän henkiseen työhyvinvointiin negatiivisesti lastensuojelun sijaishuollossa

## 3.2 Aineiston keruu

Tutkimuksessa haastateltiin kahta kokenutta lastensuojelun sijaishuollossa toimivaa ohjaajaa. Haastateltavista käytetään nimiä A ja B. Haastateltava A on työskennellyt ohjaajana lastensuojeluyksiköissä yhteensä 11 vuotta. Hän on työskennellyt kolmessa eri lastensuojelun asuinyksikössä ohjaajana työvuosien aikana. Nämä kaikki kolme paikkaa ovat olleet erityistason yksiköitä. Koulutuksena haastateltava A:lla on lähihoitajan koulutus, mielenterveys- ja päihdetyöhön suuntautuneena. Haastateltava B on toiminut

lastensuojeluyksikössä ohjaajana kaksi vuotta. Sitä ennen hän on toiminut jo kuusi vuotta erityisen vaikeahoitoisten alaikäisten tutkimus- ja hoitoyksikössä. Koulutuksena haastateltava B:llä on lähi- ja sairaanhoitaja koulutukset. Haastattelut suoritettiin noudattaen puolistrukturoidun haastattelun kaavaa. Toiselta nimeltä voidaan puhua teemahaastattelusta. Teemahaastattelussa on nimensä mukaisesti ennaltamäärätyt teemat ja aihealueet, joihin haastateltavat vastaavat omin sanoin (Eskola ym., 2018, 25). Haastattelijan tulee varmistaa, että kaikki teemat tulee haastattelussa käsitellyksi, mutta näiden teemojen laajuus ja järjestys voivat vaihdella haastateltavien välillä (Eskola & Suoranta, 1998, 63). Haastatteluissa halutaan välttää haastateltavien ohjaamista tiettyihin vastauksiin, jonka vuoksi teemahaastattelu valikoitui tämän tutkimuksen aineistokeruutavaksi.

### *3.3 Aineiston analyysi*

Aineisto analysoidaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tässä tutkimuksessa käytetään erilaisista aineistolähtöisten sisällönanalyyseista mallia, joka koostuu aineiston pelkistämisestä, ryhmittelystä, alakategorioiden, yläkategorioiden, pääkategorioiden ja yhdistävien kategorioiden jaottelusta. Tämä aineistoin analysointi tapa liittyy yhdysvaltalaiseen perinteeseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 85).

## 4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä osiossa esitellään tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Tarkoituksena oli selvittää, miten lastensuojelun sijaishuollossa ohjaajan työtä tekevät kokevat lastensuojelulain vaikutuksen heidän henkiseen työhyvinvointiinsa. Itse tutkimuskysymys jakautui kahteen alakysymykseen, jotka olivat: ”Mitkä seikat lastensuojelulaissa tukevat työntekijän henkistä työhyvinvointia lastensuojelun sijaishuollossa?” ja ”Onko lastensuojelulaki jollain tavoin vaikuttanut työntekijän henkiseen työhyvinvointiin negatiivisesti lastensuojelun sijaishuollossa?” Näiden apukysymyksien avulla aineistolähtöinen sisällönanalyysi rakentui kahteen pääluokkaan, viiteen yläluokkaan ja yhteentoista alaluokkaan. Alkuperäisiä ilmauksia tutkimukseen mukaan tuli yhteensä 31 kappaletta. Silmiinpistävää analysoitaessa oli se, että negatiivinen henkinen työhyvinvointi oli paljon selkeämmin esillä, kuin positiivinen henkinen työhyvinvointi.

<b>YLÄLUOKKA</b>	<b>PÄÄLUOKKA</b>	<b>YHDISTÄVÄ LUOKKA</b>
Laki vaikeasti tulkittava.  Mahdotonta toimia ennaltaehkäisevästi.  Lapsen asema laissa korkeammalla kuin työntekijän.	Henkistä työhyvinvointia heikentävät tekijät	Lastensuojelulain vaikutus lastensuojelun sijaishuollossa ohjaajan työtä tekevien henkiseen työhyvinvointiin
Lastensuojelulaki apuna tilanteiden rauhoittajana.  Viralliset asiakirjat stressin helpottajana.	Henkistä työhyvinvointia tukevat tekijät	

#### 4.1 Henkistä työhyvinvointia heikentävät tekijät

Molemmissa haastatteluissa keskustelua riitti enemmän siitä, miten lastensuojelulaki vaikuttaa heikentävästi henkiseen työhyvinvointiin. Henkistä työhyvinvointia heikentävät tekijät jakautuivat aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhteensä kolmeen yläluokkaan, jotka olivat: lain vaikeasti tulkittavuus, mahdottomuus toimia ennaltaehkäisevästi ja lapsen korkeampi asema verrattuna työntekijään. Sekä haastateltava A:n ja B:n haastatteluissa nousi esiin lain vaikeasti tulkittavuus, joka on itsessään vaikuttamassa negatiivisesti henkiseen työhyvinvointiin:

*Laki on hyvin pirstaleinen ja vaikeasti tulkittava, mikä aiheuttaa stressiä töissä ja moni tulkitsee sitä eri tavalla niin riippuen täysin henkilön asemasta. (Haastateltava A)*

*Siinä laissa on tosipaljon ristiriitaisuuksia, mikä niinku sotii ehkä omaa työntekoa vastaan välillä, ja se aiheuttaa osittain haasteita omassa mielessä ainakin. (Haastateltava B)*

Haastateltavat kokivat lastensuojelulain olevan stressiä lisäävä tekijä työarjessa, koska sitä on vaikea tulkita eri tilanteissa. Haastateltava A puhui paljon haastattelussaan siitä, ettei lastensuojelulaki ole vuosien aikana muuttunut helpommin tulkittavaksi tai työntekijän työhyvinvointia huomioivaan suuntaan:

*Lastensuojelulaki tässä niinku vuosien aikana mitä mäki oon tosiaan töitä tehny, niin kokoajan mennyt niinkun enemmän ja enemmän sellaseen suuntaan, että työntekijän on vaikeampi jaksaa siinä arjessa.*

*Mä oon ollu 11 vuotta alalla, mikä ei kuitenkaan oo aivan niinku tähtitieteellinen aika ihmisen iässä, niin sen aikana on koettu niinku ainakin käytännön arjen tasolla todella suuria muutoksia lastensuojelulaissa eikä mun mielestä oo askeltakaan parempaan suuntaan päin menty työntekijän asemasta katsottuna. (Haastateltava A)*

Myös haastateltava B nosti esiin samoja seikkoja puhuttaessa lain vaikeasti tulkittavuudesta ja siitä, miten lastensuojelulaki tukee työntekijän henkistä työhyvinvointia:

*En mä ihan hirveesti sellasia kohtia lastensuojelulaista suoraan keksi, missä olis ajateltu työntekijän työhyvinvoinnin ylläpitoa. (Haastateltava B)*

Toisena yläluokkana henkistä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä analysoitaessa nousi esiin työntekijän mahdottomuus toimia ennaltaehkäisevästi. Tällä haastateltavat tarkoittivat sitä, että lastensuojelulaki ei anna mahdollisuutta toimia lastensuojeluyksikössä ennaltaehkäisevästi, vaikka työntekijällä olisi vahva aavistus jostain, mitä tuleman pitää. Tämä este lisää molempien haastateltavien stressiä työarjessa. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöillä täytyy olla nuoren toiminnasta konkreettista näyttöä, muutoin esimerkiksi rajoitustoimenpiteiden tekeminen on mahdotonta.

*Meillä sellasia haastavia nuoria, jotka ittelensä on vaaraksi omalla käytöksellensä ja se laki stressaa ihan jatkuvasti. Pelkästensä sillä, että me ei pystytä niinku itte sellasella omalla maalaisjärjellä miettimään, että kuinka paljon me pidetään jotain nuorta siinä meidän silmien alla. Aina pitää niinku tapahtua ensin jotain sellasta raflaavaa, että voidaan pitää sitä nuorta sitten hetken aikaa siinä meidän silmien alla lain mukaan, ja tää myös stressaa kyllä. (Haastateltava A)*

*Se, ettei voi ennakoivasti rajata lasta, että tiedostaa ettei jokin oo lapsen edunmukaista, mutta sä et voi lain puitteissa tehdä asialle mitään, niin aiheuttaa stressiä kyllä. (Haastateltava B)*

Molemmat haastateltavat toivat paljon esille sitä, kuinka tärkeää lastensuojelulaitoksissa olisi toimia ennaltaehkäisevästi sekä nuoren että ohjaajan näkökulmasta. Työntekijän näkökulmasta katsottuna se olisi haastateltavien mielestä stressiä ennaltaehkäisevä tekijä, kun nuorta pystyisi rajata ennen kuin jotain isompaa tapahtuu. Tämän kautta myös henkinen työhyvinvointi haastateltavien mukaan paranisi. Toinen pointti molemmilla haastateltavilla liittyi vahvasti päihteitä käyttäviin nuoriin ja heitä koskevaan ennaltaehkäisevään toimintaan. Huumeiden käyttö ja salakuljettaminen on ongelma molempien haastateltavien mielestä, joka aiheuttaa stressiä ja henkistä pahoinvointia haastateltaville. Heidän mukaansa lastensuojelulaki ei ole ainakaan työntekijöiden puolella tässä asiassa:

*Sanotaan, että se on äärimmäisen räikeää, että kuinka helpolla tavalla se nuorten päihteiden käyttö mahdollistetaan. Että jos ihmiset sais tietää, että kuinka paljon lastensuojeluyksiköissä pitkin Suomea käytetään niinku*



*huumeita asuinyksiköissä sisällä, että ei pelkästään se, että ne vetää kamaa siellä ulkona ja tulee sitten yksikköön vaan ihan niinku se kuinka paljon niitä huumeita tuodaan yksikköön sisälle, ja kuinka paljon sitä käytetään sisällä, ja kuinka vaikea siihen asiaan on tehdä niinku mitään. Että tää asia yllättäis maallikon. Kyllä me tiedetään se, että vankilaanki menee huumeita, ja että tarvittaessa siihen on ihmisellä keinot niitä hankkia on monenlaiset. Mutta on se niinku jotenkin hullua ja kuormittavaa työntekijöille, että ei alaikäisten lasten kohdalla me ei niinku lain puitteissa voida sille niinku ihan hirveesti mitään. (Haastateltava A)*

*Vaikea ensinnäkään tarkastaa nuoria lastensuojelulakiin nojautuen, että sillä vois varmistua ja helpottaa omaa stressiä ettei ne toisi sisälle mitään. (Haastateltava A)*

*Niin tää sotii mun mielestä sitä kasvatuksellisuutta vastaan, että jos vaikka tiedostat, että lapsi lähössä käyttämään vaikka päihteitä tai vaikka on toistuvasti toiminut rikollisesti tai jotain tällaista, niin sä et saa lain mukaan siihen ulos lähtemiseen puuttua, ellei sulla ole selkeää näyttöä tilanteesta. (Haastateltava B)*

Molemmat haastateltavat peräänkuuluttivat sitä, kuinka tärkeää olisi pystyä lain puitteissa tarkastamaan nuoria, sekä tehdä heille huumeseuloja. Tämä ei kuitenkaan ole tällä hetkellä mahdollista, vaan kaikkeen tarkastuksiin sekä huumeseuloihin tarvitaan selkeät näytöt. Haastateltava A totesi haastattelussaan sitä, kuinka päihdenuoren kanssa toimiminen on paljon kiinni aisteista, havainnoinnista ja päättelykyvystä, mutta tämä ei riitä lastensuojelulain mukaan perusteeksi nuoren tarkastamiseen ja pysäyttämiseen, vaan tarvitaan konkreettisia näyttöjä. Haastateltavien mielestä tämä lisää stressiä töissä eikä tue lainkaan heidän henkistä työhyvinvointiaan.

Kolmantena yläluokkana nousi esiin se, kuinka haastateltavat kokivat lastensuojelulain korostan lapsen aseman ja päätöksenteko-oikeuden niin paljon korkeammalle kuin työntekijän, että se vaikuttaa negatiivisesti henkiseen työhyvinvointiin. Sekä haastateltava A että B toi omissa haastatteluissa esiin sen, kuinka lastensuojelulaki heidän mielestään nostaa lapsen aseman niin korkealle, että ohjaajilta loppuvat keinot kesken:

*...nuori sanoo sylkäsyn jälkeen, että haista vittu ja sä ansaitsit tuon ja lähtee kävelemään pihalle, nii ei ole mitään syytä, millä mä voisin nuorta kieltää menemästä lain puitteissa, sillä verukkeella mitä äsken tapahtui. Tää on kuormittavaa työssä, kun tuota haastattelua pitää kuunnella. (Haastateltava A)*

*En mä ihan hirveesti sellasia kohtia lastensuojelulaista suoraan keksi, missä olis ajateltu työntekijän työhyvinvoinnin ylläpitoa. Että enemmän sitä tuodaan hirveesti esille, mikä on toki hyvä asia, niin lapsen oikeuksia, mutta sitten jossain kohtaa kun lapsikin on fiksu, niin se osaa kääntää omat oikeutensa ohjaajaa vastaan, että hetkenpäästä on se tilanne, ettet sä voi sille lapselle oikeastaan yhtään mitään. Sit siinä katoaa myös vähän se, että lapsi ei ole enää lapsi, vaan lapsi on aikuisen yläpuolella. (Haastateltava B)*

Toinen seikka mistä molemmat haastateltavat puhuivat oli lastensuojelulain korostaminen nuorten omaa päätöksentekoa valtaa. Tämä oli molempien haastateltavien mielestä heidän työtään hankaloittava tekijä. Konkreettisimpina esimerkkeinä haastatteluissa nousi esiin nuorten vapaa puhelimen käyttö sekä se ettei nuoren tarvitse antaa huumeseuloja, jos ei halua, vaikka työntekijöillä olisi selvä näyttö tilanteesta:

*Tänä päivänä äärimmäisen paljon muuttaa arkea ja tekee siitä haastavampaa työntekijöille, kun nuoret saa pitää puhelinta vapaasti. Että tää on niinku kans semmonen konkreettinen asia, mihin pitäis saada ohjaajille enemmän sellasta päätäntävaltaa. (Haastateltava A)*

*Jos on sulla vahva epäily tai tieto, että lapsi käyttää päihteitä vaikka kotona ollessaan lomilla, mutta hän ei halua palattuaan antaa seuloja, niin sit hän ei anna seuloja, etkä sä voi niinku asialla mitään, koska laki ei määrää lasta antamaan niitä seuloja. (Haastateltava B)*

Haastateltava B nosti myös esiin koulunkäynnin, ja siihen liittyvän ison päätäntävällän, minkä lastensuojelulaki mahdollistaa lapselle tai nuorelle. Hän totesi, kuinka lapsella on täysi päätäntävalta siihen, lähteekö hän kouluun vai ei:

*Ihan semmoset koulunkäynninki asiat, että ois niinku tietty malli lastensuojelulaissa mitenkä lapsi saatais käymään koulua. Mutta sitte yksikössä tehdään ne asiat mitä voidaan, mutta jos lapsi päättää olla menemättä kouluun, niin sitten sen ei sinne tartte mennä, eli loppuu lain puitteissa keinot, ja siinä tulee kyllä itelle sellanen turhautuminen. (Haastateltava B)*

#### 4.2 Henkistä työhyvinvointia tukevat tekijät

Tutkimuksen aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa toiseksi pääluokaksi muodostui positiivinen henkinen työhyvinvointi, joka taas jakautui kahteen

yläluokkaan, jotka olivat lastensuojelulaki apuna tilanteiden rauhoittajana ja viralliset asiakirjat stressin helpottajana. Haastatteluissa molempien haastateltavien oli vaikeampi tuoda esille lastensuojelulaista asioita, jotka vaikuttaisivat positiivisesti heidän henkiseen työhyvinvointiinsa. Haastateltava A nosti esiin lastensuojelulain antavan mahdollisuuden tilanteiden rauhoittamiseen:

*Kun sellainen tilanteen rauhoitus lain puitteissa onnistuu, esimerkiksi kiinnipito tai ulkoilun kieltäminen, niin se myös tukee sitte ohjaajan tätä henkistä työhyvinvointia, kun saa sen arvaamattoman tilanteen katkaistua. (Haastateltava A)*

Silloin, kun nuori käyttäytyy arvaamattomasti tai käy esimerkiksi työntekijän päälle, lastensuojelulaki antaa mahdollisuuden ottaa nuori kiinnipitoon tilanteen rauhoittamiseksi. Molemmat haastateltavat kokivat tämän linjauksen laissa parantavan heidän henkistä työhyvinvointiaan, kun nuoren voi pysäyttää, eikä tarvitse pelätä sitä, että tekisi väärin ottaessa nuoren kiinnipitoon. Haastateltava A nosti vielä esiin sitä, kuinka lastensuojelulaki antaa mahdollisuuden toimia lapsen tai nuoren hyvinvoinnin hyväksi, silloin kun jotain on tapahtunut lastensuojelulaitoksessa. Tämä hänen mukaansa parantaa henkisestä ja fyysisistä työhyvinvointia, kun ei tarvitse olla ”varpaillaan” kokoaikaan.

Toisena yläluokkana henkisen työhyvinvoinnin tukevana tekijänä oli virallisten asiakirjojen helpotus stressiin. Näillä asiakirjoilla haastateltavat tarkoittivat rajoitustoimenpiteitä sekä lastensuojelulain määäämiä palavereita, joissa tehdään suunnitelmat lapsen tai nuoren arjen tueksi. Esimerkiksi jos nuori karkailee paljon lastensuojelulaitoksesta voidaan tehdä liikkumisvapaudenrajoitus tai yhteydenpidon rajoitus, mikä rauhoittaa tilannetta:

*No vaikka liikkumisvapaudenrajoitus, tai yhteydenpidonrajoitus, jos on ollu toistuvasti karkailua tai rikollisuuta, ja oikeesti pelko siitä että vahingoittaa vaikka jotain muuta ulkopuolella, niin kun siihen olla saatu pysäytys, niin on helpottanut stressiä. (Haastateltava B)*

Molemmat haastateltavat korostivat rajoitustoimenpiteiden tärkeyttä ennen kaikkea nuorelle, mutta todettiin myös sen olevan työntekijän stressiä helpottava tekijä. Myös lastensuojelulain määäämien palavereiden tärkeyttä korostettiin henkisen työhyvinvoinnin edistämisessä:

*No kaikki tälläset tuota, kun käydään laissa määrättyjä asiakassuunnitelmaneuvoitteluita tai mitä tahansa tällasia nuoreen liittyviä palavereita, mistä saadaan sellasta niinku arkisuunnitelmaa ja sellasta viikkorytmiä, että sovitaan mitä ikään kuin tavoitellaan, niin parhaimmas tapauksessa kaikki tälläset voi toimia hyvin, ja saada siihen arkeen sellasta sujuvuutta ja helpottamaan sitä ohjaajien stressiä, että tietää miten nuoren kanssa toimitaan. (Haastateltava A)*

*No esimerkiksi asiakassuunnitelmaneuvoittelut. Että sehän olis kamala asia, jos ei olis palavereita, tai selkeätä työnjakoa kuka hoitaa ja mitä hoitaa. Että ilmanmuuta nää laissa määrättyt palaverit tuo itsellekin positiivista mieltä työntekoon. (Haastateltava B)*

# 5 POHDINTA

## 5.1 Johtopäätökset

Tässä kandidaatintutkielmassa oli tavoitteena saada tietoa siitä, miten lastensuojelun sijaishuollon ohjaajat kokevat nykyisen lastensuojelulain yhteyden heidän henkiseen työhyvinvointiinsa. Tarkoituksena puolistrukturoimattomissa haastatteluissa oli saada esimerkkejä lastensuojelulain sekä myönteisistä että kielteisistä vaikutuksista henkiseen työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen tulokset osoitti sen, että haastateltavat kokivat lastensuojelulain enemmän negatiivisena asiana kuin positiivisena henkiseen työhyvinvointiin verrattaessa. Silmiinpistävää oli huomata se, että molemmat haastateltavat puhuivat hyvin samanlaisista lastensuojelulain teemoista, jotka vaikuttavat heidän henkiseen työhyvinvointiinsa suuntaan tai toiseen.

Ensimmäisenä isompana teemana haastateltavat toivat esiin lastensuojelulain vaikeasti tulkittavuuden henkisen työhyvinvoinnin heikentäjänä. Haastateltavien näkemys lain vaikeasti tulkittavuudesta on linjassa jo johdannossa mainittuun Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) webinaarissa esitettyyn palautteeseen, jossa Anna Cantell-Forsbom kertoo saaneensa palautetta lastensuojelulain pirstaleisuudesta ja vaikeasti tulkittavuudesta lastensuojelun ammattilaisilta. Niin kuin aiemmin teoreettisessa viitekehyksessä todettiin Takalan ja Kalimón (2011) toimesta, että työssä onnistumiseen tarvitaan selkeät toimintaohjeet. Työntekijöiden kokiessa lastensuojelulain olevan vaikeasti tulkittava herääkin kysymys, onko lastensuojelulaki enemmänkin esteenä kuin kohentavana seikkana työn onnistumisen maksimoinnille sekä henkiselle työhyvinvoinnille?

Henkistä työhyvinvointia ei edesauttanut myöskään se, ettei lastensuojelulaki anna keinoja työntekijöille puuttua asioihin ennaltaehkäisevästi. Haastattelevat kokivat aitoa huolto lapsista ja nuorista, mutta harmittelivat sitä, ettei esimerkiksi huumeidenkäyttäjää nuorta voida pysäyttää pelkästään

epäilyksen takia. Teoreettisessa viitekehyksessä oli nostettu muun muassa Ikkosen (2016) tulkinta lastensuojelusta, jossa todettiin ennaltaehkäisyn olevan avainasemassa lapsen kasvun ja kehityksen turvaamisessa. Myös lastensuojelulain (1:1 §) mukaan erityinen suojelu on yksi lastensuojelulain keskeisimmistä teemoista. On vähintäänkin mielenkiintoista, ettei ennaltaehkäisevää toimintaa voi silti työntekijöiden toimesta suorittaa. Ennaltaehkäisy ja erityinen suojelu on nostettu tärkeiksi teemoiksi lastensuojelussa, mutta jos kokeneella ohjaajalla on vahva tunne siitä, että huumenuori on lähdössä käyttämään huumeita, hän ei saa tilannetta pysäyttää lastensuojelulain puitteissa esimerkiksi siten, että tarkastaisi nuoren repun ja taskut. Tällä tavoin olisi mahdollista helpottaa työntekijän stressiä työarjessa ja ennen kaikkea olla tärkeänä pysäyttäjänä nuoren elämän valuessa väärään suuntaan, mutta lastensuojelulaki ei tämän tutkimuksen perusteella siihen työkaluja anna.

Lapsen aseman korostaminen korkeammalle kuin työntekijän lastensuojelulaissa ole haastateltavien mielestä henkistä työhyvinvointia heikentävä seikka. Aiemmin esitytetyssä Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry:n (2020) jäsenkyselyssä vastaajat olivat lainsäädännöstä sitä mieltä, ettei se anna tarpeeksi työkaluja työntekijälleen. Samanlainen ääni tämän tutkimuksen haastateltavilta tuli kuuluviin. Lastensuojeluissa ohjaajan työtä on äärimmäisen vaikea tehdä vaikuttamatta omaan henkiseen työhyvinvointiin, jos viimeinen sana tilanteissa on aina lapsilla ja nuorilla. Aiemmin teoria-osuudessa Kröger (2021) kertoi, että Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian tutkimuksessa 95 % kokivat työnsä henkisesti raskaana. Tämän tutkimuksen kolmen esiinnousseiden teemojen pohjalta on helppo todeta, että työntekijän henkinen kuormitus lastensuojelun ohjaajan työssä ei ole mikään ihme.

Tämän tutkimuksen haastateltavat puhuivat haastattelun aikana merkittävästi enemmän lastensuojelulain negatiivisista vaikutuksista heidän henkiseen työhyvinvointiinsa. Henkistä työhyvinvointia heidän mielestään lastensuojelulaissa edesauttoivat laki tilanteiden rauhoittajana sekä viralliset asiakirjat stressin helpottajana. Laki tilanteiden rauhoittajana toimii haastateltavien mielestä hienosti silloin, kun tilanteet ovat jo eskaloituneet. Näitä tilanteita voi olla muun muassa lapsen tai nuoren väkivaltainen käytös työntekijää kohtaan. Tällöin lastensuojelulaki velvoittaa rauhoittamaan tilanne ottamalla nuori

ammattimaiseen kiinnipitoon. Työntekijänä lastenkodissa -osiossa kerrottiin, että 80 % lastenkodissa työskentelevistä on kohdannut arjessa fyysistä väkivaltaa. Tämä oli käynyt ilmi Lastensuojelun Keskusliiton ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön Talentian tutkimuksessa. (Kröger, 2021.) Näiden lukujen myötä on tärkeää, että lastensuojelulaista löytyy keinot tilanteiden rauhoittajana, joka toimii arjessa myös henkisen työhyvinvoinnin edistäjänä.

Myös lastensuojelulain määräämät viralliset asiakirjat koettiin työstressin helpottajana. Asiakirjoilla tarkoitettiin rajoitustoimenpiteitä muun muassa liikkumisvapauden- tai yhteydenpidon rajoittamista. Toinen seikka olivat lastensuojelulain määräämät lapsen tai nuoren asiakassuunnitelmapalaverit, joissa tehdään selkeät suunnitelmat arjen helpottamiseksi.

Lopuksi todettakoon, että positiivisesti henkisen työhyvinvointiin vaikuttavia esimerkkejä lastensuojelulaista ei niin helposti löytynyt, kuin negatiivisesti vaikuttavia. Jonkin verran lastensuojelulaki jättää kysymysmerkkejä ilmoille tämänkin tutkimuksen jälkeen. Se, että lastensuojelulaki perustuu lapsen ja nuoren hyvinvoinnille ja oikeuksille on täysin perusteltua, mutta silloin, kun lapsen tai nuoren elämäntilanne on epävaka, olisiko tällöin syytä antaa työkaluja hieman enemmän lastensuojelun ammattilaisille lastensuojelulain toimesta? Tämä voisi olla pitkässä juoksussa lapsen tai nuoren kehitykselle todella kallisarvoinen toimenpide ja myöskin lastensuojelun ohjaajien henkinen työhyvinvointi voisi parantua, eikä vaihtuvuus lastensuojelulaitoksen työpaikoissa olisi niin voimakasta.

## *5.2 Luotettavuus ja eettisyys*

Tämä tutkimus toteutettiin kahdelle lastensuojelun sijaishuollossa toimivalle ohjaajalle. Kummallakin ohjaajalla oli kokemusta lastensuojelusta ja lastensuojelulaista useamman vuoden ajalta. Tutkimus tehtäessä vain kahdelle ihmiselle, luotettavuutta ei voida pitää niin korkealla, kuin silloin, jos se olisi tehty laajemman joukolle. Toisaalta aiemmat tutkimukset aiheesta noudattaa melko samaa kaavaa, mitä tämä tutkimuksen tulokset osoittavat. Lisäksi tämän tutkimuksen haastateltavat puhuivat samoista asioista paljon, vaikka kyseessä oli puolistrukturoimaton haastattelu, mistä voidaan olettaa joidenkin mielipiteiden olevan vallitsevia isommassakin joukossa. Tämä tutkimuksen tuloksia ei voida

kuitenkaan yleistää. Tutkimuksesta jätettiin ulkopuolelle ne kommentit haastateltavilta, jotka koskivat heidän henkistä työhyvinvointiaan, mutta siihen ei liittynyt lastensuojelulaki. Isoimmat teemat aineiston analyysissä on rakennettu molempien haastateltavien vastausten summana.

Molemmille haastateltaville tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Lastensuojelulaitoksen johtokunnalta on pyydetty tutkimukseen asianmukaisesti tutkimuslupa. Molemmille haastateltaville lähetettiin ennen haastattelua luettavaksi tutkimustiedote, tietosuojailmoitus ja haastattelukysymykset. Tutkimustiedotteessa haastateltaville esiteltiin tutkimuksen tarkoitus. Tietosuojailoituksessa tuotiin esille miten haastateltavien henkilötietoja säilytetään ja käsitellään. Tutkimuksessa haastateltavien anonymiteetti on säilytetty täydellisesti alusta loppuun. Haastateltavien henkilötietoja ei ole luovutettu ulkopuolisille. Digitaalinen aineisto on suojattu käyttäjätunnuksella ja salasanalla. Aineistoista poistettiin suorat tunnistetiedot. Tutkimuksessa käytettiin Tampereen yliopiston pilvipalvelua. Kaikki tutkimuksessa tapahtunut tiedonsiirto tapahtui kyseisten suojausten takana, joten vaarana ei ollut tietojen joutuminen ylimääräisiin käsiin.



# LÄHTEET

- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1.* (5., uudistettu painos.). (s. 25). PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* (s. 63). Vastapaino.
- Ikonen, L. (2016). *Jos lastensuojelulla on asiaa – Joka kodin opas viranomaisasiointiin.* (s. 82). Vahtikoira.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu.* (s. 20). Työterveyslaitos.
- Heino, T. (2013). Lastensuojelun filosofia ja käytäntö – Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa M. Bardy (toim.) *Lastensuojelun ytimissä.* (4. uud. p.). (s. 103). Terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Helavirta, S., Laakso, R. & Pösö, T. (2014). Huostaanoton kuva suomalaisen tutkimuksen valossa. *Janus – Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 22(3), s. 288–298. <https://journal.fi/janus/article/view/51216>
- Ikonen, L. (2013). *Salassa pidettävä – suojeleeko laki lasta vai lastensuojelijaa?* (s. 15, 27–28). Radium-kirjat.
- Koskiluoma, K. (2.1.2017). Väkivaltaa ei saa sietää. *Talentia-lehti*. <https://www.talentia-lehti.fi/vakivaltaa-ei-saa-sietaa/>
- Kröger, T. (5.3.2021). *Lastensuojelun työntekijä joutui puukotetuksi töissä – vaihtoi alaa, kun työ oli jatkuvaa kriisinhallintaa.* Yle Uutiset | yle.fi. <https://yle.fi/a/3-11817373>
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417
- Lastensuojelulaki 12.2.2010/88
- Lastensuojelulaki 8.4.2011/316
- Mahkonen, S. (2007). *Lastensuojelu ja laki.* (s. 49). Edita.
- Robertson, I & Cooper, C. (2011). *Well-Being – Productivity and Happiness at Work.* (s. 3). Palgrave Macmillan.

- Roslund, R. & Jansson, K. (9.10.2019). Mirosta, 21, tuli lastenkodissa narkomaani – Joka kymmenes lastenkoti on rikkonut laki, katso millaisia pulmia laitoksista on löytynyt. Yle Uutiset | yle.fi. <https://yle.fi/a/3-11009351>
- Suonsivu, K. (2015). *Kohti riittävyttä – Matkalla työhyvinvointiin.* (s. 9). UNIPress.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018.* Tilastokeskus. <https://www.doria.fi/handle/10024/184209>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (julkaisuaika tuntematon). *Lastensuojelu.* Haettu 18.1.2023 osoitteesta <https://stm.fi/lastensuojelu>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022, Elokuu 30). *Webinaari lastensuojelu kokonaisuudistuksesta – Missä mennään?* YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-KyulwpSE9I>
- Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry. (2020). Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla – Raportti jäsenkyselyn tuloksista. [Raportti]. Talentia.fi. <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/ajankohtaista/raportti-lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi/lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi-pohjois-pohjanmaalla/>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (2022). *Lastensuojelu 2021* [Tilastoraportti 22/2022]. Thl.fi. <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (julkaisuaika tuntematon). Lastensuojelun käsikirja – Lastenkoti, nuorisokoti. Haettu 2.2.2023 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (julkaisuaika tuntematon). *Lastensuojelun käsikirja – Lastensuojelulaitokset.* Haettu 1.2.2023 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (julkaisuaika tuntematon). *Lastensuojelun käsikirja – Mitä on lastensuojelu?* Haettu 20.1.2023 osoitteesta

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

Takala, H & Kalimo, R. (2011). *Polkuja työniloon*. (s.53). Meditak-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. (s. 85). Tammi.

Violainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. (s. 11, 18, 26). BoD – Books on Demand.