

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi AMK

Jarno Salovaara

KUNTOUTUMISKOTI RAUSSILAN RISTEYS OY:N

KESKEISET TYÖEHDOT, TOIMINTAOHJEET SEKÄ EETTISYYS JA MORAA-  
LIKÄSITYS

Opinnäytetyö 2014

# TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaaliala

SALOVAARA JARNO

Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy:n keskeiset työehdot, toimintaohjeet sekä eettisyys ja moraalikäsitys

Opinnäytetyö

61 sivua + 7 liitesivua

Työn ohjaaja

Lehtori Ari Vesanen

Toimeksiantaja

Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy

Tammikuu 2014

Avainsanat  
suojaus

työehdot, toimintaohjeet, eettisyys, moraalikäsitys, lastensuojelu

Tämän opinnäytetyön aiheena käsitellään yksityisen lastensuojelulaitoksen, Kuntoutumiskoti Raussilan Risteyksen keskeisiä työehtoja, toimintaohjeita sekä eettisyyttä ja moraalikäsitä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda selkeytetty ja tiivistetty työntekijän opas, yrityksen nykyiselle sekä tulevalle henkilökunnalle edellä mainittujen aiheiden sisällöstä. Opas on suunniteltu käytettäväksi niin, että sitä on helppoa, nopeaa ja tehokasta käyttää arjen työn ohessa. Opas jaettiin yrityksen henkilöstölle paperisena versiona ja se on myös yrityksen henkilöstön nähtävillä digitaalisena versiona Raussilan Risteyksen internetsivuilla.

Oppaan laatimisen tukena oli käytetty yrityksen henkilöstölle tehtyä kyselylomaketta. Oppaan teemat valittiin tutkimuskyselyn tulosten perusteella henkilöstöltä itseltään sekä toimeksiantajan toiveiden mukaisesti, perustuen yrityksen tarpeeseen. Lisäksi oli käytetty hyödyksi sosiaalialan ammattilaisten haastatteluita.

Raussilan Risteyksen työntekijän opas on osa tätä opinnäytetyötä. Työpaikalla käytössä olevan oppaan ulkoasu on erilainen.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Services

SALOVAARA, JARNO

Essential Terms and Conditions of Employment, Instructions, Ethicality and Moral Standards of Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys

Bachelor's Thesis

61 pages + 7 pages of appendices

Supervisor

Ari Vesanen, Senior Lecturer

Commissioned by

Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy

January 2014

Keywords

terms and conditions of employment, instructions, ethicality, moral standards, child welfare

This bachelor's thesis covers the essential terms and conditions of the employment, instructions, ethicality and moral standards of private child welfare home Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys.

The main objective of the project was to create a distinct and concise guidebook including subjects mentioned above to present and future employees. The guide is designed to be simple, quick and efficient to use on the side of everyday work. The personnel of the company have been handed out with this guidebook. The guidebook is also available on the website of Raussilan Risteys and it is usable with a password.

Question sheet for the company employees was the first method to be used. The subject contents of the thesis have been created by the results from the question sheet and the needs of the company. The second method was interviewing professionals from social services.

The guidebook has been included as a part of this bachelor's thesis. That is why the guidebook used in company is simpler and clearer.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO	7
2	LASTENSUOJELUTYÖ LASTENSUOJELULAITOKSESSA	8
	2.1 Lastensuojelu ja sijaishuolto	8
	2.2 Hyvinvointi, huolenpito ja kasvatus	9
	2.3 Työnkuva	11
	2.4 Rajaaminen ja rajoittamistoimenpiteet	12
	2.5 Menetelmät lastensuojelulaitoksessa	14
	2.6 Dokumentointi ja raportointi	15
	2.7 Eettisyys	16
	2.8 Työhyvinvointi, työturvallisuus ja työsuojelu	17
3	KUNTOUTUMISKOTI RAUSSILAN RISTEYS OY	19
	3.1 Asiakkaat	19
	3.2 Henkilöstö	20
	3.3 Toiminta ja menetelmät	21
	3.3.1 Sijaishuolto	22
	3.3.2 Perhetyö	22
	3.3.3 Itsenäistymisharjoittelu	23
	3.3.4 Jälkihuolto	23
	3.3.5 Tukitapaamiset	23
	3.3.6 Toisinjärjestetty opetus	23
	3.4 Valvonta	24
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS	24
5	OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS	24
6	KUNTOUTUMISKOTI RAUSSILAN RISTEYS OY:N TYÖNTEKIJÄN OPAS	26
	6.1 Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus	26

6.1.1	Yrityksen keskeiset työehdot ja poikkeuksia verraten yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen	26
6.1.1.1	Palkkaus	27
6.1.1.2	Työajat	29
6.1.1.3	Lepoajat	29
6.1.1.4	Työvuoroluettelon käyttö	30
6.2	Työhön liittyvät toimintaohjeet	30
6.2.1	Työnantajan velvollisuudet, oikeudet ja päivystäminen	30
6.2.1.1	Työilmapiiri	31
6.2.1.2	Työsuojelu	32
6.2.1.3	Työterveyshuolto	32
6.2.1.4	Työhön ottaminen, työn johtaminen ja työstä erottaminen	32
6.2.1.5	Työtehtävien määrittäminen ja jakaminen	34
6.2.1.6	Palkan maksaminen	34
6.2.1.7	Päivystäminen	35
6.2.2	Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet	35
6.2.2.1	Työilmapiiri	36
6.2.2.2	Työturvallisuus	36
6.2.2.3	Yhdistykseen kuuluminen ja luottamusmiesasiat	37
6.2.2.4	Työterveyshuolto	37
6.2.2.5	Sairastuminen ja sen toimintaohjeet	38
6.2.2.6	Ylityöt, vihkotunnit ja työajan lyhennysvapaat	39
6.2.2.7	Työn osaaminen	39
6.2.2.8	Vastualueet	41
6.2.2.9	Työaikojen noudattaminen	42
6.2.2.10	Yrityksen omaisuudesta huolehtiminen	42
6.2.2.11	Oman auton käyttö	42
6.2.2.12	Toimenkuva koulussa	42
6.2.2.13	Yhteistyökumppanit	43
6.2.2.14	Suhtautuminen mediaan	45
6.3	Raussilan risteyksen eettisyys ja moraalikäsitys	45
6.3.1	Yleinen asenne työhön	46

6.3.2	Suhtautuminen erilaisiin työtehtäviin	47
6.3.3	Suhtautuminen rajaustilanteisiin	48
6.3.4	Suhtautuminen lapsiin ja nuoriin	49
6.3.5	Suhtautuminen lasten huoltajiin	50
6.3.6	Kirjallinen ja suullinen raportointi	50
6.3.7	Käyttäytyminen, kielenkäyttö ja huumori	50
6.3.8	Sosiaalisen median käyttäminen	51
6.3.9	Omien asioiden hoitaminen työajalla	52
6.3.10	Lasten hyvinvointi	52
7	POHDINTA	53
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	

Liite 1. Työntekijän oppaan sisällysluettelo

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Kyselylomakkeen tulokset

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on osa Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmaa. Työn toimeksiantajana toimi yksityinen lastensuojelualan yritys, Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy. Oppilaitoksen puolelta ohjaajanani toimi Ari Vesanen. Opinnäytetyön nimi on Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy:n keskeiset työehdot, toimintaohjeet sekä eettisyys ja moraalikäsitys.

Teoreettisen viitekehyksen päälinjaksi on otettu tarkasteltavaksi ja tutkittavaksi lastensuojelutyötä lastensuojelulaitoksessa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli luoda Raussilan Risteyksen henkilöstölle työntekijän opas. Oppaan tavoitteena on selkeyttää työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia sekä kehittää eettistä ajattelua lastensuojelutyöhön. Oppaasta saatu tietous myös ennaltaehkäisee epäluottamusta työnantajaa kohtaan.

Ensimmäisessä osiossaan opas pitää sisällään yrityksen keskeisiä työehtoja verraten työehtosopimukseen. Tiedot yrityksen asiat eroavat työehtosopimuksen sisällöstä ja niitä ei ole aiemmin kirjattu mihinkään selkeästi. Toisessa osiossa esitellään työhön liittyviä toimintaohjeita. Nämä toimintaohjeet ovat jaoteltu työnantajan ja työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Aiheet ovat yleisluonteisia, eivätkä niinkään konkreettisia työtehtäviä. Viimeisessä osiossa käsitellään eettisyyttä ja moraalikäsitteitä. Vaikka jokaisen työntekijän eettinen ajattelutapa on erilainen, niin Raussilan Risteykseen on syntynyt tietynlainen tapa toimia eettisesti. Nämä ovat syntyneet vuosien mittaan työntekijöiden omien arvojen, työnantajien arvojen sekä erilaisten koulutuksien ja työnohjauksien tuloksena.

Opas on tarkoitettu sekä Raussilan Risteyksen nykyisille työntekijöille että työsuhteensa aloittaville uusille työntekijöille. Kaikkea tietoa ei ole tarkoituksena omaksua heti, vaan ne jäävät mieleen vähitellen. Oppaasta on kuitenkin helppo tarkistaa asioita nopeasti ja helposti.

## 2 LASTENSUOJELUTYÖ LASTENSUOJELULAITOKSESSA

### 2.1 Lastensuojelu ja sijaishuolto

Suomen perustuslain mukaan kaikki alle 18-vuotiaat määritellään lapsiksi. Lastensuojelulaki puolestaan määrittelee 18–20-vuotiaat nuoriksi.

Lastensuojelu voi olla ehkäisevää lastensuojelua tai lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua. Ehkäisevä lastensuojelu on erimuotoista palvelua lapsille, nuorille ja perheille. Erityistä tukea annetaan esimerkiksi kunnan tarjoamassa äitiys- ja lastenneuvoloissa, terveydenhuollossa, päivähoidossa, opetuksessa ja nuorisotyössä. Lapsilta ja perheiltä ei vaadita lastensuojelun asiakkuutta. (STM 2012.)

Lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa asiakkuus alkaa sosiaalitoimessa, kun lastensuojelutoimenpiteisiin on alettu kiireellisesti tai, kun lastensuojelutarpeen selvityksen tekemisestä on tehty päätös. Sosiaalityöntekijän täytyy tehdä päätös lastensuojelutarpeen selvityksen tekemisestä seitsemän arkipäivän sisällä. Kiireellisissä tapauksissa tarve selvitetään heti. Vireille lastensuojeluasia sosiaalitoimeen voi tulla hakemuksella, jos lapsesta on tehty lastensuojeluilmoitus, jos lastensuojelun työntekijä on saanut tietää lastensuojelun tarpeesta olevasta tapauksesta tai jos lastensuojelun työntekijä on vastaanottanut pyynnön lastensuojelutarpeen arvioimiseksi. (STM 2012.)

Sijaishuolto tarkoittaa hoidon ja kasvatuksen järjestämistä oman kodin ulkopuolelle. Sijaishuollossa voi olla kiireellisesti sijoitettuja, hallinto-oikeuden väliaikaismääräyksellä sijoitettuja, huostaan otettuja tai avohuollon tukitoimin sijoitettuja lapsia. Kiireelliseen sijoitukseen on jouduttu turvautumaan, jos lapsi on ollut välittömässä vaarassa. Kiireellinen sijoitus kestää 30 vuorokautta ja sitä voidaan jatkaa tämän jälkeen vielä toiset 30 vuorokautta. Huostaanottoon päädytään, jos lapsi itse tai hänen kasvuolonsa ovat vaarantaneet hänen omaa kasvuaan ja kehitystään ja erilaiset avohuollon tukitoimet ovat olleet riittämättömiä. Lapsi voidaan sijoittaa laitoshoitoon myös avohuollon tukitoimin, jos lapsen kasvu tai kehitys on vaarantunut. Tällöin sijaishuollon kesto on kolme kuukautta. Sijoitukseen vaaditaan huoltajan ja 12 vuotta täyttäneen lapsen suostumus. Avohuollon tukitoimin sijoitetulle lapselle ei voida tehdä lastensuojelulain mukaisia rajoitetoimenpiteitä. (STM 2012.)



Jos lapsen sijaishuolto päätetään tapahtuvan laitoshoidossa, on sijaishuoltopaikan oltava sellainen, missä lapsen tarpeenmukainen hoito ja huolenpito kyetään järjestämään. Laitoshuoltoon sijoitetut lapset ovat vaikeahoitoisia ja heidän hoitonsa vaatii erityisosaamista. (Saastamoinen 2010.)

Lastensuojelulain mukaan laitoksen asuinyksikössä voi asua kerrallaan seitsemän lasta. Henkilöstönä laitosyksikössä on oltava vähintään 7 hoito- ja kasvatustehtävissä työskentelevää työntekijää. Toimitilojen sekä toimintavälineiden kuuluu olla laitoksessa riittävät ja asianmukaiset.

Lapsilla on oltava omaa tilaa yksityisyydelleen. Jokaisella lapsella on oltava oma huone. Lapsille on myös tarjottava kodinomaisen ympäristö yhteistä asumista varten laitoksessa. (Saastamoinen 2010).

## 2.2 Hyvinvointi, huolenpito ja kasvatus

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta määrittelee, että kasvatuksessa lapsen täytyisi saada tarpeeksi hellyyttä, turvaa ja ymmärrystä. Alistaminen, loukkaava kohtelu ja ruumiillinen kurittaminen ovat kiellettyä. Ikä- ja kehitystaso tulee huomioida valvonnassa ja huolenpidossa. Kasvuympäristön tulisi olla virikkeellinen ja turvallinen. Toivomukset koulutuksen suhteen tulee huomioida. Lapsen yksilöllisyys, hyvinvointi sekä tasapainoinen kehitys tulee myös turvata.

Vuonna 1989 maailmanlaajuisessa hallitusten välisessä yhteistyöjärjestössä, yhdistyneet kansakunnat (YK), hyväksyttiin lapsen oikeuksien yleissopimus. Suomi on sitoutunut tähän vuonna 1991. Sopimus pitää sisällään lasten kansalaisoikeudet sekä taloudelliset, sivistykselliset ja sosiaaliset oikeudet.

Tutkimukset osoittavat, että hyvä lapsuus koostuu aikuisten hoivaan, suojeluun, rajojen asettamiseen ja rakkauteen. (Strandell 1995, Helavirran 2012, 148 mukaan).

Sijaishuollossa olevien lasten ja heidän perheidensä elämäntilanteet saattavat olla erittäin haastavia. Kunnioittava ja yksilöllinen huolenpito työyhteisössä on tämän takia tärkeää. Lapsen kuuluu saada tunne olevansa turvassa ja hänen on koettava, että aikuiset huolehtivat häneen liittyvistä asioista ja hyvinvoinnista. (Tallgren 2014).

Aikuisten läsnä oleminen on lapsille erityisen tärkeää. Tämä lisää ja ylläpitää turvallisuuden tunnetta, joka on saattanut olla puutteellista heidän menneisyydessään. Lapset ovat saattaneet myös olla jääneet vaille aikuisen huomiota. Tämä näkyy usein myös vääränlaisena käytöksenä. Siksi työntekijän onkin tärkeää nähdä pintaa syvemmälle ja muistaa huomioida myös lasta, joka käyttäytyy epäsoveliaalla tavalla. Keskustelut lasten kanssa ovat ensisijaisen tärkeitä, koska usein lapsen päässä pyörii paljon käsittelemättömiä asioita ja ajatuksia. Työntekijällä ei tarvitse olla terapeutista koulutusta keskustellakseen lapsen kanssa. On kuitenkin osattava rajata tietynlaiset keskustelut ammattilaisen hoidettavaksi. (Lotti 2014).

Rutiinit ja säännöllisyys luovat lapsille turvaa ja helpottaa kiintymyssuhteen rakentumisessa. Lapsi on voinut kokea aiemmin hallitsemattoman elämäntyylin ja hän on mahdollisesti tullut kaottisista olosuhteista. (Tuovila 2008, 54–55). Laitokseen tullessaan, saattaa lapsella olla päivärytmi sekaisin ja sen palautuminen voi viedä aikaa. Riittävän unen saaminen on psyykkisen voiminnan takia tärkeää. Myös normaalin ateriaritmin järjestäminen on osa rutiineja.

Lapsi tarvitsee aikuisten asettamia rajoja, koska hän ei välttämättä vielä täysin ymmärrä asioita, joilta häntä pitää suojella. Rajat eivät vahingoita lasta, vaan suojelevat häntä. Rajojen asettamisella aikuinen suojelee lapsen kasvua ja kehitystä, luo lapselle turvallisuuden tunnetta, opettaa mikä on oikein ja väärin, opettaa itsehillintää sekä lapsi saa ikätasoonsa sopivaa vaatimusta. Aikuisten asettamat rajat voivat liittyä esimerkiksi ulkoiluun, ruokavalioon, vaatetukseen, kotiintuloaikoihin, raha-asioiden hoitamiseen, television katseluun, tietokoneilla pelaamiseen, harrastuksiin, puhtauteen, levon ja unen saamiseen sekä käytökseen. Johdonmukaisuus on tärkeää, koska jos aikuinen antaa useasti periksi, päästessään helpommalla, niin se voi olla lapselle vahingollista. Tällöin lapsi oppii, ettei aikuinen tarkoita sitä mitä hän sanoo ja aikuisen uskottavuus kärsii. (Mannerheimin lastensuojeluliitto.)

Nuoren ajattelutapa on yleensä vielä melko mustavalkoista, hän saattaa nähdä asiat vain hyvinä tai huonoina. Nuori kuitenkin vähitellen oppii miettimään asioita erilaisista näkökulmista ja suvaitsevaisuutta alkaa tulla enemmän. Myös nuoren moraalijattelu alkaa kehittyä. Kun nuori joutuu ottamaan vastuuta ja tekemään oikeudenmukaisia ratkaisuja, hänen ajatuksensa kehittyvät. Aikuisten olisikin hyvä luoda nuoren kanssa keskusteluja ja täten luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta. Moralisointia tulisi välttää.

Tärkeämpää on aidon kiinnostuksen näyttäminen lapsen mielipiteisiin ja ajatuksiin. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2009.)

Kodinomaisuus laitokseen luodaan ympäristön viihtyvyydellä ja aikuisten läsnäololla sekä toiminnalla. Lasten sitoutuminen sekä tottuminen laitoseselämään ovat myös avainasemassa hyvän viihtyvyyden kannalta. Kodinomaisuutta luo hyvin esimerkiksi aikuisten ja lasten yhteinen hetki illalla television äärellä tai vaikka yhteiset ruokailukeskustelut ruokailun aikana. (Tallgren 2014).

### 2.3 Työnkuva

Lastensuojelulaitoksen työntekijöiden tehtävänä on saada turvattua lapsen hyvinvointi sekä tasapainoinen kehitys sijaishuollon aikana. Huomioon on otettava lapsen yksilölliset tarpeet ja toiveet. (THL 2014).

Työnkuva lastensuojelulaitoksessa on hyvin moniulotteista. Työntekijä tekee lastensuojelutyötä laitoksessa että sen ulkopuolella. Arki pyörii lasten elämiseen liittyvien asioiden ja tapahtumien ympärillä. Laitoksessa kuuluu tarjota normaalille kasvatukselle ja lapsuuden elämiselle tarvittavat puitteet. Koulutus, ohjaus, lastensuojelulaki ja erilaiset säännökset ohjaavat henkilökuntaa oikeanlaiseen työskentelymalliin. Lastensuojelulaitoksessa henkilökunta on paikalla vuorokauden ympäri, vuoden jokaisena päivänä. (Lotti 2014).

Sosiaalihuollon kelpoisuuslain mukaisesti laitoksen hoito- ja kasvatustehtävistä vastaavalta johtajalta vaaditaan alalle soveltuva korkeakoulututkinto, tuntemusta alasta sekä riittävää johtamistaitoa. Lastensuojelulaitoksen henkilöstöllä on oltava alalle tarvittava koulutus ja perehtyneisyyttä siihen. (Valvira 2012).

Laitoksessa työntekijän tehtäviin kuuluu ohjata, neuvoa, tukea, rajata ja olla läsnä lapsille. Lasten kuuluu saada myös osakseen huomiota ja heidän kanssaan tulee keskustella vaikeistakin asioista. Aikuiset näyttävät toiminnallaan esimerkkiä lapsille. Ohjaa ja opastaa lasta arjen askareiden suorittamisessa. Tällaisia toimintoja voivat olla esimerkiksi pyykin pesu, huoneen siivous, omasta hygieniasta huolehtiminen tai läksyjen tekeminen. Hyvä hygieniataso ja asianmukainen vaatetus ovat lapsen oikeuksia. Jokaiselle lapselle on mahdollistettava toimintaa esimerkiksi järjestämällä hänelle jokin

mieleinen harrastus. Työntekijöiden tehtävänä on huolehtia näiden asioiden toteutumisesta. (Lotti 2014).

Lastensuojelulaitoksen henkilöstö vastaa, että lapset saavat tarvittavat hankinnat sijaishuoltonsa aikana. Näihin kuuluu esimerkiksi vaatteet ja tarvikkeet, lääkitys, harrastekulut, ruoka, matkustaminen, sekä virkistystoiminta. (Tallgren 2014)

Lapsilla on paljon menoja laitoksen ulkopuolelle. Näitä voivat olla esimerkiksi erimuotoiset hoitokontaktit, kouluihin menot, oman ajan käyttö, lomille menot ja paluut sekä kaupassa asioinnit. Ohjaajien työhön voi kuulua heidän kuljettaminen sinne tai opastaminen kyseisissä paikoissa.

Lastensuojelulain mukaan sijaishuollossa olevalla lapsella on oikeus pitää yhteyttä hänelle läheisiin ihmisiin, mikäli ne vain ovat turvallisia. Sijaishuoltopaikan tulee varmistaa tämän toteutuvan. Sijaishuoltopaikan henkilöstön työtehtäviin kuuluu myös pitää yhteyttä lasten huoltajiin sekä läheisiin ja kertoa heidän kuulumisiaan aktiivisesti. Yhteyttä pidetään tarvittaessa myös monien muiden toimijoiden kanssa, kuten koulut, terveydenhuollon laitokset, harrastuspaikat ja virkavalta. Lisäksi yhteistyö lapsen sosiaalitoimen kanssa on ensiarvoisen tärkeää. (Lotti 2014.)

#### 2.4 Rajaaminen ja rajoittamistoimenpiteet

Epäsoveliaan käytöksen rajaaminen tulee vahvasti esille lastensuojelulaitoksissa. Epäsoveliaalla käytöksellä tarkoitetaan muun muassa uhmakkuutta, fyysistä aggressiivisuutta, päihteiden käyttöä, kiroilua, karkailua ja sääntöihin sitoutumattomuutta. Lapsen on sopeuduttava yhteisön sääntöihin, joka saattaa olla hänelle haastavaa. Laitokseen tullessaan lapsella on jo ollut haasteita elämässään, joka usein näkyy epäsoveliaana käytöksenä myös laitoksessa asuessaan. (Lotti 2014).

Ajoittain aikuisten ja lasten ajatusmaailma erinäisistä asioista eivät kohtaa. Aikuisten ja lasten ristiriidassa keskenään olevat asiat tai tekemiset, voivat aiheuttaa lapsessa vastarintaa tai mielen pahoittamista. Lastensuojelualan työntekijän kuuluu hyväksyä työn sisältävän tällaisia konfliktitilanteita. Lapsen tuottamaa fyysistä tai verbaalista aggressiivisuutta ei tule kuitenkaan hyväksyä. (Lotti 2014).

Lisäksi työntekijät ohjaavat, neuvovat, tukevat ja ajoittain jopa rajaavat lasten vanhempia. Lasten vanhempien vanhemmuus saattaa olla niin hukassa, että he tarvitsevat siihen apua. Sanallinen rajaaminen on joskus välttämätöntä, jos vanhempien tekemiset tai sanomiset ovat haitallisia heidän lapsilleen. Yhteistyö vanhempien kanssa täytyy kuitenkin pyrkiä pitämään yllä, jotta lasten kuntoutuminen pysyy mahdollisena. (Lotti 2014).

Lastensuojelulaki määrittelee tiettyjä keinoja puuttua lasten rajattomaan käytökseen. Rajoittamisella puututaan lasten itsemääräämisoikeuteen, joten niiden tekemiseen täytyy olla hyvät ja oikeudenmukaiset perusteet. Rajoitustoimenpiteitä ei voi käyttää rangaistuksena. Rajoitustoimenpide on lopetettava heti kun sille ei enää ole perusteita. Rajoitustoimenpidettä tehtäessä on muistettava lapsen ihmisarvon kunnioittaminen. Erilaiset rajoitustoimenpiteet ovat yhteydenpidon rajoittaminen, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilön tarkastus, henkilön katsastus, omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen ja luovuttamatta jättäminen, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, eristäminen ja erityinen huolenpito. (THL 2014.)

Lapsen yhteydenpitoa voidaan rajoittaa, mikäli yhteydenpitäminen on vaaraksi sijaishuollon tarkoituksen toteuttamiselle ja jos se on lapsen hoidon ja kasvatuksen takia välttämätöntä, yhteydenpito aiheuttaa vaaraa lapsen terveydelle, hengelle, kehitykselle tai turvallisuudelle tai lapsen yhteydenpito on vaaraksi hänen perheelleen, muille lapsille tai henkilöstölle. Lapsen rajaamiseen voi kuulua esimerkiksi oikeus tavata vanhempia tai läheisiä, oikeus erilaisten viestintävälineiden käyttöön, oikeus lukea tai vastaanottaa kirjeitä tai muita viestejä tai ottaa rajoituksen ajaksi laitoksen haltuun erilaiset viestintävälineet. (Lastensuojelulaki 62 §.)

Jos lapselta löytyy hallustaan päihdetarkoitukseen soveltuvia aineita ja esineitä tai itsensä tai toisen vahingoittamiseen soveltuvia esineitä, niin ne voidaan ottaa laitoksen haltuun aineiden ja esineiden haltuunotto rajoitteen turvin. (Lastensuojelulaki 65 §.)

Henkilöntarkastus rajoitteella voidaan tarkastaa lapsen yllä olevat vaatteet, mikäli epäillään hänellä olevan siellä kiellettyjä esineitä tai asioita. Jos lapsen epäillään olevan päihtynyt, voidaan henkilönkatsastusrajoitteella puhalluttaa tai ottaa huumausainetestit esimerkiksi virtsanäytteellä. (Lastensuojelulaki 66 §.)

Omaisuu den ja lähety sten tarkastamisrajoitteella voidaan perustellulla syyllä tarkastaa lapsen hallussaan oleva omaisuus. Myös lapselle tullut kirjeen tai muun vastaavan sisältö voidaan tarkastaa, mikäli siihen on hyvä peruste. (Lastensuojelulaki 67 §.)

Jos lapsi käyttäytyy aggressiivisesti itseään, muita tai ympäristöään kohtaan, niin voidaan hänet asettaa kiinnipitoon. Kiinnipito voi pitää myös sisällään lapsen siirtämisen. (Lastensuojelulaki 68 §.)

Liikkumisen vapautta voidaan rajoittaa, jos se on lapsen edun mukaista ja sijaishuollon kannalta välttämätöntä. Liikkumisvapautta voidaan rajoittaa seitsemäksi päiväksi ja sitä voi jatkaa enintään kolmeksi kymmeneksi vuorokauksi. (Lastensuojelulaki 69 §.)

Jos lapsi on vaaraksi itselleen tai muille voidaan hänet eristää. Eristäminen voidaan myös suorittaa jos lapsen hengen, terveyden tai turvallisuuden kannalta se on välttämätöntä. Eristäminen pitää lopettaa heti kun se on perusteetonta. Eristämiss päätös voi olla yhtäjaksoisesti enintään 24 tuntia. (Lastensuojelulaki 70 §.)

Lapsen kannalta on tärkeää, että hänen kanssaan on keskusteltu riittävästi rajoitustoimenpiteiden syistä ja mahdollisista seuraamuksista. (Lastensuojelulaki 74 §.)

## 2.5 Menetelmät lastensuojelulaitoksessa

Menetelmät lastensuojelulaitoksessa nähdään yleensä konkreettisina välineinä. Kuitenkin myös erilaisia sosiaali alan menetelmiä, kuten esimerkiksi terapiaa, A-klinikka tapaamisia ja nuorisopsykiatrian polityöntekijän tapaamisia voidaan lapselle tarvittaessa järjestää.

Menetelmien tarkoituksena on päästä tiettyihin tavoitteisiin, kuten esimerkiksi saada rakennettua yhteistyösuhdetta lapseen, saada hänet kokemaan, että on tullut kuulluksi ja helpottamaan kohtaamista. Menetelmien ansiosta voidaan saada tilanne selkeämmäksi ja auttaa saamaan mahdollisimman hyvä keskusteluyhteys lapseen. (Bardy 2009.)

Omaohjaajuustyöskentelyä voidaan pitää yhtenä menetelmänä ja se on tärkeä osa lastensuojelutyötä. Jokaisella lapsella on omaohjaaja, johon voi tukeutua ja jonka kanssa

hän voi hoitaa itseensä liittyviä asioita. Omaohjaaja on tietoinen omanuorensa asioista, pitää yhteyttä huoltajiin, on mukana nuoreen liittyvissä palavereissa, tekee päätöksiä hankittavista vaatteista, palveluista ja tavaroista sekä luo pohjan luottamukselle. (Lotti 2014).

Lasten ja nuorten kanssa voi käyttää erilaisia tunnekortteja. Esimerkiksi Pesäpuu Ry:n nallekortit toimivat tukena keskusteluille, jos halutaan käsitellä perhe-elämää, ihmissuhteita, erilaisia tunteita ja persoonallisuuksia. Kortit auttavat käsittelemään haasteita, elämän muutoksia ja ajatuksia tulevaisuudesta. (THL 2014.)

Menetelminä voi myös käyttää monenlaisia kaavakkeita lapsen hyvinvoinnin seuraamiseksi. BDI-13 kaavake on mielialakyselykaavake, joka voi kertoa jotakin lapsen depressio-oireista. Se onkin hyvä apuväline masennusoireiden seuraamiseen, vakaavuuden määrittelyyn ja hoidon tarpeen arvioimiseen. (THL 2014.) Päihdeseurantakaavakkeet ja nuoren taustojen selvityskaavakkeet ovat myös käteviä työmenetelmiä lastensuojelulaitoksiin.

Myös lasten vanhempien kanssa voidaan käyttää erilaisia menetelmiä. Yksi niistä on vanhemmuuden roolikartta. Sitä käytetään vanhemmuuden arvioinnin välineenä. Tämä menetelmä on hyvä tapa vanhemmille tarkastella omaa rooliaan vanhemmuudessaan. Roolikartassa on viisi keskeistä osa-aluetta liittyen vanhemmuuteen. Nämä osa-alueet ovat elämän opettaja, rakkauden antaja, huoltaja, rajojen asettaja sekä ihmissuhdeosaaja. Internetissä on julkaistu vanhemmuuden roolikartan versio testinä ja se antaa sen päätyttyä palautteen, jokaisen osa-alueen kohdalta. (Varsinais-Suomen Lastensuojelukuntayhtymä 2013.)

## 2.6 Dokumentointi ja raportointi

Lastensuojelussa lapsesta kuuluu kirjata tarpeelliset tiedot lastensuojelutoimenpiteiden järjestämisestä sekä tiedot toimenpiteiden suunnittelusta, toteutuksesta ja seuraamisesta. (Lastensuojelulaki 33 §).

Lastensuojelutyöntekijän, lapsen ja hänen huoltajien oikeusturvan kannalta, tulevat kirjattavat asiat laatia huolella. Dokumentoinnin tavoitteena ovat lapsen ja hänen perheensä osallisuuden parantaminen ja lapsen mielipiteen esille tuominen. Työntekijän kokonaiskuva ja ymmärrys lapsesta ja hänen tilanteestaan mahdollistuu kirjaamisen

avulla. Dokumentoinnin avulla tiedot säilyvät, tieto kulkee muille työntekijöille ja työ sekä ajattelu tuodaan näkyväksi. (THL 2014.)

Työntekijän kuuluu tehdä huomioita, arvioita ja päätöksiä lapsista. Tietynlaiset ja tarpeelliset lapsiin liittyvät asiat on kirjoitettava raportteihin. Näitä asioista ovat muun muassa yhteydenpidolliset merkinnät sekä lapsen käyttäytyminen, psyykkinen vointi, fyysinen vointi, sosiaalisuus ja päivän toiminta. Yhteydenpito ja yhteistyö lasten vanhempiin, sosiaalitoimeen ja muihin yhteistyökumppaneihin, kuuluu myös lastensuojelutyöhön. (Lotti 2014).

Toteutetut rajoitustoimenpiteet, on kirjattava seurannan ja valvonnan turvaamiseksi. Dokumentissa on ilmettävä kuvaus rajoitustoimenpiteestä, peruste toimenpiteelle, toimenpiteen kesto, toimenpiteestä päättäneen ja suorittaneen nimet, tieto miten lasta on kuultu ja hänen mielipiteensä siihen sekä mahdollinen seuraus hoito- ja kasvatussuunnitelmaan. (Lastensuojelulaki).

Suullisen raportoinnin merkitystä työkaverilleen ei tule myöskään väheksyä. Suullisessa raportoinnissa tulevat asiat yleensä kattavammin, kuin kirjallisessa raportoinnissa. Tunnetilat yleensä välittyvät myös paremmin. Toisille työntekijöille suullisen raportoinnin antaminen on luonnollisempaa ja heille voi olla vaikeampaa pukea asiat kirjalliseen muotoon. Suullinen raportointi edistää tiedonkulkua. (Ratia 2014).

## 2.7 Eettisyys

Sosiaalialan työtä tekevillä on velvoite antaa tukea heikoissa elämäntilanteissa oleville asiakkaille ja asettua heidän puolelleen. Tavoitteena on myös löytää asiakkaan voimavaroja, vaikka ne näyttävätkin olevan kadoksissa tai kulutettu loppuun. (Talentia).

Työtä tehdessä kohtaa usein eettisiä ja moraalisia haasteita. Näitä haasteita voidaan käsitellä yhdessä työryhmän kanssa työtilanteessa, henkilökuntapalavereissa, koulutuksissa tai työnohjauksissa. (Lotti 2014).

Lastensuojelutyötä tehdessä työntekijällä on vastuu tekemistään eettisistä valinnoista ja ratkaisuista. Työntekijä käyttää eettistä harkintaa eli tutkii ja käsittelee työhönsä liittyviä valintoja, keinoja, kohteita sekä seurauksia. Ristiriitatilanteissa eettistä harkintaa tarvitaan erityisesti jos asiakkaiden edut eivät täsmää keskenään, ammattiryhmien nä-



kemykset poikkeavat toisistaan, asiakkaan ja työntekijän näkemys poikkeavat toisistaan, asiakkaan etu poikkeaa laitoksen näkemyksestä, asiakkaan etu poikkeaa lakipykälienvuoksi, asiakkaan etu poikkeaa resurssipulan vuoksi tai työolosuhteet vaikeuttavat työntekoa. Työntekijä ei voi tehdä valintoja täysin yksin, vaan hän on riippuvainen työkavereiden ratkaisuista. Jokaisen työntekijän oikeuksiin kuuluu saada tuoda myös oma mielipide esille. (Talentia 2012.)

Pohdiskelevalla työotteella aikuisen on mahdollista saada luotua itseensä ja lapsen luotettava kontakti. Työntekijän tulisi miettiä omia arvoja ja asenteita, sekä pohtia toimintatapojaan aktiivisesti. Tämä tukee ja vahvistaa työntekijän eettisyyttä hänen työssään. Työntekijöillä voi olla asioihin erilaisia näkökulmia, jolloin olisi tärkeää, että he osaisivat tarkastella ja punnita niiden painoarvoa. Jos toisen työntekijän näkökulma on parempi, niin tämä tulisi osata myöntää ja luopua omastaan. (Bardy 2009.)

Lastensuojelutyössä on tärkeää ottaa huomioon lapsen osallisuus ja itsemääräämisoikeus. Sosiaalialan ammattilaisen tulee kunnioittaa mahdollisuuksien mukaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja että hän voi päättää omista asioistaan. Työntekijä korostaa myös vastuuta asiakkaalleen, hänen tekemisistään ja kertoo tälle asiasta seuraavat edut, haitat ja seuraukset. Asiakkaan osallisuus mahdollistuu, kun työntekijä antaa asiakkaalleen riittävästi oikeanlaista tietoa oikeuksista ja etuuksista. Jos asiakas ei ymmärrä ottamaan vastuuta omasta toiminnastaan tai ei osaa ilmaista itseään riittävän hyvin, niin työntekijän tulee huolehtia, että asiakas saa ihmisarvoista kohtelua ja häntä kohtaan ollaan oikeudenmukaisia. (Talentia 2012.)

Lapselle tulee olla totuudenmukainen ja avoin häntä koskevissa asioissa, vaikka jokin asia työntekijästä tuntuisikin vaikealta kertoa. Eteen voi kuitenkin joskus tulla tapauksia, joissa tieto jätetään kertomatta, mikäli se on asiakkaan edun kannalta parempi ja aiheuttaa tälle haittaa. Lastensuojelussa on käytössä tietynlaisia pakkotoimenpiteitä (lastensuojelulain mukaiset rajoitetoimenpiteet), joita työntekijä joutuu mahdollisesti käyttämään. Näiden toimenpiteiden täytyy aina tapahtua lain sallimissa rajoissa ja lapsen etu tulee siltikin huomioida. (Talentia 2012.)

## 2.8 Työhyvinvointi, työturvallisuus ja työsuojelu

Työpaikalla vallitseva työilmapiiri on yksi tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta. Oikeaoppinen työkuulttuuri vahvistaa hyvää työilmapiiriä. Työkuulttuuriin sisältyy työpai-

kan säännöt, työmoraali, keskinäinen vuorovaikutus ja asiakkaisiin suhtautuminen. Jos työpaikalla voidaan huonosti, niin myös sen tehokkuus on huonoa. Työpaikan sisäiset ongelmat käyttävät voimavaroja turhaan ja hyvinvointi sekä työmotivaatio laskevat. (Työturvallisuuskeskus.)

Jos työpaikan johtamistapa ja sisäiset toimintatavat eivät ole kehittyneet, niin se näkyy huonona työilmapiirinä ja työkuultuurina. Pelko työsuhteen päättymisestä tai työhön liittyvät ulkoiset uhat, välinpitämättömyys, riitely ja valitus, selän takana puhuminen, poissaolot ja klikkiytynyt työyhteisö voivat myös vaikuttaa työilmapiiriin. (Työturvallisuuskeskus.)

Positiivisesti työilmapiiriin vaikuttavat muun muassa yhteiset tavoitteet, hyvät tulevaisuuden näkymät, työtehtävien ja vastuun selkeys, henkilökohtaisten taitojen käyttäminen, itsensä tärkeäksi kokeminen, yhteistyön sujuvuus, mahdollisuus sosiaaliselle kanssakäymiselle, usko haasteista selviytymiselle ja kehittymismahdollisuudet. Jokaisella työntekijällä on vaikutus työilmapiirin syntymiseen ja sen ylläpitämiseen. (Työturvallisuuskeskus.)

Yksi työhyvinvoinnista huolehtiva asia on työterveyshuolto. Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan tulee järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöille ehkäisevää työterveyshuoltoa.

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän kuuluu noudattaa työnantajan asettamia ohjeistuksia ja määräyksiä. Myös työssä tarvittavaa siisteyttä, järjestystä, huolellisuutta ja varovaisuutta kuuluu noudattaa, jotta oma sekä muiden turvallisuus ja terveys eivät olisi uhattuna.

Työsuhteensa aloittavan henkilön on työnantajan pyynnöstä tuotava nähtäväksi rikosrekisteriote. Tämän määrää laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. Näin voidaan suojata lasten koskemattomuutta ja parantaa heidän turvallisuuttaan.

Työntekijöiden työkykyä turvataan ja ylläpidetään työturvallisuuslain velvoitteilla työnantajaa kohtaan. Se pyrkii parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita. Myös työtapaturmien, ammattitautien sekä muiden henkisten ja fyysisten haittojen torjuntaan ja ennaltaehkäisyyn pyritään työturvallisuuslain avulla.

### 3 KUNTOUTUMISKOTI RAUSSILAN RISTEYS OY

Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy on Kymenlaaksossa toimiva yksityinen lastensuojelulaitos. Yrityksen toiminta on aloitettu vuonna 2004. Raussilan Risteyksellä on kolme erillistä laitousyksikköä. A- ja B -talot sijaitsevat Kouvolassa, Raussilan kylällä ja Kotojärven yksikkö Iitin Mankalassa. Laitosyksiköissä voi olla sijoitettuna sekä avohuollon tukitoimin, kiireellisellä sijoituksella että huostaan otettuna.



(Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.)

#### 3.1 Asiakkaat

Sijaishuollossa olevat lapset ja nuoret voivat olla iältään 10–18-vuotiaita. Jokaisessa laitosyksikössä on paikka seitsemälle lapselle, lastensuojelulain määritelmän mukaisesti. Lisäksi Raussilan Risteyksellä on neljä itsenäistymisasuntoa. Kaksi niistä sijaitsee Raussilassa, yksi Elimäellä ja yksi Lahdessa.

Raussilan Risteykseen sijoitettujen lasten ja nuorten elämäntilanne on usein ollut haastavaa, joten se näkyy heidän jokapäiväisessä voinnissaan. Asiakkailta saattaa olla esimerkiksi päihdeongelmia, mielenterveysongelmia, aggressiivista käyttäytymistä, käyttöhäiriöitä, koulunkäynnin vaikeuksia, tunnehäiriöitä ja haasteita sosiaalisessa kanssakäymisessään.

Tavoitteina Raussilassa on kehittää lasten ja nuorten minäkuvaa, löytää heidän voimavarojaan, saada heille onnistumisen kokemuksia, saada heidät suorittamaan peruskoulu loppuun ja saada heidät ottamaan vastuuta ikätasoisesti. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteyks Oy 2014.)

### 3.2 Henkilöstö

Vakituista henkilökuntaa Raussilan Risteyksellä on yhteensä 26. Työntekijän on ennen työn aloittamista esitettävä tutkintotodistus sekä rikosrekisteriote lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä.

Henkilöstön tehtävänä lastensuojelulaitoksessa on taata lapsen ja nuoren hyvinvointi. Lapsen kuuluu olla turvassa, saada riittävästi huomiota, saada mahdollisuus käydä koulua, saada terveellistä ravintoa, saada tarvittaessa ulkopuolista apua, saada mahdollisuuksien mukaan harrastaa ja viettää omaa aikaa sekä pitää yhteyttä läheisiinsä. Henkilöstö on lapsille ja nuorille läsnä, asettaa heille rajoja, näyttää toiminnallaan esimerkkiä sekä on tukena vaikeissa elämän tilanteissa.

Henkilöstön ammattitaitoa kehitetään aktiivisesti vuosittain erilaisilla ja monipuolisilla koulutuksilla. Työnohjauksia järjestetään kerran kuukaudessa, joista henkilöstö saa asiantuntevaa apua ja uutta näkökulmaa haastaviin tilanteisiin. Henkilökuntapalaverit järjestetään kolmen viikon välein. Niissä käsitellään lasten ja nuorten asioiden lisäksi työhön liittyviä asioita. Kehityskeskusteluita järjestetään kaksi kertaa vuodessa ja niissä työntekijä saa henkilökohtaisesti rakentavaa palautetta kehityshaasteistaan ja vahvuuksistaan. Tiimipäiviä on keskimäärin neljä vuodessa, joissa työryhmä kehittää toimintaansa. Myös työkykyä ylläpitäviä päiviä järjestetään vuosittain.

Raussilan Risteyksessä henkilöstön osaaminen painottuu haastavien asiakkaiden ja heidän perheidensä kohtaamiseen, psyykkisesti oireilevien lasten ja nuorten kuntoutamiseen sekä koulunkäynnin tukemiseen.

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen tapahtuu perehdytyskansion, työntekijän oppaan sekä suullisten opastuksien myötä. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.)

### 3.3 Toiminta ja menetelmät

Päätoimintanaan Raussilan Risteys tarjoaa sijaishuollon palveluita. Varsinaisen sijaishuollon lisäksi palveluun kuuluu toisinjärjestettyä opetusta kotikoulussa, itsenäistymisharjoittelua, jälkihuoltoa, tukitapaamisia ja perhetyötä. Näitä palveluja tarjotaan myös avohuollon tukitoimena.

Lasten ja nuorten kuntoutumisen ja tavoitteiden saavuttamiseksi Raussilassa käytetään keinoina esimerkiksi rajojen asettamista, verkosto- ja perhetyötä, yksilöllistä kuntoutussuunnitelmaa, omaohjaajuustyöskentelyä, tavoitteellista työtä, harrastuksiin kannustamista, erilaisia kuntoutumismenetelmiä sekä koulunkäynnin tukemista.

Raussilan Risteyksellä on käytössään erilaisia kaavakkeita, joita hyödynnetään kartoittaessa nuoreen liittyviä asioita, liittyen esimerkiksi päihteiden käyttöön, masentuneisuuteen, taustatietoihin ja karkaamisiin.

Raussilan Risteyksessä on kehitelty kuntoutumisen tukemiseksi oma menetelmä: rakenteellinen ohjaavan kasvatuksen malli (ROK). Malli perustetaan lastensuojelulakiin ja siinä on kiinnitetty huomiota eettisiin ja moraalisiin arvoihin. ROK menetelmään kuuluu kolme kehää, joihin lapsi tai nuori sijoittuu arvioitavien kohteiden mukaan. Nämä haaste- ja kehittymisalueet ovat psyykkiset ja fyysiset valmiudet, vastavuoroinen luottamus, turvallisuuden kokeminen sekä vuorovaikutustaidot. Kehillä liikutaan ylös- tai alaspäin kehä kerrallaan. Alemmalla kehällä lapsi tai nuori tarvitsee enemmän aikuisen valvontaa, huomiota ja tukea. Ylemmällä kehällä vastuu ja vapaudet lisääntyvät. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.)

Tarvittaessa lapsen ja nuoren perusoikeuksiin voidaan puuttua lastensuojelulain määrittelemillä rajoitustoimenpiteillä. Erilaisia rajoitustoimenpiteitä, joita Raussilan Risteyksessä käytetään, ovat liikkumisvapaudenrajoittaminen, yhteydenpidon rajoittaminen, henkilönkatsastus, henkilöntarkastus, omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen, aineiden ja esineiden haltuunotto, kiinnipitäminen ja eristäminen.

### 3.3.1 Sijaishuolto

Lapsi tai nuori voi olla sijoitettuna Raussilan Risteykseen kiireellisellä sijoituksella, huostaan otettuna tai avohuollon tukitoimin sijoitettuna.

Sijaishuollossa oleville lapsille pyritään järjestämään paljon erilaista toimintaa. Myös niin sanotut ”Raussilapäivät” ovat nuorille tärkeitä, jolloin rauhoitutaan vain olemaan ja oppimaan kestämään tylsyyttä. Lasten ja nuorten päivät koostuvat esimerkiksi koulun käynnistä, erilaisista hoitokontaktikäynneistä, asiakassuunnitelmista, yhteistoiminnoinnista, liikuntapäivistä, harrastuksista, ystäviensä tapaamisesta tai ihan vain kotipäivistä.

Lapset lomailevat pääosin ja mahdollisuuksien mukaan huoltajiensa luona viikonloppuisin. Lomarytmi päätetään aina yksilöllisesti jokaisen kohdalla. Huoltajiin pidetään yhteyttä useasti ja yhteistyö heidän kanssaan on tärkeää, nuoren kuntoutumisen kannalta. Raussilan Risteyksessä on avoin linja, eikä toiminnassa ole salattavia asioita salsapitovelvollisuutta unohtamatta.

Sijaishuollossa vastataan niihin ongelmiin sekä lapsen hoidon ja huolenpidon tarpeisiin, jotka ovat olleet huostaanoton perusteina.

Raussilan Risteyksessä lapselle ja nuorelle tarjotaan hyvän ja turvallisen kasvatuksen lisäksi muun muassa asuminen, ravinto, hygienia- ja tarvikkeet, koulunkäynnin mahdollisuus, terveydenhuollon mahdollisuus, lääkitys, vaatteet, harrastusmahdollisuus, puhelin- ja kyyditykset.

### 3.3.2 Perhetyö

Perhetyötä voidaan toteuttaa sijoituksessa olevalle nuorelle tai avohuollon tukitoimena. Perheen kanssa asetetaan yhdessä tavoitteet. Perhetyöntekijä antaa keinoja vanhemmille sekä heidän lapsilleen haastavien tilanteiden koittaessa. Perhetyössä perheen omia voimavaroja etsitään ja vahvistetaan, pidetään turvallista ja tasapainoista perhesuhdetta yllä ja tuetaan perheen omaa toimintakulttuuria. Lapsen edunmukainen toiminta on kuitenkin perustana toiminnalle. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteyks Oy 2014.)

### 3.3.3 Itsenäistymisharjoittelu

Kun lapsen täysi-ikäisyys alkaa olla ajankohtainen, niin hänen kanssaan aletaan harjoitella itsenäisyyteen liittyviä asioita. Jokaiselle itsenäistyvälle nuorelle tehdään yksilöllinen itsenäistymissuunnitelma. Itsenäisen asumisen lisäksi heidän kanssaan harjoitellaan muun muassa kaupassa asiointia, ruoan laittamista, raha-asioiden hoitamista, siivoamista, virastoissa asioimista, opiskelu- tai työpaikan etsimistä, vastuun ottamista ja oman asunnon etsimistä. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.)

### 3.3.4 Jälkihuolto

Jos lapsi on ollut sijoitettuna yli kuusi kuukautta, niin hänellä on oikeus lastensuojelun määräämään jälkihuoltoon. Kun lapsi on kotiutunut tai itsenäistynyt, niin hänelle räätälöidään yksilöllinen jälkihuoltopalvelu. Jälkihuoltopalvelua tarjotaan Raussilassa myös avohuollon tukitoimena muille, kuin Raussilan sijaishuoltoasiakkaille. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.)

### 3.3.5 Tukitapaamiset

Tukitapaamisissa tavoitteena on arvioida lapsen tai nuoren psyykkistä vointia ja kertoittaa lastensuojelutarvetta sekä tukea häntä arjen haasteissa. Kun nuori on kotiutunut, voidaan hänelle tarjota näitä tukitapaamispalveluita. Tapaamiset järjestetään yksilöllisen suunnitelman puitteissa. Tukitapaamispalveluita järjestetään myös avohuollon tukitoimena. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.)

### 3.3.6 Toisinjärjestetty opetus

Raussilan Risteyksen kotiopetus tarjotaan toisinjärjestettynä kotiopetuksena. Kotiopetus tapahtuu Raussilan kylällä toimivassa vanhassa kyläkoulussa. Koulunkäynnistä vastaa Raussilan Risteyksen työntekijä, joka on koulutukseltaan lastentarhanopettaja, kasvatustieteen kandidaatti. Ohjaajat toimivat hänen apunaan koulunkäyntiavustajina. Opetus räätälöidään nuoren tarpeisiin ja se on peruskoulun oppimääräistä opetusta. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.)

### 3.4 Valvonta

Raussilan Risteyksessä noudatetaan tarkasti lastensuojelulakia ja erinäisiä alaan liittyviä säännöksiä. Aluehallintovirasto ja Kouvolan kaupunki sekä Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijä vastaavat Raussilan Risteyksen valvonnasta. Myös palotarkastaja ja terveystarkastaja valvovat yrityksen toimintaa säännöllisesti.

Omavalvontamenetelminä Raussilassa käytetään laatukäsikirjaa, palo- ja pelastussuunnitelmaa, riskinkartoitus selvitystä, hygienian omavalvontasuunnitelmaa, asiakaspalvelukyselyitä ja rajoitteiden kirjaamisen menetelmiä. Omavalvontamenetelmiä ovat myös henkilökuntapalaverit, työnohjaukset, kehityskeskustelut sekä tiimipäivät, joissa laatua käsitellään ja arvioidaan useasti. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on luoda Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy:n henkilöstölle työntekijän opas, jota työntekijän voi käyttää työnsä ohessa helposti, nopeasti ja tehokkaasti.

Työntekijän opas pitää sisällään Raussilan Risteyksen keskeisiä työehtoja ja poikkeuksia verraten yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen, työhön liittyviä toimintaohjeita sekä työyhteisön eettisyyksiä ja moraalikäsityksiä lastensuojelutyöstä.

Työntekijän oppaan tavoitteena on helpottaa työntekijän työtä haastavalla lastensuojelualan kentällä sekä ennaltaehkäistä epäluottamusta työnantajaa kohtaan.

## 5 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS

Opinnäytetyön prosessi on aloitettu 2.1.2014. Prosessin alussa kokoonnuimme toimeksiantajan kanssa miettimään työn sisältöä ja sen työstämisen vaiheita. Työ painottuu produktin suunnitteluun eli se on kehittämistyötä. Työn sisältö oli tarkoitus rakentaa toimeksiantajan kokemusten, omien kokemusteni sekä henkilöstön kokemusten perusteella lastensuojelualaan ja Raussilan Risteyksen työpaikkaan liittyvissä epätilanteissa. Työstä ei ollut tarkoitus tehdä perehdytyskansiota ja sellainen yritykseltä jo löytyy.



Opinnäytetyön sisältöä kartoitin henkilöstölle tarkoitettulla kyselylomakkeella, tammi- ja helmikuun 2014 aikana. Kyselylomake piti sisällään kysymyksiä yrityksen keskeisistä työehdoista, toimintaohjeista sekä eettisyydestä ja moraalikäsitteistä.

Kyselylomakkeen tavoitteena oli ymmärtää työhön liittyviä asioita työntekijän näkökulmasta. Kuinka selkeitä esimerkiksi työehtosopimuksessa olevat asiat olivat ja kuinka tärkeänä niitä yleisesti pidettiin? Tavoitteena oli myös ymmärtää, että mitä tietoa työntekijät pitivät tärkeänä sisältönä työntekijän oppaaseen ja että onko tämänkaltaisen opas heidän mielestään työpaikalle tarpeellinen. Tutkimusmenetelmä oli osittain kvalitatiivinen eli laadullinen ja osittain kvantitatiivinen eli määrällinen. Laadullista menetelmää käytin kartoittaakseni yleisesti työntekijöiden käsityksiä aiheisiin liittyviin asioihin ja määrällistä menetelmää käytin siihen, mitkä asiat ovat tärkeitä työntekijälle ja mitkä asiat kuuluisi löytyä työntekijän oppaasta.

Kyselykaavakkeita jaoin jokaiselle Raussilan Risteyksen työntekijälle, joille se oli kyseisenä ajankohtana mahdollista. Kyselykaavakkeita jaoin yhteensä 19 kappaletta. Palautettuja kaavakkeita sain takaisin 15 kappaletta. Täytetty lomake palautettiin nimettömänä suljetussa kirjekuoressa. Varsinaisen työn teoriaosuuden kirjoittamisen aloitin analysoituani kyselylomakkeen vastaukset ja määriteltyäni työn sisällön.

Teoriaosuuden sisältöä on tarkistettu toimeksiantajan kanssa keskimäärin kerran kuukaudessa. Teoriaosuus perustuu omien kokemusteni lisäksi kirjallisuuteen, luotettuihin internetlähteisiin sekä haastatteluihin. Haastateltavina oli yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt Sanna Tallgren (lähihoitaja) ja Tiina Lotti (sairaanhoitaja AMK), Raussilan Risteyksen kotikoulun opettaja Sanna Pakkanen (lastentarhanopettaja, kasvatustieteen kandidaatti), Kotkan sovittelutoimiston sovittelunohjaaja Tiina Ratia (sosionomi AMK) ja Kouvolan sovittelutoimiston sovittelunohjaaja Nadja Eskelinen (sosionomi ylempi AMK). Haastattelin sovittelunohjaajia Eskelistä ja Ratiaa, koska heillä on laaja-alaista kokemusta ja näkemystä sosiaalialan ohjaajan sekä esimiestyöstä. Yrityksen johtajilta, Lotilta ja Tallgreniltä sekä opettaja Pakkaselta sain tarkan näkemyksen ja kuvauksen lastensuojelutyöstä Raussilan Risteyksessä.

Valmis opas on luovutettu toimeksiantajalle 23.9.2014. Opas on siirretty henkilöstölle luettavaksi yrityksen internet sivuille 24.9.2014. Oppaan perehdyttämisen, käyttämisen, päivittämisen ja ylläpitämisen prosessi jatkuu tälle määritellyn vastuuhenkilön toimesta jatkossa.

## 6 KUNTOUTUMISKOTI RAUSSILAN RISTEYS OY:N TYÖNTEKIJÄN OPAS

Tämä työntekijän opas on tarkoitettu Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy:n uusille työntekijöille sekä työsuhteessa oleville työntekijöille. Työntekijän opas pitää sisälleen Raussilan Risteyksen keskeisiä työehtoja ja poikkeuksia verraten yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen, työhön liittyviä toimintaohjeita sekä työyhteisön eettisyyksiä ja moraalikäsityksiä lastensuojelutyöstä.

### 6.1 Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy noudattaa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta.

Työehtosopimus on työnantajaliiton ja ammattiliiton luoma sopimus, jossa käsitellään alan työsuhteen ehtoja. Näitä työsuhteen ehtoja voidaan määritellä työehtosopimuksen lisäksi myös työntekijän henkilökohtaisessa työsopimuksessa (Toimihenkilöliitto ERTO). Työehtosopimukset solmitaan aina määräajaksi.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on noudatettava vähintään yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) ehtojen ja työolojen määräyksiä.

#### 6.1.1 Yrityksen keskeiset työehdot ja poikkeuksia verraten yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen

Vaikka Raussilan Risteys noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä, niin silti on olemassa joissakin kohdissa myös tiettyjä poikkeuksia. Poikkeavuuksiin löytyy aina jokin peruste ja ne ovat lain puitteissa oikeaoppisesti järjestettyjä.

Seuraavassa on kerrottu yrityksen keskeisiä työehtoja, joissa osassa ilmenee poikkeavuuksia työehtosopimuksen sisältöön. Osassa työehdoista on koettu henkilöstön mielestä vaikeaselkoiseksi ymmärtää tai niistä ei ole välttämättä riittävästi tietoutta.

### 6.1.1.1 Palkkaus

Työntekijän peruspalkka muodostuu työn vaativuustason ja työehtosopimuksesta löytyvien G-palkkaluokkien mukaan. Palveluslisät nostavat peruspalkkaa 5, 8 ja 11 palvelusvuoden jälkeen. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 31.)

Raussilan Risteyksessä jokainen samaa työtä tekevä työntekijä saa tasapuolisesti samaa palkkaa. Vaikka yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan palkkaluokka on G21, niin Raussilan Risteyksessä se on yhtä palkkaluokkaa suurempi eli G22 + 3 %. Vastaavilla ohjaajilla palkkaluokka on G29.

Suuremman palkkaluokan tarkoitus on motivoida työntekijää jaksamaan paremmin työssään ja saada pysyvyyttä Raussilan Risteyksen henkilöstöön. Täten varmistetaan parempi laadullisuus henkilöstön pätevyydessä ja osaamisessa. Pätevän henkilöstön omaaminen heijastuu työn tuloksiin positiivisessa mielessä.

Kun työntekijät saavat samaa palkkaa samasta työstä, ovat he tasavertaisessa asemassa, eikä heille pääse syntymään kateuden tai epäreiluuden tunnetta. Tasavertainen palkkaus mahdollistaa myös työtehtävien jaon koulutuksesta riippumatta, eikä täten aiheuta epäselvyyksiä työnkuvassa. (Lotti 2014)

Iltaisin tehdystä työstä maksetaan 15 %:lla korotettua perustuntipalkkaa 18.00 – 21.00 välisenä aikana.

Öisin tehdystä työstä maksetaan jaksotyössä 40 %:lla korotettua perustuntipalkkaa 21.00 – 06.00 välisenä aikana. Säännöllistä työaikaa tekeville työntekijöille maksetaan 30 %:lla korotettua perustuntipalkkaa.

Lauantaina tehdystä työstä maksetaan 25 %:lla korotettua perustuntipalkkaa 06.00 – 20.00 välisenä aikana, paitsi jos silloin maksetaan jo sunnuntaityökorotusta.

Sunnuntaityö tarkoittaa sunnuntaita, uudenvuodenpäivää, loppiaista, pitkäperjantaita, pääsiäislauantaita, 2. pääsiäispäivää, vapunpäivää, helatorstaita, juhannusaattoja, juhannuspäivää, pyhäinpäivää, itsenäisyyspäivää, jouluaattoja ja tapaninpäivää. Näinä päivinä maksetaan 100 %:lla korotettua perustuntipalkkaa. Sunnuntaikorotuksen maksaminen alkaa jo näiden päivien edelliseltä päivältä kello 20.00 – 24.00 välisenä aika-

na pois lukien juhannus- ja jouluaattoja edeltävät päivät. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 12–13.)

Säännöllistä työaikaa tekeville maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja sen ylittäviltä tunneilta 100 %:lla korotettua palkkaa.

Jaksotyössä ylityökorvauksia maksetaan kultakin kolmen viikon ajanjaksolta ensimmäiseltä kahdeksaltatoista tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lta korotettua palkkaa.

Työntekijän ja työnantajan suostumuksella ylityökorvaukset voidaan vaihtaa samoilla prosenteilla korotettuun vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 10–12.)

Hälytyskorvaus maksetaan työntekijälle, joka kutsutaan vapaa-ajaltaan työhön vähintään kuuden tunnin varoajalla. Yötunteja (klo 21–06) ei oteta huomioon, kun kuuden tunnin rajaa lasketaan (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 13–14).

**Hälytyskorvaukset:**

Normaali määrä:	16 €
Välitön lähtö töihin	23 €
Työvuoron aikaistaminen enintään 1 tunti	8 €

Työntekijän estyttyä tulemasta työhön sairastumisen tai tapaturman vuoksi, työnantaja maksaa palkkaa seuraavasti:

<b>Työsuhde kestänyt</b>	<b>palkanmaksujakso</b>
alle 1 kk	Sairastumispäivä + 9 kalenteripäivää (50 % palkasta)
1 kk – alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää (täysi palkka)
3-5 vuotta	35 kalenteripäivää (täysi palkka)
yli 5 – 10 vuotta	42 kalenteripäivää (täysi palkka)
yli 10 vuotta	56 kalenteripäivää (täysi palkka)

(Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 18).

Paikallisesti jaettavan erän maksamisesta määritellään työehtosopimuksessa. Siinä määritellään milloin ja kuinka paljon palkkauksen epäkohtien korjaamiseen on käytet-

tävä. Palkkasummassa otetaan huomioon varsinaiset säännölliset palkat, mutta ei lisää (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 61).

Paikallisesti jaettavan erän saajat neuvotellaan työnantajan ja työntekijöiden kesken työsuojelutoimikunnan kokouksessa. Viime vuosina yrityksessä on käytetty järjestelmää, jossa erät on jaettu työhöntulojärjestyksessä 100 euron tasaerinä. Ylimenevä osuus on jaettu emännän ja kotiopettajan kesken tasan. Paikallisen erän jakamisesta tehdään pöytäkirja, joka on työntekijöiden nähtävissä (Lotti 2014).

#### 6.1.1.2 Työajat

Raussilan Risteyksessä suurin osa ohjaajista tekee säännöllistä työaika, joka on 40 tuntia viikossa. Työntekijälle kertyy täydeltä työssäolokuukaudelta 8 tunnin tasoitusvapaa.

Raussilan Risteyksessä voi poikkeuksellisesti tehdä aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen erikoisluvan nojalla myös 24-tuntisia työvuoroja.

Työntekijä voi valita, tekeekö hän jaksotyötä vai säännöllistä työaika. Työntekijä voi milloin tahansa työssäolonsa aikana vaihtaa työn jaksotusta. Yrityksen vastaavat ohjaajat tekevät jaksotyötä. (Lotti 2014)

Työntekijän säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia vuorokaudessa. Yövuorossa se on 12 tuntia vuorokaudessa ja 38,25 tuntia viikossa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 6).

#### 6.1.1.3 Lepoajat

Koska työntekijällä ei ole työvuorossa mahdollisuutta poistua työpaikalta, on hänellä oikeus 20 minuutin kestävään ruokataukoon (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 8)

Raussilan Risteyksessä ruokailu kuuluu osana lasten kanssa tapahtuvaan työhön. (Lotti 2014)

#### 6.1.1.4 Työvuoroluettelon käyttö

Uusi työvuoroluettelo (työvuorolista) on saatettava työntekijän tietoon vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon alkamista.

Työnantaja voi muuttaa työvuoroluetteloä sovitusti tai jos työn teettämisedellytyksiin tapahtuu ennalta arvaamaton muutos. Muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle mahdollisimman varhain. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 6.)

Raussilassa työvuoroluettelo tehdään kolmelle viikolle. Työvuorolistan tasoittumiskausko on 12 viikkoa, jonka aikana työntekijöiden työaika tasoitetaan siihen.

Työaikoihin tulevat muutokset on merkittävä selkeästi viralliseen työvuoroluetteloön. Viralliseen työvuoroluetteloön merkitty toteutunut työaika on tärkeää paitsi palkanmaksun kannalta, myös työntekijän oikeusturvan kannalta. (Lotti 2014)

## 6.2 Työhön liittyvät toimintaohjeet

Lastensuojelulaitoksen työntekijän työnkuva on hyvin monimuotoista. Työtä ei tehdä pelkästään sisätiloissa, vaan myös laitoksen ulkopuolella. Koska työntekijän toimintaa ohjaavat muun muassa lastensuojelulaki ja työnantajan määrittelemät työtehtävät, on työntekijän tärkeää tuntea oikeutensa, velvollisuutensa ja työpaikkansa toimintatavat.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus määrittelee omalta osaltaan työnantajan sekä työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, mutta myös työnantajan ja työryhmän määrittelemät toimintaohjeet yhdessä lastensuojelulain kanssa, luovat ison kokonaisuuden, jota on haastavaa hallita ja muistaa.

### 6.2.1 Työnantajan velvollisuudet, oikeudet ja päivystäminen

Työnantajien yleisvelvoitteena voidaan pitää sitä, että he edistävät hyviä suhteita työntekijöihinsä ja huolehtivat työntekijöiden keskinäisten suhteiden edistämisestä. Jos yrityksen toimintatavat, työtavat, tehtävä työ tai työmenetelmät muuttuvat, niin työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia siitä, että työntekijät suoriutuvat työtehtävistään (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK).

### 6.2.1.1 Työilmapiiri

Työilmapiirillä on iso vaikutus henkilöstön jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työnantajalla on suuri rooli työilmapiiriin edistämisen ja ylläpitämisen kannalta.

Työkulttuurin merkitys on suuri ja se antaa hyvän pohjan työilmapiirille. Työkulttuuri pitää sisällään työpaikan työmoraalin, työpaikan säännöt ja niiden vaikutuksen työntekoon, työyhteisön vuorovaikutuksen sekä asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kohtelun.

Jokapäiväinen toiminta työpaikalla vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Etenkin työntekijöiden välillä olevan vuorovaikutuksen ja yhteistyön merkityksen osuudella on merkittävä vaikutus hyvään ilmapiiriin. Kun työyhteisössä asiat toimivat ja siellä on hyvä ilmapiiri, se tukee työntekijöiden hyvinvointia ja yrityksen laadukkuutta. Sisäisesti huonosti voivan työyhteisön ulkoinen tehokkuus on heikkoa, sillä sen sisäiset ongelmat vievät turhaan voimavaroja ja laskevat hyvinvointia ja työmotivaatiota.

Jos työpaikan johtamistavoissa on puutteita ja työpaikan sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä, se heijastuu usein heikkoon työilmapiiriin ja työkulttuuriin. Kielteiseen työilmapiiriin voivat vaikuttaa myös epävarmuus työn jatkuvuudesta ja työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhkat.

Myönteiseen työilmapiiriin vaikuttavia asioita työnantajan puolelta ovat muun muassa yhteisten tavoitteiden luominen, tulevaisuuden varmistaminen, selvyys työtehtävistä ja vastuista, kehittävä työote, yhteisön aktiivisena pitäminen, henkilökohtaisten vahvuuksien huomioiminen, sujuva yhteistyö, ajan suominen myös sosiaaliselle kanssakäymiselle sekä uskon valaminen haasteiden ylittämiseksi.

Kielteiseen työilmapiiriin työnantajan puolelta vaikuttavat informaation kulun ongelmat, välinpitämätön asenne, hyvinvoinnin huomioimattomuus, ymmärtämättömyys ja johtajuuden hämärtyminen. (Työturvallisuuskeskus.)

Työnantajan kuuluu kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantaja ei saa syrjiä työntekijää esimerkiksi iän, sukupuolen, etnisyyden, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden tai ammattiliittotoiminnan vuoksi. Nämä pätevät myös työntekijöitä palkatessa (Toimihenkilökeskusjärjestö).

Raussilan risteyksessä hyvää työilmapiiriä pidetään suurella arvolla ja sen ylläpitämiseksi tehdään työnantajan puolelta paljon töitä. (Lotti 2014)

#### 6.2.1.2 Työsuojelu

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky olisi turvattu ja se pysyisi yllä. Sen tarkoitus on myös torjua ja ennalta ehkäistä työtapaturmia, ammattitautteja ja muita fyysisen ja henkisen terveyden haittoja, jotka johtuvat työstä ja työympäristöstä.

Raussilan Risteyksessä toimii työsuojelutoimikunta, joka koostuu viidestä jäsenestä; työsuojelupäälliköstä, työsuojeluvaltuutetusta ja kolmesta työsuojelutoimikunnan jäsenestä. Työsuojelutoimikunnan jäsenet ovat valittu jokaisesta kolmesta eri työyksiköstä. He kokoontuvat käsittelemään työsuojeluasioista kolme kertaa vuodessa ja tuovat tarpeelliset asiat sekä ohjeistukset työryhmän tietoon. (Lotti 2014)

#### 6.2.1.3 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöille ehkäisevää työterveyshuoltoa. Työnantaja voi halutessaan myös järjestää yleislääkäritasoisesta sairaanhoitoa. Työnantajan tarjoamat työterveyshuollon palvelut voivat tulla kunnallisesta terveyskeskuksesta tai yksityiseltä lääkärikeskukselta. Työnantaja laatii palveluntuottajan kanssa kirjallisen sopimuksen sekä toimintasuunnitelman työterveyshuollosta. (Kela 2012).

Raussilan Risteyksessä työterveyshuollosta vastaa Lääkäriasema Mehiläinen. Raussilalla on käytössään perusterveydenhoito, joka kattaa työterveyshoitajan sekä työterveyslääkärin palvelut, mutta ei erikoissairaanhoitoa. (Lotti 2014)

#### 6.2.1.4 Työhön ottaminen, työn johtaminen ja työstä erottaminen

Työnantajalla on oikeus ottaa työntekijä toimeen, johtaa työtä ja erottaa toimesta.

Työntekijä allekirjoittaa kirjallisen työsopimuksen, ennen työnsä aloittamista. Työsuhteen alussa sovitaan neljän kuukauden koeajasta. Tämän kuluessa työsopimus voidaan purkaa työnantajan tai työntekijän toimesta ilman irtisanomisaikaa.



Jos työnantaja irtisanoo toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen, on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

<b>Työsuhteen kesto</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
0-1 vuotta	14 vrk
yli 1-4 vuotta	1 kk
yli 4-8 vuotta	2kk
yli 8-12 vuotta	4kk
yli 12 vuotta	6kk

Jos työntekijä irtisanoo toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksensa, niin irtisanomisaika on seuraavanlainen:

<b>Työsuhteen kesto</b>	<b>Irtisanomisaika</b>
0-5 vuotta	14 vrk
yli 5 vuotta	1 kk

Määräaikainen työsuhde päättyy, kun sovittu työkausi päättyy. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2012, 3-4.)

Työnantajan joutuessa harkitsemaan työntekijän irtisanomista, on hänen otettava huomioon työntekijän ja työnantajan olosuhteet kokonaisuudessaan, niin että kaikki asiaan liittyvät seikat huomioidaan. Perusteet irtisanomiselle täytyy olla olennaisia ja niihin on vedottava kohtuullisessa ajassa. Ennen irtisanomista työntekijää pitää kuulla ja häntä on varoitettava ja hänelle tulee antaa mahdollisuus korjata toimintatapaansa. On myös selvitettävä, että voidaanko irtisanominen välttää sijoittamalla työntekijä muihin tehtäviin (Toimihenkilöliitto ERTO).

Mikäli työntekijän tekemä rike on törkeä ja sen perusteella työsuhdetta ei voida enää jatkaa, on työnantajalla oikeus purkaa työsuhde. Irtisanominen tarkoittaa sitä, että työntekijä irtisanotaan työtehtävistä. Tällöin työntekijällä on irtisanomisaika. Työsuhde voidaan päättää myös purkamalla työsuhde. Työsuhteen purku perustuu usein törkeisiin laiminlyönteihin tai virheisiin töissä. (Lotti)

Työpaikalla johtaminen voidaan jakaa asiajohtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Asiajohtaminen tarkoittaa yrityksen toiminnan ja toimintaprosessien hallitsemista, organisoimista, suunnittelua ja päätöksentekoa. Ihmisten johtamisella tarkoitetaan työntekijöi-

den käyttäytymiseen vaikuttamista. Tämän tavoitteena on saada työntekijä ymmärtämään, mitä tehdään ja miksi, jotta saavutettaisiin työn asettamat tavoitteet. Tärkeitä asioita ihmisten johtamisessa ovat muun muassa osaaminen ja kehittäminen, innostaminen, suunnan näyttäminen, tavoitteellisuus sekä luottamus ja sitoutuminen. (Työturvallisuuskeskus.) Työn johtamista suorittavat johtajien lisäksi myös omalta osaltaan yksiköiden vastaavat ohjaajat.

#### 6.2.1.5 Työtehtävien määrittäminen ja jakaminen

Työnantajalla on direktio-oikeus. Se tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä. Työnantajalla on siis oikeus määrätä, mitä, miten, missä ja milloin yrityksessä työtä tehdään.

Työpaikan olosuhteet ja työsopimuksessa sovitut asiat määräävät pääsääntöisesti direktiovallan sisällön. Direktio-oikeuden laajuutta arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Työntekijän kuuluu noudattaa käskyjä ja määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa puitteissa jakaa. Työnantajan tulee huomioida määräyksen asiallisuus ja kohtuullisuus.

Työntekijän kieltäytyessä laillisin perustein jaetusta työstä, voidaan työntekijän työsopimus päättyä. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus tutkituttaa määräyksen laillisuus, otettuaan määräyksen vastaan. (Toimihenkilöliitto ERTO.)

#### 6.2.1.6 Palkan maksaminen

Työsopimuslaki määrittelee, että palkka kuuluu maksaa työntekijälle joko käteisenä tai sopimuksen mukaan, työntekijän osoittamaan rahalaitokseen. Työnantajan vastuulla on hoitaa rahalaitokseen maksamisesta aiheutuvat kustannukset. Palkka täytyy maksaa tai sen kuuluu olla nostettavissa palkan erääntymispäivänä. Työnantajan on annettava työntekijälle laskelma (tiliote), josta ilmenee palkan suuruus ja perusteet sen määrittämiselle.

Raussilan Risteyksessä sovittu palkanmaksupäivä on joka kuukauden kahdeksas päivä. Jos kahdeksas päivä ajoittuu viikonlopuille (lauantai tai sunnuntai), on palkan oltava työntekijän tilillä sitä viikonloppua edeltävänä perjantaina.

Raussilan käyttämä tilitoimisto on Kouvolassa sijaitseva Tilitalsi Oy. Tiliotteet toimitetaan työntekijän henkilökohtaiseen sähköpostiin, ennen palkan maksua. Halutessaan tiliotteen saa myös normaalisti postitse.

Jotta työnantajan on mahdollista maksaa ajallaan työntekijän ansaitut lisät, mahdolliset matkakorvaukset ja mahdolliset hälytyskorvaukset, on työntekijän palautettava allekirjoitettu tuntikortti ja matkakorvauskaavake viimeistään palkkakauden viimeinen päivä, oman työyksikkönsä työnantajan lokeroon. Työvuoromuutokset ja mahdolliset hälytyskorvaukset on oltava myös kirjattuna viralliseen työvuoroluetteloon. (Lotti 2014.)

#### 6.2.1.7 Päivystäminen

Raussilan Risteyksen kaksi johtajaa toimivat päivystäjinä pääsääntöisesti vuorovii-  
koin. Päivystys on jatkuvaa. Toimintaohjeiden mukaisesti, tilanteissa, joissa tarvitaan konsultointiapua, on ensisijaisesti kysyttävä sitä vuorossa olevilta työkavereiltaan tai vuorossa olevilta lähiesimiehiltään. Jos tilanne ei ole tämänkään jälkeen ratkennut, niin voidaan soittaa päivystävälle johtajalle.

Päivystämisen tarkoituksena on toimia työntekijöille tukena päätöksenteossa ja antaa reaaliaikaisia toimintaohjeita. (Lotti 2014)

#### 6.2.2 Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet

Työsopimuslaki määrittelee, että työntekijän kuuluu tehdä työtehtävänsä huolellisesti noudattaen työnantajan toimivaltansa mukaisia antamia määräyksiä liittyen työn suoritus tapaan, laatuun, laajuuteen sekä työsuorituksen paikkaan ja aikaan. Työnantajan toimivalta määräytyy työehtosopimuksen, työlainsäädännön ja työsopimuksen ehtojen mukaan.

Työntekijällä on uskollisuusvelvoite ja se kestää koko työsuhteen ajan. Työntekijä on sitoutunut välttämään ristiriitoja kohtuullisissa vaadittavissa työtehtävissä. Työntekijän täytyy toimia työssään niin, ettei hänen toimintansa ole edun vastaista tai siitä olisi haittaa työnantajalle. Uskollisuusvelvoite ulottuu myös työntekijän vapaa-aikaan. Työntekijällä on velvollisuus olla kommentoimatta paikkansa pitämättömiä asioita työnantajasta. (Nettilaki 2014.)

### 6.2.2.1 Työilmapiiri

Jokainen työntekijä vaikuttaa omalta osaltaan työilmapiirin syntymiseen ja sen ylläpitämiseen. Myönteiseen työilmapiiriin vaikuttavia asioita työntekijän puolelta ovat muun muassa yhteiset tavoitteet, tulevaisuuden varmuus, selvyys työtehtävistä ja vastuista, kehittyvä työyhteisö, luottamus oikeisiin toimintatapoihin, aktiivinen yhteisö, henkilökohtaisten vahvuuksien käyttäminen, sujuva yhteistyö, ajan käyttäminen myös sosiaaliselle kanssakäymiselle sekä usko haasteiden ylittämiseksi.

Kielteiseen työilmapiiriin työntekijän puolelta vaikuttavat informaation kulku ongelmat, klikkiytynyt työyhteisö, välinpitämätön asenne, sääntöjen noudattamattomuus, henkilöstön asenteet kuten selän takana puhuminen, riitely ja yleinen valitus, poissaolot, toivottomuus, ymmärtämättömyys. (Työturvallisuuskeskus.)

### 6.2.2.2 Työturvallisuus

Työturvallisuuslaki määrittelee, että työntekijän täytyy noudattaa työnantajan antamia ohjeistuksia ja määräyksiä. Työntekijän kuuluu myös noudattaa työssään tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta, oman ja muiden turvallisuuden ja terveyden ylläpitämiseksi.

Työntekijän on välittömästi ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle havaitsemansa vaaraa tai haittaa aiheuttavista puutteellisuuksista ja vioista työolosuhteissa, työmenetelmissä tai työvälineissä.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä määrää, että työnantajan on pyydettävä työsuhteensa aloittavalta henkilöltä nähtäväksi rikosrekisteriote. Tarkoituksena lailla on, että lasten koskemattomuutta voidaan suojata ja edistää heidän turvallisuuttaan.

Työpaikalta löytyy palautelaatikko, johon työntekijän kuuluu ilmoittaa tapaturma- tai läheltä piti -tilanteita, jos sellaisia on sattunut. Kaavakkeissa kysytään myös, että millaisia toimenpiteitä asioiden korjaamiseksi on tehty. (Lotti 2014)

### 6.2.2.3 Yhdistykseen kuuluminen ja luottamusmiesasiat

Työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen, kuten ammattiliittoon ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Yhdistykseen kuuluminen ei ole kuitenkaan pakollista. Työntekijällä ja hänen järjestöllään, kuten ammattiliitolla on oikeus käyttää työnantajan tiloja työasioiden ja ammattiliittojen toimialaan kuuluvien asioiden käsittelemiseksi. Tiloja voi käyttää tauoilla tai työajan ulkopuolella maksutta. Tilojen käyttö ei saa kuitenkaan aiheuttaa työnantajan toiminnalle haittaa. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK.)

Ammattiliittoon kuuluvilla työntekijöillä tulisi edustaa työpaikalla oman ammattiliittonsa luottamusmies. Vaikka luottamusmies edustaakin vain ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä, niin yhteistoimintaneuvotteluissa luottamusmies voi myös edustaa koko henkilöstöä.

Luottamusmies on työntekijöiden valitsema henkilö ja tämä toimii työntekijöiden ensisijaisena edustajana. Luottamusmieheksi tullaan valituksi esimerkiksi työntekijöiden järjestämällä vaaleilla. Luottamusmies valvoo yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen noudattamista sekä työelämän lakien noudattamista työpaikalla. Luottamusmies myös huolehtii työntekijöiden tasa-arvoisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta. Hän neuvoo tarvittaessa työntekijöitä. Luottamusmies puuttuu tarvittaessa ongelmatilanteisiin. Luottamusmies neuvottelee asioista yhdessä työnantajan kanssa. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK.)

### 6.2.2.4 Työterveyshuolto

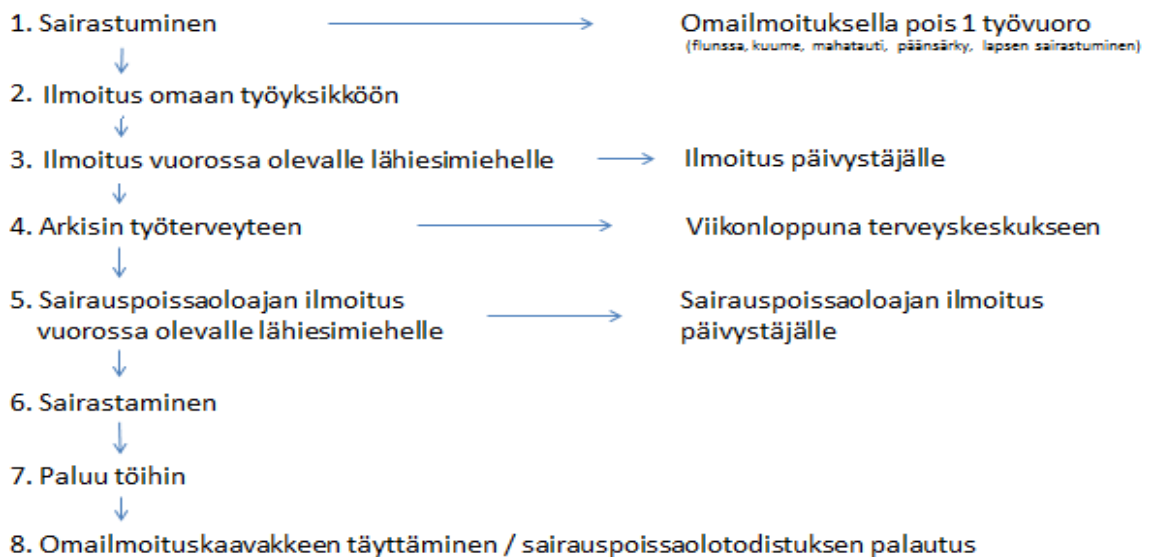
Työterveyshuoltolain tarkoituksena on edistää yhdessä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa sairauksien ja työtapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä, työntekijän työ- ja toimintakykyä työurallaan sekä työyhteisön toimintaa.

Raussilan Risteyksen työterveyshuolto tapahtuu Kouvolan lääkäriasema Mehiläisessä. Uudet työntekijät käyvät työhöntulotarkastuksessa koeajan puitteissa. Työterveyshuolto kutsuu työntekijän tarkastuskäynnille kolmen vuoden välein. (Lotti 2014)

### 6.2.2.5 Sairastuminen ja sen toimintaohjeet

Raussilan risteyksessä on käytössä omailmoitusmenettely. Tämä tarkoittaa sitä, että sairastuessaan työntekijä voi olla poissa yhden työvuoron. Tällöin täytetään poissaolokaavake.

Jos työntekijä sairastuu, on hänen ilmoitettava hyvissä ajoin soittamalla työyksikköön-  
sä ja vuorossa olevalle lähiesimiehelleen tapahtuneesta. Jos lähiesimiehiä ei ole työ-  
vuorossa, on sairastumisesta ilmoitettava päivystävälle johtajalle puhelimitse. Jos sai-  
rastaminen jatkuu, on hakeuduttava omaan työterveysairaalaan (Mehiläinen). Viikon-  
loppuna on hakeuduttava lähimpään terveyskeskukseen ja heti ensimmäisenä arkipäi-  
vänä omaan työterveyteen. Tämän jälkeen työntekijä ilmoittaa sairauspoissaolopäi-  
vänsä (Lotti 2014)



Myös lapsen sairastuessa voi omailoituksella olla yhden työvuoron poissa työstä. Lapsen sairastuessa toinen vanhemmista voi jäädä hoitamaan sairasta lasta, sillä aikaa kun toisella huoltajista on este hoitaa lasta. Lapsen hoitaminen voi kestää enintään kolme vuorokautta lapsen sairastumisesta alkaen. Mikäli huoltaja haluaa jäädä tämän jälkeen hoitamaan sairasta lasta, on hänen anottava työnantajalta palkatonta vapaata. Lapsen sairastamisesta on oltava lääkärintodistus. (Lotti 2014)

#### 6.2.2.6 Ylityöt, vihkotunnit ja työajan lyhennysvapaat

Työnantaja saa teettää ylityötä työntekijän suostumuksella ja lain sallimissa rajoissa. Ylityöksi lasketaan yli työvuoroluettelossa olevan keskimääräisen viikoittaisen enimmäistyöaika.

Työntekijän tehdessä ylityötä, on hänellä mahdollisuus myös laittaa tunnit erikseen kirjattuun vihkoon vihkotunnit. Vihkotunteja voi tämän jälkeen pitää pois (aloittamalla työvuoro myöhemmin tai lähtemällä työvuorosta aiemmin), kysymällä ja saamalla siitä esimieheltään luvan.

Työajan lyhennysvapaita (pekkaspäiviä) kertyy työntekijälle, jos hänen enimmäistyöaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Työajan lyhennysvapaiden tarkoituksena on tasata työaika keskimäärin 36,6 tuntiin viikossa.

Ylityövapaat merkitään erikseen kirjattuun vihkoon. Ylityövapaita on mahdollista pitää pois (olemalla työvuorostaan poissa 4h, 8h, 12h, 16h, 20h tai 24h), kysymällä ja saamalla siitä esimieheltään luvan. (Lotti 2014)

#### 6.2.2.7 Työn osaaminen

Työntekijän ammattitaito ja osaaminen koostuu koulutuksesta, työkokemuksesta, työn kehittämisestä ja omista kokemuksien kautta opituista tiedoista ja taidoista (Talentia). Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista määrittelee työntekijältä sosiaalihuollon tehtävissä vaadittavat kelpoisuudet. Raussilan Risteyksen henkilöstöltä vaaditaan alalle soveltuvaa tutkintoa.

Euroopan komission määrittelee työpaikkaväkivallan tarkoittavan tapahtumia, joissa työntekijää loukataan verbaalisesti, uhataan tai pahoinpidellään työoloissa ja väkivalta vaarantaa suoraan tai epäsuorasti turvallisuutta, hyvinvointia tai terveyttä (Työturvallisuuskeskus 2010).

Jos työntekijään joka suorittaa työtehtävänsä työpaikallaan tai asiakkaan kotona ja rikoksenteijä ei ole työpaikan henkilöstöä, niin ne ovat virallisen syytteen alaisia rikoksia. Lain mukaan työnantajan kuuluu huolehtia rikosilmoituksen tekemisestä,

työntekijän jouduttua väkivallan kohteeksi. Täten rikoksentekijä joutuu vastuuseen teostaan, vaikka työntekijällä ei olisi vaatimuksia asiasta (Työsuojeluhallinto 2013).

Lastensuojelutyössä on syytä aina harkita tarkoin, että missä tapauksessa rikosilmoituksen tekeminen on tarpeellista ja mikä on ”normaalialue” rajaamistilanteessa tapahtuvaa verbaalista tai fyysistä väkivaltaa (Lotti 2014). Jos työnantajan ja työntekijän näkemys väkivaltatilanteesta eroaa, on työntekijällä myös itse oikeus tehdä rikosilmoitus.

Väkivallan uhan hallinta alkaa väkivallan tiedostamisella. Tämän jälkeen vaaroja kartoitetaan järjestelmällisesti työpaikan työsuojeluryhmässä. Ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä työnantaja huolehtii siitä, että tieto riskeistä ja vaaroista liittyen turvallisuuden ja terveyden kulkeutuu työntekijöille, jotta todetut riskit vähenisivät ja olisivat hallitumpia. Näitä riskejä ja vaaroja tulee käsitellä henkilöstön sekä heidän edustajiensa kanssa.

Työtilojen ja mahdollisten muutosten suunnittelussa tulee tehdä riskien kartoitusta ja väkivallan uhan hallitsemiseksi tarvittavia torjuntaratkaisuja sekä huomioida yhteydenpito- ja hälytysjärjestelmät. Työtilojen muodolla, huonekalujen sijoittelulla, asiakkaiden opastuksella ja heidän vastaanotolla pyritään vähentämään vaaroja ja riskejä.

Työturvallisuuslaki määrittelee, että työpaikan henkilöstölle tulee kouluttaa turvallisuusohjeistus ja kohtaamaan väkivaltatilanteita. Koulutuksen sisältöön pitäisi kuulua vuorovaikutustaitoja ja haastavan asiakkaan kohtaamista. Henkilöstön olisi tärkeää saada myös ohjeistusta tilanteiden kärjistymisen varalta.

Jälkihoitoa väkivaltatilanteisiin saa työpaikan työterveyshuollosta tai tarvittaessa myös yksittäisiltä kriisien hoitamiseen erikoistuneilta henkilöiltä. Lisäksi jälkihoitoa on mahdollista saada ryhmätasoisena jälkihoitona. Tapahtuneesta väkivallasta tulisi keskustella myös työkavereiden ja esimiesten kanssa. (Työsuojeluhallinto 2013.)

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta määrittelee, että lapsen huollon tarkoituksena lapselle kuuluu turvata tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi, ottaen huomioon lapsen tarpeet ja toiveet yksilöllisesti. Lapselle on taattava turvallista hyvää hoitoa ja kasvatusta sekä tarpeellista valvontaa ja huolenpitoa ottaen huomioon lapsen ikä ja kehitystaso. Lapsen kuuluu saada turvallinen ja virikkeellinen kasvuympäristö hyvä



koulutus. Lapsen kasvatuksessa on lapsen saatava osakseen ymmärtämystä, hellyyttä ja turvaa. Lasta ei saa kohdella loukkaavasti, alistaa tai kurittaa. On tuettava ja edistää lapsen itsenäistymistä ja kasvamista vastuulliseksi aikuiseksi. Lapsen yksityisyyttä on kunnioitettava. Nämä lain seikat pätevät myös sijaishuoltoon lastensuojelulaitoksissa.

Vaikka lastensuojelualan ammattilaiset pyrkivät olemaan tarkkoja työskennellessään, niin lastensuojelualan haastavalla kentällä voi tapahtua inhimillisiä vahinkoja ja tahontonta lain rikkomista erilaisissa työtehtävissä, kuten esimerkiksi rajoitteiden tekemisessä, kirjaamisessa ja perus ohjaamistyössä.

Vahinkotilanteiden tapahtuessa, on niistä oltava avoin ja ilmoitettava niistä välittömästi työnantajalle ja esimiehelle. Lapselle itselleen on hyvä kertoa avoimesti havaittu virhe tai vahinko. Anteeksipyyntö on myös hyvä esittää asianomaiselle. (Lotti 2014)

Lastensuojelulain 25 §:ssä säädetään lastensuojeluilmoituksen tekemisestä. Henkilö, joka on saanut tietää lapsen hoidon ja huolenpidon tarpeesta, kehitystä vaarantavasta olosuhteesta tai oman käyttäytymisen edellyttämästä lastensuojelun tarpeen selvittämisestä, on velvollinen ilmoittamaan siitä salassapitosäännösten estämättä välittömästi kunnan sosiaalitoimistoon. Ilmoituksen tekemistä ei saa viivästyttää esimerkiksi delegoimalla sitä esimiehelleen. Lastensuojeluilmoituksen voi tehdä puhelimitse, kirjallisesti tai käymällä henkilökohtaisesti paikan päällä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluksessa olevat henkilöt ovat velvollisia tekemään tarpeen vaatiessa lastensuojeluilmoituksen. Ilmoitusvelvollisuus koskee tietoa, jonka työntekijä on omassa työssään saanut.

#### 6.2.2.8 Vastuualueet

Raussilan risteyksessä henkilökunnan hoidettavana on useita vastuualueita. Jokaisen työntekijän henkilökohtainen vastuualue määritellään henkilökuntapalaverissa esimiehen johdolla. Vastuualueiden hoitamisessa pyritään käyttämään työntekijän henkilökohtaisia kykyjä ja tietoja hyödyksi. Työntekijältä odotetaan sitoutumista omaan vastuualueeseensa. Vastuualueet on määritelty työntekijän työtehtäviksi työnantajan puolelta.

Raussilan Risteyksen erilaisia vastuualueita ovat muun muassa siivous, ajoneuvo, kiinteistö ja piha, sisustus, palo- ja pelastus, keittiö, harrastusväline, retket, työsuojelu, varastot ja lääkehuolto vastuut. (Lotti 2014)

#### 6.2.2.9 Työaikojen noudattaminen

Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työaikaansa, työaikalakiin perustuen. Työajaksi lasketaan työhön käytetty aika ja työnantajalle käytettävissä oleva aika työpaikalla. Työmatkoihin käytettävää aikaa ei lasketa työaikaan, ellei niitä pidetä työsuorituksena.

#### 6.2.2.10 Yrityksen omaisuudesta huolehtiminen

Työntekijän kuuluu huolehtia yrityksen omaisuudesta. Uskollisuusvelvoitteen mukaan työntekijä ei saa toimia niin, että hänen toiminnastaan olisi haittaa työntekijälle. Tällä voidaan käsittää käytännössä myös työnantajan omaisuuden vahingoittamista (Nettilaki 2014).

#### 6.2.2.11 Oman auton käyttö

Oman auton käytöstä työtehtävissä korvataan 0,43 euroa kilometriltä. (Vero 2014)

Oman auton käyttäminen työpaikalla on vapaaehtoista. Oma autoa voi käyttää vain sellaisissa tilanteissa, jolloin talon auto ei ole käytössä. Oma autoa käytettäessä on matkojen pituus yleensä lyhyt.

Oman auton käytön jälkeen täytetään matkakorvaushakemus. Auton käyttökorvaus maksetaan palkan yhteydessä. Matkakorvaukset pitää hakea vähintään puolen vuoden päästä oman auton käytöstä. Matkakorvauksia korvataan enintään 500 kilometrin arvosta yhdellä maksukerralla. (Tallgren 2014)

#### 6.2.2.12 Toimenkuva koulussa

Raussilan risteyksen toisinjärjestetty opetus tapahtuu vanhassa kyläkoulussa Raussilan kylällä. Nuoret ovat kirjoilla joko kotikuntansa tai sijaishuolto paikkakuntansa peruskouluissa. (Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy 2014.) Kotikoulussa on oma opettaja sekä koulunkäynnin ohjaaja. Opettajan tehtävinä on opettaminen, päiväankulusta

huolehtiminen, tehtävien antaminen, yhteistyön pitäminen nuorten kouluihin ja palautteiden antaminen nuorille.

Ohjaajat ovat tarpeen mukaan auttamassa lapsia ja nuoria kotikoulussa. Ohjaajien tehtäviin kuuluu yleisen järjestyksen ylläpitäminen, nuorten motivoiminen ja kannustaminen, seuraaminen, että nuoret noudattavat annettuja ohjeita, neuvominen ja nuorten kanssa yhdessä tiedon etsiminen sekä liikuntatunteihin osallistuminen.

Ohjaajat myös huolehtivat että nuoret ovat aamuisin ja ruokavälituntien jälkeen valmiina lähtemään kouluun. Ohjaajan on tarkoitus olla lapsille aikuinen, joka on läsnä. Ohjaajan kuuluu olla malliesimerkkiä näyttävä aikuinen. (Pakkanen 2014)

#### 6.2.2.13 Yhteistyökumppanit

Raussilan Risteyksessä tehdään yhteistyötä monien henkilöiden ja tahojen kanssa. Yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi sosiaalitoimet, lasten omaiset ja sukulaiset, koulut, terveysasemat ja lääkärit, sairaalat, A-klinikka, nuorisopsykiatrian poliklinikat, poliisi ja vartijat. Yritystoimintaan liittyvä yhteistyö on pääsääntöisesti yrittäjien vastuulla. Näillä tarkoitetaan muun muassa pankkia, vakuutusyhtiötä, valvovia ja tarkastavia viranomaisia, markkinoinnillisia yhteyshenkilöitä sekä yrityksen osto- sekä myyntilaskutuksen yhteyshenkilöitä. Henkilöstö ohjaa näihin asioihin liittyvät yhteydenotot yrittäjille. (Tallgren 2014)

Eri kuntien sosiaalitoimet ostavat Raussilan Risteykseltä lastensuojelun sijaishuolto- palveluita. Markkinoinnillisen ja sopimusyhteistyön hoitavat yrittäjät. Asiakas asioissa yhteydenpito sosiaalitoimeen on ohjaajien vastuulla. Yhteistyössä pitää huomioida, että sosiaalitoimi on palvelusta maksava asiakas ja sijoitettu lapsi on palvelua käyttävä asiakas. Yhteistyössä sosiaalitoimeen korostetaan hyvää asiakaspalvelua. Sosiaalityöntekijä on lapsen asioista päättävä viranomainen ja tämä täytyy huomioida yhteistyössä.

Yhteistyö sosiaalitoimen kanssa tapahtuu pääasiassa asiakassuunnitelmapalavereissa, puhelimitse tai sähköpostilla. Sosiaalityöntekijöiltä tulevat puhelut hoidetaan niin, ettei sosiaalityöntekijän tarvitse soittaa useille henkilöille samasta asiasta. Sosiaalityöntekijälle pyritään antamaan vastaus heti tai sovitun ajan kuluessa.

Hyvällä asiakaspalvelulla tarkoitetaan ystävällistä ja asiallista kommunikointia, sovitusta asioista kiinnipitämistä sekä avointa ja rehellistä kanssakäymistä. Sosiaalitoimen esittämät tehtäväpyynnöt (esimerkiksi kuukausiraportit, lausunnot ja terveystarkastukset) on suoritettava sovittuun määräaikaan mennessä ja parhaalla mahdollisella ammattitaidolla. (Tallgren 2014)

Lasten huoltajat ovat omien lastensa asiantuntijoita. Huoltajiin pidetään yhteyttä säännöllisesti lapsen elämään liittyvissä asioissa. On ensiarvoisen tärkeää, että vanhemmat kokevat tulevansa kuulluksi lastaan koskevilla asioilla.

Pääsääntöisesti lasten huoltajiin pitää yhteyttä lapsen omaohjaaja. Sijoituksen alussa yhteydenpito aloitetaan heti. Yhteyttä pidetään huoltajien toivomalla tavalla ja tiheydellä normaaliuden rajoissa. Sijoituksen alussa yhteydenpito voi olla päivittäistä. On suotavaa että huoltajiin pidetään yhteyttä viikoittain. Kaikki yhteydenpito huoltajien kanssa kirjataan asiakastietojärjestelmään. Huoltajien tulee olla tietoisia, että he saavat olla yhteydessä Raussilaan sekä lapsiin rajoittamattomasti, mikäli rajoitteita kyseiseen asiaan ei ole. Toiminta lapsiin liittyvissä asioissa pidetään huoltajiin avoimena.

Huoltajille tehdään asiakastytyväisyyskyselyitä sekä lähetetään omaohjaajakertomukset ja lasta koskevat rajoitteet. Huoltajia tuetaan lastensa kasvatuksessa ja perheen haasteissa. Huoltajat ovat tervetulleita vierailemaan yksiköissä sovitusti. Ensimmäisten lomien yhteydessä ohjaajat myös vierailevat lapsen lomapaikassa. Mikäli on tarpeen, voidaan lomapaikassa vierailla muulloinkin sijoituksen aikana. Esimerkiksi jos lomaolosuhteisiin tarvitaan tarkennuksia tai jos perhe haluaa erityistä tukea koskien lomailua. (Tallgren 2014)

Pääsääntöisesti lasten terveystalvet hoidetaan sijoituspaikkakunnalla. Tämä edellyttää maksusitoumusta lapsen kotikunnasta. Kouluterveydenhoitajalle ja terveyskeskukseen annetaan vain hoidon kannalta välttämättömiä tietoja. Somaattista vaivaa hoidettaessa, ei ole syytä antaa tietoa lapsen sijaishuollosta.

Psykiatrisessa poliklinikkakontaktissa, Päihdehoito kontaktissa tai psykiatrian osastohoidossa sijaishuoltopaikka voi antaa lapsen tilaan ja psyykkiseen vointiin liittyviä tietoja. (Tallgren 2014)

Pääsääntöisesti viranomaisen sosiaalitoimen lisäksi on poliisi. Rikostapauksissa poliisiviranomainen haluaa usein kuulla lasta itseään. Tällöin henkilöstön tehtävänä on tähän mahdollisuuden järjestäminen.

Jos lapsen hallusta löytyy huumausaineita, on soitettava poliisille ja noudatettava heidän ohjeistustaan. Asiasta tehdään rikosilmoitus. Huumausaineita ei saa itse kuljettaa poliisilaitokselle, vaan poliisit hakevat ne paikanpäältä. (Tallgren 2014)

#### 6.2.2.14 Suhtautuminen mediaan

Medialle ei anneta mitään tietoja. Yhteydenottopyynnöt ohjataan yrittäjälle. (Tallgren 2014)

### 6.3 Raussilan risteuksen eettisyys ja moraalikäsitys

Työskennellessä sosiaalialalla, on työntekijällä velvoite tukea vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja oltava yhteiskunnalliselta asemaltaan heikoimpien ryhmien puolella. Työntekijän kuuluu etsiä asiakkaansa voimavaroja, vaikka niitä ei tuntuisi enää olevan tai ne olisi kulutettu loppuun. (Talentia).

Sosiaalialan työntekijät kohtaavat usein eettisiä ja moraalisia ongelmia työtä tehdessään. Eettisen toiminnan edellytyksenä on arvovalintojen tekeminen sekä käsitys oikeasta ja väärästä.

Työntekijän omien henkilökohtaisten moraalikäsitysten lisäksi ammattikunnilta löytyy eettisiä ohjeita, jotka ohjaavat työpaikan toimintaa. Jotta mahdollisimman hyvän ja oikean päätöksen tai toimintatavan valitseminen mahdollistuisi, edellyttää se, että erilaiset näkökulmat ja arvovalinnat otetaan huomioon.

Koulutukset, työnohjaukset ja yhteiset pelisäännöt vähentävät eettistä kuormittumista työpaikalla. Kun työpaikalla suoritetaan eettisesti ja moraalisesti kestävä työtapa, niin se ylläpitää ja vahvistaa ammattiin ja työpaikkaan sitoutumista sekä auttaa työn jaksamisessa. Myös työn laadukkuus paranee eettisesti ja moraalisesti kestävässä työtavassa. (Työterveyslaitos 2011.)

Raussilan Risteyksen yleisinä moraalikäsitteinä ovat avoin linja, sitoutuminen työhön, yksilöllinen työote, arvostava ja välittävä työote, tasa-arvoisuuden toteutuminen, ihmisarvon kunnioittaminen, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, turvallisuuden tunteen kokeminen, arjen rakenteen tukeminen normaaliuteen, lasten huoltajien oikeuksien toteutuminen sekä henkilökunnan oikeus turvallisesti työskentelyyn.

Raussilan Risteyksen yleiset moraalikäsitteet ovat muodostuneet johtajien ja henkilöstön työkokemusten, koulutuksien, työohjauksien, omien henkilökohtaisten eettisten periaatteiden ja moraalikäsitteiden sekä yhdessä sovittujen asioiden pohjalta. (Lotti 2014)

### 6.3.1 Yleinen asenne työhön

Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus sanoa oma mielipiteensä työhön liittyvissä asioissa. Välillä esimiehen ja työntekijän periaatteet voivat sotia keskenään, mutta työntekijän on kuitenkin toimittava esimiehensä perusteltujen päätösten mukaisesti. (Eskelinen 2014). Hyvä esimies ei korosta asemaansa, mutta on samalla kuitenkin jämäkkä, tasa-arvoinen ja luotettava. Työntekijöiden ja esimiehen välillä tulisi olla molemminpuolista kunnioitusta toisiinsa. (Ratia 2014)

Kun työntekijä on hakenut tiettyyn työhön, niin hän tietää mitä hänen kuuluu tehdä. On olemassa tiettyjä työtehtäviä, joita kuuluu tehdä ja mitä ei ole kirjattu mihinkään. Esimerkiksi yleisen siisteyden ylläpitäminen kuuluu jokaiseen työhön. On kuitenkin pidettävä mielessä, että tämänkaltaisia töitä tehdään kohtuudella ja niin ettei varsinainen ”oma työ” kärsi. Kaikkien työryhmän jäsenten kuuluu huolehtia työtehtävien tasaisesta jakautumisesta. Yleinen ilmapiiri sekä työturvallisuus kohenevat, kun kaikki hoitavat työtehtävänsä tasapuolisesti. (Eskelinen 2014). Uusiin työtehtäviin tai muutoksiin ei pidä suhtautua negatiivisesti. Annetut työtehtävät kuuluu ottaa vastaan ja hoitaa asiallisesti. (Ratia 2014)

Kaikista työkavereistaan ei tarvitse pitää, mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen. Rakentavan palautteen antaminen ja työkaverinsa kanssa keskustelu on tärkeää. Työtavoista tulisi keskustella. Kaikilla on oma tapansa tehdä työtä, mutta taustalla ovat työyhteisön yhteiset arvot ja periaatteet. Avoimuus työasioissa on tärkeää. Myös omasta elämästään olisi hyvä kertoa edes jotain. Tämä kohentaa yhteishenkeä. Kiusaamistilanteisiin tulee puuttua, jos se on tarkoituksellista. Kiusatuksi tulleella on

myös velvollisuus kertoa tunteistaan kiusaajalle, koska vastapuoli ei välttämättä ole ymmärtänyt olleensa kiusaaja. (Eskelinen 2014). Positiivisen ilmapiirin luominen työyhteisössä on ehdottoman tärkeää. Jos toisen työntekijän työtapaa ärsyttää tai siinä huomaa jonkin puutteen, niin kyseisen henkilön kanssa asia tulisi kyetä ottamaan puheeksi tapahtumahetkellä. Selän takana puhumista on vältettävä. Myös turha valittaminen luo ikävää negatiivista ilmapiiriä työyhteisöön. (Ratia 2014)

Kaikkia asiakkaita on kohdeltava tasa-arvoisesti. Asiakkaan kohtaamisessa on oltava ammatillinen ja oma asenne ei saa näkyä asiakastilanteissa. Omat tunteet saa kuitenkin näkyä hyvän maun rajoissa. Työtä on tehtävä omana itsenään. Tietynlainen kiintyminen asiakkaisiin on luonnollista, mutta oikea raja on osattava vetää johonkin. Vaitiolovelvollisuutta tulee noudattaa. (Eskelinen 2014). Tärkeimpiä arvoja sosiaalialalla ovat asiakkaan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä oikeudenmukaisuus. Asiakkaat voivat olla haastavia, mutta heilläkin on oikeus hyvään kohteluun. On pyrittävä ymmärtämään, miksi asiakas on haastava ja mietittävä miten omalla toiminnalla ja asenteella on merkitys asiakkaan suhtautumisessa itseensä. (Ratia 2014)

Kun työntekijä on työsuhteessa, niin siitä on tehty työsopimus työnantajan kanssa, jossa on määritelty muun muassa työtehtävät ja työajat. Tehdystä työstä työntekijä saa palkan. Tämän vuoksi työsopimuksen sisältöön on sitouduttava. Työnantaja sitoutuu tarjoamaan työtä ja työntekijä tekemään sitä. Kaikilla työtä tekevillä on omaa tuntoa siihen, että tietää tekevänsä tietyn työnsä oikein tai väärin. (Eskelinen 2014). Työntekijän arvot, etiikka ja moraalit ovat perusta etenkin sosiaalialalla kaikelle toiminnalle työssä ja asiakkaan kohtaamisessa. Sosiaalialalla on tärkeää tiedostaa omat henkilökohtaiset arvot sekä yhteiskunnalliset normit ja arvot. Jos omat työntekijän arvot ja sosiaalialan arvot eivät kohtaa, niin työntekijä ei voi toimia ammatillisesti. (Ratia 2014)

### 6.3.2 Suhtautuminen erilaisiin työtehtäviin

Työhön liittyy paljon lasten kuljettamista työautolla ja joskus omalla autolla. Kuljettaja on vastuussa ajotavastaan ja kuljetettavistaan ajonsa aikana. Liikennesääntöjä on noudatettava ja liikenteessä on noudatettava erityistä varovaisuutta ja turvallisuutta. Lapsille pyritään opettamaan järkevää liikennekäyttäytymistä. Henkilöstöltä odotetaan yrityksen ajoneuvojen asiallista ja huolellista käyttämistä. (Tallgren 2014)

Henkilöstö joutuu käyttämään työssään yrityksen maksuvälineitä. Hankintoja tehdessä noudatetaan niistä määriteltyä vastuunjakoja ja pyritään taloudellisuuteen ja järkevyyteen. Maksuvälineiden käytössä on kiinnitettävä erityistä huomioita luottamuksellisuuteen. Yrityksen maksuvälineiden ja ostotilien käyttämisestä on olemassa selkeät ohjeet ja kaikilta odotetaan niiden noudattamista. Henkilöstön vastuulla ovat lasten päivittäiseen sijaishuoltoon liittyvät hankinnat, kuten vaate- ja tarvikehankinnat, harrastehankinnat, elintarvikehankinnat, matkustushankinnat, kiinteistön huoltoon liittyvät hankinnat, lääkityshankinnat sekä virkistystoimintahankinnat. Yrityksen muu maksuliikenne on yrittäjän vastuulla. (Tallgren 2014)

### 6.3.3 Suhtautuminen rajaustilanteisiin

Rajaustilanteet voivat olla normaaleja kasvatuksellisia keinoja ja seuraamuksia tai lastensuojelulain määrittelemiä lasten perusoikeuksiin puuttuvia rajoitustoimenpiteitä. Nämä on osattava erottaa toisistaan. Lapsen itsemääräämisoikeus tulee aina tilanteeseen nähden huomioida. Lapselle ja tämän vanhemmalle on aina pystyttävä perustelemaan suoritettu rajaaminen. (Valvira 2013.)

Lastensuojelulaki määrittelee ohjeistukset erilaisiin lasten perusoikeuksiin puuttuviin rajoitustoimenpiteisiin, kuten:

- yhteydenpidon rajoittaminen
- aineiden ja esineiden haltuunotto
- henkilöntarkastus ja henkilönkatsastus
- omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen sekä lähetysten luovuttamatta jättäminen
- kiinnipitäminen
- liikkumisvapauden rajoittaminen ja
- eristäminen

Työntekijän on hyvä muistaa, että jokainen lapsi käyttäytyy välillä hankalasti. Lapsi voi hermostua, kiukutella ja turhautua. Tunteiden näyttäminen lapselle on oltava turvallista ja luvallista. Tällä tavalla lapsi oppii tuomaan esille omia mielipiteitä, saada mahdollisuuksia ja toteuttaa itsemääräämisoikeuttaan.

Lapsen tai nuoren negatiiviselle käyttäytymiselle tai kiukulle voi olla erilaisia syitä ja näitä on hyvä pohtia. Syitä voi olla esimerkiksi elämän muutostilanteet, alkava sairaus, väsymys, nälkä, aikuisen väärä tilannearvio tai jos jotain ikävää on sattunut. Lapsi



voi myös kiukutella, jos hän ei saa tarpeeksi huomiota. Lapsen mielestä huomion hakeminen aikuiselta negatiivisella tavalla saattaa olla parempi vaihtoehto, kuin että huomioita ei saisi ollenkaan. (MLL 2014)

Aikuisen rooli rajaamistilanteissa on oltava asiallinen, selkeä, jämäkkä, ymmärtäväinen ja johdonmukainen. Joskus lapsenkin on hyvä nähdä että aikuinen voi hermostua, jos lapsi on tehnyt jotakin väärää.

#### 6.3.4 Suhtautuminen lapsiin ja nuoriin

Vuonna 1989 tehty Yhdistyneiden kansakuntien lasten oikeuksien sopimus on merkittävä linjanveto lapsiin. Lapset ovat arvoltaan yhdenvertaisia aikuisten kanssa (Hammerberg 1995, Pösön 2012, 82 mukaan) Yhdenvertaisuuden lisäksi lapsia tulee kunnioittaa ihmisarvoa ja perusvapauksia kohtaan ja otettava huomioon lasten etu ja oikeus-turva. Lasten oikeudet ovat ihmisoikeudellisia kysymyksiä ja periaatteita. Oikeudet ovat vakiintuneet suomessa kehitetyn lainsäädännön kautta (Mikkola 2004, Pösön 2012, 82 - 83 mukaan).

Mannerheimin lastensuojeluliton internetsivuilla on lueteltu kymmenen kohtaa, mitä nuori tarvitsee vanhemmiltaan. Nämä pätevät hyvin myös lastensuojelulaitoksessa työskentelevän ohjaajan työhön:

##### **Kohtaaminen**

Nuorten kanssa on vietettävä aikaa ja oltava läsnä. Heille on oltava saatavilla ja lähestyttävissä. Myös nuorille on annettava oikeus päättää tietyistä asioista.

##### **Kiinnostuminen**

Nuorten harrastuksista ja muista tärkeistä asioista on oltava kiinnostunut.

##### **Hyväksyminen**

Nuorille on kerrottava että he ovat oikeita juuri omana itsenään ja heistä välitetään sellaisena, kuin he ovat.

##### **Kehuminen**

Nuoria on keuhuttava, kun siihen on aihetta. Positiivista palautetta voi antaa persoonasta, taidoista, ulkonäöstä ja käytöksestä. Positiivisten asioiden korostaminen on parempi kuin negatiivisten.

##### **Kuunteleminen**

Nuoria tulee kuunnella. Heitä on autettava ongelmissaan, mutta valmiita ratkaisuja ei tarvitse antaa.

##### **Koskettaminen**

Nuorille on annettava sopivasti läheisyyttä heidän ehdoillaan. Sopivia keinoja tähän ovat esimerkiksi halaukset, hartioiden hieronnat, olalle koskettamiset ja hiusten harjaus.

##### **Kasvattaminen ja kunnioittaminen**

Rajojen kanssa tulee olla jämäkkä. Aikuinen päättää asioista, joihin nuori ei ole vielä kypsä. Aikuisen on käyttäydyttävä aikuismaisesti ja turvallisesti. Nuorille on annettava tilaa itsenäistyä ja antaa tehdä päätöksiä omaan persoonaansa liittyvissä asioissa.

#### **Kestäminen**

Erilaisia tunteiden ilmaisuja on kestävä. On osoitettava että kaikenlaisiin tunteisiin on lupa.

#### **Eläytyminen**

Välillä on hyvä asettua nuorten asemaan ja eläytyä heidän kokemuksiin ja tunteisiin. Nuoria voi auttaa tarkastelemaan asioita eri näkökulmista.

#### **Oma jaksaminen**

On myös huolehdittava omasta jaksamisesta.

(Mannerheimin lastensuojeluliitto)

### 6.3.5 Suhtautuminen lasten huoltajiin

Yleensä yhteistyökykyisiin huoltajiin on helppo suhtautua sosiaalialan arvoja toteuttaen. Osana arvotyöskentelyä on pohdittava, mistä mahdollinen huoltajien haastavuus voi johtua. Se voi johtua esimerkiksi epäluottamuksesta, pelosta, huolesta, mielenterveys- tai päihdeongelmasta tai siitä että vanhempien arvot ovat ristiriidassa yhteiskunnan arvoihin. Vanhempien voi olla vaikea sopeutua lastensuojelualan arvoihin. Työntekijän on tärkeää tuoda huoltajille esille ja tiedoksi arvoja sekä normeja, joiden puitteissa lastensuojelualalla toimitaan. (Ratia 2014)

### 6.3.6 Kirjallinen ja suullinen raportointi

Kirjallinen raportointi Raussilan Risteyksessä toteutetaan Necora Systems Oy:n hallinnoimalla Nappula -nimisellä asiakastietojärjestelmäohjelmalla. Kirjattaessa työntekijän vastuulla ovat esimerkiksi tapahtumien oikeellisuus, salassapitovelvollisuus, tekstin asiallisuus ja tekstin helposti luettavuus. Myös kielelliseen oikeaoppisuuteen tulee kiinnittää huomiota.

Suullisessa raportoinnissa esiin tuomissa asioissa, tärkeitä seikkoja ovat esimerkiksi nuoriin liittyvät asiat, palavereissa päätetyt asiat, työtehtävät, yleinen ilmapiiri sekä mahdolliset uhat. (Tallgren 2014)

### 6.3.7 Käyttäytyminen, kielenkäyttö ja huumori

Terveessä työyhteisössä työntekijät arvostavat toisiaan ja käyttäytyvät aikuismaisesti. Jokainen ihminen on erilainen, joten työntekijän on omattava suvaitsevaisuutta.

Hyvän työyhteisön luomisessa ja ylläpidossa on tärkeää, että työntekijä osaa olla suvaitsevainen, ystävällinen, avulias, vastuullinen, tasavertainen ja arvostava työkaveriaan kohtaan. Myös huumori ja rakentavan palautteen antaminen pitää yllä tervettä työyhteisöä.

Epäsoveliaat puheet lasten kuullen eivät ole suotavia. Raussilan Risteyksessä puututaan lasten negatiiviseen kielenkäyttöön, joten oman esimerkin antaminen lapselle on tärkeää.

Huumorin käyttäminen työssä on taitolaji. Huumorin käyttäjän vastuulla on arvioida, että mitä voi sanoa ja kenelle. Myös vastaanottajan vastuulla on suvaita huumoria terveellä tavalla. Lapsia kohtaan huumorinkäytössä on oltava tarkkaavainen. Usein aikuisten välinen huumori voi olla ronskimpaa, kuin mikä lapsille on soveliasta. On myös muistettava, että sijoitetuilla lapsilla voi olla heikko itsetunto, jolloin huumoriksi tarkoitettu asia voi olla lapselle loukkaavaa. (Tallgren 20014)

Esimerkin näyttäminen nuorille on tärkeää. Lapset ja nuoret ottavat mallia aikuisista, joten aikuisten pukeutuminen on oltava asiallista. Liian paljastavia tai epäasiallisia vaatteita tulee välttää. Liikunnassa aikuisilla on oltava asianmukaiset urheiluvarusteet, pyöräillessä on käytettävä kypärää ja ulkoillessa on oltava sään mukainen varustus. Sisätiloissa työntekijän on myös käytettävä asianmukaisia työkenkiä, vahinkotilanteiden välttämiseksi. (Tallgren 2014)

### 6.3.8 Sosiaalisen median käyttäminen

Työntekijän on muistettava salassapitovelvollisuutensa yhtälailla sosiaalisessa mediassa. Lojaalisuus työnantajaa kohtaan pätee myös sosiaalisessa mediassa. Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee voida luottaa työntekijäänsä. Yrityksestä, työyhteisöstä tai työnantajasta negatiivisen tiedon levittäminen, voi johtaa varoitukseen tai irtisanomiseen (Hurme 2012).

Raussilan Risteyksellä on käytössään yhteisöpalvelu Facebookissa, oma suojattu ryhmä, joka on tarkoitettu ainoastaan Raussilan Risteykseen sijoitetuille lapsille sekä työntekijöille. Laitoksesta poistuneet nuoret poistetaan ryhmästä, jotta uusien nuorten kohdalla salassapitovelvollisuus säilyisi. Vanhat nuoret voivat kuitenkin olla tekemi-

sissä laitoksen kanssa Raussilan Risteyksen yleisellä Facebook-sivustolla. Ryhmän tarkoituksena on nostattaa yhteishenkeä aikuisten ja lasten välillä. (Tallgren 2014)

### 6.3.9 Omien asioiden hoitaminen työajalla

Raussilan Risteyksessä omien henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työajalla on koh- tuudella sallittua, mikäli siitä ei aiheudu haittaa työnteolle, työkavereille tai lasten ja nuorten hyvinvoinnille.

On sallittua esimerkiksi pitää omaa puhelinta mukana ja vastata siihen. Muiden asioi- den hoidon yhteydessä tehdyt omat pienet ostokset ovat sallittuja.

Ei ole sallittua puhua työajalla omia pitkiä puheluita. Ei ole sallittua lähteä hoitamaan omia asioitaan työajalla. (Tallgren 2014)

### 6.3.10 Lasten hyvinvointi

Hyvän lapsuuden määrittäminen katsotaan tutkimusten mukaan liittyvän vanhempien hoiva, suojeleminen, rajojen asettaminen ja rakkaus (Strandell 1995, Helavirran 2012, 148 mukaan).

Sijaishuollossa lasten ja perheiden tilanteet voivat olla hyvin haastavia. Työyhteisössä on pyrittävä kunnioittamaan ja yksilölliseen huolenpitoon. Lapsen tulee kokea olevan- sa turvassa ja hänelle on tultava kokemus siitä, että hänen asioistaan ja hyvinvoinnis- taan huolehditaan ja hänestä välitetään. Lapsen yhteyttä huoltajiinsa on tuettava ja vahvistettava, mutta samalla hänelle tulee tulla tunne kuulumisesta sijaishuoltoapaikan yhteisöön. Luottamussuhdetta sijaishuoltoapaikan aikuisiin on rakennettava ja tuettava. Lapselle on luotava selkeä arjen rakenne ja rajat. (Tallgren 2014)

Työnteossa tulee huomioida, että lapset viettävät suuren osan ajastaan sen hetkisestä elämästään laitoksessa. Monien lasten mielestä laitostyöntekijä on hänelle koti. Laitok- sen yleisten tilojen sisustamisessa tulee kuunnella myös lasten mielipiteitä ja on pyrit- tävä kodinomaisuuteen ja viihtyisyyteen. (Tallgren 2014)

Nykyään lapsen oma huone on hyvän elämän normi yhteiskunnassamme (Tähtinen 2006, Helavirran 2012, 149 mukaan). Oma huone on lapselle tärkeä yksityisalue, jo-

hon menemisessä myös työntekijän tulee noudattaa hienotunteisuutta. Lapsella tulee olla paikka, jossa hän saa olla rauhassa. Henkilökunta saa tarkastaa huoneen vain perustellusti rajoitepäätöksellä. (Tallgren 2014)

Kodin siisteydelle on merkitystä lasten hyvinvointiin (Ferguson 2004, Helavirran 2012, 149 mukaan). Henkilökunta pitää huolen yksikön siisteydestä ja hygieniatasosta. Yleinen siisteys on aikuisten vastuulla ja lapsille opetetaan normaalia hygienia tasoa ja siisteyttä. Tämä tarkoittaa säännöllistä viikkosiivousta, järjestyksen pitoa ja yleistä hygieniatasoa. (Tallgren 2014)

Tutkimusten mukaan kodin rutiinit ja rytmi vaikuttavat lasten hyvinvointiin. Ne luovat turvallisuutta ja hallinnan tunnetta (Karvonen 2000, Helavirran 2012, 149 mukaan). Usein sijaishuoltoon tulevien lasten problematiikka oireilee arkirytmien puutoksella. Henkilökunnan tehtävä on ohjata lasta normaaliin arkirytmisiin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi säännöllisiä ruokailuaikoja, nukkumisaikoja ja koulussa käyntiaikoja (Tallgren 2014)

## 7 POHDINTA

Työsuhteeseen tullessaan uudelle työntekijälle kerrotaan pääpiirteittäin, mitä työhön kuuluu, miten Raussilan Risteyksessä toimitaan ja minkälaisia poikkeavuuksia työehtosopimuksessa on Raussilan käytäntöihin. Kaikkea ei kuitenkaan ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista kertoa kerralla ja asiat saattavat myös unohtua ajan kuluessa työntekijän mielestä. Epätietous omista velvollisuuksista tai oikeuksista saattaa aiheuttaa epäluottamusta työnantajaansa kohtaan. Epävarmuus työyhteisön linjauksista, toimintatavoista ja eettisen ajattelun mallista, voivat myös aiheuttaa hämmennystä. Tämän takia on tärkeää, että tämänkaltaiset asiat ovat aukikirjoitettu johonkin. Vaikka työehtoihin perustuvat asiat löytyvätkin työehtosopimuksesta, niin on hyvä, että niistä tärkeimpiä on hieman avattu ja selkeytetty sekä koottu yhteen oppaaseen. Tämä tietenkin vaatii, että oppaan tekijän vastuulla on sitoutua sen ylläpitämiseen ja päivittämiseen jatkossa.

Lastensuojelualan työntekijän tekemä työ lastensuojelulaitoksessa on erittäin moniulotteista. Työhön liittyy paljon muutakin, kuin pelkästään lasten asioiden hoitamista. Ammattitaitoisen työntekijän täytyy omalta osaltaan huolehtia muun muassa itsensä sekä työyhteisönsä kehittämisestä ja hyvinvoinnista. Positiivinen asennoituminen työ-

hön liittyviin asioihin edesauttaa työssäjaksamista. Terve ja energinen työyhteisö, näky lasten hyvinvoinnissa positiivisessa mielessä. Täten myös lasten kuntoutumisen puitteet paranevat.

Eettinen ajattelu lastensuojelutyössä on aina esillä. Työtä tehdessä, lapsen itsemääräämisoikeus tulee pitää mahdollisuuksien mukaan mielessä. Työssä ei voi toimia ammatillisesti, jos työntekijän omat arvot ja sosiaalialan arvot eivät kohtaa. Tasa-arvoisuus ja oikeudenmukaisuus helposti unohtuvat, kun lapsi käyttäytyy huonosti. Tämä saattaa johtua työntekijän senhetkisestä asennoitumisesta lapseen. Asiasta avoimesti puhuminen työryhmässä edesauttaa henkilöstön suhtautumista omaan toimintaansa. Myös muiden eettisten kysymysten avoimesti esille ottaminen kehittää työryhmää ja motivoi heitä toimimaan oikealla tavalla.

Toimivassa työyhteisössä esimiesten ja henkilöstön välillä on avoimuutta, kunnioitusta sekä toimivaa yhteistyötä. Kun esimiehet ovat mahdollisimman paljon toiminnassa mukana, tavoitettavissa ja fyysisesti läsnä, niin henkilöstö kokee saavansa heiltä riittävästi tukea ja ymmärrystä tekemäänsä työhön. Toisena toimivan työyhteisön kulmakivenä on työyhteisön yhteishenki, joka kehittyy ja pysyy yllä muun muassa avoimuuden, yhteen hiileen puhaltamisen ja toimivan huumorin keinoin. Ammatillinen henkilökunta vahvistaa myös toimivaa työyhteisöä. Ammatillisuus kehittyy kokemuksen, koulutuksen, työryhmän palaverien ja työnohjauksien avulla.

Raussilan Risteyksen työyhteisö on terve ja henkilökunta erittäin ammattitaitoista. Lapsilla on mahdollisuus kuntoutua, hyvinkin haastavista taustoistaan huolimatta. Lapsien hyvinvointi laitoksessa on hyvää ja turvallista. Heille tarjotaan normaaliin lapsuuteen liittyvää elämistä, laitoselämisen puitteissa. Tämä mahdollistuu henkilöstön ammatillisella ja välittävällä työotteella.

Haasteellisena pidin kyselylomakkeella toteutettua tiedon saantia. Kysymyksiin vastattiin osittain niukkasanaisesti. Onnistuin kuitenkin saamaan valtaosalta täytetyn kyselylomakkeen. Määrittelin kyselylomakkeen täyttämisen jokaiselle työtehtäväksi, joka edesauttoi asiaa. Kyselylomakkeen toteuttamisen avulla, sain hyvää tietoa henkilöstöä askarruttavista asioista. Yrityksen johtajilta sain heidän näkemyksensä oppaan sisällöstä ja minulla oli myös itselläni kokemuksi myötä kuva, millaisia asioita oppaassa kuuluu olla. Oppaan aihe on laaja, joten sen sisällön määrittelemine, tiivistäminen ja selkeänä pitäminen oli haastavaa. Työntekijän opas sisältää asioita työehto-

sopimuksesta ja sen sisällön kertominen omin sanoin oli minulle ongelmallista, koska vaarana oli, että sen asiasisältö olisi helposti muuttanut merkitystään.

Aloitin opinnäytetyön vuoden 2014 alussa ja päätin tehdä sitä kaikessa rauhassa. Tavoitteeni oli saada se valmiiksi vuoden kuluessa. Tässä tavoitteessani onnistuin hyvin. Mielestäni lopputulos oli onnistunut. Opas on riittävän ytimekäs, helppolukuinen ja siitä löytyy työntekijälle tärkeitä ohjeita. Oppaan käyttö työpaikallani on otettu vastaan hyvin ja sille on koettu tarvetta. Opas on luonteeltaan sellainen, että sen asiasisältö muuttuu ajoittain. Alan säädökset sekä ohjeistukset muuttuvat ja kehittyvät. Siksi onkin tärkeää, että sitä päivitetään. Koska olen tämän oppaan laatija, aion ylläpitää, päivittää ja kehittää sitä myös jatkossa. Henkilökuntapalavereissamme käsittelemme oppaan aiheita tasaisin väliajoin. Toimin Raussilan Risteyksessä vastaavana ohjaajana, joten minun on helppo määritellä, että milloin ja miten opasta käydään läpi. Ylläpidän myös yrityksen internet-sivustoa, joten voin päivittää uusimman version henkilöstön nähtäväksi nopeasti.

## LÄHTEET

Bardy, M. 2009. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Eskelinen, N. Sovittelunohjaaja. Haastattelu 14.6.2014. Kotka: Kouvolan sovittelu-toimisto.

Helavirta, S. 2012. Kiistanalainen perhe, moraalinen järkeily ja sosiaalityö. Teoksessa: Autonen-Vaaraniemi, L., Enroos, R., Eronen, T., Forsberg, H., Laakso, R. & Pösö, T. Lapsen etu, oikeudet ja näkökulma moraalisisina kannanottoina, s. 75 – 97.

Hurme, T. 2012. Työnantajalle on oltava lojaali myös netissä. Työterveyslaitoksen internetsivut. Saatavissa:

[http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Tyonantajalle\\_on\\_oltava\\_lojaali\\_myos\\_netissa.aspx](http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Tyonantajalle_on_oltava_lojaali_myos_netissa.aspx) [viitattu 18.3.2014].

Kela. 2012. Työterveyshuolto. Kelan internetsivut. Saatavissa:

<http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto> [viitattu 10.2.2014].

Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy. 2014. Saatavissa:

<http://www.raussilanristeys.fi> [viitattu 26.3.2014].

Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy. 2014. Kotiopetus. Saatavissa:

<http://www.raussilanristeys.fi/kotiopetus.html> [viitattu 19.3.2014].

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (8.4.1983/361).

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (14.6.2002/504).

Lastensuojelulaki (13.4.2007/417).

Lotti, T. Kasvatusjohtaja. Haastattelu 5.3.2014. Kouvola: Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy.



Mannerheimin lastensuojeluliitto. Keskinuoruuden kasvu ja kehitys – vanhempi nuoren kasvun tukena. Saatavissa: <http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/5779c586bda036f4d51785bd0ad6aa5c/1410423724/application/pdf/11828266/MLL%20-%20Keskinuoruuden%20kasvu%20ja%20kehitys.pdf> [viitattu 11.9.2014].

Mannerheimin lastensuojeluliitto. Kymmenen kohtaa: Mitä nuori tarvitsee vanhemmiltaan?. Saatavissa: [http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/kasvu\\_ja\\_kehitys/15\\_18-vuotias/10k\\_mita\\_nuori\\_tarvitsee\\_vanhemm/](http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/kasvu_ja_kehitys/15_18-vuotias/10k_mita_nuori_tarvitsee_vanhemm/) [viitattu 24.2.2014].

Mannerheimin lastensuojeluliitto. Lapsi kiukuttelee ja kokeilee rajoja. Saatavissa: [http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tukivinkit/lapsi\\_kokeilee\\_rajoja/](http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tukivinkit/lapsi_kokeilee_rajoja/) [viitattu 18.3.2014].

Mannerheimin lastensuojeluliitto. Rajojen asettaminen. Saatavissa: [http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/vanhemmuus\\_ja\\_kasvatus/rajojen\\_asettaminen/](http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/vanhemmuus_ja_kasvatus/rajojen_asettaminen/) [viitattu 18.9.2014].

Nettilaki. 2014. Työntekijän uskollisuusvelvoite. Legal Europe Oy:n internetsivut. Saatavissa: <http://www.nettilaki.com/a/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-uskollisuusvelvoite> [viitattu 13.2.2014].

Pakkanen, S. Kotikoulun opettaja. Haastattelu 9.4.2014. Kouvola: Kuntoutumiskoti Raussilan Risteys Oy.

Pösö, T. 2012. Kiistanalainen perhe, moraalinen järkeily ja sosiaalityö. Teoksessa: Autonen-Vaaraniemi, L., Enroos, R., Eronen, T., Forsberg, H., Helavirta, S. & Laakso, R. Lapsen etu, oikeudet ja näkökulma moraalisisina kannanottoina, s. 75 – 97.

Ratia, T. Sovittelunohjaaja. Haastattelu 15.6.2014. Kotka: Kotkan sovittelutoimisto.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa, s. 7-11. Helsinki: Edita Publishing Oy.

STM. 2012. Lastensuojelu. Saatavissa:

[http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojelu](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojelu) [viitattu 1.9.2014].

Suomen perustuslaki (11.6.1999/731).

Talentia. Ammattietiikka. Ammattijärjestö Talentia Ry:n internetsivut. Saatavissa:

<http://www.talentia.fi/tyoelamassa/ammattietiikka> [viitattu 15.2.2014].

Talentia. Ammattitaito ja osaaminen. Ammattijärjestö Talentia Ry:n internetsivut.

Saatavissa:

[http://www.talentia.fi/tyoelamassa/hyva\\_tyopaikka/ammattitaito\\_ja\\_osaaminen](http://www.talentia.fi/tyoelamassa/hyva_tyopaikka/ammattitaito_ja_osaaminen) [viitattu 12.2.2014].

Talentia. 2012. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet.

Saatavissa: [http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas\\_2012.pdf](http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2012.pdf) [viitattu 18.9.2014]

Tallgren, S. Toimitusjohtaja. Haastattelu 10.6.2014. Kouvola: Kuntoutumiskoti Rausilan Risteys Oy.

THL. 2014. Dokumentointi lastensuojelussa. Saatavissa:

<http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/dokumentointi-lastensuojelussa>. [viitattu 18.9.2014].

THL. 2014. Koulu- ja opiskeluterveydenhuollon tukena käytettäviä lomakkeita. Saatavissa:

[http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/lomakkeet/lomakkeet\\_koulu\\_ja\\_opiskeluterveydenhuoltoon#Mielialakysely](http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/lomakkeet/lomakkeet_koulu_ja_opiskeluterveydenhuoltoon#Mielialakysely) [viitattu 11.9.2014]

THL. 2014. Nallekortit. Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyovalineet/pesapuu-ry-lapsilahtoisien-tyoskentelyn-valineet/nallekortit> [viitattu 11.9.2014]

THL. 2014. Rajoitustoimenpiteet sijaishuollossa. Saatavissa:

<http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyovalineet/pesapuu-ry-lapsilahtoisien-tyoskentelyn-valineet/nallekortit>

kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitustoimenpiteet-sijaishuollossa [viitattu 11.9.2014].

THL. 2014. Sijaishuolto. Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto> [viitattu 18.9.2014].

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Luottamusmies. Työelämään internetsivut. Saatavissa: <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/apua-ja-turvaa-tyoelamassa/luottamusmies> [viitattu 11.2.2014].

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Työnantajan velvollisuudet ja direktiovalta. Työelämään internetsivut. Saatavissa: <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyonantajan-velvollisuudet-ja-direktiovalta/> [viitattu 10.2.2014].

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Työelämään internetsivut. Saatavissa: <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyontekijan-oikeudet-ja-velvollisuudet/> [viitattu 11.2.2014].

Toimihenkilöliitto ERTO. Työehtosopimukset. Toimihenkilöliitto ERTO Ry:n internetsivut. Saatavissa: <http://www.erto.fi/palvelut/tyoehtosopimukset> [viitattu 10.2.2014].

Toimihenkilöliitto ERTO. Työnantajan käskyt ja määräykset. Toimihenkilöliitto ERTO Ry:n internetsivut. Saatavissa: <http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhteen-ehdot/tyonantajan-kaeskyt-ja-maeaeraeykset> [viitattu 10.2.2014].

Toimihenkilöliitto ERTO. Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet. Toimihenkilöliitto ERTO Ry:n internetsivut. Saatavissa: <http://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanomisperusteet/tyontekijaen-henkiloeen-liittyvaet-irtisanomisperusteet> [viitattu 12.2.2014].

Tuovila, Pirjo. 2008 Menetykset ja lapsen kehitys. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Työaikalaki (9.8.1996/605).

Työsopimuslaki (55/2001).

Työterveyshuoltolaki (1383/2001).

Työterveyslaitos. Eettinen kuormitus. Työterveyslaitoksen internetsivut. Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/asiakastyon\\_haasteet/eettinen\\_kuormitus/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/asiakastyon_haasteet/eettinen_kuormitus/sivut/default.aspx) [viitattu 15.2.2014].

Työturvallisuuskeskus. Johtaminen. Työturvallisuuskeskuksen internetsivut. Saatavissa: [http://www.ttk.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla\\_tulosta/johtaminen](http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteisotaidoilla_tulosta/johtaminen) [viitattu 11.2.2014].

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisön ilmapiiri. Työturvallisuuskeskuksen internetsivut. Saatavissa <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133> [viitattu 10.2.2014].

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työpaikkaväkivalta. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu- ja 1/2010. Saatavissa: [http://www.ttk.fi/files/1660/Tyovakivallan\\_riskiammatit.pdf](http://www.ttk.fi/files/1660/Tyovakivallan_riskiammatit.pdf) [viitattu 12.2.2014].

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738).

Valvira. 2012. Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito ja kasvatusta, valtakunnallinen valvontaohjelma 2012 – 2014. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston julkaisu 2012. Saatavissa: [http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon\\_valvontaohjelma.pdf](http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon_valvontaohjelma.pdf) [viitattu 18.9.2014].

Valvira. 2013. Sijaishuoltoyksiköissä ei aina tunnisteta lastensuojelulakiin kirjattujen rajoitustoimenpiteiden ja kasvatuksellisten menettelytapojen välistä eroa. Saatavissa: [http://www.valvira.fi/ohjaus\\_ja\\_valvonta/sosiaalihuolto/ajankohtaista/sijaishuoltoyksiköissä\\_ei\\_aina\\_tunnisteta\\_lastensuojelulakiin\\_kirjattujen\\_rajoitustoimenpiteiden\\_ja\\_kasvatuksellisten\\_menettelytapojen\\_valista\\_eroa](http://www.valvira.fi/ohjaus_ja_valvonta/sosiaalihuolto/ajankohtaista/sijaishuoltoyksiköissä_ei_aina_tunnisteta_lastensuojelulakiin_kirjattujen_rajoitustoimenpiteiden_ja_kasvatuksellisten_menettelytapojen_valista_eroa) [viitattu 18.3.2014].

Varsinais-Suomen lastensuojelukuntayhtymä. 2013. Vanhemmuuden roolikartta. Saatavissa: <http://www.vslk.fi/index.php?id=19> [viitattu 18.9.2014].

Vero. 2014. Kilometrikorvaus ja päiväraha. Saatavissa: [http://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Kilometrikorvaus\\_ja\\_paivaraha](http://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Kilometrikorvaus_ja_paivaraha) [viitattu 3.6.2014].

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus. 2012. 1.2.2012–28.2.2014 painos.

## LIITE 1

### SISÄLLYS

#### KUNTOUTUMISKOTI RAUSSILAN RISTEYS OY:N TYÖNTEKIJÄN OPAS

1	yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus	1
1.1	Yrityksen keskeiset työehdot ja poikkeuksia verratien yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen	1
1.1.1	Palkkaus	2
1.1.1.1	Vuorokohtaiset lisät	3
1.1.1.2	Ylityökorvaukset	4
1.1.1.3	Hälytyskorvaus	4
1.1.1.4	Sairausajan palkka	5
1.1.1.5	Paikallisesti jaettava erä	5
1.1.2	Työajat	6
1.1.3	Lepoajat	7
1.1.4	Työvuoroluettelon käyttö	7
2	Työhön liittyvät toimintaohjeet	7
2.1	Työnantajan velvollisuudet, oikeudet ja päivystäminen	
2.1.1	Työilmapiiri	8
2.1.2	Työturvallisuus	9
2.1.3	Työterveyshuolto	9
2.1.4	Työhön ottaminen, työn johtaminen ja työstä erottaminen	10
2.1.5	Työtehtävien määrittäminen ja jakaminen	11
2.1.6	Palkan maksaminen	12
2.1.7	Päivystäminen	12
2.2	Työntekijän velvollisuudet ja oikeudet	13
2.2.1	Työilmapiiri	13
2.2.2	Työturvallisuus	13
2.2.3	Yhdistykseen kuuluminen ja luottamusmiesasiat	14
2.2.4	Työterveyshuolto	15
2.2.5	Sairastuminen ja sen toimintaohjeet	15
2.2.5.1	Lapsen sairastuminen	16
2.2.6	Ylityöt, vihkotunnit ja työajan lyhennysvapaat	16
2.2.7	Työn osaaminen	17
2.2.7.1	Väkivaltilanteet	17
2.2.7.2	Vahinkotilanteet	18
2.2.7.3	Lastensuojeluilmoituksen tekeminen	19
2.2.8	Vastuualueet	19
2.2.9	Työaikojen noudattaminen	19
2.2.10	Yrityksen omaisuudesta huolehtiminen	20
2.2.11	Oman auton käyttö	20
2.2.12	Toimenkuva koulussa	20
2.2.13	Yhteistyökumppanit	21
2.2.13.1	Yhteistyö sosiaalitoimen kanssa	21
2.2.13.2	Yhteistyö huoltajien kanssa	22
2.2.13.3	Yhteistyö terveyspalveluiden kanssa	22
2.2.13.4	Viranomaisyhteistyö	22
1.2.2.14	Suhtautuminen mediaan	23
3	Raussilan risteuksen eettisyys ja moraalikäsitys	23
3.1	Yleinen asenne työhön	24
3.2	Suhtautuminen erilaisiin työtehtäviin	25
3.2.1	Työajat	25
3.2.2	Raha-asioiden hoitaminen	25
3.3	Suhtautuminen rajaustilanteisiin	25
3.4	Suhtautuminen lapsiin	26
3.5	Suhtautuminen lasten huoltajiin	26
3.5	Kirjallinen ja suullinen raportointi	27
3.6	Käyttäytyminen, kielenkäyttö ja huumori	28
3.7	Pukeutuminen	28
3.8	Sosiaalisen median käyttäminen	28
3.9	Omien asioiden hoitaminen työajalla	29
3.10	Lasten hyvinvointi	29

## LIITE 2

### Kyselylomake

Hei. Tämä kyselylomake on osa opinnäytetyötäni. Täytähän kaavakkeen huolella ja rehellisesti palautuspäivään mennessä. Voit palauttaa kyselykaavakkeen suljetussa kirjekuoressa yksikkösi vastaavalle ohjaajalle, joka ohjaa sen avaamattomana suoraan minulle. Kyselyyn vastataan nimettömästi.

---

### Keskeiset työehdot

1. Kuinka selkeänä pidät yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta (TES)?

1.1 Mitkä asiat ovat mielestäsi selkeitä?

1.2 Mitkä asiat eivät ole mielestäsi selkeitä?

2. Noudatetaanko Raussilan Risteyksessä mielestäsi työehtosopimusta oikein?

2.1 Tähän voit kirjoittaa epäkohdat, joita ei mielestäsi noudateta

3. Poikkeavatko jotkin Raussilan Risteyksessä sovitusta asioista mielestäsi TES:n määrittelemistä asioista? Jos poikkeavat, niin mitkä?

4. Koetko tärkeänä, että työpaikalla olisi aukikirjoitettu ja helppolukuinen opas Raussilan Risteyksessä toimittavista tavoista, verraten yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen?

### **Toimintaohjeet**

1. Koetko olevasi riittävän tietoinen työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista?

1.1 Mistä oikeuksista ja velvollisuuksista haluaisit lisää tietoa?

2. Koetko olevasi riittävän tietoinen työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista?

2.1 Mistä oikeuksista ja velvollisuuksista haluaisit lisää tietoa?

3. Koetko Raussilan Risteyksen toimintaohjeiden olevan asianmukaisia?

3.1 Mitkä toimintaohjeet ovat mielestäsi vääriä tai puutteellisia?

4. Koetko tärkeänä, että työpaikalla olisi aukikirjoitettu ja helppolukuinen opas työnantajien ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista?



### Moraalikäsitys

1. Mitä asioita työntekijän käyttäytymisnormit mielestäsi pitävät sisällään?
  2. Miksi työntekijän käyttäytymisnormit ovat mielestäsi tärkeitä työpaikallasi?
  3. Koetko, että työyksikössäsi työntekijät noudattavat riittävän hyvin käyttäytymisnormistoa?
  4. Kohtaako oma arvomaailmasi työnantajan ja työryhmän päättämiin sääntöihin?
  5. Koetko tärkeänä, että työpaikalla olisi aukikirjoitettu ja helppolukuinen opas liittyen moraalikäsitukseen?
- 

### Lopuksi

1. Oletko mielestäsi saanut riittävästi tietoa edellä mainituista asioista aloittaessasi työt Raussilan Risteyksessä?
2. Oletko mielestäsi saanut riittävästi tietoa edellä mainituista asioista työurasi aikana Raussilan Risteyksessä?
3. Onko sinulla muita asioita mielessä, mitä edellä mainittujen asioiden kaltaisessa oppaassa tulisi ilmetä helpottaaksesi työtäsi Raussilan Risteyksessä?

## Kyselylomakkeen tulokset

### KESKEISET TYÖEHDOT

*Työehtosopimuksen selkeys:*

Viisi työntekijää piti työehtosopimusta selkeänä. Yksi piti sitä epäselvänä ja kahden mielestä sekä-että. Seitsemän ei ollut tutustunut siihen ollenkaan.

*Noudatetaanko Raussilassa työehtosopimusta:*

Kuuden työntekijän mielestä noudatetaan ja yhdeksän työntekijää ei osannut sanoa. Yhtään kielteistä vastausta ei tullut.

*Epäselvyyksiksi koettiin:*

Ylityöt ja ylityökorvaukset, lepoajat, hälytyskorvaus, lääkärintarkastusten matkakorvaukset, matkakorvaukset kyyditettävien määrän mukaisesti sekä tuntikohtaisten korvausten laskenta ja vaihto vapaaksi.

*Poikkeavuudet verraten työehtosopimukseen:*

Kahden mielestä oli poikkeavuuksia. Kuuden mielestä ei ollut ja seitsemän ei osannut sanoa.

*Poikkeavuuksiksi koettiin:* Ylityökorvaukset, työajat ja että paikallisesti on sovittu työvuoroluettelon käytöstä, niin että tasoittumisjakso on 12vk.

*Oppaan tarpeellisuus kyseisille asioille:*

14 oli sitä mieltä, että kyseiset asiat ovat tarpeellisia oppaassa. Yhden mielestä ei ollut.

**Analysointi:**

Työehtosopimuksen selkeys osoittautui jakaantuvan puoliksi. Lähes puolet vastanneista piti sitä selkeänä, mutta toinen puoli ei ollut tutustunut kyseiseen sopimukseen. Epävarmuutta siitä, että noudatetaanko Raussilan Risteyksessä työehtosopimusta oikein, tuntui olevan. Epäselvyyksiä kuitenkin osattiin luetella. Poikkeavuuksia verraten työehtosopimukseen -kysymystä ei tunnuttu täysin ymmärtävän. Työehtosopimukseen liittyvät asiat koettiin valtaosan mielestä tarpeelliseksi liittää oppaaseen.

### TOIMINTAOHJEET

*Työntekijän tietous työntekijä oikeuksista ja velvollisuuksista:*

Yhdeksän koki olevansa tietoisia. Neljä ei kokenut tai vain osittain ja kaksi ei osannut sanoa.

*Mistä haluttiin lisää tietoa:*

Väkivaltilanteet (itsensä puolustaminen), vahinkotilanteet (lastensuojelulain rikkinen), työehtosopimukseen liittyvät asiat, työterveyshuolto, oman auton käyttö, vastualueet sekä työntekijöiden työnkuvat.

*Työntekijän tietous työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista:*

Seitsemän koki olevansa tietoisia. Viisi ei kokenut ja kolme ei osannut sanoa

*Mistä haluttiin lisää tietoa:*

Työnantajan työnkuva, työtehtävien määrittelyoikeus, työnantajan päivitys ja ylitöiden teettäminen ilman rahallista korvausta.

*Raussilan toimintaohjeiden asianmukaisuus:*

12 koki Raussilassa olevan asianmukaiset toimintaohjeet ja kolme ei osannut sanoa.

*Tarvitaanko opasta näille asioille?:*

12 koki että kyseisille asioille tarvitaan opas. Yhden mielestä ei tarvita ja yksi ei osannut sanoa.

### **Analysointi:**

Suurin osa koki olevansa tietoisia omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista oltiin hieman tietämättömpiä. Asioita, joista oltiin epätietoisia, osattiin luetella. Toimintaohjeiden koettiin olevan valtaosan mielestä asianmukaisia. Valtaosa koki myös oppaan tarpeellisuuden kyseisille asioille.

## MORAALIKÄSITYS

*Mitä asioita työntekijän käyttäytymisnormit koettiin pitävän sisällään?:*

Empatia, luotettavuus, työminä, rehellisyys, avoin linja, kohteliaisuus, ystävällisyys, toisen kunnioitus, toisen huomioiminen, suvaitsevaisuus, hyvät käytöstavat, johdonmukaisuus, inhimillisyys, aikuisuus, asiallinen pukeutuminen, erilaisuuden hyväksyminen, tasapuolisuus, turvallinen ja luotettava aikuinen, asiakaslähtöisyys, asiallinen huumori, vastuun kantaminen ja ottaminen, asiallinen käytös, työyhteisön sääntöjen noudattaminen, työrauhan antaminen, kiusaamattomuus, oma moraalinen ja asialliset puheet.

*Miksi ne koettiin tärkeiksi?*

Esimerkin näyttämisen takia, yhteisöllisyyden takia, työn sujuvuuden takia, ohjauksen ja kasvatuksen takia, hyvän ilmapiirin luomisen takia, työnantajan edustamisen takia, yhdenmukaisuuden takia, jos töissä on rankkaa niin saa työkavereilta tukea ja että se auttaa jaksamaan töissä.

*Koettiin omassa työyksikössä noudatettavan käyttäytymisnormistoa:*

14 koki että omassa työyksikössä noudatetaan oikeaa käyttäytymisnormistoa. Yksi ei osannut sanoa.

*Kohtasiko oma arvomaailma työnantajan ja työryhmän kanssa.*

13 Koki että kohtaa ja kaksi ei osannut sanoa.

*Koettiin kyseiset asiat tarpeelliseksi oppaaseen:*

Kuuden mielestä kyllä, kahdeksan mielestä ei ja yksi ei osannut sanoa.

### **Analysointi:**

Käyttäytymisnormiston perusasioita osattiin luetella hyvin. Osattiin myös kertoa, että miksi kyseiset asiat ovat tärkeitä työpaikalla. Valtaosa koki työyksikössään käytettä-

vän hyvää käyttäytymisnormistoa. Myös oman arvomaailman koettiin kohtaavan työnantajan kanssa. Hieman yli puolet vastanneista oli sitä mieltä että kyseisiä asioita ei tarvitsisi oppaassa olla, koska ne pitäisi olla itsestään selvyyskiä.

## LOPUKSI

*Onko koettu saavan riittävästi tietoa edellä mainituista asioista, aloittaessaan työt Raussilassa?:*

Kolme koki saavansa riittävästi tietoa. Yhdeksän ei kokenut ja kolme ei osannut sanoa.

*Onko koettu saavan riittävästi tietoa asioista työuran aikana Raussilassa?:*

11 koki saavansa riittävästi tietoa. Yksi ei kokenut ja kolme ei osannut sanoa.

### **Analysointi:**

Valtaosa ei kokenut saavansa riittävästi tietoa, kun oli aloittanut työt Raussilan Risteyksessä. Kuitenkin työuran edetessä oli koettu saavan riittävästi tietoa. Omia kehittämisideoita oppaaseen, ei henkilöstö osannut mainita.