

TYÖNTEKIJÄNÄ LASTENSUOJELULAITOKSESSA

Työntekijöiden kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon rajoitustoimenpiteistä

Lindholm Enni
Takalo Tarja

Opinnäytetyö
Sosiaaliala
Sosionomi (AMK)

2021

Sosiaalialan koulutus
Sosionomi (AMK)

Tekijät	Enni Lindholm, Tarja Takalo	Vuosi	2021
Ohjaajat	Kaisu Vinkki, Sari Halttunen		
Työn nimi	Työntekijänä lastensuojelulaitoksessa		
Sivu- ja liitesivumäärä	64 + 2		

Tämä opinnäytetyö käsittelee työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia lastensuojelun sijaishuollon rajoitustoimenpiteistä. Tavoitteena opinnäytetyössä on saada tietoa työntekijöiden henkilökohtaisista kokemuksista rajoitustoimenpiteiden käytöstä ja näin saada heidän äänensä kuuluviin. Tarkoituksena tässä opinnäytetyössä on selvittää sekä tarkastella työntekijöiden kokemuksia siinä valossa, että kokevatko he saaneensa asianmukaisen koulutuksen ja perehdytyksen rajoitustoimenpiteiden käyttöön. Sen lisäksi opinnäytetyö haluaa saada selville, että millaisia tuntemuksia niiden käyttäminen ja myöhemmin niiden puiminen, heissä itässä herättää.

Tutkimuskysymys oli: Mitkä ovat työntekijöiden valmiudet kohdata ja käsitellä rajoitustoimenpiteitä? Tutkimuskysymyksestä juontuvat teemat, jotka toimivat myös haastatteluteemoina teemahaastattelussa, keskittyvät siihen, että millaiset ovat työntekijöiden tietotaidot rajoitustoimenpiteistä ja niiden käytöstä, työntekijöiden kokemukset ja ajatukset rajoitustoimenpiteiden käytöstä sekä organisaation tarjoamat jälkiselvittelymenetelmät. Tietoperusta pohjautuu ja painottuu, aiheen taikaa, juridisiin aineistoihin sijaishuollosta sekä suomalaiseseen lastensuojelun sijaishuoltoa käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen.

Työ toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusotteella ja haastattelutavaksi valittiin teemahaastattelu. Tutkimusaineisto on saavutettu kuudelta lastensuojelun sijaishuollon työntekijältä, kahdesta eri yksiköstä. Aineiston analyysitavaksi on valittu sisällönanalyysi.

Opinnäytetyötuloksissa työntekijöiden ajatukset rajoitustoimenpiteisiin kouluttamisesta ja perehdyttämisestä olivat pääosin hyviä. Työntekijät kokivat, että rajoitustoimenpiteiden käytön sekä jälkipuinnin kohdalla heidän valmiutensa ovat hyviä osaksi senkin vuoksi, että he olivat kaikki kokeneita työntekijöitä.

Kehittämisen kohtia kuitenkin nähtiin joka osa-alueella, etenkin resurssipulan muodossa. Koulutuksia ja perehdytyksiä voitaisiin lisätä, sillä rajoitustoimenpiteet ovat niin monimutkainen työväline. Resurssointi etenkin kiinnipidon takia koettiin tärkeäksi, sillä joskus työntekijät kokevat, että käsiä ei ole tarpeeksi. Myös kirjaiminen ja siihen vaadittava aika, koettiin paikalla paikoin haastavana, työntekijöiden vähyyden vuoksi.

Avainsanat

rajoitustoimenpiteet, sijaishuolto, lastensuojelu, työkuormittavuus, jälkiselvittelymenetelmät

Authors	Enni Lindholm, Tarja Takalo	Year	2021
Supervisors	Kaisu Vinkki, Sari Halttunen		
Subject of thesis	Child welfare worker		
Number of pages	64 + 2		

This thesis presents restrictive measures of substitute care defined by the Child Welfare Act of Finland. The core aim of this study is the accumulation of worker's personal experiences from and opinions of their individual child welfare institution, especially regarding their training/education and familiarization for using restrictive measures. Furthermore, the emotional states of the employees after the having used these measures and their possibility to process the stress form part of this thesis.

The basis of this thesis is formed by the main resource question: "What are the transferable skills to encounter and handle restrictive measures?". Therefore, the legislation of the foster care defined by the child welfare act of Finland and researches regarding child welfare's foster care form part of this work's theory.

The results are focused on the employees' know-how for executing restrictive measures, their experiences and the psychological crisis intervention offers provided by child welfare institutions. The employees were interviewed by means of semi-structured interview method, what leads into a qualitative study as research method. In total, six employees of two varying institutions provided research materials, that has been analysed by means of content analysis method.

In conclusion, this examination states that the employees are mainly satisfied with the offers of further trainings and familiarization regarding the usage of restrictive measures. They feel competent and firm by using these measures and dealing and processing them afterwards, partly due to their experience in work. However, according to the employees' statements there is an obvious lack of labour in both institutions, in order to perform a detailed documentation and the execution of restrictive measures. The workers feel challenged, despite the earlier mentioned trainings and they would appreciate further investments in trainings to increase the ability to handle complicated restrictive measures also in future.

Key words restrictive measures, child welfare institution, well-being at work, Child Welfare Act, psychological crisis intervention, strain at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	LASTENSUOJELUN SIIJAISHUOLLON MUKAISET RAJOITUSTOIMENPITEET SUOMESSA	9
2.1	Sijaishuolto laitoshoidossa	9
2.2	Rajoitustoimenpiteiden käytänteet ja kirjaaminen sijaishuollossa	11
2.3	Lastensuojelun rajoitustoimenpiteet lain näkökulmasta	14
3	TYÖNTEKIJÄNÄ SIIJAISHUOLLOSSA	19
3.1	Sijaishuollon ammattilaiset	19
3.2	Työn kuormittavuus	21
3.3	Työntekijöiden tuki	24
4	OPINNÄYTETYÖPROSESSI	29
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimusote	29
4.2	Tiedonkeruumenetelmä ja aineiston analyysi	31
4.3	Työn eettisyys ja luotettavuus	34
5	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	37
5.1	Työntekijöiden tietotaidot rajoitustoimenpiteistä ja niiden käytöstä	37
5.2	Työntekijöiden näkemykset rajoitustoimenpiteiden käytöstä	39
5.3	Rajoitustoimenpiteiden jälkeen	43
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	48
7	POHDINTA	57
8	OPINNÄYTETYÖN LÄHDELUETTELO	62
9	LIITTEET	66

ALKUSANAT

Haluamme kiittää niitä työntekijöitä ja organisaatioita, jotka osallistuivat tämän opinnäytetyön haastatteluihin. Tämän opinnäytetyön toteuttaminen ei olisi ollut mahdollista ilman haastateltavien kanssa käytyjä keskusteluja. Autoitte kertomalla omista kokemuksistanne, jotka ovat tärkeitä tuoda esille myös yhteiskunnassa. Näistä asioista ei voi koskaan puhua liikaa ja olemme otettuja, että annoitte meille mahdollisuuden haastatella teitä. Kiitokset menevät myös opinnäytetyöohjaajillemme Sari Halttuselle ja Kaisu Vinkille, jotka ovat ohjanneet meitä opinnäytetyön teon ajan.

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee lastensuojelun sijaishuollon rajoitustoimenpiteiden käyttöä niitä käyttävien työntekijöiden näkökulmasta. Lastensuojelun 11 luvun lapsen perus- ja ihmisoikeuksiin puuttuvat rajoitustoimenpiteet pyrkivät turvaamaan lapsen vahvempaa perusoikeutta. Tämä oikeus edellyttää välttämätöntä huolenpitoa, jotta saavutettaisiin ihmisarvoinen elämä. Se siis pyrkii siihen, että lapsi ei vahingoittaisi omaisuutta eikä olisi vaaraksi itselleen tai toisten ihmisten hengelle, terveydelle tai turvallisuudelle. (Saastamoinen 2018, 3.)

Rajoitustoimenpiteet toimivat ammattilaisten työvälineenä mutta samalla niillä puututaan ihmisoikeuksiin, mikä tekee niistä erittäin erikoisen ilmiön. Tämän vuoksi aihe on puhututtava ja osaltaan kuohuttavakin myös yleisesti yhteiskunnassa. Usein uutisia lukiessa rajoitustoimenpiteistä ne keskittyvät siihen, kuinka niitä käytetään liikaa, perusteetta tai lainvastaisesti. Esimerkiksi Yle kirjoitti artikkelin vuonna 2019, jossa lueteltiin määriä siitä, kuinka paljon rajoitustoimenpiteitä on käytetty Lounais-Suomessa (Lehtola 2019). Näin uutisointi pyrkii keskittymään suuriin lukuihin enemmän kuin rajoitustoimenpiteiden käytön syihin. Yle kirjoitti tämän lisäksi artikkelin vuonna 2020 siitä, kuinka huostaanotetut kantelevat oikeusasiamiehille yhä enemmän. Artikkelin maalaa hyvin rankkaa kuvaa nuorten kaltoinkohtelusta. Siinä myös kerrotaan, että melkein aina lapsen ollessa yhteydessä oikeusasiamieheen tapahtuneista, tilanteista myös löytyy jotain laitonta. (Rautio 2019.) Vaikka tämäkin artikkeli on tärkeä, silti siinä ei juuri esitetä ratkaisuja tai pohdita niin ikään syitä ja niitä puutteita lastensuojelussa, jotka johtavat tällaiseen toimintaan.

Luultavasti aiheen ollessa osaltaan herkkä ja rankka on siitä myös helppo kirjoittaa kuohuttavia otsikoita ja näin kerätä lukijamääriä. Kuitenkin uskoaksemme tällainen toiminta lisää rajoitustoimenpiteiden ”huonoa kaikua” yleisesti. Se tekee siitä myös mielenkiintoisen tutkimuskohteen, etenkin rajoitustoimenpiteiden toteuttajien näkökulmasta katsottuna. Mielenkiintoa lisää myös aiheen ajankohtaisuus, sillä vuonna 2020 voimaan tulleet lakimuutokset vaikuttavat niin rajoitustoimenpiteiden käyttöön välttämättömyys- ja suhteellisuusvaatimusten kuin kirjaa- misvaatimustenkin osalta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a). Eli rajoitustoimenpiteiden kanssa on oltava entistä tarkempia ja niitä valvotaan yhä enemmän.

Haluamme opinnäytetyössämme tuottaa lisää tietoa työntekijöiden henkilökohtaisista kokemuksista rajoitustoimenpiteiden käytöstä. Pyrkimyksenä opinnäytetyöllä on saada haastattelujen avulla selville miltä tuntuu, kun joutuu rajoittamaan lapsen elämää. Mitä se vaatii, että kyseiseen ratkaisuun päädytään ja mitä sen jälkeen tapahtuu. Esimerkiksi kiinnipito rajoitustoimenpiteenä voi olla jollekin työntekijälle rankka kokemus, joten haluamme selvittää, mitä ajatuksia se työntekijöissä herättää.

Laitoksissa ammattilaisten ja lasten välinen vuorovaikutus sekä ammattilaisen omaava valta-asema yhdistettynä eettiseen harkintakykyyn ovat merkittäviä rajoitustoimenpiteitä kehystäviä tekijöitä. Niin ikään kaikkea toimintaa, mikä tapahtuu laitoksessa ei voida oikeudellisesti säätää. (Tarkkinen & Forsberg 2013, 662.) Lastensuojelussa työntekijät joutuvat usein miettimään myös sitä, missä menee tavanomaisten kasvatustekijöiden ja lastensuojelun mukaisten rajoitustoimenpiteiden välinen raja (Hoikkala & Kuokkala 2017, 33).

Rajoitustoimenpiteet voidaan nähdä hyvinkin rankkoina päätöksentekotilanteina, joissa ammattilaisen rooli, sekä auttajana että kontrolloijana, ovat keskenään ristiriidassa. Tilanteissa ammattilaisen on laillisuuden punnitsemisen lisäksi osattava toteuttaa erityistä ammatillis- eettistä harkintaa. Olennaista tässä on se, että rajoitustoimenpiteestä päättävän henkilön ja sen toteuttajan on tunnistettava oma valta-asemansa. Näiden asioiden lisäksi ammattilaisten on osattava kiinnittää huomiota lapsen osallisuuteen rajoitustoimenpiteitä käytettäessä. (Tarkkinen & Forsberg 2013, 667.)

Lastensuojelun kentältä tutkimustietoa on olemassa hajanaisesti ja hyvinkin niukasti. Sen vuoksi on hankalaa hahmottaa rajoitustoimenpiteitä ja oppia yleiskuvasta (Tarkkinen & Forsberg 2013, 662). Hajanaisuus ja pirstaleisuus on ominaista suomalaiselle lastensuojelututkimukselle (Helavirta, Laakso, Pösö 2015, 294). Tutkimuksia kuitenkin löytyy jonkin verran ja aiheesta on tehty paljon pro graduja. Kuitenkaan pro gradujen lisäksi tutkimuksia työntekijöiden kokemuksista, fokuoituja juuri rajoitustoimenpiteiden käyttöön ja prosessiin sen ympärillä, emme juuri löytäneet. Senkin vuoksi halusimme ottaa tämän aiheen käsittelyyn.

Keskitymme opinnäytetyössämme siihen, kokevatko työntekijät heidän koulutuksensa ja perehdytyksensä sopivaksi ja mitä käsittelymenetelmiä organisaatio

heille tarjoaa esimerkiksi kiinnipidon jälkeen. Tutkimme siis sitä, että millaisin menetelmin työntekijät puivat kokemuksiaan rajoitustoimenpiteiden käytöstä. Keskitymme myös suoraan siihen, että miltä työntekijästä tuntuu käyttää rajoitustoimenpidettä lapseen tai nuoreen ja millaista on kantaa siitä vastuu.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, jossa käsittelemme rajoitustoimenpiteitä yksityiskohtaisesti esitellen niiden lakitausta luvussa kaksi. Samassa luvussa myös kerrotaan sijaishuollosta laitoshoidossa, rajoitustoimenpiteiden käytännöistä sekä kirjaamisesta, jotka ovat olennainen osa opinnäytetyön käsittelemää aihetta. Näiden lisäksi opinnäytetyön kolmannessa luvussa käsitellään sijaishuollossa työskenteleviä ammattilaisia ja työn kuormittavuutta sekä tukimuotoja, joita heille on tarjolla. Opinnäytetyö sisältää myös kuvaukset opinnäytetyöprosessista neljännessä luvussa ja samassa luvussa käydään läpi myös työn eettisyyttä sekä luotettavuutta. Viidennessä luvussa esitellään tulokset ja lopuksi johtopäätökset sekä pohdinta, omista luvuistaan. Johtopäätöksissä paneudumme tutkimustuloksiin syvällisemmin teoretiedon tukemana. Pohdinnassa taas kerromme omia ajatuksiamme työn tekemisestä ja pohdimme myös opinnäytetyön validiteettia, reliabiliteettia sekä esitämme jatkotutkimusehdotuksia. Lopuksi vielä käsittelemme rajoitustoimenpiteiden huonoa vaikutusta, ja mitä yleisesti pitäisi rajoitustoimenpiteistä ymmärtää ja oppia.

2 LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLLON MUKAISET RAJOITUSTOIMENPITEET SUOMESSA

2.1 Sijaishuolto laitoshoidossa

Sijaishuollolla on hyvin vaativa tehtävä yhteiskunnassamme; sen tulee järjestää hoitoa ja kasvatusta ympärivuorokautisesti niin huostaanotetuille, kiireellisesti sijoitetuille kuin lastensuojelulain 83 §:n mukaan tarkoitetun väliaikaismääräyksen nojalla kodin ulkopuolelle sijoitetuille lapsille (Lastensuojelulaki 417/2007 14:83§). Näiden lisäksi sijaishuolto vastaa myös avohuollon tukitoimen ja jälkihuollon kautta sijoitettujen lasten tarpeista (Hoikkala & Lavikainen 2013, 7). Lastensuojelun sijaishuolto astuu kuvioon silloin, kun lapsi otetaan huostaan eli lapsi päätyy niin sanottuun viimesijaiseen toimenpiteeseen (Eronen & Laakso 2017, 141).

Sijaishuolto on siis hoidon ja kasvatuksen järjestämistä lapsen oman kodin ulkopuolella. Sitä voidaan toteuttaa perhehoitona yksityisissä sijaisperheissä tai luvanvaraisessa perhehoidossa. Laitoshoitona sijaishuoltoa toteutetaan lastensuojelulaitoksissa. Sijaishuollon ammattilaiset ja sijaisvanhemmat siis hoitavat ja huolehtivat lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Oletus on, että sijaishuolto tarjoaa jotakin enemmän tai paremmin kuin mitä muut olosuhteet. Käytännössä sijaishuolto siis vastaa lapsen perus- ja erityistarpeista lapsen yksilöllinen tilanne huomioiden. (Hoikkala & Lavikainen 2013, 7.) Kun sijaishuoltopaikkaa valitaan lapselle, on valintaa tehdessä kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että lapsi saa tarpeenmukaista hoitoa ja huolenpitoa (Räty 2015, 461).

Lastensuojelulain mukaan lapsi on alle 18-vuotias ja nuorena pidetään 18–24-vuotiasta (Lastensuojelulaki 417/2007 1 :6 §). Tässä opinnäytetyössä on käytössä pääsääntöisesti sana lapsi esimerkiksi rajoitustoimenpiteitä ja niiden laki-taustaa avatessa. Kuitenkin opinnäytetyössä saatetaan käyttää molempia termejä ikää katsomatta.

Annettavan hoidon ja huollon sisältö määrittää sitä, voiko toimintayksikköä kutsua laitokseksi. Myös lasten määrä vaikuttaa asiaan. (Räty 2015, 500.) Laitoshoitoa annetaan usein niille lapsille, jotka oireilevat haastavasti. Laitoksessa on myös mahdollisuudet siihen, että lapsi saa erityistä ammatillista hoitoa ja huolenpitoa

työntekijöiltä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos [THL] 2021.) Laitoshuollon laadun toteutumiseen vaikuttavat usein laatukriteerit, joilla voidaan tarjota laadukasta palvelua. Tähän vaikuttavat myös henkilöstön koulutusvaatimukset. (Räty 2015, 505.)

Valvonta sijaishuollossa on ennakoivaa ja reaktiivista silloin, kun epäkohta ilmenee. Laitoshoitoa valvoo kunta, joka on sijoittanut lapsen yksikköön. Sen lisäksi valvomisesta huolehtivat aluehallintavirastot ja Valvira. Laitoshoidossa on myös edellytys itsearvointiin, joka hoidetaan omavalvontasuunnitelmalla ja laatukäsikirjoilla. Myös oikeusasiamies eduskunnassa kiinnittää huomiota siihen, että sijaishuolto toteutuu asianmukaisesti valvomalla, että viranomaiset, virkamiehet ja muut julkisia tehtäviä hoitavat noudattavat lakia. Lapsikohtaisen valvonnan hoitaa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä ja sijaishuoltoa toteuttava taho. (Hoikkala & Lavikainen 2013, 9.)

Usein laitoshuoltoon sijoitetun lapsen sijoitus on väliaikainen, kun taas perheeseen sijoitus on usein pysyvä ratkaisu. Laitoshoidossa pyritään tiiviiseen yhteistyöhön lapsen vanhempien kanssa. Lastensuojelulaitoksia, joissa järjestetään lapsen sijaishuoltoa ovat esimerkiksi lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit ja muut näihin rinnastettavissa olevat lastensuojelulaitokset. Lastensuojelulaitoksia ylläpitävät valtion lisäksi kunnat ja yksityiset yhteisöt. (THL 2021.)

Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportissa kerrotaan, että sijaishuollon vaikuttavuudesta tiedetään vähän. Tiedetään kuitenkin esimerkiksi sellaisia seikkoja, että vain alle puolet sijoitetuista nuorista suorittavat toisen asteen tutkinnon. Tutkinnon puuttuminen taas merkitsee sitä, että itsenäinen selviytyminen aikuisena vaikeutuu. Kouluttautumisen ja työllisyyden saralla on siis puutteita. Se lisäksi ilmenee varhaista vanhemmaksi tuloa ja pitkäaikaisia taloudellisen tuen sekä työttömyyden aikoja. Raportissa mukaan sijaishuollon tarve on lisääntynyt teini-ikäisten keskuudessa. Heitä sijoitetaan sekä huostaanotetaan kiireellisesti suhteessa enemmän kuin nuorempia lapsia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b, 12.)

Loppuraportissa kerrotaan, että mikäli sijaishuolto olisi toimivaa, edellyttää se lapsen palvelutarpeen huolellista määrittelyä, palvelutarpeen mukaista sijaishuol-

topaikan valintaa, sijaishuoltopaikan pysyvyyttä ja luottamussuhteita. Asiakassuunnitelma ja sen määrittelemät lapsen tarpeet sekä niihin vastaavat tukitoimet ovat merkittävässä roolissa. Tavoitteiden selkeä asettelu ja keinot niiden saavuttamiseksi sekä näiden huolellinen dokumentointi ja arviointi systematisoivat prosessia sijaishuollossa. Laatu ja sisällöt kuitenkin sijaishuollossa vaihtelevat paljon. Esimerkiksi joissakin sijaishuoltopaikoissa ei ole välttämättä lapsen tarvitsemaa erityisosaamista, jolloin lasta joudutaan siirtämään sijaishuoltopaikasta eteenpäin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b, 18.)

2.2 Rajoitustoimenpiteiden käytänteet ja kirjaaminen sijaishuollossa

Tämä opinnäytetyö keskittyy rajoitustoimenpiteisiin. Rajoitustoimenpiteitä, jotka ovat lueteltu lastensuojelulain luvussa 11 saa käyttää vain laitoshuollossa oleviin lapsiin (Räty 2015, 500). Yhteydenpidon rajoittaminen on poikkeus, sillä sitä voidaan käyttää myös perhehoidossa (THL 2021). Lastensuojelun keskusliitto ja ammattijärjestö Talentia ovat laatineet kyselyn alalla toimijoille. Kyselyssä on tutkittu sekä ammatillisten perhekotien sijaisvanhempien että lastensuojelulaitoksissa työskentelevien vastauksia. Kyselyn mukaan selkeimmin rajoitustoimenpiteitä ymmärsivät he, jotka käyttivät niitä työssään eniten, eli lastensuojelulaitoksissa työskentelevät. (Muuronen, Sariola, Varsa 2009, 3.) Rajoitustoimenpiteitä lastensuojelulain mukaan lastensuojelussa ovat *yhteydenpidon rajoitus, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilöntarkastus ja henkilönkatsastus, omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen ja lähetysten luovuttamatta jättäminen, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, eristäminen ja erityinen huolenpito* (Räty 2015, 515).

Lain mukaan rajoitustoimenpiteiden käytöstä tulee kertoa lapselle niin, että hän ymmärtää tämän. Rajoitustoimenpiteen täytäntöönpanossa pitää huomioida lapsen ikä ja kehitystaso sekä se, mikä rajoitustoimenpide on riittävä. Rajoitustoimenpiteen aikana on esimerkiksi pidettävä huolta lapsen perustarpeista mukaan lukien hänen yksilölliset tarpeensa. Rajoitustoimenpide on myös lakkautettava heti, kun sille ei ole enää tarvetta. (Lastensuojelulaki 417/2007, 61 a §.)

Kun lastensuojelussa joudutaan käyttämään rajoitustoimenpiteitä, joudutaan silloin myös puuttumaan lapsen perusoikeuksiin. Sijaishuoltoon, joka on julkinen

hallintotehtävä, liittyy julkinen vallankäyttö (Saastamoinen 2018, 2). Lastensuojelulain 11 luvun mukaisten rajoitusten käytöllä on kuitenkin hyvin keskeinen tavoite (Lastensuojelulaki 417/2007 11). Niillä turvataan lapsen vahvempi perusoikeus, joka on perustuslain 19 §:n mukaisesti oikeus välttämättömään huolenpitoon (Perustuslaki 417/2007 2:19§). Sen takia on tärkeää, että perustuslain säännökset ja käytännöt hallitaan sekä otetaan huomioon rajoitustoimenpiteitä käytettäessä. Perusoikeuksiin puuttumisen pitää aina perustua lakiin. (Räty 2015, 515.) Jotta lapsen perus- ja ihmisoikeuksiin voidaan puuttua julkisin vallankäytön keinoin, on laissa oltava nimenomainen tähän oikeuttava tarkka ja selkeärajainen säännös (Saastamoinen 2018, 2).

Valtiolle ja kunnille eli julkiselle vallalle on perustuslaissa säädetty velvollisuus tukea ja turvata lapsen kasvua ja hyvinvointia (Räty 2015, 516). Julkinen valta tarkoittaa tässä yhteydessä esimerkiksi *muiden lasten huolenpidosta vastaavia* (Räty 2015, 216) eli lastensuojelun työntekijöitä. Kun kyseessä on lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huolenpito, on joissain tilanteissa välttämätöntä käyttää lain mukaisia rajoitustoimenpiteitä. Rajoitustoimenpiteitä saa käyttää, mikäli lievemmat keinot eivät ole riittäviä. Rajoitus ei saa tapahtua rangaistusmielessä tai mielivaltaisesti, vaan aina lakiin perustuen. (Räty 2015, 516–517.) Rajoitustoimenpidettä voidaan käyttää esimerkiksi lapsen oman edun turvaamiseksi tai esimerkiksi muiden henkilöiden ja omaisuuden turvaamiseksi.

Opinnäytetyössämme yhtenä kantavana teemana voidaan sanoa olevan kirjaaminen. Kun puhutaan lastensuojelun sijaishuollon rajoitustoimenpiteistä, on kirjaaminen tärkeä osa niitä. Kirjaamisen avulla voidaan turvata niin lapsen kuin työntekijän eläminen, oleminen ja työskentely lastensuojelulaitoksessa. Kun kirjataan kaikki sanatarkasti, kohta kohdalta ja aukottomasti, on niin sanotusti aina mustaa valkoisella siitä, kuka on tehnyt ja mitä. Rajoitustoimenpiteiden lisäksi kirjataan myös työvuorojen oleelliset seikat, verkostotapaamiset sekä asiakassuunnitelmat. (Alhanen 2014, 43.) Eli aina kirjaamisesta puhuttaessa ei tarkoiteta vain rajoitustoimenpiteiden kirjaamista, mutta opinnäytetyömme aiheen takia me painotamme aihetta nimenomaisesti rajoitustoimenpiteiden näkökulmasta.

Lastensuojelujärjestelmän voidaan sanoa koostuvan lukuisista käytänteistä, joista yksi on kirjaaminen (Alhanen 2014, 23). Kirjaaminen on siis tapa valvoa

rajoitustoimenpiteitä (Lastensuojelulaki 417/2007 11:74§). Jokaisesta rajoitustoimenpiteestä on kirjattava kirjallinen selvitys, jossa kerrotaan syyt rajoituksen käyttöönottoon. Siitä on myös käytävä ilmi, miten toimenpide on suoritettu, ketä on ollut paikalla, onko lasta kuultu asiasta ja mikä on ollut hänen mielipiteensä. Kirjauksesta pitää käydä myös ilmi, milloin ja miksi rajoitustoimenpide on päätetty ja miten rajoitustoimenpide vaikuttaa lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelmaan. Nämä raportit lähetetään kuukausittain lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle. (Lastensuojelulaki 417/2007 11:74§.)

Kai Alhanen hämmästelee raportissaan "Vaarantunut suojelevalta" sitä, miten paljon kirjattavaa lastensuojelun työntekijöillä on ja miten paljon kirjaamistaidoissa on puutteita. Sen lisäksi työntekijät eivät raportin mukaan ole saaneet riittävää koulutusta kirjaamiseen. (Alhanen 2014, 43.) Tähän olisikin tärkeä puuttua, sillä rajoitustoimenpiteiden kirjaaminen on tärkeää sekä lapsen että työntekijän edun ja oikeuden turvaamisen kannalta. Mitä läpinäkyvämpää toiminta on, sen parempi. Näin voidaan käydä läpi kirjauksia ja tapahtuneita selkkauksia. Myöhemmin niistä voidaan ottaa opiksi ja estää esimerkiksi työntekijän käyttämä väärä vallankäyttö. (Forsberg & Tarkkinen 2013.) Esimerkiksi Susanna Hoikkalan tutkimuksessa "Kiinnipito lastenkodissa" mainitaan lomake, jonka Pelastakaa Lapset ry on tehnyt. Tätä lomaketta voidaan käyttää apuna kirjaamisessa, ainakin osassa rajoitustoimenpiteitä. (Hoikkala, 2013, 16.)

Alhanen mainitsee myös raportissaan, että vaikka kirjaaminen on taakka, se myös auttaa hahmottamaan asiakkaiden tilanteita (Alhanen, 2014, 43). Tämä ilmenee esimerkiksi silloin, kun kaikki rajoitustoimenpiteet lapsikohtaisesti kirjaataan, voidaan huomata hyvissä ajoin, mikäli lapseen kohdistetaan usein peräkkäisiä taikka yhtäjaksoisia ja pitkäkestoisia toimenpiteitä. Sosiaalityöntekijän tehtävänä on arvioitava lapsen tilanne kokonaisvaltaisesti. Tällöin käsitellään sitä mikä on lapselle riittävä määrä hoitoa ja vastaako sijaishuoltopaikka tarpeeseen. (Lastensuojelulaki 417/2007 11:74 a §.)

Kirjaamista tehdessä pitää myös keskustella lapsen ja hänen huoltajiensa kanssa tilanteesta, mikäli se on mahdollista. Asia täytyy käsitellä myös lapsen kanssa niin, että hän ymmärtää rajoitustoimenpiteiden käytön merkityksen. Lapselle on selvennettävä, että mikä on johtanut tilanteeseen ja miksi on toimittu kuten on

toimittu. (Lastensuojelulaki 417/2007 11:74 a §.) Hoikkalankin mukaan kirjaamisessa on myös huomioitava se, että lapsen ääni tulee kirjauksissa ilmi, joko suorina sitaatteina tai mielipiteen ilmaisuna asiasta. Pelastakaa Lapset ry:n lomakkeessa ohjeistetaan, että kirjatukset tulee esittää selkeästi siten, että sanominen ilmaistaan lainausmerkeissä. Tulee myös kirjata se, mikäli lapsi ei halua ilmaista mielipidettään. (Hoikkala, 2013, 16–17.)

Susanna Hoikkala lähettää vielä tutkimuksensa lopuksi viestin lastenkotitoiminnan kehittämistyön tueksi ammattilaisille. Hän toteaa muun muassa kirjaamisen olevan tärkeä osa työtä. Hän sanoo, että olisi hyvä kiinnittää huomiota kirjaamistapoihin, etenkin niihin osioihin, jotka koskevat lapsen mielipiteen selvitystä ja kiinnipidon jälkikäsitteilyä. Perusteellinen dokumentointi on nimittäin mahdollisuus lisätä läpinäkyvyyttä toiminnassa. (Hoikkala 2013, 62.)

2.3 Lastensuojelun rajoitustoimenpiteet lain näkökulmasta

Luonteeltaan rajoitustoimenpiteet vaativat useimmiten nopeaa, jopa välitöntä toimeenpanoa. Sen vuoksi päätösten tuleminen sijaishuoltopaikan ulkopuolelta ei olisi tarkoituksenmukaista, joten lastensuojelulain 11 luvun rajoitussäännökset sallivat yksityisten lastensuojelulaitosten henkilöstön, jotka johtaja on määrännyt, rajoittaa sijaishuoltopaikassa olevaa lasta käyttäen näin julkista valtaa. (Saastamoinen 2018, 3–4.) On myös huomioitavaa, *että rajoitustoimenpiteiden tulee olla perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttäviä ja painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimia*. Eli rajoituksia määrättäessä pitää huomioida se, onko rajoitustoimenpiteen täytäntöönpano välttämätön, jotta tavoite saavutetaan. Rajoitukset eivät saa myöskään olla ristiriitaisia ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa. (Räty 2015, 515.) Lastensuojelulain mukaan rajoitustoimenpidettä saa käyttää vain ja ainoastaan, mikäli lapsi on sijaishuollon laitoshoidossa huostaanotettuna. Yhteydenpidon rajoittaminen on poikkeus, sillä sitä voidaan käyttää myös perhehoidossa. (Räty 2015, 500). Opinnäytetyön kannalta on olennaista tuoda esille rajoitustoimenpiteiden lakitaustaa, sillä rajoitustoimenpiteet ovat aiheen keskiössä.

Ensimmäinen käsittelemämme rajoitustoimenpide on **yhteydenpidon rajoittaminen** (Lastensuojelulaki 417/2007 11: 62§). Se tarkoittaa sitä, että yhteydenpito esimerkiksi vanhempiin tai ystäviin voi vaarantaa sijaishuollon tarkoituksen. Jos

yhteydenpito on vaaraksi lapselle itselleen tai muille (kuten vanhemmille, muille lapsille tai henkilökunnalle) (Lastensuojelulaki 417/2007 11: 62§, momentit 1–3), tehdään yhteydenpidon rajoituksesta päätös, jonka saa tehdä lastensuojelulain mukainen viranhaltija tai sosiaalityöntekijä (Lastensuojelulaki 417/2007 11: 63§). Yhteydenpidon rajoittaminen on yksi niistä rajoitustoimenpiteistä, jota nuoret itse ovat kritisoineet, erityisesti erityisen huolenpidon yksiköissä. Nuoret ajattelevat tämän olevan jo rangaistusmielistä ja erityisen huolenpidon jakso voi tuntua heistä lähes mahdottomalta selvitä ilman yhteydenpitoa ulkomaailmaan. (Kekoni, 2008, 78.)

Yhteydenpidon rajoittamisen lisäksi **aineiden ja esineiden haltuunotto** on rajoitustoimenpide (Lastensuojelulaki 417/2007 11:65§). Tätä rajoitustoimenpidettä käytetään silloin, kun lapsella on hallussa päihtymistarkoitukseen olevia tuotteita, tupakkatuotteita tai kun lapsella on hallussaan esineitä, joilla hän voi olla vaaraksi itselleen tai muille. Huomioitavaa on myös se, että nämä takavarikoidut tavarat täytyy palauttaa lapselle sijaishuollon päätyttyä, mikäli muu laki ei määrää niiden hävittämisestä. Tämän rajoitustoimenpiteen saa suorittaa laitoksen johtaja tai joku hänen määräämä hoit- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluva työntekijä. (Lastensuojelulaki 417/2007 11:65§.)

Jos on perusteltu epäily siitä, että lapsella on hallussaan kiellettyä tavaraa, voidaan tällöin suorittaa **henkilöntarkastus**. Se voidaan suorittaa silloin, kun lapsella epäillään olevan päihtymisaineita tai siihen soveltuvia välineitä tai jos lapsella on itselleen tai muille vaaraksi olevia esineitä. Henkilöntarkastuksen lisäksi on olemassa myös **henkilönkatsastus**, joka tarkoittaa käytännössä puhalluskoetta tai eritenäytettä. Tämä voidaan tehdä siis silloin, kun perustellusti epäillään lapsen käyttäneen päihtymiseen tarkoitettuja aineita. Henkilöntarkastuksen ja katsastuksen saa suorittaa hätätilanteessa (itseään tai muita uhkaava tilanne) laitoksen ammattilainen. Muuten rajoituksen saa toimittaa lapsen kanssa samaa sukupuolta olevat henkilöt, mikäli kyseessä ei ole terveydenhuollon ammattilainen. (Lastensuojelulaki 417/2007 11: 66 § & 66§ a.)

Rajoitustoimenpiteenä toimii myös **omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastaminen ja lähetysten luovuttamatta jättäminen**. Pääasiassa nämäkin kytkeyty-

vät edellisiin rajoitustoimenpiteisiin. Jos on perusteltu syy, että lapsella on hallussa aikaisemmin mainittuja päihtymis- tai tupakkatuotteita, vahingoittamiseen soveltuvia esineitä tai jos lapsen olinpaikka on perusteltavista syistä kiireellisesti löydyttävä, hänen käyttämät tilat ja hallussa oleva omaisuus voidaan tarkistaa. Samojen syiden takia lapsen lähetys saadaan tarkastaa, kuitenkin lukematta kirjettä tai muuta luottamuksellista tekstiä. Tämän saa suorittaa myöskin johtaja tai joku hänen määräämä työntekijä. Sosiaalityöntekijällä on myös oikeus perustellusti lukea viesti tai estää lähetyksen luovutus, mikäli se vaarantaisi olosuhteet huomioiden lapsen tai muiden henkeä tai on muuten vaaraksi. (Lastensuojelulaki 417/2007 11: 67§.)

Kiinnipitäminen (Lastensuojelulaki 68§) on yksi mielenkiintoisimmista rajoitustoimenpiteistä muun muassa sen fyysisyyden takia. Kiinnipito on myös ainoa rajoitustoimenpide, josta on tehtävä kirjallinen selvitys laitoksen johtajalle, mikäli siihen on jouduttu turvautumaan (Lastensuojelulaki 68§). Mikäli laitoksen johtaja joutuu turvautumaan kiinnipitoon, hänen on tehtävä kirjallinen ilmoitus lapsen sosiaalityöntekijälle. Kiinnipidon tarkoitus on rauhoittaa lapsi ja sen pitää olla hoidollista, huollollista ja perusteltua. Kiinnipito voi olla myös lapsen siirtämistä ja sen on loputtava heti, kun se ei ole enää tarpeen. Kiinnipidon liioittelusta säädetään myös rikoslaissa. (Lastensuojelulaki 417/2007 11: 68§.)

Susanna Hoikkalan tutkiessa materiaalejaan, hän olettaa tutkimustuloksissaan ”Kiinnipito lastenkodissa”, että kiinnipidot kasautuvat pienelle määrälle lapsia. Eli toiset lapsista tulevat kiinnipidetyiksi useammin. (Hoikkala, 2013, 27.) Hoikkalan tekemässä tutkimuksessa ilmenee myös kiinnipitojen keskimääräinen aika ja mihin vuorokauden aikaan kiinnipitoja yleisimmin tapahtuu. Kiinnipitotilanteiden keskimääräinen aika on noin 20 minuuttia. Kuitenkin ääripäinä muutamista minuuteista puoleentoista tuntiin. Saatujen tutkimustulosten valossa, kiinnipidot sijoittuvat pääasiassa vuorokaudessa iltapäivään ja iltaan. Kiinnipitojen syyksi on kirjauksissa usein mainittu *aggressiivisuus tai väkivalta/väkivaltaisuus ja fyysinen väkivalta ohjaaja kohtaan*. Myös uhkaava käytös, hallitsematon käytös ja levottomuus sekä ympäristöön kajoaminen olivat yleisiä perusteluja kiinnipidolle. (Hoikkala, 2013,28.)

Myös lapsen **liikkumisen vapautta** voidaan rajoittaa. Näin menetellään, mikäli lapsi on vakavasti vaarantanut terveyttään tai kehitystään käyttäen päihteitä, tehden rikoksen tai tekemällä jotakin näihin verrattavissa olevaa. Tässä, kuten muissakin rajoitustoimenpiteissä rajoittaminen lopetetaan, kun se ei ole enää tarpeen. Liikkumisvapauden rajoittamista saa määrätä laitoksen johtaja tai muu hänen määräämä työntekijä enintään seitsemäksi vuorokaudeksi. Mikäli sitä on syytä jatkaa, sosiaalityöntekijä tekee päätöksen. Maksimirajoitus yhtäjaksoisesti on 30 päivää. (Lastensuojelulaki 417/2007 11: 69§.)

Lapsi voidaan myös **eristää**, mikäli hän käytöksellään aiheuttaa vaaraa itselleen tai muille. Eristämistä voidaan myös käyttää, mikäli on jokin muu erittäin perusteellinen syy turvata lapsen henkeä, terveyttä tai turvallisuutta. Eristyksen voi määrätä laitoksen johtaja tai joku hänen määräämänsä työntekijä. Samalla on määrättävä lapselle hänen tilastaan vastaava henkilö. Ennen eristystä on aina suoritettava lääkärintarkastus ja eristys ei saa kestää 12 tuntia pidempään yhtäjaksoisesti. Tässäkin rajoitustoimenpiteessä on huomioitava rajoittamisen lopettaminen heti, kun se ei ole enää välttämätöntä sekä turvata lapselle perustarpeet ja huolenpito. Näiden lisäksi lapsella on myös oltava mahdollisuus keskustella hänen tilastaan vastaavan henkilön kanssa. (Lastensuojelulaki 417/2007 11: 70§.)

Myös lastensuojelulain 71–73 §:ssä ilmenevä **erityisen huolenpidon järjestäminen** voidaan laskea rajoitustoimenpiteeksi. Tämä tarkoittaa siis sitä, että mikäli lapsi on esimerkiksi päihteiden käyttämisen tai rikoskierteen seurauksena siinä tilassa, ettei sijaishuoltoa voida muulla tavoin järjestää, hänelle järjestetään erityistä huolenpitoa. Tämä voidaan järjestää lastensuojelulaitoksessa, jossa on riittävä moniammatillinen osaaminen erityisen huolenpidon järjestämiseksi eli psykologinen, lääketieteellinen, sosiaalityön ja kasvatuksellinen asiantuntemus. Tilat, jossa lapsi on, täytyy olla tilanteeseen sopivat ja lasta voidaan kieltää poistumasta tiloista ilman valvojaa. Erityistä huolenpitoa voidaan järjestää enintään 30 päivää + 60 päivää. Erityinen huolenpito on lopetettava heti, mikäli se osoitetaan tehottomaksi. (Lastensuojelulaki 417/2007 11:72–73§.)

Taru Kekoni, Manu Kitinoja ja Tarja Pösö kertovat raportissaan ”Erityinen huolenpito koulukodeissa”, että erityinen huolenpito nähdään sosiaalisena prosessina. Pääroolissa tässä prosessissa on yhteistyösuhde, jonka työntekijä ja nuori luovat välilleen. Aikuisen aktiivinen läsnäolo on erittäin merkittävää, kun puhutaan hoidollisen sosiaalisen prosessin toteutumisesta. Raportin toteuttamassa haastattelussa kävi ilmi, että mielipiteet aktiivisesta läsnäolosta näyttäytyivät eri valossa nuorille ja aikuisille. Nuoret kokivat, että erityinen huolenpito oli ”kaikkeen puuttumista” ja he ajattelivat, että heidän yksityisyyteensä ja omaan tilaan puututtiin. Sen lisäksi he kokivat itsensä pakotetuksi vuorovaikutukseen aikuisten kanssa. Työntekijät taas näkevät erityisen huolenpidon työmenetelmänään, joka on apuna patistamaan nuoria vuorovaikutukseen. Haastattelun pohjalta erityinen huolenpito määritellään sekä kohteensa että menetelmiensä vuoksi ”sosiaalisina suhteina”. Se ei siis raportin mukaan ole luonteeltaan hoidollista tai kasvatuksellista. (Kekoni, Kitinoja & Pösö 2008, 89–90.)

3 TYÖNTEKIJÄNÄ SIJAISHUOLLOSSA

3.1 Sijaishuollon ammattilaiset

Siitä, kuka saa työskennellä lastensuojelussa, on määritelty sosiaalihuollon ammattihenkilölaissa (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 3§). Lain mukaan sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat *laillistettu ammattihenkilö* ja *nimikesuojattu ammattihenkilö* (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015). Esimerkkinä ammattinimikkeistä tarjoaa ammatillinen perhekoti Metsäkoto, jossa työskentelee vanhempien tukena sosionomi, sairaanhoitaja ja lähihoitaja. Heidän lisäksi ammatillisena tukena ovat myös psykologi ja psykiatrinen sairaanhoitaja. (Metsäkoto 2021.) Laitoksissa voi olla lisäksi myös muuta henkilöstöä, sillä kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset voivat oireilla useilla erilaisilla tavoilla ja he ovat avun tarpeessa moniin erilaisiin ongelmiin (Saastamoinen 2010, 97).

Lastensuojelulaki velvoittaa, että kunnan on pidettävä huoli siitä, että sosiaalityöntekijöillä on tarvittava moniammatillinen tuki ympärillään. Riittävä moniammatillinen tuki kattaa kasvun ja kehityksen, terveydenhuollon ja oikeudellisen sekä muun tarvittavan asiantuntemuksen. Tämä asiantuntijatyöryhmä voi tarvittaessa avustaa sosiaalityöntekijää esimerkiksi huostaanoton valmisteluissa tai muissa tarvittavissa päätöksenteoissa. (Räty 2015, 119.) Tällä menettelyllä voidaan näin ollen turvata lapsen etu ja oikeus, sillä hänen asioistaan päättävällä taholla on monen eri alan tuntemusta turvanaan. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että lapsella on oikeus tietää, ketkä kaikki ovat olleet läsnä häneen liittyvän asian käsittelyssä, vaikka lapsi olisikin anonyymi asiantuntijaryhmän jäsenille. (Räty 2015, 120.)

Lastensuojelun työntekijän on sisäistettävä tiettyjä eettisiä näkökulmia, jotta työskentely lastenhuollossa olisi sujuvaa. Tällä turvataan se, että kaikilla työntekijöillä on yhtenevä ajatusmaailma lastensuojelun kantavista periaatteista. Näitä ovat esimerkiksi lapsen edun vaaliminen, yhdenvertainen kohtelu ja vanhempien/huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö ja tukeminen. (Mahkonen 2010, 168.) Talentian Etiikkaoppaassa todetaan hyvin, että *eettinen harkinta on osa ammattikäytäntöä* (Talentia 2017, 25). Usein päätöksenteko perustuu tiedon ja taidon lisäksi omista kokemuksista, tunteista ja esimerkiksi työntekijän omasta elämästä. Siksi olisikin

hyvä, että työntekijät kävisivät yhteistä keskustelua asioista ja tavoista toimia, koska näin saataisiin useamman työntekijän näkökulmaa ja harkintaa tilanteeseen. Työntekijä on kuitenkin vastuussa tekemistään eettisistä valinnoista, joten keskustelu muiden työntekijöiden kanssa toisi kriittistä ajattelua. (Talentia 2017, 25.)

Lastensuojelulaitoksen työntekijöiltä vaaditaan kykyä pitkäjänteisyyteen ja kykyä tehdä töitä haastavissakin tilanteissa. Heidän tulee olla tarpeeksi päteviä tehtäviinsä ja omata koulutukseensa perustuva ammattitaito ja asiantuntijuus, sillä lastensuojelulaitoksissa olevilla lapsilla voi olla useampiakin sijoituskohteita menneisyydessään sekä paljon muitakin traumaattisia kokemuksia. (Saastamoinen 2010, 97.) Tuija Eronen ja Riitta Laakso sanovat tutkimuksessaan ”Vaativat tilanteet lastensuojelutyössä”, että sijaishuoltotyön luonteen ollessa sensitiivistä ja intiimiä, on työntekijöiden omattava korkea etiikka. He myös korostavat, että sijaishuoltotyön käsittäminen ”käytännöllismoraalisena” alleviivaa kaikkien arkisten tilanteiden, kohtaamisten sekä lasten ja työntekijöiden välisten suhteiden merkityksellisyyttä. Eettisyys siis tulisi nähdä koko työtä läpäisevänä elementtinä ja sitä tulisi tarkastella kaikissa näissä tilanteissa sekä kohtaamisissa. (Eronen & Laakso 2017, 143.)

Mahkonen toteaa kirjassaan ”Lastensuojelu ja laki”, että lastensuojelun työntekijöille on selvää, että he haluavat suojella myös itseään. Jos työntekijät ajattelevat olevansa passiivisia työssään, niin heidän ei tarvitse pelätä virkavirhettä. Toisilla virkavirhe- ajattelu saattaa olla koko ajan läsnä ja se kehystää työntekijän ammatillista työtä. (Mahkonen 2010, 196–197.) Tämä pelko virkavirheestä voidaan ennaltaehkäistä esimerkiksi olemalla ajan tasalla siitä, mitä lastensuojelulaki on ja onko siihen tullut uusia muutoksia. On tiedostettava lain sallitut ja kielletyt osapuolet. Miten esimerkiksi rajoitustoimenpiteessä saa menetellä, kuka saa menettellä, missä tilanteessa ja kuinka kauan. (Mahkonen 2010, 171.)

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 5 §:n mukaan työntekijällä on velvollisuus kehittää omaa ammattitaitoaan sekä pitää sitä yllä. Tähän liittyy esimerkiksi perehtyminen ammattitoiminnan eri säännöksiin. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.) Myöskin sosiaalihuoltolain 53 § velvoittaa kunnat huolehti-

maan siitä, että heidän työntekijänsä ovat tarpeeksi kouluttautuneita työnkuvaansa nähden (THL 2021). Esimerkiksi Pesäpuu ry järjestää koulutuksia lastensuojelun maailmassa ja heidän ”*tavoitteena on tarjota välineitä ja menetelmiä oman työn kehittämiseen lastensuojelun työntekijöille, sijaisvanhemmille ja muille alan ammattilaisille*” (Pesäpuu ry 2021). Muita koulutuksia järjestäviä tahoja voivat olla esimerkiksi Aluehallintovirasto ja Pelastakaa Lapset ry (Aluehallintovirasto 2021; Pelastakaa lapset ry 2021).

3.2 Työn kuormittavuus

Lastensuojelutyötä pidetään usein kuormittavana, eikä niin vetovoimaisena työnä. Syitä siihen on monia, esimerkiksi negatiivinen julkisuuskuva ja se, miten ala näyttäytyy jo opiskelijoille. Heille voi opinnoista tai työharjoitteluista jäädä kielteinen kuva työstä ja näin ollen lastensuojelu suuntautumisvaihtoehtona saataan hylätä alkujaan. (Lastensuojelun keskusliitto [LSKL], 2021.) Työn tehtäväkenttä esimerkiksi aiheuttaa niin henkistä kuin moraalista kuormitusta (Kananoja, & Ruuskanen 2019, 24).

Lastensuojelun keskusliitto ja ammattiliitto Talentia ovat selvityksessään (Tiili & Kuokkanen 2021) aukaisseet sitä, miksi lastensuojelu on kuormittavaa ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Isoina haasteina nähtiin väkivallan uhka työssä, työsuojelun olemattomuus, henkilöstöpula ja henkinen kuormitus. (LSKL 2021). Selvityksessä mainitaan myös siitä, että työntekijöiden työhyvinvointi heijastuu suoraan lapsiin ja nuoriin ja heidän hyvinvointiinsa. Tämä puolestaan heijastuu työntekijöiden työuupumukseen (Tiili & Kuokkanen 2021, 14–15). Monessa lukemassamme lähteessä puhuttiin väkivallan tuomasta kuormituksesta. Lapsella on oikeus turvalliseen ja väkivallattomaan elämään, jonka lapsen oikeuksien sopimus varmistaa kieltämällä kaikenlaisen ruumiillisen ja henkisen väkivallan (Hoikkala & Kuokkala 2017, 18). Myös lastensuojelun työntekijöillä on oikeus koskemattomuuteen ja heillä on myös oikeus työskennellä turvallisessa ja väkivallattomassa työympäristössä. Kuitenkin sosiaaliala on ammatti, jossa uhka- ja väkivaltatilanteita kohdataan päivittäisessä työskentelyssä enemmän kuin keskimäärin. (Hoikkala & Kuokkala 2017, 32).

Työhön sitoutumisella nähtiin yhteys kielteisiin työoloihin ja huonoon työhyvinvointiin. Esimerkiksi liian korkeat vaatimukset ja liian heikot voimavarat ajavat työntekijää kohti työuupumusta ja sen tuomia epäkohtia. Työn eettisyys saattaa kärsiä, kun työntekijä on uupunut. (Tiili & Kuokkanen 2021,15.) Tällaista työtä tehdessä, jossa liikutaan arkojen ja herkkienkin asioiden äärellä, on hälyttävää, mikäli työn eettisyys tai oikeudenmukaisuus kärsii.

Paineita lastensuojelutyössä aiheuttaa myös, jo muutama kerran mainittu, negatiivinen julkisuuskuva. Yleisesti kuullaan puhuttavan vain negatiivisia asioita julkisuudessa, kuten johdannossa on mainittu. Esimerkiksi kuinka jotain lasta on kohdeltu väärin ja niin edelleen. Tähän nimenomaisesti halusimme puuttua ja tuoda ilmi aitoja ja oikeita ajatuksia työntekijöiden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisussa kerrotaankin, kun joku haluaa tuoda ristiriitailanteita julki, se tapahtuu julkisuuden kautta. Tähän lukeutuu myös lastensuojelutyössä tapahtuneet *virhearviot* ja *epäonnistumiset*. Tällöin julkisuuden paine on olemassa ja se tuottaa työntekijälle omat paineensa. Oman hyvinvoinnin takaamiseksi, selvityksen mukaan nimenomaan lastensuojelutyössä, on havaittavissa suurta alalta pois hakeutumista. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 24.)

Hyvän sijaishuollon tae olisi riittävä henkilökunta. Sijaisia ei ole saatavilla ja työtä tehdään samoilla resursseilla takaamatta riittävää palautumista (Kananoja & Ruuskanen 2019, 23). Työntekijöiden vähyys heijastuu lasten ja heidän vanhempien kanssa tehtävään työhön (Eronen & Laakso 2017, 156). Uupumus ja ajanpuute vaikuttaa myös asiakassuhteen luottamukseen. Esimerkiksi työn ydintehävä pirstaloituu, eikä uupuneena saada tuotettua lapsille ja perheille myönteisiä muutoksia. Tällöin ihanteellinen luottamussuhde hajoaa. Laki määrittää työntekijöiden vähittäismitoituksen, mutta se on osoittautunut sellaiseksi, että minimi on maksimi. Tämä näkyy erityisesti vaativan sijaishuollon yksiköissä. (Kananoja & Ruuskanen 2019, 23–24.) Myös Lastensuojelun keskusliiton ja Talentian tekemässä selvityksessä on ilmennyt, että tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä 60 % on sitä mieltä, että resurssointi lastensuojelussa on liian vähäistä (Tiili & Kuokkanen 2021, 22). Jo vuonna 2009 tehdyssä kyselyssä lastensuojelulaitoksen työntekijät ovat sanoneet, että resursseja tarvitaan. Sekä henkilökuntaan

mutta myös muihin lasten etuuksia ajaviin tahoihin, kuten terapiaan. (Muuronen, Sariola, Varsa 2009, 37.)

Eronen ja Laakson tutkimus ”Vaativat tilanteet lastensuojelutyössä” tekee myös näkyväksi vaativia tilanteita sijaishuollossa. Tutkimuksessa ääneen ovat päässeet lastensuojelulaitoksen työntekijöitä, sijaisvanhempia ja sosiaalityöntekijöiden fokusryhmiä. (Eronen & Laakso 2017, 156.) Tutkimuksen tulokset ovat erittäin mielenkiintoisia ja kertovat paljon sijaishuollon tilasta. Eronen ja Laakso toteavat, että jo aikaisemmista tutkimuksista on saatu selville sijaishuollon kuormittavuus ja niukat työntekijämäärät. Eronen ja Laakson mukaan se, että fakta työntekijämäärien niukkuudesta on ollut jo pitkään tiedossa, kertoo haluttomuudesta korjata vallinnutta tilannetta poliittisella tasolla. (Eronen & Laakso 2017, 156.) Myös Kai Alhanen huomauttaa tutkimuksessaan ”Vaarantunut suojelulta”, että asiakasmäärien jyrkkä kasvu ei ole johtanut työntekijämäärien lisäämiseen. Hänen tutkimuksessaan kohdejoukkona oli lastensuojelun työnohjaajia sekä asiakaina olleita nuoria ja heidän vanhempiaan. Sen lisäksi hän kertoo, että kuitenkin samanaikaisesti työntekijöiden velvoitteet ovat lisääntyneet muun muassa asiakkaiden tapaamismäärien ja dokumentoinnin suhteen. Alhanen myös sanoo tutkimuksessaan, että on ilmaantunut tilanne, jossa riittämätön määrä työntekijöitä yrittää vastata jatkuvasti suurenevaan asiakas- ja työmäärään. (Alhanen 2014, 41.)

Eronen ja Laakso nostivat esille tutkimuksessaan resurssoinnin ja esimiestyön. Olisi tärkeää, että työntekijät kokisivat saavansa tukea esimiehiltään. Kuitenkin tutkimuksessa luottamus esimiehiltä saatavaan tukeen näyttäytyi vähäisenä ja jopa omaa työtä syyllistävänä ja mitätöivänä. Tutkimuksessa työntekijöiden johtamisodotusten ja vallitsevan johtamistodellisuuden välillä oli merkittävä epäsuhta. Sen lisäksi tutkimuksessa tuli jopa ilmi, että työntekijät voivat ottaa henkilökohtaista vastuuta lasten ja nuorten hyvinvoinnista. Tämä johtuu siitä, että organisaatio ei toimi toivotulla tavalla. Tällöin ottamalla enemmän henkilökohtaista vastuuta pyritään lievittämään toimintaympäristön moraalisia kompromisseja ja eettistä kuormitusta. Koska työntekijät ovat moraalisisessa vastuussa asiakkaidensa hyvinvoinnista ja heillä on niukasti työkaluja vaikuttaa työnsä rakenteellisiin epäkohtiin, johtaa se tällaisiin ratkaisuihin. Eronen ja Laakso painottavat,

että vaikka tämä näyttäisikin ammatillisesti harkitulta ja toimisikin yksilötasolla lapsen edun mukaisesti, ei se ratkaise laajemmin sosiaalityössä ilmeneviä rakenteellisia ongelmia. (Eronen & Laakso 2017, 156.)

Sijaishuollon tilasta kertoo myös jatkuvat organisatoriset muutokset ja niiden synnyttämä epäsuhta. Organisatoriset muutokset konkretisoituvat työntekijöiden vaihtumisena, suurina asiakasmäärinä sekä työtehtävien uudelleen järjestelyinä. (Eronen & Laakso 2017, 156.) Myöskään Alhaselta ei ole jäänyt huomaamatta työntekijöiden määrien vähyys ja jatkuva vaihtuvuus sekä kiire. Alhasen tutkimuksessa keskustelijat kertoivat lukuisista ongelmista, jotka johtuvat siitä, että asiakkaiden asioita hoitavien työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Alhasen mukaan tähän on selkeitä syitä. Syiksi on esitetty työtaakan suuruutta, vaillinaista perehdytystä ja ammatillisen osaamisen puutetta. Nämä taas johtavat siihen, että työ koetaan kuormittavana. (Alhanen 2014, 50–51.)

Lisäksi Eronen ja Laakson tutkimus nosti esille suunnitelmallisuuden ja tilannekohtaisuuden epäsuhtaan. Tämä liittyy Eronen ja Laakson mukaan kaikkien sosiaalityötä tekevien työhön ja etenkin sijaishuoltotyössä epäsuhta näyttäytyy päivittäin. Nämä vaativat tilanteet näyttäytyvät työntekijöiden arjessa nopeina päätöksinä siitä, kuinka juuri nyt on toimittava kyseisessä tilanteessa. Tilanne voi olla esimerkiksi päätös siitä, että ”otetaanko lääkkeitä” vai ”otetaanko lääkkeitä veden kanssa”. Epäsuhtaan seuraukset tulevat näkyville sijoitettujen lasten arjessa. Näissä arkisissa tilanteissa tuotetaan lapselle kokemuksia hyvinvoinnista, jatkuvuudesta ja välittämisestä. Toisaalta lapsille voidaan myös tuottaa kokemuksia ennustamattomuudesta, leimaamisesta tai kaltoinkohtelusta. (Eronen & Laakso 2017, 157.)

3.3 Työntekijöiden tuki

Lastensuojelun sijaishuollossa väkivallan uhka ilmenee esimerkiksi kiinnipitotilanteissa. Sen vuoksi tukimuodot ovat merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Tukimuodoilla pyritään turvaamaan työntekijän henkinen jaksaminen raskaimmilla työssä. Mikäli kyseessä on haastavia ja jopa väkivaltaisia asiakkaita, työntekijöillä on riski joutua väkivaltaisiin tilanteisiin (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2015, 180). Haastavassa tilanteessa on pidättäydyttävä

omien tunteiden näyttämisestä. Tilanteen mennessä ohi täytyy kuitenkin stressi saada purettua. (Hammarlund 2010, 222.) Väkivaltaiset tilanteet voivat vaikuttaa sekä fyysiseen että henkiseen hyvinvointiin. Silloin kun haastavia työtilanteita tulee eteen, on työpaikalla tärkeää olla jälkitoimia. Jälkitoimien on oltava työturvallisuuslain mukaisia henkisen työsuojelun keinoja. (Rantaeskola ym. 2015, 180.)

Rajoitustoimenpiteet voivat olla hyvinkin fyysinen tapahtuma, kuten kiinnipidon kohdalla. Kun asiakas käyttäytyy haastavasti tai käytös muuttuu väkivaltaiseksi, juontuu se usein pettymyksestä tai turhautumisesta. Tämä käytös voi olla haaste työntekijälle. Tällöin työntekijän ammattitaito sekä ammatillinen ote joutuvat koe-tukselle. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2015, 50.) Kun eteen tulee haastava tilanne, johtuu se usein yllätyksellisyydestä. Yllätyksiä tulee sijaishuollossa tehtävässä työssä väistämättä, sillä kaikkeen ei voi valmistautua. (Rantaeskola ym. 2015, 51.) Työntekijän ammatillinen identiteetti, työkokemus sekä elämäntilanne vaikuttavat siihen, kuinka haastaviin tilanteisiin reagoidaan. Työpaikoilla käytettävät jälkikäsitteilymenetelmät edistävät palautumista stressaavista työtilanteista. Ne myös osaltaan vahvistavat pitkäaikaista työhyvinvointia. (Rantaeskola ym. 2015, 182.) Mikäli tunteita joutuu lakaisemaan maton alle, on mahdollista, että ne kasautuvat ja purkautuvat, jolloin ne haittaavat perustehtävän suorittamista. Mutta parhaassa mahdollisessa tilanteessa ne ovat arvokkaita viestinviejiä ja motivaattoreita. Tällöin niistä myös tulee organisaatiolle voimavaroja. (Ranne, Markkanen, Malo 2012, 59.)

Erityistä huomiota olisi hyvä kiinnittää työntekijöihin, jotka ovat työuransa alkutai-paleella, sillä silloin ammattitaito on vielä kehitysvaiheessa (Rantaeskola ym. 2015, 182). Palautumista työtilanteista edistää työntekijän oma asenne ja hyväksyvä asenne työyhteisössä. Mikäli tukitoimia ei ole suunniteltu hyvin tai henkilöstö ei ymmärrä haastavien tilanteiden vaikutuksia, on epätodennäköistä, että apua pyydetään. On tärkeää, että työntekijöitä tuetaan ottamaan tukimuodot vastaan, jotta niistä saataisiin paras mahdollinen hyöty irti. (Rantaeskola ym. 2015, 183.)

Susanna Hoikkalan ja Julia Kuokkasen kirjoittamassa lastensuojelun verkkojulkaisussa he puhuvat siitä, että väkivalta sijaishuoltotyössä on jännitteistä. Tämä johtuu siitä, että työntekijöillä on velvollisuus ja oikeuskin puuttua lapsen väkivaltaiseen käyttäytymiseen häntä kiinnipitämällä. Samanaikaisesti työntekijällä on

kuitenkin oikeus turvalliseen sekä väkivallattomaan työympäristöön. Eli se, että väkivaltaa pyritään ennakoivasti ehkäisemään lisää kaikkien osapuolten turvallisuutta. Työturvallisuuslainsäädäntö huolehtii siitä, että työnantajalla on velvoite huolehtia työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta. (Hoikkala & Kuokkala 2017, 32.) Työhyvinvointia hyvinvointityöhön–oppaan mukaan työnantajalla on myös vastuu työpaikalla työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämisestä. Oppaan mukaan työhyvinvointiin ja -kykyyn liittyy kolme periaatetta. Nämä ovat ennaltaehkäisy, varhainen tuki ja tehostettu tuki. (Talentia 2011, 3.) Työhyvinvointi ei ole ainoastaan pahoinvointia aiheuttavien tekijöiden poistamista. Työhyvinvointi nimittäin koostuu monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Siihen vaikuttavat muun muassa työyhteisön, työpaikan ja työnteen lisäksi elintavat ja kokonaisvaltainen elämäntilanne sekä olennaisena osana terveydentila. (Virolainen 2012, 9, 12.) Myös yksilön omat voimavarat ovat merkittävässä roolissa (Talentia 2011, 6). Työhyvinvoinnin ylläpitäminen on merkittävää työpaikoilla ja etenkin rasisiteisessä työssä, kuten lastensuojelun sijaishuollossa.

Kun toteutetaan purkukeskusteluja, eli jälkikäsitteilyn käytänteitä, tarvitaan paikalle koulutettu ohjaaja. Organisaatioiden sisällä voi olla koulutettuja purkukeskusteluohjaajia omasta ammattiryhmästä. Olemassa on myös yksityisiä palveluntuottajia, kriisiryhmiä sekä työterveyshuolto. (Rantaeskola ym. 2015, 184.) Organisaation johdon on linjattava tukitoimenpiteet, joita on tarjolla ja milloin niitä käytetään. Työntekijöiden mielipiteet ja kokemukset ovat tärkeitä niitä säädettäessä ja jokaisen työntekijän on tiedettävä, mitä tukitoimia työyhteisöllä on tarjottavanaan. Muutamia esimerkkejä tilanteista, jolloin tukitoimia olisi käytettävä, ovat vakavat läheltä piti-tilanteet, uhkatilanteet ja väkivallan uhan alle joutuminen. (Rantaeskola ym. 2015, 183.) Perehdymme syvemmin yleisimmin käytössä oleviin tukimuotoihin. Yleisimmät tukimuodot ovat työnohjaus, debriefing ja defusing.

Työnohjaus on työkalu, jota voidaan tarkastella oppimista edistävänä sekä organisaation toimintaa kehittävästä työmenetelmästä. Se on osana ammatti-identiteetin ja ammatillisen pätevyyden kehittämistä ulkopuolisen asiantuntijan avustamana henkilö- tai tiimikohtaisesti. (Ranne, Markkanen & Malo 2012, 18–19.) Työnohjaus ei ole sitä varten, että traumoja avattaisiin ja hoidettaisiin samalla tavalla kuin esimerkiksi terapiassa. Silti sen rooli, kuten muidenkin auttamismuo-

tojen rooli, on merkittävä, kun työntekijän olotilaa pyritään vakauttamaan ja toipumisprosessia tukemaan. Työnohjauksen tavoite on palauttaa työntekijän toimintakyky sekä tukea ammatillisuutta haastavan tilanteen jälkeen. (Ranne ym. 2012, 216.) Työnohjaus tapahtuu useamman tapaamiskerran ajan ja tapaamisten ajan tapahtuu kokemuksellista oppimista. Tapaamisten aikana käsitellään töissä tapahtuneita kokemuksia ja työnohjaaja katsoo asioita objektiivisesti ulkopuolisen silmin. Työnohjausprosessi tarvitsee riittävästi aikaa. Suomen työnohjaajat RY:n mukaan hyvä aikataulu olisi esimerkiksi 1–1,5 tuntia kerrallaan ja 2–4 viikon välein. Ryhmäkooksi suositellaan 3–6 henkilöä. (Suomen työnohjaajat RY 2021.)

Debriefing tarkoittaa psykologista jälkipuintia ja se on muodostunut tunnetuimmaksi kriittisten tilanteiden jälkeiseksi stressinhallinta työskentelymuodoksi. Sen tarkoituksena on vähentää kriittisistä tilanteista aiheutuvaa stressiä. (Rantaescola ym. 2015, 186.) Debriefing on usein hyvinkin tehokas psykososiaalinen toimenpide, joka kohentaa työympäristöä. Sen avulla sekä organisaatio että sen jäsenet saavat tietämystä ja opetusta siitä, millaisia psykologisia valmiuksia työryhmässä ja yksilöissä on. Samalla sillä luodaan myönteisiä asenteita ja kannustava ilmapiiri voimakkaiden kokemusten käsittelemiseksi. Debriefing lisää tietämystä siitä, kuinka työperäistä psyykkistä stressiä sekä työssä uupumista voidaan ehkäistä, vähentää tai jopa poistaa. Se auttaa käsittelemään tapahtuneita asioita, vähentää eristyneisyyttä ja niin ikään lievittää sekä psyykkisiä että fyysisiä vaivoja. (Hammarlund 2010, 113–114.)

Debriefingiä ei tule järjestää heti raskaan tapahtuman jälkeen (Hammarlund 2010, 121). Esimerkiksi Työterveys Wellamon mukaan debriefing olisi hyvä järjestää yhden viikon sisällä ja noin 1–3 vuorokauden päästä tapahtuneesta (Työterveys Wellamo 2019). Käytännössä debriefingissä käsitellään tapahtunutta myöhäisemmässä vaiheessa, keskittyen faktoihin syvällisemmin kognitioiden kautta. Sillä tähdätään normalisoitumiseen ja selviytymiskeinojen parantumiseen, kertomalla tapahtuneesta yksityiskohtaisesti. (Hammarlund 2010, 123.)

Toisin kuin debriefing, purkukeskustelun eli defusingin ajankohta sijoittuu akuuttivaiheeseen (Hammarlund 2010, 123), jonka vuoksi sitä voidaan myös nimittää psyykkiseksi ensiavuksi (Rantaescola ym. 2015, 184). Defusing-menetelmässä

huomio keskittyy faktoihin pintapuolisesti pääasiallisesti havaintojen kautta. Menetelmä on yksinkertainen ja kertominen niin ikään jäsentelemätöntä. (Hammarlund 2010, 123.) Tavoitteena defusing-istunnolla on reaktioiden vähentäminen, työkyvyn palauttaminen ja tilanteen normalisointi. Tarkoituksena ei ole keskittyä mahdollisiin virheisiin tai kuinka tilanteessa on toimittu, vaan tilanteesta kartoitetaan faktat ja ehkäistään mahdollisten väärrien tulkintojen syntymistä tilanteesta. Defusing- menetelmässä myös hyödynnetään vertaistukiverkoston ja kokemusten jakamista. Näin ollen pyritään ehkäisemään yksin jäämisen tunnetta sekä eristäytymistä. (Rantaeskola ym. 2015, 185–186.)

4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

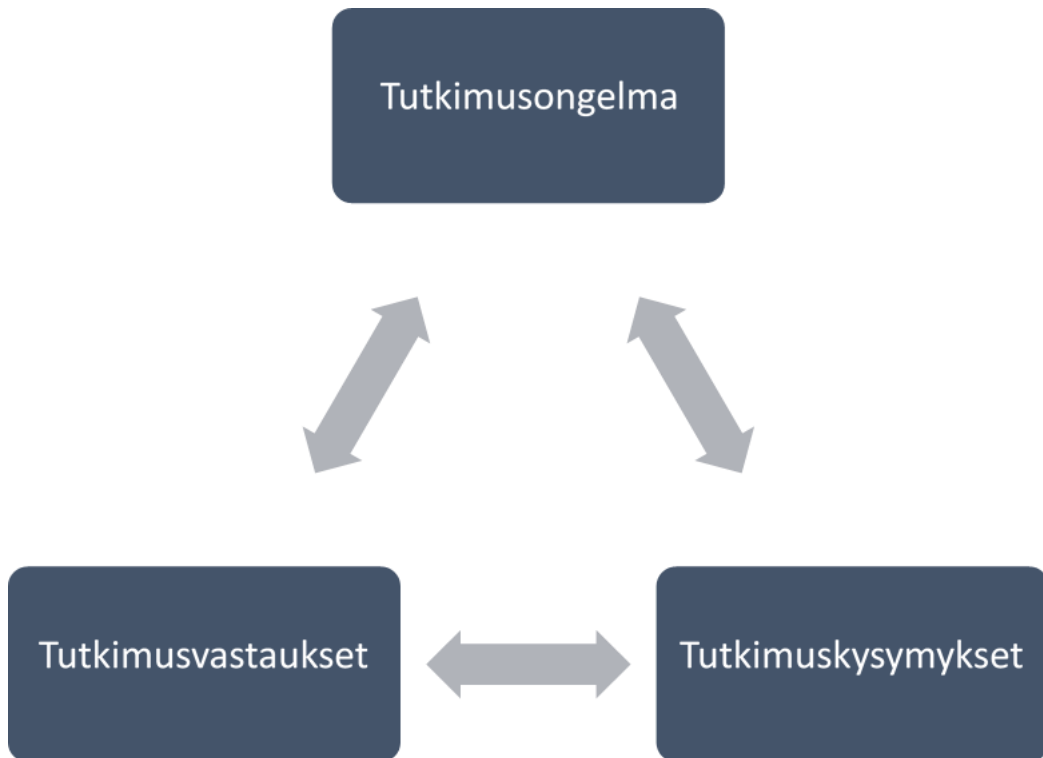
4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusote

Tutkittavalla ilmiöllä on aina jokin ongelma, mikä pyritään ratkaisemaan (Kananen 2010, 18). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa usein “ongelma” sanaa ei haluta käyttää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 126) ja niin on myös tässä opinnäytetyössä, jossa puhutaan *tutkimustehtävästä*. Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada tietoa sijaishuollon työntekijöiden kokemuksista rajoitustoimenpiteiden käytöstä ja saada heidän äänensä kuuluviin. Opinnäytetyö on kuvaileva, sillä haluamme tuoda esille henkilöiden omia kuvauksia tarkasti sekä dokumentoida niistä keskeisimmät piirteet (Hirsjärvi ym. 2010, 139).

Tarkoituksena tässä opinnäytetyössä on selvittää ja tarkastella työntekijöiden kokemuksia siinä valossa, kokevatko he saaneensa asianmukaisen koulutuksen ja perehdytyksen rajoitustoimenpiteiden käyttöön. Haluamme myös selvittää millaisia tuntemuksia itse rajoitustoimenpiteet ovat heissä herättäneet sekä niiden käyttämisen että jälkiselvittelyjen osalta. Näiden tavoitteiden pohjalta meidän tutkimustehtäväksemme valikoitui: *Työntekijöiden kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon rajoitustoimenpiteistä*. Opinnäytetyö on aineistolähtöinen ja lähtökohteisesti kuvaa todellista elämää. Sen pyrkimyksenä on löytää uusia asioita haastattelussa. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2021.)

Tutkimustehtävä on asetettu työn tavoitteiden mukaisesti. Näin ollen se pyrkii ratkaisemaan tutkimustehtävän siten, että saadaan työntekijöiden omia henkilökohtaisia kokemuksia rajoitustoimenpiteistä ihmisten tietoisuuteen. Tutkimustehtävän rajaus kohdistuu niin, että se pyrkii selvittämään kokemuksia nimenomaan lastensuojelun sijaishuollossa käytettävistä rajoitustoimenpiteistä. Tutkimusongelmaa määrittelee etenkin määritelmä sijaishuollosta, sijaishuollossa työskentelevistä työntekijöistä ja siellä käytettävistä rajoitustoimenpiteistä. Aihe keskittyy yksilötason kokemuksiin, jolloin vastauksista tulisi henkilökohtaisia ja luotettavia.

Kun tutkimustehtävä on määritelty, tulee se pyrkiä ratkaisemaan kysymysten tai kysymyksen avulla. Kun kysymykset asetellaan oikein ja niihin saadaan vastauksia, voidaan tutkimustehtävä (tutkimusongelma) ratkaista. (Kananen 2010, 18.)



Kuvio: Kananen 2010, 18:

Yhdellä tai useammalla oikein valituilla kysymyksellä tutkimustehtävä ratkaistaan. Kysymysten asettelu on tärkeää, koska vastaukset tulevat kysymyksiensä mukaan. (Kananen 2010, 19). Opinnäytetyömme tutkimustehtävän pohjalta nousi päätutkimuskysymys: ”Mitkä ovat työntekijöiden valmiudet kohdata ja käsitellä rajoitustoimenpiteitä työssään?” Kysymystä on käsitelty seuraavien teemojen avulla, jotka toimivat myös haastatteluteemoina: 1) Työntekijöiden tietotaidot rajoitustoimenpiteistä ja niiden käytöstä, 2) työntekijöiden kokemukset ja ajatukset rajoitustoimenpiteiden käytöstä sekä 3) organisaation tarjoamat jälkiselvittelymenetelmät.

Opinnäytetyön toteutustavaksi on valittu laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusote, joka keskittyy tutkimustehtävään ja päätutkimuskysymykseen. Laadullisella tutkimusotteella saadaan syvempää sekä monipuolisempaa kuvaa tutkimuskohteesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–72), eikä se tavoittele yleistettävyyttä (Kananen 2010, 70). Keräsimme tietoa harkinnanvaraisesti tietyltä kohdejoukolta, kuten laadullisessa tutkimuksessa on tapana (Hirsjärvi ym. 2010, 164). Me valitsimme haastateltavamme tarkoituksenmukaisesti lastensuojelun sijaishuollon

laitoksesta, jonka työntekijät ovat käyttäneet rajoitustoimenpiteitä. Sen lisäksi kohdejoukkomme olivat koulutukseltaan sosionomeja.

Laadullisen tutkimuksen idea on tutkia elävää maailmaa (Alasuutari 2014, 87). Siinä myös tiedon keruun instrumentti on ihminen, jonka havaintoihin luotetaan enemmän kuin mittausvälineisiin (Hirsjärvi ym. 2010, 164). Näiden seikkojen vuoksi tässä opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, koska haastattelemalla saadaan aidot vastaukset työntekijöiltä. Tällöin heille ei tarjota valmiita vastausvaihtoehtoja, kuten tilastollisessa tutkimuksessa tehtäisiin. Tällä tutkimustyyllillä voidaan taata se, että haastattelutilanteesta saaduista vastauksista saadaan käyttöön mahdollisimman monta näkökulmaa ja vaihtoehtoa tarkastella niitä. (Alasuutari 2014, 84.) Kvalitatiivinen tutkimus myös pyrkii ymmärtämään toimijoiden näkökulman (Hirsjärvi & Hurme 2011, 22), kuten me pyrimme ymmärtämään lastensuojelun työntekijöiden ajatuksia liittyen rajoitustoimenpiteisiin. Fokuksen ollessa tietyissä henkilöissä, kvalitatiivinen tutkimusote on tarpeellinen, sillä haastateltavat valitaan tarkoituksenmukaisesti tehdyn taustatyön perusteella (Hirsjärvi & Hurme 2011, 59).

4.2 Tiedonkeruumenetelmä ja aineiston analyysi

Kvalitatiivisella otteella tehdyn tutkimuksen perustiedonkeruumenetelmiä ovat havainnointi, kysely, haastattelu tai dokumenttien käyttäminen (Hirsjärvi ym. 2011, 192). Opinnäytetyössä on käytetty menetelmänä teemahaastattelua, jota voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47). Haastattelun valitseminen tutkimusmenetelmäksi on etu, sillä se on joustava. Haastattelija voi aina toistaa kysymyksiä, selventää sananmuotoja ja käydä dialogia väärinkäsitysten estämiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään laadullisia metodeja, joissa tutkittavien omat näkökulmat ja heidän "äänensä" pääsevät kuuluville (Hirsjärvi ym. 2010, 164). Teemahaastattelu on yksi näistä. Meidänkin haastattelumme kannalta oli tärkeää, että pystyimme kysymään esimerkiksi tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelussa kaikkein oleellisinta on se, että haastattelu etenee valmiiksi valittujen teemojen eikä yksityiskohtaisten kysymysten mukaan. Näin ollen se antaa tutkittaville henkilöille mahdollisuuden päästä kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2011,

48.) Meidänkin tavoitteenamme oli saada lastensuojelun työntekijöiden ääni kuuluviin. Haastattelun kannalta oli odotettavaa ja toivottavaakin, että keskustelu polveilisi haastateltavien kesken niin, että he pääsivät keskustelemaan aiheesta syvällisesti. Näin saimme yhtenäisiä vastauksia ja ajatuksia haastateltavilta.

Teemahaastattelu vaatii haastatteluteemojen luomista (Eskola 2007, 33). Joten tietoperustaan perehtymisen jälkeen loimme teemahaastattelua johdattelevat kysymykset etukäteen. Lähetimme ne sitten haastateltavillemme. Näin he ehtivät rauhassa tutustua kysymyksiin, orientoitua haastatteluun ja käsiteltävään aiheeseen. Opinnäytetyössä aineistonkeruu on ollut alusta alkaen kuuntelevaa. Kysymysten muotoilulla pyrittiin saamaan haastateltavista mahdollisimman paljon irti, sillä ne kehottivat perustelevaan ja vastaamaan laajasti. Näin haastattelun tiedonsaanti pyrittiin osaltaan turvaamaan, jottei kävisi niin, että vastaukset olisivat vain spontaaneja tai äkkiseltään annettuja. Tavoitteena oli siis saada mietittyjä, harkittuja ja perusteltuja vastauksia sekä ajatuksia. Tämän opinnäytetyön kohdalla se toteutui vain osittain, sillä toisen haastattelun haastateltavat eivät olleet saaneet kysymyksiä itselleen ennen haastattelua. Kysymykset olivat hävinneet sähköpostiin. Tämä vaikutti siihen, että millaisia vastauksia heiltä saimme, sillä he eivät olleet päässeet prosessoimaan kysymyksiä jo ennen haastattelua. Ero oli tältä osin selvä kahden haastattelun välillä. Näin ollen meidän suunnitellamme saada harkittuja, valmiiksi mietittyjä vastauksia toteutui vain osittain. Tämä vaikuttaa toki myös hieman tulosten luotettavuuteen siltä kannalta, että vastaukset eivät olleet välttämättä syvällisesti mietittyjä.

Teemahaastatteluun luodut kysymykset luotiin ohjaamaan haastattelun kulkua. Tarkoituksena on luoda keskustelua aiheesta teemahaastattelun avulla ja niin ikään paneutua haastateltavien kokemuksiin ja mielipiteisiin. Teemahaastattelu soveltui parhaiten myös siksi, koska tiedossa oli, että haastateltavat ovat käyttäneet rajoitustoimenpiteitä. Tällöin teemat oli helpompi rajata mahdollisien oletuksien ja jo etsityn tiedon valossa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.)

Teemahaastattelu pidettiin ryhmähaastatteluna. Sen merkitys korostuu, kun keskustelua halutaan saada aikaiseksi (Hirsjärvi & Hurme 2011, 61). Haastatteluita oli yhteensä kaksi, joihin molempiin osallistui yhden yksikön kolme työntekijää

kerrallaan. Haastateltavia oli siis yhteensä kuusi. Haastattelu tapahtui Teams:n välityksellä vallitsevan maailmantilanteen vuoksi. Haastateltavat saivat luettavakseen saatekirjeen (Liite 1) ja kysymykset (Liite 2) jo ennen haastattelua. Saatekirjeessä informoimme haastateltavia tulevasta haastattelusta. Kerroimme miten ja miksi toteutamme haastattelun ja, että haastattelu toteutetaan anonymisti. Saatekirjeessä tuli myös ilmi vapaaehtoisuus ja käyttötarkoitus.

Tiedonkeruun jälkeen opinnäytetyöprosessi jatkui saadun tiedon analysoinnilla. Analyysimenetelmäksi valikoitui laadulliseen tutkimukseen sopiva analyysimenetelmä, sisällönanalyysi. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, joka sopii käytettäväksi kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Sillä voidaan analysoida erinäisiä dokumentteja sekä systemaattisesti että objektiivisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103). Aineiston objektiivinen käsittely on tärkeää, sillä omat ajatukset eivät saa vaikuttaa tuloksiin.

Sisällönanalyysi etenee niin, että ensin on tehtävä päätös siitä, mistä ollaan kiinnostuneita ja kaikki muu jätetään tutkimuksesta pois. Tutkimusongelma sekä tutkimuksen tarkoitus kertoo sen, että mistä ollaan kiinnostuneita. Toinen vaihe sisällönanalyysissä on litterointi, josta seuraa kolmas kohta eli luokittelu, teemoittelu tai tyypittely, joka mielletään usein itse varsinaiseksi analyysiksi. Mutta se mahdollistuu ainoastaan, jos kaksi edeltävää vaihetta on toteutettu. Tämän opinnäytetyön kohdalla puhutaan teemoittelusta, jolla pilkotaan aineistoa ja ryhmitellään se aihepiirien mukaan. Kun alustavat ryhmittelyt on tehty, tulee etsiä teemat eli aiheet. Tämän teki helpoksi teemahaastattelun käyttäminen metodina, sillä teemat ovat jo aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93.)

Aloitimme sisällönanalyysin litteroimalla haastattelun. Kuuden ihmisen haastattelun litterointi oli työlästä, joten jaoimme työmäärän. Kävimme läpi aineistoa yhdessä ja pohdimme sitä, että mitkä vastaukset ovat relevantteja aiheemme kannalta. Sen jälkeen teemoitimme aineiston niin, että saadut vastaukset olivat oikeiden teemojen alla. Huomasimme aineistoa purkaessamme, että haastateltavien vastaukset ikään kuin ”pomppivat”. Eli vaikka haastattelu oli teemoiteltu, saimme silti vastauksia esimerkiksi aikaisemmin esitettyihin kysymyksiin myöhemmissä teemoissa. Kun olimme saaneet vastaukset oikeiden aihepiirien alle,

niin kokosimme ne yhdeksi kokonaisuudeksi. Tätä kokonaisuutta kävimme yhdessä vielä läpi ja poimimme sieltä kaikkein tärkeimmät vastaukset.

4.3 Työn eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen voidaan odottaa olevan luotettava ja eettisesti hyväksyttävä sekä niin ikään tulosten olevan uskottavia, vain jos tutkimus suoritetaan hyvän tieteellisen käytännön vaatimalla tavalla. Hyviä tieteellisiä käytäntöjä säätelee lainsäädäntö. Kaikkein keskeisimmät lähtökohdat tutkimusetiikan kannalta on, että tutkimuksessa noudatetaan yhteisiä toimintatapoja, jotka tiedeyhteisö on tunnustanut. Näitä toimintatapoja ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus sekä tarkkuus tehtävässä tutkimustyössä, tallentamisessa, esittämisessä ja tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK] 2012, 6.) Opinnäytetyömme pyrkii noudattamaan näitä tieteellisiä käytäntöjä niin hyvin kuin mahdollista, jotta se olisi mahdollisimman hyväksyttävä.

Opinnäytetyön aihe on lastensuojelun rajoitustoimenpiteistä. Koska lastensuojelu on arka aihe, on oltava erityisen huolellinen, että eettisyys toteutuu opinnäytetyössä. Eikä näin arkaluontoista tietoa päästetä ”vuotamaan” mihinkään. Olemme haastatelleet lastensuojelun työntekijöitä, jotka ovat käyttäneet rajoitustoimenpiteitä työssään. Kaikki tehdyt haastattelut, keskustelut ja muut aineistonkeruutavat suoritettiin tietosuojalainsäädäntöä noudattaen ja sen puitteissa toimien (Tietosuojalaki 1050/2018 6/35§).

Tietosuojalainsäädännön asettama laki vaitiolovelvollisuudesta, jonka 35 §:ssä säädetään, että mikäli olemme saaneet tietoomme jotain haastateltavamme asioista emme saa luovuttaa sitä sivulliselle tai käyttää hyödyksemme (Tietosuojalaki 1050/2018 6:35§). Opinnäytetyö on toteutettu tarkasti ja informaatio on kattavaa, jotta haastateltavat ymmärtävät mistä on kyse. Ennen kaikkea haastateltavien on tiedostettava, että heidän henkilöllisyytensä ei tule esille missään vaiheessa. Lähtökohta on se, että tiedonhankinta-, tutkimus- sekä arviointimenetelmät ovat eettisesti kestäviä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia. Sen lisäksi on toteutettava avoimuutta ja vastuullisuutta tuloksia julkaistaessa. (TENK 2012, 6.)

Myös aineiston säilytykseen ja käsittelyyn tulee kiinnittää huomiota. Emme esimerkiksi käsittele mahdollisia arkaluonteisia materiaaleja julkisilla paikoilla, ettei kukaan ulkopuolinen kuule tai näe jotain, mikä ei saisi levitä. (Tietosuojalaki 1050/2018 6/35§.) Tärkeää on myös, että tuotettu teksti on opinnäytetyön kannalta tarkoituksenmukaista. Opinnäytetyöhön ei siis tule kirjoittaa haastattelun kannalta irrelevantteja asioita, esimerkiksi haastateltavan etnistä taustaa, mikäli ne eivät ole tulosten kannalta merkittäviä. (Arene 2018, 11.)

Opinnäytetyötä tehtäessä on tärkeää osata käyttää lähteitä eettisesti ja oikein. Olemme siis merkinneet opinnäytetyöhön käytetyt lähteet ja viittaukset asianmukaisella tavalla, jottei tapahtuisi plagiointia. Sen lisäksi on myös osattava käyttää valideja lähteitä. Opinnäytetyössämme on käytetty tutkimuksia, kirjoja ja sivustoja, jotka ovat luotettavia, eikä tieto ole vanhentunutta. Samoin muiden tutkimuksia käytettäessä, ei saa loukata tai arvioida niitä, vaan niitä tulee käyttää neutraaleina lähteinä (Arene 2018, 8–9). Tärkeää on siis ottaa tutkijoiden työ ja sen mukana tuomat saavutukset huomioon kunnioittaen heidän tekemäänsä työtä (TENK 2012, 6).

Tutkimuseettisesti työtä tehdessä on myös huomioitava lupien hankkiminen (Arene 2018, 26). Tutkimusluvat on osaltamme hankittu sekä kirjoitettu ajoissa. Eettisyys tutkimuksen edetessä on erityisen tärkeää, sillä kyseessä on ihminen ja hänen omat kokemuksensa. Aihe myös liikkuu hyvin aralla alueella. Luottamus pelaa erittäin isoa roolia ja toivomme, että haastateltavat ovat kokeneet pystyvänsä avoimesti keskustelemaan kanssamme heidän kokemuksistaan. Tehdessämme haastatteluja, kysyimme lupaa haastateltavilta haastattelun nauhoittamiseen ja heille informoitiin, että nauhoitteet tullaan hävittämään heti opinnäytetyön valmistuttua. Luotettavien vastausten kannalta merkittävä seikka on kysymystenasettelu. Kysymykset eivät sisällä ristiriitaisuuksia, eikä ne ole johdattelevia. Haastateltaville on hyvä tuoda esille se, että kysely on vapaaehtoinen, tutkimuksen tavoite ja tulosten käyttöaika sekä -tarkoitus. (Mäkinen 2006, 93.)

Tutkimuksissa tavoitellaan aina sitä, ettei virheitä pääsisi syntymään. Kuitenkin tulosten pätevyys ja luotettavuus ovat vaihtelevia, jonka vuoksi tutkimuksissa ar-

vioidaan kyseisen tutkimuksen luotettavuutta. Tähän työhön on olemassa useampia mittaus- ja tutkimustapoja. (Hirsjärvi ym. 2010.) Laatu ja luotettavuus tieteellisessä tutkimuksessa tulee varmistaa. Niin meidänkin tulee tehdä opinnäytetyötä tehdessämme. Kuitenkin laadullisella tutkimusotteella, jolla tämäkin opinnäytetyö on toteutettu, on luotettavuusarvion tekeminen haastavampaa kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Syy tähän on se, että ihminen on ajatteleva ja tunteva yksilö, eikä aina toimi samalla tavalla. Ihminen voi myös muuttaa omaa kantaansa ilman sen suurempaa syytä, eli rationaalisuus on usein kaukana. Tällöin pelkällä sattumalla on osaa ilmiössä. Luotettavuuskysymykset tulee siis ottaa huomioon jo työn suunnitteluvaiheessa. (Kananen 2010, 68.)

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

5.1 Työntekijöiden tietotaidot rajoitustoimenpiteistä ja niiden käytöstä

Opinnäytetyön tulokset on saatu toteuttamalla teemahaastattelu kahdelle suomalaiselle lastensuojeluyksikölle. Kohdejoukkona oli kuusi lastensuojelun sijaishuollon työntekijää, jotka olivat koulutukseltaan sosionomeja. Lähetimme kyselylomakkeen ja saatekirjeen heille ennen varsinaista haastattelua.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymys oli ”Mitkä ovat työntekijöiden valmiudet käsitellä ja kohdata rajoitustoimenpiteitä?” Tutkimuskysymyksestä juontui kolme teemaa, jotka toimivat myös haastatteluteemoina. Yhteensä kysymyksiä oli kymmenen kappaletta. Aluksi kartoitimme haastateltaviltamme rajoitustoimenpiteiden käyttöä. Kysyimme työntekijöiltä taustatietoina, mitä rajoitustoimenpiteitä he ovat käyttäneet oman uransa aikana. Kaksi heistä kertoi käyttäneensä yhteydenpidon rajoittamista, henkilötarkastusta ja henkilökatsastusta sekä kiinnipitoa. He mainitsivat niiden myös olevan yleisimpiä rajoitustoimenpiteitä, joita on ollut tarve käyttää. Kolme kuudesta kertoi käyttäneen uransa aikana kaikkia rajoitustoimenpiteitä.

Kysyimme organisaation järjestämistä koulutuksista rajoitustoimenpiteiden osalta. Yksi työntekijä kertoi osallistuneensa viimeisen kymmenen vuoden aikana yhteen kiinnipito koulutukseen, jossa kiinnipitoa harjoiteltiin konkreettisesti. Työntekijä kertoi, että organisaatio ohjaa työntekijöitä koulutuksiin muuttuvan tiedon ja lainsäädännön mukana. Eräs haastateltava lisäsi, että lain tulkinnan uusiutumisen myötä lastensuojelulaitokset ovat joutuneet panostamaan koulutuksiin. Tämä on johtanut siihen, että koulutuksia on ollut paljon viimeisen kolmen vuoden aikana.

Kolme kuudesta työntekijästä kertoi käyneensä koulutuksen lastensuojelun rajoitustoimenpiteistä. Työntekijät kertoivat heidän organisaatiollansa olevan sellainen käytäntö, että jokaisen pidempiaikaisen työntekijän tulee käydä tämä koulu-

tus ja itsenäisesti opiskella materiaali aiheesta. Heidän tietouttaan testataan siten tentillä, joka tulee läpäistä, jotta voisi toimia päättäjänä rajoitustoimenpiteissä. He myös ajattelivat tämän tentin olleen hyvä.

Eräs työntekijä nosti esille tarpeen siitä, että koulutuksia tulisi järjestää enemmän. Hänen mielestään ne olisivat tärkeitä juuri siksi, että rajoitustoimenpiteet vaativat aikaa ja niiden hallitseminen on tärkeää. Hän sanoi, että mikäli työntekijöiltä oletetaan rajoitustoimenpiteiden hallitsemista, niin myös työnantajan olisi tarjottava enemmän koulutusta. Hän mainitsi, että koulutuksia järjestettäessä pitäisi organisoinnin toimia niin, että koulutuksesta hyötyvät kaikki. Eikä kuten heidän tapauksessaan, vain kolmasosa työntekijöistä. Tämä johtui siitä, että puutteellisen suunnittelun vuoksi, kaikki eivät päässeet osallistumaan.

“Koska ne tulee olla aivan prikulleen oikein ja vaatii aikaa. Sun pitää ne ihan oikeasti handlata”

Kun kysyimme perehdyttämisestä, kaikki työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että työpaikoilla on olemassa hyvät kirjalliset työohjeet. Tai vastaavasti perehdytysuunnitelmasta löytyy listattuna kukin rajoitustoimenpide ja ohjeet niiden käyttämiselle. Myös uusien työntekijöiden kohdalla poikkeuksetta oltiin sitä mieltä, että kokeneemmat työntekijät ottavat heidät ikään kuin huomaansa ja jakavat tietotaitoaan heille. Eräs haastateltava kertoi esimerkkinä sen, että kokenut työntekijä voi näyttää uudelle työntekijälle, miten kirjaaminen tapahtuu ja mitä siinä tulee huomioida. Yleinen mielipide oli, että kokeneemmat työntekijät ottavat vastuuta uudempien työntekijöiden perehdyttämisestä ja ohjaavat heitä tarpeen tullen. Haastateltavat mainitsivat sen olevan yleistä, että uuden työntekijän työnparina toimii kokeneempi työntekijä. Näin ollen uusi työntekijä ei joudu sellaisiin tilanteisiin, missä ei välttämättä ole valmis tekemään päätöksiä yksin.

Eräs kysymys käsitteli työntekijöiden tietotaitojen riittävyyttä rajoitustoimenpiteiden kohdalla. Haastateltavamme kaikki olivat sitä mieltä, että heidän tietotaitonsa olivat riittäviä. He kertoivat, että perusteluna tähän on heidän kokemuksensa lastensuojelun kentältä, jo pidemmältä ajalta. Yksi työntekijöistä vielä lisäsi, että tähän vaikuttaa myös se, että rajoitustoimenpiteitä joutuu niin paljon arjessa käyt-

tämään. Tämä osaltaan lisää niiden tuttuutta ja sen kautta kokemusta sekä tietotaidon kertymistä. Eräs haastateltavista lähti katsomaan kysymystä monimutkaisesti kirjoitetun lain ja haastavan termistön kannalta. Hän kertoi, että rajoitustoimenpiteiden termistö on paikka paikoin haastavaa. Muun muassa rajoitustoimenpiteiden henkilön tarkastus ja henkilön katsastus ovat sellaisia, joita joutuu usein tarkistamaan, ettei tee vahingossa väärää päätöstä. Hän siis koki, että rajoitustoimenpidepäätöstä tehdessä voi esiintyä hankaluuksia nimenomaan paperityön teossa.

Yksi haastateltavista nosti esille, että kiinnipitotilanteissa ei olla koskaan yksin. Paikalla on useampi aikuinen turvallisuuden vuoksi. Eli vaikka kokeekin omaavansa riittävän tietotaidon tason, niin se luo varmuutta työntekoon, kun tietää paikalla olevan muitakin työntekijöitä. Tilanteesta suoriudutaan yhdessä yhdistämällä tietotaidot. Haastateltavat nostivat esille myös kokemuksen tuoman edun. He kertoivat, että heidän työpaikkansa uudemmat työntekijät tuovat helposti esille omaa epävarmuuttaan. Heillä on siis selkeästi vahva tarve keskustella rajoitustoimenpiteistä ja niiden käyttämisestä, mikä kertoo hieman epävarmuudesta asian tiimoilta.

5.2 Työntekijöiden näkemykset rajoitustoimenpiteiden käytöstä

Toisessa teemassa käsittelemme työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia rajoitustoimenpiteistä sekä niiden käytöstä. Kysyimme haastateltavien mielteitä siitä, mitä akuutti rajoitustoimenpide vaatii henkilökunnalta. Akuutilla rajoitustoimenpidetilanteella tarkoitetaan rajoitustoimenpidettä, joka on luonteeltaan yllättävä. Haastateltavat ajattelivat, että kiinnipito on ainoa tällainen rajoitustoimenpide.

Eräs työntekijä nosti esille tilannetajun merkityksen esimerkiksi kiinnipidossa. Hän sanoi, että tulee osata ottaa kiinni oikealla hetkellä mutta täytyy myös ymmärtää olla ottamatta kiinni. Hän siis painotti sitä, että tulee osata lukea tilannetta ja mikäli tilanteeseen päädytään, täytyy myös osata siinä toimia. Ei siis voi jäädä toimintakyvyttömäksi tai juosta karkuun. Kaksi haastateltavista taas nosti lisäksi esille itseluottamuksen tärkeyden ja varmuuden omaan tekemiseen.

“Arvio siinä hetkessä. Voi olla, että sää jou’ut tekkeen sen tosi lyhyessä ajassa sen arvion, mutta kuitenkin luottaa siihen, että tässä hetkessä minun arvio on oikea.”

Yhtenäinen mielipide haastateltavilla oli ennakoiminen. Ennakoimisesta puhuttiin siinä muodossa, että lasten ja nuorten kanssa työskennelleet ammattilaiset useimmiten tuntevat nämä nuoret ja tietävät heidän käyttäytymismallinsa. Näin he pystyvät ennakoimaan tulevaa, ainakin jollakin tasolla. Yksi haastateltava sanoi, että omallakin käyttäytymisellään, ihan vain rauhallisuudella ja rauhallisella hengittelyllä, voi auttaa tilannetta. Toinen tekijä ennakoinnin mahdollisuudessa on se, että kokeneena työntekijänä oppii jo ikään kuin “haistelemaan” tilannetta. Paikalle hälytetään nopeasti lisää henkilökuntaa jo ennen kuin tilanne on kärjistynyt. Eli kommunikointi muun henkilökunnan kanssa on myös ensiarvoisen tärkeää, jotta voidaan turvata sekä nuorten että työntekijöiden turvallisuus.

“Kommunikointi on tärkeää ja yksin ei voi lähteä näissä tilanteissa soloilemaan”

Haastateltavat painottivat, että kiinnipidon luonteen ollessa fyysinen on olemassa riski, että joku voi vahingoittua. Paikalle on varattava paljon aikuisia ja resursseja, jotta voidaan minimoida kiinnipidon tuoma fyysinen riski. Samalla tilanteesta pyritään tekemään mahdollisimman lyhytkestoinen. Henkilökuntaa kutsutaan herkästi muualta laitoksesta, sillä aikuisia tarvitaan paikalle useita. Tällöin voidaan säilyttää tilanne mahdollisimman turvallisena. On kuitenkin huomionarvoista, että kiinnipitoja voi olla yhtäaikaaisesti useita. Muualla laitoksessa on tällöin vajaa henkilökunta heidän tullessa auttamaan, näin ollen laitos on “lamaantunut”.

Kysyimme haastateltavilta, että miltä heistä tuntuu puuttua lapsen perusoikeuksiin. Ammattilaiset kokevat rajoitustoimenpiteiden käyttämisen aikuisen velvollisuutena, lasta tukevana työvälineenä ja turvaajana, lapsen etuna sekä osana huolenpitoa. He olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että vaikka se on ehdottoman tärkeää ja merkityksellistä, ei se ole kivaa ja tietyissä tilanteissa se harmittaa kovasti. Eräs työntekijä selitti harmistustaan sillä, että esimerkiksi nuoren kanssa on voitu puhua jo useampaan otteeseen ja käydä keskustelua esimerkiksi tavaroitten haltuunotosta; kuinka nuoren tulisi muuttaa toimintamalliaan siten, ettei rajoitustoimenpiteeseen tarvitse päätyä. Mikäli rajoitustoimenpidettä kuitenkin

joudutaan käyttämään, aiheuttaa se harmitusta. Harmitus johtuu siitä, ettei tilannetta voitu loppupeleissä ratkaista yhteisellä keskustelulla ja kommunikoinnilla. Myös puhuttaessa fyysisistä rajoitustoimenpiteistä, kuten kiinnipidosta, olivat haastateltavat sitä mieltä, että se on haastava tilanne. Yksi haastateltavista totesi kiinnipitotilanteen olevan lähes poikkeuksetta hyvinkin kuormittava ja raskas. Se on osaltaan myös traumatisoiva tilanne sekä nuorelle että työntekijälle.

“Eihän ne siis ikinä mitään mukavia. Että joku kiinnipitotilanne, niin se on aina tosi äärimmäinen ja se on kuormittavaa ja toki se on erityisen kuormittavaa ja raskasta ja traumatisoivaa niinku sille nuorelle, mutta kyllä se on meille työntekijöillekin. Että en usko, et meillä on yhtään sellasta työntekijää joka nauttii niistä tilanteista.”

Kysyimme myös, millä tavalla he kokevat rajoitustoimenpiteiden tukevan työtään. Kaikki haastateltavista kokivat rajoitustoimenpiteiden suojaavan ja turvaavan lapsia sekä nuoria. Ne myös toimivat viimeisenä työkaluna, ellei pelkkä keskustelu tai muu keino auta. Eräs haastateltava sanoi, että rajoitustoimenpiteet auttavat vakauttamaan nuoren tilannetta ja sen kautta pystytään aidosti käsittelemään asioita nuoren kanssa. Nuoren tukemisen lisäksi haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että rajoitustoimenpiteet tuovat turvaa työskentelyyn työntekijöillekin. Se on yksi asia, jolla voi parantaa jopa työssäjaksamista mutta etenkin työturvallisuutta. Työntekijöillä on oikeus esimerkiksi kiinnipitoon, mikäli tilanne menee erittäin uhkaavaksi. Heillä on myös oikeus henkilötarkastukseen ja -katsastukseen, mikäli he epäilevät, että nuori voi kantaa mukanaan astaloa. Näin he turvaavat itsensä, muut nuoret ja mahdollisesti nuoren itsensä, mikäli hän on aikeissa satuttaa itseään.

Näiden seikkojen lisäksi eräs haastateltava sanoi, että myös rajoitustoimenpiteiden käyttämisen mahdollisuus ja tieto siitä, että ne ovat olemassa auttavat työnteossa. Esimerkiksi haastateltava kertoi käyneen niin, että nuori oli myöntänyt aikeensa tuoda laitokseen kotilomaltaan kiellettyjä aineita. Hän kuitenkin tiesi, että työntekijät tulevat tarkastamaan hänet, jonka vuoksi aineita ei tuotu. Sama pätee siihen, että kun säännöllisesti ja systemaattisesti nuorilta takavarikoidaan aseiksi kelpaavia viritelmiä, väkivallan mahdollisuus vähenee. Astalon omistaminen nimittäin madaltaa kynnystä sen käyttämiselle ja näin ollen väkivallalle.

Kysyimme lisäksi haastateltavilta, millä tavalla he kokevat rajoitustoimenpiteiden tuottavan työhönsä haasteita. Yksi työntekijä kertoi, että tietyissä tilanteissa hän ei koe rajoitustoimenpiteiden tukevan omaa työtään. Hänen kokemuksensa mukaan ne ovat joskus hyvin haasteellisia, sillä rajoitustoimenpiteillä ei ole ennakoinnin mahdollisuutta, joka jättää useinkin työntekijät kädettömiksi. Useampi kuin yksi työntekijä koki tämän ennakoimattomuuden negatiivisena asiana. Vaikka he hyvin tietävät ja ymmärtävät tarkoitukset sen takana. He ajattelivat, että mahdollisuus ennakoimiseen puuttuu. Tämän takia lasta ollaan suojaamassa liian myöhään, eli jotain kamalaa täytyy tapahtua, jotta rajoitustoimenpiteitä saada tehdä. Näin ollen niitä ei voi käyttää ennakoivasti lapsen suojaamiseksi. Ennakoimattomuutta lisää erään haastateltavan mielestä se, että sosiaalityöntekijät ovat päätöshaluttomia, ylemmän tahon ”sormen heilutuksen” vuoksi.

“Siitä voi olla montaa mieltä, että mihin suuntaan se on vienyt tätä työtä ja nuorten elämää”

Rajoitustoimenpiteiden käytön konkreettisista haasteista haastateltavat olivat samaa mieltä paperityön osalta. Eräs haastateltava kertoi, että paperityön tekemisessä täytyy olla hyvin tarkka, sillä ne ovat valituskelpoisia päätöksiä. Sen vuoksi pahimmassa tapauksessa rajoittaminen on ollut laiton, mikäli työntekijä ei ole osannut perustella sen tekemistä kunnolla. Paperityön vaatiman huolellisuuden lisäksi eräät haastateltavat nostivat esille ajan käytön, jonka paperityö vaatii. Se koettiin haastavaksi useammalla eri tasolla. Ensinnäkin paperityön vaatima aika tehdään toki työajalla, jolloin työvuorossa on esimerkiksi kaksi tai kolme työntekijää. Se tarkoittaa sitä, että yhden on oltava tietokoneella kirjoittamassa rajoitustoimenpiteiden vaatimia lomakkeita ja selvityksiä. Jäljelle jääneet työntekijät ovat siis vastuussa ikään kuin alimiehityksellä. Vaikka totta kai tietokoneella istuva työntekijä on koko ajan valmiina palaamaan toimiston puolelta, luo se omalta osaltaan haastavan kuvion. Toinen tähän liittyvä haaste, jonka eräs haastateltava nosti esille, on se, että rajoitustoimenpiteet vievät aikaa. Konkreettisesti niiden toteuttaminen ja niihin liittyvä paperityö. Tämä on kallista aikaa pois arjesta ja muilta nuorilta. Muidenkin nuorten kanssa on luonnollisesti oltava ja hoidettava heidänkin asioitaan.

“ei meidän työ oo vaan koko ajan sitä rajaamista,

eikä rajoitusten tekoa”

Lain tulkinnassa haasteena nähdään se, että kiinnipitoa ei ole kovin tarkkaan määritelty. Eli kirjaimellisesti jos lakia lukee, pitäisi jokaisesta ohjaamisesta ja siirrosta tehdä kirjaus. Tämä on iso haaste etenkin pienten lasten kohdalla. Työntekijät kokivat lastensuojelulain ongelmallisena myös siksi, koska se on kaikille sama iästä huolimatta. He kertoivat, että olisi tietyllä tavalla helpompaa lukea lakia, jos se olisi ikä-ryhmitelty. Puhelimen käytöstä ja yhteydenpidonrajoittamisesta he nostivat esiin esimerkin avulla seuraavan tilanteen; pitäisikö 5-vuotiaan antaa käyttää puhelinta samalla tavalla kuin 17-vuotiaan? Sen lisäksi he vertasivat päihdeongelmaista nuorta sellaiseen, jolla on hetkellisesti koulunkäynnin kanssa ongelmia.

Työntekijät painottivat, että lastensuojelusta puuttuu niin ikään yksilöllisyys ja kasvatukselliset rajat. He myös mainitsivat siitä, että usein kotikasvatuksessa on tiukemmat rajat, esimerkiksi puhelimen käytön suhteen. Ellei sijaishuollon yksikössä oleva nuori itse ymmärrä kasvatuksellisten rajojen puitteissa käyttää puhelintaan viisaasti, sille ei oikein voi tehdä työntekijänä mitään. Laitoksessa ei voi nimittäin rajoittaa ilman painavaa syytä. Monet lasten vanhemmatkin ovat kritisoineet tätä, sillä vanhemman toive ei riitä esimerkiksi lapsen puhelimen käytön rajoittamiseen.

5.3 Rajoitustoimenpiteiden jälkeen

Kolmas haastatteluteemamme käsitteli organisaation tarjoamia jälkiselvittelymenetelmiä. Nämä ovat käytänteitä, joilla puretaan tilanne rajoitustoimenpiteen käyttämisen jälkeen. Kolmas teema käsittelee myös tuntemuksia vastuunkantamisesta akuutin rajoitustoimenpiteen käyttämisestä. Kysyimme keinoja, joilla menettellään työyhteisössä uhkatilanteen jälkeen. Selkeästi suurimpaan arvostukseen nousi keskustelu ja kommunikointi. Niin työyhteisössä työntekijöiden välillä kuin työntekijän ja esimiehenkin välillä. Erityisesti työntekijöistä tuntui, että keskustelua kaivattiin kiinnipidon jälkeen. Työntekijät kokivat hyvänä ja tärkeänä läpikäynnin tukimuotona myös sen, että heillä on ohjaajien keskuudessa vastaava ohjaaja, joka on käynyt traumakoulutusta. Tällöin erittäin pahakin tilanne saadaan läpikäytyä heti esimerkiksi defusing- menetelmällä.

Haastateltavat myös kokivat, että heidän työyhteisöillään on asenne, joka tukee toinen toistaan koko ajan. Oli tilanne mikä tahansa, he saavat toisiltaan jatkuvaa ja välitöntä vertaistukea, myös yli tiimirajojen. He kokevat jälkiselvittelyn ja keskustelunaidon todella tärkeäksi ja suureksi voimavaraksi. Myös työn tuoma kokemus heijastuu siihen, kuinka usein ja minkälaisista asioista tarvitsee puhua. Haastateltavat mainitsivatkin, että työhön niin sanotusti on jo turtunut, mutta vastaavasti juuri alalle tulleet kokevat enemmän tarvetta purkaa asioita. Tämä on hyvä asia, koska sillä vältytään siltä, että asiat jäävät pyörimään mieleen. Näin saadaan tulevaisuutta varten myös työkaluja tilanteiden selvittelyyn sekä mahdollisten ääritilanteiden estämiseksi.

Kysyimme myös, minkälaisia jälkiselvittelymenetelmiä organisaatio tarjoaa. Isointa tukimuodon roolia näyttelee työnohjaus ja työpaikkakokoukset. Näin työntekijät pääsevät purkamaan, niin yksin kuin yhteisöllisesti, mieltä painavia asioita. Tällöin vertaistuki ja ammattilaisen antama tuki on läsnä. Sen lisäksi työterveyden antamat tukimuodot koettiin tärkeiksi, esimerkkinä haastateltavat mainitsivat traumaterapeutin, joka toimii yksikön kanssa yhteistyössä. Hänen luokseen varataan aika, mikäli työntekijä kokee, että tilanne on ollut erittäin vaikea. Traumaterapeutti käyttää EMDR-silmänliiketerapiaa, jonka avulla käydään tilanteet läpi. Kysyimme lisäkysymyksenä, että tuntuuko työntekijöistä vaikealta mennä terapeutille. Vastaus siihen oli ei. Haastateltavat kertoivat, että varsinkin kokeneemmat työntekijät tuntuivat ymmärtävän avun tarpeen merkityksen ja näin ollen kynnyks terapialle on huomattavasti matalampi. Kysyimme, ovatko tukimuodot riittäviä lastensuojelun työntekijöille. Vastaus oli, että tähän mennessä kyllä mutta niihin pitäisi panostaa enemmän. Joillekin työntekijöille riittää tieto siitä, että tukea on saatavilla mutta toiset kokivat asian isoksi kehityskohteeksi.

“Kyllähän se on sellainen asia mihin pitäisi aina niinku panostaa, kun ne on niin tärkeitä ja se kuitenkin sitä kokonaiskuormitusta vähentävää, että sitten on mahdollista niinku päästä purkamaan niitä tilanteita.”

Erityisesti kehityksen kohteena pidettiin resurssointia. Työntekijät kokivat haasteena esimerkiksi sen, kun haastavan kiinnipitotilanteen jälkeen pitäisi saada pur-

kaa tilanne, voi siinä olla kaikkea muuta ”hässäkkää”. Apu pitäisi pystyä tarjoamaan oikea-aikaisesti, mutta työpäivä voi olla kiireinen. Tilanne voi tällöin jäädä käsittelemättä tai tilanteen käsittely siirtyä. Haastavaa on esimerkiksi saada pidettyä työntekijät kasassa, jotta esimerkiksi defusing-ohjaajakoulutuksen saanut työntekijä pystyisi vetämään purkukeskustelua. Joskus nimittäin työntekijöiden on palattava omiin töihinsä, jolloin työporukka hajaantuu. Toinen ajankäytön ja resurssipulan ongelma ilmenee työntekijöiden mielestä siinä, että välttämättä apua ei ymmärretä tai uskalleta pyytää. Sillä kaikki työntekijät tietävät, että työntekijöitä on vähäisesti ja kaikki työvoima tarvitaan.

“Yleisesti ottaen meidän puhutaan tosi paljon ja hyvin avoimesti, et ei oo sillä tavalla että mistä ei vois puhua. Mutta lähinnä tuossakin tulee se resurssi, että aina jos joku tulis kertomaan, että ois tarvetta puhua, niin se hän tarkoittaa sitä, että okei hän on töissä ja hän on laskettuna vahvuuteen niin sit se on miinusta toiselle paikalle”

Osa haastateltavista kertoi kokevansa tärkeäksi sen, että keskustelulle luodaan mahdollisuus. He ajattelevat, että on tärkeämpää antaa se mahdollisuus kuin odottaa, että työntekijä erikseen ilmaisee tarvitsevänsä apua. Varsinkin luonteeltaan kriittisemmän tilanteen kohdatessa. He kuitenkin myös painottavat, että aina puhumiselle syy ei ole kiinnipito tai vastaava kuormittava tekijä. Yleisesti ottaen se voi olla koko työ. He kertoivatkin esimerkkejä perusarjen työstä, jossa joutuu kantamaan koko ajan riskin ja uhan taakkaa. Tämän riskin ja uhan taakka on ilmeistä lastensuojelun sijaishuollon työssä. Ne ovat myös osaltaan iso tekijä henkisen kuormituksen syntyyn.

Työntekijät kertovat, että olisi hyvä, jos kaikki istuisivat alas keskustelemaan muuten vain. He sanoivat, että yleensä tulee käsiteltyä omia tuntemuksia siinä muun keskustelun ohessa. Tämän vuoksi työntekijät kokevat työnohjauksen ja työpaikkapalaverit tärkeinä. Usein niissä kuitenkin käsitellään kaikkea muuta tärkeää ja pinnalla olevaa, joten näille rajoitustoimenpiteiden käyttämisen purkukeskusteluille ei välttämättä aina jää aikaa. Haastateltavat kertovat myös, että joillakin työntekijöillä voi olla sellainen *“oma pärjäämisen kulttuuri”* eivätkä he välttämättä tarvitse tai halua apua. Työntekijät kuitenkin painottavat sitä, että jokaisella tulisi olla mahdollisuus ja ennen kaikkea aikaa käsitellä asioita. Asioita olisi tärkeää pystyä myös käsittelemään pidemmän ajan päästä, mikäli tarve vaatii.

Viimeisimpänä me kysyimme, miltä tuntuu kantaa vastuu rajoitustoimenpiteen käytöstä. Jälkiselvittelyyn liittyen juuri kiinnipito oli se, josta haluttiin keskustella. Se herätti haastateltavissa eniten mietteitä. Se myös koettiin ainoaksi akuutiksi rajoitustoimenpiteeksi. Kiinnipito on fyysiseltä ominaisuudeltaan muista rajoitustoimenpiteistä poikkeava, joten on ymmärrettävää, että kiinnipitotilanteita halutaan purkaa.

“voidaan vastata sitte jos jotaki tulee, ni ihan suoraselkäsesti, että ei oo mittää luvatonta tapahtunu”

Työntekijöiden yleinen mielipide oli, että ei ole pelottavaa tai raskasta kantaa vastuuta kiinnipidosta. Työntekijöillä on tunne, että pitkä työhistoria ja sen tuoma kokemus luovat itsevarmuutta tehdä päätöksiä ja seistä niiden takana. Turvan tunnetta tuo myös se, että he eivät ole rajoitustoimenpiteitä suorittaessaan yksin. Aina on joku muu työkaveri rinnalla. Silloin pitää luottaa itsensä lisäksi myös työkaveriinsa, että he tekevät yhdessä oikean ratkaisun. Eräs työntekijä nosti sitä seikkaa esille, että kiinnipito on yleensä kovin näkyvä tilanne ja siihen ei lähdetä kovin helpoin perustein. Kiinnipito on ääripäätilanne ja on ilmiselvää, että jos nuori hyökkää kimppuun, niin silloin kiinnipito on välttämätön.

“Et siinä mielessä se on helppo kantaa sitte se vastuu, mut tottakai siinä hetkessä ku sä teet jo sen päätöksen, nii se on sit ehkä se juttu.”

Kuitenkin haastattelun edetessä ja ehkä keskustelun syventyessä huomasimme, että osa työntekijöistä alkoi puhua asiasta toiseen sävyyn. Työntekijät kertoivat, että varmasti jokainen miettii, oliko kiinnipito tarpeen ja mitä olisi voinut esimerkiksi tehdä toisin. Eräs mainitsi, että hän jää monesti miettimään kiinnipitotilanteiden jälkeen sitä, onko kiinnipito ollut tarpeellinen tai miten sen olisi voinut välttää. Olisiko esimerkiksi keskustelulla nuoren kanssa voinut välttää tilanteen eskaloitumisen. Jotkut nuoret hakemalla hakevat kiinnipitoa ja osaavat saada tilanteen siihen pisteeseen, että muu ei auta. Varsinkin tällaiset tilanteet mietityttävät työntekijöitä, sillä se ei edistä nuoren toimintaa, mikäli kiinnipitoon mennään. Kuitenkaan muita vaihtoehtoja ei ole.

Työntekijöiden selustaa on myös turvaamassa tarkka kirjaaminen. Kaikki kirjaan hetki hetkeltä. Kirjaamisessa perustellaan myös se, että miksi kyseinen toimintatapa on valittu. Näin tehdään siitä syystä, että tilanteesta voi tulla kantelu. Eräs työntekijä ilmaisi asian niin, että tällä voidaan tyyntä omaa päänsisäistä ääntään. Hän myös sanoi, että tilanteet saattavat jäädä erityisesti silloin mietitytämää, jos kiinnipitotilanteen jälkeen jäädään vapaille. Silloin saattaa nousta ajatuksia omalla vapaa-ajalla siitä, että muistiko kirjata kaiken oleellisen ja onko tehnyt kaikki tarvittavat kirjaamisen ja tapahtuneen suhteen.

Työntekijät kertoivat myös, että akuutin tilanteen tullessa kohdalle, se vain täytyy suorittaa ja päästä siitä eteenpäin. Rankinta erään haastateltavan mukaan on se, jos vastuuvuorossa joutuu tekemään päätöksen kiinnipidosta. Tällöin tilanteessa täytyy osata miettiä monia eri näkökulmia. On myös huomioitava se, millä tavalla se vaikuttaa lastensuojelulaitoksen muuhun toimintaan.

“Onhan tämä turvallista nuorelle, onhan tämä turvallista aikuiselle, onhan tämä muille nuorille turvallista ja sitten se, että miten tämä meidän homma nyt mahdollisesti vaarantaa muita kans.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Meidän tutkimuskysymyksemme oli: ”Mitkä ovat työntekijöiden valmiudet kohdata ja käsitellä rajoitustoimenpiteitä työssään?”. Tarkoituksena opinnäytetyössämme on tuoda esille se, että millaisia kokemuksia rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä työntekijöillä on. Miten heidät on perehdytetty sekä heidän tietotaitonsa rajoitustoimenpiteiden tullessa kohdalle ja mahdollisuudet käsitellä niitä jälkeinpäin. Näiden lisäksi halusimme selvittää, että miltä tuntuu sekä toteuttaa akuutti rajoitustoimenpide että kantaa vastuu tästä päätöksestä.

Työntekijät kokivat lähtökohtansa työhön hyviksi ja riittäviksi. Haastateltavat kertoivat, että kerätyt vuodet työn parissa pelasivat merkittävää roolia työstä suoriutumisen kannalta. Lisäksi työpaikoilta löytyy työn tueksi kirjalliset ohjeet kustakin rajoitustoimenpiteestä, jotka koettiin hyödyllisiksi. Sen lisäksi muiden työntekijöiden tuoma tuki ja yhdessä työn tekeminen lisää varmuutta ja itseluottamusta työn tekemiseen. Myös Eronen ja Laakso tutkimuksessaan ”Vaativat tilanteet lastensuojelutyössä” viittaavat Maija Mänttari-van der Kuipin (2015) toteamukseen siitä, että sosiaalialan työntekijät eivät luota esimiehen tukeen niin paljon kuin työkaaveriensa vertaistukeen (Eronen, Laakso 2017, 157).

Haastateltavien mukaan viimeisen kolmen vuoden aikana koulutuksia on ollut tarjolla varsin hyvin, koska lain tulkinnan uusiutuminen noin kolme vuotta sitten on vaikuttanut niin, että kaikki lastensuojelualan toimijat ovat joutuneet panostamaan siihen. Yleinen mielipide oli, että perehdyttäminen kirjallisen materiaalin ohella tapahtuu kokeneempien työntekijöiden tuen rinnalla, joka koettiin toimivana käytäntönä. Työntekijät kertoivat, että koulutuksia järjestetään ja niissä käydään. Kuitenkin osa haastateltavista ajatteli, että sekä lapsen että työntekijän turvallisuuden ja rajoitustoimenpiteiden valituskelpoisuuden vuoksi olisi tärkeää, että koulutuksiin panostettaisiin enemmän. Lakikin velvoittaa kuntia huolehtimaan siitä, että työntekijät ovat tarpeeksi koulutautuneita työnkuvaansa nähden (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015).

Sen lisäksi että laki velvoittaa kouluttautumaan, haastateltavamme olivat samaa mieltä koulutuksien tarpeellisuudesta. Myös tutkimuksissa on todettu, että lisäkouluttautuminen olisi tässä työssä hyödyksi. Mutta Lastensuojelun keskusliiton ja Talentian selvityksestä käy ilmi huolestuttavia lukuja. Nimittäin yli puolet vastaajista (61 %) oli käynyt lisäkoulutuksia työnsä ohessa (Tiili & Kuokkanen, 2021, 18) ja samaisessa selvityksessä oli myös kysytty, miten kouluttautuminen onnistuu haastavan työn ohessa ilman liikakuormitusta ja onko koulutus riittävää. Vain 6 % kertoi koulutuksen onnistuneen erinomaisesti ja 35 % mielestä koulutus oli riittävä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 18–19.) Nämä tulokset ja yhden haastateltavan kertomus koulutuksista kertoo huolestuttavia lukuja siitä, miten työntekijät eivät pysy ajan tasalla työssään lasten ja nuorten erityistarpeiden kasvaessa.

Käsiteltäessä työntekijöiden valmiuksia rajoitustoimenpiteiden kohdalla, keskustelimme heidän valmiuksistaan käsitellä akuuttia rajoitustoimenpidettä, kiinnipitoa. Kiinnipito on osaltaan ajatuksia herättävä puheenaihe, sillä se on hyvinkin rankka ja fyysinen. Työntekijät kertoivat, että vastuun kantaminen kiinnipidon käyttämisestä ei tunnu raskaalta, sillä päätöksen tehneenä ja rajoitustoimenpiteen toteuttaneena omaan arviointikykyyn luottaa ja seisoo sen takana. Myöskin tapaukset, jotka ovat johtaneet kiinnipitoon ovat ääripäätilanteita, joissa väkivallan uhka on ollut selkeä ja rajoitustoimenpiteen käyttämisen tarpeellisuudesta ei ole epäilystäkään. Mutta esille nousi myös niitä tilanteita, jolloin kiinnipitotilanne ei ole ollut niin selkeä ja tapahtuma voi jäädä pyörimään mieleen. Silloin voi jäädä myös miettimään eettisiä puolia tilanteesta. Tällaisessa tilanteessa tai ylipäätään sosiaalialan työssä auttajana olo on joskus ristiriidassa kontrolloijan kanssa (Talentia etiikkaopas 2017, 26).

Kiinnipito oli siis aihe, joka puhututti paljon. Eikä se ole ihmekään, sillä kiinnipito on rajoitustoimenpiteistä kenties kaikkein rankin ja monivaiheisin. Huomasimme haastattelussa varsin paljon yhtäläisyyksiä mutta myös eriäviä mielipiteitä, etenkin kiinnipidon kohdalla. Yleinen havainto haastattelua purkaessa oli se, että ensireaktio muuttui keskustelun aikana ja oli havaittavissa, että asiasta keskusteltaessa syvemmin mielipiteet ja ajatukset muuttuivat tai moninaistuivat. Tällainen ristiriitaisuus sai meidät pohtimaan, että miksi näin kävi. Loppujen lopuksi vastaus

on yksinkertainen. On nimittäin inhimillistä ja ihmisluonteen omaista jäädä pohtimaan, miten asiat olisi voinut tehdä toisin. Se on mielenkiintoista ja samalla ymmärrettävää. Aiheen monimuotoisuuden ja monimutkaisuuden takia on ymmärrettävää, ettei vastaukset ole mustavalkoisia "kyllä- ei" -vastauksia, vaan ne saavat työntekijätkin pohtimaan päätöksiään. Tätä työtä tehdään harvemmin "vasemmalla kädellä" ja työssä ollaan isojen asioiden äärellä, joten on hyvä, että työntekijät ovat halukkaita oppimaan uutta ja kyseenalaistamaan toimintatapojaan. Tilanteet ovat myös aina niin yksilöllisiä. Sehän olisi helppoa perustella joka kerta niin, että lapsi hyökkää päälle, jolloin kiinnipitoon mennään, mutta kun tilanne ei aina tapahdu sillä tavalla.

Rajoitustoimenpiteen tullessa kohdalle työntekijät kokivat, että heillä pitää olla tilannetajua ja nuorten tuntemusta. Kommunikointi henkilökunnan välillä koettiin merkityksellisenä. Etenkin kiinnipitoa pidetään rankkana kokemuksena sekä nuorelle että aikuiselle. Se myös osaltaan vaatii työntekijöiltä vankkaa tietoa ja kokemusta, eli hyviä valmiuksia. Hoikkala mainitsee tutkimuksessaan "Kiinnipito lastenkodissa", että lapsen joutumista kiinnipitoon voidaan myös ennakoida lapsen aiemman käytöksen perusteella (Hoikkala 2013, 28). Tästä mainitsivat myös haastateltavamme, jotka myös kertoivat sen olevan jollain tavalla yleistä, että osa lapsista hakemalla hakee kiinnipitoa. Sen vuoksi sitä myös voidaan ja osataan ennakoida. Haastateltavamme myös mainitsivat siitä, kuinka kiinnipidossa saattaa olla joskus useampia ohjaajia tai kuinka ohjaajia saatetaan tarvita muualta laitoksen tiloista asti. Hoikkala myös kertoo kuinka yleensä kirjausten perusteella kiinnipidossa voi olla kolmesta neljään ohjaajaa, mutta useimmiten ohjaajia on kaksi. Vain viidennes tilanteista oli yhden työntekijän toteuttama. (Hoikkala 2013,28.)

Puhuttaessa siis valmiuksista kohdata ja käsitellä kiinnipitoa, sai työntekijöiden vastaukset meidät pohtimaan sitä, että kuinka paljon kiinnipitotilanteisiin ja rajoitustoimiin yleensäkin vaaditaan. Kokemus toki jo itsessään pelaa merkittävää roolia ja se myös tuo paljon tarvittavia piirteitä mukanaan. Itseluottamus, varmuus, rauhallisuus ja ennakointi ovat asioita, joita haastateltavamme mainitsivat. Nämä piirteet mielestämme kasvavat ammatillisen identiteetin kehittymisen myötä. Silti uskomme, että kuitenkin on aina odotettava odottamatonta. Yllätyksiä

nimittäin tulee sijaishuoltotyössä väistämättä (Rantaeskola ym. 2015, 51). Saastamoinen Kati kertoi kirjassaan, että ammattilaisen lastensuojelulaitoksessa on omattava pitkäjänteisyyttä ja kykyä toimia haastavissakin tilanteissa (Saastamoinen 2010, 97). Tämä tuli myös selkeästi ilmi meidänkin haastattelussamme haastateltaviemme kertomusten perusteella. Erosen ja Laakson mukaan työntekijöillä on myös oltava korkea etiikka. Sen lisäksi sijaishuoltotyön käsittäminen ”käytännöllismoraalisena” alleviivaa kaikkea arkisia tilanteita, kohtaamisia ja työntekijöiden sekä lasten välisiä suhteita. (Eronen & Laakso 2017, 143.) Myös Mahkonen toteaa kirjassaan, että lastensuojelussa työntekijöiden on omattava tiettyjä eettisiä näkökulmia esimerkkeinä lapsen edun vaaliminen ja yhdenvertainen kohtelu (Mahkonen 2010, 168).

Työntekijällä on siis merkittävää olla myös eettistä näkökulmaa työskentelyynsä ja rajoitustoimenpiteisiin. Tarkemmin sanottuna, eettisyys tulisi nähdä koko työtä läpäisevänä elementtinä (Eronen & Laakso 2017, 143). Laki määrää esimerkiksi sen miten, miksi ja milloin rajoitustoimenpidettä esimerkiksi kiinnipitoa saa käyttää. Lain mukaan rajoitustoimenpide on myös lopetettava heti, kun mahdollista. (Lastensuojelulaki 417/2007, 61 a §.) Alhasen mukaan lakipykälät eivät kuitenkaan sellaisenaan mukaudu tietyiksi käytännöiksi, vaan viranomaisten tehtävänä on soveltaa näitä lakeja vaihtelevin tavoin omissa työympäristöissään (Alhanen 2014, 22). Sen vuoksi on tärkeää, että työtä tehdään sijaishuollossa eettisesti. Esimerkiksi jos kiinnipito tuottaa lapselle kipua kohtuuttomasti mutta hän on silti levoton ja kiinnipitoa olisi syytä jatkaa, niin miten eettisesti ajatteleva työntekijä toimisi tilanteessa? Luultavasti työntekijä miettisi keinoja hoitaa tilanne niin, että se olisi lapselle helpompi ja kivuttomampi. Eettisyyttä kiinnipitotilanteessa on myös esimerkiksi se, että lapsia kohdellaan tilanteissa samalla tavalla, eikä kukaan lapsi ole esimerkiksi kiinnipidossa ”silmätikkuna”. Tämän lisäksi yksi eettisyyden näkökulma on se, miten käyttää huumoria työpaikalla. On nimittäin työntekijän ja työyhteisön vastuulla, että asiakkaista ei puhuta esimerkiksi pilkkaavaan sävyyn. Tällainen käytös etenkin ammattilaisen harjoittamana on epäkunnioittavaa. (Talentia 2017,41.) Lastensuojelutyössä korostuu työntekijöiden ja asiakkaiden pitkäjänteinen ja luottamukseen perustuva yhteistyö (Alhanen 2014, 50).

Eronen ja Laakso (2016, 23) lainaavat Cameronia (2016) mainitakseen, että ylipäätään lastensuojelutyön kasvatuksellinen vastuu on *kompleksinen*. Sen lisäksi lastensuojelujärjestelmä ja sen eri tahot tuovat työhön ristiriitoja. (Eronen & Laakso, 2016, 23.) Meidän ja haastateltavien mielestä on siis hyvä, että rajoitustoimenpiteet selkeästi nähdään työntekijän työkaluna, vaikka muuten lastensuojelujärjestelmä voi olla sekava. Haastateltavamme kokivat niiden helpottavan työtä jo olemassaolollaan, sillä tieto siitä, että on keinoja turvata itsensä ja nuoret, lisää työssä jaksamista ja työturvallisuutta. Sen lisäksi nuorten kynnyksellä rikkoa sääntöjä kasvaa sillä he tietävät, että rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää. Rajoitustoimenpiteiden käytöllä nähtiin myös yhteys mahdollisuuteen käsitellä asioita nuorten kanssa.

Rajoitustoimenpiteisiin liittyi työntekijöiden kokemuksen mukaan haasteita, jotka vaikuttavat heidän valmiuksiinsa. Suurimmaksi osaksi ne liittyivät niiden vaatimaan aikaan ja resursseihin. Rajoitustoimenpiteet voivat olla aikaa vieviä itse toteutuksen mutta myös kirjaamisen osalta. Joskus rajoituksia voi olla jopa useampia peräkkäin. Paperityön jo itsessään koettiin vievän paljon aikaa ja resursseja. Työntekijät kokivat heidän valmiuksiensa vähenevän silloin, kun yksi työntekijä on kiinni paperitöissä. Paperitöiden määrän koettiin siis vaikuttavan jopa koko laitokseen. Tällöin voidaan puhua resurssipulasta, joka aiheuttaa työntekijöiden valmiuksiin haasteita. Kirjaamisen työmäärä ei ole myöskään jäänyt huomaamatta laitoksen ulkopuolella. Kai Alhanen hämmästelee nimittäin raportissaan ”Vaarantunut suojelevalta” kirjaamiseen tarpeen määrää ja puutteita itse kirjaamisen taidoissa (Alhanen 2014, 43). Tässäkin kohtaa korostui toisten työntekijöiden läsnäolo ja tietotaito, joka lisää työntekijöiden itseluottamusta. Työntekijät puhuivat myös paljon kirjaamisen tärkeydestä. He tiedostivat sen, että kirjaaminen on tapa valvoa rajoitustoimenpiteitä ja sen lisäksi se turvaa sekä itse työntekijöitä että nuoria (Alhanen 2014, 43). Haastattelussa kävi esimerkkien kautta ilmi siis ristiriitaisuuksia, sillä kirjaaminen nähtiin sekä haasteena mutta myös merkittävänä turvana. Se osaltaan rauhoittaa päänsisäistä ääntä, sillä sen avulla pystyy tarkasti esittämään syyt ja seuraukset ja perustelemaan omaa toimintaansa. Näin ollen on mustaa valkoisella siitä, mitä on todella käynyt ja miksi on toimittu kuten on toimittu. Kirjaamisella myös turvataan Alhasen mukaan niin nuorten kuin työn-

tekijöidenkin eläminen, oleminen ja työnteko laitoksessa. Hän myös kutsuu kirjaamista taakaksi, vaikka samalla se auttaa esimerkiksi hahmottamaan asiakkaisen tilanteita. (Alhanen 2014, 43.)

Puhuttaessa valmiuksista rajoitustoimenpiteiden käsittelemisessä, työntekijät nostivat esille hyvin paljon vertaistuen ja työyhteisön kommunikaation merkitystä. Merkittävää onkin, että työyhteisön asenne on myönteinen jälkitoimia kohtaan, sillä se edistää työtilanteista palautumista (Rantaeskola ym. 2015, 183). Työyhteisöissä hyviksi koettuja purkumenetelmiä olivat traumakoulutuksen käyneiden ohjaajien pitämät purkukeskustelut, työnohjaus ja työpaikkakokoukset. Keskustelua käydään yhdessä ja yksin esimiehen, koulutetun ohjaajan tai oman työkaaverin kanssa vertaistukena. Apu ylettyy myös yli tiimirajojen työterveyden palveluihin ja yhteistyöhön terapeuttien kanssa. Tällöin keskustelua käydään koulutettujen ammattilaisten kanssa, mikäli tiimin sisäinen apu ei riitä. Haastateltavien mukaan apu on siis varsin kattavaa ja kannustavaa. Tällainen ilmapiiri työpaikalla on erittäin tärkeää ja merkityksellistä. Ranne, Markkanen ja Malo kirjoittavat kirjassaan ”Työnohjaus-ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä” siitä, kuinka parhaimmassa mahdollisessa tilanteessa tunteiden jakaminen ja niistä puhuminen ovat arvokkaita motivaattoreita ja viestinviejiä. Silloin niistä myös muodostuu organisaatiolle voimavara. (Ranne ym. 2012, 59.)

Tukimuotoja on siis useita, mikä avaa ovia työntekijöille käsitellä rajoitustoimenpiteiden käyttöä. Ne myös vahvistavat työntekijöiden valmiuksia puida rajoitustoimenpiteitä. Haastateltavamme kertoivat, että heillä ei ole kynnystä niitä myöskään käyttää. He ajattelivat, että kokemus ratkaisee paljon tässäkin, sillä kokeneemmat työntekijät hakeutuvat avun piiriin helposti, vaikkakin ei niin usein. Tätä näkemystä vahvistaa Rantaeskolan, Hyytin, Kauppilan ja Koskelaisen toteamus kirjassaan siitä, että työntekijöiden ammatillinen identiteetti, elämäntilanne sekä työkokemus osaltaan vaikuttavat siihen, miten esimerkiksi haastaviin tilanteisiin reagoidaan (Rantaeskola ym. 2015, 182). Haastateltavatkin kokivat, että he ovat jo vuosien mittaan ”turtuneet” työhön. Heidän valmiutensa käsitellä rajoitustoimenpiteitä ovat hyvät ja heille tarjotaan siihen myös mahdollisuuksia.

Tietyt asiat hieman luovat kuitenkin haasteita tähän kuvioon. Sillä vaikka apua on olemassa, ei ole itsestään selvää, että sitä aina saa tai uskaltaa pyytää. Uskaltamisessa on haastateltavien mukaan enemmän kyse uudemmissa työntekijöistä. Rantaeskola, Hyyti, Kauppila ja Koskelainen myös huomauttavat, että työuransa alkutaipaleella oleviin työntekijöihin tulee kiinnittää huomiota enemmän, sillä he ovat vielä uransa ”kehitysvaiheessa” (Rantaeskola ym. 2015, 182). Joskus taas siihen vaikuttaa haastateltavien mukaa eräänlainen ”pärräämisen kulttuuri”, jota voi esiintyä myös kokeneemmillakin työntekijöillä. Mitä avun saamiseen tulee, niin haastateltavat kertoivat, että tietyissä tilanteissa se ei ole yksinkertaisesti vain mahdollista istua alas keskustelemaan. Työvuorossa voi olla hyvinkin kiireistä, jolloin asian käsittely jää myöhemmälle. Akuutin avun ja defusing- menetelmän käyttäminen ei tällöin onnistu täysin oikea-aikaisesti ja siksi valmiudet käsitellä rajoitustoimenpiteistä aiheutuvia tuntemuksia voivat hieman kärsiä. Eikä ihme, sillä defusing on kuitenkin psyykkistä ensiapua (Rantaeskola ym. 2015, 184) ja tätä ensiapua olisi tärkeää saada akuutissa vaiheessa.

Eli vaikka jälkikäsitteilymenetelmiä on teoriassa paljon, niitä ei aina ole mahdollista käyttää kovin tehokkaasti, sillä tilanteet eivät aina salli sitä. Tämänkin vuoksi osa haastateltavista korosti sitä, että nämä ovat sellaisia asioita, joissa olisi lähes aina parantamisen varaa. Ranteen, Markkasen ja Malon mukaan tunteiden lakaiseminen maton alle johtaa niiden kasautumiseen ja purkautumiseen, joka puolestaan voi vaikeuttaa perustehtävän suorittamista. (Ranne ym. 2012, 59.) Haastateltavat nostivat esille myös resurssoinnin, mikä osaltaan selittää työvoiman vähyyttä ja täten avun saaminen vaikeutuu. Haastattelussa käytyjen keskustelujen ja tutkimustulosten pohjalta on selvää, että vaikka rajoitustoimenpiteiden käytölle ja niiden ylipääsemiseksi on luotu monenlaisia eri välineitä, niitä kaivattaisiin silti lisää. Työntekijät painottivat sitä, että koskaan tukitoimia ei voi olla liikaa. Erilaisien ja yllättävienkin tilanteiden tullessa kohdalle ei välttämättä löydy sellaista tukitoimea tai mahdollisuutta, joka täsmäisi täydellisesti juuri sen hetkiseen tarpeeseen.

Meidän haastattelussamme toistuvana teemana näyttäytyi resurssipula. Sen koettiin tuovan haasteita työntekijöiden vähyyden vuoksi. Tämä on kaikkien tie-

dossa ollut ongelma jo pitkän aikaa. Se kuitenkin näyttäytyi nytkin hyvin konkreettisenä työntekijöiden kertomuksissa ja on ehdottomasti merkittävä kehittämisen kohde. Resurssipula nimittäin kohdistuu niin työn sujuvuuteen, vaativuuteen kuin työhyvinvointiin, vain muutaman mainitaksemme. Meidän opinnäytetyömme pohjalta konkreettisia resurssipulan aiheuttamia ongelmia olivat kirjaamiseen tarvittava aika ja henkilöstö ja sen isot vaikutukset laitoksessa. Ehdottomasti rajoitustoimenpiteiden tuoma työtaakka ja sen kautta muiden nuorten kanssa vähenevä vietettävä aika, joka on erittäin merkittävä puute. Jälkikäsitteilyyn vaadittava aika ja tila, jota ei sekä henkilöstön vähyyden vuoksi kuin kiireisen arjenkaan vuoksi ole aina mahdollista toteuttaa täysin tarkoituksenmukaisesti. Eronen ja Laakso pyörittivät tätäkin teemaa tutkimuksessaan ja he totesivat, että työntekijöiden vähyys ei ole mikään uusi tutkimustulos. Heidän mukaansa tilannetta ei myöskään haluta korjata poliittisella tasolla. (Eronen & Laakso 2017, 156.) Vaikka laki määrittää työntekijämäärien vähittäismitoituksia, on sekin johtanut siihen, että minimi on maksimi (Kananoja & Ruuskanen 2019, 24).

Resurssipula oli näkyvää haastateltavien mukaan etenkin kirjaamisessa, sillä dokumentointi vie hyvin paljon yhden työntekijän aikaa. Mikä voisi siis olla kirjaamiselle ja sen tuottamalle aikapulalle pelastuskeino? Vaikka mitä vaihtoehtoja pyörittelee, päätyy aina samaan lopputulemaan; työntekijöiden lisäämiseen. Työntekijöitä pitäisi yksinkertaisesti olla enemmän, sillä paperityöt voivat viedä jopa koko illan, jolloin työntekijä ei ole käytännössä laskettavissa mukaan ”vahvuuteen”. Vaihtoehtoja voisi olla, että yksi ”ylimääräinen” työntekijä olisi aina kirjaamisvastuussa tai että esimies kirjaisi tapahtuneet. Ne eivät kuitenkaan ole aukottomia ratkaisuja, sillä kyseiset henkilöt eivät välttämättä ole olleet itse tilanteessa. Kirjaamiselle lisähaasteita tuo se, että sitä määrittää tietyt raamit ja ohjeistukset. Myös vaikeat tai samankaltaiset termit, kuten *henkilön katsastus* ja *henkilön tarkastus* vaikeuttaa ja hidastaa työtä entisestään.

Haastateltavat myös pohtivat sitä, kuinka ennaltaehkäisevä rajoittaminen ei ole mahdollista sijaishuollossa. Eräs haastateltava mietti, että missä on siis mahdollisuus rajoittaa lasta, joka tarvitsee rajoituksia, kun aina vain puhutaan lasten oikeuksista? Heidän mukaansa nuoren tultua laitokseen useamman vuoden vaikeuksien jälkeen, ei nuorelle voida asettaa rajoituksia ennen kuin hän ”*hölmöilee*” laitoksessa. Osaa haastateltavista harmitti kovasti se, sillä jotain pahaälyä täytyy

tapahtua ennen kuin laitoksen työntekijöillä on valtuuksia toimia. He siis joutuvat katsomaan ja odottelemaan vierestä, että jo tiedossa oleva ”hölmöily” tulee tapahtumaan. Tällainen riippuu myös paljon siitä, että mitä sosiaalityöntekijä päättää tehdä. Eräs työntekijä kertoi, että nykyään ylemmän tahon ”sormen heilutuksen” takia sosiaalityöntekijät ovat päätöshaluttomia, eli he eivät uskalla tehdä päätöksiä sanktioiden pelossa.

Vastaavasti työntekijät kokevat jäävänsä kädettömiksi myös silloin, kun puhutaan rajoittamisesta sellaisissa asioissa missä se on ehdottoman tarpeellista mutta ei sallittua. He kertoivat, että esimerkiksi sillekään asialle ei voida tehdä mitään, jos nuori ei itse ymmärrä käyttää puhelintaan viisaasti. Laitoksessa ei voi nimittäin rajoittaa ilman painavaa syytä. Sen lisäksi he mainitsivat, kuinka samaa lastensuojelulakia tulee soveltaa päihdeongelmaiseen nuoreen ja nuoreen, jolla hetkelisestikin koulunkäynnin kanssa ongelmia.

7 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia rajoitustoimenpiteiden käytöstä ja aitoja mielipiteitä työntekijöiden näkemyksistä suhteessa lastensuojelulain soveltamiseen, rajoitustoimenpiteiden käyttöön ja niiden käyttötilanteista selviämiseen. Saimme irti paljon asioita, joita olisi niin sosiaalityöntekijöiden, lastensuojelutyöntekijöiden, laitosten johtajien kuin asiakkaiden hyvä tietää ja oivaltaa. Vaikka lastensuojelulaki itsessään määrittää mitä lastensuojelu on; kirjaimellisesti lasten suojelua, silti lastensuojelulla ja rajoitustoimenpiteillä on usein todella negatiivinen kaiku. Meidän tarkoituksemme olikin saada työntekijöiden äänen kautta kuuluviin se, ettei kukaan tee tätä ”pahuuttaan” ja kaikelle toiminnalle on tarkoituksensa. Vastikään vuonna 2020 tehdyt lakimuutokset korostavat ja tukevat opinnäytetyömme ajankohtaisuutta.

Opinnäytetyömme tekeminen meni kaiken kaikkiaan hyvin ja sen tekeminen on ollut myös mielekästä. Aihevalintamme on ollut hyvä, sillä se on jaksanut innostaa ja se on pysynyt mielenkiintoisena alusta lähtien. Meillä oli vaikeuksia työn aloituksen suhteen, mutta kun pääsimme opinnäytetyössämme vauhtiin, sujui se ilman suurempia ongelmia. Työstäminen tapahtui loppupelissä hyvällä aikataululla ilman kiirettä, joten olimme onnistuneet aikatauluttamaan työmme tekemisen ja sen valmistumisen oikeaan ajankohtaan. Opinnäytetyön tekeminen on ollut kuitenkin ajoittain haastavaa mutta samalla se on opettanut ajattelemaan asioista laajemmalla näkökulmalla. Suurimmat vaikeudet kohtasimme etätyöskentelyn osalta. On ollut haastavaa kirjoittaa työtä niin, ettemme ole olleet samassa paikkaa. Se on tuonut yllättäviä, pieniä työn tekemistä hidastavia vaikeuksia. Myös aiheitamme tukevien lähteiden löytäminen ja niiden läpikäyminen on ollut paikka paikoin aikaa vievää. Sen lisäksi tietotekniset ongelmat häiritsivät hieman työtämme, esimerkiksi haastattelun osalta. Niistä huolimatta saimme onnistuneen haastattelun tehtyä.

Ammatillista kasvua on tuonut ”tutkimuksen” tekeminen ja sen eri ulottuvuudet. Eväitä työelämään antoi myös keskustelu ammattilaisten kanssa. Opimme siitä, kuinka omasta työhyvinvoinnistaan on pidettävä huolta ja kuinka tällaisessa työssä työ ei aina välttämättä jää vain työpaikalle. On hyvä oppia siihen, että apua

on saatavilla pienissäkin asioissa monessa eri muodossa ja siihen ei tarvitse kehittää kynnyksiä. On myös tärkeää yrittää omalla toiminnallaan pitää huolta työyhteisön toimivuudesta ja hyvinvoinnista.

Validiteettia toi teemahaastattelun käyttö, joka oli metodina onnistunut juuri siitä syystä, että halusimme tuoda nimenomaisesti työntekijöiden omat näkemykset ilmi. Näin ollen haastattelu, joka kulkee vain etukäteen suunniteltujen teemojen raameissa, eikä valmiiksi johdateltujen kysymysten perässä, oli tähän hyvä vaihtoehto. Validiteettia vahvisti myös sisällönanalyysi, joka sopi analyysimenetelmänä tutkittavaan ilmiöön. Se mahdollisti aineiston läpikäymisen teemoittain ja haastattelun litterointi oli merkittävää tulosten käsittelyn kannalta. Haastateltavat olivat koulutettuja ammattilaisia, jotka käyttävät rajoitustoimenpiteitä työssään, minkä vuoksi he olivat sopiva kohdejoukko opinnäytetyössämme. Reliabiliteetin puolesta puhuu se, että tutkimusote, menetelmät ja kohdejoukko olivat tarkoin harkittuja ja toisiaan tukevia. Mikäli tutkimus toistettaisiin samalla tavalla, niin vastaukset olisivat samankaltaisia. Kuitenkin on huomioitavaa, että yksilöiden välillä on eroja. Meidän opinnäytetyömme reliabiliteettia horjuttaa se, että puolet vastaajista eivät olleet päässeet valmistautumaan kyselyyn samalla tavalla. Mikäli opinnäytetyö toteutettaisiin uudestaan ja haastateltavat olisivat samalla tavalla valmistautuneita, voisivat vastaukset olla syväluotaavampia.

Tutkimustulokset olivat opinnäytetyön tavoitteen mukaisia ja haastattelumme kautta saadut vastaukset olivat osaltaan yllättäviä ja hieman ristiriitaisiakin. Opinnäytetyömme luotettavuuden kohdalla koemme, että olemme toteuttaneet sen niin hyvin, kuin pystyimme. Luotettavuutta korostaa se, että me olemme toimineet eettisten raamien sisällä, tietosuojalain puitteissa ja miettineet itse haastattelun kannalta merkittäviä seikkoja kuten toteuttamisen, alkujärjestelyt ja itse haastattelussa toimimisen. Varasimme haastateltavillemme hyvin aikaa ja annoimme heille tilaa vastata haastattelukysymyksiin. Loimme kysymykset mahdollisimman avoimiksi ja niin, ettei ne olisi johdattelevia ja pysyvät aiheessamme tuottaen meille tietoa, jota tarvitsemme. Kysymystenasettelu oli pääosin onnistunutta. Jälkeenpäin huomasimme, että meidän olisi ollut hyvä pyytää tarkentamaan joitakin vastauksia. Saimme kuitenkin kattavasti materiaalia mutta laajemmilla vastauksilla olisi voinut saada syväluotaavampaa materiaalia.

Meidän opinnäytetyömme tuloksien pohjalta johdetut johtopäätökset ovat, että työntekijöiden valmiudet ovat hyvät ja riittävät. Kokemus alalta pelaa merkittävää roolia siinä, kuinka rajoitustoimenpiteet kohdataan ja käsitellään. Jälkiselvittelymenetelmiä on kattavasti mutta niitä kuitenkin voisi aina lisätä ja moninaistaa. Työntekijöiden valmiudet kohdata ja käsitellä rajoitustoimenpiteitä kärsii resurssipulan vuoksi. Resurssipula vaikeuttaa ammattilaisten työtä, sillä itse rajoitustoimenpiteiden toteuttaminen ja sen tuoma paperityö on aikaa vievää. Resurssipula vaikuttaa työntekijöiden jokapäiväiseen arkeen myös jälkiselvittelyjen osalta. Työvoiman vähyden vuoksi tapahtumia ei päästä aina oikea-aikaisesti käsittelemään. Työntekijät kokevat rajoitustoimenpiteet merkittävänä työvälineenä ja turvaajana, mutta kaikessa moninaisuudessaan ne myös tuovat hyvin paljon lisätyötä ja lainsäädäntökään ei ole yksinkertainen, saati aukoton.

Opinnäytetyötä kirjoittaessa heräsi useita kysymyksiä ja mietteitä, joihin olisi ollut mukava saada vastaus. Yksi mielenkiintoinen, ajankohtainen ja erittäin tärkeä jatkotutkimus voitaisiin tehdä resurssipulan vaikutuksista työpaikalla. Miten se vaikuttaa esimerkiksi työhyvinvointiin ja työn laatuun. Kuinka esimerkiksi työntekijämäärien lisäämisellä voitaisiin parantaa työoloja, työturvallisuutta ja vähentää jatkuvaa kiirettä. Tämän lisäksi olisi mielenkiintoista myös selvittää mitä nuoret ajattelevat, kun tietävät rajoitustoimenpiteiden olemassaolosta. Käyttäytyvätkö he kenties niitä kunnioittaen, niiden pelossa vai niistä välittämättä. Olisi mielenkiintoista tietää, että kuinka paljon jo se, että rajoitustoimenpiteet ovat olemassa auttavat rauhoittamaan sijaishuollon arkea.

Myös kirjaamiseen olisi mielestämme tärkeää ja mielenkiintoista paneutua. Sen haastavuudesta voisi tehdä selvityksiä ja käytännön kokeiluja työkentällä tilanteen ratkaisemiseksi. Kenties jonkunlainen pilottihanke olisi paikallaan. Pitäisi enemmän yrittää löytää ratkaisuja tiedossa oleviin ongelmiin ja haasteisiin työpaikoilla. Luonnollisesti jälkitoimiin olisi myös kohdistettava tutkimuksia. Niiden hyödyllisyyden lisäämisen kannalta olisi merkittävää kiinnittää huomiota siihen, että kuinka niiden käyttämiselle voitaisiin madaltaa kynnystä ja näin tehdä niistä helpommin lähestyttäviä.

Näiden lisäksi olisi myös mielenkiintoista tehdä tämän opinnäytetyön kaltainen mutta määrällinen eli kvantitatiivisella tutkimusotteella toteutettu tutkimus, jossa olisi useampia organisaatioita mukana mahdollisesti eri maakunnistakin. Tämän lisäksi olisi mielenkiintoista kuulla vastauksia eri kokemustaustan omaavilta työntekijöitä. Tutkimus voisi olla esimerkiksi haastattelulomake kyllä/ei vastausvaihtoehtoilla, jolloin saataisiin tilastollisia tuloksia, eikä niin sanotusti ympäröityä mielteitä.

Opinnäytetyön merkitys alalle on monitahoinen, ensinnäkin haluamme, että työntekijöiden ääntä ja kokemuksia saadaan kuuluville. Yksilöllisellä tasolla asioiden ilmi tuonti on tapa keskustella asiasta vertaistuen muodossa ja niin ikään käsitellä omia ajatuksiaan. Kokemusten jakamisesta voi olla myös apua muille alan ammattilaisille, jotka käyttävät rajoitustoimenpiteitä. Näitä kokemuksia ovat tässä opinnäytetyössä käsitellyt toimintatavat, vinkit työskentelyyn, uudet näkökulmat ja ylipäättään vertaistuki asian tiimoilta. Tällainen kokemuksellinen tieto on myös merkittävää tuoda esille muun muassa kehittämistyön vuoksi.

Myös työyhteisössä tällaisten asioiden käsittely ja keskustelu olisi tärkeää. Sanoittaa faktat ihan esimiestasolla, eikä kaunistella esimerkiksi sitä tosia-asiaa, että resurssipula vaikuttaa työntekijöihin. Yhteisöllisellä tasolla taas tällaisista asioista on tärkeää puhua myös lieventääkseen aiheen ympärillä vellovaa epätietoisuutta ja tuottaa informaatiota yhteiskunnalle siitä, miksi rajoitustoimenpiteitä käytetään. Tällöin niiden ja ylipäättään lastensuojelun ympäriltä voitaisiin poistaa negatiivista kaikua.

Sen vuoksi, että rajoitustoimenpiteet saavat niin paljon lokaa niskaansa, niistä on tärkeää puhua ja aiheita tutkia. Median luoma kuva rajoitustoimenpiteistä ei ole imarteleva ja luo ihmisille aivan liian synkän ja pahantahtoisen ajatuksen niistä. Sitä faktaa ei kuitenkaan voida sivuuttaa, että rajoitustoimenpiteet ovat tärkeä työväline ja ainakin vielä tällä hetkellä asian ympärillä työskentelevien mielestä korvaamaton. Työntekijät, jotka niitä käyttävät, ymmärtävät niiden tärkeyden ja joutuvat kantamaan harteillaan niiden mukana tuoman vastuun ja taakan. Aina on tärkeää valvoa viranomaisia ja tuoda esille epäkohtia, mikäli sellaisia ilmenee, mutta esimerkiksi tahallinen median ”mässäily” tällaisilla asioilla ei edistä asiaa

yleisesti yhteiskunnassa. Valtamedian olisi enemmän kohdistettava kyntensä siihen, että miksi laiminlyöntejä ja väärinkäytöksiä tapahtuu. Miten kasvavat asiakasmäärät, työntekijöiden vähyys ja kiire voivat vaikuttaa rajoitustoimenpiteiden käyttöön. Kuinka näitä asioita voitaisiin edistää? Miksi poliittisella tasolla ollaan haluttomia korjaamaan jo pitkään tiedossa olevia ongelmia, kuten työntekijöiden vähyyttä? Koulutuksiin rajoitustoimenpiteistä olisi syytä satsata, mikäli ajatellaan, että työntekijöiden ammattitaito ei ole riittävää. Asiasta avoin puhuminen ja keskustelu on myös tärkeää, sillä vertaistuki ja kokemusten jakaminen opettaa. Rajoitustoimenpiteet ovat erittäin moninainen aiheena, sillä tulokulmia on useita. Lainsäätäjän, päättäjän, toteuttajan ja kohteen näkemykset asiasta ovat erilaiset. Etenkin kun puhutaan rankemmista rajoitustoimenpiteistä, kuten kiinnipidosta. Ihmisten olisi tiedostettava kuinka merkittävästä ja turvallisuutta tuovasta työvälineestä puhutaan. Olisi myös erittäin tärkeää ymmärtää kuinka rajoitustoimenpiteillä tuodaan lapsille, jotka rajoituksia elämäänsä tarvitsevat, rajoja ja turvaa.

“Se on sellainen asia mitä muutenkin, rajoitustoimenpiteistä kun puhutaan, pitäisi tuoda esille. Koska niissä on sellainen negatiivinen kaiku ja enemmän pitäisi puhua siitä, että niillä turvataan. Se on kaikista eniten sitä lapsen turvaamista ja se on myös sitä äärimmäistä tapaa, jolla osoitetaan välittämistä ja rakkauttakin, kun me niinku turvataan se nuori. Ja se hyvin usein unohtuu tuosta keskustelusta.”

8 OPINNÄYTETYÖN LÄHDELUETTELO

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Oy 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 28.1. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Alasuutari, P. 2014. Laadullinen tutkimus 2.0. 5. painos. Riika: InPrint.

Alhanen, K. 2014. Vaarantunut suojelulta- tutkimus lastensuojelun uhkatekijöistä. Tampere: Juvenes Print- Suomen Yliopistopaino Oy

Aluehallintovirasto 2021. Tapahtumat ja koulutukset. Viitattu 21.4.2021 <https://avi.fi/tapahtumat-ja-koulutukset>

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

Eronen, T. Laakso, R. 2017. Mielekäs tutkimus Näkökulmia sosiaalityön tutkimukset missioihin: Vaativat tilanteet lastensuojelutyössä. Viitattu 25.8.2020. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102465/Enroos_ym_Mielekas_tutkimus.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eronen, T. Laakso, R. 2016. Lastensuojelun laitoshoidon kasvatukselliset ja kuntouttavat orientaatiot ja niiden vaikuttavuus Tutkimuskatsaus kansainvälisiin tutkimuksiin 2010–2016. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 16.4.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131499/URN_ISBN_978-952-302-780-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hammarlund, C. 2010. Kriisikeskustelu: Kriisituki, jälkipuinti, stressin ja konfliktien käsittely. Latvia: Jelgava Printin House.

Helavirta, S., Laakso, R., & Pösö, T. 2015. Huostaanoton kuva suomalaisen tutkimuksen valossa. Janus. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti. Viitattu 16.4.2021. <https://journal.fi/janus/article/view/51216>

Hoikkala, S. 2013. Kiinnipito lastenkodissa. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 23. Pelastakaa Lapset ry. Viitattu 16.4.2021. Saatavilla: <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/frantic/pelastakaalapset/2015/10/13114248/Kiinnipito-lastenkodissa.pdf>

Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. 2017. Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu. Viitattu 16.4.2021. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>

Hoikkala, S. & Lavikainen, V. 2015. Sattumuksia vai suunnitelmallisuutta? Selvitys sijaishuollon laadusta. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Raamatutrükikoda.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15–16. painos. Helsinki: Tammi.
- Kajaanin AMK 2021. Aineistolähtöinen eli Laadullinen tutkimusprosessi. Viitattu 2.2.2021. <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Aineistolahtoinen-prosessi>
- Kananoja, A. & Ruuskanen, K. 2019. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi – Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:4. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kekoni, T. Kitinoja, M & Pörö, T. 2008. Erityinen huolenpito koulukodeissa. Helsinki: Valopaino Oy. Viitattu 06.05.2021: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77376/R36-2008-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koskiluoma, K. 2017. Väkivaltaa ei saa sietää. Talentia. Viitattu 16.4.2021. <https://www.talentia-lehti.fi/vakivaltaa-ei-saa-sietaa/>.
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.
- Lastensuojelunkeskusliitto [LSKL] 5.3.2021. Tiedotteet: Lapsen vuoksi- lastensuojelun sijaishuollon onnistuminen edellyttää työntekijöiden pysyvyyttä. Viitattu 21.4.2021 <https://www.lskl.fi/tiedotteet/lapsen-vuoksi-lastensuojelun-sijaishuollon-onnistuminen-edellyttaa-tyontekijoiden-pysyvyytta/>
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>
- Lehtola, J. 2019. Lounaissuomalaisissa lastensuojelulaitoksissa käytettiin rajoitustoimenpiteitä viime vuonna lähes 600 kertaa. Yle-uutiset Viitattu 15.4.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10958812>
- Mahkonen, S. 2010. Lastensuojelu ja laki. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Muuronen, K. Sariola, H. & Varsa, M. 2009. Sijaishuolto sisältäpäin- tekijät tietäjinä. Kysely alalla toimiville. Lastensuojelun keskusliitto ja ammattijärjestöTalentia. Viitattu 10.5.2021. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Sijaishuolto-sisalta-pain.pdf>
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan abc. Helsinki: Tammi.

Pelastakaa lapset 2021. Lastensuojelun ja adoptiotoiminnan asiantuntijapalvelut. Viitattu 21.4.2021

<https://www.pelastakaalapsen.fi/palvelut-kunnille/lastensuojelun-ja-adoptiotoiminnan-asiantuntijapalvelut/>

Pesäpuu ry 2021. Viitattu 21.4.2021 <https://pesapuu.fi/koulutukset/>

Ranne, K. Markkanen, H & Malo, T. 2012. Työnohjaus-ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tammerprint Oy.

Rantaeskola, S. Hyyti, J. Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2015. Haastavat tilanteet-väkivalta työssä. Viro: Print Best.

Rautio, M. 2020. Huostaanotetut nuoret kantelevat oikeusasiamiehelle entistä useammin – Kantelun tehnyt nuori toivoo: ”Pois nöyryytys ja mielivalta”. Yle-uutiset. Viitattu 15.4.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11220982>

Räty, T. 2015. Lastensuojelulaki- käytäntö ja soveltaminen. 3. uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa- Käsikirja arjen toimintaa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saastamoinen, K. 2018. Lapsi sijaishuollossa: Yhteydenpidon rajoittaminen ja rajoitustoimenpiteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö.

-2020a. Lastensuojelulain muutokset. Viitattu 19.1.2021 <https://stm.fi/lastensuojelulain-muutokset>

-2020b. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Viitattu 12.5.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Suomen työnohjaajat RY. 2021. Työnohjaus. Viitattu 4.3.2021. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

Talentia ry

-a2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Puna-Musta Oy 2017. Viitattu 4.2.2021. https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf

-b2011. Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. Viitattu 13.5.2021. <https://www.talentia.isintexas.com/mag/tyohyvinvointia-hyvinvointityohon.php>

Tarkkinen, H. & Forsberg, H. (2013) Lastensuojelun rajoitustoimenpiteet asiakirjojen valossa. Yhteiskuntapolitiikka, 78 (6), 661–669.

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2021. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 7.4.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>.

TENK – Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 26.01.2021 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050

Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021 Selvitys: Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliitto ja ammattijärjestö Talentia. Viitattu 10.5.2021. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Työterveys Wellamo. 2019. Jälkipuinti (Debriefing). Viitattu 4.3.2021. <https://www.tyoterveyswellamo.fi/palvelut/jalkipuinti-debriefing/>

Viinamäki, L. & Saari, E. 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Tammi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

9 LIITTEET

- Liite 1. Saatekirje
 Liite 2. Haastattelukysymykset

Liite 1. Saatekirje

Saatteeksi

15.02.2021

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Lapin ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on *työntekijöiden kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon rajoitustoimenpiteistä*. Tavoitteenamme on saada työntekijöiden ääni kuuluville ja jakaa heidän käytännön kokemustietoaan teemahaastattelun avulla.

Tarkoituksena opinnäytetyössämme on selvittää ja tarkastella työntekijöiden kokemuksia siinä valossa, kokevatko he saaneensa asianmukaisen koulutuksen ja perehdytyksen rajoitustoimenpiteiden käyttöön ja millaisia tuntemuksia itse rajoitustoimenpiteet ovat heissä herättäneet niiden käyttämisen ja jälkiselvittelyjen osalta. Näiden tavoitteiden pohjalta meidän tutkimustehtävämme on: *Työntekijöiden kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon rajoitustoimenpiteistä*. Meidän opinnäytetyömme on aineistolähtöinen ja lähtökohtaisesti kuvaamme todellista elämää pyrkimyksenä löytää uusia asioita haastattelussa, jonka haastateltavat ovat tarkoituksenmukaisesti valittuja. Laitokset ja vastaajat pysyvät meidän opinnäytetyössämme anonyymeinä.

Tutkimustehtävämme pohjalta nousee tutkimuskysymys: ”Mitkä ovat työntekijöiden valmiudet kohdata ja käsitellä rajoitustoimenpiteitä työssään?”. Käsittelemme kysymystä kolmen eri teeman avulla. Toivomme, että tutustutte haastattelukysymyksiin etukäteen ja miettisitte jo valmiiksi vastauksianne. Kysymykset löytyvät seuraavalta sivulta.

Olosuhteet huomioon ottaen järjestämme haastattelun Teamsissä. Toivoisimme teiltä suostumuksen haastattelun tallentamiseen. Tallenne hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Haastattelu on ryhmähaastattelu, jonka ajankohta on 4.3. klo: 12–13.30. Saatte tähän Teams-kutsun sähköpostitse.

Tulkaa haastatteluun avoimin mielin ja ilman paineita. Kiitos osallistumisestanne!

Ystävällisin terveisin,

Enni Lindholm

Tarja Takalo

Liite 2. Haastattelukysymykset

Teema 1. Työntekijöiden tietotaidot rajoitustoimenpiteistä ja niiden käytöstä.

1. Mitä rajoitustoimenpiteitä olet käyttänyt (*yhteydenpidon rajoitus, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilöntarkastus ja henkilönkatsastus, omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen ja lähetysten luovuttamatta jättäminen, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, eristäminen ja erityinen huolenpito*)?
2. Minkälaisia koulutuksia organisaatio tarjoaa rajoitustoimenpiteiden käytöstä?
3. Koetko tietotaitosi riittäväksi, rajoitustoimenpiteen tullessa kohdalle? Perustele miksi?

Teema 2. Työntekijöiden kokemukset ja ajatukset rajoitustoimenpiteiden käytöstä.

4. Mitä akuutti rajoitustoimenpide tilanne vaatii henkilökunnalta?
5. Miltä tuntuu puuttua lapsen perusoikeuksiin?
6. Millä tavalla koet rajoitustoimenpiteiden tukevan työtäsi?
7. Millä tavalla koet rajoitustoimenpiteiden tuottavan työhösi haasteita?

Teema 3. Organisaation tarjoamat jälkiselvittelymenetelmät.

8. Millä tavalla rajoitustoimenpiteiden käyttäminen käydään läpi työyhteisössä?
9. Minkälaisia jälkikäsitteilymenetelmiä organisaatiosi tarjoaa. Koetko menetelmät riittäviksi?
10. Miltä tuntuu kantaa vastuu (akuutista) rajoitustoimenpiteen käyttämisestä?