

JHL

Ammattina hyvinvointi



Lastensuojelun ammattilaisen opas

” Nyt minä olen syönyt ja ajatellut ja nyt minusta alkaa tuntua, että asiat rupeavat selviämään.

- Muumipeikko
kirjassa Muumipeikko ja pyrstötähti
(*Tove Jansson, 1946*)

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

C-sarja

ISBN 978-952-7084-28-1

ISSN 1796-2978

04/2022



Työryhmä: Tanja Tuunainen-Vainio, Marjut Manka, Anne Ranta
lisäksi kiitämme oppaan teossa mukana olleita alan ammattilaisia
Toimitus ja ulkoasu: Saija Heinonen

Sisältö

MITÄ KAIKKEA ON LASTENSUOJELU?.....	6
Laki määrittelee lastensuojelun laajasti	6
Lastensuojelun tehtävät.....	6
Tukea perheille, ennaltaehkäisevät palvelut.....	6
LASTENSUOJELUILMOITUS JA ASIAN VIREILLE TULO.....	7
Ennakollinen ilmoitus	7
Lastensuojeluilmoitus ja ilmoitusvelvollisuus.....	7
Palvelutarpeen arviointi.....	9
LAPSI- JA PERHEKOHTAINEN LASTENSUOJELU	10
Asiakassuunnitelma	10
Avohuolto	10
Kiireellinen sijoitus.....	12
Huostaanotto.....	13
Sijaishuolto	16
Jälkihuolto	18
LASTENSUOJELUN AMMATTILAINEN - OTA HALTUUSI MYÖS NÄMÄ.....	19
Lastensuojelun laatusuositus.....	19
Sijaishuollon laatuksiteerit.....	19
Rajoitukset sijaishuollossa	20
Tärkeä dokumentointi.....	22
Henkilöstömitoitus lastensuojelun sosiaalityössä	22
MINÄ LASTENSUOJELIJANA	
– LASTENSUOJELUN AMMATTILAISTEN KOKEMUKSIA JA KERTOMUKSIA	23
Sosiaalityöntekijänä lastensuojelussa	23
Sosiaalikasvattaja muistelee	24
KOKEMUSASiantuntijuus, MITÄ SE ON?	26
Kokemusasiantuntijan terveiset lastensuojelun ammattilaiselle	28
Hyviä ja huonoja kokemuksia.....	28
TYÖHYVINVOINTI.....	30
Hyvällä perehdytyksellä vältetään ongelmia	30
Työsuojelu työpaikalla on osa arkityötä.....	31
Sosiaalialan yleisimpiä vaaratekijöitä	32

Toimenpiteet epäasiallisen käyttäytymisen tilanteessa.....	35
Väkivaltilanteet hallintaan	35
Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä toimi näin	37
AMMATILLINEN OSAAMINEN JA KOULUTUS	38
Ammatillisten tutkintojen laajuus ja mitoitus.....	39
Esimerkkejä lastensuojelualalle soveltuvista ammatillisista tutkinnoista	40
Pohdittavaksi	41
PALVELUSSUHTEEN EHDOT.....	41
Luottamusmiehen henkilöstön edustajana.....	42
Työ- vai virkasuhde.....	42
Oletko selvillä omista palvelussuhteen ehdoistasi?.....	44
Työsopimuksen tekeminen.....	45
Kirjallinen työsopimus	45
Vakituihin ja määräaikainen työ.....	46
Työsuhteen koeaika.....	46
Työsopimuksen irtisanominen	47
Työaika	47
Lisä- ja ylityö.....	48
Palkkaus	48
Vuosiloma	51
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO - MEIDÄN LIITTO.....	52
JHL:n jäsenedut.....	54
Asiantuntevaa palvelua kaikkialla Suomessa	56

Hyvä lukija

Sinulla on kädessäsi Lastensuojelun oma ammatillinen opas. Tähän oppaaseen on kerätty lastensuojeluun liittyvää ammatillista tietopankkia. Oppaan alussa keskitytään tarkastelemaan lastensuojelulakia ja siihen perustuvia työprosesseja. Rakenne noudattelee THL:n Lastensuojelun käsikirjaa, johon koko laajuudessaan voit tutustua osoitteessa:

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>

JHL:n lastensuojelun ammattilaiset ovat kirjoittaneet oppaaseen omia kokemuksiaan lastensuojelussa työskentelystä. Tarkoituksena on tarjota lukijalle mahdollisuus kurkistaa lastensuojelun monipuoliseen työkenttään sen tekijöiden silmin.





Kokemusasiantuntijuutta käsittelevässä osiossa kokemusasiantuntija Roosa lähettää omat terveisensä lastensuojelun ammattilaisille.

Oppaaseen on koottu osio keskeisistä palvelussuhteen ehdoista. Oppaassa on myös ajankohtaista tietoa ammatillisesta koulutuksesta sekä työhyvinvoinnista.

Takaosaan on koottuna JHL:n palvelut, jäsenedut sekä yhteystiedot. Niitä kannattaa hyödyntää. Ladattavan, sähköisen version oppaasta löydät JHL:n aineistopankista (aineistopankki.jhl.fi).

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL on perustanut syksyllä 2021 ammatillisen kehittymisen yksikön ja sieltä löytyvät asiantuntijat ammattialoittain.

JHL:n tavoitteena on, että

-  ammatialojen erityiskysymykset tulevat huomioiduksi työ- ja virkaehtosopimusten sekä työhön ja ammattiin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä ja muussa edunvalvonnassa.
-  ammatillinen koulutus vastaa työelämän tarpeita ja jäsenillämme on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen osallistumiseen.
-  ammattilaiset voivat käyttää työssä laajasti osaamistaan osallistumalla työnsä, työyhteisönsä ja palvelujen kehittämiseen yhdessä työnantajan kanssa.
-  sopimusten sisältöjä kehitetään niin, että ammatityössä maksetaan oikeudenmukainen ja tehtävien vaativuutta vastaava palkka.

Hyviä lukuhetkiä tämän ammatillisen oppaan äärellä!

MITÄ KAIKKEA ON LASTENSUOJELU?

Lapsen hyvinvoinnista vastaavat ensisijaisesti vanhemmat tai muut huoltajat. Viranomaisten vastuulla on kuitenkin kasvatustehtävän tukeminen. Lapsi ja tämän perhe tulee ohjata lastensuojelun piiriin, kun tilanne tai tarve sitä vaatii.



”

Laki määrittelee lastensuojelun laajasti

”Lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseen liittyvillä toimilla ehkäistään varsinaisen lastensuojelun tarvetta ja ehkäisevällä lastensuojelulla tarjotaan apua ja tukea riittävän varhain, jolloin ehkäistään ongelmien syntymistä tai pahenemista. Tärkeä tehtävä ehkäisevän työn toteuttamisessa on neuvolalla, päivähoidolla ja koululla.”

Myös muu lainsäädäntö toteuttaa lapsen oikeuksia, ja se velvoittaa niin viranomaisia kuin laajemmin koko yhteiskuntaa. Lapsen oikeuksista on säädetty erikseen Suomen perustuslaissa sekä Suomea sitovassa Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa.

Lastensuojelun tehtävät

Lastensuojelulla on kolme perustehtävää:

- vaikuttaa lasten yleisiin kasvuoloihin
- tukea vanhempia kasvatustehtävässä
- varsinainen lasten suojelutehtävä.

Lastensuojelu ei ole yksin lastensuojeluviranomaisten toimintaa, vaan se koskettaa myös muita viranomaisia sekä ihan jokaista meistä.

Yhteiskunnallinen päätöksenteko vaikuttaa usein suorasti lasten elämään. Esimerkiksi ratkaisut, jotka koskevat liikennettä, alkoholipolitiikkaa tai vanhempien työssäkäyntiä vaikuttavat lasten elämään. Joko parantaen tai kaventaen mahdollisuuksia hyvään elämään.

Tukea perheille, ennaltaehkäisevät palvelut

Kunnilla on velvollisuus järjestää ehkäisevää lastensuojelua silloinkin, kun lapsi ja hänen perheensä eivät ole lastensuojelun asiakkaana. Tällöin lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukeminen tapahtuu kunnan muiden palvelujen piirissä.

Ehkäisevä lastensuojelu on tarkoitettu tukemaan vanhemmuuden haasteissa. Erityisesti korostetaan äitiys- ja lastenneuvoloiden ja muun terveydenhuollon, päivähoidon, koulun ja nuorisotyön mahdollisuuksia edistää ja turvata lapsen kasvua ja kehitystä.

LASTENSUOJELUILMOITUS JA ASIAN VIREILLE TULO

Ennakollinen ilmoitus

Ennakollinen lastensuojeluilmoitus tehdään ennen lapsen syntymää. Se on tehtävä, jos on perusteltua syytä epäillä, että syntyvä lapsi tulee tarvitsemaan lastensuojelun tukitoimia välittömästi syntymänsä jälkeen.

Ennakollinen ilmoitus velvoittaa sosiaalitointa jo ennen lapsen syntymää. Sosiaalitoimen ja lastensuojelun on tärkeää saada riittävän ajoissa tieto syntyvästä lapsesta mahdollisia lastensuojelun tukitoimia varten. Tällöin tarvittavat palvelut voidaan suunnitella etukäteen yhdessä tulevien vanhempien kanssa. Kunnat huolehtivat siitä, että tukea, hoitoa ja kuntoutusta on tarjolla näissä erityistapauksissa.

Ennakollinen lastensuojeluilmoitus tulee siis tehdä tilanteissa, joissa ilmoittajalla on perusteltua tietoa esimerkiksi tulevan äidin tai isän päihdeongelmasta, vakavasta mielen-terveyden häiriöstä tai vapausrangaistuksesta. Pelkkä päihteidenkäytön epäily ei ole riittävä peruste ennakollisen ilmoituksen tekemiseen.

Lastensuojeluilmoitus ja ilmoitusvelvollisuus

Lastensuojeluilmoitus pitää tehdä aina, kun on epäilystä lastensuojelun tarpeesta.

Ilmoituksen taustalla voi olla hyvin erilaisia seikkoja:

- lapsen tarpeiden laiminlyönti
- lapsen heitteillejätö
- pahoinpitely tai seksuaalinen hyväksikäyttö, tai niiden uhka
- puutteet hoidossa tai huolenpidossa
- lapsen huoltajan päihde- tai mielenterveysongelmat, jaksamattomuus, oman hoidon laiminlyöminen
- arjen tukiverkon puute, jos se vaarantaa lapsen hyvinvoinnin
- lapsen oma päihteidenkäyttö, mielenterveysongelmat, rikoksilla oireilu tai itsetuhoisuus

- vanhemman ja lapsen väliset vakavat vuorovaikutusongelmat
- lapsen suhteeton vastuu perheen arjesta esimerkiksi vanhemman sairauden vuoksi
- heikko taloudellinen tilanne, joka vaarantaa lapsen huolenpidon tai kehityksen
- jatkuva koulunkäynnin laiminlyönti
 - » jos tarve johtuu vain oppimisvaikeuksista tai esimerkiksi terveydentilasta, ei asioita ole yleensä perusteltua siirtää lastensuojelulle
 - » jos koulu ei pysty omalla tuellaan ja oppilashuollon palveluilla turvaamaan lapsen koulunkäyntiä, ja vanhemmat suhtautuvat asiaan välinpitämättömästi, on ilmoitus perusteltua tehdä.

**Epävarmoissa tilanteissa, on syytä kysyä ensin neuvoa sosiaalityöntekijältä
– kertomatta lapsen henkilöllisyyttä.**

Tärkeintä on tehdä ilmoitus viipymättä. Sosiaalihuollon ammattilaiset arvioivat, johtaako ilmoitus kiireellisiin toimenpiteisiin. Ilmoittajan ei tarvitse huolehtia siitä.

Ilmoitusta ei pidä jättää tekemättä, vaikka arvelisikin, että joku muu on jo sen tehnyt. Ei myöskään tilanteissa, jolloin perheen tiedetään jo olevan lastensuojelun asiakas. Uusi ilmoitus tai useat ilmoitukset auttavat näkemään kokonaistilanteen paremmin.

Kenellä on velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus?

Suomessa lastensuojeluilmoituksen tekeminen on monen eri tahon velvollisuus, kun viriää epäily lastensuojelun tarpeesta tai sen selvittämisestä, kuten:

- sosiaali- ja terveydenhuollolla, lasten päivähoidolla ja näiden palvelujen tuottajalla
- opetus- ja nuorisotoimella, koululaisten aamu- tai iltaapäivätoiminnan järjestäjällä
- poliisitoimella ja rikosseuraamuslaitoksella
- palo- ja pelastustoimella ja hätäkeskustoimintaa harjoittavalla yksiköllä
- seurakunnalla ja muilla uskonnollisilla yhdyskunnilla
- vastaanottokeskuksella
- tulli ja rajavartiolaitoksella
- ulosottoviranomaisella
- Kelalla

Ilmoitusvelvollisuus on, kun:

- työskentelee yllä mainittujen tahojen palveluksessa tai on näiden luottamustoimessa
- työskentelee ammatinharjoittajana tai on toimeksiantosuhteessa vastaavissa tehtävissä
- on perheneuvoja tai terveydenhuollon ammattilainen

Ilmoitus on aina tehtävä viipymättä ja matalalla kynnyksellä, eikä sitä saa delegoida esimerkiksi esimiehelle, sillä se voi viivästyttää ilmoitusta. Vaitiolovelvollisuus ei estä tekemästä lastensuojeluilmoitusta. Ainoan poikkeuksen tähän tekee papin rippisalaisuus.

Voit myös täyttää ilmoitusvelvollisuutesi ottamalla yhteyttä sosiaalihuoltoon yhdessä lapsen tai hänen huoltajansa kanssa.

Kuka voi tehdä lastensuojeluilmoituksen?

Kuka tahansa voi tehdä lastensuojeluilmoituksen, vaikka velvollisuutta siihen ei olisikaan. Myöskään vaitiolovelvollisuus ei estä tekemästä lastensuojeluilmoitusta.

Ilmoituksen voi tehdä aina:

- lapsi itse
- hänen vanhempansa
- naapuri
- läheinen tai muu henkilö, joka on huolissaan lapsesta.

Palvelutarpeen arviointi

Kun lastensuojeluasias on tullut vireille, sosiaali- tai muu lastensuojelun työntekijä tekee palvelutarpeen arvioinnin, jollei ilmene, että se on tarpeeton.

Arvio pitää aloittaa viipymättä, viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä asian vireille tulosta. Valmiina sen täytyy olla viimeistään kolmen kuukauden kuluessa. Varsinainen asiakkuus ei ala vielä arvioinnin aikana.

Palvelutarpeen yhteydessä arvioidaan millaisia palveluja ja tukitoimia lapsi ja perhe tarvitsevat. Samalla selvitetään lapsen kasvuolosuhteita sekä huoltajien ja muiden lasta lähellä olevien mahdollisuuksia huolehtia hoidosta ja kasvatuksesta.

Lastensuojelun tarpeen selvittäminen tehdään aina sellaisessa laajuudessa kuin kukin tilanne vaatii. Sosiaalityöntekijä kertoo arvioinnin yhteydessä asiakkaalle tämän oikeudet ja velvollisuudet sekä palvelujen vaihtoehdot ja vaikutukset ymmärrettävästi. Tilanteesta tulee kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja huomioida hänen toiveensa, mielihiteensä ja yksilölliset tarpeensa.

Selvitystä ei voi jättää tekemättä, vaikka lapsi tai vanhemmat vastustaisivat sitä. Tarvittavia tietoja voidaan pyytää myös muilta viranomaisilta tai läheisverkostolta. Ttuomioistuimen lupaa lapsen tilanteen selvittämiseksi voidaan harkita tarvittaessa.

Selvityksen tekijä pitää lapsen ja huoltajiin yhteyttä sekä ilmoittaa tapauksen etenemisestä ja lopputuloksesta, vaikka lapsi tai vanhemmat eivät osallistuisi selvitystyöhön.

Selonteossa arvioidaan riskejä ja ongelmia lapsen sen hetkisessä, ja myös tulevassa elämässä. Lastensuojelun tarpeesta laaditaan yhteenveto, jossa sosiaalityöntekijä ottaa

kantaa ja perustelee, täyttyvätkö lastensuojelun asiakkuuden kriteerit. Myös lapsen ja vanhempien näkemykset kirjataan ja yhteenveto annetaan myös vanhemmille.

Jos arvio on se, että lapsi tarvitsee lastensuojelun tukitoimia, asiakkuus jatkuu asiakassuunnitelman tekemisellä. Jos tarvetta ei ole, asiakkuus ei ala, ja asiakirjat arkistoidaan.

LAPSI- JA PERHEKOHTAINEN LASTENSUOJELU



Asiakassuunnitelma

Lastensuojelun asiakkaana olevalle lapselle tehdään siis asiakassuunnitelma, ja se on tehtävä aina, ellei kyse ole tilapäisestä neuvonnasta tai ohjauksesta.

Lähtökohtana on yhteistyö asiakkaan kanssa. Suunnitelma on kuitenkin laadittava myös silloin, kun asianosaiset eivät halua osallistua sen tekemiseen tai jopa vastustavat sitä. Suunnitelmasta tulee ilmetä myös eriävät näkemykset.

Asiakassuunnitelmaan kirjataan ne olosuhteet ja asiat, joihin pyritään vaikuttamaan sekä lisäksi lapsen ja perheen tuen tarve. Siihen mer-

kitään myös toimet ja palvelut, joilla avun tarpeeseen pyritään vastaamaan. Suositus on, että asiakirja toimitetaan asianosaisillele kuukauden kuluessa sen laatimisesta.

Avohuolto

Lastensuojelun avohuollon tukitoimet

Kunnan on järjestettävä lapselle ja perheelle tarpeisiin perustuvia avohuollon tukitoimia, esimerkiksi:

- tuki lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämiseen
- lapsen taloudellinen ja muu tuki
 - > koulunkäynnissä
 - > ammatin ja asunnon hankinnassa
 - > työhön sijoittumisessa
 - > harrastuksissa
 - > läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä sekä
 - > muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisessä
- lapsen kuntoutumista tukevat hoito- ja terapiapalvelut
- tehostettu perhetyö
- perhekuntoutus sekä
- muut lasta ja perhettä tukevat palvelut ja tukitoimet (esimerkiksi pienten koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta, kriisityö ja kriisipäivystys, seikkailu- ja perheleirit, tukiasunnot ja turvakotipaikat, taidelähtöiset menetelmät, vauvatyö, nuorten kanssa tehtävä työ ja läheisneuvonpito).

Lastensuojelun asiakkaana olevalle lapselle ja perheelle voidaan järjestää myös sosiaalihuoltolain mukaisia tukitoimia, esimerkiksi tukihenkilö ja -perhe, perhetyö, vertaisryhmätoiminta sekä loma- ja virkistystoimintaa.

Lastensuojelun tarve voi johtua esimerkiksi riittämättömästä toimeentulosta, puutteellisista asumisolosta tai asunnottomuudesta. Tällaisessa tilanteessa kunnan täytyy järjestää viipymättä tarpeellinen tuki ja korjata asumisoloihin liittyvät puutteet, esimerkiksi järjestää sopiva asunto.

Asiakassuunnitelman mukaiset lapsen terveyden tai kehityksen kannalta välttämättömät sosiaalihuollon palvelut ja varhaiskasvatus täytyy järjestää. Toimet eivät rajoitu pelkästään olemassa oleviin palveluihin. Asiakassuunnitelmaan kirjatut vanhemman tarvitsemat palvelut voivat olla lapsen terveyden tai kehityksen kannalta välttämättömiä, jolloin myös ne tulee järjestää. Niitä voivat olla esimerkiksi päihdehuollon palvelut.

Kiireellinen avohuollon tukitoimi

Kun lapsi tarvitsee apua nopeasti, voidaan avohuollon tukitoimia järjestää kiireellisesti. Kiireellisten tukitoimien tulee olla lapsen edun mukaisia, mahdollisia ja riittäviä.

Avohuollon sijoitus on tietyin edellytyksin mahdollista toteuttaa myös silloin, kun huostaanoton edellytykset täyttyvät.

Avohuollon sijoitusta voidaan käyttää kiireellisen sijoituksen sijaan, jos se on riittävä lapsen terveyden ja kehityksen turvaamisessa, eikä sijoituksen aikana tarvitse käyttää rajoitustoimenpiteitä. Avohuollon sijoitus edellyttää huoltajan ja 12 vuotta täyttäneen lapsen suostumusta.

Kiireellinen sijoitus

Jos lapsi on lastensuojelulain 40 §:ssä mainituista syistä välittömässä vaarassa, voidaan hänen tarvitsemansa hoito ja huolto järjestää kiireellisesti sijaishuoltona.

Kiireellinen sijoitus on vakava puuttuminen elämään ja yksityisyyteen, joten se on viimesijainen toimenpide, kun muita mahdollisuuksia lapsen tilanteen turvaamiseksi ei ole.

Kiireelliseen sijoitukseen voi olla monia syitä, esimerkiksi:

- Kodin olosuhteet tai puutteet lapsen huolenpidossa vaarantavat välittömästi lapsen terveyden tai kehityksen.
- Lapsen vanhemmat ovat väliaikaisesti kykenemättömiä hoitamaan lastaan, mikä välittömästi vaarantaa lapsen terveyden tai kehityksen.
- Lapsen vanhemmat eivät kykene huolehtimaan lapsestaan päihteiden tai akuutin mielenterveysongelman syntymisen takia.
- Vanhemmille on tapahtunut onnettomuus tai sairastuminen, joka asettaa lapsen välittömään vaaraan.
- Lapsi on jätetty heitteille tai häntä on kohdeltu kaltoin, ja hänen henkensä ja hyvinvointinsa on välittömässä vaarassa.
- Lapsi käyttäytyy itsetuhoisesti, käyttää päihteitä tai tekee rikoksia.

Lapsen kiireellistä sijoitusta ei saa käyttää ratkaisuna vanhempien huolto- tai tapaamis-oikeusriidoissa.

Päätöksenteko

Kiireellinen sijoitus edellyttää viranomaispäätöstä. Sitä ei voi tehdä yksityinen palveluntuottaja.

Päätöksen kiireellisestä sijoituksesta ja sen lopettamisesta tekee sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen määräämä ammatillisen kelpoisuuden omaava sosiaalityöntekijä.

Kiireellisen sijoituksen jatkamispäätöksen tekee johtava viranhaltija tai johtavan viranhaltijan määräämä muu viranhaltija. Sama henkilö ei voi tehdä päätöstä sekä kiireellisestä sijoituksesta, että sen jatkamisesta. Kiireellistä sijoitusta koskeva päätös täytyy aina perustella.

Perusteluista täytyy käydä ilmi

- mikä on se välitön vaaratilanne, jonka vuoksi päätös tehdään
- sijoituspaikka
- perustelut sijoituspaikan valinnalle.

Ennen kuin päätös kiireellisestä sijoituksesta, sen jatkamisesta ja lopettamisesta tehdään, tulee selvittää ja kirjata ylös lapsen, vanhemman, huoltajan sekä muun lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavan henkilön mielipide ja käsitys asiasta.

Mielipiteen selvittäminen ei ole sama kuin hallintolain mukainen kuuleminen. Tarkoituksena on selvittää esimerkiksi, mihin lapsi sijoitetaan tai onko lapsen hoito mahdollista järjestää väliaikaisesti jonkun läheisen luona. Samalla arvioidaan, onko sijoitus vastentahtoinen, vai voisiko kiireellinen avohuollon sijoitus olla lapsen edun mukainen ja riittävä toimenpide lapsen tilanteessa.

Jos mielipiteen selvittäminen viivästyttää lapsen terveyttä, kehitystä tai turvallisuutta, voidaan se kiireellisissä tapauksissa jättää tekemättä. Jos selvitystä ei tehdä, on asia perusteltava päätöksessä.

Kiireellisessä sijoituksessa lapsi voidaan sijoittaa perhehoitoon, lastensuojelulaitokseen, terveydenhuollon laitokseen tai järjestää muulla tavoin hänen tarvitsemansa hoito. Joissain tilanteissa kiireellinen sijoitus on mahdollista tehdä lapsen sukulaisen luokse.

Kiireellisen sijoituksen enimmäiskestoaika yhdellä viranhaltijan tekemällä päätöksellä on 30 päivää.

Peruste kiireelliselle sijoittamiselle lakkaa, kun sosiaalityöntekijä arvioi, että lapsi voi palata turvallisesti kotiin. Kiireellinen sijoitus voi päättyä myös huostaanottopäätökseen.

Huostaanotto

Huostaanotto on viimesijainen keino turvata lapsen kasvu ja kehitys. Huostaanotossa vastuu lapsen hoidosta ja kasvatuksesta siirtyy viranomaisille. Jos paras ratkaisu lapselle on sijoitus kodin ulkopuolelle, huostaanottoon täytyy ryhtyä pikimmiten. Päätös perustuu kuitenkin aina yksilökohtaiseen harkintaan siitä, mikä ratkaisu parhaiten toteuttaa lapsen etua.

Sosiaalihuollolla on velvollisuus ottaa lapsi huostaan ja järjestää hänelle sijaishuolto, jos

- puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä.
- lapsi vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla vastaavalla tavalla.

Huostaanotto ja sijaishuolto voidaan kuitenkin järjestää vain, jos

- avohuollon tukitoimet eivät ole lapsen edun mukaisia tai mahdollisia tai ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi ja
- sijaishuolto on lapsen edun mukaista.

Huostaanoton prosessi

1. Huostaanotolle on oltava lastensuojelulain 40 §:n mukaiset edellytykset. Sen valmistelussa on arvioitava muun muassa lapsen kasvuolosuhteita, lapsen etua, elämäntavan vahingollisuutta sekä mahdollisuutta avohuollon tukitoimiin.
2. Järjestetään neuvotteluja lapsen ja perheen läheisten kanssa.
3. Sijaishuoltopaikan valinnassa huomioidaan lapsen tarpeet, huostaanoton perusteet sekä lapsen mahdollisuus yhteydenpitoon läheistensä kanssa. Vaihtoehtoja ovat sukulaissijoitus, perhehoito, ammatilliset perhekodit, lastensuojelulaitokset ja koulukodit. Ennen lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle on selvitettävä läheisten mahdollisuudet ottaa lapsi luokseen asumaan tai muutoin osallistua lapsen tukemiseen.
4. Tehdään asiakassuunnitelma yhteistyössä lapsen ja hänen perheensä kanssa.
5. Asianosaisille on annettava tilaisuus tulla kuulluksi ja ilmaista mielipiteensä huostaanotosta ja sijaishuoltopaikasta.
- 6.. Suostumukseen perustuvassa huostaanotossa tehdään kirjallinen päätös huostaanotosta ja sijaishuoltoon sijoittamisesta. Jos huoltaja tai 12 vuotta täyttänyt lapsi eivät vastusta huostaanottoa, sen valmistelee sosiaalityöntekijä ja päätöksen tekee johtava viranhaltija. Päätös annetaan tiedoksi asianosaisille ja siihen on oikeus hakea muutosta hallinto-oikeudelta.
- 7.. Tahdonvastaisessa huostaanotossa 12 vuotta täyttänyt lapsi tai hänen huoltajansa vastustaa huostaanottoa. Tällöin johtavan viranhaltijan on tehtävä huostaanotosta hakemus hallinto-oikeudelle. Hakemus annetaan tiedoksi kaikille asianosaisille.
8. Sijaishuoltoon sijoittamisen yhteydessä on tarkistettava lapsen terveydentila, joko ennen huostaanottoa tai välittömästi sen jälkeen. Tutkimusta ei tarvitse tehdä, jos lapselle on tehty lääkärintarkastus kolmen edeltävän kuukauden sisällä, tai jos se on muutoin ilmeisen tarpeetonta.
9. Huostaanotto voidaan muutoksenhausta huolimatta panna heti täytäntöön, kun siitä on suostumukseen perustuvissa tilanteissa johtavan viranhaltijan tekemä päätös, jossa huostaanotto määrätään heti täytäntöönpantavaksi. Vastaavasti tahdonvastaisissa tilanteissa voidaan hallinto-oikeuden väliaikaisella määräyksellä huostaanotto tehdä heti.
10. Huostaanotto on voimassa toistaiseksi. Päätös huostaanotosta raukeaa viimeistään lapsen täytettyä 18 vuotta. Huostassapito on lopetettava, kun siihen ei enää ole perusteita. Päätös huostaanoton lopettamisesta ei saa olla lapsen edun vastainen.



Huostaanottotarpeen, olosuhteiden ja lapsen elintapojen vahingollisuuden arviointi
Huostaanottotarvetta arvioidessaan sosiaalityöntekijän arvioi kokonaisvaltaista huollon tarvetta sekä kasvuolosuhteita lapsen edun kannalta. Yksittäiset tekijät ovat vain harvoin yksin huostaanoton perusteena. Esimerkiksi puutteelliset asumisolot tai riittämätön toimeentulo eivät koskaan yksinään voi olla huostaanoton peruste.

Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä valmistee huostaanoton aina parityönä yhdessä toisen sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojeluun perehtyneen työntekijän kanssa.

Arvioinnin pitää aina olla riittävän monipuolista ja sen tueksi työntekijällä on oikeus pyytää lausunto esimerkiksi varhaiskasvatuksesta, koulusta, perheneuvolasta tai terveydenhuollosta.

Sosiaalityöntekijän täytyy arvioida, millaiset olosuhteet ovat niin vaarallisia, että huostaanotto on lapselle paras vaihtoehto. On erityisen tärkeää kuunnella perheen kaikkia osapuolia. Myös lapsen mielipiteen selvittäminen on tärkeää.

Huolellisuus, puolueettomuus ja selkeys ovat arvioinnin perusta. Kunnioittava ja asiallinen vuorovaikutussuhde edellyttää keskustelua vanhempien ja lapsen kanssa koko arviointivaiheen ajan.

Työntekijän täytyy arvioida saako lapsi vanhemmiltaan/huoltajiltaan:

- ymmärtämystä, turvaa ja hellyyttä, yksilöllistä tarpeiden ja toiveiden huomiointia
- iän mukaista valvontaa ja ohjausta
- iän mukaista vastuuta ja mahdollisuutta kasvaa aikuisuuteen ja
- tukea koulunkäyntiin.

Kun lapsen kasvuympäristöä arvioidaan, tulee huomioida esimerkiksi seuraavia asioita:

- lapsella on pysyvä, turvallinen koti, jossa ei ole pelkoa väkivallasta ja jossa elintavat eivät ole sopimattomia tai rikollisia
- lapsi voi luottaa huoltajiinsa ja heidän lupauksiinsa ja lapsen elämässä on pysyviä ihmissuhteita
- lapsi saa monipuolisia virikkeitä.

Kun lapsen omaa käyttäytymistä arvioidaan, täytyy kiinnittää huomiota erityisesti:

- lapsen päihteidenkäyttöön
- rikolliseen tekoon tai elämäntyyliin (esimerkiksi useita näpistyksiä, murtoja tai toistuvaa väkivaltaistakäyttäytymistä tai huumausainerikoksia)

Arvioinnissa pitää huomioida myös:

- koulunkäynnin laiminlyöminen (ongelmiin ei ole löytynyt ratkaisua kouluviranomaisten ja oppilashuollon kanssa)
- epäsosiaalinen elämäntapa (karkailu, yhteistyön puute, ympäristöön sopeutumattomuus, välinpitämättömyys, empatian puute jne.)
- toistuva itsetuhoinen käyttäytyminen (myös oman hoidon laiminlyönti)

Huostaanotto on mahdollinen vain, kun avohuollon tukitoimet eivät ole sopivia, mahdollisia tai jo tehdyt toimet ovat osoittautuneet riittämättömiksi sekä tilanteissa, joissa lapsi on välittömässä vaarassa.

Huostaanottopäätöksessä täytyy:

- ilmetä, missä laajuudessa ja mitä tukitoimia ja palveluja on järjestetty sekä se, mitä vaikutuksia tukitoimilla on ollut lapsen ja perheen tilanteeseen
- kertoa, mitä tukitoimia on tarjottu
- kuvata, millaisia tukitoimia lapsi tai perhe olisi itse halunnut
- perustella, miksi tukitoimilla ei ole voitu poistaa huostaanoton perusteita.

Päätöksessä täytyy lisäksi arvioida, millä tavalla sijaishuolto tarjoaa paremman vaihtoehdon lapsen hoidon ja kasvatuksen tarpeisiin kuin kotiin jääminen.

Kun lapsen etua määritellään, pitää ottaa huomioon lapsen ikä ja kehitystaso, erityistarpeet sekä perheen kokonaistilanne.

Lapsen mielipidettä ja tunteita selvitetään keskustelujen lisäksi havainnoimalla sekä keräämällä tietoa esimerkiksi lapsen läheisiltä ihmisiltä, koulusta ja päiväkodista.

Sijaishuolto

Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai lastensuojelulain 83 S:ssä tarkoitettua väliaikaisen määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella.

Lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle myös avohuollon tukitoimena tai jälkihuoltona. Sijaishuoltoon voidaan kuitenkin sijoittaa vain sosiaalihuollon johtavan viranhaltijan ja tahdonvastaisissa huostaanotoissa hallinto-oikeuden huostaanottama lapsi. On tärkeää erottaa sijaishuolto ja sijoittaminen toisistaan.

Sijaishuollon muodot

Lapselle valitaan aina hänen tarpeisiinsa parhaiten vastaava sijaishuoltopaikka.

Lapsen asioista vastaava sosiaaliohjaaja valmistelee lapsen sijoittamisen ja valitsee sijaishuoltopaikan. Päätöksen sijaishuoltoon sijoittamisesta tekee sosiaalihuollon johtava

viranhaltija. Kiireellisissä tapauksissa valmistelu ja päätöksenteko on kunnan delegointi-ratkaisun mukaisen sosiaalityön viranhaltijan vastuulla.

Lapsi voidaan sijoittaa

- **Perhehoitoon**

Perhehoidolla tarkoitetaan hoidon tai muun osa- tai ympärivuorokautisen huolenpidon järjestämistä perhehoitajan yksityiskodissa tai hoidettavan kotona. Lasten ja nuorten perhehoitajia kutsutaan myös sijaisvanhemmiksi.

Perhehoidon tavoitteena on antaa perhehoidossa olevalle lapselle mahdollisuus kodinomaiseen hoitoon ja läheisiin ihmissuhteisiin sekä edistää hänen perusturvallisuuttaan ja sosiaalista kehitystään. Perhehoito on laitoshoidon nähden ensisijainen lapsen sijaishuollon muoto

- **Ammatilliseen perhekotiin**

Ammatilliset perhekodit sijoittuvat sijaishuollon muotona perhe- ja laitoshoidon väliin. Ne toimivat lähtökohdiltaan kuten tavalliset perhekodit, mutta niiltä edellytetään perhehoitoa vahvempaa osaamista. Siksi ammatillisiin perhekoteihin voidaan sijoittaa myös erityistä hoitoa tarvitsevia lapsia ja nuoria.

Ammatillisissa perhekodeissa ei voida käyttää rajoitustoimenpiteitä. Ainoa mahdollinen rajoitustoimenpide on yhteydenpidon rajoittaminen.

- **Lastensuojelulaitokseen**

Näitä ovat lastenkodit, koulukodit ja muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Muita lastensuojelulaitoksia ovat esimerkiksi vastaanottokodit ja nuorisokodit.

Laitoshoido on usein paras ratkaisu, kun lapsen tilanne edellyttää erityistä ammatillista osaamista.

- **Muuhun lapsen tarpeen mukaiseen hoitoon**

Sijaishuoltopaikkaa valittaessa lähtökohdiana ovat lapsen etu ja tämän tarpeet. Tällöin keskeistä on selvittää, mikä sijaishuollon muoto parhaiten vastaa lapsen yksilöllisiin tarpeisiin.

Huostaanotetun lapsen asiakassuunnitelmaan kirjataan sijaishuollon tarkoitus, tavoitteet ja tukitoimet lapsen yksilöllisen tarpeen mukaan.

Siirtymävaiheessa on erityisen tärkeää, että lapsen vanhemmat ja huoltajat sekä perhehoitajat tai sijaishuoltopaikan henkilöstö ja sijoituksesta vastaava sosiaalityöntekijä huolehtivat yhteistyön sujumisesta.

Huostaanotto on voimassa toistaiseksi. Jos perheen tilanne muuttuu sellaiseksi, että voidaan arvioida lapsen tulevaisuudessa siirtyvän takaisin kotiin, on ryhdyttävä valmistelemaan huostaanoton lopettamista.

Jälkihuolto

Jälkihuollolla tarkoitetaan sijaishuollon tai pitkän avohuollon sijoituksen päättymisen jälkeen tarjottavaa tukea lapselle tai nuorelle. Jälkihuolto tukee lapsen kotiutumista sijaishuollosta ja auttaa aikuistuvaa nuorta itsenäisen elämän alkuun.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ovat käytettävissä yksilöllisen tarpeen perusteella. Esimerkiksi riittävä toimeentulo ja asuminen on järjestettävä aina, kun nuoren kuntoutuminen sitä vaatii.

Jälkihuolto mielletään usein kuuluvan ainoastaan itsenäistyville nuorille, koska suurin osa jälkihuollon asiakkaista on täysi-ikäisiä. Lastensuojelulain mukaan jälkihuoltoa on kuitenkin järjestettävä aina sijaishuollon ja pitkäaikaisen avohuollon sijoituksen päättymisen jälkeen lapsen iästä riippumatta.

Velvoitteeseen kuuluu myös lapsen tai nuoren vanhempien tai muiden kasvatuksesta vastaavien henkilöiden tukeminen. Vanhemmille voidaan tarjota esimerkiksi avohuollon toimia tai taloudellista tukea.

Jälkihuolto perustuu yksilölliseen jälkihuollon asiakassuunnitelmaan, jota tarkistetaan säännöllisesti.

Velvollisuus jälkihuoltoon loppuu nuoren täyttäessä 25 vuotta tai viiden vuoden kulluttua siitä, kun lapsi on sijoittamisen jälkeen ollut viimeksi lastensuojelun asiakkaana.

Ikäraja nousi 21 ikävuodesta 25 ikävuoteen 1.1.2020. Ikärajan korotusta sovelletaan lapsiin ja nuoriin, jotka ovat olleet oikeutettuja jälkihuoltoon 1.1.2020.



LASTENSUOJELUN AMMATTILAINEN – OTA HALTUUSI MYÖS NÄMÄ

Lastensuojelun laatusuositus

Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliiton lastensuojelun laatusuositus on suunnattu ensisijaisesti tukemaan kuntia lastensuojelun toteuttamisessa, arvioinnissa, kehittämisessä ja johtamisessa. Laatusuositus on tarkoitettu myös lapsille, nuorille, vanhemmille ja heidän läheisilleen sekä kaikille lastensuojelun toimijoille.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161862>

Laatusuosituksen eettiset periaatteet

- Asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet
- Lapsen etu
- Vuorovaikutus
- Ammattihenkilöstön työn laatu
- Vastuulliset päätökset ja toimintakulttuuri

Lastensuojelua kehitettäessä pitää tarkistaa, miten eettisesti kestäviä ratkaisut ovat.

Jokaisen lastensuojelutyötä tekevän ammattilaisen ja työyhteisön tulisi tarkastella ja arvioida, mitä nämä periaatteet tarkoittavat omassa työssä ja työyhteisössä.

Lastensuojelutyötä ohjaaviin keskeisiin periaatteisiin sitoutuminen vahvistaa oikeanlaisen tuen tarjoamista oikeaan aikaan.

Sijaishuollon laatukriteerit

Lastensuojelun laatusuosituksen lisäksi on laadittu myös sijaishuollon laatukriteerit.

Kaikkien sijaishuoltoa järjestävien, hankkivien, tuottavien tai valvovien toimijoiden tulee huomioida nämä laatuvedellytykset.

Lapsen näkökulma on laatukriteeristön määrittelyn lähtökohta. Sijaishuollon tulee olla lainmukaista, turvallista sekä laadultaan sellaista, että lasten tarpeisiin voidaan vastata ja asetettuja tavoitteita saavuttaa. Kriteerit perustuvat osittain perus- ja ihmisoikeussäännöksiin sekä lastensuojelun kansalliseen lainsäädäntöön, eli osa niistä on velvoittavia. Lisäksi mukana on tutkimustietoon perustuvia suosituksia laadukkaana sijaishuollon järjestämisestä ja tuottamisesta.

Kriteereitä on järjestetty prosessimaisesti alkaen sijaishuoltomuodon ja -paikan valinnasta, lapsen tuloon sijaishuoltopaikkaan, lapsen arkeen sijaishuollossa, sieltä pois siirtymiseen ja päättymiseen asti.

Sijaishuollon suunnitelmallisuutta ja dokumentointia koskevat kriteerit on myös määriteltä.

Rajoitukset sijaishuollossa

Lastensuojelulain mukaisia rajoituksia voidaan kohdistaa ainoastaan

- kiireellisesti sijoitettuun
- huostaanotettuun tai
- hallinto-oikeuden väliaikais määräyksellä sijoitettuun lapseen

Rajoitustoimenpiteitä saa käyttää ainoastaan sijaishuollon laitoshoidossa, yhteydenpitoa sen sijaan saa rajoittaa muussakin sijaishuollossa, kuten perhehoidossa. Toimenpiteitä ei saa käyttää, jos lapsi on sijoitettu avohuollon tukitoimena.

Lastensuojelulaissa tarkoitettuja laitoksia ovat lastenkodit, nuorisokodit ja koulukodit sekä muut niihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset (perhekotiyhteisöt, perhetuki- ja perhekuntoutusyksiköt sekä perheryhmäkodit).

Perus- ja ihmisoikeussäännösten mukaan rajoitusten käytön on perustuttava täsmällisiin, tarkkarajaisiin ja laissa määriteltyihin edellytyksiin. Rajoituksilla puututaan lapsen perus- ja ihmisoikeuksiin.

Rajoituksia saadaan käyttää vain, jos

- rajoitus on lapsen edun mukainen
- rajoitus on oikeassa suhteessa lapsen ikään ja kehitystasoon nähden
- rajoitus on lapsen hoidon ja huolenpidon tai sijaishuollon tarkoituksen toteuttamisen kannalta perusteltu ja sopiva
- rajoituksen käyttäminen on välttämätöntä lapsen oman tai muiden henkilöiden terveyden vakavan vaarantumisen vuoksi, ruumiillisen koskemattomuuden turvaamiseksi tai merkittävän omaisuusvahingon ehkäisemiseksi
 - edellä mainitun estämättä yhteydenpitoa voidaan rajoittaa, jos lapsi itse vastustaa yhteydenpitoa
- rajoitus on oikeassa suhteessa suojeltavaan etuun nähden



- lapsen mielipide rajoituksesta on selvitetty 20 §:n mukaisesti, ellei se ole ilmeisen mahdotonta ja
- muut, lievemmat keinot eivät ole tilanteeseen soveltuvia.

Kun lasta ei voida auttaa lievemmillä keinoilla, on laitoksessa velvollisuus turvautua lastensuojelulain mukaisiin rajoitustoimenpiteisiin. Niitä käytettäessä on kuitenkin varmistettava lapsen oikeusturvan toteutuminen: päätöksenteko, lapsen mielipiteen selvittäminen ja kuuleminen, kirjaaminen ja oikeussuojakeinojen selvittäminen lapselle.

Kaikkien edellytysten on täytyttävä samanaikaisesti, jotta rajoitukseen voidaan ryhtyä. Lisäksi on huomioitava että:

- Lapsen hoito, kasvatusta, valvonta tai huolenpito ei saa sisältää 11 luvussa tarkoitettuja rajoituksia.
- Rajoitus on toteutettava turvallisesti lapsen ihmisarvoa kunnioittaen, hänen yksilöllinen tilanteensa, ikänsä, sukupuolensa ja kulttuuri- ja uskonnollinen taustansa huomioiden.
- Rajoituksen aikana on huolehdittava lapsen perustarpeista ja yksilöllisistä tarpeista.
- Rajoitus ei saa sisältää alistamista, kurittamista eikä muulla tavoin loukkaavaa kohtelua. Rajoitusten käytöllä ei saa aiheuttaa lapselle vahinkoa tai haittaa.
- Rajoitustoimenpiteiden käyttö on lopetettava heti, kun rajoittaminen ei ole enää välttämätöntä.
- Rajoitustoimenpiteiden käyttäminen rangaistuksena on kiellettyä.
- Jos lapseen kohdistetaan samanaikaisesti tai peräkkäin useampia rajoitustoimenpiteitä, on kunkin rajoituksen kohdalla arvioitava aina rajoituksen edellytykset erikseen.
- Kasvatuksellisten rajojen asettaminen ei voi missään tilanteessa rinnastua laissa säädettyihin rajoituksiin.
- Lapsen perusoikeuksiin kajoavia rajoituksia voidaan tehdä vain lastensuojelulain 11 luvun säännösten nojalla.

Rajoitustoimenpiteet on aina kirjattava. Kirjaamisella turvataan toimenpiteiden käytön seuranta ja valvonta.

Kirjaamisella on tärkeä merkitys arvioitaessa lapsen tarvitsemaa apua ja tukea. Toistuva rajoitustoimenpiteiden käyttäminen voi olla merkki siitä, että lapsi tarvitsee enemmän tukitoimia tai hoitoa.

Tärkeä dokumentointi

Dokumentointi eli asiakirjojen kirjaaminen ja ylläpito ovat on merkittävä lastensuojelutyön työväline ja se kuuluu lastensuojelun kaikkiin työvaiheisiin.

Lastensuojeluhenkilöstön on merkittävä lasta tai nuorta koskeviin asiakirjoihin kaikki lapsen tai nuoren lastensuojelutoimenpiteiden tiedot prosessin vireille tulosta lähtien. Tällä tarkoitetaan myös toimenpiteiden suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan kannalta tarpeellisia tietoja. Myös tieto asiakkuuden päättymisestä on kirjattava. Kirjaukset on tehtävä viipymättä asian käsittelyn jälkeen.

Huolellisella kirjaamisella on myös keskeinen rooli asiaan osallisten, etenkin asiakkaan, oikeusturvan toteutumisessa ja valvonnassa.

Sosiaalihuollon henkilöstö sekä muut asiakastyöhön osallistuvat työntekijät ovat velvollisia kirjaamaan sosiaalihuollon järjestämisen, suunnittelun, toteuttamisen, seurannan ja valvonnan kannalta tarpeelliset ja riittävät tiedot määrämuotoisina asiakirjoina. Sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista annetun lain tarkoituksena on yhtenäistää sosiaalihuollon asiakirjojen laatimista ja kirjaamisen sisältöjä. Lain tarkoitus on yhtenäistää asiakirjojen laatimisen, säilyttämisen ja muun käsittelyn käytäntöjä valtakunnallisesti.

Henkilöstömitoitus lastensuojelun sosiaalityössä

Lastensuojelun sosiaalityöhön on viimein saatu sitova mitoitus entisten suosituksien sijaan. Mitoitus on tullut voimaan 1.1.2022 muuttuneeseen lastensuojelulakiin.

Voimassa olevan lain mukaan yhdellä lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä voi olla vastuullaan enintään 35 lasta vuosina 2022 ja 2023 ja enintään 30 lasta vuodesta 2024.

Mitoitus koskee nimenomaisesti asiakkaiden enimmäismäärän rajaamista, ja tarvittaessa siitä tulee poiketa alaspäin. Rajaus koskee 0–17-vuotiaita lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun asiakkuudessa olevia lapsia. Lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle ei tule ohjata muita asiakkaita, mikäli hänellä on jo 0–17-vuotiaita asiakkaita laissa säädetty enimmäismäärä.

Kunnissa sekä tulevilla hyvinvointialueilla tulee seurata säännöllisesti sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärää mm. omavalvonnan keinoin. Asiakasmäärä tulee asettaa sellaiseksi, että sosiaalityöntekijän on mahdollista huolehtia lapsen edun turvaamisesta, oikeuksien toteutumisesta ja laadukkaasta lastensuojelusta.

MINÄ LASTENSUOJELIJANA

– LASTENSUOJELUN AMMATTILAISTEN KOKEMUKSIA JA KERTOMUKSIA

” *Sosiaalityöntekijänä lastensuojelussa*

Tulin lastensuojeluun töihin kymmenen vuotta sitten, vastuusosiaalityöntekijäksi avohuoltoon. Se ei tosin ollut aivan ensimmäinen kosketukseni lastensuojelun maailmaan. Olin toiminut vuosikymmenen ajan lastensuojelun tukihenkilönä ja tehnyt sijaisuuksia sosiaalityössä aikana, jolloin lastensuojelu ja aikuissosiaalityö olivat vielä saman katon alla sosiaalipalvelutoimistoissa ja tekivät tiivistä yhteistyötä.

Tiesin siis suunnilleen, mihin olen tulossa. Silti lastensuojelu yllätti minut monella tapaa. Työn haasteellisuus, luovuus ja vapaus saivat minut heti ihastumaan työhön. Tunsin, että lastensuojelussa pääsin aidosti käyttämään osaamistani ja ammattitaitoani. Minusta tuntui, että lastensuojelussa todella yritetään auttaa lapsia ja heidän perheitään, eikä mitään keinoa ollut valmiiksi suljettu pois.

Työntekijänä sain, ja saan edelleen, laittaa itseni likoon ja tehdä töitä koko persoonallani. Samalla työntekijänä tunsin, ja tunnen edelleen, itseni välillä riittä mättömäksi ja koen olevani aika yksin miettimässä ratkaisuja hyvin vaativiin tilanteisiin. Ohjeistuksia työnantaja on kyllä laatinut kasapäin, mutta vain harva tilanne on sellainen, johon on selvästi olemassa tietty toimintamalli. Vielä kymmenen vuoden työkokemuksen jälkeenkin olen usein asiakkaan kanssa tilanteessa, jollaiseen en ole aiemmin törmännyt enkä tiedä, miten juuri tässä tilanteessa olisi parasta toimia. Se on tyypillinen piirre elämälle, ja lastensuojelutyö, jos mikä, on täynnä elämää.

Organisaatiouudistuksia ja lainsäädännön muutoksia on ehtinyt lastensuojelu-urani aikana tapahtua jo lukuisia. Lastensuojelu on jatkuvassa muutoksessa, ja epävarmuuden sietäminen sekä perheiden tilanteissa että työorganisaatiossa on osa työn arkea. Olen ehtinyt työskennellä lastensuojelussa myös palvelutarpeen arvioinnissa, jota silloin kutsuttiin vielä lastensuojelutarpeen arvioinniksi, sekä erityissosiaalityöntekijänä nuorten vastaanotossa.

Myös esimiestehtäviä olen kokeillut palvelujen asiakasohjauksessa, jota kautta työnantaja ohjaa lastensuojelun ja perhesosiaalityön asiakkaat sopivien palveluiden pariin sekä huolehtii yksityisten palveluntuottajien kilpailutuksesta ja valvonnasta. Kaikki tämä on ollut arvokasta työkokemusta avohuollon sosiaalityöhön, jonne olen sittemmin palannut ja jossa koen olevan omimmillani.

Lastensuojelun kenttä on laaja ja vaikeasti haltuun otettava etenkin suuressa kaupungissa, jonka organisaatiokaavio on kuin Tokion metrokartta. Erikoistumista tarvitaan, mut-

ta tärkeää on ymmärtää myös kokonaiskuva. Sosiaalityöntekijän on hyvä tietää, miten työskennellään vaikkapa vastaanoton osastolla tai pitkäaikaisessa sijaishuoltolaitoksessa – ja päinvastoin. Yhteisestä ymmärryksestä syntyy saumaton yhteistyö, joka näkyy hyvänäasiakaskokemuksena. Myös byrokratiaa on hyvä ymmärtää. Vapaus tehdä vaikuttavaa ja omannäköistä lastensuojelun sosiaalityötä syntyy siitä, että tietää omat ja toisten vastuut sekä työn valitettavan usein talouden sanelemat reunaehdot ja tuntee sekä oman organisaation että yhteistyökumppanit.

Sosiaalityöntekijältä edellytetään valtiotieteen tai yhteiskuntatieteen maisterin opin-
toja, pääaineena sosiaalityö. Itse olen lisäksi opiskellut sittemmin sukupuolentutkimuk-
sen oppiaineeksi nimensä muuttanutta naistutkimusta sekä muita yhteiskuntatieteellisiä
aineita ja kieliä. Lastensuojelun sosiaalityössä kaikesta osaamisesta ja ymmärryksestä on
hyötyä, eikä elämäkokemuksen merkitystäkään voi vähätellä. Akateemisista ammateista
sosiaalityö, etenkin lastensuojelussa, on varmasti yksi elämänmakuisimmista. Työssä pääsee
osallistumaan ihmisten arkeen välillä hyvinkin konkreettisesti. Hienohelmoille ja kuivapal-
loille tämä työ ei sovi.

Empaattisille, sosiaalisille, huumorintajuisille, ihmisistä ja yhteiskunnasta kiinnostu-
neille, rohkeille kyselijöille ja kyseenalaistajille tämä on paras mahdollinen työ!

Terkuin Sossu 42v.

” Sosiaalikasvattaja muistelee

”Voimme valita uramme, mutta emme valitse kutsumustamme. Kutsumus valitsee meidät.

Sen valitseminen, mikä valitsee meidät, on vapautta, jonka sivutuotteena tulee tunne siitä että tekee oikein, sisäinen harmonia, vaikka joutuisi elämään ristiriitojen ja puuttuvan arvostuksen maailmassa.”

Saavuini Helsinkiin Tampereelta vastavalmistuneena sosiaalikasvattajana syksyllä 1985. Tampereelta ei töitä löytynyt kesän jälkeen, mutta Helsingin kaupunki toivotti nuoren ja innokkaan, mutta vielä kokemattoman työntekijän tervetulleeksi. Muutaman oppivuoden jälkeen eri lastensuojelulaitoksissa päädyin Koskentuvan nuorisokotiin, jossa pääsin mukaan motivoituneeseen ja työtään kehittävään työryhmään. Keskeisiä asioita työssämme olivat yhteisöllisyys ja hoidollisen vuorovaikutussuhteen tukeminen aikuisten ja nuorten välillä.

Koko henkilökunta ja nuoret, tusinan verran poikia, lähti pari kertaa vuodessa viikonlopuksi Yhteisönkehittämispäiville pois laitoksesta lähelle luontoa. Päivillä käsiteltiin yhdessä ajankohtaisia asioita, kuten itsenäistyminen, seksuaalisuus, päihteet ja väkivalta, lisäksi säännöllisenä aiheena oli viihtyvyyden ja turvallisuuden lisääminen nuorisokodissa. Kesäisin koko Nuorisokoti siirtyi useammaksi viikoksi Makarenkon hengessä kesätyöleirille Hyvölän kesäkotiin Enäjärven rannalle.

Vuosikymmenen aikana aikuiset ja nuoret yhdessä remontoivat ja maalasivat kaikki alueen rakennukset kivijalasta kattoon. Ulkopuolista työnohjausta ei tarvittu, sillä parilla työntekijällä oli myös vankka rakennus- ja remonttialan työkokemus. Välillä sai jopa iltamyöhällä huhuilla innostuneita työmiehiä alas telineiltä lepäämään yöksi. Retkivuorokausia kertyi vuosittain kymmeniä: talvisin ja keväisin laskettelua ympäri Suomea, keväisin ja syksyllä kalastusta ja veneilyä. Olimme välillä veneellä merellä lohiverkot potkuriin kietoutuneena tai hernerokkasumussa Porkkalan edustalla. Seikkailukasvatusta ilman suunnittelua!

Koskentuvan yhteisökasvatuksellinen työote poisti aikuisten ja nuorten välistä vastakainasettelua ja paransi nuorisokodin ilmapiiriä, jolloin työntekijät pystyivät paremmin toteuttamaan tärkeimmän tehtävänsä: tarjoamaan omahoitajana nuorelle turvallisen ja korjaavan kiintymyssuhteen aikuiseen.

Työryhmämme ymmärsi meille annetun tehtävän vaativuuden ja vastuullisuuden. Työntekijöiden tuli auttaa nuorta eteenpäin tämän kehityksessä ja lopullisena tavoitteena auttaa nuoren minän eheytyminen käyntiin. Hankimme aktiivisesti tietoa ja koulutusta varhaisen vuorovaikutuksen häiriöistä ja niiden korjaamisesta nuoruusiässä. Nuorten työntekijöissä herättämät tunteet olivat työskentelyn keskiössä ja vaativat jatkuvaa työstämistä. Koko henkilökunta kävi läpi perhekeskeisen työskentelyn koulutusohjelman Urpu Niemisen johdolla. Nuorisodin perhetyö oli pääosin pitkään sijoitettuna olleiden nuorten ja heidän vanhempien suhteen uudelleen luomista tukemaan nuoren kehitystä ja itsenäistymistä.

Siirtyminen Nuorisokodin osastolta itsenäiseen asumiseen muodosti nuorille suuren kynnyksen. Koimme välttämättömäksi järjestää jokaiselle nuorelle, joka oli täysi-ikäistymässä eikä ollut enää osastohoidon tarpeessa, mahdollisuuden harjoitella arjentaitoja ja elämäntähtäilyä osaston ulkopuolella riittävän tuetusti ja turvallisesti. Sainkin olla vuosi-tuhannen vaihteessa mukana suunnittelemassa ja aloittamassa erillistä asumisharjoitteluyksikköä.

Asumisharjoittelun toiminnan aikana on pystytty luopumaan soluasunnoista ja tarjoamaan kaikille nuorille oma asunto, joka on osaltaan parantanut nuorten hyvinvointia ja itsenäistymiseen liittyvien taitojen kehittymistä. Asumisharjoittelussa työntekijät yrittävät auttaa nuorta löytämään vastaukset kysymyksiin: "Kuka minä olen?" ja "Kuka minusta tulee?".

Elämäntähtäilyyn kuuluu tavalliset arjen perusvalmiudet, mutta erityisesti tunne siitä, että on sopusoinnussa ympäristönsä kanssa, ympäristön vaatimukset ovat hallittavissa ja samaan aikaan ympäristö (yhteiskunta) tarjoaa myös mahdollisuuksia.

Samaan aikaan kun asumisharjoittelua kehitettiin myös tutkimustieto neurobiologisista häiriöistä lisääntyi ja ADHD-diagnoosin käyttö virallistettiin. Sain mahdollisuuden koulutautua ADHD-coachiksi ensimmäisellä Suomessa järjestetyllä kurssilla (2004), josta sain lisää työkaluja työskentelyyn myös tehostetussa perhetyössä, jossa olin vuosikymmenen ajan ennen paluutani taas takaisin asumisharjoitteluun.

Perhetyössä ollaan perheen ja lastensuojelun ytimessä, pyritään edistämään ja tukemaan perheiden omaa kykyä ja voimavaroja jatkaa omaa elämäänsä. Perhetyössä näin miten dialogisuuteen ja voimavarakeskeisyyteen perustuvalla työskentelyllä voidaan parantaa per-

heen sisäistä vuorovaikutusta, kaikkien perheenjäsenten elämänlaatua ja sitä kautta välttämään kiireellisiä sijoituksia ja huostaanottoja.

Tänä vuonna ympyrä sulkeutuu, kun AVI on ohjaukskirjeellään määritellyt nykymuotoisen asumisharjoittelun tarjoaman tuen riittämättömäksi ala-ikäisille huostaanotetuille nuorille. Asumisharjoittelu jatkuu toivottavasti vielä jossain muodossa lastenkotien yhteydessä.

Työurani aikana lastensuojelun painopiste on siirtynyt sijaishuollosta avohuoltoon. Perheiden ääni on tullut enemmän kuuluville ja lastensuojeluun liittyvä häpeä on vähentynyt. Kokemusasiantuntijat ovat tulleet mukaan suunnittelemaan lastensuojelutyön sisältöä.

Lastensuojelun työntekijän tärkein työkalu on hän itse, hänen oma persoonansa. Työntekijän psyykinen kypsyys ja hyvinvointi on avainasemassa hoidollisessa vuorovaikutussuhteessa lapseen. Siitä on pidettävä huolta.

Timo Karstila

Lastensuojelun asumisharjoitteluohjaaja, Helsinki

Lainaukset ja matkassa mukana:

Anton Makarenko: "Paljasjalkaiset isännät" (1935), Urpu Nieminen: "Perhekeskeinen sosiaalityö" 1983), James Hollis: "Kenen elämää elät?" (2006), Thomas Nystrand: "Vuorovaikutus-Lastenkotihoidon ytimessä" (2019)

KOKEMUSASIAANTUNTIJUUS, MITÄ SE ON?

Kokemusasiantuntijuudelle löytyy monta eri määritelmää. Yleisesti kokemusasiantuntija viittaa ihmiseen, jolla on asiasta omakohtainen kokemus, jonka avulla hän toimii joko vapaaehtoisena tai palkkatyössä ammattilaisten rinnalla. Määrittely riippuu esimerkiksi toiminnan sisällöstä ja mitä tavoitteita kokemusasiantuntijuudelle on asetettu.

Kokemusasiantuntijuus ei tarvitse 40 vuoden kokemusta. Lastensuojelun kontekstissa kuka tahansa lapsi ja nuori voivat olla kokemusasiantuntijoilta, jos he haluavat tuoda kokemuksensa käyttöön. Kokemusasiantuntijuus on kohtaamista, kuulemista ja keskustelua tasolla, joka ei muuten välttämättä toteutuisi.

Esimerkiksi nuorelta nuorelle välittyvä vertaistuki on ainutlaatuista ja yksi hienoimpia ja herkimpiä asioita kokemusasiantuntijuudessa. Kun kaksi sijaisperheessä asuvaa nuorta puhuvat toisilleen he tietävät mitä toinen mahdollisesti on käynyt läpi ja miten toinen on selvinnyt esimerkiksi stressaavasta sosiaalityöntekijöiden palaverista tai kotiutumisen uuteen sijaisperheeseen.

Yksikään kokemus ei kuitenkaan ole koskaan täysin samanlainen, kokemukset ovat yksilöllisiä. Vertaistuki on silti korvaamatonta lastensuojelun maailmassa. Vertaistuen avulla muodostetaan, luottamusta, uskoa ja turvaa, sekä tietysti ystävyyssuhteita.

Kokemusasiantuntijuus ei rajoitu pelkästään oman tarinan kertomiseen. Toiminta voi olla hyvin laajaa ja monipuolista. Kokemusasiantuntija voi esimerkiksi olla nuoren tukena ja äänitorvena erilaisissa palaverissa tai auttaa kouluun ja opiskeluun liittyvissä asioissa. Suomessa toimii myös kokemusasiantuntijoita erilaisissa lastensuojelun kehittämishankkeissa ammattilaisten apuna ja tukena. He käyvät erilaisissa foorumeissa puhumassa opiskelijoille ja ammattilaisille tai vierailevat lastenkodeissa, kouluissa tai nuoren kotona tarjoamassa vertaistukea.

(Pesäpuu 2021)

Muutama sana eettisistä periaatteista

Eettiset periaatteet suojelevat kokemusasiantuntijoita. Toiminnan eettisyyteen on kiinnitettävä huomiota, jotta hyvää tarkoittaen ei tehdä hallaa. Lapset ja nuoret ovat erittäin haavoittuvaisessa asemassa ja tämä pitää huomioida kokemusasiantuntija toiminnassa. Kokemusasiantuntijuuteen on luotu eri tahojen toimesta eettisiä ohjeistuksia ja periaatteita. Esimerkiksi Pesäpuu ry:llä on omat eettiset periaatteet, ja Kokemusasiantuntijuus lastensuojelussa -verkosto on myös julkaissut omat Lastensuojelun kokemusasiantuntijuuden eettiset ohjeet.

On hyvä muistaa, että kokemusasiantuntija toiminnassa haetaan ratkaisuja lastensuojelun kysymyksiin. Se tarkoittaa, että toiminta on ratkaisukeskeistä eikä pelkästään

vellomista ongelmissa. Lisäksi kokemusasiantuntijuuden tulee olla yhdenvertaisuutta tukevaa. Kaikilla lapsilla ja nuorilla on tärkeää kerrottavaa ja jaettavaa. Kokemusasiantuntijuus ei ole kiinni lapsen iästä, sukupuolesta, etnisestä tai uskonnollisesta taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista asioista.

Ammattilaisten täytyy muistaa että, jokainen lapsi tai nuori on halutessaan hyvä kokemusasiantuntija, aikuisten tehtävä onkin oppia kuulemaan ja tukemaan heitä kokemusasiantuntijoina.

Kokemusasiantuntijoilla on myös oikeus vetää raja siihen, mitä kertoo ja kenelle kertoo. Kaikkea ei tarvitse kertoa. Rajan vetäminen on hyväksi, sillä lastensuojelutausta on hyvin henkilökohtainen asia.

(Pesäpuu 2021)



Kokemusasiantuntijan terveiset lastensuojelun ammattilaiselle

Kun minulle ensikertaa ehdotettiin kokemusasiantuntijaksi ryhtymistä, kieltäydyin. Koin ettei minusta ole työskentelemään taustani kanssa ja puhumaan historiastani. Onneksi sain aikaa miettiä, sillä tulin toisiin ajatusiin. Huomasin, että kokemusasiantuntijuus on paljon enemmän kuin oman tarinan läpikäyntiä.

Oma urani kokemusasiantuntijana alkoi Turussa Auta lasta ry:n Veturointi-hankkeessa, jossa nuoret aikuiset, joilla on lastensuojelutaustaa, toimivat vetureina nuorelle, joka on lastensuojelun asiakas.

Mistä sana veturointi? Veturointi muodostuu sanoista, vertaistuki ja mentorointi. Veturointi-hankkeessa jokaisella veturilla oli oma nuori, jonka kanssa tapasimme nuoren tarpeiden mukaan. Jos nuori halusi tavata harrastuksensa parissa tai kotona läksyjä tehdessä, veturi tapasi hänet siellä.

Veturointi-toiminnassa vierailimme myös kouluissa ja lastenkodeissa. Vierailut lastenkodeissa olivat alkuun jännittäviä, mutta sujuivat aina hyvin. Oli hienoa huomata, että nuoren yksityisyyttä, kunnioitettiin koputtamalla huoneen oveen, ennen kuin hoitaja marssi sisään huoneeseen. Nuori sai itse päättää, tuleeko hän tapaamaan meitä vetureita vai ei. Joskus nuoret tulivat, joskus he vain morjestivat ja joskus juttelimme lastenkodin henkilökunnan kanssa. Eräässä lastenkodissa ja koulussa kävimme säännöllisesti tapaa-massa nuoria. Teimme nuorten kanssa esimerkiksi ruokaa lastenkodissa ja koulun nuorten kanssa teimme kalastusretken.

Pääsin Veturoinnissa puhumaan myös opiskelijoille ja ammattilaisille muutamissa foorumeissa, joissa kerroimme kokemusasiantuntijuudesta ja veturointi-toiminnasta. Oli liikuttavaa saada yleisön joukosta kommentteja, kuten ”te teette todella merkittävää työtä”, ”nuoret oikeasti tarvitsevat teitä” ja ”toimintanne on todella mahtavaa”.

Hyviä ja huonoja kokemuksia

On tärkeää kuulla lastensuojelun asiakkaita, koska he avaavat näkökulmia ammattilaisten toimintaan ja rakenteisiin, jotka muutoin voivat jäädä piiloon. Lastensuojelussa ei voi välttyä huonoilta kokemuksilta, mutta onneksi mukaan mahtuu hyviäkin kokemuksia. Itselläni on molempia kokemuksia kuten varmasti myös muillakin lastensuojelun entisillä ja nykyisillä asiakkailla.

Itse koin rasittavana sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuuden ja sen etten myöskään saanut lastensuojelun asiakkuutta kaupungissa, missä asuin koko ikäni, vaan kaupungissa jossa synnyin. Kiire ja suuret asiakasmäärät ovat yksi toistuva teema, joka nuortenkin suusta nousee monesti. Tiedän tapauksia, joissa nuori ei ole nähnyt omaa sosiaalityöntekijäänsä moneen kuukauteen tai tuskin ollenkaan, ennen kuin tulee uusi työntekijä.

Itselläni viimeinen sosiaalityöntekijä pysyi samana onneksi useamman vuoden. Hän myös valmisteli minut jälkihuoltoon siirtymiseen. Siirtymän valmisteluun olisin kyllä toivonut selkeämpää menettelyä ja sitä, että jälkihuoltoon liittyviä asioita olisi käyty kanssani enemmän läpi pidemmän aikaa.

Nuorille olisi hyvä kertoa hyvissä ajoin mitä tapahtuu, kun hän siirtyy jälkihuoltoon. Heitä mietityttää, mitä jälkihuolto tarkoittaa ja kuinka pitkään sitä tarjotaan. Jälkihuolto on nuorille vapaaehtoista, mutta heidän olisi tärkeä tietää mitä etuja jälkihuollossa on. Kaupunkien välillä on isoja menettelyeroja esimerkiksi päätösten ja rahallisen tuen suhteen. Joku voi saada harrastuksiinsa tukea, joku toinen taas ei. Nuoria myös usein mietityttää, mitä jälkihuollon jälkeen tapahtuu.

Nuoria kohdatessa on minusta tärkeää olla tilanteessa aidosti läsnä ja antaa tilaa. Yksi keino tukea nuoren osallisuutta, on antaa nuorelle mahdollisuus päättää, pidetäänkö tapaaminen sosiaalityöntekijän toimistossa, nuoren luona vai kahvilassa. Tämä mahdollisuus päättää tapaamispaikka, voi helpottaa nuoren jännitystä tapaamisen aikana.

On hyvä yrittää välillä asettua nuoren saappaisiin. Katsoa tilannetta nuoren lasien läpi. Miten nuori näkee sen? Näkeekö nuori täsmälleen samalla tavalla, kuin ammattilaiset hänen ympärillään. Ei välttämättä näe.

Nuoria on tärkeää pysähtyä kuuntelemaan ja tukemaan elämän isoissa tienhaaroissa. Tukeminen ja tsemppaaminen ovat tärkeitä. Joskus on hyvä soittaa ja kysyä miten menee? Se voi merkitä nuorelle paljon ja kertoo, että välität.

On tärkeää olla yhteydessä myös niihin nuoriin, joilla menee hyvin. On opiskelupaikka, raha-asiat kunnossa, katto pään päällä ja arki rullaa. Mutta mitä jos pinnan alla on jotakin? Sosiaalityöntekijällä ja jälkihuollon ohjaajalla on hyvä olla tuntosarvet koholla jokaisen asiakkaan kohdalla ja kysellä välillä kuulumisia.

Parhaimman kuvan siitä, mitä nuoret kokevat toimivaksi tai huonoiksi käytännöiksi, saa kysymällä rohkeasti omilta asiakasnuoriltaan siitä, mitä he työskentelyltä toivovat ja siitä ajattelevat. Vahvistamalla nuorten osallisuutta heidän omassa asiakkuudessaan, otetaan samalla jo askelia kokemusasiantuntijuuteen ja samalla tuetaan heitä aktiivisina toimijoina. Kaikki meistä haluavat kokemuksen siitä, että mielipiteillämme ja ajatuksillamme on merkitystä.

Terveisin, Roosa

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointitoiminnan tavoitteena työpaikoilla on pitää työntekijät työssä terveinä ja työkykyisinä aina vanhuuseläkeikään saakka. Tavoite on mahdollista saavuttaa, kun työtä tehdään terveellisessä ja turvallisessa sekä viihtyisässä työpaikassa ja työntekijöiden työkyvystä ja työssä jaksamisesta sekä osaamisesta pidetään huolta. Myös omien voimavarojen vahvistaminen parantaa työntekijän työhyvinvointia. Tarvittaessa työntekijän työtä voidaan työpaikoilla mukauttaa myös työkyvyn muuttuessa.

Työnantaja vastaa työpaikoilla työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta

Työ ei saa aiheuttaa työntekijöiden terveydelle haittaa tai sairastumisen vaaraa.

Työolosuhteiden, työvälineiden ja henkilökohtaisten suojainten tulee olla kunnossa ja työntekijälle sopivat. Työnantajan turvallisuusvastuu jakautuu koko linjaorganisaatiolle ylimmästä johdosta työnjohtotasolle saakka.

Työnantajan ja työntekijöiden on ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla yhteistoimin. Jos työssä ilmenee puutteita tai vaaratekijöitä, työntekijän on ilmoitettava niistä aina esihenkilölleen. Esihenkilön tulee tiedon saatuaan kertoa mihin toimenpiteisiin epäkohdan korjaamiseksi ryhdytään tai aiotaan ryhtyä.

Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa itselle tai muille työntekijöille, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Vakavasta vaarasta tai uhkatilanteesta tulee aina ilmoittaa esihenkilölle niin pian kuin mahdollista.

Hyvällä perehdytyksellä vältetään ongelmia

Työhön perehdyttäminen kuuluu esihenkilön tehtäviin. Esihenkilön tulee huolehtia, että työntekijä perehdytetään ja opastetaan työpaikkaan ja uusiin tehtäviin. Myös turvalliseen työskentelyyn tulee antaa ohjausta; kuten kertoa turvallisista työtavoista, työhön liittyvistä vaaroista ja ensiapuvalmiudesta. Työntekijää on perehdytettävä myös pitkän poissaolon jälkeen sekä työtehtävien tai -menetelmien muuttuessa.

Uudelle työntekijälle perehdytyksen yhteydessä tulee kertoa myös työsuhteen ehdot kuten koeajan merkitys, työajat, palkka, vuosiloman kertyminen ja maksaminen, toimintaohjeet sairaustapauksissa ja työterveyshuollon palvelut. Työsopimus, josta näkyvät keskeiset työnteosta sovitut asiat, on hyvä tehdä aina kirjallisesti.

Työsuojelu työpaikalla on osa arkityötä

Työpaikan työsuojelutoiminnalla edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta.

Työpaikan työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työoloja – ennaltaehkäistä ja korjata puutteita sekä auttaa työhön liittyvien pulmien ratkaisemisessa.

Kun esihenkilö ja työntekijät ratkovat työhön liittyviä pulmia työpaikalla, on se osa arkityötä, jota harvoin ajatellaan työsuojelutoimintana tai työturvallisuuden edistämisenä. Kuitenkin työpaikalla omalla porukalla tehtävät suunnitelmat ja toimenpiteet ovat ensisijainen tapa parantaa oman työn terveellisyttä, turvallisuutta ja viihtyvyyttä.

Työpaikan viikoittaiset / kuukausittain pidettävät työkokoukset ovat tärkeitä. Niissä keskustellaan työn sujumisesta, työhön liittyvistä mahdollisista parannusehdotuksista ja häiriöistä sekä keinoista niiden ratkaisemiseksi. Jos asiat eivät etene työpaikan omin voimin, voivat työntekijät pyytää apua organisaation työsuojeluvaltuutetulta tai työsuojeluasiamieheltä, jotka ovat työntekijöiden edustajia työsuojelun yhteistoiminnassa. Epäkohtien ohella on hyvä välillä pohtia myös työssä voimaannuttavia asioita, ja muistaa työn ja työyhteisön toimivia ja hyviä osa-alueita.

Kehityskeskustelut ovat hyvä tilaisuus keskustella työstä ja sen sujumisesta. Esihenkilön tehtävänä on viedä linjaorganisaatiossa eteenpäin kehityskeskusteluissa saatuja tietoja, erityisesti työn kehittämiseen esitetyt parannusehdotukset, joita ei voida työpaikalla työyhteisön omin voimavaroin huolehtia kuntoon.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä

Työntekijöiden edustaja työpaikalla on työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on auttaa, jos työntekijöillä on kysyttävää työpaikan työsuojeluun tai työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Työntekijöiden tulee valita työsuojeluvaltuutettu aina, kun työpaikalla on yli 10 työntekijää. Työpaikoilla voi olla työsuojeluvaltuutetun lisäksi alan sopimuksen mukaisia työsuojeluasiamiehiä, jotka toimivat työsuojeluvaltuutetun työn tukena, paikallisina työturvallisuuden silminä ja korvina. Työnantajan puolelta työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelupäällikkö. Hänen tehtävänä on myös avustaa esihenkilöitä työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa.

Yli 20 työntekijän työpaikalle on valittava työsuojelutoimikunta tai vastaava yhteistoimintaelin, joka suunnittelee ja tekee esityksiä työpaikan terveellisyden ja turvallisuuden parantamiseksi ja huolehtii mm. riskien arvioinnin toteutumisesta työpaikalla. Työsuojelutoimikunta voi olla myös yhdistettynä työpaikan yhteistoimintaorganisaatioon

Työturvallisuutta koskeva lainsäädäntö on tehty työntekijän suojaksi

Työturvallisuuslaki on työelämän keskeinen laki. Siinä annetaan määräykset, miten työ-

turvallisuus tulee työpaikoilla varmistaa, ja mitä asioita eri työtehtävissä tulee ottaa huomioon.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta määrittelee työsuojeluviranomaisten toimintaa sekä työpaikkojen oman työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet ovat valtion viranomaisia, jotka valvovat työpaikkojen turvallisuutta tarkastamalla työpaikkoja ja antamalla työntekijöille ja työnantajille neuvoja työsuojeluun liittyvissä asioissa.

Työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa täydentäviä säännöksiä löytyy lisäksi alakohdaisista työsuojelu- ym. sopimuksista. Työterveyshuoltolaki sisältää työterveyshuollon toimintaa koskevat määräykset.

Riskien arvioinnin avulla vaaroja poistetaan järjestelmällisesti

Riskien arviointi on tehtävä jokaisessa työpaikassa, ja sen tekeminen on työnantajan vastuulla. Yleensä työ tehdään kuitenkin työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä. Riskien arvioinnilla tarkoitetaan työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen tunnistamista ja kirjaimista sekä niiden todennäköisyyksien ja vakavuuden eli riskien arvioimista. Kun työpaikan vaaratekijät on arvioitu, tulee työpaikalla tehdä johtopäätökset eli päättää, milloin ja miten vaaroja poistetaan ja vähennetään. Korjaustoimenpiteiden aikataulutusta ja vastuuhenkilöiden määrittely helpottavat parannusten toteutuksen seuranta. Jos kaikkia vaaroja ja haittoja ei voida kokonaan poistaa tulee työpaikalla suunnitella, miten vaarat minimoidaan.

Esimerkiksi huonon sisäilman parantamisen toimenpiteitä voivat olla paitsi rakenteellisten virheiden korjaaminen (esim. kosteus- ja homevauriot) myös ilman epäpuhtauksien vähentäminen siivousta tehostamalla, lämpöolosuhteiden parantaminen (kylmyys, kuumuus, veto), ilmanvaihtokanavien puhdistaminen ja ilmanvaihtolaitteiden toimivuuden ja säätöjen oikeellisuuden varmistaminen.

Sosiaalialan yleisimpiä vaaratekijöitä

1. Henkinen kuormitus:

Asiakkaiden suuri määrä ja moniongelmaisuus, kiire, asiakasvastuu (monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko), eettinen kuormitus, jatkuvat muutokset työpaikalla (epäselvyydet työnjaossa ja työn huono organisointi), työn vaatimukset (aivotyön lisääntyminen), yksintyöskentely, väkivallan uhka, häirintä ja epäasiallinen kohtelu, esimiestuen vähyyden

2. Työtatapaturmia aiheuttavat tekijät:

Suurin osa sosiaalialan ammattilaisten työpaikkatapaturmista liittyy työntekijän liikkumiseen: liukastumiset, kompastumiset

3. Fyysinen kuormitus:

Hankalat työasennot (työpisteen huono ergonomia), samana toistuvat työvaiheet

4. Fysikaaliset tekijät:

Veto, kylmyys, kuumuus, huono sisäilma, huono valaistus, tilan puute ja melu

5. Kemialliset ja biologiset tekijät:

Bakteerit ja virukset, pölyt, homesienten itiöt

Työn kuormittavuuteen puututtava ajoissa

Työstä aiheutuu aina kuormitusta, mikä ei sinällään ole huono asia. Mutta jos kuormitus jatkuu pitkään eikä siitä ennätä palautua, kuormitus muuttuu haitalliseksi.

Kuormitustekijät voivat olla joko fyysisiä – esimerkiksi huono ergonomia – tai psyykkiin ja sosiaalisiin tekijöihin liittyviä (psykososiaalisia) – esimerkiksi työn määrä ja työtahti työpaikalla sekä eettinen kuormittuminen. Kuormitustekijöiden ei tarvitse olla yksittäisinä tekijöinä suuria, mutta kasaantuessaan niiden kokonaiskuorma voi olla suuri.

Kuormitukseen puuttuminen edellyttää kuormitusta aiheuttavien tekijöiden tunnistamista ja epäkohtiin puuttumista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työ tulee suunnitella työntekijän ominaisuuksia ja osaamista vastaavaksi. Tähän päästään työtä mukauttamalla eli tuunaamalla, osaamista parantamalla, työjärjestelyin tai hankkimalla esimerkiksi apuvälineitä.

Työntekijän on keskusteltava kokemastaan haitallisesta kuormituksesta esihenkilönsä kanssa. Myös esihenkilö voi ottaa asian puheeksi. Mikäli keskustelu ei johda toimenpiteisiin ja työntekijä kokee terveytensä vaarantuvan, tulee hänen seuraavaksi hakeutua työterveyshuollon palveluiden piiriin asian selvittämiseksi. Työterveyshuolto voi tehdä työntekijän pyynnöstä kuormitusselvityksen, jonka perusteella työpaikalla voidaan ryhtyä toimenpiteisiin asiantilan korjaamiseksi.

Työn kuormittavuuden kokemiseen vaikuttaa myös työntekijän omat voimavarat. Jos työtään voi tuunata siten, että siitä saa enemmän voimaannuttavia asioita kuten onnistumisen kokemuksia, eivät voimavarot kuluttavat ikävät asiat työssä kuormita liikaa. Työntekijän työkykyyn vaikuttaa suuressa määrin myös työajan ulkopuolella tapahtuva mielekäs vapaa-ajan tekeminen.

Eriytyistä huomiota tulee kiinnittää lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden kokemaan pitkäaikaiseen kuormittuneisuuteen ja stressiin, jotka voivat johtaa työuupumukseen. Pahimmassa tapauksessa työntekijä voi palaa ns. loppuun ja seurauksena voi olla pitkiä sairauspoissaoloja. Työuupumuksen ja loppuun palamisen merkit tulisi tunnistaa ajoissa. Avainasemassa tässä ovat työyhteisöstä ja esihenkilöltä saatava tuki, työhyvinvointiin liittyvät toimenpiteet yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sekä työnohjaukset.

Työntekijän on itse myös muistettava huolehtia siitä, että on käsitellyt kokemansa traumat viimeistään siinä vaiheessa, kun huomaa niiden vaikuttavan työntekoonsa.

Ergonomian parantamiseen löytyy keinoja

Huono työergonomia ilmenee erilaisina tuki- ja liikuntaelimestön oireiluina kuten niska- ja hartiasärkynä, selkäkipuna tai raajojen nivelten kipuoireina. Oireet voivat johtua väärin mitoitetuista ja säädetystä työvälineistä, tilanahtaudesta, toistuvista työliikkeistä ja kiertoliikkeistä sekä myös väärin opituista työtavoista.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työpisteet on suunniteltava ja rakennettava mahdollisimman ergonomisesti. Myös olemassa olevien työpisteiden epäkohtiin pitää työpäivällä puuttua ja huolehtia ne kuntoon. Työpisteiden suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon vähimmäisvaatimuksina seuraavat asiat:

- Työntekijällä tulee olla riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa.
- Työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein.
- Toistorasituksen aiheuttama haitta työntekijälle poistetaan, tai jollei se ole mahdollista niin se pyritään tekemään mahdollisimman vähäiseksi.

Työturvallisuutta on myös oikeanlainen suojautuminen

Työnantaja vastaa työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä niin työntekijöiden kuin asiakkaiden kohdalla. Työnantaja määrittelee riskien arviointien jälkeen, yhteistyössä työpaikan työterveyshuollon ja työsuojelutoimijoiden kanssa, työyksiköissä käytettävät henkilösuojaimet ja niiden käyttötilanteet. Työnantaja vastaa myös siitä, että suojaimet ovat tarkoituksenmukaiset ja kullekin työntekijälle sopivat. Jokaisella työntekijällä on oikeus hänelle sopiviin suojavaatteisiin ja työssä tarvittaviin suojaimiin esim. suojakäsineisiin, hengityssuojaimiin ja suoja-asuihin. Työnantajan on huolehdittava siitä, että suojaimia osataan käyttää oikein. Myös suojainasioissa työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja sovittuja ohjeita.

Epäasiallinen käyttäytyminen työpaikoilla on kiellettyä

Työturvallisuuslaki kieltää epäasiallisen käyttäytymisen työpaikoilla. Työntekijän on noudatettava työssään huolellisuutta ja työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä, jotka voivat koskea myös työkäyttämistä. Työntekijällä on myös velvollisuus ilmoittaa työnantajalle terveyttä vaarantavista asioista kuten epäasiallisesta käyttäytymisestä ja kohtelusta. Työnantajan on puolestaan huolehdittava, että huono työkäyttäytyminen ei jatku.

Toimenpiteet epäasiallisen käyttäytymisen tilanteessa

Työntekijä

1. Ilmoita kiusaajalle selvästi, että koet hänen käytöksensä epäasialliseksi ja kehota häntä lopettamaan.
2. Mikäli huomautus ei tehoa, pyydä työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies tai työkaveri avuksesi ja kerro kiusaajalle, että koet edelleen hänen käytöksensä epäasialliseksi. Kerro, että seuraavalla kerralla käännyt esihenkilön puoleen.
3. Jos huono kohtelu jatkuu, ota yhteys lähimpään esihenkilöösi tai, mikäli esihenkilö on kiusaaja, hänen esihenkilöön; työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua tilanteeseen heti tiedon saatuaan.
4. Jos esihenkilö ei halua tai kykene hoitamaan tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, siirtyy vastuu asioiden hoitamisesta seuraavaksi ylemmälle esihenkilölle.
5. Voit kääntyä työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen prosessin joka vaiheessa. Kaikki kiusaamistilanteet on syytä kirjata muistiin asian myöhemmän käsittelyn varalle. Tarvittaessa voit kääntyä aina myös työterveyshuollon puoleen.
6. Voit tehdä ilmoituksen aluehallintovirastoon työsuojeluviranomaiselle, jos työnantaja ei ilmoituksestasi huolimatta puutu asiaan tai tilanne ei työpaikalla sovi- tuista toimista huolimatta korjaannu. Myös työsuojeluvaltuutettu voi tarvittaessa olla yhteydessä aluehallintovirastoon.

Työnantaja

Työnantajan tulee selvittää tilanne mahdollisimman ripeästi tiedon saatuaan osapuolten kanssa ja huolehtia, että epäasiallinen kohtelu ei jatku. Työnantajalla on myös velvoite seurata tilannetta neuvonpidon ja yhteisesti sovittujen toimenpiteiden jälkeen.

Väkivaltatilanteet hallintaan

Asiakkaiden sekä omaisten aiheuttaman väkivallan uhan vähentämiseksi tulee työpaikalla ryhtyä toimenpiteisiin riskien arvioinneissa todettujen vaarojen vähentämiseksi.

Työpaikalle tulee laatia toimintaohjeet väkivalta- ja uhkatilanteiden varalle.

Toimintaohjeessa kuvataan se, kuinka työpaikalla:

- varmistetaan perehdytyksen ja turvallisuuskoulutuksen säännöllisyys,
- huolehditaan teknisestä ja rakenteellisesta turvallisuudesta esim. huonetilajärjestelyistä, huoneiden kalustuksesta ja poistumisteistä,
- huolehditaan hyvästä valaistuksesta ja näköyhteyksistä,

- huolehditaan yhteydenpidosta ja avun hälytysmahdollisuuksista,
- huolehditaan työ- ja taukojärjestelyistä,
- vältetään yksintyöskentelyä; suositetaan parityöskentelyä,
- varmistetaan avun saaminen,
- kirjataan tapahtuneet uhka- ja väkivaltatilanteet ja käsitellään ne yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa,
- järjestetään tarvittaessa jälkihoitomahdollisuudet yhteistyössä työterveys- huollon kanssa.

Työterveyshuolto auttaa, jos sairastut työstä johtuvista syistä

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto. Sen tarkoituksena on ennaltaehkäistä työstä johtuvaa kuormittumista sekä työstä johtuvia sairauksia. Työntekijä voi mennä työnantajan työterveyshuoltoon sovittujen ammattihenkilöiden vastaanotolle (työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja), jos työntekijä epäilee sairastuneensa työstä johtuvista syistä tai on loukkaantunut työmatkalla tai työtapaturmaisesti. Tavallisten, työhön liittymättömien sairauksien hoito ei kuulu lakisääteiseen työterveyshuoltotoimintaan. Työnantaja voi kuitenkin halutessaan järjestää työntekijöilleen työterveyshuoltopalvelut kattamaan myös sairaanhoitopalveluja.

Työterveyshuoltotoiminnan perusteena ovat työpaikkaselvitykset, joiden perusteella työterveyshuollon ammattihenkilöt yhteistyössä työnantajan edustajien kanssa arvioivat työolojen terveydellisiä vaikutuksia ja niistä johtuvia työntekijöiden terveysseurannan tarpeita. Työterveyshuolto antaa tarvittaessa myös tietoja, opastusta ja neuvontaa niin työntekijöille kuin työyhteisölle esimerkiksi koettuun työkuormittumiseen.

Uuden työntekijän koeaikaan kuuluu yleensä työterveyshuollon tekemä terveystarkastus. Osassa työpaikkoja tehdään terveystarkastuksia myös määräväuosin.

Työkyvyn ylläpitämisessä oma aktiivisuus kannattaa

Työssä jaksamista helpottaa, jos oma henkinen ja fyysinen kunto on hyvä. Sosiaalialan työssä toimivien työntekijöiden työ on kohtuullisen raskasta henkisesti. Henkisesti raskas työ vaatii tekijältään oman kunnon ylläpitämistä. Myös mieli pysyy parempana, kun työn jälkeen ei tunne itseään liian väsyneeksi.

Jaksamiseen vaikuttaa myös oma asenne; suhtautuminen asioihin. Omien vahvuuksien tunnistamisen ja myönteisten asioiden avulla voivat vaikeatkin asiat tuntua vähemmän raskailta. Esimerkiksi työssä ja työyhteisössä tapahtuvat muutokset ovat usein pelottavia, mutta omaa jaksamista helpottaa usein se, että pystyy suhtautumaan muutokseen myönteisesti tai jopa ajan oloon hyväksymään sen.

Muutostilanteessa ammattitaidon merkitys korostuu. Kouluttautuminen työn ohessa on aina hyödyllistä, oli kyseessä sitten työnantajan järjestämä koulutus tai omaehtoinen opiskelu. JHL järjestää ammatillista-, työsuojelu-, yhteistoiminta- ja työhyvinvointiin tähtäävää perus- ja syventävää koulutusta niin JHL-Opistolla Helsingissä kuin alueellisesti. Koulutuksissa käsitellään mm. oman alan ajankohtaisia asioita ja opiskellaan, miten työpaikoilla yhteistoiminnassa voidaan vaikuttaa työoloihin sekä edistää mm. työturvallisuutta. Oman osaamisen ylläpidolla ja osaamisen kartuttamisella voit vaikuttaa myös oman työsi sisällölliseen sujumiseen ja parantamiseen.

Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä toimi näin

1. Jos sinulla on kysyttävää työstäsi ja työoloistasi sekä koet haasteita liittyen työkykyysi, jaksamiseesi, terveyteesi tai turvallisuuteesi työpaikalla ota ensin yhteyttä esimieheesi.
2. Jos et koe saavasi riittäviä vastauksia esimieheltäsi tai asia ei mielestäsi korjaannu tai koet tarvitsevasi lisäneuvoja ja tukea ota tällöin yhteyttä organisaatiosi työsuojeluvaltuutettuun. Työsuojeluvaltuutettu on työpaikoilla, joissa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää.
3. Jos koet asian vaikuttavan terveyteesi, ja sinulla on oireita tai jos haluat terveyteesi liittyviä lisäohjeita ja tukea asiassa, ota yhteyttä työpaikkasi työterveyshuoltoon.
4. Jos edellä mainituista yrityksistä huolimatta asiaasi ei ole ryhdytty hoitamaan tai tarvitset lisäneuvoja ja ohjeita, voit ottaa yhteyttä lähimmän aluehallintoviraston työsuojelun päivystykseen. Voit myös pyytää työsuojeluvaltuutettua ottamaan puolestasi yhteyttä aluehallintoviraston työsuojelutarkastajaan. Viraston tehtävänä on valvoa, että työnantajat noudattavat työturvallisuusvelvoitteita työpaikoilla.
5. JHL:n aluetoimistoista ja keskustuimistosta voit myös kysyä neuvoja ja ohjeita.

Oman työpaikkasi keskeiset työturvallisuutta koskevat säädökset löytyvät valtion säädöstietopankista www.finlex.fi

- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla (44/2006)

AMMATILLINEN OSAAMINEN JA KOULUTUS

Ammatillinen koulutus on uudistunut vuoden 2018 alusta lukien. Uudistuksessa yhdistettiin ns. aikuis- ja nuorisopuolen ammatillinen koulutus yhden lainsäädännön alle (Laki ammatillisesta koulutuksesta). Nykyään kaikki ammatilliset tutkinnot suoritetaan näyttöperusteisesti. Osaaminen siis osoitetaan kaikissa perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa näyttöinä aidoissa työelämän tilanteissa ja vain perustellusta syystä muulla tavoin.

Opiskelua myös toteutetaan yhä enemmän työpaikoilla käytännön työtehtävissä, kuitenkin joustavasti kunkin opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaan. Käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta voi järjestää työpaikoilla oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustuvana koulutuksena. Koulutuksen järjestäjä vastaa tavoitteellisesta ja ohjatusta koulutuksesta.

Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsopimukseen sekä työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen. Oppisopimus voidaan tehdä koko tutkinnon, tutkinnon osan tai muun ammatillista osaamista syventävän tai täydentävän koulutuksen ajaksi. Oppisopimuskoulutus on taloudellisesti tuettua koulutusta. Opiskelija saa työehtosopimuksen mukaisen palkan työssä tapahtuvan opiskelun osalta ja taloudellista tukea tietopuolisen opiskelun ajalta. Työnantajalle puolestaan maksetaan kulukorvausta. Saat lisätietoja tästä opiskelumahdollisuudesta alueesi oppisopimustoimistosta ja koulutusta järjestävistä oppilaitoksista.

Koulutussopimus on määräaikainen sopimus, jonka perustana on opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Suunnitelmasta tulee ilmetä ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Sopimuksen tekee koulutuksen järjestäjä kunkin työpaikan kanssa, ja tämä voi koskea joko yhtä tai useampaa tutkinnon osaa tai kattaa koko tutkinnon. Koulutussopimuksen mukaisesta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ei makseta korvauksia.

Kaikissa ammatillisissa tutkinnoissa tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) jokaiselle opiskelijalle siten, että vain puuttuva osaaminen hankitaan ennen näyttöön menoa. Uudistuksen tavoitteena oli, että opintoihin pystyttäisiin hakeutumaan entistä joustavammin ympäri vuoden ja että tutkinnot ovat riittävän laaja-alaisia, jotta kukin opiskelija pystyisi entistä paremmin räätälöimään juuri itselleen sopivan tutkinnon. Tutkintojen määrää on vähennetty tuntuvasti ja tutkinnoista on tehty entistä laaja-alaisempia eli vanha itsenäinen tutkinto voi uudistuksen jälkeen hyvin löytyä toisen laaja-alaisen tutkinnon sisältä osaamisalana.

Näyttötilanteet arvioidaan nykyisen lainsäädännön mukaan kaksikantaisesti eli näytön arvioi oppilaitoksen edustaja sekä koulutuksen järjestäjän nimeämä työelämän edustaja, joka voi olla työnantaja- tai työntekijäosapuoli. Todistukset kirjoittaa oppilaitos. Työelämätoimikunnat (entiset tutkintotoimikunnat) toimivat sekä koulutuksen laatua varmistavina eliminä että tutkintojen kehittäjinä ja arvioinnin viimesijaisina oikaisijoina.

Ammatillisten tutkintojen laajuus ja mitoitus

Ammatilliset tutkinnot ovat laaja-alaisia kokonaisuuksia, joissa on osaamisaloja tai valinnaisuutta, joka mahdollistaa erikoistumisen. Tutkinnon osissa vaadittava ammattitaito on kuvattu osaamisena. Osaaminen ja osaamisen hankkimin (en ei ole sidottu aikaan).

Ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen sekä tutkintojen osien mitoituksen peruste on osaamispiste. Kaikki ammatillista perustutkintoa opiskelevat suorittavat 180 osaamispisteen laajuisen tutkinnon, johon sisältyvät myös yhteiset tutkinnon osat ja aiempia vapaasti valittavia tutkinnon osia vastaavat valinnaiset ammatilliset tutkinnon osat.

Ammattitutkintojen laajuus on 120, 150 tai 180 osaamispistettä ja erikoisammattitutkintojen 160, 180 tai 210 osaamispistettä.

Ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon tuottama osaaminen:

Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella.

Ammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on perustutkintoa syvällisempää tai kohdistuu rajatumpiin työtehtäviin, osaamisen erotuttava selvästi perustutkinnon tasosta.

Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan työelämän tarpeiden mukaisesti kohdennettua ammattitaitoa, joka on ammattitutkintoa syvällisempää ammatin hallintaa tai monialaista osaamista.

Esimerkkejä lastensuojelualalle soveltuvista ammatillisista tutkinnoista

- > Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja
- > Kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, nuoriso- ja yhteisöohjaaja

Ammatillisesta koulutuksesta saa lisätietoa opetushallituksen sivuilta

www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatillinen-koulutus/amatilliset-tutkinnot



Korkeakouluopinnot

Ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot tuottavat kelpoisuuden korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin. Muun muassa ammattikorkeakoulussa voi opiskella sosionomiksi tai yliopistossa pääaineenaan sosiaalityötä. Parhaiten kunkin korkeakoulun opinto-ohjelmasta saat tietoa korkeakoulujen omilta sivuilta ja Opintopolku-palvelusta.

Lastensuojelun keskeiset ammattilaiset ovat sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat. Heidän kanssaan työskentelee myös muita ammattilaisia. Lastensuojelu on ala, jota säätelevät monet lait, ja niiden mukaan määrittyvät myös alan kelpoisuusehdot. Lastensuojelulain mukaan tietyt tehtävät ja toimenpiteet on rajattu sosiaalihuollon ammattihenkilöiden tehtäväksi. Lisäksi osa näistä tehtävistä edellyttää sosiaalityöntekijän ammatinharjoittamisoikeutta. On huomattava, että lastensuojelun tarpeen selvittämisestä vastaa virkasuhteessa oleva sosiaalityöntekijä, ja myös lapsen asioista vastaavan työntekijän täytyy olla sosiaalityöntekijä. (THL: Lastensuojelun käsikirja.) Lastensuojeluun voi kuitenkin soveltuvaan tehtävään työllistyä kuitenkin myös muulla koulutustaustalla niihin tehtäviin, mitä ei lainsäädännöllä ole määrätty sosiaalihuollon ammattihenkilölle.

Vaikka päätöksiä esimerkiksi kodin ulkopuolelle sijoittamisesta voi tehdä vain sosiaalityöntekijä, lastensuojelun avopalveluissa ja perhetyössä työskentelee myös sosiaaliohjaajia, ja ennaltaehkäisevissä palveluissa myös lähihoitajia. Lastensuojelulaitoksissa tyypilliset koulutustaustat ovat sosionomi, sairaanhoitaja, yhteisöpedagogi, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja sekä lähihoitaja. Koska lastensuojeluala on hyvin moninainen, myös koulutuspolut vaihtelevat sen mukaan, mistä lastensuojelun muodosta puhutaan.

Lastensuojelualan ammattilaiset työllistyvät alalle koulutuksen jälkeen erinomaisesti. Omasta osaamisesta kannattaa pitää huolta myös valmistumisen jälkeen, sillä työuran aikainen jatko- ja täydennyskouluttautuminen tukevat työhyvinvointia ja jaksamista.

Pohdittavaksi

- Mikä on mielestäsi keskeistä ammatillista osaamista työssäsi?
 Onko jotain, minkä osaamisesta hyötyisit tai mitä haluaisit oppia lisää?
 Onko sinun vaikea vai helppo päästä työstä koulutukseen?
 Miten suhtaudut jatkuvaan oppimiseen?
 Miten huolehdit siitä, että osaamisesi on ajan tasalla?

Linkkivinkit:

- Suomen koulutusjärjestelmä, ammatillinen koulutus ja näyttötutkinnot
Opetushallitus: www.oph.fi
- Oppisopimuskoulutus: www.oppisopimus.net
- THL:n Lastensuojelun käsikirja:
thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja --> kelpoisuus ja ehdot
- Opintopolku.fi

PALVELUSSUHTEEN EHDOT

Palvelussuhteen perusasioiden tuntemus on osa työelämän kansalaistaitoja. Ammatillisuus ja ammatillinen työote rakentuvat sille perustalle, että tiedät mitä tehtävältäsi edellytetään sekä tunnet omat oikeutesi ja velvollisuutesi palvelussuhteessasi. Hyvin hoidetut palvelussuhdeasiat tukevat työn tulokellisuutta ja työhyvinvointia. Näin voimme keskittyä perustehtäväämme sekä työn ja palvelun kehittämiseen.

Työpaikallasi sinua tukevat edunvalvonnallisissa ongelmatilanteissa luottamusmies ja työsuojeluvalltuutettu, joilta saat tietoa ja tukea palvelussuhteen ehtoihin ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Jos näitä henkilöstön edustajia ei ole työpaikallasi, kannattaa keskustella heidän valinnastaan.

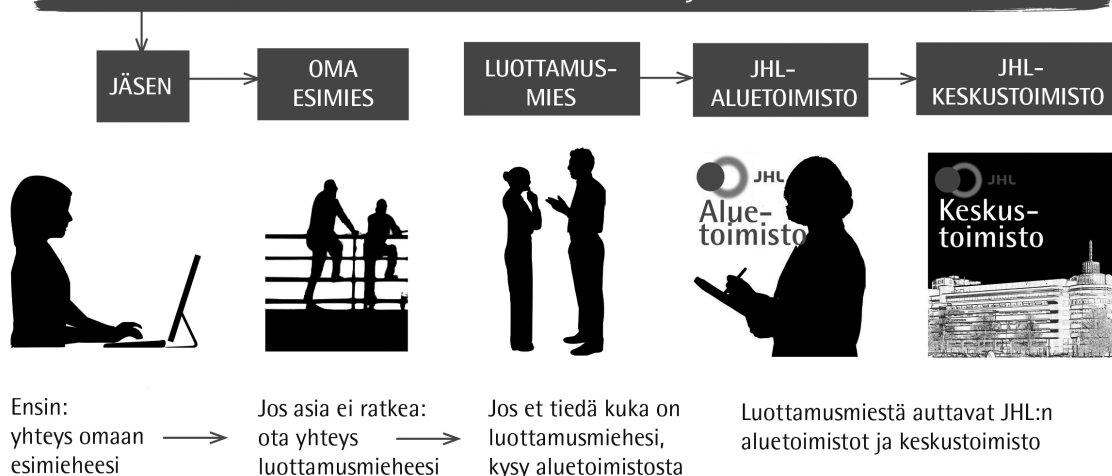
Luottamusmies henkilöstön edustajana

Luottamusmies toimii henkilöstön edustajana. Hän on henkilö, joka toimii työpaikalla ammattiliiton kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden edustajana palvelussuhteeseen liittyvissä asioissa. Hän neuvottelee työnantajan kanssa sopien mm. paikallisia sopimuksia ja muista työehdoista sekä välittää tietoa työnantajan ja työntekijöiden välillä. Luottamusmies huolehtii henkilöstön eduista silloin, kun työpaikalla tapahtuu suuria muutoksia esimerkiksi palvelujen tai työn uudelleen organisointia.

Luottamusmies tuntee työ- ja virkaehtosopimuksen ja työlainsäädännön koukerot. Hänellä on paras ja ajankohtaisin tieto työpaikkasi asioista. Voit kysyä häneltä neuvoja tai pyytää apua ongelmatilanteissa.

Luottamusmiehen valinta perustuu työ- ja virkaehtosopimukseen. Ammattiliiton jäsenet valitsevat hänet keskuudestaan. JHL neuvottelee kaikkia työehtosopimuksia, joita noudatetaan työpaikoilla, jossa lastensuojelun ammattilaiset työskentelevät. Osallistamalla oman yhdistyksesi toimintaan, pääset vaikuttamaan ja saat tietoa palvelussuhteeseesi liittyvistä asioista.

JHL:n edunvalvonnan ketju



Työ- vai virkasuhde

Yksityisellä sektorilla palvelussuhteet ovat aina työsuhteita. Työsuhde on yksityisoikeudellinen palvelussuhde, josta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään työ sopimuksella. Työsopimuksen tekemisestä säädetään työ sopimuslaissa.

Julkisella sektorilla palvelussuhteet voivat olla joko työsuhteita tai virkasuhteita. Työsopimuslaki koskee myös julkisen sektorin työ sopimuksia. Virkasuhteista säädetään erikseen laeilla (laki kunnallisesta viranhaltijasta sekä valtionvirkamieslaki). Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, joka perustuu nimitykseen tai viranhoitomääräykseen.

Viran täyttäminen edellyttää yleensä julkista hakumenettelyä.

Kuntalain perusteella virkasuhteessa hoidetaan tehtäviä, joissa käytetään julkista valtaa kuntalaisten asioihin. Muut tehtävät ovat kunta-alalla työsopimussuhteisia.

Viranhaltija voidaan ottaa virkasuhteeseen toistaiseksi tai määräajaksi. Määräaikaiselle virkasuhteelle on kuitenkin oltava perusteltu syy kuten määräaikaiselle työsopimuksellekin (kts. työsopimuksen tekeminen).

Kuntalain perusteella useissa kunnissa ja kuntayhtymissä toimintoja järjestetään uudelleen ja tämän seurauksena virkasuhteita muutetaan työsuhteisiksi. Tehtävä rakenne muutoksien myötä toisaalta työsuhteita voi olla tarpeen muuttaa virkasuhteiksi.

Muutoksessa noudatettavat periaatteet on käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoimintamenettelyssä. Siirtyminen kuntalain perusteella virkasuhteesta työsuhteeseen ei vaikuta palvelussuhteen ehtoihin. Työsopimuksessa on kuitenkin hyvä olla maininta siitä, että siirtyminen työsuhteeseen tapahtuu kuntalain 46 §:n tarkoittamalla tavalla entisin palvelussuhteen ehdoin.

Jos henkilö siirtyy kuntien omistaman osakeyhtiön tai muun yksityisen työnantajan palvelukseen, virkasuhde muuttuu aina työsuhteeksi. Näitä muutoksia tapahtuu muun muassa palvelurakennemuutosten yhteydessä.

Työsuhteeseen siirtyminen ei vaikuta tehtävänimikkeeseen tai työtehtäviin. Myös sijoituspaikka säilyy ennallaan. Huolehdi myös siitä, että tehtäväkohtainen palkka merkitään työsopimukseesi selvästi eriteltyinä ja että kokemukselliset, määrävuosiliset ja muut mahdolliset lisät säilyvät.

Jos jokin uuden työsopimuksen mukainen palvelussuhteen ehto ei ole hyväksyttävissä, työsopimusta ei ole pakko allekirjoittaa. Kunta tai kuntayhtymä voi kuitenkin yksipuolisella päätöksellä muuttaa viranhaltijan työsuhteiseksi. Tähän päätökseen on mahdollista hakea muutosta.

Tarkista työsopimus aina ennen kuin allekirjoitat sen. Mikäli jokin asia ei ole hyväksyttävissä tai olet siitä epävarma, kysy asiaa luottamusmieheltäsi.

Palvelussuhteen ehtojen määräytyminen

Palvelussuhde on siis joko työ- tai virkasuhde. Näiden kahden palvelussuhteen ehdot määräytyvät eri tavoin. Seuraavassa on lyhyt esittely näistä eroista.

Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Työsuhteen ehdot määräytyvät kolmen eri lähteen perusteella:

1. työlainsäädäntö,
2. työehtosopimukset ja
3. työsopimus.

Palvelussuhteen ehtoja määritellään laajasti työlainsäädännössä. Näitä lakeja ovat mm. työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, eläkelait. Lisäksi on noudatettava myös työturvallisuuslakia sekä monia muita työturvallisuutta ja -terveyttä koskevia säädöksiä. Lisäksi on olemassa erikseen muun muassa nuoria työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä.

Kaikissa työlaeissa ja sopimuksissa säädetään sekä työnantajan että työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Työnantajan on pidettävä keskeinen työlainsäädäntö sekä työ- ja virkaehtosopimukset sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävillä.

Työehtosopimukset solmitaan valtakunnallisten työnantajia ja työntekijöitä edustavien työmarkkinajärjestöjen kesken sekä lisäksi paikallistasolla. Paikallisten sopimusten osapuolia ovat yleensä työnantaja ja työntekijöitä edustavat ammattijärjestöjen yhdistykset.

Työsopimuksen tekemisestä säädetään työsopimuslailla ja sen osapuolia ovat työnantaja ja sinä – työntekijänä. Työsopimuksella ei voida sopia lakia ja työehtosopimusta huonommista ehdoista. Suurin osa palvelussuhteen ehdoista löytyy yleensä työehtosopimuksesta.

Virkasuhteen ehtojen määräytyminen

Kuntien ja valtion viroista säädetään erillisillä laeilla. Virkasuhteesta ei tehdä työsopimuksen kaltaista sopimusta, sillä virkaan nimittäminen perustuu työnantajan määräykseen tai nimitykseen.

Virkasuhteen ehdot määräytyvät virkaehtosopimuksen sekä tarkentavien virkaehtosopimusten perusteella. Virkaehtosopimukset solmitaan pääsopijajärjestöjen välillä.

Oletko selvillä omista palvelussuhteen ehdoistasi?

Minkä työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan sinun palvelussuhteesi ehdosi määräytyvät?

Yleisimmin lastensuojelun ammattilaiset kuuluvat yksityisellä sektorilla Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen piiriin. Myös Avaintes on mahdollinen työehtosopimus. Kunnissa työ- ja virkaehdot määrittyvät SOTE-sopimuksen (ent. KVTES) mukaan. Valtiolla taas noudatetaan Valtion virka- ja työehtosopimusta. Jos olet epätietoinen, tarkista työpaikan luottamusmieheltä tai liitosta.

Jos sinulla on palvelusuhteeseesi liittyvä ongelma tai tarvitset tietoa, toimi näin:

- Ota yhteyttä lähimpään esimieheesi ja selvitä asiaa hänen kanssaan. Epätietoisuus poistuu kysymällä ja ongelmat on pyrittävä ratkaisemaan välittömästi.
- Jos asia ei selviä esimiehen kanssa tai teillä on palvelusuhteeseesi liittyvästä asiasta erimielisyyttä, ota yhteyttä luottamusmieheen. Hän on työsuhte-etujesi valvoja työpaikallasi.

Useimmiten oikeat vastaukset löytyvät läheltä Sinua eli työpaikaltasi ja ongelmat ratkeavat parhaiten siellä, missä ne ovat syntyneetkin.

Työsopimuksen tekeminen

Työsopimuksen perusasiat on jokaisen hyvä tuntea, mutta erityisen tärkeää tämä tieto on työelämään astuville nuorille. Sopimus on tehtävä huolella. Itselle epäselvät asiat on syytä selvittää etukäteen. Työsopimuksen osapuolia ovat työntekijä ja työnantaja.

Ennen työsopimuksen allekirjoittamista on vielä hyvä varmistua, että osapuolilla varmasti on yhteinen käsitys sovituista asioista. Näin vältetään erimielisyyksiltä, joiden selvittely jälkikäteen on usein hankalaa ja työlästä.

Työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantaja sitoutuu maksamaan työstä palkkaa. Nämä ovat osapuolten palveluotteet työsuhteessa. Näiden lisäksi työsopimuksessa on myös monia muita velvoitteita. Varmista työnantajalta ennen työsopimuksen tekemistä, minkä työehtosopimuksen mukaan työehtosi määräytyvät.

Ennen kuin allekirjoitat työsopimuksen, varmista, että siitä ilmenevät ainakin seuraavat asiat:

- toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsopimus
- työnteen alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen peruste (perusteltu syy)
- määräaikaisen työsopimuksen kesto
- noudatetaanko työsuhteen alussa koeaikaa
- työn tekopaikka tai selvitys siitä, miten työntekijä työskentelee eri kohteissa
- sovellettava työehtosopimus
- työstä maksettava palkka eriteltyinä tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtaiset ja muut lisät
- palkanmaksukausi ja -päivä
- säännöllinen työaika (tuntia/vrk, tuntia/viikko, tuntia/jakso)
- tarkista myös, minkä eläkejärjestelmän piiriin kuulut

Uuden työn aloittamiseen liittyy myös monia sellaisia odotuksia ja toiveita, joita ei kirjata työsopimukseen. Tällaisia asioita voi olla sekä työnantajalla että työntekijällä ja niistä on hyvä puhua jo työsopimusta tehtäessä. Näitä voivat olla esimerkiksi perehdyttäminen, koulutusmahdollisuudet, uralla eteneminen sekä työpaikan käytännöt ja pelisäännöt.

Kirjallinen työsopimus

Työsopimus on hyvä tehdä aina kirjallisena. Työsopimukselle ei ole olemassa ehdotonta määräämuotoa. Se voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Sähköinen työsopimus tarkoittaa sopimusta, joka on tehty joko sähköpostia tai telekopiota käyttäen. Suullisessa sopimuksessa on omat riskinsä, siitä miten näyttää toteen sovitut asiat.

Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Jos yli kuukauden jatkuva työsopimus on tehty suullisesti tai työn tekemisen keskeiset ehdot eivät ilmene työsopimuksesta, työnantajan on annettava niistä kirjallinen selvitys ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Kirjallisessa työsopimuksessa työnantaja voi viitata työehtojen osalta työehtosopimukseen esim. Yksityisen sosiaalipalvelualan tes, SOTE-sopimus jne. Sen on oltava työpaikalla työntekijöiden nähtävillä.

Vakituinen ja määräaikainen työ

Työsopimus on voimassa toistaiseksi (vakinainen työsuhde), ellei sitä tehdä perustellusta syystä määräaikaiseksi. Syy määräaikaiselle työsopimukselle voi olla jokin työnantajan toiminnasta tai tehtävästä johtuva perusteltu syy, esimerkiksi sijaisuus, harjoittelu, kertaluonteinen yksilöity työ tai projekti ja erityisen ammattitaidon tarve jotain tehtävää varten. Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi työntekijän omasta tahdosta.

Jos määräaikainen työntekijä otetaan toisen sijaiseksi, häntä ei tarvitse ottaa samoihin tehtäviin, vaan työnantaja voi järjestellä tehtäviä haluamallaan tavalla. Sijaisuuden synn ja keston on tällöinkin oltava yksilöitävissä niin, että perusteena on toisen henkilön poissaolo.

Jos työsopimus on tehty määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä tai on tehty toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä, on tällaisia työsopimuksia pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Toistaiseksi voimassa oleva (vakinainen) työsopimus on voimassa jatkuvana ja se päättyy jommankumman osapuolen irtisanomiseen.

Työsuhteen koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimusta tehdessään koeajasta. Koeaika ei astu voimaan automaattisesti, vaan siitä on nimenomaisesti sovittava työsopimusta tehtäessä.

Koeajan pituus voi pääsääntöisesti olla enintään kuusi kuukautta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestoista, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Sekä työnantaja että työntekijä voivat purkaa työsopimuksen koeaikana ilman irtisanomisaikaa ja -perustetta. Työsuhteen purkamiselle on oltava kuitenkin asiallinen peruste. Koeajan tarkoituksena on, että osapuolet voivat sen aikana varmistua siitä, että työsopimus vastaa sille asetettuja vaatimuksia.

Koeaika sijoittuu yleensä työsuhteen alkuun. Jos sama työnantaja ja työntekijä sopivat useita peräkkäisiä työsopimuksia samoista tehtävistä, koeaika sijoittuu ensimmäisen työsopimuksen alkuun. Jos työtehtävät muuttuvat olennaisesti, saattaa koeaika tulla kysymykseen myös työsuhteen kestäessä. Jos sinulle tulee tällainen tilanne, selvitä koeajan perusteita tarkemmin luottamusmiehen kanssa.

Työsopimuksen irtisanominen

Irtisanomisajat määräytyvät alalla noudatettavan työehtosopimuksen perusteella. Ellei alalla ole sitovaa työehtosopimusta, irtisanomisajat määräytyvät työsopimuslain perusteella. Irtisanomisajan pituus on sidottu palvelussuhteen kestoan.

Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun ajan päättyessä tai sovitun työn valmistuttua. Määräaikainen työsopimus sitoo osapuolia työsopimuksella sovitun ajan, elleivät työnantaja ja työntekijä ole erikseen sopineet irtisanomisehdosta.

Määräaikaisen työsopimuksen voimassaolo voidaan sitoa kalenterin mukaiseen aikaan tai tietyn työn suorittamiseen. Määräaika on esimerkiksi sijaisuuksissa sen henkilön poissaoloaika, jonka sijaisuutta hoidetaan. Määräaikainen työsopimus päättyy täten varsinaisen työntekijän palattuaan työhön.

Joskus työsuhde voi jatkua niin sanotun sopimussuhteen hiljaisen pidennyksen johdosta. Tämä tarkoittaa tilannetta, jossa työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden päättymisen jälkeen. Työsuhde muuttuu tällöin toistaiseksi voimassa olevaksi ja päättyy vasta jommankumman osapuolen irtisanomiseen.

Työaika

Työntekijän työaika säätelee työaikalaki ja alan työehtosopimukset. Yleistyöaika määritellään vuorokautisena ja viikoittaisena työaikana.

Jaksotyöaika on käytössä ympärivuorokauden toimivissa laitoksissa kuten lastensuojelulaitoksissa, vuoropäiväkodeissa, sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja hoitolaitoksissa.

Valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa olevien työaikamääräysten lisäksi työajoista voi olla paikallisia sopimuksia. Tarkista työaikamääräykset luottamusmieheltäsi.

Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelosta käy ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä päivittäiset lepoajat. Se laaditaan kirjallisesti ja annetaan työntekijän tietoon viimeistään viikkoa ennen tarkoitettua työvuorajakson alkamista.

Tämän jälkeen listaa voidaan muuttaa ainoastaan työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi toisen työntekijän äkillinen sairastuminen, siksi kunnes sijaisjärjestely on hoidettu.

Työvuorot vaihtelevat ja työvuorolista laaditaan pääsääntöisesti samaksi ajanjaksoksi kuin tasoittumisjärjestelmä.

Työntekijän puolestaan on ilmoitettava viivytyksettä työnantajalle, jos hänellä on este saapua työhön.

Lisä- ja ylityö

Työnantaja voi tarvittaessa antaa lisä- tai ylityömääräyksen. Lisä- ja ylityön edellytyksenä on työaikalain mukaan työntekijän suostumus. Lisätyöhön suostumuksensa voi antaa työ-sopimuksella, mutta ylityön tekemiseen se on pääsääntöisesti annettava joka kerta erik-seen. Jos kuitenkin työn järjestelyjen kannalta on tarpeen, ylityösuoistumus voidaan antaa lyhyeksi ajanjaksoksi kerrallaan. Kunnallinen viranhaltija ei saa kieltäytyä lisä- ja ylityöstä, jos sen tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä.

Lisätyötä on se työaika, jota tehdään työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan li-säksi, mutta joka ei vielä ole ylityötä. Lisätyötä syntyy siis silloin, kun säännöllinen työaika on ylityörajaa alempi. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityötä on se työaika, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostu-muksella säännöllisen työajan lisäksi niin, että ylityöraja ylittyy.

Korvauksena ylityöstä maksetaan työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset ylityökorva-ukset joko 50 %:lla tai 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli ylityökorvaukset sovitaan an-nettavaksi vapaa-aikana, annetaan vapaa-aika vastaavalla tavalla korotettuna.

Tutustu oman sopimusalasi työaikamääräyksiin ja kysy epäselvissä tapauksissa luot-tamusmieheltä neuvoa. Selvitä jo ennen ylityön tekemistä esimiehesi kanssa, miten ylityö sinulle korvataan.

Palkkaus

Eri työ- ja virkaehtosopimuksissa on erilaisia palkkausjärjestelmiä, palkanosia ja palkan-osista käytettäviä käsitteitä. JHL:n lastensuojelun ammattilaisia työskentelee sekä kunnal-lisella, että yksityisillä sopimusaloilla, sekä valtiolla, joilla on omat palkkausjärjestelmänsä.

Hyvä ja toimiva palkkausjärjestelmä:

- tukee organisaation päämääriä ja strategioita sekä auttaa organisaatiota menestymään
- on osa johtamista
- edistää toiminnan ja toimintatapojen kehittämistä
- palkan osat ovat loogisessa suhteessa toisiinsa
- motivoi
- huomioi kaikki henkilöstöryhmät
- palkan määräytymistä koskevat periaatteet ovat johdonmukaisia, tunnettuja ja yhteisesti hyväksytyjä
- täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta

Luottamusmies on paras edustajasi ja häneltä saat tietoa oman työnantajasi paikallisesta palkkausjärjestelmästä. Saat tietoa myös liiton kotisivuilta www.jhl.fi.

Palkka koostuu useammasta palkanosasta, joita voivat olla

- tehtäväkohtainen palkanosa (peruspalkka)
- henkilökohtainen palkanosa (kokemuslisä, palvelulisä, henkilökohtainen lisä)
- tulososa (tulospalkka tai tulospalkkio)
- erilaiset lisät, kuten kannustuslisä, kielilisiä, syrjäseutulisiä jne.

Palkkausjärjestelmän osat

Palkkausjärjestelmän osat	Määräytymisperuste	Kannustava viesti
Tulososa	Organisaation, yksikön, ryhmän tai yksilön tulos.	Tehdään tulosta, laatua, hyvää palvelua.
Henkilökohtainen palkanosa	Työsuoritus ja pätevyys (palveluaika).	Kehitä itseäsi, tee laadukasta työtä.
Työn vaativuuden perusteella määräytyvä palkanosa. Tehtäväkohtainen palkanosa (kunta). Vaativuuspalkka (valtio). Peruspalkka.	Työn vaativuus.	Hanki ammattitaitoa, käytä ammattitaitoa, pyri vaativiin tehtäviin.

Tehtäväkohtainen palkka

Työntekijän palkasta suurimman osa muodostava tehtäväkohtainen palkka määritellään ensisijaisesti tehtävien vaativuuden perusteella. Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu ajan tasalla olevaan tehtäväkuvaukseen, jossa kuvataan tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia.

Tehtäväkohtainen lisä

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan perustyyötä selkeästi vaativammasta tehtävästä tulee maksaa tehtäväkohtaista lisää, mikäli vaativuutta ei muutoin ole huomioitu palkassa.

Kuntasektorilla työskentelevillä tehtäväkohtaista lisää taas ei tule olla osana palkkaa, vaan SOTE-sopimuksen mukaisesti tehtävänvaativuus tulee huomioida suoraan tehtäväkohtaista palkkaa määritettäessä (TVA).

Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityskykyisyys. Työsuorituksen arviointi suoritetaan esimerkiksi vuosittain käytävän kehityskeskustelun yhteydessä.

Työkokemuslisä (vuosisidonnainen lisä, palvelulisä)

Työntekijän työkokemukseen tai palvelussuhteen keston perusteella maksettava lisä. Lisän määrä ja ansaintaportaat vaihtelevat työehtosopimuksen mukaan.

Tuntikohtaiset lisät

Työehtosopimuksissa on sovittu korvauksista, joita maksetaan epämukavina työaikoina työskentelystä. Näitä korvauksia ovat mm. ilta-, yö-, ja viikonloppulisät sekä korvaukset arkipyhinä työskentelystä. Tuntikohtaiset lisät ovat prosentuaalisia ja niiden suuruus määräytyy työehtosopimuksessa sovitulla tavalla.

Tulospalkkio

Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja ylläpitämiseen. Perusteita voivat olla esimerkiksi palveluiden tuottavuus ja taloudellisuus, niiden vaikuttavuus asiakkaalle sekä palvelukyky.

Muut lisät ja palkkiot/palkitseminen

Työnantajakohtaisesti voi käytössä olla muitakin lisiä ja palkkioita sekä erilaisia palkitsemisen muotoja, mm. lounas- tai virikesetelit. Etujen antamisessa työnantajan tulee huomioida työntekijöiden tasapuolinen kohtelu.

Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työpaikalla noudatettavan virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Vuosilomalain mukaan täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kuukausi, jolloin työntekijä on ollut työssä 35 työtuntia tai 14 työpäivää edellyttäen, että yhdenjaksoinen palvelussuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää.

Vuosilomalain mukaan työntekijä ansaitsee lomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 2 arkipäivää, jos palvelussuhde on kestänyt alle vuoden ja 2,5 arkipäivää, mikäli palvelussuhde on kestänyt yli vuoden.

Alalla noudatettavassa työehtosopimuksissa on sovittu paremmista vuosilomaehtuuksista kuin vuosilomalaisissa.

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4 alkava ja 31.3 päättyvä ajanjakso. Lomakausi on 2.5.-30. 9. välinen aika.

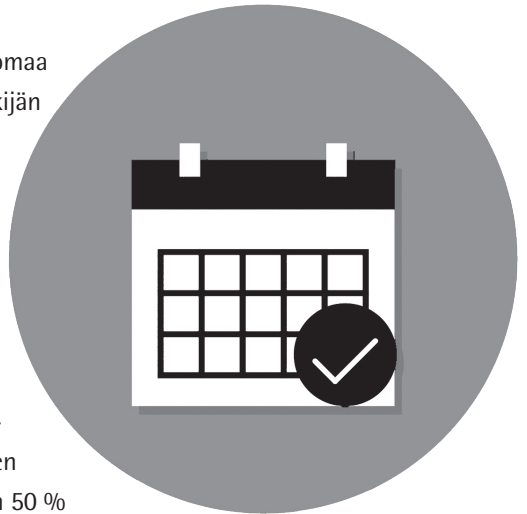
Pääosa lomasta on annettava lomakautena. Vuosilomaa ei saa jakaa kahta osaa useampaan erään ilman työntekijän suostumusta.

Työntekijällä on oikeus vuosilomansa ajalta varsinaiseen palkkaansa ja virka- tai työsuhteen päättyessä lomakorvaukseen ansaitsemiltaan ja pitämättä jääneiltä vuosilomapäiviltä. Alalla noudatettavassa virka- ja työehtosopimuksissa on määräyksiä lomakorvauksen laskemisesta.

Lomarahahan määräytymisperuste ja maksamisajan kohta vaihtelevat sopimusaloittain. Esimerkiksi yksityisen sosiaalialan palveluyksiköitä koskeva TES:n lomaraha on 50 % vuosiloma-ajan palkasta.

Sen sijaan kuntien ja kuntayhtymien SOTE-sopimuksen viranhaltija ja työntekijä ansaitsee jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta lomarahaa, jonka suuruus on 6 %, 5 % tai 4 % jokaista lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomapalkan lisäystä maksetaan viranhaltijalle ja työntekijälle, jonka työaikaan kuuluu säännöllisesti sunnuntai-, ilta- tai yötyötä. Palkkakuitissa se saattaa olla merkinnällä vuosilomalisä. Lomapalkan lisäys voi maksimissaan olla 35 %.



JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO – MEIDÄN LIITTOMME!



JHL:n jäsenet työskentelevät kunnissa, valtiolla, seurakunnissa ja yksityisellä sektorilla, erilaisia ammattinimikkeitä liiton jäsenillä on tuhansia. JHL on Suomen suurin julkisten alojen ammattiliitto.

Liitto yhdistää työssä olevat ja ammattiin opiskelijat, sillä myös opiskelijat voivat liittyä täysivaltaiseksi jäseniksi. Opiskelijoilla on JHL:ssä oma yhdistys, Julkisten ja hyvinvointialojen opiskelijat ry.

JHL neuvottelee työ- ja virkaehtosopimuksia sekä julkisella että yksityisellä hyvinvointialalla. Sopimuksilla sovitaan muun muassa työsuhdeturvasta, palkasta, työajoista sekä vuosiloma- ja sairausloma-oikeuksista.

Viestintä

JHL:n Motiivi-lehti tulee kaikille jäsenille. Motiivi ilmestyy myös verkkojulkaisuna osoitteesta motiivilehti.fi. Lehdessä käsitellään myös ammatillisia asioita.

Liiton kotisivuilta jhl.fi löydät ajankohtaisia uutisia, alakohtaista tietoa, mielenkiintoisia blogikirjoituksia, liiton tapahtumakalenteri, koulutustietoja ja paljon muuta.

Olemme ahkerasti myös somessa, käy tutustumassa meihin Facebookissa, Twitterissä ja Instagramissa!

OmaJHL

OmaJHL on sähköinen asiointikanava, jossa voit maksaa jäsenmaksusi tai ilmoittaa jäsenmaksuvapautuksesta, päivittää yhteystietosi, ammatinimikkeesi ja työsuhdetietosi.

Koulutus

JHL:n koulutus on tarkoitettu kaikille jäsenille. Liitto kouluttaa niin luottamustehtäviin kuin ammatillisissa asioissa. Ammatillisia opintopäiviä on vuosittain lukuisia ja ne pidetään joko alueilla tai JHL-opistolla. Myös yhdistykset järjestävät jäsenilleen sekä järjestötyöhön että ammattiin liittyvää koulutusta.

Yhteistyössä valtakunnallisten ammatillisten verkostojen kanssa tuotamme ammatti-alaoppaita ja muuta opintomateriaalia.

Ammatilliset opintopäivät ovat ammatillista täydennyskoulutusta. Kysy mahdollisuutta osallistua kurssille työnantajan kustantamana. Ota asia esiin koulutus suunnitelmia tehtäessä.

Ammatilliset asiat edunvalvonnassa

JHL:n jäsenet ovat julkisen sektorin ja yksityisen hyvinvointipalvelujen ammattilaisia ja ammattilaisiksi opiskelevia laajasti eri aloilta.

Moniammatillisuus on liittomme rikkaus ja haaste. Työelämän kysymykset ovat työpaikoilla yhteisiä ammatista riippumatta ja palveluja tuotetaan moniammatillisissa tiimeissä, mutta eri aloilla on myös omat erityiskysymyksensä. Ammattialatoiminnan tarkoituksena on paneutua edunvalvonnan lisäksi erityiskysymyksiin ja edistää ammattilaisten osallistumista työpaikkansa yhteistoimintaan.

Työ ja palvelutuotanto ovat monien kotimaisten ja kansainvälisten haasteiden edessä. Näitä ovat muun muassa palvelurakenteiden muutokset, tuloksellisuus- ja tuottavuusvaatimukset, palvelujen kilpailuttaminen ja ulkoistaminen sekä verkostoituminen ja nopea tietoyhteiskuntakehitys. Tämä kaikki vaikuttaa siihen, että myös ammattitaitovaatimukset muuttuvat ja meillä on jatkuva tarve ammatillisen osaamisen päivittämiseen.

JHL:n tavoitteena on, että

- ammattialojen erityiskysymykset tulevat huomioituksi työ- ja virkaehtosopimusten sekä työhön ja ammattiin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä ja muussa edunvalvonnassa.
- ammatillinen koulutus vastaa työelämän tarpeita ja jäsenillämme on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen osallistumiseen.
- ammattilaiset voivat käyttää työssä laajasti osaamistaan osallistumalla työnsä, työyhteisönsä ja palvelujen kehittämiseen yhdessä työnantajan kanssa.
- sopimusten sisältöjä kehitetään niin, että ammattityössä maksetaan oikeudenmukainen ja tehtävien vaativuutta vastaava palkka.

JHL:n ammattialatoiminta

Ammatillinen toiminta on tarkoitettu sekä työssä oleville että ammattiin opiskeleville jäsenille. Sen tarkoituksena on vahvistaa ammatillista identiteettiä, kannustaa jäseniämme huolehtimaan ammatillisesta osaamisestaan, käyttämään ammattitaitoaan työssä ja tukea vastuunkantoon palvelusuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista.

JHL:n ammattialatoiminta on jaettu kuuteen suurempaan kokonaisuuteen ja yhtenä niistä on kasvatus- ja ohjausala. Lisätietoa löytyy liiton kotisivuilta.

Valtakunnalliset ammatilliset verkostot ja foorumit

JHL kokoaa eri alojen ammattilaisia yhteistoimintaan ammatillisissa foorumeissa. Liitossa on ammatillisia foorumeja, joiden tukena toimii sähköinen viestintä. Verkostoissa käsi-

tellään ammattialojen erityiskysymyksiä, tehdään esityksiä ja ehdotuksia koulutuksen ja muun ammatillisen edunvalvonnan sisältöihin sekä vaihdetaan tietoa ja kokemuksia ammattialojen ajankohtaisista kysymyksistä. Verkostot kanavoivat tiedonkulkua ja jäsenet osallistuvat asiantuntijoina myös liiton julkaisujen tuottamiseen. Verkostoissa kohtaavat pitkänlinjan ammattilaiset ja alan nuoret osaajat. Lisätietoa ammatillisista verkostoista ja ammattialan erityiskysymyksistä löydät liiton nettisivuilta.

Käy tarkistamassa jäsentietosi!

Onko tehtävänimikkeesi ja muut tiedot oikein? On tärkeää että yhteystietosi ovat oikein, että saat juuri sinulle ja omalle ammattialallesi kohdistetut liiton viestit. Jäsentietosi voit tarkistaa ja korjata OmaJHL:n kautta.

Onnea valmistuvalle!

JHL jakaa ammattiin valmistuville opiskelijajäsenille ammattimerkit. Koulutiedottajat tai yhdistysten edustajat jakavat merkit valmistumisjuhlassa. Kysy lisätietoja oman alueesi aluetoimistosta. Voit myös kysyä opiskelijaryhmälle tarkoitettua stipendiä lähimmästä aluetoimistosta.

JHL:n jäsenedut

Edunvalvontaa ja sopimusturvaa

- JHL tarjoaa jäsenilleen tehokasta edunvalvontaa ja solmii työ- ja virkaehtosopimuksia julkisilla ja yksityisillä hyvinvointialoilla.

Tukea luottamusmieheltä

- Luottamusmies on paikallinen asiantuntija, joka neuvoo ja tukee sinua työsuhdeasioissa sekä työsuhdekiistoissa.

Työttömyysturva

- Julkisten ja hyvinvointialojen työttömyyskassa on aloittanut toimintansa 1.1.2006 ja se on maan suurimpiin kuuluva toimialakohtainen työttömyyskassa. Kassa tarjoaa jäsenilleen ajanmukaiset palvelut ja jäsenedut, kokonaan sähköisen asiakirjahallinnon ja joustavan etuuksien maksatuksen. Työttömyysturvan perusopas löytyy työttömyyskassan sivulta. Nopeimmin saat päivärahahakemuksesi perille käyttämällä eWertti Nettikassaa.

Oikeusapua maksutta

- Voit hakea yhdistyksesi kautta liittomme lakimiehiltä maksutonta oikeusapua työsuhteasioissa sekä työ- ja virkaehtoasioissa.

Edullista koulutusta

- JHL tarjoaa jäsenilleen paitsi edunvalvonta- ja järjestökoulutusta, myös ammatillista koulutusta opintopäivien muodossa. Koulutusta järjestetään sekä liiton omalla JHL-opistolla Helsingissä että alueellisina tilaisuuksina.

Lomatukea ja jäsenalennuksia

- Saat alennuksia ja tukea lomailuun. JHL:llä on Holiday Club Resorts Oy:n lomaosakkeita, jotka ovat jäsenistön käytössä. Liitto järjestää jäsenilleen tuettuja ja ohjattuja lomaviikkoja.

Jäsenkortti ja taskukalenteri

- Saat joka vuosi automaattisesti laadukkaan JHL-kalenterin, kun käyt kertaalleen lisäämässä OmaJHL:ssä merkinnän kalenteritilauksesta. Joka toinen vuosi saat jäsenkortin, joka toimii samalla vakuutuskorttinas.

Jäsenvakuutus

- Liitto kustantaa jäsenvakuutuksen, joka sisältää matkustajavakuutuksen ja tapaturmavakuutuksen pysyvän invaliditeetin varalle. Matkustajavakuutuksessa vakuutettuina ovat liiton jäsenet ja jäsenen mukana matkustavat alle 15-vuotiaat perheenjäsenet. Lisätietoa www.turva.fi/jhl.

Virkistystä ja yhdessäoloa

- Voit osallistua paikallisiin, alueellisiin ja valtakunnallisiin tapahtumiin. Nuorille on omia tapahtumia ja toimintaa.

Yhdistyksen toiminta

- Jäsenellä on oikeus osallistua yhdistyksensä järjestämään toimintaan.

Veroetu

- Liiton ja työttömyyskassan jäsenmaksu on verotuksessa vähennyskelpoinen.

Asiantuntevaa palvelua kaikkialla Suomessa

JHL:llä on 8 täyden palvelun aluetoimistoa ympäri maata. Aluetoimistojen osoitteet ja aukioloajat löytyvät aluetoimistojen omilta nettisivuilta.

Helppimmin liityt jäseneksi osoitteessa jhl.fi/liity. Myös työyhteisösi JHL:n luottamusmiehen kautta liittyminen onnistuu vaivatta. Saat häneltä liittymislomakkeen ja valtakirjan jäsenmaksua varten. Yhdistyksen hallitus hyväksyy sinut jäseneksi ja huolehtii, että jäsenmaksun perintäsopimus menee työnantajalle. Tämän jälkeen saat liitolta jäsenkortin ja liiton jäsenedut ovat käytössäsi.

Jäsenpalvelun puhelinpalvelu **010 7703 430**, ma–to klo 9–12. Voit hoitaa jäsenasioitasi kätevästi myös verkkolomakkeella.

Työsuhdeneuvontaa (ensisijaisesti luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille) puh. **010 7703 311**, ma–ti sekä to–pe klo 9–15.

JHL:n kurssineuvonta puh. **010 7703 510**, ma–to klo 10–14.

JHL-keskustoimisto

Vaihde: **010 77031**, arkisin 9.00–15.00.

JHL-kirjaamo@jhl.fi

Käyntiosoite:

Sörnäisten rantatie 23

00500 HELSINKI

Omat merkinnät:



Omat merkinnät:



Omat merkinnät:



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL koostuu monen eri alan ammattilaisista: ammattinimikkeitä on yhteensä lähes 2000.

Eri ammattiryhmien tarpeet ja toiveet liitolleen ovat erilaisia ja siksi liitolla on monenlaista ammattialatoimintaa.

Ammattialatoiminnassa verkostoidutaan, saadaan ja annetaan vertaistukea ja tietoa sekä vahvistetaan ammatillista työtettä.

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset



Ravitsemis- ja puhtausalan ammattilaiset



Kasvatuksen ja ohjauksen ammattilaiset



Tietotyön ja hallinnon ammattilaiset



Tekniikan ja liikenteen ammattilaiset



Turvallisuusalan ammattilaiset



© Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL