



Pelastakaa Lapset

TOIMENPIDE-EHDOTUS

Laaja verkosto sijaishuollon toimijoita vaatii parannuksia koulutukseen ja henkilömitoitukseen

5.3.2021

SIJAISHUOLLON HENKILÖSTÖN SAATAVUUTTA ON KORJATTAVA RIPEÄSTI

Laaja verkosto sijaishuollon toimijoita vaatii, että sijaishuollon henkilöstön saatavuuteen ja koulutukseen tehdään nopeita kohentavia toimenpiteitä, jotta lapset saavat heille kuuluvaa tarpeellista suojelua, huolenpitoa ja kasvatusta. Tilanne on valtakunnallisesti jo usean vuoden ajan ollut se, että pätevyysvaatimukset täyttävää henkilöstöä lastensuojelun laitoshoidon on erittäin haasteellista saada ja vaihtuvuus on suurta.

Sijaishuollossa olevien lasten määrä on ollut lainsäädännön muutoksista huolimatta viime vuosina kasvussa. Lainsäädäntö ohjaa yhä vahvemmin ennalta ehkäiseviin ja kevyimpiin palveluihin. Nämä palvelut eivät edelleenkään toimi riittävällä tasolla. Siksi sijaishuoltoon ohjautuu yhä haastavahoitoisempia lapsia ja usein vielä hyvin myöhäisessä vaiheessa. **Tämä johtaa siihen, että sijaishuollon laitoshoidon päätyvien asiakkaiden tarpeet ovat yhä monimutkaisempia.**

Sijaishuollon laitoshoidossa työskentelevältä ohjaajalta vaaditaan vaativaa vuorovaikutusosaamista ja kuntoutustyöskentelyä, paineensietokykyä, itsesäätelykykyä ja oikeaa asennetta asiakkaiden monimuotoisiin tarpeisiin. Toiminta on erittäin tiukasti lainsäädännön ja valvovien viranomaisten taholta säädeltyä ja valvottua. Toisaalta sijaishuoltoyksiköiden kolmivuorotyö on arjen turvallisuuden, hoivan, huolenpidon ja arkilogistiikan hoitamista; turvallisena aikuisena toimimista kolmessa vuorossa.

Sijaishuollon laitoshoidon toimijoista koostuva ryhmä julkaisi jo viime vuoden alussa (17.2.2020) ensimmäisen [kannanoton sijaishuollon työntekijätilanteeseen liittyen](#). Sen pohjalta kutsuttiin koolle verkosto miettimään ratkaisuvaihtoehtoja kentän hankalaan tilanteeseen.

Työntekijätilannetta heikentävinä seikkoina yhteisessä keskustelussa nousivat **palkkaus, työolosuhteisiin ja alan julkisuuskuvaan liittyvät asiat sekä koulutukseen ja mitoitukseen liittyvät kysymykset**. Näiden lisäksi kentällä on tunnistettu tarve kriittisesti tarkastella laitoshoidon johtamista ja työn tuen rakenteita.

1. KOULUTUSTA ON KEHITETTÄVÄ

Koulutusten sisällöissä on merkittäviä oppilaitoskohtaisia eroja ja osin hyvin vähäistä nimenomaan lastensuojelun sijaishuoltoon keskittyvää opetusta. Varsinaista sijaishuoltoon liittyvää koulutusta ei löydy tällä hetkellä ollenkaan.

Esitämme

- *valtakunnallisen ohjeistuksen laatimista niin, että kaikissa sosiaalialan oppilaitoksissa olisi mahdollisuus suorittaa nimenomaan lastensuojeluun liittyviä syventäviä opintoja ja erillistä sijaishuoltoon erikoistuvaa koulutusta, sisältäen käytännön harjoittelujakson.*
- *yhteistyöverkoston perustamista lastensuojelun koulutusta tarjoavien oppilaitosten välille. Valtakunnallisesti löytyy monia hyviä ja toimivia esimerkkejä aiheeseen liittyvistä kursseista, joita voisi ottaa laajemmin esimerkiksi verkkokursseina käyttöön.*

Sijaishuollon asiantuntijaverkosto toteutti kesällä 2020 valtakunnallisen kyselyn sijaishuollon ohjaajille ja sijoitetuille

lapsille osaamistarpeisiin liittyen. Kyselyyn vastasi yhteensä 213 lasta ja ohjaajaa. Lisäksi verkostolla oli käytössä OSSI-hankkeen keväällä 2020 toteuttama vastaava kysely Pohjois-Pohjanmaan alueelta, johon vastasi 104 lasta ja ohjaajaa.

Kyselyn pohjalta nousivat esiin seuraavat osaamisalueet, joita laitoshoidon työntekijöillä tulisi olla:

- *Vuorovaikutus- ja kohtaamistaidot. Ammattilaisilta ja kokemusasiantuntijoilta on tullut vahva viesti, että kentälle kaivataan välittäviä, lämpöisiä, ystävällisiä aikuisia, jotka ovat aidosti läsnä lasten ja nuorten kanssa.*
- *Neurologisten ja neuropsykiatristen haasteiden kohtaamisen tietous ja taidot*
- *Mielenterveyteen liittyvä osaaminen*
- *Päihteisiin liittyvä osaaminen*
- *Lainsäädännön osaaminen, erityisesti rajoitustoimenpiteisiin ja kirjaamiseen liittyvä lainsäädäntö.*
- *Trauma- ja kriisityön osaaminen*
- *Lähisuhdeväkivallan sekä muun väkivallan tunnistamisen ja siihen puuttumisen osaaminen*
- *Kiintymyssuhdeteoroiden ja kiintymyssuhteen merkityksen ymmärrys*

Kokemusasiantuntijuuden käyttö koulutuksessa.

- *Tarvetta on sekä asiakkaina, että työntekijöinä kentällä olleiden osaamisen ja näkökulmien esiintuomiselle koulutuksissa.*
- *Koulutusbudjetteihin on varattava määrärahaa, jotta kokemusasiantuntijoille voidaan maksaa asialliset korvaukset heidän tekemästään työstä.*

Muita koulutukseen vaikuttavia ja eteenpäin vieviä ehdotuksia:

- *Yritysten ja koulujen yhteistyötä tulisi entisestään tiivistää.*
- *Mentoritoimintaa vastavalmistuneiden ja pidempään kentällä toimineiden välille tulee vahvistaa.*
- *Yhteistyötä oppilaitosten, kentän ja tutkimuksen välillä on tiivistettävä (vrt PRAKSIS).*

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 8017/2015 astui voimaan 1.3.2016. Tämän jälkeen monet vuosia allalla toimineet hyvät ja pätevät työntekijät olivatkin yhtäkkiä epäpäteviä. Esimerkiksi muodollisesti päteviksi todettujen yhteisöpedagogien tilanne on ollut koko ajan epäselvä: joissakin kilpailutuksissa tutkinnon katsotaan antavan pätevyuden ja toisissa ei.

Kilpailutukset ovat vielä lainsäädäntöä tiukemmin ohjanneet henkilöstön koulutusvaatimuksia yksipuoliseen suuntaan. Tämä on ristiriidassa useiden asiantuntijaselvitysten (esim. STM 2019:4, Kananoja & Ruuskanen) kanssa, jotka painottavat tarvetta moniammatilliseen osaamiseen sijaishuollossa. Kilpailutusten kansallinen yhtenäistäminen olisi sekä toimijoiden, että palvelua saavien lasten ja perheiden näkökulmasta erittäin tärkeää.

Lisäksi verkosto painottaa tarvetta päteväittämis- ja monimuotokoulutuksille sekä vaatii kilpailutusten valtakunnallista yhtenäistämistä.

2. HENKILÖSTÖMITOITUSTA ON NOSTETTAVA JA LAATUUN PANOSTETTAVA

Lasten näkökulmasta pidämme Suomessa edelleen yllä heikkoa järjestelmää. Resursointiin vaikuttaa vahvasti lainsäädännön lisäksi lastensuojelupalveluiden kilpailutukset, jotka ovat syntyneet poliittisten päätösten kautta.

Lastensuojelulain uudistuksen jälkeen vuonna 2007 ei laitoshoidon henkilöstömitoitusta ole muutettu. Vaativan sijaishuollon työryhmän tarkastelun yhteydessä (STM 2020:28) on todettu minimimitoituksen olevan niukka ja ehdotettu sen nostoa erityisenhuolenpidon yksiköiden osalta. Laitoshiitoon ohjautuvat sijaishuollon vaativimmin oireilevat lapset.

Nyt voimassa olevan lain mukaan ympärivuorokautisten lastensuojeluyksiköiden minimimitoitus on 1:1. Minimimitoitus tarkoittaa sitä, että päivävuoroissa resurssi on usein tiukoilla ajan jakautuessa arjen logistiikan, hoito- ja kasvatustyön sekä verkostotyön välillä. **Vastaavasti yövuoroissa seitsemän lapsen hoidosta huolehtii vain yksi työntekijä, mikä on yksi alan keskusteluissa toistuvasti esiin nouseva turvattomuutta aiheuttava tekijä.**

Kilpailutusten sääntelemien hintojen puitteissa henkilöstölisäykset ovat palveluntuottajalle taloudellisesti vaikeasti ennakoitavia, mikä lisää painetta hoitovuorokausihinnoitteluun. Poikkeustapauksissa, lapsen oirehinnan niin vaatiessa, resursointia voidaan määräaikaisesti lisätä kunnan kustantaman lisäresurssin turvin, mutta tämän myöntäminen ja myöntämisen kesto vaihtelevat kunnittain.

Verkosto ehdottaa, että mitoitusta tulisi nostaa lainsäädäntöä korjaamalla. Pelkkä mitoitus ei tee hoitoa kuitenkaan vielä laadukkaaksi. Tarvitaan myös osaamista. Osaaminen ja laitoshuollon laatu mitoituksi-

neen kietoutuvat yhteen.

Laitoksiin tarvitaan lisää alalle sopivaa henkilöstöä. Työntekijöiden koulutuksen lisäksi tärkeää on heidän sopivuutensa työtehtävään ja asenteensa. Hyviä yhteisöpedagogeja, lähihoitajia ja nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajia on tarjolla sijaishuoltoon, mutta sosionomeja vähemmän.

Alan vetovoiman lisäämiseksi tulee parantaa työskentelyolosuhteita, lisätä työntuen rakenteita ja vahvistaa johtajuutta. Lasten ja nuorten näkökulmasta työntekijöiden niukka resursointi, suuri vaihtuvuus ja työntekijöiden uupuminen on kestämatöntä. Pysyvät, osaavat ja turvalliset aikuiset ovat elinehto laadukkaalle ja vaikuttavalle lastensuojelun sijaishuollolle.

Helsingissä 5.3.2021

Pelastakaa Lapset ry, Anu Lehto, palvelutoiminnan johtaja, Tove Lönnqvist, kehittämisspäällikkö

Auta lasta ry, Pertti Kukkonen, toiminnanjohtaja

Barnavårdsföreningen i Finland, Pia Sundell, toiminnanjohtaja

Ehjä ry, Kai Laitinen, toiminnanjohtaja

Familiar oy, Marko Nikkanen, laatujohtaja

Kalliola oy, Sointu Möller, palvelujohtaja

Nuorten Ystävät ry, Marianne Inkala, palvelupäällikkö

Osallisuuden aika ry, Vilma Vähämaa, va. toiminnanjohtaja

OsSi-hanke, Senni Laine, projektipäällikkö

Pesäpuu ry, Jari Ketola, toiminnanjohtaja

SOS-lapsikylä, Tiina Rihti, kehittämisspäällikkö

Valtakunnallinen Lastensuojelu Valasu ry, Sanna Lundgren, varapuheenjohtaja