

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2021

Taina Väinölä

SAFEWARDS-TOIMINTAMALLIN KÄYTTÖÖNOTTO LASTENSUOJELULAITOKSESSA

Taina Väinölä

SAFEWARDS-TOIMINTAMALLIN KÄYTTÖÖNOTTO LASTENSUOJELULAITOKSESSA

Sosiaalialan toimintaympäristöt ovat muuttuneet haasteellisemmiksi ja väkivaltaisemmiksi, mikä vaatii työnantajilta toimenpiteitä työntekijöiden ja asiakkaiden turvaamiseksi. Perhekuntoutuskeskus Lauste kehittää jatkuvasti työntekijöiden ja lasten turvallisuutta, josta yhtenä esimerkkinä on tämä kehittämisprojekti eli Safewards-toimintamallin käyttöönotto organisaatiossa. Selkeä, läpinäkyvä ja tutkittuun näyttöön perustuva malli luo turvallisuutta sekä lapsille että työntekijöille, mikä parantaa laaja-alaisesti hyvinvointia ja edelleen kuntoutustuloksia.

Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli vaaratilanteiden, konfliktien ja rajoitustoimenpiteiden väheneminen lastensuojelulaitoksessa. Kehittämisprojektin tavoitteena oli saada aikaan työkuulttuurin muutos. Safewards-toimintamallissa on kyse siitä, miten työntekijät omalla toiminnallaan voivat ennalta ehkäistä konfliktitilanteiden syntymistä. Työntekijät voivat vähentää pakon käyttöä olemalla tietoisia toimintamallin kuudesta taustatekijästä ja käyttämällä sen kymmentä interventiota.

Kehittämisprojektin kehittämismenetelminä käytettiin vertaiskäyntiä ja dialogista keskustelua. Vertaiskäynti toteutettiin etäyhteyksin COVID-19 -pandemian vuoksi. Tällä menetelmällä vahvistettiin käsitystä Safewards-toimintamallista, minkä lisäksi jaettiin hyviä käytänteitä toimintamallin toteutukselle. Dialogista keskustelua käytiin yksikön molemmissa tiimeissä, viikkopalaverissa ja osastojen arjessa. Tämä lisäsi yhteistä ymmärrystä, työntekijöiden osallisuutta ja erilaisten näkemysten hyväksymistä, jolloin voitiin yhdessä innovoida Safewards-mallin interventioiden käyttöönottoa.

Safewards-toimintamalli on alun perin luotu psykiatriseen osastohoitoon, mutta mallin taustatekijät ja interventiot voitiin viedä lastensuojelulaitoksen arkeen. Kehittämisprojektin aikana otettiin käyttöön kolme interventiota, joiden juurruttaminen osaksi päivittäistä toimintaa jatkuu. Tuloksissa korostui lasten osallisuuden merkitys interventioiden käytössä. Osa työntekijöistä koki, että kohdeorganisaatiossa toteutetaan jo toimintamallia, mikä vähensi heidän motivaatiotaan käyttää interventiota. Asenteiden muutos vaatii aikaa.

Tuotoksena syntyi kohdeorganisaatiolle Safeward -toimintamallin mallinnus, jolla voidaan tuoda loput seitsemän interventiota lastensuojelulaitoksen työntekijöiden ja lasten käyttöön.

ASIASANAT:

lastensuojelu, lastensuojelulaitos, työturvallisuus, Safewards-toimintamalli

Taina Väinölä

IMPLEMENTATION OF THE SAFEWARDS MODEL IN A CHILD PROTECTION UNIT

The operational environments in social services have become ever more challenging and violent, which forces the employers to take measures to ensure the safety of both their clients and staff. Family rehabilitation center Lauste is constantly developing the safety of the center, one example of which is this development project: implementing the Safewards Model in the organization. A clear, transparent model based on research generates safety, which, in turn, widely improves general wellbeing and rehabilitation results.

The purpose of this development project was to decrease the number of incidents, conflicts and containment at the Lauste family rehabilitation center. The objective was to induce a change in the working culture. The Safewards Model has its basis in how the staff can prevent conflicts from happening by their own actions. The staff can reduce the use of containment by becoming aware of the six domains of originating factors presented in the model and by using its ten interventions.

The methods used in this project were peer visit and dialogic discussions. The peer visit was carried out via video conference due to the COVID-19 pandemic. With this method, we were able to reinforce our understanding of the model, in addition to which useful practices for its implementation were also shared. Dialogic discussions were conducted in the both teams of the unit, in weekly meetings and in the everyday working life in the departments. This increased common understanding, staff participation and acceptance of different views, and enabled joint innovation on the implementation of the Safewards interventions.

The Safewards Model was originally developed for psychiatric inpatient care, but its interventions and domains of originating factors could be instilled into the everyday life of the Lauste unit. During the project, we were able to implement three of the ten interventions, the rooting of which is still ongoing. The importance of children's participation in the usage of interventions was highlighted in the results of this project. Some members of the staff felt that the model was already being applied in the target organization, which diminished their motivation to use the interventions. Changing fixed attitudes takes time.

The outcome of this project is a simulation of the implementation of the Safewards Model in the target organization, which can be used to bring also the remaining seven interventions to use.

KEYWORDS:

child welfare, child protection unit, work safety, Safewards Model

SISÄLTÖ

| | |
|--|-----------|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 KEHITTÄMISPROJEKTIN KESKEISET KÄSITTEET | 7 |
| 3 KEHITTÄMISPROJEKTIN TEOREETTINEN VIITEKEHYS | 9 |
| 3.1 Pakon käyttö psykiatrisessa sairaanhoidossa | 9 |
| 3.2 Rajoitustoimenpiteet lastensuojelulaitoksessa | 10 |
| 3.3 Työturvallisuus lastensuojelulaitoksessa | 12 |
| 3.4 Safewards-toimintamalli | 13 |
| 4 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT | 15 |
| 4.1 Kehittämiprojektin toimintaympäristön kuvaus | 15 |
| 4.2 Projektiorganisaatiot | 15 |
| 4.3 Kehittämiprojektin tausta ja tarve | 16 |
| 4.4 Kehittämiprojektin tavoite, tarkoitus ja tuotos | 18 |
| 5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS | 19 |
| 5.1 Kehittämiprojektin eteneminen | 19 |
| 5.2 Kehittämiprojektin viestintä | 20 |
| 5.3 Kehittämiprojektin kustannukset | 21 |
| 5.4 Kehittämiprojektin menetelmät | 22 |
| 5.4.1 Kehittävä vertaiskäynti | 22 |
| 5.4.2 PowerPoint-esitys | 23 |
| 5.4.3 Dialoginen keskustelu | 24 |
| 6 KEHITTÄMISPROJEKTIN TULOKSET | 26 |
| 6.1 Yksikössä käyttöönotetut interventiot | 26 |
| 6.2 Lasten osallisuus | 28 |
| 6.3 Työntekijöiden asenne | 28 |
| 6.4 Kohdeorganisaation yhteiskehittäminen | 30 |
| 6.5 Safewards-toimintamalli lastensuojelulaitoksessa | 30 |
| 7 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUOTOS | 31 |
| 8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS | 33 |
| 9 POHDINTA | 35 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| 9.1 Kehittämiprojektin arviointi | 35 |
| 9.2 Kehittämiprojektin pohdinta | 36 |
| 9.3 Tulosten pohdinta | 38 |
| 9.4 Kehittämiprojektin SWOT-analyysi | 39 |
| 9.5 Jatkokehittämisehdotukset | 41 |
| LÄHTEET | 42 |

KUVAT

| | |
|--|----|
| Kuva 1. Rauhoittumiskeinot, kotiutusviestipuu ja positiiviset sanat. (Väinölä 2021.) | 27 |
| Kuva 2. Mallinnus Safewards-toimintamallin käyttöönottoon. (Väinölä 2021.) | 31 |

KUVIOT

| | |
|--|----|
| Kuvio 1. Perhekuntoutuskeskus Lausteen arvot 2020. | 17 |
| Kuvio 2. Kehittämiprojektin prosessi. | 20 |
| Kuvio 3. Kehittämiprojektin viestintäsuunnitelma. | 21 |
| Kuvio 4. SWOT-analyysi. (Väinölä 2020.) | 40 |

1 JOHDANTO

Psykiatrisessa sairaalahoidossa pakon käyttöön vaikuttavat monimutkaiset palvelujärjestelmään, asiakkaisiin, työntekijöihin, toimintaympäristöön ja yhteiskuntaan liittyvät tekijät, minkä vuoksi pakon käytön vähentämiseen on harvoin yksinkertaista ratkaisua. Tutkimusnäyttöä löytyy yksinkertaisista, konkreettisista ja helposti toteutettavista toimenpiteistä, joiden avulla voidaan vähentää asiakkaiden aggressiivisuutta ja konflikteja sekä niiden ratkaisuun käytettäviä pakkotoimia. Keinoja pakon käytön vähentämiseksi ovat systemaattisesti käytetyt menetelmät ja asiakkaiden mukaan ottaminen hoidon kehittämiseen, mutta myös hoitokulttuurin kehittämisellä on onnistuttu puolittamaan pakkokeinojen käyttö väkivaltaisten potilaiden hoidossa. (Kuosmanen & Laukkanen 2019, 925-931; Makkonen ym. 2016, 3.)

Sosiaaliala kuuluu ammatteihin, joissa uhka- ja väkivaltatilanteita kohdataan keskimääräistä enemmän. Väkivalta on yleisempää laitospuoleisissa työpaikoissa kuin avohuollossa. Yleisintä se on koulukodeissa, lastenkodeissa, perhetukiyksiköissä ja kehitysvammahuollon yksiköissä. Koulukodeissa ja lastensuojelulaitoksissa puolet työntekijöistä sai osakseen viikoittain sanallista nimittelyä, kuten pilkkaa, arvostelua ja haukkumista. (Koskiluoma 2017.) Väkivallan ennakkoinnilla on kaikkien osapuolten turvallisuutta lisäävä vaikutus (Hoikkala 2015, 32).

Tämän kehittämisprojektin kohdeorganisaationa toimi Perhekuntoutuskeskus Lauste, joka on voittoa tavoittelematon yksityinen lastensuojelupalveluiden asiantuntija. Lauste huolehtii henkilökunnan hyvinvoinnista tarjoamalla tuen työlle ja toimintaympäristön, joka mahdollistaa vaikuttavan asiakastyön tekemisen. Lausteen turvallisuusryhmän ajatus oli Safewards-toimintamallin käyttöönotto lastensuojelulaitoksessa ennalta ehkäisemään väkivaltatilanteita. Kehittämisprojektin aihe on vahvasti työelämälähtöinen.

Kehittämisprojektin tarkoituksena oli vaaratilanteiden, konfliktien ja rajoitustoimenpiteiden väheneminen lastensuojelulaitoksen arjessa. Kehittämisprojektin tavoitteena oli saada aikaan työkuulttuurin muutos. Safewards-toimintamallissa on ensisijaisesti kyse siitä, miten työntekijät omalla toiminnallaan voivat ennalta ehkäistä konfliktien syntymistä. Kehittämisprojektin tuotoksena syntyi mallinnus Perhekuntoutuskeskus Lausteen Uudenkaupungin yksikköön Safewards-toimintamallin interventioiden käyttöönotosta.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN KESKEISET KÄSITTEET

Kirjallisuuskatsauksen keskeisiksi käsitteiksi valikoituvat lastensuojelulaitos, lastensuojelun sijaishuolto, pakkotoimi, rajoitustoimenpiteet lastensuojelulaitoksessa, työturvallisuus ja Safewards-toimintamalli.

Lastensuojelulaitoksia voivat olla lastenkodit, koulukodit ja muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset esimerkiksi nuorisokodit tai vastaanottokodit, joissa voidaan järjestää lastensuojelun sijaishuoltoa. Lastensuojelulaitokset voivat olla valtion, kunnan tai yksityisen palveluntuottajien ylläpitämiä. (THL 2020a.)

Lastensuojelun sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella tilanteessa, jossa lapsi on otettu huostaan, kiireellisesti sijoitettu tai lastensuojelulain pykälässä 83 tarkoitetun väliaikais määräyksen nojalla sijoitettu (STM 2020). Lastensuojelulaissa on säädetty huostaanoton perusteista ja edellytyksistä. Näitä ovat puutteet lapsen huolenpidossa, tai jos muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, lapsi vaarantaa itse vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihkeitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla vastaavalla tavalla. Huostaanotto ja sijaishuolto voidaan järjestää, mikäli avohuollon tukitoimet eivät ole mahdollisia tai ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi ja lisäksi sijaishuolto on lapsen edun mukaista. (Lastensuojelulaki 417/2007, 37§, 38§, 40§.)

Lastensuojelulaitoksessa ei puhuta pakon käytöstä vaan lastensuojelulain määrittämistä **rajoitustoimenpiteistä**, joita ovat yhteydenpidon rajoittaminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, henkilötarkastus, henkilökatsastus, omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastaminen ja lähetysten luovuttamatta jättäminen, asioiden ja esineiden haltuunotto, eristäminen, kiinnipitäminen ja erityinen huolenpito. (Lastensuojelulaki 417/2007, 61- 74§.)

Pakkotoimi (lain termi rajoitus) psykiatrisessa sairaalahoidossa on vastoin tahtoa suoritettu toimenpide, jonka käytöstä säädetään mielenterveyslaissa (1116/1990). Pakkotoimia ovat esimerkiksi tahdosta riippumaton hoito, eristäminen, leposide-eristäminen, tahdonvastainen lääkitys ja kiinnipitäminen. Mielenterveyslain mukaisia pakkotoimia eli rajoituksia ovat lisäksi liikkumisvapauden rajoittaminen, omaisuuden haltuunotto, omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen, henkilötarkastus, henkilökatsastus, yhteydenpidon rajoittaminen, eristäminen ja sitominen (Mielenterveyslaki 1116/1990, 22§).

Safewards-toimintamalli on tutkimukseen ja työelämän yhteistyöhön pohjautuva toimintamalli, jonka avulla voidaan vähentää psykiatrisilla osastoilla tapahtuvia konflikteja ja aggressiotilanteita sekä niiden rauhoittamiseen käytettäviä pakkokeinoja. Safewards-mallissa esitetään konkreettisia välineitä väkivaltaisen käyttäytymisen ennaltaehkäisyyn ja aggressiotilanteiden rauhoittamiseen. Näillä pyritään vähentämään pakon käyttöä ja lisäämään turvallisuuden tunnetta sekä asiakkaille että henkilökunnalle psykiatrisessa sairaanhoidossa. Safewards-toimintamallin kehittämisestä vastaa englantilainen hoitotieteen professori Len Bowers. (Makkonen ym. 2016, 26.)

Työturvallisuudesta puhutaan työturvallisuuslaissa (738/2002, 8§; 18§), jossa veloitetaan työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä tarpeellisilla toimenpiteillä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin sekä muuhun työympäristöön ja myös työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työntekijällä on velvollisuus oman kokemuksen ja työnantajalta saamansa opetuksen, ohjauksen ja koulutuksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti huolehtia omalta osaltaan omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

3 KEHITTÄMISPROJEKTIN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Pakon käyttö psykiatrisessa sairaanhoidossa

Hyvän hoidon edellytys ja yksi tärkeimmistä psykiatrisen sairaalahoidon laadun indikaattoreista on vähäinen pakon käyttö. Se on myös tärkeä ihmisoikeus-, työ- ja potilasturvallisuuskysymys. Systemaattiseen pakon käytön vähentämiseen velvoittavat kansainväliset sopimukset, eurooppalainen ihmisoikeuslainsäädäntö ja psykiatrisen hoidon eettiset periaatteet. Euroopan neuvoston kidutuksenvastainen komitea ja eduskunnan oikeusasiamiehen valvontaelin ovat raporteissaan korostaneet pakon käytön vähentämisen merkitystä. Näyttöön perustuvan hoidon näkökulmasta pakon käytön vähentäminen on tärkeää, koska esimerkiksi pakkotoimien, kuten eristämisen ja sitomisen vaikuttavuudesta vakavan mielenterveysongelman hoidossa ei ole tutkimusnäyttöä. (Kuosmanen & Laukkanen 2019, 925 - 931.)

Lähtökohtaisesti potilaslain mukaisesti psykiatrisen hoidon tulee toteutua yhteistyössä potilaan kanssa, mutta potilas voi myös vastustaa hoitoa tai käyttäytyä aggressiivisesti, jolloin ainakin osa hoidosta joudutaan toteuttamaan potilaan tahdosta riippumatta. Näissä tapauksissa hoitajakso saattaa sisältää pakkotoimia. Vuonna 2017 psykiatrisessa sairaalahoidossa olevista potilaista 16 prosenttia oli kokenut pakkotoimia. Potilaiden kokonaismäärä oli sinä vuonna 24 495. (Kuosmanen & Laukkanen 2019, 925 - 931; Makkonen ym. 2016, 3.)

Kansallisen mielenterveys - ja päihdesuunnitelman linjauksissa vuosina 2009 - 2015 oli kehittämistavoitteina asiakkaan aseman ja osallisuuden vahvistaminen sekä pakon käytön vähentäminen psykiatrisessa sairaalahoidossa Pohjoismaissa ja Suomessa. Syksyllä 2010 Mieli -työryhmä esitti 40 prosentin vähennystä pakon käyttöön psykiatrisessa sairaalahoidossa vuoteen 2015 mennessä. Sen jälkeen Terveiden – ja hyvinvoinnin laitos kutsui koolle psykiatristen sairaaloiden edustajat pohtimaan asiaa, ja perustettiin pakon käytön vähentämisen ja turvallisuuden lisäämisen työryhmä. Vuonna 2011 Pohjoismaiden ministerineuvoston asettaman mielenterveystyön asiantuntijafoorumien suositusten mukaisesti perustettiin verkosto pakon käytön vähentämiseksi psykiatrisessa sairaalahoidossa. Sen visiona oli aikaansaada Pohjoismaissa pakon käytön mahdollisimman pitkälle ulottuva vähentäminen sekä pakon käytön vaihtoehtojen kehittäminen ottamalla

aktiivisesti mukaan kokemusasiantuntijoita ja vertaistoimijoita kaikilla tasoilla. (Kuosmanen & Laukkanen 2019, 925 - 931; Makkonen ym. 2016 3 - 4; THL 2020b.)

Kauppilan (2019, 9, 123 - 124) tutkimuksessa vuosina 2017 – 2018 eristystilanteen koki 14,5 prosenttia lapsista (n = 65). Lasten haastatteluilla kerätyt kokemukset kiinnipidoista olivat pääosin kielteisiä. He kokivat näissä tilanteissa vihan, surun, pelon tai häpeän tunteita. Lapset kuvasivat kehollisia tuntemuksia erilaisina fyysisinä oireina, kuten kivun tuntemuksina ja psyykkisesti yleisenä pahana olona. Kauppilan tutkimuksen yhtenä johtopäätöksenä on se, että aggressiotilanteiden edeltäviä tekijöitä ja syitä tutkimalla voidaan pohtia menetelmiä aggressioiden ennakoinniseksi ja kiinnipitojen ennaltaehkäisemiseksi. Henkilökunnan asenteiden muuttamiseen tarvitaan koulutuksia, jotta kiinnipitojen määrää saadaan vähennettyä. Tulokset ovat siirrettävissä lastensuojelulaitoksiin.

3.2 Rajoitustoimenpiteet lastensuojelulaitoksessa

Lastensuojelulaki 417/2007 määrittää lastensuojelun sijaishuollossa käytettävien rajoitustoimenpiteiden edellytykset. Rajoitusten tulee olla aina lasten edun mukaisia ja suhteessa lapsen ikä- ja kehitystasoon sekä oikeassa suhteessa suojeltavan etuun nähden. Rajoituksia voi käyttää, elleivät lievemmät keinot ole tilanteeseen sopivia. Rajoituksia voidaan käyttää, mikäli se on välttämätöntä lapsen tai muiden henkilöiden ruumiillisen koskemattomuuden turvaamiseksi tai terveyden vakavan vaarantumisen vuoksi. Rajoituksia on toteutettava siten, että lapsen ihmisarvoa kunnioitetaan hänen yksilöllinen tilanteensa ja taustansa huomioiden. Rajoitusta ei saa käyttää rangaistuksena, ja sitä tulee arvioida jatkuvasti. (Lastensuojelulaki 417/2007, 60§.)

Psykiatrista sairaanhoitoa määrittävät samat perusoikeudet ja sopimukset kuin lastensuojeluakin. Molemmat toimintaympäristöt ovat arvosidonnaisia, ja niiden tehtävänä on olla lapsen puolella. Taustalla vaikuttaa vahvasti Suomen perustuslaki (Suomen perustuslaki 1999/731). Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeussopimus ja lapsen oikeuksien sopimus luettelevat lapsille kuuluvat ihmisoikeudet ja asettavat sopimukset ratifioineille valtioille ensisijaisen vastuun toteuttaa ne (Ihmisoikeusliitto 2021; Unicef 2020). Euroopan ihmisoikeussopimus turvaa yksityis- ja perhe-elämää, mikä on otettava huomioon lastensuojelun kentällä (THL 2021a). Lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriö (STM 2016) on esittänyt julkisen anteeksipyynnön valtion puolesta kaikille lastensuojelun

sijaishuollossa kaltoin kohdelluille lapsille, jotka olivat joutuneet kokemaan väkivaltaa sijoitettuna ollessaan. Eduskunnan oikeusasiamies on kiinnittänyt huomiota rajoitustoimenpiteiden laillisuuteen

Lasta rajoittaviin toimiin on kuulunut koko ajan suomalaiseen laitostytäntöön ulkomaisista malleista siirtynyt vähemmän puuttumisen periaatteen ensisijaisuus ja portaittainen eteneminen lievimmästä tiukempaan vaihtoehtoon. Siirtymäkohdissa tärkeintä on ollut se, miten työntekijät ovat huomioineet lapsen yksilöllisyyden ja tilanteiden erityispiirteet sekä käytettävissä olevat toimintavaihtoehdot. Lastensuojelulaitoksen ohjaajan työ vaatii paljon ammatillista osaamista, inhimillisiä taitoja ja eettistä pohdintaa. Ohjaajalta edellytetään myös kykyä herkistyä lapsen yksilölliseen tilanteeseen ja toimia tilannekohtaisesti luovalla sekä perustellulla tavalla muun muassa tilanteissa, joissa lasta joudutaan rajaamaan. Lastensuojelulaitoksille on määritelty lapsen perusoikeuksiin kajoavien rajoitustoimenpiteiden käyttömahdollisuudet, jolloin voidaan ajatella, että lapsen perusoikeuksien rajaaminen edellyttää vankkaa ammatillista osaamis pohjaa. (Hoikkala 2020, 152 - 167.)

Lastensuojelulaitoksen tärkeimmäksi edellytykseksi onnistuneessa työssä on nostettu esiin turvallisuuden tunne, joka ilmaistaan toteamuksella "Safety first". Huostaanotetun lapsen kannalta keskeistä on se, että hän voi kokea olonsa turvalliseksi sijaishuollon aikana. Tähän turvallisuuden tunteen vahvistamiseen ja varmistamiseen pohjautuu lapsen kuntouttava ja hoitava toiminta. Sijaishuolto paikan turvallisuuden ohella yksittäiset lapset ja nuoret kertoivat epäammattillisiksi kokemistaan työntekijöiden toimista, jotka pelottivat ja synnyttivät turvattomuutta. Lapset kokivat turvattomuutta, kun heille tuli kokemus, että työntekijä on loukannut heitä sanallisesti tai kiusannut omalla käyttäytymisellään, mutta toisaalta myös lasta suojelemaan tarkoitetuissa kiinnipitotilanteissa tapahtuneissa ylilyönneissä. (Laakso 2019, 34.)

Ellosen & Pösön (2010, 36 - 42) tutkimuksen mukaan lastensuojelulaitoksissa on käytäntöjä, jotka saattavat eskaloitua väkivaltilanteiksi, vaikka niitä ei ole sellaisiksi tarkoitettu, kuten eristämisen- ja rajaamistilanteet. Niiden tehtävänä on toimia lapsen edun mukaisesti, mutta ne voidaan kokea tai toteuttaa tavoilla, jotka saavat väkivaltaisista piirteistä ja tulevat tulkituiksi väkivaltaisina tekoina. Laitosväkivaltaa tulisi lähestyä eri ulottuvuuksilla yksilöön kohdistuvan väkivallan rinnalla, kuten esimerkiksi ideologian, järjestelmän ja käytänteiden näkökulmat tulisi sisällyttää tarkasteluun. Työntekijöiden ammatillisuus voi osaltaan lisätä valmiutta toimintatapoihin, jotka vähentävät laitosväkivaltaa.

3.3 Työturvallisuus lastensuojelulaitoksessa

Työturvallisuutta voidaan pitää työhyvinvoinnin laajassa kentässä perustarpeen kaltaisena tavoitteena, koska se on historiallisesti vanha tavoite, jonka tarkoituksena on hallita hengelle ja terveydelle välittömästi aiheutuvia riskejä. Ilman työturvallisuutta ja sen kokemista ei voi olla kestävästi myöskään työhyvinvointia. (Tarkkonen 2016, 59.)

Työväkivallaksi kutsutaan työntekijän joutumista väkivallan tai sen uhan kohteeksi työtehtävien hoitamisen aikana. Työväkivalta voi olla uhkailua joko sanallista tai fyysisellä väkivallalla uhkailua, kuten väkivallanteolla tai satuttamisella uhkailua ja paikkojen rikkomista. Lastensuojelulaitoksen työntekijät joutuvat kohtamaan erilaista väkivaltaa, vaikka lähtökohtana on, että työntekijällä on oikeus turvalliseen ja väkivallattomaan työskentelyympäristöön. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 33.)

Sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla on enenevässä määrin erilaisia väkivaltaan liittyviä haasteita, joista osa on ennalta-arvaamattomia. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian selvityksen mukaan joka viides sosiaalialan korkeakoulutettu ammattilainen oli kokenut jossain muodossa väkivaltaa työpaikallaan. Työntekijät olivat hyvin erilaisissa asemissa väkivaltakokemusten suhteen. Väkivallan huomattiin olevan yleisempää laitospuolella kuin avoimuudessa. Yleisintä se oli ollut koulukodeissa, lastenkodeissa, perhetukiyksiköissä ja kehitysvammahuollon yksiköissä. Koulukodeissa ja lastenkodeissa puolet työntekijöistä sai osakseen viikoittain sanallista väkivaltaa, kuten pilkkaa, arvostelua ja nimittelyä. Fyysistä väkivaltaa oli kohdannut joka kuudes työntekijä. Heitä oli nipistetty, potkittu tai purtu, ja joka kymmenettä oli lyöty nyrkillä tai teräaseella tai heitetty esineillä. (Talentia 2017.)

Lastensuojelun sijaishuollossa kohdataan erilaisia uhka- ja vaaratilanteita monia muita ammatteja useammin. Lapset ovat voineet kasvaa väkivaltaisessa ympäristössä, jolloin heillä voi olla haasteita tunnesäätelyssään ja käyttäytymisessään, mikä puolestaan vaikeuttaa turvallisuuden rakentamista arjessa. (Heino 2020c, 70.) Lastensuojelulaitoksen työntekijät joutuvat usein pohtimaan tavanomaisen kasvatuksen ja lastensuojelulain mukaisten rajoitustoimenpiteiden välillä. Lapsen itsemääräämisoikeuden rajoittaminen voi lisätä väkivallan uhkaa. Sijaishuollon työntekijöiden tulee kyetä estämään eettisesti kestäväällä tavalla ja lapsen oikeuksia kunnioittaen tilanteet, joissa lapsen käyttäytyminen vaarantaa hänen itsensä tai muiden turvallisuuden. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 33.; Nykänen 2020, 65.)

Lastensuojelulaitosten työntekijöillä on velvollisuus puuttua poikkeaviin tilanteisiin, esimerkiksi aggressiivisesti tai uhkaavasti käyttäytyvän lapsen toimintaan niin, ettei hän vaaranna itseään tai muita, mikä äärimmillään voi tarkoittaa puuttumista lapsen henkilökohtaisen koskemattomuuteen. Viimesijaisena keinona työntekijät voivat ottaa lapsesta kiinni ja rauhoittaa hänet fyysisesti kiinnipitämällä. Väkivallan ennakkoinnilla on kaikkien turvallisuutta lisäävä vaikutus, sillä niin lapsilla kuin työntekijöilläkin on oikeus väkivallattomaan ja turvalliseen ympäristöön. Sijaishuoltoapaikan väkivalta koskettaa kaikkia joka tasolla, sekä yksilöllisesti että yhteisöllisesti. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 32.)

Nykäsen (2020,37) tutkimuksessa työntekijöiden kohtaamasta asiakasväkivallasta lastensuojelulaitoksessa esiintyi kuukausittaista väkivaltaa ja uhkailua asiakkaiden taholta. Tutkijan aineistosta löytyi paljon fyysistä väkivaltaa ja sillä uhkailua, tavaroiden heittelemistä ja jonkin verran nimittelyä. Todennäköisesti väkivaltaa sen eri muodoissa oli enemmänkin, koska tutkimus oli rajattu vain kyseisessä lastensuojelulaitoksessa tehtyihin vaara- ja uhkatilanneilmoituksiin. Työväkivaltaa ei esiintynyt kuin yhdessä tapauksessa laitoksen ulkopuolelta, eli väkivalta tuli lasten taholta. Tutkimuksessa korostui fyysinen väkivalta, koska henkistä väkivaltaa raportoidaan harvemmin. Joka kymmenennessä raportoidussa vaara- ja uhkatilanteessa oli mainittu, että väkivalta olisi voitu estää ennakkoinnilla, jos tilannetta ja lapsen tunnetiloja olisi tulkittu paremmin.

3.4 Safewards-toimintamalli

Safewards on tutkimukseen ja työelämälähtöisyyteen perustuva toimintamalli, jonka kehittäjä on englantilainen professori Len Bowers. Toimintamalli on pitkän ja systemaattisen tutkimustyön tulos. Ennako-oletuksena on se, että psykiatriset osastot olisivat potilaille ja työntekijöille turvallisia paikkoja. Safewards-mallin interventioiden ja taustatekijöiden avulla voidaan tutkitusti vähentää psykiatrisilla osastoilla tapahtuvia konfliktitilanteita ja aggressiivista käytöstä sekä niiden rauhoittamiseen käytettyjä pakkokeinoja. (Baumgardt ym. 2019; Bowers 2014; Fletcher ym. 2017; Geoffrey ym. 2020; Hamilton ym. 2019, Hottinen ym. 2019, 399 - 405; Makkonen ym. 2016, 26.)

Mallissa on määritelty kuusi keskeistä tekijää, jotka vaikuttavat konfliktien syntymiseen ja pakkokeinojen käyttöön psykiatrisessa osastohoidossa. Kaikki nämä tekijät voivat yksittäisinä tai yhdessä olla laukaisevia tekijöitä potilaiden aggressiiviselle käyttäytymiselle. Nämä kuusi osa-aluetta ovat henkilökunta, fyysinen ympäristö, sairaalan ulkopuolinen

ympäristö, potilasyhteisö, potilaan ominaisuudet, ja osaston säännöt ja rajoitukset. (Bowers 2014, 499 - 508; Makkonen ym. 2016, 26; Safewards 2020.)

Safewards-mallin tavoitteisiin vähentää konflikteja ja rajoitustoimenpiteitä pyritään kymmenen intervention avulla, joita ovat yhteiset odotukset, puheella rauhoittaminen, positiiviset sanat, ystävälliset sanat, huonojen uutisten kertominen, tullaan tutuiksi, rauhoittumiskeinot, avun antaminen ja turvallisuuden ylläpitäminen ja kotiutusviestit. (Safewards 2020).

Mallin vaikuttavuutta on osoitettu Isossa-Britanniassa tutkimuksella, jossa oli mukana 31 akuuttipsykiatrian osastoa 15:ssä eri sairaalasta. Safewards-osastoilla konfliktit vähenivät 15 prosenttia ja rajoitustoimenpiteet 23 prosenttia. (Bowers ym. 2015; Kuosmanen & Laukkanen 2019.) Suomessa on tehty tutkimus Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin alueen kuudella nuorten psykiatrisella osastolla Safewardsin vaikuttavuudesta. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että henkilökunnan mielestä turvallisuus lisääntyi, ja potilaiden mielestä sosiaalinen ilmapiiri vahvistui. (Hottinen ym. 2019, 399 - 405.)

Australiassa tehdyt tutkimukset osoittavat Safewardsin vaikuttavuutta eristämisen vähentämiseksi jopa 36:lla interventioiden käyttöönoton jälkeen (Fletcher ym. 2017, 461 - 471; Geoffrey ym. 2020). Saksassa tehdyssä kahden osaston tutkimuksessa Safewardsin interventioiden vaikuttavuudesta on samansuuntaisia tutkimustuloksia, minkä lisäksi havaittiin, että pakkokeinojen keskimääräinen kesto väheni (Baumgart ym. 2019).

Henkilökunnan asenteiden muuttamiseksi tarvitaan koulutusta, sillä ilman niiden muutosta pakon käytön väheneminen on epätodennäköistä. Yhdysvalloissa 52 - paikkaisessa lastenpsykiatrisessa sairaalassa toteutettiin tutkimus, jossa kiinnipitotilanteet vähenivät 88 prosenttia. Osaltaan tähän johti kulttuurin muuttaminen osastoilla pakon käytön vähentämiseksi ja esimiesten vahva tuki sekä henkilökunnan koulutukset ennalta ehkäisevien työskentelytapojen omaksumiseksi. (Kauppila 2019, 44.) Bergman (2017, 38) tutkimuksen mukaan Safewards-toimintamallin vieminen osastotyöhön lisäsi selkeästi yhteisöllisyyttä ja potilaslähtöisempää ajattelua hoitohenkilöstön työskentelyssä. Tynjälän (2016, 54) tutkimuksen mukaan henkilökunnalla ei ollut riittävästi kiinnostusta muutosta kohtaan, koska mallin käyttöönottoa ei nähty omaan työhön kuuluvaksi.

4 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

4.1 Kehittämiprojektin toimintaympäristön kuvaus

Perhekuntoutuskeskus Lausteen organisaation Uudenkaupungin yksikkö toimi tämän kehittämisprojektin toimintaympäristönä. Uudenkaupungin yksikkö tarjoaa sijaishuollon palvelukokonaisuuden lapsille ja perheille, jotka jäävät nykyisessä järjestelmässä lastensuojelun ja psykiatrian palveluiden välimaastoon. Yksikössä toimii kaksi osastoa, joiden työntekijöillä on vahvaa psykiatrista osaamista. Kummallakin osastolla on viisi paikkaa 8-17 -vuotiaille lapsille, minkä lisäksi toisella osastolla on yksi paikka kiireellisesti sijoitetulle lapselle. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2019.)

Perhekuntoutuskeskus Lauste on voittoa tavoittelematon yksityinen lastensuojelupalveluiden asiantuntija. Sijaishuollon palvelut on tarkoitettu eri-ikäisille lapsille, joiden kuntouttaminen edellyttää sekä vaativia palveluratkaisuja että monipuolista hoito- ja kasvatustalans osaamista. Uudenkaupungin yksikön lisäksi Lausteella on kahdeksan sijaishuollon asumisyksikköä Turussa, joissa kaikissa on yhteensä noin 70 asiakaspaikkaa lapsille ja nuorille. Perhekuntoutuskeskus Lausteen erityisosaamiseen kuuluvat yksilöllisten sijaishuoltopalveluiden lisäksi erityinen huolenpito, perhekuntoutus ja avopalvelut. Lausteella työskentelee noin 200 lastensuojelun, perhekuntoutuksen ja erityisopetuksen ammattilaista. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2019.)

4.2 Projektiorganisaatiot

Ohjausryhmän tehtävänä on tukea kehittämisprojektin ohjauksessa ja toteutuksessa sekä auttaa projektia onnistumaan opastaen projektin tekijää. Ohjausryhmän tulee ottaa vastuuta projektin onnistumisesta poistamalla projektia hidastavia tai sen toimintaa estäviä tekijöitä sekä hyväksyä välitavoitteet ja projektin päätyminen. (Kettunen 2009, 168.)

Tämän kehittämisprojektin ohjausryhmänä toimi Perhekuntoutuskeskus Lausteen turvallisuusryhmä, johon kuuluivat johtaja, kehitysjohtaja, palvelupäällikkö, turvallisuuspäällikkö, lähijohtaja ja ohjaajia eri osastoilta. Ohjausryhmään kuuluivat lisäksi Turun ammattikorkeakoulusta tutoropettaja ja ylempi ammattikorkeakouluopiskelija, joka on kehittämisprojektin tekijä.

Projektiryhmällä tulee olla alan vaatimaa osaamista ja asiantuntijuutta ja he ovat motivoituneita projektityöhön. Projektiryhmäläinen osallistuu yhdessä projektipäällikön ja muiden asiantuntijoiden kanssa projektikokonaisuuden suunnitteluun ja seurantaan. Suunnitteluvaiheessa hän auttaa projektipäällikköä tekemään suunnitelmista toteuttamiskelpoisia omaa asiantuntemustaan käyttäen. Turhia projektiryhmän kokoontumista pyritään välttämään ja kokouksessa käsiteltävät asiat esitetään etukäteen ryhmän jäsenille. (Kettunen 2009, 165 - 166.)

Tämän kehittämisprojektin projektiryhmänä toimivat Uudenkaupungin yksikön lähijohdaja, molempien osastojen vastaava ohjaaja, joista projektin tekijä on toinen, ja ohjaaja kummaltakin osastolta. Projektiryhmä kokoontui neljä kertaa, mutta kaikki ryhmän jäsenet eivät pystyneet osallistumaan jokaiseen projektiryhmän palaveriin.

Neuvoa-antava ryhmä koostui molempien osastojen tiimeistä ja osastojen yhteisestä sosiaalityöntekijästä. Projektipäällikkö sai ryhmältä tukea ja ehdotuksia interventioiden suunnittelussa ja juurruttamisessa toimintaympäristön arkeen.

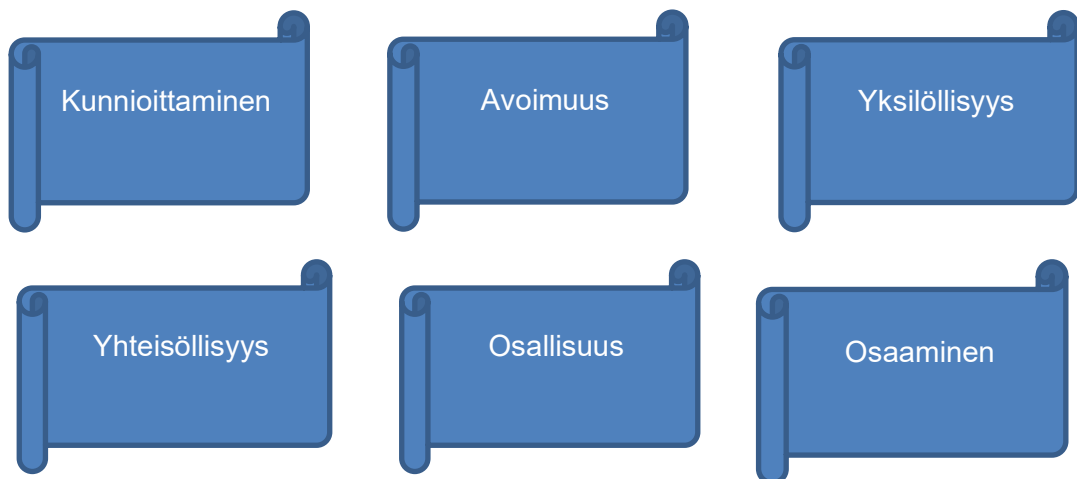
4.3 Kehittämisprojektin tausta ja tarve

Tämän kehittämisprojektin taustalla on käytännön työelämän tarve vähentää lastensuojelulaitoksen arjessa pakon käyttöä ja väkivaltatilanteita sekä parantaa työntekijöiden ja asiakkaiden turvallisuutta. Perhekuntoutuskeskus Lausteella on tehty aktiivisesti töitä toimintaympäristön turvallisuuden lisäämiseksi. Organisaatiossa on toiminut vuodesta 2019 turvallisuusryhmä, jonka tehtävänä on pohtia, miten konfliktitilanteita saadaan minimoitua, jolloin työntekijät voisivat tehdä työtään turvallisessa ympäristössä, ja lapset saisivat parhaat mahdolliset lähtökohdat kuntoutumiselleen. Turvallisuusryhmässä syntyi ajatus Safewards-toimintamallin käyttöönotosta sijaishuollon yksiköissä konfliktitilanteiden ennalta ehkäisemiseksi ja sitä kautta työturvallisuuden lisäämiseksi.

Perhekuntoutuskeskus Lausteen omavalvontasuunnitelmassa on toimintaperiaatteita, joista yksi on luoda asiakkaille ja työntekijöille turvallinen ympäristö. Osaava henkilökunta ja riittävät resurssit mahdollistavat turvallisen toimintaympäristön sekä asiakkaille että henkilöstölle. Lauste kehittää jatkuvasti vaaratilanteiden ennakointiin liittyviä toimintatapoja, joka myös tämä kehittämisprojekti on. Työnantaja on sitoutunut huolehtimaan omavalvontasuunnitelman mukaisesti henkilökunnan fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista tarjoamalla koulutusta, riittävät resurssit, vaikuttamismahdollisuuksia, tuen

työlle ja toimintaympäristön, joka mahdollistaa vaikuttavan asiakastyön tekemisen. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2020.)

Perhekuntoutuskeskus Lausteen arvot - kunnioittaminen, yhteisöllisyys, avoimuus, osaaminen ja yksilöllisyys - on esitelty alla olevassa kuviossa 1. Kaikkia hoitoyhteisön jäseniä ja yhteistyötahoja kohdellaan tasavertaisesti sukupuoleen, ikään, uskontoon tai kansallisuuteen katsomatta. Toiminta on avointa suhteessa asiakkaisiin, henkilökuntaan ja yhteiskuntaan tukien asiakkaiden mahdollisuutta olla osallisena omassa elämässään. Työskentelyssä huomioidaan asiakkaiden yksilölliset tarpeet, kehitys- ja oppimishistoria sekä tuetaan heidän erityispiirteitään ja osaamistaan. Yhteisöllisyys antaa mahdollisuuden opetella vastuun ottamista itsestään ja kasvaa elämässä mahdollisimman hyvin pärjääväksi yksilöksi. Hoito-, kasvatus- kuntoutus- ja opetustyötä toteuttaa motivoitunut ja koulutettu henkilökunta. Asiakkaiden osallisuutta tuetaan kaikkien heidän elämäänsä vaikuttavien asioiden hoitamisessa. Työturvallisuus linkittyy vahvasti näihin arvoihin, kuten tämä kehittämisprojektikin. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2020.)



Kuvio 1. Perhekuntoutuskeskus Lausteen arvot 2020.

Tärkein lapsen oikeuksia koskeva sopimus on YK:n lapsen oikeuksien sopimus, joka koskee kaikkia alle 18-vuotiaita. Tämä sopimus linjaa, miten lapsia tulee kohdella yhteiskunnassa. Myös YK:n sijaishuoltoa koskevat ohjeet antavat selkeät periaatteet ja suunnan hyvän ja laadullisen sijaishuollon toteuttamiselle. Ohjeissa painotetaan, että lapsella on oikeus olla turvassa sekä aikuisten että toisten lasten taholta tapahtuvalla väkivallalla. (Unicef 2020, artikla 37; Lastensuojelun keskusliitto 2018, 6.)

4.4 Kehittämiprojektin tavoite, tarkoitus ja tuotos

Kehittämiprojektin tavoitteena oli saada aikaan työkuulttuurin muutos, jolla lisätään työntekijöiden työturvallisuutta Safewards-toimintamallin käyttöönoton avulla. Toimintamalli tuotettiin kehittämispainotteisesti osastojen arjen käytäntöihin. Safewards-toimintamallissa on ensisijaisesti kyse siitä, miten työntekijät omalla toiminnallaan voivat ennalta ehkäistä konfliktitilanteiden syntymistä lastensuojelulaitoksen arjessa. Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa vaaratilanteisiin olemalla tietoisia toimintamallin kuudesta taustatekijästä sekä käyttämällä kymmentä interventiota, joiden avulla tuetaan lasten ja työntekijöiden vuorovaikutusta ja vähennetään pakon käyttöä.

Kehittämiprojektin tarkoituksena oli vaaratilanteiden, konfliktien ja rajoitustoimenpiteiden vähentäminen lastensuojelulaitoksen arjessa. Huostaan otetun lapsen kannalta on erittäin tärkeää se, että hän voi kokea olonsa turvalliseksi sijaishuollon aikana. Kokonaisvaltainen turvallisuuden tunne ja sen vahvistaminen on edellytys lapsen kuntoutumiselle. Mitä turvallisempi työympäristö on, sitä vahvemmin työntekijä kokee työhyvinvointia ja sitoutuu työhönsä, millä on puolestaan merkittävä vaikutus lapsen kuntoutukselle. Kehittämiprojektin toteutuksella odotetaan olevan vaikutusta koko toimintaympäristön turvallisuuteen.

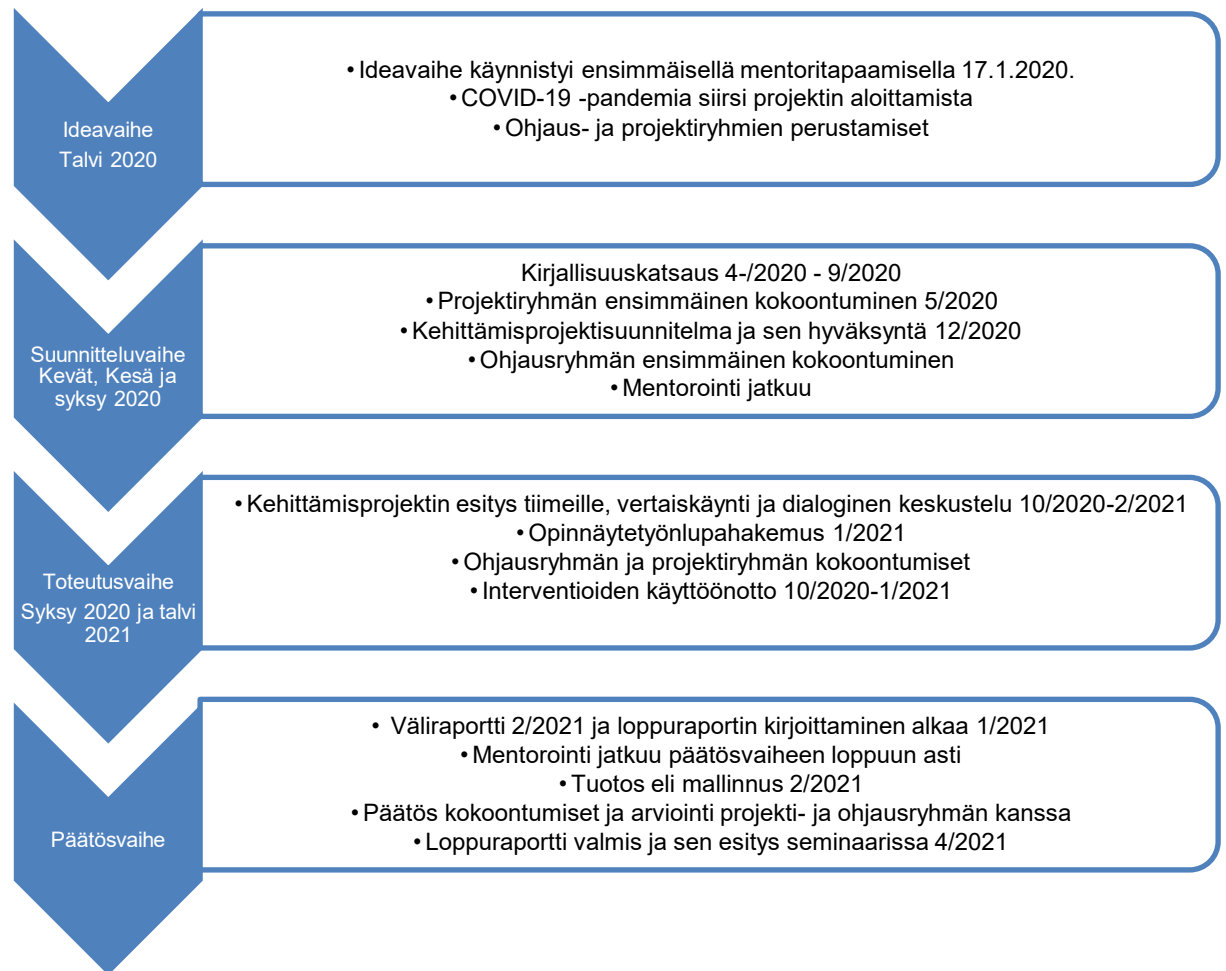
Kehittämiprojektin tuotoksena luotiin Perhekuntoutuskeskus Lausteen Uudenkaupungin yksikön kahdelle osastolle mallinnus, jonka avulla Safewards-toimintamallin interventiot otetaan systemaattisesti käyttöön ja juurrutetaan toimintaympäristön päivittäiseen arkeen.

5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS

5.1 Kehittämiprojektin eteneminen

Salosen ym. (2017, 36) mukaan projektille yleisiä tunnusmerkkejä ovat suunnitelmallisuus ja sen rajaaminen ajallisesti sekä aiheisällöllisesti. Aiempana olevassa kuviossa 2 on esitetty kehittämiprojektin pääpiirteittäinen eteneminen. Kehittämiprojektin ideavaihe alkoi tammikuussa 2020, ja ensimmäinen palaveri kehittämiprojektista pidettiin työelämän edustajan ja mentorin kanssa 17.1.2020, jonka jälkeen perustettiin projektiryhmä, ja päätettiin ohjausryhmän kokoonpanosta. Kirjallisuuskatsaus aloitettiin keväällä 2020, ja se rakentui tieto- ja tutkimushakujen kautta valmiiksi kokonaisuudeksi alkusyksystä 2020. Kehittämiprojektin suunnitelma valmistui lokakuussa 2020, minkä jälkeen se hyväksyttiin työnantajan edustajalla, mentorilla ja tutoropettajalla.

Kehittämiprojektin menetelmällinen toteutusvaihe alkoi lokakuussa 2020, jolloin kehittämiprojektin aihe esiteltiin molemmille kohdeorganisaation yksikön tiimeille, ja samalla päätettiin aloittaa ensimmäisen intervention käyttöönotto. Alkuvuodesta 2021 oli väliraportointi kehittämiprojektin etenemisestä, jolloin raportti esiteltiin työnantajan edustajalle ja tutoropettajalle. Mallinnus eli tuotos valmistui helmikuussa 2021. Kehittämiprojektin loppuraportin kirjoittaminen alkoi väliraportoinnin jälkeen, ja kehittämiprojekti valmistui kokonaisuudessaan huhtikuussa 2021.



Kuvio 2. Kehittämiprojektin prosessi.

5.2 Kehittämiprojektin viestintä

Projekti vaatii toimiakseen tehokkaan viestintäjärjestelmän, koska se on projektissa sekä väline että voimavara, mutta se on myös työkalu, joka kytkee itseensä projektin eri osat ja toisaalta projektin koko toimintaympäristöön. Suunnitellun viestinnän lisäksi on tärkeää ottaa huomioon sosiaalinen vuorovaikutus projektin viestinnässä, mitä ei suoranaisesti voi ohjata. Sosiaalista vuorovaikutusta voidaan myös kutsua puskaradioksi tai viidakkorummuksi. Henkilökohtainen vuorovaikutus viestintänä korostuu sosiaalisissa vuorovaikutuksessa arjen toiminnoissa. Ideoiden ja ehdotusten laittaminen kirjalliseen muotoon pakottaa analyyttiseen ja selkeään ajatteluun sekä tuomaan esiin sen, mitä on päätetty. Projektissa pyritään käyttämään mahdollisimman vähän sähköpostia viestinnän välineenä, koska pahimmillaan pieni yksittäinen ongelmatilanne projektissa saattaa johtaa jopa päivien kestävään viestien vaihtoon. (Ruuska 2008, 87; 112 - 123.)

Tämän kehittämisprojektin kannalta oli tärkeää, että viestintää käytiin aiheen tiimoilta myös arjessa, kuten päivittäisraporttien yhteydessä ja kahvipöytäkeskusteluissa, koska näin asia pysyi mielessä ja innovatiivisuus kasvoi. Projektiryhmän lisäksi interventioiden vastuuhenkilöt muistuttivat interventioista, millä oli suuri merkitys projektin eteenpäin viemisen kannalta. Tämän kehittämisprojektin viestintä on esitetty alla olevassa kuviossa 3. Viestintään kuului kirjallinen viestintä, kuten viikko- ja tiimipalaverien muistiot, projektisuunnitelma sekä kaikki projektiin liittyvät kirjalliset dokumentoinnit, jotka lukeutuivat toimintaympäristön sisäiseen ja ulkoiseen viestintään. Koronapandemian aikana sähköisen viestinnän merkitys on korostunut. Palavereita käytiin myös etäyhteyksillä, esimerkiksi tässä kehittämisprojektissa ohjausryhmän ja mentorin tapaamiset.



Kuvio 3. Kehittämisprojektin viestintäsuunnitelma.

5.3 Kehittämisprojektin kustannukset

Safewards-toimintamallin omilla internetsivuilla kerrotaan, että interventioiden toteuttaminen ei ole kallista, enintään 800 euroa osastoa kohden (Safewards 2020). Kehittämisprojektin tekijä keskusteli budjetista kohdeorganisaation yksikön lähijohtajan kanssa ideavaiheen aikana, jolloin sovittiin, että rahoitusta suunnitellaan valittujen interventioiden mukaan. Budjetin tekoa etukäteen hankaloitti se, että kaikkia interventioita ei ollut

tarkoitus toteuttaa kehittämisprojektin aikana, eikä pystytty etukäteen arvioimaan, missä tahdissa interventioita otetaan käyttöön.

Kehittämisprojekti eteni suunniteltua nopeammin ja interventioita otettiin käyttöön kolme kappaletta, minkä vuoksi kulut olivat luonnollisesti suuremmat. Esimerkiksi kotiutusvies- tipuu- intervention kuluja ei pystytty ennakoimaan. Kehittämisprojektin tekijän olisi kan- nattanut suunnitella tarkemmin eri skenaarioiden vaikutus budjettiin ja rahoitukseen yleensäkin.

5.4 Kehittämisprojektin menetelmät

Tämä kehittämisprojekti toteutettiin pragmatistisella lähestymistavalla, joka perustuu aja- tukseen käytännön läheisyydestä, jolloin pystytään tiedon ja työskentelyn avulla kehittä- mään työelämän haasteita tavoitteellisesti ja suunnitellusti. Kehittämisprojekti oli lähes- tymistavaltaan kehittävä työntutkimus. Pragmatismi voidaan ymmärtää asenteena, jossa on inhimillisen erehtymisen elementtejä. Se hyväksyy erilaiset tulkinnat ja korjaavat toi- menpiteet, mikä antaa mahdollisuuden laajempaan innovointiin kehittämisprojektissa molempien projektissa mukana olevien tiimien mielipiteet, ehdotukset ja ajatukset huo- mioiden. Konstruktivistinen lähestymistapa koostuu tasavertaisesta työskentelyotteesta ja demokraattisesta dialogista, jossa periaatteessa kenenkään tieto tai näkemys ei ole toisia tärkeämpi, vaan ymmärrys rakennetaan yhteisten keskustelujen ja kokeilemisen kautta. (Salonen ym. 2017, 30 - 31.)

5.4.1 Kehittävä vertaiskäynti

Kehittävä vertaiskäynti on laadunhallinnan työväline, joka on kehitetty aikoinaan Sosi- aali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen STAKES: in palvelujen laaturyh- män ja Suomen kuntaliiton yhteistyönä. Sillä tarkoitetaan samaan ammattiryhmään kuu- luvien samanlaisten työyksiköiden tai saman ongelman tai työalueen parissa työskente- levien kesken tapahtuvaa työn kehittämistä, jonka keskeinen osa on vierailu- tai tutustu- miskäynti. (Holma ym. 2003, 5 -13.)

Kehittävää vertaiskäyntimenetelmää käytettäessä tulee organisaation tuntee ”itsensä” ennen kuin se voi hakea kehittämisideoita muilta. Vertaiskäynti menetelmänä auttaa so- siaalisten verkostojen rakentamisessa ja tekee omaa toimintaa näkyvämmäksi, jotka

molemmat tukevat kehittämisprojektin eteenpäin viemistä myös pitkällä aikavälillä. (Holma ym. 2003, 5 - 13; Salonen ym. 2017, 62, 85.)

Kehittävä vertaiskäynti valittiin yhdeksi tämän kehittämisprojektin menetelmistä, koska Safewards-toimintamallia ei ole toteutettu tietyssä missään lastensuojelun toimintaympäristössä, ja kaikki uudet oivallukset toimintamallin käyttöönoton tavoista tukevat kehittämisprojektin eteenpäin viemistä, minkä lisäksi menetelmä oli helppo toteuttaa

COVID-19 -pandemian vuoksi vertaiskäynti toteutettiin etäyhteyksin Harjavallan sairaalaan, joka tarjoaa psykiatrasta erikoisairaanhoidoa ja siellä on otettu käyttöön Safewards-mallin interventiot. Kehittävää vertaiskäyntiä ei voitu tehdä toiseen lastensuojelulaitokseen, koska Safewards-toimintamallia ei ole tietyssä otettu Suomen muissa lastensuojelulaitoksissa käyttöön. Vertaiskäynti päätettiin toteuttaa sen jälkeen, kun kehittämisprojektin aiheesta oli jo jonkin verran työstetty ja pohdittu kohdeorganisaatiossa. Syntyi selkeä tarve peilata omaa tietoa ja ajatusta Safewards-toimintamallin toteutukselle. Lähtökohdaksi oli valmius oppia toisilta, mutta myös jakaa omia oivalluksia avoimesti. Vertaiskäynnillä vahvistettiin jo opittua teoretista Safewards-toimintamallista ja käytiin dialogista keskustelua mallin käyttöönoton aikatauluista, työntekijöiden suhtautumisesta uuteen aiheeseen sekä interventioiden juurruttamisesta. Menetelmänä kehittävä vertaiskäynti oli COVID-19 -pandemiasta huolimatta helppo toteuttaa ja sillä saatiin arvokasta vertaiskokemusta.

5.4.2 PowerPoint-esitys

Kehittämisprojektin tausta, tarve, tavoite, aikataulu, toteutus ja Safewards-toimintamalli esitettiin erikseen kummallekin osastolle tiimien suunnittelupäivien alussa. Tämä tehtiin esittävällä menetelmällä eli PowerPointillä, koska alustuksen tarkoituksena oli saada koko tiimin huomio kiinnitettyä uuteen asiaan ja johdatella heitä dialogiseen keskusteluun aiheesta. PowerPoint-esityksellä oli hyvä tuoda esiin muiden sidosryhmien näkemyksiä Safewards-toimintamallin käytöstä sekä kehittämisprojektin tekijän ja projektiryhmän ideoita aiheesta. PowerPoint-esitys valittiin kehittämisprojektin menetelmäksi, koska sillä haluttiin vahvistaa interventioiden merkitystä kuvien avulla.

5.4.3 Dialoginen keskustelu

Dialogisen keskustelun tarkoituksena on tuottaa ymmärrystä toisten näkemyksistä. Sillä ei pyritä lähtökohtaisesti selvittämään, onko jokin asia tosi vai ei, tai pitäytymään tarkasti rajatussa aihepiirissä. Dialogisella keskustelulla luodaan merkityksiä toiminnan kohteena oleville asioille. Dialoginen keskustelu edellyttää empaattista kuuntelua, avoimuutta, luottamusta, tasa-arvoista osallistumista sekä erilaisten ajatusten kunnioittamista. (Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra 2021.)

Dialoginen keskustelu lisää motivaatiota ja kiinnostusta kehittämistoimintaan, kun kaikkien työntekijöiden näkemyksille ja ajatuksille annetaan painoarvoa. Se lisää myös yhteistä ymmärrystä, hyväksyy erilaiset näkemykset ja antaa niille tilaa, jolloin voidaan yhdessä löytää tapoja toimia muuttuvassa ympäristössä. Tärkeää on myös se, että dialogisen keskustelun avulla saadaan esille työntekijöiden osaaminen, motivaatio ja innovointi. (Salonen ym. 2017, 58 - 61.)

PowerPoint-esityksen jälkeen annettiin kaikille tiimin työntekijöille mahdollisuus osallistua ideointiin käymällä dialogista keskustelua kehittämisprojektin aiheuttamista tunteista ja ajatuksista. Jokainen sai esittää ehdotuksiaan ja tuoda esille mielipiteitään. Dialoginen keskustelu oli erinomainen valinta kehittämisprojektin yhdeksi menetelmäksi, sillä näin kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus tulla kuulluksi ja eriävät mielipiteet otettiin huomioon. Kohdeorganisaation työntekijät edustavat eri ammattiryhmiä ja heillä on takanaan erilaisia elämäkokemuksia, mikä toi keskusteluihin lisämerkitystä. Tämänkaltaisen moniäänisyys oli Safewards-toimintamallin toteuttamiselle rikkaus ja mahdollisuus. Yhteinen keskustelu lisäsi innovatiivisuutta interventioiden käyttämiselle, mikä puolestaan kasvatti motivaatiota niiden hyödyntämiselle arjessa. Toisaalta keskustelun kautta oli myös mahdollisuus purkaa omia tuntemuksiaan ja turhautuneisuutta toimintamallin käyttöönotolle.

Dialogisia keskusteluja toteutettiin osastojen tiimeissä, viikkopalavereissa ja arjen keskellä läpi kehittämisprojektin toteutuksen. Menetelmän valinta oli luonnollista myös sen vuoksi, että kohdeorganisaation työskentelytapoille, kuten sosiaalialalle yleensä, on tyyppillistä aito kuunteleminen ja hyvät vuorovaikutustaidot. Dialogisella keskustelulla pyrittiin avoimuuteen ja kaikkien työntekijöiden osallisuuteen, mikä toi välillä esiin voimakkaita

eriäviä mielipiteitä ja tunteiden näkymistä toimintamallin käyttöönottoa kohtaan. Kehittämiprojektin tekijän mielestä menetelmän valinta oli onnistunut myös näiltä osin, koska näin välttyttiin vaikenemiselta ja toimistoissa selän takana puhumiselta.

6 KEHITTÄMISPROJEKTIN TULOKSET

6.1 Yksikössä käyttöön otetut interventiot

Kehittämiprojektin tuloksena otettiin kohdeorganisaatiossa käyttöön kolme Safewards-toimintamallin interventiota: positiiviset sanat, rauhoittumismenetelmät ja kotiutusviestit. Safewards (2020) kuvailee positiiviset sanat - interventiota siten, että henkilökunnan tulisi kertoa päivittäisraporteilla jotakin positiivista asiakkaasta tai huomioida heidän positiivinen ominaisuutensa. Mikäli se ei ole mahdollista, kuvaillaan jotain positiivista tavasta, jolla henkilökunta on asiakasta tukenut. Jos asiakkaalla on haastavaa käyttäytymistä, tulisi sille tarjota psykologinen ymmärrys.

Kohdeorganisaatiossa otettiin ensimmäisenä interventiona käyttöön positiiviset sanat (kuva 1.), jolle valittiin molemmista osastoista kaksi tai kolme interventiovastaavaa. Interventiota ei ole täydellisesti pystytty kehittämiprojektin loppuessa juurruttamaan osastojen arkeen, mutta koko ajan on menty parempaan suuntaan. Interventiovastaavat arvioivat vuodenvaihteessa positiiviset sanat - interventiota ja heidän mielestään raportoinnissa on pohdittu enemmän syytä lapsen haastavalle käyttäytymiselle. Pikkuhiljaa positiivisia asioita on tuotu enemmän päivittäisiin raporteihin ja niistä on muistutettu, jos työntekijä antaa negatiivissävytteisen raportin lapsesta.

Safewards (2020) kuvailee rauhoittumiskeino- interventiota siten, että asiakkaan sanatomia viestejä, kuten ilmeitä, äänensävyjä, rauhattomuutta, tihentynyttä hengitystä ynnä muita vastaavia viestejä, tulisi tarkkailla. Niitä havaittaessa voidaan käyttää asiakkaan omia voimavaroja ja normaaleja sopeuttamismekanismeja rauhoittumiskeinoina. Rauhoittumiskeinoiksi ehdotetaan stressipalloja, rentouttavaa musiikkia, pehmoleluja, yrtti-teetä tai erilaisia peittoja.

Toisena interventiona kohdeorganisaatiossa otettiin käyttöön rauhoittumiskeinot (kuva 1.), jolle valittiin interventiovastaava molemmille osastoille. Interventiovastaavat ostivat molemmille osastoille laatikon, jota kutsuttiin ”rauhottumisboxiksi”. Interventiovastaavat haastattelivat molempien osastojen lapsia kysymällä heidän toiveitaan rauhoittumiskeinoista. ”Rauhottumisboxiin” ostettiin stressileluja, hierontapalloja, päänhierontaite, Rubikin kuutio, maalipensseli, rauhoittavaa teetä, Poppamies- ja Napalminalle-karkkeja, käsirasvaa, väristyskuvioita, kuplamuovia ynnä muita vastaavia. Lisäksi osastoilla on käytössä painopeittoja. Rauhoittumiskeinot olivat työntekijöille osittain tuttuja dialektisen

käyttäytymisterapian rauhoittumiskeinoista, eikä näin ollen asia ollut uusi. Yksikön lapset olivat innostuneita "rauhoittumisboxin" sisällöstä ja kokeilivat laatikon sisällöstä eri vaihtoehtoja. Mitä enemmän työntekijät ehdottivat lapsille rauhoittumiskeinoja ahdistukseen tai levottomuuteen, sitä enemmän lapset oppivat niitä käyttämään. Tämän intervention käytössä oli selkeästi nähtävissä suurimpana esteenä työntekijöiden oma negatiivinen käsitys rauhoittumiskeinojen toimivuudesta.

Safewards (2020) kuvailee kotiutumisasi- interventiota siten, että kotiutumisen läheisyydessä asiakasta pyydetään kirjoittamaan viesti, joka laitetaan sille varatulle paikalle. Viestin tulee sisältää heidän kaikkein avuliain ja positiivisin neuvonsa uusille asiakkaille. Henkilökunta voi kirjoittaa viestin asiakkaan puolesta, jos se on hänelle helpompaa. Viesti kiinnitetään kotiutusviestipuuhun.

Kohdeorganisaatiossa ryhdyttiin valmistelemaan kolmatta interventiota eli kotiutusviestiä kotiutusviestipuuhun muodossa. (kuva 1.) Interventiolle valittiin interventiovastaava molemmilta osastoilta. Toisella osastolla oli kehittämissuunnitelman toteutuksen loppuvaiheessa toimintaterapeuttipiskelija, joka on aikaisemmalta ammatiltaan taideterapeutti. Hän suunnitteli lasten kanssa yhdessä, minkälaiset kotiutusviestipuut he haluaisivat maalata jättikokoisille tauluille molempien osastojen seinille laitettaviksi. Kummankin osaston jokaisella lapsella oli mahdollisuus osallistua puiden maalaamiseen. Lapset osallistuivat suunnitteluun ja maalaamiseen innostuneesti. Taulut ovat kehittämissuunnitelman loppuraportoinnin vaiheessa vielä kesken eikä interventiota ole päästy lopullisesti aloittamaan.



Kuva 1. Rauhoittumiskeinot, kotiutusviestipuuhun ja positiiviset sanat. (Väinölä 2021.)

6.2 Lasten osallisuus

Lapsen osallisuudessa on kyse siitä, miten hän voi olla itse vaikuttamassa ja toteuttamassa sekä arvioimassa hänen etunsa turvaamiseksi tehtävää työtä. Lasten osallisuudella omaan elämäänsä vaikuttaviin asioihin on vahva lainsäädännöllinen tausta. YK:n Lapsen oikeuksien yleissopimus 12. artikla, Suomen perustuslaki 6§ ja erityislakina Lastensuojelulaki, Sosiaalihuoltolaki 10 § sekä Nuorisolaki 24§ korostavat osallisuuden olevan kaikkea viranomaistoimintaa läpäisevä lapsen perusoikeus. (THL 2021 b). Osallisuus kasvattaa lapsia ja vanhempia, mutta samalla myös lastensuojelun työntekijöitä (Heino 2020a, 204). Osallisuus on ollut Lastensuojelun keskusliiton Nuorten päivillä aiheena vuosina 2011 – 2019, ja aina se on ollut tärkeä teema nuorille. Osallisuus on liittynyt siihen, miten tasavertaisesti lapsi voi osallistua sijoitukseen liittyviin asioihin, mutta myös kaikkiin pieniin arjen ratkaisuihin. (Paasivirta 2020, 207 - 211). Vuosina 2017- 2019 tehtiin Perhekuntoutuskeskus Lausteella asiakasosallisuuden kehittämishanke. Kehittämistyön tuloksissa on nähtävissä se, miten tärkeänä koetaan lasten yksilöllinen kohtaaminen. Lisäksi työntekijöillä tulee olla ammattitaitoa luoda lapsille turvallinen ilmapiiri. (Lumme 2019, 58.)

Kehittämishankkeen tuloksissa korostuu lasten osallisuuden tärkeys enemmän kuin projektisuunnitelmaa tehtäessä. Lasten osallisuus interventioiden juurruttamisessa lastensuojelulaitoksen arkeen oli tärkeää. Lapset miettivät interventiovastaavan kanssa, mikä rauhoittumiskeino heitä auttaa, jolloin interventio tuli jo lähtökohtaisesti tutuksi. Kotiutuspuun suunnitteluun ja maalaamiseen osallistuivat kaikki siitä innostuneet lapset, mikä kasvatti heidän osallisuuden kokemustaan ja vahvisti yhteisöllisyyttä.

6.3 Työntekijöiden asenne

Higginssin ym. (2018, 144 - 120) ja Pricen (2016, 14 - 21) tutkimuksissa interventiot olivat henkilökunnan mielestä asioita, joita he jo tekivät osastoilla eikä muutoksia tarvittu. Tulokset osoittivat, että mitä paremmin Safewards-toimintamalli on ymmärretty, sitä yksinkertaisempaa se on ottaa käyttöön. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat ottivat toimintamallin paremmin vastaan, mikä auttoi osaltaan kulttuurin muutoksessa. Toisaalta interventiot tarjosivat helpon ja tutun lähtökohdan niille, jotka pitivät sen käyttöönottoa rasit-

teena. Vastustus ja epävarmuus interventioiden käyttöönottoa kohtaan etenkin käyttöönoton alkuvaiheessa näkyivät työntekijöiden kuvauksissa eikä mallin käyttöönottoa alkuun nähty omaan työhön kuuluvaksi.

Tässä kehittämisprojektissa oli havaittavissa samanlaisia ajatuksia osalla henkilökunnasta. Ajateltiin, että kaikki interventiot ovat jo käytössä osastojen arjessa eikä Safewards-toimintamallin käyttöönotolle nähty tarvetta. Interventiot koettiin liian yksinkertaisiksi, jotta ne pystyisivät lisäämään työturvallisuutta. Epäilystä herätti myös se, sopiiko toimintamalli lastensuojelulaitoksen arkeen. Toisaalta suurin osa henkilöstöstä lähti mukaan kehittämään toimintaa ja koettiin, että interventiot vahvistavat entistä osaamista.

Tynjälän (2016, 51; 54 - 55) tutkimuksessa Safewards-mallin käyttöönoton koettiin olevan kulttuurin muutos, joka vaatii aikaa ja sisäistämistä. Ajateltiin, että asioita ei voida nopeuttaa ja toimintamallin siirtäminen käytäntöön vie aikaa. Vastustus muutosta kohtaan näkyi osastolla siten, että interventioita ei haluttu vetää, eikä henkilökuntaa tai potilaita saatu mukaan toimintaan. Interventioiden käyttöönotto oli aluksi vaikeaa ja toiminnan kuvailtiin olevan vielä epämääräistä. Henkilökunnan kiinnostuksen puute nähtiin asenneongelmana. Asenteet muuttuivat hitaasti, mutta työntekijät kokivat lopulta, että interventioissa oli paljon työhön liittyvää asiaa tiivistettynä ja koottuna, ja toimintamalli oli viety osaksi perehdytystä.

Tässä kehittämisprojektissa suurin osa toimintaympäristön työntekijöistä lähti toteuttamaan interventioita käytännössä ja koettiin, että niissä on tiivistettynä jo aiemmin hankittu osaaminen. Kehittämisprojektin suunnitelmavaiheessa oli ajatus, että ei kiirehdiä interventioiden tuomista käytäntöön, vaan pidettiin tärkeänä, että interventio saadaan juurrutettua arjen käytäntöihin. Tätä ajatusta vahvistettiin projektiryhmässä vielä projektin puolessavälissä. Kehittämisprojektin tuloksissa on korostunut se, että interventioiden käyttöönottoa ei voi kiirehtiä, jos halutaan intervention todella juurtuvan käytäntöön. Kulttuurin ja asenteiden muuttamisen vaikeus tiedettiin jo kehittämisprojektin suunnitelmavaiheessa, ja tätä problematiikkaa ratkottiin koko projektin ajan. Dialoginen keskustelu helpotti asenteiden muokkausta, ja tuloksissa voidaan nähdä sama kuin Tynjälän (2016) tutkimuksessa, että asenteet Safewards-toimintamallin käyttöönotossa muuttuvat hitaasti.

6.4 Kohdeorganisaation yhteiskehittäminen

Hietalan ym. (2018, 6 - 8, 16) mukaan yhteiskehittäminen voi toteutua niin yksittäisen asiakkaan ja työntekijän välillä kuin ryhmien ohjaamisessa ja palveluiden kehittämisessä sekä johtamisessa rakenteellisella tasolla. Yhteiskehittämiseen osallistuva ammattilainen oppii asettumaan osaksi oppimisprosessia ja tuo omia ratkaisuehdotuksiaan mukaan tavalla, joka palvelee ennen kaikkea yhteistä oppimista ja yhteisymmärryksen syntyä sekä käytännön kehittämistä. Yhteiskehittäminen haastaa ammattilaisen perinteistä toimintaa, jolloin jokainen ammattiryhmä toimii palveluissa ensisijaisesti oman tietopohjansa ja siihen perustuvan totuuden pohjalta.

Tämän kehittämisprojektin tekijä esitti Safewards-toimintamallin alkuperäisen kehittämisprojektisuunnitelman lisäksi seitsemälle Perhekuntoutuskeskus Lausteen sijaishuollon osastolle. Kehittämisprojektin tekijä sai näiden esitysten jälkeen käydyistä keskusteluista ideoita oman projektinsa eteenpäinviemiselle ja vahvistamiselle. Organisaatiossa on runsaasti erilaista osaamista, joka tulee monipuolisemmin käyttöön tämännäköisessä työn yhdessä kehittämisessä, koska näin voidaan tuoda esille erilaisia ideoita ja kokemuksia sekä jakaa tärkeitä tunteita asian tiimoilta.

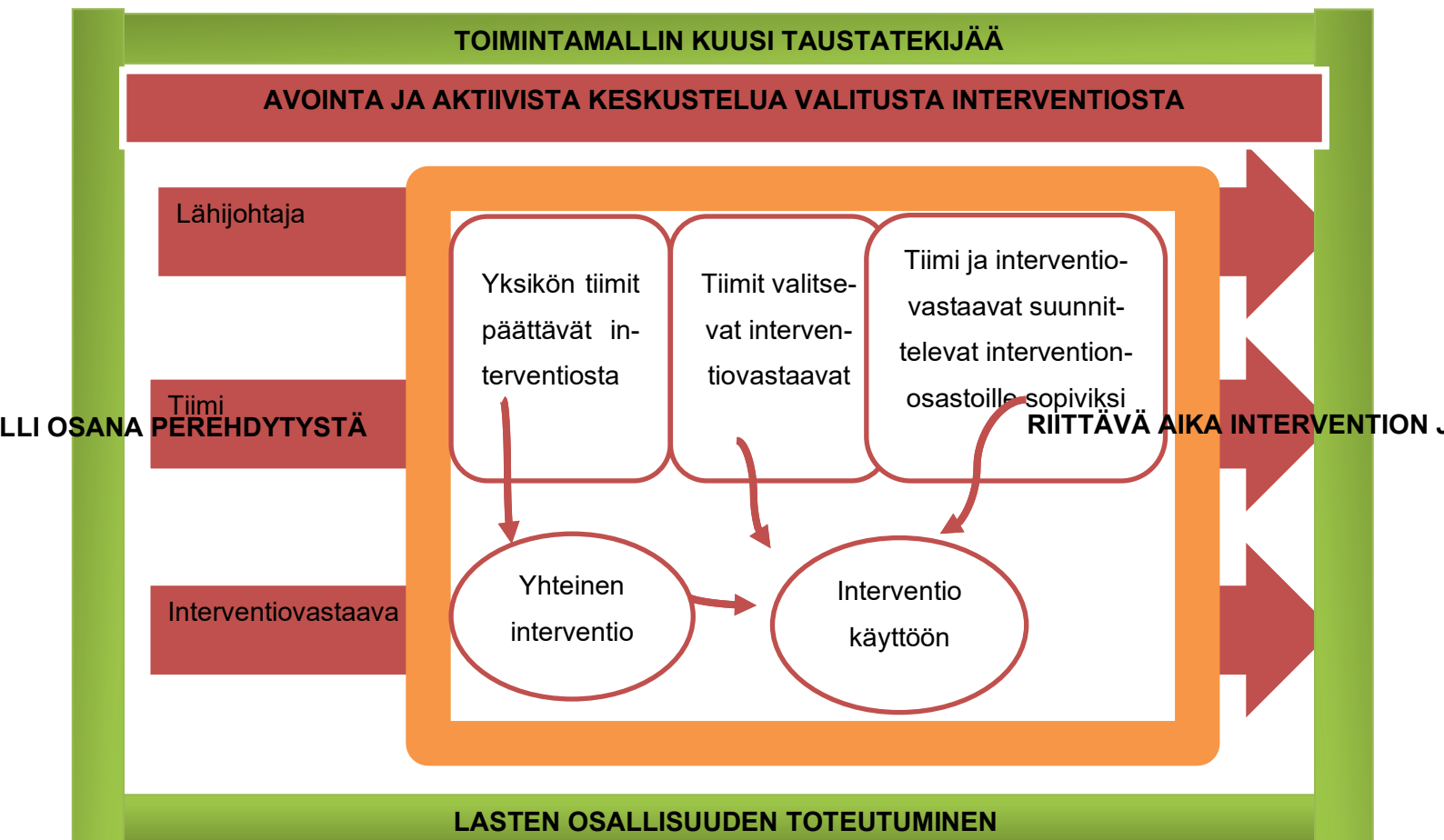
6.5 Safewards-toimintamalli lastensuojelulaitoksessa

Facebookin Safewards-sivuille laitettiin organisaation puolesta ilmoitus, jossa todettiin, että olemme tuoneet toimintamallin lastensuojeluun. Safewards-toimintamallin perustaja, psykiatrian professori Len Bowers vastasi viestiin kertomalla brittiläisestä yksityisestä palveluntarjoajasta Care in Mindista, joka tuottaa palveluja julkisin varoin rahoitettuja nuorten hoivapalveluja. Siellä alettiin vuonna 2015 toteuttaa ”Safewards for Safehomes”-toimintamallia yhdessä Len Bowersin kanssa lähtökohtaisesti laitoshoitoon suunnitellun Safewards-mallin soveltamiseksi tämänkaltaiseen toimintaympäristöön. Safewardsin liittämällä Care in Mindin omaan hoitomalliin on ollut suorastaan ilmiömäisen positiivinen vaikutus, vaikka käyttöönotto ei olekaan ollut helppo. (Care in Mind 2020).

Kirjallisuuskatsauksen mukaan Safewards-toimintamallia ei ole tietyvästi aiemmin viety Suomessa lastensuojelulaitoksiin. Kehittämisprojektin tuloksena voidaan todeta, että Safewards-toimintamalli on käyttökelpoinen lastensuojelulaitoksessa. Mallin kuusi taustatekijää ja interventioita pystytään soveltamaan lastensuojelulaitoksen arjessa.

7 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUOTOS

Tämän kehittämisprojektin lopputuotoksena syntyi mallinnus Safewards-toimintamallin interventioiden käyttöönotosta Perhekuntoutuskeskus Lausteen Uudenkaupungin yksikköön (kuva 2.)



Kuva 2. Mallinnus Safewards-toimintamallin käyttöönottoon. (Väinölä 2021.)

Uudenkaupungin yksikön osastojen tiimit päättävät siitä, mikä Safewards-toimintamallin interventioista otetaan käyttöön. Tämän jälkeen tiimit valitsevat interventiovastaavat,

joita valitaan kummaltakin osastolta kaksi kappaletta. Tiimit ja interventiovastaavat suunnittelevat yhdessä intervention osastoille sopivaksi. Yksikössä on kaksi osastoa, jotka tekevät vahvaa yhteistyötä, minkä vuoksi on tärkeää valita yhteinen interventio.

Lapset otetaan mukaan intervention käytännön suunnitteluun ja toteutukseen. Lapsille kerrotaan, mitä interventio tarkoittaa, ja mitä sillä tavoitellaan. Interventiota käytettäessä pidetään jatkuvasti mielessä lasten osallisuus siihen.

Lähijohtaja tukee intervention käyttöönottoa pitämällä yllä keskustelua interventiosta viikokopalavereissa, tiimi- ja suunnittelupäivillä sekä mahdollistaa intervention rahoituksen. Tiimin työntekijät käyvät aktiivisesti avointa keskustelua intervention käytöstä osastojen arjessa. Lähijohtaja ja tiimin työntekijät ottavat Safewards-toimintamallin osaksi uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytystä. Kaikkien työntekijöiden tulee pitää mielessä toimintamallin kuusi taustatekijää, jotka vaikuttavat interventioiden ohella työntekijöiden mahdollisuuteen ennalta ehkäistä arjessa tapahtuvia konfliktitilanteita. Intervention juurruttamiselle osaksi lastensuojelulaitoksen päivittäistä toimintaa pitää antaa aikaa, sillä tärkeämpää on ottaa käyttöön yksi interventio kerrallaan, ja implementoida se huolellisesti osaksi toimintaa kuin se, että otetaan mahdollisimman monta interventiota yhtä aikaa käyttöön.

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Tämän kehittämisprojektin aihe nousi selkeästi kehittämisprojektin tekijän työpaikalta, joten sille oli olemassa työelämälähtöinen tarve ja lupa. Kehittämisprojektin tekijä on sitoutunut sosionomina (AMK) työskennellessään toimimaan sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaisesti ja sama sitoutuminen jatkuu Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK kehittäminen ja johtaminen - opinnoissani.

Tämän kehittämisprojektin teoreettisen viitekehyksen luomiseksi tehtyyn kirjallisuuskatsaukseen valikoitui lähdeaineistoa luotettavista tietokannoista ja jo lähtökohtaisesti luotettavina pidetyistä väitöskirjoista. Lähdemateriaali oli mahdollisimman uutta, monipuolista ja kansainvälistä. Lähdeviitteet ja lähdeluettelo dokumentoitiin tekstiin asianmukaisesti ja tarkasti.

Projektipäällikön tulee tutustua ennakkoon tutkittavaan yhteisöön, jolloin vältytään aiheuttamasta tarpeetonta haittaa toimintaympäristön ihmisille. Kehittämisprojektiin osallistuvien tulee saada ymmärrettävä ja totuudenmukainen kuva projektin tavoitteista sekä siihen osallistumisen haitoista ja riskeistä. Projektin hyödyistä ja haitoista tulee kertoa mahdollisimman reaalisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7-10.)

Tämän kehittämisprojektin idea- ja suunnitteluvaiheessa projektipäällikkö toimi avoimesti, rehellisesti ja luotettavasti eri kohderyhmien kanssa. Projektipäällikkö toteutti kehittämisprojektia siten, että siitä ei aiheutunut kehittämistyössä mukana oleville ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Kehittämisprojekti on sen luonteinen, että sillä on pelkästään positiivinen vaikutus toimintaympäristöön jo lähtökohtaisesti sen tarkoituksen perusteella eli vaaratilanteiden ja konfliktien sekä pakon käytön vähentämiseen osastoilla.

Tämän kehittämisprojektin tekijä kertoi yksikön molemmissa tiimeissä projektin taustasta ja tarpeesta sekä siihen liittyvistä ongelmista ja hyödyistä avoimesti ja rehellisesti, minkä jälkeen tiimien työntekijöillä oli mahdollisuus kysyä, keskustella ja kertoa oman näkökulmansa projektista. Kehittämisprojektin tekijä on keskustellut kehittämisprojektin aiheesta avoimesti Perhekuntoutuskeskus Lausteen sijaishuollon palvelupäällikön ja Uudenkaupungin yksikön lähijohtajan kanssa. Tämän kehittämisprojektin tekijä työskentelee itse kohdeorganisaatiossa, jolloin kohdeorganisaatio toimintaympäristöineen on usean vuoden ajalta tuttu.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019, 10) tuo esiin, että projektipäällikkö on itse vastuussa projektin eettisistä näkökulmista, ja hänen tulee noudattaa voimassa olevia lainsäädännöllisiä vaateita sekä lisäksi oman organisaationsa projektia koskevia tietosuojaohjeita. Yleisperiaatteena on se, että projektiin osallistuneiden ja julkaisussa mainittujen henkilöiden yksityisyyttä suojellaan.

Tässä kehittämisprojektissa ei tule esille kenenkään siihen osallistuneiden henkilötietoja. Kehittämisprojektin tekijä tutki tarkkaan kehittämisprojektin ideavaiheessa ja kirjallisuuskatsauksen tekemisen yhteydessä eettisiä periaatteita. Kehittämisprojektin suunnitelma ja väliraportti hyväksyttiin sekä työnantajan edustajalla että tutoropettajalla. Kaikissa kehittämisprojektiin liittyvissä asioissa toimintaympäristössä noudatettiin lastensuojelulakia.

9 POHDINTA

9.1 Kehittämiprojektin arviointi

Vaikka arviointivaihe on eroteltu omaksi vaiheekseen, voidaan sen ajatella sisältyvän kaikkiin kehittämiprojektin vaiheisiin syklisten ja reflektiivisten periaatteiden ohjaamina. Projektipäällikkö hyödyntää ohjaus- ja projektiryhmiä arvioinnissaan ja ennen kaikkea molempien projektissa mukana olevien tiimien työntekijöitä. Kehittämiprojekti on reflektiivinen oppimisprosessi, ja arvioinnissa on aiheellista pohtia, mikä muuttui, missä onnistuttiin tai mitä olisi voitu tehdä toisin seuraavia kehittämiprojekteja ajatellen. (Salonen ym. 2017, 64 - 65.)

Itsearviointi tapahtuu päiväkirjamerkintöinä, mutta arvioinnissa hyödynnetään myös viikopalaveri- ja tiimipalaverimuistioita, koska projektityöntekijä ei työskentele aina, kun palavereita järjestetään. Itsearviointi kohdistuu projektin etenemiseen, projektin hallinnan arviointiin ja projektin vaikuttavuuteen. Kehittämistyölle on tyypillistä prosessimainen etenemistapa sekä ratkaisuvaihtoehtojen ja etenemisväylien moninaisuus, minkä tähden on tärkeää, että arviointia suoritetaan koko projektin ajan, ettei projekti eksy sivuraiteille alkuperäisistä tavoitteista ja, jos niin käy, se on suunnitelmallista ja tavoitteellista sekä tiedostettua. (Salonen ym. 2017, 64; Seppänen - Järvelä 2004, 19.)

Kehittämistyössä opitaan yhdessä ratkaisemaan ongelmia, eikä projektin päämäärä ole pelkästään se, että saadaan joku ongelma ratkaistuksi. Olennaista on se, mitä tapahtuu projektin aikana ihmisten välisenä toimintana ja miten yhdessä ratkaistaan ongelma. Kaikki arvioinnit dokumentoidaan projektipäällikön toimesta mahdollisimman tarkasti, koska se lisää projektin luotettavuutta. (Seppänen - Järvelä 2004, 20, 46.)

Tämän kehittämiprojektin tekijä on arvioinut ja reflektoinut projektia jatkuvasti sekä osaluottain että kokonaisuudessaan. Kehittämiprojekti on ollut pitkä ja ajoittain tuntui, että jos ei jatkuvasti pidä projektia mielessä ja suunnittele jo seuraavaa askelta, menettää projektin hallinnan. Kehittämiprojektin tekijä työskentelee kohdeorganisaatiossa, mikä mahdollisti projektin keskeytymättömän arvioinnin ja mahdollisuuden reagoida heti, jos projekti ei pysy tavoitteissa. Projektiorganisaation kaikkia muistioita seuraamalla, on voitu arvioida kehittämiprojektin etenemistä.

Tämän kehittämisprojektin ulkoiseen arviointiin osallistuivat projektin tekijän lisäksi tutoropettaja, työelämän mentori sekä ohjaus- ja projektiryhmä, jotka arvioivat kehittämisprojektin sisältöä ja sen etenemistä. Kehittämisprojektia toteutumista arvioitiin tutoropettajan ja työelämän edustajan toimesta esimerkiksi siten, että kehittämisprojektin suunnitelma ja väliraportti hyväksyttiin. Ohjausryhmässä keskusteltiin Safewards-toimintamallin käyttöönotosta ja aikataulusta. Projektiryhmässä pohdittiin interventioiden käyttöä sekä niiden vaikuttavuutta ja juurruttamista käytäntöön. Neuvoa-antavissa ryhmissä käytiin keskustelua interventioiden toimivuudesta ja siitä, miten ohjaajat omalla toiminnallaan edistävät interventioiden toimivuutta.

9.2 Kehittämisprojektin pohdinta

Viime aikoina lastensuojelun tilannekuva on ollut vakava ja julkisuudessa on käyty keskustelua työntekijä pulasta ja väkivallan uhasta sekä työntekijöiden keinoista vaikuttaa lastensuojelulaitosten turvallisuuteen. Lastensuojelu on yhteiskunnallisesti merkittävä aihe. Eri instansseissa on pohdittu lastensuojelun sijaishuollon kasvavia asiakasmääriä, minkä johdosta kustannukset ovat kasvaneet merkittävästi, ja lisäksi on mietitty sitä, miten yhteiskunta ja sijaishuolto pystyisivät paremmin vastaamaan vaikeasti oireilevien lasten tarpeeseen heidän osallisuuttaan vahvistaen. Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmaan (Valtioneuvosto 2019) on kirjattu tavoite kartoittaa väestöryhmien keskuudessa esiintyviä syrjäytymisen riskitekijöitä ja keinoja vaikuttaa niihin. Tärkeä kysymys yhteiskunnan eheyden vahvistamisessa on lastensuojelupalveluita käyttävien lasten ja nuorten palveluiden kehittäminen aikaisempaa vaikuttavammaksi. Erityisesti on nostettu esiin tarve tunnistaa ja kehittää työkäytäntöjä, jotka vastaavat nykyistä paremmin sijoitettujen lasten ja nuorten tarpeisiin saaden aikaan positiivista muutosta. (Hirvonen & Ristikari 2020.)

Kehittämisprojektin aihe on merkittävä koko lastensuojelun sijaishuollon kentällä, sillä työturvallisuuden kokemus sitouttaa työntekijöitä, mikä taas on suoraan verrannollinen lapsen etuun. Kehittämisprojektin aikana käytiin toimintaympäristössä keskusteluja työturvallisuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin ja näiden välillä nähtiin selkeä yhteys. Mielenkiintoista oli se, että osa työntekijöistä vaatii toimintaympäristön turvallisuutta, mutta ei nähnyt Safewards-toimintamallia tärkeänä menetelmänä työturvallisuuden lisäämiseksi.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa kehittämistyö liitetään usein osaksi arkityötä, jolloin kehittäminen on sisäänrakennettu päivittäisiin työkäytäntöihin. Kehittämiprojekti antaa mahdollisuuden poiketa totutuista käytännöistä ja tarjoaa tavan tehdä toisin. Usein projektit kaatuvat tai kukoistavat sen vetäjän mukana tai projektiryhmän yhteydet muuhun organisaatioon voivat kärjistyä tai heiketä eikä työnjakokaan aina miellytä kaikkia. Jotta kehittämissuunnitelman hyöty saadaan esille, tulee pitää huolta projektin ja muun ympäristön rajapinnoista. Kehittämissuunnitelman esteenä on usein sen tekijän vahva sitoutuneisuus projektiin, sillä hän odottaa sitä silloin myös muilta. Kehittämissuunnitelman johtaminen vaatii erityistä osaamista, ja se tarjoaa usein virikkeitä ammatilliselle kehittymiselle ja henkilökohtaiselle kasvulle, mutta myös viestintä- ja vuorovaikutustaidot kehittyvät. (Seppälä - Järvelä 2004,16.)

Tämä kehittämissuunnitelma toi sen tekijälle valtavasti lisää ammatillista osaamista ja projektioppimista sekä kasvatti omaa suoriutumisen tunnetta uusissa tilanteissa. Ideointivaiheessa sana Safewards oli kehittämissuunnitelman tekijälle täysin tuntematon käsite, mikä jo lähtökohtaisesti haastoi projektin tekijää. Kehittämissuunnitelman edetessä sen tekijälle vahvistui se, miten konfliktitilanteiden välttäminen pienillä interventioilla lastenkodin arjessa onnistui. Kehittämissuunnitelman aikana on korostunut se, kuinka tärkeää on hallita projektin teoreettinen viitekehys, ja tekijän vahva paneutuminen kirjallisuuskatsaukseen on lisännyt kehittämissuunnitelman hallittavuutta. Kehittämissuunnitelman tekijä sitoutui vahvasti projektin kaikkiin vaiheisiin, jolloin oli ajoittain vaikeaa hyväksyä se, että muu henkilökunta ei ollut aina yhtä innostunut Safewards-toimintamallin toteutuksesta. Tähän haasteeseen kiinnitettiin huomiota kehittämissuunnitelman puolivälissä, jolloin päätettiin edetä osastojen työntekijöiden tahtiin interventioiden juurruttamisessa käytäntöön.

Projektin suunnitteluvaiheen tärkeys nousi esiin koko kehittämissuunnitelman ajan. Kehittämissuunnitelman aiheen esittely tiimeille olisi pitänyt suunnitella paremmin, koska osalle työntekijöistä tuli kokemus, että aihetta ei myyty riittävän hyvin, jolloin mielenkiinto interventioiden käyttöön ei ollut paras mahdollinen. Toisaalta tämä voi olla uuden asian kanssa kipuilua ja tie asenteiden muutokseen. Osan työntekijöistä mielestä interventioiden kanssa kiirehdittiin, ja samalla tuotiin esiin turhautuneisuutta koko projektiin ajatellen, että tämän me jo osaamme. Toisaalta tämä oli kehittämissuunnitelman tekijälle jo kirjallisuuskatsauksen perusteella tuttua, minkä tähden vastustusta ei koettu ylivoimaiseksi haasteelliseksi. Tynjälän (2017, 54 - 57) mukaan henkilökunnan asenteissa interventioiden käyttöönotossa tapahtui muutosta puolessa vuodessa. Alkuvastustus oli vähentynyt eikä asiaa enää vähätelty, ja ymmärrys toimintamalliin oli lisääntynyt.

Kehittämistyölle on ominaista prosessimainen etenemistapa ja moninainen ratkaisuvaihtoehtojen ja etenemisväylien mahdollisuus, jolloin koko kehittämisprojekti saattaa ajautua sivuraiteelle. Toisaalta joskus sivuraiteen valinta voi olla projektin kannalta välttämätöntä. Tärkeää on se, että kehittämistyön tekijä on tietoinen valinnoistaan. (Seppänen - Järvelä 2004,19.)

Tämä kehittämisprojekti on edennyt alustavaa aikataulua nopeammin kuitenkin jättämättä siitä mitään pois. Osastoilla on otettu käyttöön kaksi interventioita ja kolmas pysyttään ottamaan käytäntöön mahdollisesti toukokuun alussa. Kulttuurin muutos on hidas ja vaikeaa, eikä sitä saavutettu tämän projektin kuluessa, mutta asenteiden muutos saatiin alulle ja työ jatkuu. Tämän kehittämisprojektin kannalta oli tärkeää, että sen tekijä lähti sivuraiteelle hallitusti ja tietoisesti esittämällä Safewards-toimintamallia Uudenkaupungin yksikön lisäksi Perhekuntoutuskeskus Lausteen Turun seitsemälle sijaishuollon yksikölle.

9.3 Tulosten pohdinta

Ei ole kauttaaltaan yksiselitteistä, että kansainvälissä tutkimuslaitoksissa käsitellään samoja asioita kuin Suomen lastensuojelulaitoksissa. Havaintoja laitostyön vaikuttavuudesta ei voida siirtää laitoksesta, maasta tai kulttuurista toiseen. Vaikuttavuuteen liittyvä tutkimus etsii edelleen keinoja tavoittaa sitä moninaisuutta, joka on ominaista lastensuojelulle. Laitoshoidossa lapset ja nuoret tarvitsevat turvallisen ympäristön, heidän tarpeisiinsa tulee vastata ja lasten asioita tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. (Heino 2020b, 87.)

Kirjallisuuskatsauksen mukaan kehittämisprojekti toi tiettävästi Safewards-toimintamallin Suomessa ensimmäisenä lastensuojelun sijaishuoltoon, joten sen vaikuttavuutta on vaikea verrata kansainväliseen tutkimusaineistoon. Useissa maissa Safewards-toimintamallilla on ollut vaikuttavuutta konfliktitilanteiden ja pakon käytön vähentämiseen psykiatrisilla osastoilla, joten olisi vaikeaa ajatella, että sillä ei olisi mitään korreloivaa vaikutusta lastensuojelulaitoksen toimintaympäristöön varsinkin, kun yksikkömme on psykiatriseen osaamiseen painottunut lastensuojelun sijaishuollon yksikkö.

Osallisuuden merkitystä ei ole riittävästi korostettu mallin aikaisemmissa tutkimuksissa ja tämä on näkökulma, joka tulisi huomioida Safeward-toimintamallin viemisessä lastensuojelulaitoksiin. Kehittämisprojektin kahdessa interventiossa lapset suunnittelivat niitä

yhdessä aikuisten kanssa. Rauhoittumismenetelmiin lapset pohtivat yksilöllisiä keinoja ja asioita, mitä he haluaisivat ostettavan ”rauhoittumisboxiin”, mikä juuri heille olisi ennalta ehkäisevä tekijä suuttumukselle tai ahdistukselle. Samoin kotiutusviesti-interventiossa lapset suunnittelivat kotiutuspuun ja maalasivat siitä taulun aikuisten tuella. Kuten Paasivirta (2020, 217) kirjoittaa, osallisuus voi lisääntyä pienelläkin panoksella, ja sillä voi olla suuri merkitys lapsen kuntoutukselle.

Selkeä ja läpinäkyvä sekä hyvin perusteltu toimintamalli luo turvallisuutta sekä lapsille että työntekijöille, mikä parantaa laaja-alaisesti hyvinvointia ja edelleen kuntoutustuloksia. Koulukotimaailmassa on säännöillä ja rajoituksilla paikkansa, mutta hoitofilosofian tulee kuitenkin olla positiivisen psykologian ihmiskuva. (Manninen 2020, 177 - 180.) Safewards-toimintamallin interventiot ovat selkeitä, avoimia ja hyvin perusteltuja, joissa jokaisessa korostuu positiivisuuden näkökulma. (Safewards 2020).

Tuloksissa voidaan nähdä asenteiden muutosten hitaus, sillä interventiot herättivät työntekijöissä erilaisia ajatuksia, toisaalta niitä lähdettiin toteuttamaan ja ne koettiin mielekkäänä, mutta toisaalta interventiot koettiin tarpeettomina. Safewards-toimintamalli on tuotu tämän kehittämisprojektin avulla kaikkien työntekijöiden tietoon ja perusteet, miten malli toimii. Interventiot laitettiin alulle ja luotiin selkeä mallinnus loppujen interventioiden käyttöönotolle

9.4 Kehittämisprojektin SWOT-analyysi

Kehittämisprojektin onnistumiselle on kaksi kriittistä pistettä, joista molemmat sijoittuvat projektin alkuvaiheeseen. Projektin toteuttamisen suunnitteluvaiheessa ja varsinaisen implementoinnin suunnitteluvaiheessa on hyvä miettiä, mitä tavoitellaan ja minkälaisia riskejä voi nousta esiin. Tähän sopiva yksinkertainen väline on SWOT-analyysi eli projektin vahvuuksien, heikkouksien, mahdollisuuksien ja uhkien systemaattinen ja analyytinen erottelu. (Virtanen 2000, 141.) Tämän kehittämisprojektin ulkoisia ja sisäisiä riskejä on pohdittu kuviossa 5.

Kehittämisprojektin loppuraportin vaiheessa voidaan todeta projektin vahvuuksien SWOT-analyysin mukaisesti olleen toimintaympäristön työturvallisuuden vahva merkitys ja työntekijöiden sekä organisaation johdon tahtotila vahvistaa sitä. Safewards-toimintamallin interventioiden käyttöönotto oli edullista. Molempien osastojen tiimeillä oli valta-

vasti osaamista viedä toimintamalli käytäntöön. Työelämän mentori, tutoropettaja ja lähesimies loivat kehittämisprojektin tekijälle uskoa kehittämisprojektin onnistumiselle ja sen työelämän tarpeelle.

Työyhteisö lähti mukaan odotettua paremmin Safewards-toimintamallin käyttöön toimintaympäristön arjessa ja jaksoi vielä kehittää työtänsä haastavassa lastensuojelun sijais- huollon työssään. Kehittämisprojektin rajaaminen onnistui melko hyvin, vaikka kehittämisprojektin tekijä esitteli Safewards-toimintamallia oman yksikön lisäksi seitsemälle kohdeorganisaation osastolle. Projektiryhmän työskentely oli jo ennen kehittämisprojek- tin alkua pohdittu SWOT-analyysissä heikkoudeksi. Projektiryhmä ei työskennellyt tar- peeksi tiiviisti, mikä on osaltaan myös kehittämisprojektin tekijän vastuulla. Kirjallisuus- katsauksen mukaan Safewards-toimintamallia ei ole tiittävästi aiemmin otettu käyttöön lastensuojelulaitoksissa, mikä ei vastoin ennako- oletuksia näkynyt kehittämisprojektin heikkoutena.

COVID-19 oli vain pieni este kehittämisprojektin eteenpäin viemiselle. Kehittävä vertais- käynti jouduttiin perumaan pandemian vuoksi, mutta se pystyttiin toteuttamaan Teams- sovelluksen kautta etäyhteyksin. Safewards-toimintamallin interventioiden juurruttami- nen vie pitkän ajan, mutta se on saatu alkuun ottamalla interventiot käyttöön.



Kuvio 4. SWOT-analyysi. (Väinölä 2020.)

9.5 Jatkokehittämisehdotukset

Jatkokehittämisehdotuksina on se, miten asiakkaat ja työntekijät kokevat turvallisuuden lisääntymisen, vuorovaikutuksen laadun kehittymisen ja hyvinvoinnin vahvistumisen? Miten Safewards-toimintamalli on vaikuttanut pakon käytön vähenemiseen, kuten tehtyihin rajoitustoimenpiteisiin ja erityisesti kiinnipitojen ja eristämisen seurantaan? Miten toimintamalli on vaikuttanut vaaratilanneilmoituksiin ja läheltä piti tilastoihin? Miten työntekijät kokevat Safewards-toimintamallin hyödyttävyyden ja käyttöönoton?

LÄHTEET

- Aaltonen, S. & Vikki, J. 2018. DKT- menetelmien hyödyntäminen lastensuojelussa. Juhlavuoden seminaarisarja. Lastensuojelupalveluiden tulevaisuus. Perhekuntoutuskeskus Lauste. Viitattu 11.2.2021. <https://lauste.fi/wp-content/uploads/2018/08>
- Baumgardt, J.; Jäckel, D.; Helber-Böhlen, H.; Stiehm, N., Morgenstern; K.; Voigt, A.; Schöppe; E., Mc Cutcheon, A-K.; Velasquez, E.; Löhr, M.; Shultz, M.; Bechdorf, A. & Weinmann, S. 2019. Preventing and Reducing Coercive Measures—An Evaluation of the Implementation of the Safewards Model in Two Locked Wards in Germany. Original Search Article. *Front. Psychiatry*, 24 (5).
- Bergman, H. 2017. Safewards-toimintamallin käyttöönotto psykiatrisessa hoitotyössä. Opinnäytetyö (YAMK). Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.9.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201705046413>
- Bowers, L. 2014. Safewards: A new model of conflict and containmen on psyhiatric wards. *Psychiatric Ment. Health Nursing*. 21 (6), 499 - 508.
- Bowers, L.; James, K.; Quirk, A.; Simpson, A.; Sugar.; Stewart, D. & Hodsoll, J. (2015). Reducing conflict and containment rates on acute psychiatric wards: The Safewards cluster randomized controlled trial. *International Journal of Nursing Studies*. 52, 1412 - 1422.
- Care in Mind. 2020. Safewards for safehomes. Viitattu 11.2.2021. www.caremind.co.uk
- Ellonen, N. & Pösö, T. 2010. Lasten väkivaltakokemukset lastensuojelulaitoksissa ja sijaisperheissä. *Yhteiskuntapolitiikka* 75, 34 - 44. Viitattu 2.1.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117691>
- Fletcher, J.; Spittal, M.; Brophy, L.; Tibble, H.; Kinner, S.; El-som, S.; & Hamilton, B. 2017. *International Journal of Mental Health Nursing*. 26 (5), 461 - 471.
- Geoffrey, L.; Dickens, GL.; Tabvuma, T.; Frost, SA.; & SWSLHD Safewards steering group. 2020. Changes in conflict, containment and violence prevention climate during implementation. *International Journal Mental Health Nursing*. 20 (7).
- Hamilton, K. & Randall, R. 2019. Consumer recommendations for enchanging the Safewards model and interventions. *International Journal of Mental Health Nursing*. 28, (2), 616 - 626.
- Heino, T. 2020a. Osallisuus. Johdanto. Teoksessa. Heino, T. (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Helsinki: PunaMusta Oy. 204 - 206.
- Heino, T. 2020b. Vaikuttavat menetelmät ja työkäytännöt. Teoksessa. Heino, T.(toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperäiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Helsinki: PunaMusta Oy. 85 - 93.
- Heino, T. 2020c. Prismassa teini-ikäisten palvelut ja kulku lastensuojeluun. Teoksessa. Mikä auttaa? Tutkimusperäiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Helsinki: PunaMusta Oy.58 - 82.
- Hietala, O.; Kinnunen, S.; Kauppila, R. & Karjalainen, J. 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittäminen työntekijöiden ja johdon näkökulmasta. Osallisuuden, oppimisen ja ammatillisen kasvun mahdollisuuksia. Terveysten- ja hyvinvointilaitos. Työpaperi. 26/2018. Tampere: PunaMusta Oy.

Higgins, N.; Meehan, T.; Dart, N.; Kilsawh, M. & Fawcett, L. 2018. Implementation of the Safewards model in public mental health facilities: A qualitative evaluation of staff perceptions. *International Journal of Nursing Studies*. Volume 88. 114 - 120.

Hirvonen, M. & Ristikari, T. 2020. Saatteeksi. Teoksessa. Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset työmenetelmät ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidosta. Helsinki: PunaMusta Oy.

Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. 2017. Turvallisesti sijaishuollossa. Väkivaltatyönkeinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017. Viitattu 2.1.2021. <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Turvallisesti-sijaishuollossa>.

Hoikkala, S. 2020. Historiallinen tapaustutkimus lastensuojelulaitoksen rajoittamis- ja kurinpito-käytännöistä 1950-2000. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Heikki Wraus instituutin tutkimuksia 4/2020. Viitattu 2.1.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5616-91-0>

Hoikkala, S. 2015. Kiinnipito lastenkodeissa. Pelastakaa lapset ry:n julkaisusarja n:o 23.

Holma, T.; Outinen, M. & Hellsten, K. 2003. Kehittävä vertaiskäynti – työvälinen laadunhallintaan. *Stakes* 1/2003.

Hottinen, A.; Ryttilä – Manninen, M.; Lauren, J.; Autio, S.; Laiho, T. & Lindberg, N. 2019. Impact of the implementation of the safewards model on the social climate on adolescent psychiatric ward. *International Journal of Mental Health Nursing*. 29 (3). 399 - 405.

Ihmisoikeusliitto 2021. YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Viitattu 17.3.2021. <https://ihmisoikeusliitto.fi/ihmisoikeus/ihmisoikeuksien-julistus>

Kauppila, K. 2019. Pakkotoimet lastenpsykiatrisessa osastohoidossa. Rajoitusmenetelminä eristys- ja kiinnipitotilanteet. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. Dissertations in Health Sciences. Viitattu 2.1.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3188-7>

Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell OY.

Koskiluoma, K. 2017. Väkivaltaa ei saa sietää. *Talentia* 2.

Kuosmanen, L. & Laukkanen, E. 2019. Pakon käytön vähentäminen psykiatrisessa sairaalahoidossa. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 135 (10), 925 - 931.

Laakso, R. 2019. ”Ne näki musta”. Huostassa olevien lasten hyvinvointi ja sijaishuoltoon liittyvät kokemukset. Raportti 1/2019. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki: PunaMusta Oy.

Lastensuojelulaki. 2007. L 3.4.2007/417. Viitattu 29.10.2020. www.finlex.fi

Lastensuojelun keskusliitto.2018. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu1/2018. YK:n sijaishuoltoa koskevat ohjeet. Viitattu 29.9.2020. https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/sijaishuollon_ohjeet_final-1.pdf

Lumme, M. 2019. Asiakasosallisuuden kehittäminen Perhekuntoutuskeskus Lausteella. YAMK-opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu.

Makkonen, P.; Putkonen, A.; Korhonen, J.; Kuosmanen, L. & Kärkkäinen, J. (toim.) 2016. Pakon käytön vähentäminen ja turvallisuuden lisääntyminen psykiatrisessa sairaanhoidossa. Työpöytä 35/2016. Terveysten – ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 1.1.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-751-0>

Manninen, M. 2020. Hyvän hoidon viisiapila - miten auttaa kodin ulkopuolelle sijoitettua käytösoireilevaa nuorta. Teoksessa. Heino, T. (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperäiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Helsinki: PunaMusta OY. 172 - 182.

Mielenterveyslaki. 1990. L 14.12.1990/1116. Viitattu 1.2.2021. www.finlex.fi

Nykänen, J. 2020. Asiakasväkivallan muodot, ennakointi ja ennalta ehkäisy–tapaustutkimus lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä. Pro Gradu. Turun yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Viitattu 9.1.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020090969088>

Paasivirta, A. 2020. Omia oikeuksia ja osallisuutta hakemassa – lastensuojelua kokeneiden nuorten näkökulma Nuortenpäivistä vuosilta 2011– 2019. Teoksessa. Heino, T. (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Helsinki: PunaMusta Oy. 207 - 219.

Perhekuntoutuskeskus Lauste. 2019. Mitä me teemme? Viitattu 15.10.2020. <https://lauste.fi/mita-me-teemme/>

Perhekuntoutuskeskus Lauste. 2020. Omavalvonta suunnitelma. Viitattu 18.10.2020. https://lauste.fi/wp-content/uploads/2020/02/Omavalvontasuunnitelma_Luotola-Niemela_2020.p

Price, O., Burbery, P., Leonard, S-J. & Doyle, M. 2016. Evaluation of safewards in forensic mental health: Analysis of a multicomponent intervention intended to reduce levels of conflict and containment in inpatient mental health settings. *Mental Health Practice* 19 (8), 14 - 21.

Ruuska, K. 2008. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmä, vuorovaikutus. 7. painos. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Safewards 2020. Työvälineitä Safewards– mallin käyttöönottoon. Viitattu 1.9.2020. <http://www.safewards.net/fi/>

Salonen, K.; Eloranta, S. Eloranta, Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 10. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino OY.

Seppälä - Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas käytäntöihin. Stakes 4/2004.

Seppänen - Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas käytäntöihin. Viitattu 12.10.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193978>

Sosiaali- ja terveysministeriö. STM 2020. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja 2020:8. Viitattu 1.1.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7164-6>

Sosiaali- ja terveysministeriö. STM. 2016. Lastensuojelun sijaishuollossa kaltoin kohdelluilta pyydettiin anteeksi. Viitattu 17.3.2021. <https://stm.fi/lastensuojelun-sijaishuollossa-kaltoin-kohdelluilta-pyydettiin-anteeksi>

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. 2021. Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset. Viitattu 19.3.2021. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen>

Suomen perustuslaki. 1999. L 11.6.1999/731. Viitattu 17.3.2021. www.finlex.fi

Tarkkonen, J. 2016. Näin on tehty ennenkin. Tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Viitattu 1.1.2021. https://lada.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62334/Tarkkonen_Juhani_ActaE_186_pdfA.pdf

Terveysten – ja hyvinvoinnin laitos. THL.2021b. Lastensuojelun käsikirja. Lapsen osallisuus. Viitattu 18.3.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lapsen-osallisuus>

Terveyden – ja hyvinvoinninlaitos. THL. 2020a. Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuolto. Viitattu 1.1.2021. <https://thl.fi/fi/>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. THL. 2020b. Kansallinen mielenterveys – ja päihdesuunnitelma. Viitattu 2.1.2021. <https://thl.fi/fi/> > tutkimus- ja kehittäminen>tutkimukset- ja hankkeet > kansallinen-mielenterveys- ja päihdesuunnitelma.

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. THL. 2021a. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelun arvot ja periaatteet. Viitattu 17.3.2021. <https://thl.fi/fi/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. Viitattu 12.10.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf?ga=2.265111500.2126442624.1602506194-126505399.1602506194

Tynjälä, T. 2016. Safewards-mallin käyttöönotto akuuttipsykiatrian osastolla. YAMK-opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 13.9.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016112717697>

Työturvallisuuslaki. 2002. L23.8.2002/738. www.finlex.fi

Unicef. 2020. Lapsen oikeuksien sopimus. Viitattu 29.9.2020. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>