



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Lastensuojelulainmukaiset rajoitustoimenpiteet ja aggressiivisen nuoren kohtaaminen

Saloranta, Heini

2013 Hyvinkää



Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Lastensuojelulainmukaiset rajoitustoimenpiteet ja aggressiivisen nuoren kohtaaminen

Heini Saloranta
Sosionomi
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2013

Heini Saloranta

Lastensuojelulainmukaiset rajoitustoimenpiteet ja aggressiivisen nuoren kohtaaminen

Vuosi 2013 Sivumäärä 45

Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa yksityiselle lastensuojeluyksikölle käsikirja lastensuojelulainmukaisista rajoitustoimenpiteistä. Aiheeseen liitettiin myös aggressiivisen nuoren kohtaaminen, sillä se on usein edellytys rajoitustoimenpiteille. Yksikkö toivoi esimerkkien kautta toimenpiteiden esittelyä sekä dokumentoinnin selkeyttämistä.

Opinnäyte toteutettiin kehittämishankkeena, johon sisältyi kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimuksen kohteena oli työntekijöiden kokemustieto, yksikön toimintakulttuuri ja prosessinhalinta. Selvityksessä oli myös työn kuormittavuuden kokemus. Tutkimusmenetelmänä käytin teemahaastattelua ja tutkimuskysymykseksi nousi: Millainen on yksikön toimintakulttuuri rajoitustoimenpidetilanteissa ja aggressiivisen nuoren kohtaamisessa.

Tutkimustuloksiin perustuen käsikirja painottuu toimenpiteiden kriteeristön avaamiseen ja yhtenäisemmän toimintamallin vahvistamiseen. Tarvetta on selvittää rajoitustoimenpideprosessia: Milloin ollaan oikeutettuja rajoittamaan ja miten tilanteissa ja niiden jälkeen tulee toimia? Käsikirja antaa yksikölle työvälineen, joka vahvistaa yhteistä toimintakulttuuria ja jota voidaan käyttää myös uuden työntekijän perehdyttämiseen.

Opinnäytetyö koostuu raportista, joka avaa rajoittamistoimenpiteisiin ja aggressiiviseen käyttäytymiseen liittyvää teoriaa. Lopuksi esitellään tutkimusprosessi, sen tulokset ja käsikirjan sisältämät aiheet. Käsikirja vastaa yksikön tarpeisiin eikä sitä esitellä lopullisessa muodossaan tässä opinnäytetyössä.

Heini Saloranta

Restrictive actions based on the Child Welfare Act and encountering an aggressive youngster

Year	2013	Pages	45
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to produce a manual about restrictions based on the Child Welfare Act to a private child welfare institution. Encountering an aggressive youngster was included, since aggressive behavior is often a prerequisite for restrictions. The institution hoped that the manual would present these restrictions through examples and it would also clarify documentation about these actions.

This thesis was carried out as a development project, which included a qualitative research. The target of the research was the employees' experiential knowledge and the purpose was to find out the institution's operational culture and the control of restricting process. I also wanted to find out the employees' need for debriefing in their challenging work. I used theme interview as the research method and the question of my research was: What is the operational culture of this institution like both in restrictive actions and when encountering an aggressive youngster?

Based on the results and the needs of this institution, the manual focuses on the elaboration of the criteria of the restrictive actions and also on strengthening a more common operational model. It is necessary to clarify the restricting process: When are they justified to restrict and how should they act during and after these situations? The manual will give this institution a tool, which strengthens their common operational culture, and it can also be used to brief a new employee.

The thesis consists of the report introducing the theory related to the subject. At the end of the report, the process of the research and the results are presented. Based on these results, the content of the manual is considered. The manual is for this institution only, and it will not be presented in the thesis as a whole.

Keywords: aggressiveness, load, Child Welfare Act, restrictive actions

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Hankkeen tausta ja tavoite.....	7
3	Rajoitustoimenpiteiden käyttö lastensuojelutyössä.....	8
3.1	Lastensuojelulainmukaiset rajoitustoimenpiteet	11
3.2	Dokumentointi	13
3.3	Lastensuojelu ja laki.....	14
3.4	Perehdytys ja kouluttaminen.....	16
4	Aggressiivinen käyttäytyminen ja väkivalta.....	17
4.1	Väkivallan muodot	18
4.2	Aggressiivinen nuori.....	18
4.3	Väkivaltatilanteiden kohtaaminen ja niiden kuormittavuus.....	20
5	Hankkeen toteutus.....	22
5.1	Menetelmä ja aineisto.....	22
5.2	Tiedonhankinta	23
5.3	Analysointimenetelmä.....	25
6	Tulokset	26
6.1	Tulosten analysointi ja käsikirjan sisältö	31
6.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	37
7	Oman oppimisen pohdinta ja ammatillisen kasvun arviointi	39
	Lähteet	41
	Liitteet	43

1 Johdanto

Lastensuojelulaitoksissa käytettävät rajoitustoimenpiteet on tarkoin määritelty lastensuojelulaissa, sillä näihin toimenpiteisiin turvautuessaan työntekijä kajoaa johonkin lapsen perusoikeuteen. Perusoikeuksiin kuuluu muun muassa oikeus koskemattomuuteen, elämään ja henkilökohtaiseen vapauteen. Näillä oikeuksilla turvataan myös ihmisen liikkumavapaus, yksityiselämän suoja, omaisuuden suoja ja oikeusturva. (Saastamoinen 2010, 151.) Rajoitustoimenpiteillä on kaksi puolta, ne nähdään sekä kontrollina että tukena. Rajoitustoimenpiteiden käyttöä sijaishuollossa valvoo tarkoin myös Valvontavirasto eli Valvira, jolloin on aiheellista, että sijaishuoltoa toteuttavien laitosten käytössä on asianmukainen tieto ja taito.

Toimeksiantona tälle opinnäytetyölle oli tehdä rajoitustoimenpiteitä koskeva käsikirja yksityiselle lastensuojeluyksikölle. Yksikkö on minulle tuttu työharjoittelujen sekä sittemmin tilapäistöiden vuoksi. Toive nousi heidän tarpeistaan ja ajatuksena oli saada käsikirja, joka sisältää esimerkkien avulla tietoa rajoitustoimenpiteistä ja niiden ennaltaehkäisystä. Myös dokumentointiin kaivattiin jo alkuun selkeytystä. Ajan kuluessa sisältöön lisättiin aggressiivisen ja väkivaltaisen nuoren kohtaamisen tematiikka, sillä usein aggressiivisuus ja rajaaminen liittyvät tavalla tai toisella toisiinsa. Usein juuri aggressiivisuus on edellytys rajoittamiselle, jolloin nuori on vaaraksi joko itselleen tai muille.

Valvira on tehnyt rajoitustoimenpiteistä viimeksi vuonna 2012 selvityksen, joka on julkaistu vuoden 2013 maaliskuussa. Mukana on ollut 88 lastensuojeluyksikköä, joista selvityksen perusteella 30 yksikköä on alettu valvoa väärin toimintatapojen vuoksi. (Valvira, Selvityksiä 1:2013.) Lastensuojelulainmukaisista rajoitustoimenpiteistä on tehty myös melko paljon opinnäyte- sekä pro gradu -töitä. Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämishankkeena. Käsikirja on koottu aiheeseen liittyvästä faktatiedosta, mutta kokoamisessa hyödynnettiin myös tutkimustuloksia. Hankkeen tutkimusmenetelmänä toimi kvalitatiivinen tutkimus, jossa haastatellaan selvitettiin työntekijöiden kokemukset sekä heidän rajoitustoimenpiteitä koskeva prosessinhallinta.

Tutkimuskysymys liittyy vahvasti koko rajoitusprosessiin. Mikä on työntekijöiden kokemus yksikön toimintakulttuurista rajoitustoimenpidetilanteissa ja aggressiivisen nuoren kohtaamisessa? Haastattelu toteutettiin teemahaastatteluna, joka mahdollisti sen, että teemojen sisällä kysymykset voivat vaihdella esimerkiksi työntekijöiden kokemusten mukaan. Haastattelussa selvitettiin myös yksikön hyvät ja huonot käytänteet sekä toiveet käsikirjan sisältöön. Lastensuojelutyö on kuormittavaa, sillä väkivallan uhka on läsnä, toisissa paikoissa enemmän, toisissa vähemmän. Tutkittavana oli myös se, kokevatko työntekijät tarvetta tilanteiden jälkipuutettiin.

2 Hankkeen tausta ja tavoite

Olen suorittanut kaksi opintojeni työharjoitteluista kyseisessä lastensuojeluyksikössä. Ennen toista työharjoittelujaksoa, vuoden 2012 lopulla, tiedustelin mahdollista opinnäytetyötarvetta. Tarpeeksi nousi työtä helpottava käsikirja, joka sisältää tietoa lastensuojelulainmukaisista rajoitustoimenpiteistä. Ideana oli, että käsikirja sisältäisi esimerkkitapauksen kustakin rajoitustoimenpiteestä ja kuinka tilanteessa tulisi toimia. Myös toimenpiteistä dokumentointi koettiin haasteellisena, joten siihen toivottiin selvennystä. Heidän toiveena oli saada käyttöönsä toimiva ja yksinkertainen, yksissä kansissa oleva paketti, josta löytyy kaikki tarpeellinen tieto lastensuojelulainmukaisista rajoitustoimenpiteistä. Yksikössä on jo olemassa jonkinlainen kansio, joka sisältää rajoitustoimenpiteitä koskevat dokumentointilomakkeet. Tarkoituksena oli kehittää sisällöltään laajempi, informatiivisempi ja yksikön näköinen käsikirja. Kyseessä on kehittämishanke ja tavoitteena oli saada aikaan työntekijöille arkea helpottava työväline, joka antaa nopeasti tiedon toimintatavoista kiireisessä arjessa. Kohtasin ensimmäisellä työharjoittelujaksolla kiinnipitotilanteen, jolloin heräsi kysymys, saavatko työntekijät näihin toimenpiteisiin erillisen perehdytyksen tai koulutuksen. Vastauksen ollessa kielteinen, vahvistui ajatus käsikirjan ajankohtaisuudesta ja tarpeellisuudesta. Omista lähtökohdistani tilanne oli se, että aiheen noustessa esiin en tuntenut rajoitustoimenpiteitä koskevaa lainsäädäntöä enkä tiennyt, mitkä kaikki toimenpiteet ylipäätään kuuluvat lastensuojelulainmukaisiin rajoitustoimenpiteisiin. Perehdytys oli minullekin aiheellinen, sillä valmistuttuani sosionomiksi aion suunnata lastensuojeluun.

Alkukesästä 2013 opinnäytteen aloittaminen alkoi olla ajankohtaista. Ensimmäisen ohjaamiskeskustelun jälkeen tarkoituksena oli kerätä kesän aikana rajoitustoimenpiteisiin liittyvää tietoa kirjallisuudesta pohjaksi käsikirjalle. Opinnäytteen aihetta rajattiin ja tarkennettiin ja suunniteltiin jatkoa. Syksyn tullen tuli toinen ohjauskeskustelu, jossa todettiin, että on peruutettava ja korjattava opinnäytetyön suuntaa hieman toisaalle. Silloin ei ilmeisesti vielä ollutkaan täysin selvää, mitä tutkimushankkeellani hain ja millainen kokonaisuudesta tulisi. Opinnäytteen sisältöön nostettiin olennaisena osana tutkimus työntekijöiden rajoitustoimenpiteisiin liittyvästä kokemuksesta. Käsikirjan sisältöön lisättiin myös aggressiivisen tai väkivaltaisesti käyttäytyvän nuoren kohtaamisen tematiikka, sillä rajoittaminen ja aggressiivisuus kulkevat usein käsi kädessä. Aggressiivinen tai uhkaava käytös ovat kriteerejä esimerkiksi fyysiselle rajoittamiselle silloin, kun nuori on vaaraksi itselleen tai muille. Pohdintaan sisältyy myös työn kuormittavuuden näkökulma ja työntekijöiden kokemus heille kohdistetun jälkihoidon tarpeellisuudesta. Käsikirjan sisältö koottiin työntekijöiltä kerätyn kokemustiedon pohjalta. Siitä ilmenee, mitä käsikirjassa tulee käsitellä enemmän ja mitä ehkä vähemmän. Tietenkin myös työntekijöiden toiveita käsikirjan sisällöstä hyödynnettiin, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin heidän tarpeisiinsa.

Tiedonhankinta toteutettiin laadullisena tutkimuksena, sillä tutkimuksen kohteena olivat pääasiassa työntekijöiden kokemukset ja käytänteet rajoitustoimenpiteistä. Kokemustieto ja toiveet selvitettiin haastattelemalla. Haastattelu oli nimenomaan yksilöhaastattelu, sillä kaikilla on subjektiivinen kokemus ja käsitys rajoitustilanteista tai aggressiivisen nuoren kohtaamisesta. Tutkimuksen kohteena olivat hyväksi koetut käytänteet sekä työntekijöiden rajoitustoimenpiteitä koskeva prosessinhallinta, sillä ne olivat olennaista tietoa käsikirjaa koottaessa. Näin saatiin käsikirjasta yksikön tarpeisiin soveltuva ja myös heidän toiveidensa mukainen. Haastattelussa oli prosessia hahmottavat teemat, jotka olivat tilanne ennen rajoitustoimenpidettä, tilanne rajoitustoimenpiteen aikana ja sen jälkeen, eli kyseessä oli teemahaastattelu. Haastattelut tapahtuivat tiiviissä tahdissa marraskuun alussa. Työntekijöitä on vain seitsemän, joten haastatteluissa ei mennyt kuin kolme päivää.

Kokemustiedon pohjalta kokosin vuoden 2013 loppuun mennessä käsikirjan, joka tavoitteiden ja tarkoitusten mukaisesti sisältää ohjeistuksen rajoitustoimenpiteiden käytöstä ja samalla yhtenäistää yksikön toimintamallia. Haastatteluista saatiin myös toiveita käsikirjan sisältöön, mikä helpotti kokoamista. Henkilökohtainen tavoitteeni oli käsikirja, joka palvelee yksikön toiveita ja on sisällöltään rikas mutta ytimekäs, sellainen, joka ei päädy lopulta kaapin pohjalle. Lastensuojelulaitoksen toiveena oli saada käsikirja, josta työntekijät saisivat yksikölleen yhteisen toimintamallin.

3 Rajoitustoimenpiteiden käyttö lastensuojelutyössä

Valvira valvoo rajoitustoimenpiteiden käyttöä lastensuojelulaitoksissa. Valvira on tehnyt selvityksen vuonna 2012 sosiaalihuollon asiakkaiden oikeudesta tehdä itseään ja hoitoaan koskevia päätöksiä ja siitä, kuinka se toteutuu lastensuojelun, vammaishuollon sekä mielenterveys- ja päihdehuollon ympärivuorokautisissa palveluissa. Yhtenä osana selvityksessä oli rajoitustoimenpiteiden käyttö. Selvitys on julkaistu maaliskuussa 2013. Selvitys toteutettiin kyselynä, joka osoitettiin nimenomaan yksiköiden työntekijöille, jotta saatiin selville, tunnistavatko he ne toimenpiteet ja menettelytavat, joita heidän toimialueellansa on mahdollista käyttää. Selvitettävänä oli myös se, tuntevatko he näiden toteuttamiseen liittyvät rajoitukset ja ohjeistukset. Mukana selvityksessä oli 242 yksikköä, jotka edustavat niin julkisia, yksityisiä kuin kolmannenkin sektorin toimijoita. Selvityksen perusteella lastensuojeluyksiköissä ei osata tehdä riittävän selvää eroa rajoitustoimenpiteiden ja kasvatuksellisten toimenpiteiden välille. Joissain yksiköissä on käytetty esimerkiksi lainvastaisesti rajoitustoimenpiteitä rangaistuksena tai niitä on kohdistettu useaan henkilöön kerralla. Mielestäni tulokset puhuvat jo puolestaan, sillä mukana olleista 88 lastensuojeluyksiköstä 30 jouduttiin ottamaan valvontaan lastensuojelulain vastaisten käytänteiden vuoksi. Näitä syitä olivat selvityspyyntöihin vastaamatta jättäminen tai että näissä yksiköissä on kohonnut riski käyttää rajoitustoimenpiteitä rangaistusluonteisesti. Tämä luku on mielestäni hälyttävä, sillä esimerkiksi mukana olleista 93:sta vam-

maisten asumispalveluyksiköistä ainoastaan neljä on joutunut valvontaan. Mielenterveys- ja päihdehuollon 64 yksiköstä yhdeksää joudutaan valvomaan. (Valvira, Selvityksiä 1:2013.) Selvityksessä mukana olleista lastensuojeluyksiköistä siis noin 34 prosenttia on joutunut valvontaan toimintansa vuoksi.

Rajoitustoimenpiteille on laissa säädetyt tiukat edellytykset. Ne koskevat perustuslaillisia oikeuksia, jotka kuuluvat meille kaikille. Myös sijoitetulla lapsella on oikeus ruumiilliseen koskemattomuuteen, liikkumisvapauteen, itsensä ilmaisemiseen, oikeuteen pitää yhteyttä läheisiin sekä osallistua itseään koskevien asioiden päätöksen tekoon ja yksityisyytensä varjeluun. Rajoitusten käyttöä valvotaan tiukasti, sillä kyseessä on lasten, nuorten, vanhempien ja myös työntekijöiden oikeusturva. (Taskinen 2010, 158.) On tärkeää huomioida, että rajoitustoimenpiteitä voidaan kohdistaa ainoastaan laitoshuollossa olevaan huostaan otettuun lapseen (Räty 2010, 454). Näin ollen mitään rajoitustoimenpiteitä ei voida kohdistaa lapseen, joka on sijoitettuna avohuollon tukitoimena. Lastensuojelun avohuollosi kutsutaan niitä lastensuojelun palveluja, joihin ei sisälly huostaanottoa. Lapsi voi asua kotonaan ja sieltä käsin käyttää avohuollon palveluja. Myös perhehoitoa tai laitoshuoltoa järjestetään osana avohuoltoa. (Taskinen & Törrönen 2004, 13-14.) Vuonna 2006 lastensuojelulaissa täsmennettiin tarkoin, millaisia rajoituksia sijaishuollossa voidaan käyttää ja milloin voidaan tehdä poikkeuksia kaikille alaikäisille kuuluvista vapausoikeuksista. Uudistetussa laissa myös säännellään erilaisia kirjaamis- ja raportointivelvoitteita, joiden tarkoituksena on tehostaa oikeusturvaa. (Mahkonen 2010, 46.) Käsikirjan tarkoituksena on tehdä kirjaamisesta selkeämpää, sillä opinnäyteaiheen noustessa esille tuli ilmi, että kirjaamiseen kaivataan selkeytystä. Luulen, että rajoituksista kirjattaisiin herkemmin, jos olisi helposti selvitettävissä, mitä pitää kirjata missäkin tilanteessa.

Rajoittamista on monenlaista. Lastensuojelussa on arkipäivää lasten ja nuorten käytöksen rajaaminen, joka ei kuitenkaan tarkoita välttämättä lastensuojelulainmukaisia rajoitustoimenpiteitä. Rajojen asettaminen kuuluu osaksi turvallista kasvatusta. Hyvässä vanhemmuudessa yhdistyvät rajat ja rakkaus, ja lapsen kasvatuksellisessa rajoittamisessa on kyse lapsen kunnioittamisesta. Kun kunnioittaa lasta, ymmärtää lapsen koskemattomuuden. Fyysinen kajoaminen lapseen osoittaa ainoastaan oman vihan purkamista. Rajoittamiseen käytettyjen tapojen tulee olla eettisesti kestäviä ja niiden tulee pyrkiä lapsen hyvään eikä vahingoittamiseen oli kyse sitten kasvatuksellisesta rajaamisesta tai lainmukaisista rajoitustoimenpiteistä. (Hellsten 2003, 192-193.) Tutkimuksen kohteena olivat pääasiassa lastensuojelulainmukaiset rajoitustoimenpiteet, mutta koen kasvatuksellisen rajaamisen tärkeänä ennaltaehkäisevänä keinona lainmukaisille rajoitustoimenpiteille. Tutkimus käsitti teeman ennen rajoitustoimenpidettä, joten oletettavissa oli, että kasvatuksellisen rajaamisen näkökulma tulee esille. Rajojen asettaminen osoittaa lapselle myös sen, että huoltajat tai tässä tapauksessa lastensuojeluyksikön työntekijät ovat heistä kiinnostuneita. Rajat myös tuovat lapselle hyvin tärkeän turvallisuus-

den tunteen. Ilman rajoja lapsella ei ole keinoja kohdata eteen tulevia asioita tai välineitä selvittää elämän vaikeuksista. (Hellsten 2003, 194-195.) Kuten Valviran selvityksessäkkin huomattiin, kasvatuksellisen toimenpiteen ja rajoitustoimenpiteen raja koetaan joskus häilyväksi, joten niiden eroa on hyvä selventää.

Lapsella on oikeus turvalliseen ja virikkeelliseen kasvuympäristöön. Lapselle on turvattava myös tasapainoinen ja monipuolinen kehitys sekä annettava etusija erityiseen suojeluun. Lastensuojelu turvaa nämä oikeudet vaikuttamalla kasvuoloihin, tukemalla huoltajia kasvatuksessa ja toteuttamalla perhe- ja yksilökohtaista lastensuojelua. Sijaishuollossa tulee tilanteita, jolloin asiakasta on rajoitettava turvallisuuden takaamiseksi, niin asiakkaan oman kuin muidenkin. Rajoittamisen tarve vaihtelee paljon ja osa rajoittamisesta on lasten kasvattamista ja aina ei olekaan helppoa määrittellä rajoittamisen ja kasvatuksen eroa. Rajoittamistapojen selkeä määrittely on tärkeää asiakkaiden ja työntekijöiden oikeusturvan kannalta. Tämäkin osoittaa käsikirjan tarpeellisuutta ihan jokaisessa lastensuojelulaitoksessa. Kasvatuksessa käytettävien keinojen on oltava asianmukaisia, sillä lapsen ja hänen perheensä, lapsen asioista päättävän sosiaalityöntekijän ja laitoksessa toimivien ja sen toimimisesta vastaavien tulee voida luottaa niihin. Kaikkien turvallisuuden takaamiseksi tulisi työyhteisössä käyttää riittävästi aikaa pohtimiseen rajoitusten käytöstä ja niiden vaikutuksista. Haastattelussa selvitettiin se, millä tavalla rajoitustoimenpiteet käsitellään työntekijän kanssa tämän aloittaessa työt yksikössä ja mikä on yksikön toimintaperiaate, kun toimitaan rajoitustilanteessa. Toimintaa helpottaa, kun yksikössä on yhtenäiset tavat ja kriteerit yksilön rajoittamiselle ja hänen perusoikeuksiinsa puuttumiselle. (Sallinen 2005, 155-156.)

Yksi syy, miksi kiinnostuin opinnäytteeni aiheesta, on se, että rajoitustoimenpiteillä puututaan aina johonkin lapsen tai nuoren ihmis- ja perusoikeuteen. Perusoikeudet ovat perustuslaissa säädettyjä ihmiselle turvattuja perusoikeuksia. Nämä oikeudet heijastuvat yhteiskunnan arvoista ja edustavat niitä. Perusoikeutena turvatut oikeudet ovat pysyvämpiä kuin tavallisessa laissa turvatut oikeudet. Perustuslain muuttamiseen vaaditaan eduskunnassa määräenemmistö, kun tavallisen lain kohdalla riittää yksinkertainen enemmistö. Perusoikeuksiin kuuluu muun muassa oikeus koskemattomuuteen, elämään ja henkilökohtaiseen vapauteen. Perusoikeuksilla turvataan myös ihmisen liikkumavapaus, yksityiselämän suoja, omaisuuden suoja ja oikeusturva. Perusoikeudet kuuluvat jokaiselle, joten ne koskevat myös alaikäisiä lapsia, ja niillä on lapsen oikeudellisen aseman kannalta keskeinen merkitys. Perusoikeudet eivät kuitenkaan muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta takaa absoluuttista suojaa. Perustuslaki edellyttää kuitenkin, että perustuslaissa säädetyn oikeuden loukkaamisesta tai rajoittamisesta tulee säätää lain tasoisesti, ja perusoikeuksien rajoittaminen on mahdollista vain tietyissä rajatuissa tarkoituksissa. Perustuslaki ei kuitenkaan sisällä säännöksiä siitä, millä edellytyksillä näitä oikeuksia voidaan rajoittaa. Kuitenkin perusoikeuksien rajoituksen on perustuttava aina eduskunnan säätämään lakiin, rajoitusten on oltava tarkkarajaisia ja riittävän

täsmällisesti määriteltyjä ja rajoitusperusteiden tulee olla hyväksyttäviä ja painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimia. Rajoittamisten tulee olla ehdottoman välttämättömiä, jotta ne täyttävät suhteellisuusvaatimukset. Lastensuojelulain rajoitustoimivaltuuksien keskeisenä tavoitteena on lapsen jotakin perusoikeutta rajoittamalla turvata lapsen vahvempi perusoikeus, välttämätön huolenpito. Se on perustuslain 19 §:n säätelemä oikeus ja se on edellytyksenä ihmisarvoiselle elämälle. Kuitenkin rajoitustoimenpiteessä joudutaan aina puuttumaan johonkin lapsen perusoikeuteen. Aina on punnittava rajoitustoimenpiteen välttämättömyyttä tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Ensisijaisesti asiat tulisi ratkaista muilla sosiaalityön keinoilla. (Saastamoinen 2010, 151 - 152.)

Joka rajoitustoimenpiteelle on olemassa omat edellytyksensä, mutta on asetettu myös kaikille yhteiset edellytykset. Rajoitustoimenpidettä ei esimerkiksi koskaan saa käyttää rangaistuksena. Toimenpiteitä voidaan käyttää vain siinä määrin, kun se on välttämätöntä lapsen oman tai toisen henkilön turvallisuuden ja terveyden kannalta tai lapsen huostaanoton tarkoituksen toteuttamisen kannalta. Rajoitustilanteessa on aina valittava tilanteen mukaan lievin mahdollinen toimenpide ja se pitää lopettaa heti, kun jatkamiselle ei enää ole lainmukaisia perusteita. Toimenpidettä täytyy myös lieventää heti kuin mahdollista. Mikäli toimenpide on tehty määräajaksi, ei se riitä perusteeksi toimenpiteen jatkamiselle. Lapsen tilannetta on seurattava jatkuvasti, jotta tarpeen mukaan voidaan lieventää, lopettaa tai tarvittaessa jatkaa rajoittamista. Aina on ehdottomasti muistettava ja turvattava lapsen turvallisuus ja ihmisarvo. Viimeinen yleinen edellytys on, että rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää ainoastaan siihen tarkoitukseen, johon se kussakin säännöksessä on erikseen määritelty. (Valvira - Sijaishuollon valvontaohjelma 2012 - 2014, 57.)

3.1 Lastensuojelulainmukaiset rajoitustoimenpiteet

Rajoitustoimenpiteisiin kuuluvat yhteydenpidon rajoittaminen ja lapsen olinpaikan ilmoittamatta jättäminen. Lastensuojelulain mukaan lapsen oikeutta pitää yhteyttä hänen vanhempinsa tai läheistensä kanssa voidaan rajoittaa silloin, kun siitä ei ole voitu asiakassuunnitelmassa tai muusta erityisestä syystä sopia. Rajoittaminen on mahdollista myös, jos yhteydenpito vaarantaa sijaishuollon tarkoituksen toteuttamisen. Mikäli yhteydenpidon koetaan olevan vaaraksi lapsen terveydelle, kehitykselle tai turvallisuudelle, rajoitus on aiheellinen. Rajoittamisen tulee olla myös välttämätöntä esimerkiksi lapsen kehityksen kannalta tai esimerkiksi vanhempien, laitoksen muiden lasten tai työntekijöiden turvallisuuden vuoksi. Jos lapsi on täyttänyt 12 vuotta ja vastustaa itse yhteydenpitoa, rajoitus on mahdollinen. Jonkun edellytyksen täytyessä voidaan rajata esimerkiksi tapaamisia, yhteydenpitoa eri yhteydenpitovälineillä tai ottaa ne haltuun rajoituksen ajaksi tai lukea ja pidättää lähetyksiä niiltä ihmisiltä, joita rajoitus koskee. Olinpaikan ilmoittamatta jättäminen on yhteydenpidon rajoittamisen voimakkain muoto ja vaatii todella poikkeuksellisia olosuhteita. Edellytykset ovat samat kuin

yhteydenpidon rajoittamisessa, mutta uhan on oltava vakava. Perustuslain näkökulmasta tapaamisten totaalinen epääminen voi tulla kyseeseen vain, jos rajoituksen päämäärää ei ole mahdollista saavuttaa lievimmillä toimenpiteillä, kuten päätöksellä tapaamisajoista ja -paikasta. (Saastamoinen 2010, 203.)

Aineista ja esineistä on otettava lastensuojelulain mukaan laitoksen haltuun päihtymistarkoitukseen käytettävät aineet tai niiden käyttöön erityisesti soveltuvat välineet. Aineet ja esineet, jotka on tarkoitettu lapsen itsensä tai toisen henkilön vahingoittamiseen on myös otettava haltuun. Haltuun saadaan ottaa kaikki ne aineet ja esineet, jotka soveltuvat ominaisuuksiensa puolesta vaarantamaan lapsen tai toisen henkilön hengen, terveyden ja turvallisuuden tai vahingoittamaan omaisuutta, jos on todennäköistä, että lapsi käyttää näitä aineita ja esineitä säännöksen tarkoittamalla tavalla. Haltuun otetut esineet ja aineet on palautettava sijaishuollon päättyessä, ellei laissa toisin säädetä. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 65 §.)

Henkilöntarkastus voidaan suorittaa, mikäli laitoksella on perusteltu syy, että lapsella on vaatteissaan tai muutoin yllään aineiden ja esineiden haltuunoton oikeuttamia aineita tai esineitä. Tarkastus toteutetaan esimerkiksi tarkastamalla lapsen taskut, laukku tai muu kantoväline. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 66 §.)

Jos on perusteltu syy epäillä, että lapsi on käyttänyt päihdyttäviä aineita, voidaan häneen kohdistaa henkilönkatsastus, eli lapselle voidaan suorittaa puhalluskoe tai ottaa veri-, hius-, virtsa- tai sylkinäyte. Katsastus tulee suorittaa niin, ettei siitä koidu tarpeetonta haittaa lapselle. Verinäytteen voi ottaa ainoastaan terveydenhuollon ammattihenkilö. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 66 §.)

Lapsen omaisuus ja lähetykset voidaan tarkastaa ja jättää luovuttamatta, jos on perusteltu syy epäillä, että lapsella on hallussaan haltuunotossa esiteltyjä aineita tai esineitä. Tällaisessa tapauksessa saadaan lapsen käyttämät tilat ja hallussa oleva omaisuus tarkastaa. Jos on vahva epäily, että lapselle osoitettu kirje tai muu lähetys sisältää näitä aineita tai esineitä, voidaan lähetyksen sisältö tarkastaa siihen sisältyvää kirjettä tai viestiä lukematta. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 67 §.)

Jos lapsi sekavan tai uhkaavan käyttäytymisen perusteella todennäköisesti vahingoittaa itseään tai muita, voidaan lasta rauhoittaa pitämällä hänestä kiinni. Toimenpidettä kutsutaan kiinnipidoksi, joka on äärimmäinen keino, jos se on lapsen oman tai toisen henkilön hengen, terveyden tai turvallisuuden välittömän vaarantumisen takia tai omaisuuden merkittävän vahingoittumisen estämiseksi välttämätöntä. Kiinnipito on luonteeltaan hoidollinen ja se on lopetettava heti, kun se ei enää ole tarpeellista. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 68 §.)

Liikkumisvapautta voidaan rajoittaa, jos se on lapsen edunmukaista ja hänen huoltonsa kannalta välttämätöntä. Kielto poistua laitoksen alueelta määräajaksi voidaan antaa, jos lapsi on otettu huostaan sillä perusteella, että hän on vaarantanut vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin verrattavalla käyttäytymisellään tai lapsi laitoksessa käyttäytyy edellä mainitulla tavalla. Rajoitus voi olla tarpeen lapsen suojelemiseksi häntä itseään vakavasti vahingoittavalta käyttäytymiseltä. Ilman uutta päätöstä liikkumisvapauden rajoittaminen ei voi kestää yli seitsemää vuorokautta. Yhtäjaksoisesti rajoitus voi kestää korkeintaan 30 vuorokautta ja toimenpide on lopetettava välittömästi, kun se ei ole enää tarpeellista. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 69 §.)

Rajoitustoimenpiteisiin kuuluu myös eristäminen. Lapsi saadaan eristää laitoksen muista lapsista silloin, jos hän käyttäytymisensä perusteella on vaaraksi itselleen tai muille taikka jos eristäminen on muusta erityisen perustellusta syystä lapsen hengen, terveyden tai turvallisuuden kannalta välttämätöntä. Eristämistä ei saa määrätä laajempaan eikä pidemmäksi ajaksi kuin lapsen huolenpito ja hoito välttämättä edellyttää. Eristämistä ei saa ilman uutta päätöstä jatkaa yhtäjaksoisesti yli 24 tuntia. Eristäminen on lopetettava heti, kun se ei enää ole välttämätöntä. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 70 §.) Tämä toimenpide on käsitelty käsikirjassa, vaikka kyseessä olevassa yksikössä on niin sanotusti avoimet ovet, eli nuoria ei voida varsinaisesti eristää.

Erityisen huolenpidon tarkoituksena on katkaista lasta itseään vahingoittava käyttäytyminen, mahdollistaa kiinnittyminen hoitaviin aikuisiin sekä käynnistää hoitoprosessi. Erityistä huolenpitoa voidaan 12 vuotta täyttäneelle lapselle järjestää esimerkiksi silloin, kun pyritään katkaisemaan vakava päihde- tai rikoskierre tai silloin, kun lapsen oma käyttäytyminen muilla tavoin vaarantaa vakavasti hänen henkensä, terveytensä tai kehityksensä. (Taskinen 2010, 169.) Erityistä huolenpitoa voidaan järjestää lastensuojelulaitoksessa, jonka käytettävissä on erityisen huolenpidon järjestämiseksi riittävä kasvatuksellinen, sosiaalityön, psykologinen ja lääketieteellinen asiantuntemus. Laitoksessa tulee olla toiminnan edellyttämä tehtävään soveltuvan ammatillisen tutkinnon omaava henkilöstö ja erityisen huolenpidon järjestämiseksi terveydellisiltä ja muilta olosuhteiltaan asianmukaiset tilat. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 73 §.) Nämä edellytykset eivät kehittämishankkeen kohteena olevassa lastensuojeluyksikössä toteudu, joten erityisen huolenpidon järjestäminen ei ole mahdollista. Käsikirjassa erityinen huolenpito on edellä mainitusta syystä jätetty kokonaan käsittelemättä.

3.2 Dokumentointi

Lastensuojelulaki määrää, että rajoitustoimenpiteistä on kirjattava asianmukaisesti niiden valvonnan ja seurannan turvaamiseksi. Ensinnäkin lapsen tunnistetiedot tulee täyttää. Sen

jälkeen kuvaillaan rajoitustoimenpide sekä alkutilanne, joka johti rajoittamiseen sekä miten rajoitustoimenpide suoritettiin. Rajoitustoimenpiteen perusteen tulee olla yksilöity selkeä syy, jolloin viittaus säädöspohjaan ei riitä. Dokumentoinnissa on tultava konkreettisesti ilmi, mitä tapahtui. Rajoitustoimenpiteen kesto on myös olennaista täyttää, ja alkamis- ja päättymisajankohta tulee ilmoittaa päivinä ja tunteina. Toimenpiteestä päättäneen, sen suorittaneen sekä läsnä olleen henkilön nimen tulee ilmetä kirjauksesta. Jos kyseessä on henkilöntarkastus ja se on suoritettu pääsäännöstä poiketen vain yhden ihmisen voimin, tulee se perustella ja se vaatii erityisen syyn. Erityinen syy pitää perustella myös silloin, jos lapsen omaisuus tai käyttämät tilat on tarkastettu ilman lapsen tai toisen henkilön läsnäoloa. Se, miten toimenpide on mahdollisesti vaikuttanut hoito- ja kasvatussuunnitelmaan, tulee mainita. Oleellista on mainita myös se, miten lasta on kuultu ennen päätöksentekoa ja toimenpiteen toteuttamista ja mikä on lapsen mielipide. (Saastamoinen 2010, 178 - 180.)

Kirjaamisen sisältö lähetetään joka kuukausi lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle. Kirjaaminen auttaa sekä laitoksen henkilökuntaa että lapsen sijoittanutta sosiaalihuollosta vastaavaa toimielintä ja muita laitosta valvovia viranomaisia seuraamaan, missä laajuudessa sekä millä perustein rajoitustoimenpiteitä on käytetty. Kirjaaminen auttaa myös seuraamaan, minkälaisen lasta koskevien tavoitteiden toteuttamiseksi rajoitustoimenpiteitä on käytetty sekä miten tavoitteet on saavutettu. Se tukee myös lapsen kanssa tapahtuvaa keskustelua ja antaa tarvittaessa informaatiota esimerkiksi muutoksenhakutilanteita silmällä pitäen. (Saastamoinen 2010, 180 - 181.)

3.3 Lastensuojelu ja laki

Kehityshanke toimi toimintaympäristönä toimi yksityinen lastensuojeluyksikkö, joka koostuu seitsemästä työntekijästä sekä seitsemästä nuoresta, joiden lisäksi on vielä yksi paikka niin kutsutulle ylipaikkalaiselle. Tämäkin paikka on tällä hetkellä täytetty. Kaksi nuorta on avo- huollon tukitoimena sijoitettu. Lastensuojelun keskeisimmät tehtävät on turvata lapsen hyvät kasvuolosuhteet sekä lapsen ja perheen oikeudet (Taskinen 2010, 9).

Lastensuojelun taustalla on lastensuojelulaki. Vuonna 2006 lastensuojelulakiin tehtiin uudistuksia, jotka koskivat esimerkiksi rajoitustoimenpiteitä lastensuojelussa. Uudistetun lain säännökset tulivat voimaan 1.11.2006. Vuoden 2006 uudistukset siirrettiin lähes sellaisinaan 1.1.2008 voimaan tulleeseen lastensuojelulakiin. Vastaavalla tavalla meneteltiin uudistaessa lakia jälleen vuonna 2009, joskin joitakin uudistuksia, jotka ovat pääosin lainsäädäntötekniisiä, on toteutettu 1.3.2010 alkaen. Keskeisin muutos tuolloin oli se, että erityistä huolenpitoa järjestetään ainoastaan yli 12-vuotiaille lapsille. Nuorempien lasten suojeleminen toteutetaan asianmukaisten sosiaali- ja terveydenhuollon tukitoimien avulla. (Mahkonen 2010, 46-47.) Myös lastensuojeluprosessia sekä menettelytapoja uudistettiin. Muutokset näkyvät esi-

merkiksi siinä, että tahdonvastaisien huostaanottojen päätöksenteosta vastaa hallinto-oikeus. Laista puuttui aiemmin rajoitusten ja pakonkäytön lakitasoinen säätely, joka on myös tärkeä muutos uudessa lastensuojelulaissa. (Taskinen 2010, 9-10.) Rajoitukset puuttuvat aina johonkin lapsen perusoikeuteen, jolloin on erittäin tärkeää, että on olemassa selkeät ohjeistukset oikeisiin toimintatapoihin.

Lastensuojelulain tarkoitus on turvata lapsen oikeuksien ja edun huomioiminen lastensuojelun toteutuksessa sekä lapsen ja hänen perheensä tarvitsemat tukitoimet ja palvelut. Lain tavoitteena on edistää viranomaisten välistä yhteistyötä lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi sekä lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun toteutuksessa. Lailla halutaan myös parantaa lapsen ja vanhempien tai huoltajan oikeusturvaa erityisesti lastensuojelua koskevassa päätöksenteossa. Lastensuojelulaissa on toimintaa ohjaavia periaatteita, jotka huomioivat perus- ja ihmisoikeudet. (Mahkonen 2010, 49-50.)

Yksi näkökulma lastensuojelulle on poistaa esteitä lapsen kehityksen tieltä. Lastensuojelu noudattaa lainmukaisia toimenpiteitä, mutta se ei vielä lupaa niiden onnistumista. Työntekijän tulee aina puolustaa asiakkaan ihmisoikeuksia, jolloin toiminnalle on oltava tarkat säännökset, jotta tätä voidaan toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla. (Peltonen 2004, 320 - 321, 330.) Lastensuojelun arjessa on tärkeää, että tehdyt ratkaisut ovat eettisesti ja emotionaalisesti kestäviä. Kaikissa toimenpiteissä tulisi muistaa laillisuus sekä subjektiiviset kokemukset. Myös tämän takia rajoitustoimenpiteiden tutkiminen on aina aiheellista ja mielenkiintoista. Uskon, että asianmukaisella käsikirjalla nämä vaatimukset toteutuvat todennäköisemmin kuin tilanteista oppimalla ilman sen tarkempaa tietoa. Aina tulee noudattaa lastensuojelulain ja muiden asiaankuuluvien lakien, kuten sosiaalihuollon asiakaslain säännöksiä. Asiakkuuden jokaisessa vaiheessa on muistettava asianosaisten oikeusturva. Asianosaisia tulee kuulla ja informoida suunnitelmista ja päätöksistä ja mikäli mahdollista, toimenpiteiden tulisi tapahtua yhteisymmärryksessä. Myös asiakirjojen on oltava vaatimusten mukaiset. (Taskinen 2010, 173-174.)

Lastensuojelutyö on myös hyvin haastavaa ja siihen sisältyy paljon jännitteitä. Herkimmät vaikuttavuuden koetinkivet tässä työssä ovat lapsen, vanhempien, muiden kasvattajien sekä työntekijöiden tunteet. Työntekijät jakavat asiakkaidensa kokemuksia elämästä ja sen kaotisuudesta ja voimattomuudesta päälle kaatuvien vaikeuksien kohdatessa. (Taskinen 2010, 174.) Mielenkiintoista oli selvittää haastatteluissa se, millä tavoin lastensuojeluyksikössä puretaan vaikeita tilanteita ja raskasta arkea. Lastensuojelutyössä arki on haastavaa, ja jonkinasteinen uhka voi olla läsnä jatkuvasti, mikä saattaa kuormittaa työntekijöitä. Työssä kohdataan ristiriitoja, epätoivoa ja hätää. Näissä tilanteissa punnitaan lastensuojelun työntekijöiden ammattitaito. Joka tilanteessa on muistettava vuorovaikutus, ja sen laadusta ei sovi tinkiä. Lastensuojelun asiakkuuden piirissä oleville hyvän palvelun mittari on usein tunne sii-

tä, että heihin suhtaudutaan kunnioittavasti ja vakavasti. (Taskinen 2010, 174.) Lastensuojelussa arki ja vuorovaikutus korostuvat ja ne ovat osa hoidollista prosessia. Työntekijöiden tulee vastata lapsen tarpeisiin ja nämä tarpeet ohjaavat ratkaisujen tekoa ja sijaishuollon järjestämistä. (Niemelä 2005, 57-58.) Nämä keinot ovat esimerkiksi oivallisia rajoitustoimenpiteiden ennaltaehkäisyyn. Ollaan vuorovaikutuksessa nuoren kanssa ja ollaan läsnä. Kun lastensuojelussa tehdään ratkaisuja, on aina punnittava, miten ne vastaavat ja toteuttavat lapsen etua (Taskinen 2010, 25).

3.4 Perehdytys ja kouluttaminen

Lastensuojelulaitoksissa on tärkeää olla asianmukainen perehdytys lastensuojelulainmukaisiin rajoitustoimenpiteisiin. Valvira vastaa rajoitustoimenpiteiden valvonnasta sijaishuollossa. Suositeltavaan tasoon kuuluu, että henkilökunta tuntee rajoitustoimenpiteitä koskevan lainsäädännön ja menettelyt ja rajoitustoimenpiteistä tehdään asianmukaiset päätökset, jotka annetaan sosiaalityöntekijälle, lapselle ja hänen huoltajilleen tiedoksi. Rajoitustoimenpiteet tulee myös aina kirjata. Sijaishuollossa on erittäin tärkeää huomioida se, että rajoitustoimenpiteitä voi kohdistaa ainoastaan lastensuojelulaitokseen sijoitettuun huostaan otettuun lapseen. Avohuollon tukitoimena sijoitettuun lapseen tai jälkihuollossa olevaan nuoreen ei voida käyttää mitään rajoitustoimenpiteitä. Jokaisella lastensuojeluyksiköllä on oltava selkeä kirjallinen ohjeistus ja menettelytavat valvonnasta, rajojen asettamisesta sekä rajoittamisesta. (Valvira, Sijaishuollon valvontaohjelma 2012 - 2014.)

Työntekijöiden koulutus on tie kohti turvallisempia kohtaamisia. Työntekijöitä on tiedotettava työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ja kerrottava turvallisista työmenetelmistä. Jos työtehtävissä on riski joutua vaaratilanteeseen, on työnantajan järjestettävä aiheen mukainen koulutus. Henkilöstö on velvoitettu osallistumaan koulutukseen työajalla. Esimerkiksi fyysisten väkivaltatilanteiden varalta on paljon erilaisia koulutuksia. (Soisalo 2011, 92.) Kyseessä olevassa lastensuojeluyksikössä turvaudutaan silloin tällöin kiinnipitoon, joten mielestäni on tärkeää, että jokaisella työntekijällä olisi jonkinlainen koulutus turvallisista tavoista.

Tunnetuin koulutus on MAPA-koulutus. MAPA eli Management of Actual or Potential Aggression on Englannissa kehitetty koulutus ja toimintamalli haastavan käytöksen ennaltaehkäisyyn sekä turvalliseen hoitoon sosiaali- ja terveysalalla. Kouluttajat ovat MAPA-Finland kouluttajakoulutuksen hyväksytysti suorittaneita sosiaali- ja terveysalan koulutuksen saaneita ammattilaisia, joilla on pedagogisia valmiuksia. MAPA-menetelmä on kehitetty Englannissa Keelen ja Wolverhamptonin yliopistoissa sekä Cheddertonin St Edwardin sairaalassa ja tähän menetelmään perustuu myös MAPA-Finlandin toimintamalli. Suomessa toimintamallin peruskoulutuksen kesto on viisi päivää ja se perustuu englantilaisen MAPA-koulutusohjelman runkoon, jonka kesto on 10 päivää. On myös mahdollista saada lyhyempiä koulutuksia, kuten 1-2 päivän koulutus ja 3-4

päivän koulutus. Koulutuksen kohderyhmänä ovat organisaatiot, koulut, työpaikat ja yhteisöt, joissa kohdataan tai on mahdollista kohdata haastavaa tai aggressiivista käyttäytymistä. Koulutuksen pituudesta riippumatta siihen sisältyy aina teoriaosuus sekä käytännön harjoittelua. (MAPA-Finland 2012.) Käsikirjassa on esimerkkejä erilaisista koulutuksista.

4 Aggressiivinen käyttäytyminen ja väkivalta

Aggressiivinen käyttäytyminen ja väkivaltaisuus nousivat osaksi tutkimusta, sillä tällainen käyttäytyminen on usein sidoksissa rajaamiseen ja rajoittamiseen. Aggressiiviseen käyttäytymiseen voi reagoida provosoivasti huomaamattaan, joten koin tärkeäksi tuoda käsikirjassa esille joitain asioita, joita tilanteissa voi hyödyntää. Haastatteluissa työntekijöiltä haettiin hyviä käytänteitä tällaisten tilanteiden kohtaamiseen. Toki myös huonoista kokemuksista on paljon apua, niistä opitaan ja on hyvä saada työyhteisön tietoisuuteen myös niitä asioita, jotka eivät ole ehkä toimineet parhaalla mahdollisella tavalla. Sosiaali- ja terveystieteiden työntekijät ovat niitä, jotka työssään kohtaavat kohtalaisen paljon aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita ja jopa väkivaltaa.

Jo 1980-luvun lopulla oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustuloksista voitiin todeta, että muun muassa sosiaalitoimen ja terveydenhoidon ammattiteissa työskentelevät kohtaavat väkivaltatilanteita oletettua useammin. Tuloksista selvisi myös se, että väkivallan kohteeksi olivat joutuneet ne työntekijät, joiden koulutukseen ei sisällynyt väkivallan kohtaamisen mahdollisuutta. (Suhonen 2004, 73.) Koen erittäin tärkeäksi, että varsinkin uusi työntekijä saatetaan tietoisesti työympäristönsä mahdollisista vaaratilanteista ja uhasta, jota työssä voi kohdata. Joka yksikössä on omat asiakaskuntansa ja asukkaansa, joiden kanssa muodostuu omanlaiset toimintamallit, ja usein pidempään työskennelleillä on kyky havaita asiakkaistaan käyttäytymisen muutokset. Jo työturvallisuuslain 27 § määrittää, että väkivalta ja uhkatilanteet tulee ensisijaisesti ehkäistä ennakolta työn ja työolosuhteiden järjestelyin. Työnantajan velvollisuus on myös laatia menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin. Näillä menettelyillä väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan ehkäistä tai rajoittaa. (Suhonen 2004, 73.)

On huomioitava, että on eri asia olla aggressiivinen kuin käyttäytyä aggressiivisesti. Aggressiivisuudesta on puhuttu, kun viitataan tietynlaiseen persoonallisuuteen. Aggressiolla taas on tarkoitettu alun perin aggressiivista käyttäytymistä. Ajan kuluessa käsitteiden merkitykset ovat varsinkin arkikielessä sekoittuneet keskenään. Psykologisessa kielessä aggressio on tahallista käyttäytymistä, joka suunnataan itsestä pois päin ja se vahingoittaa tai häiritsee kohdetta. Käytännössä aggressio ja väkivalta tarkoittavat samaa asiaa. (Soisalo 2011, 26.)

4.1 Väkivallan muodot

Sosiaalityössä henkisellä väkivallalla tarkoitetaan tilannetta, jossa asiakkaan käytös koetaan työntekijän ammattitaitoa, itseä tai mainetta loukkaavana tai vahingoittavana. Työntekijä saattaa kokea asiakkaan käytöksen painostavan tai kiristävän häntä henkisesti tai muulla tavalla pelottavana tai fyysistä koskemattomuutta uhkaavana. Näitä tekoja ovat muun muassa työntekijän haukkuminen, mitätöinti, uhkailu oikeuteen haastamisella tai itsemurhan tekemisellä, ellei työntekijä tee niin kuin asiakas haluaa, tai muut perättömät syytökset, seksuaaliset ehdotukset ja häirintä. (Talentia - Työsuojelun aakkoset 2013.)

Uhkailussa asiakas ei vahingoita työntekijää fyysisesti, mutta uhkailee joko sanallisesti tai sanattomasti fyysisen väkivallan teoilla. Tällaisia tekoja ovat esimerkiksi uhkaus satuttaa, työntekijän liikkumisen estäminen, esineiden rikkominen sekä eleillä suoritettu uhkailu, kuten nyrkin heristäminen. (Talentia - Työsuojelun aakkoset 2013.) Tätä voidaan kutsua myös epäsuoraksi hyökkääväksi aggressioksi. Tällöin asiakas rikkoo esineitä, tuhoaa omaisuutta tai esimerkiksi paiskoo ovia. Toisaalta tappeluun valmistautuminen ja tappelemisella uhkailu on suoraa uhkaavaa aggressiota. Tilanne, jossa asiakas uhkaa työntekijän läheisiä tai kiristää uhkailulla on epäsuoraa uhkaavaa aggressiota. (Soisalo 2011, 27.)

Fyysisessä väkivallassa ollaan jo siinä pisteessä, että asiakas loukkaa työntekijän fyysistä koskemattomuutta esimerkiksi satuttamalla fyysisesti. Näitä tekoja ovat muiden muassa potkiminen ja raapiminen. Fyysisen koskemattomuuden loukkaaminen ei aina ole kuitenkaan satuttamista. Myös kiinnipitäminen, töniminen tai sylkeminen on fyysisen koskemattomuuden loukkaamista, vaikka työntekijää ei sattuisikaan. (Talentia - Työsuojelun aakkoset 2013.) Voidaan puhua myös suorasta hyökkäävästä aggressiosta. Tällöin juuri käydään fyysisesti käsiksi tai esimerkiksi aiheutetaan mekastusta tai haukutaan toista. (Soisalo 2011, 27.)

4.2 Aggressiivinen nuori

Väkivaltilanteita tapahtuu useimmiten työskenneltäessä nuorten kanssa. Syitä tähän ovat muun muassa nuorten itsehillinnän kehittymättömyys sekä murrosiässä rajojen kokeilu voi ilmetä huonona käytöksenä tai jopa väkivaltaisuuksina. (Suhonen 2004, 74.) Nuoret eivät välttämättä ole oppineet muita tapoja käsitellä pettymystä tai muita negatiivisia tunteitaan. Väkivaltaisuus on ollut kasvava ongelma jo 1960-luvulta saakka. Väkivaltaisiin tekoihin syyllistyvät kaiken ikäiset ihmiset. Viime aikoina naisten ja tyttöjen tekemä väkivalta on ollut lisääntymässä, mutta edelleen väkivaltaiseen käytökseen syyllistyvät tyttöjä ja naisia useammin nuoret miehet ja pojat. Rikostilastot vuodelta 2007 ja vuoden 2008 alkupuolelta osoittavat, että väkivaltainen käyttäytyminen on edelleen lisääntynyt ja se ilmenee entistä raaem-

min. Syitä, miksi nuoret käyttäytyvät väkivaltaisesti, ovat muun muassa oma paha olo sekä tarkoituksettomuuden tunteet. Nämä tuntemukset ilmentyvät myös liiallisena päihteidenkäytönä, kun taas päihteidenkäyttö lisää väkivaltaisuutta. (Purjo 2008, 18.)

Aggressio on vihamielinen tunne ja väkivalta vihamielinen teko, jonka tavoitteena on toisen ihmisen vahingoittaminen. Aggressio ei aina ole osoitus kielteisyydestä, vaan se on myös tervettä ja inhimillistä ja on osa normaalia kehitystä. Mikäli aggressio äityy väkivallaksi, voidaan olettaa, ettei nuorella ole tilanteessa enää muita vuorovaikutuksen keinoja käytettävissään. Väkivallalla pyritään saamaan tunne siitä, että on toisen ihmisen yläpuolella. Kun kohdataan väkivaltainen nuori, on syytä tiedostaa, että väkivaltaisen käyttäytymisen taustalla voi olla monenlaisia syitä. Näitä syitä voivat olla muun muassa rankat kokemukset lapsuudessa ja vihanpurkaukset johtuvat keskushermoston kehityshäiriöistä. Nuorella on näin ollen vaikeuksia hallita omia tunteitaan. Kyseessä voi olla myös narsistinen persoonallisuudenkehityshäiriö, pahimmillaan jopa psykopatia. (Sinkkonen 2008, 126.) Väkivaltaisen käyttäytymisen taustalla voi olla myös syyllisyyttä ja häpeää, masennusta ja alakuloa tai jopa pelkoa ja ahdistusta (Soisalo 2011, 115).

Uhkaava tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun asiakas, tässä tapauksessa nuori, kokee, että häntä on kohdeltu huonosti. Nuori voi kokea esimerkiksi, että häntä on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti tai epäammattillisesti. Tilanne saattaa eskaloitua hiljalleen, mikäli työntekijä ei havaitse aggressiivisuutta. Hyviä tunnusmerkkejä aggressiolle ovat esimerkiksi puheen kiihtyminen ja kovaäänisyys. Ääni kiristyy ja asiakas on haluton ajattelemaan muiden näkökantoja kuin omaansa. Myös puhumattomuus voi toisaalta olla osoitus aggressiivisuudesta. Asiakas saattaa olla ylimielinen ja puheessa voi olla väkivaltaista sisältöä. Olemukseltaan asiakas on jännittynyt ja saattaa eleillä ja kehollaan viestiä olevansa vihainen. Hän saattaa esimerkiksi heristellä sormeaan, puristaa käsiä nyrkkiin tai liikehtiä rauhottomasti. (Soisalo 2011, 113-114.)

Rajoittamiseen joudutaan usein turvautumaan turvallisuuden varmistamiseksi, esimerkiksi silloin kun nuori käyttäytyy aggressiivisesti. Rajoittaminen ei saa olla seurausta siitä, että työntekijä turhautuu omaan keinottomuuteensa ja siksi suhtautuu rankaisevasti asiakkaisiin. Asiakkaille tulee helposti tällaisissa tilanteissa käsitys työntekijöiden mielivaltaisuudesta. Rajoitustoimenpiteiden käytön tavoite on turvata sijoituksen tarkoituksenmukainen toteutuminen ja lapsen tai toisen henkilön suojaaminen. Rajoittaminen on kuitenkin viimesijainen keino, joten tilanteessa on hyvä pohtia kysymyksiä: Loukkaantuuko joku vakavasti, jos emme rajoita tämän henkilön käyttäytymistä? Onko työntekijöitä tarpeeksi tekemään rajoittaminen turvallisesti? Ovatko kaikki koulutettuja rajoittamiseen? (Sallinen 2005, 162-163.)

4.3 Väkivaltatilanteiden kohtaaminen ja niiden kuormittavuus

Sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla on monia väkivaltaan liittyviä tilanteita ja haasteita, joista osa on ennalta arvaamattomia (Soisalo 2011, 22). Väkivaltatilanteet ovat useimmiten suunnittelemattomia. Asiakastilanteissa väkivaltatilanteet syntyvät muun muassa silloin, kun työntekijä joutuu estämään tai kieltämään asiakasta ja asiakas ei kykene käsittelemään kokeemaansa pettymystä, joka purkautuu aggressiona. Tällaisesta voi olla esimerkkinä rajoitustoimenpidetilanne. Kuitenkaan kukaan harvemmin suunnittelee toimivansa väkivaltaisesti, jolloin sekä uhri että väkivallan tekijä ajautuvat tilanteeseen yllättäen. (Suhonen 2004, 74.) Tutkimuksessani hain vastausta muun muassa siihen, miltä näyttää tilanne ennen rajoitustoimenpidettä. Voisi olettaa, että aggressiivisella käyttäytymisellä on usein yhteys esimerkiksi kiinnipitotilanteiden syntyyn.

Työntekijöiden olisikin tärkeää opetella menetelmiä, joilla väkivaltatilanteita voidaan ennakoida ja jopa välttää. Keskeisessä asemassa on tunnistaa kriittiset tilanteet ja todennäköiset väkivallan tekijät (Soisalo 2011, 23). Uskon, että lastensuojelutyössä ennaltaehkäisyssä helpottaa juuri se, kun asiakkaat opitaan tuntemaan, tunnistetaan helpommin myös muutokset esimerkiksi käyttäytymisessä, jolloin voidaan aavistaa tulevia tilanteita. Tällöin ne ovat vielä mahdollista välttää, kun merkit huomataan ajoissa. Esimerkiksi Yhdysvalloissa on kehitetty menetelmä, jonka tarkoitus on antaa työvälineitä yksiköille, jotka kohtaavat ja työskentelevät asiakkaiden kanssa, jotka saattavat käyttäytyä väkivaltaisesti tai uhkaavasti. Menetelmää kutsutaan Part-menetelmäksi (Professional Assault Responce Training). Keskeinen tarkoitus on englannin kielellä "We are here for caring, not for hurting", mikä tarkoittaa vapaasti suomennettuna: Olemme täällä huolehtimassa, emme vahingoittamassa. (Sallinen 2005, 158.) Part-menetelmässä on mielestäni hyviä neuvoja, joita voi hyödyntää kohdatessaan väkivaltatilanteita. Menetelmässä edetään aloittamalla siitä, että kuvaillaan ja tiedostetaan, millaista väkivaltaa työssä kohdataan. Sen jälkeen voidaan pohtia kysymystä, mistä moinen käyttäytyminen johtuu ja mitä lapsi haluaa käyttäytymisellään saavuttaa. Käyttäytymisellä on jonkinlainen tavoite. Yksi sijoitettujen lasten kanssa tehtävän lastensuojelutyön tavoitteista on saada lapsi ilmaisemaan tarpeitaan ja tunteitaan hyväksyttävällä tavalla ja tilanteeseen sopivasti. Tarvittaessa työntekijöiden tulee suunnitella yhteiset turvalliset toimintatavat, joilla voidaan estää vahingollisten tavoitteiden toteutumisen. Työ on jo valmiiksi raskasta, joten on hyvä kehittää turvalliset ja riittävät toimintatavat, joilla vastata esimerkiksi manipulointiin ja uhkailuun. (Sallinen 2005, 158.)

Tärkeää työyhteisön kannalta on se, että työntekijöillä on yhtenäiset käsitykset työn tavoitteista ja tavoista, joilla näitä tavoitteita saavutetaan. Työssä kohdatut tilanteet ovat sellaisia, että jokaiselle tilanteelle ei voida erikseen määritellä yksinkertaista ja sopivaa ohjetta. Työntekijän ammatillisuudesta kertoo, että hän osaa hoitaa tilanteet provosoimatta konfliktaa

eikä näin pahenna tilannetta. Työkokemus auttaa ennakoimaan tilanteita ja sopeuttamaan toimintaansa asiakkaan ja tilanteen vaatimalla tavalla. (Sallinen 2005, 158-159.)

Työntekijän on tärkeää pystyä tunnistamaan erot asiakkaan ärsyttävän tai muutoin epämiellyttävän toiminnan ja väkivaltaisen käyttäytymisen välillä. Tärkeä kysymys on, millainen käyttäytyminen tulkitaan vaaralliseksi. Menetelmät, joilla puututaan lapsen epämiellyttävään käyttäytymiseen, eroavat niistä menetelmistä, joilla reagoidaan tilanteisiin, joissa on kyse itsen tai toisen vahingoittamisesta. Ajan antaminen vaarallisen käyttäytymisen määrittelylle on erityisen tärkeää työyhteisössä. Yhteiset toimintatavat ja arvot antavat turvallisuuden tunnetta koko työyhteisölle. (Sallinen 2005, 159-160.) On myös tärkeää, että työntekijät ovat tietoisia itsestään ja toimintatavoistaan (Soisalo 2011, 23). Muun muassa tämän takia on hyvä haastaa työntekijät pohtimaan omia ajatuksiaan ja toimintojaan rajoittamistilanteessa ja aggressiivisen nuoren kohtaamisessa.

Kuten tiedetään, väkivalta voi olla niin henkistä kuin fyysistäkin. Henkiseen väkivaltaan ei aina ymmärretä hakea tukea tai apua, sillä sitä ei aina tunnusteta tai mielletä niinkään väkivallaksi. Se voi esiintyä kiristämisenä, uhkailuna tai pelotteluna. (E-mielenterveys 2013.) Myös epäsuora uhkaava aggressio, joka tapahtuu esimerkiksi kiristämisenä, voi olla todella hyvin peiteltyä (Soisalo 2011, 27). Mikäli väkivaltatilanteessa työntekijälle aiheutuu kuitenkin ruumiillisia vammoja, tulee ne selvittää lääkäriä, sillä vammojen myöhempi todentaminen väkivaltatilanteen seurauksiksi on vaikeaa (Suhonen 2004, 80).

Väkivaltatilanteen jälkeen pyritään usein normalisoimaan tilanne, eikä työntekijä välttämättä tiedosta avuntarvetta. Hetkeä myöhemmin työntekijä saattaa tuntea syyllisyyttä ja pelkoa. Tällöin työyhteisön tuki on tarpeen. Jälkipuinnissa asiasta keskustellaan esimiehen, toverin tai työyhteisön kanssa, mutta mikäli työntekijä kaipaa ammattiapua asian läpikäymiseen, on kyseessä jälkihoito. (Suhonen 2004, 80.)

Oman työkokemukseni perusteella koen hyvin tärkeäksi, että työyhteisössä käsitellään yhteisesti väkivalta- ja uhkatilanteita. Tapahtunutta arvioidaan, ja työntekijöillä on tilaisuus oppia tapahtuneesta. Mikäli väkivallan kohtaaminen jätetään käsittelemättä, tai käsittely jää puutteelliseksi, se on jo riski työntekijän terveydelle. Kun asiat alkavat kasaantua työntekijän harteille, eikä niitä käsitellä, on vaarana, että jossain muussa yhteydessä pelot ja ahdistukset purkautuvat jo vakavampana oireiluna tai sairautena. Mikäli väkivallan ja häirinnän uhka sivuutetaan jatkuvasti, työntekijä ikään kuin ylläpitää näitä toimintoja omalla tekemisellään tai tekemättömyydellään. Kun asioita ja tilanteita käydään säännöllisesti läpi esimerkiksi esimiehen ja alaisen välisillä keskusteluilla tai työyhteisön kesken, turvallisuuden tunne lisääntyy työyhteisössä ja työntekijöillä on oikeita keinoja, joilla ennaltaehkäistä väkivaltatilanteita tai selviytyä niistä. (Talentia - Työsuojelun aakkoset 2013.)

5 Hankkeen toteutus

Kehittämishanke lähti liikkeelle hankkimalla tarpeellista tietoa hankkeeseen sisältyvän tutkimuksen pohjaksi. Tieto on hankittu kirjallisuudesta ja aiheeseen liittyvistä tutkimuksista. Kaikkein olennaisin ja luotettavin tieto rajoitustoimenpiteistä on lastensuojelulaissa. Haastatteluissa on tärkeää, että haastattelija tietää, mistä puhutaan ja mitä asioita käsitellään. Tietämättömyys toisi haasteita jo haastattelun teemoja rakentaessa. On mahdotonta tehdä tarkentavia kysymyksiä, jos haastattelija ei tiedä, mitä tietoa haetaan.

Teoria sisälsi alkuun lähes vain lastensuojelulakia. Silloin ohjaava opettaja totesi, että sisällön tulee olla rikkaampi. Näin ollen koko hankkeen sisältö sai uusia ulottuvuuksia. Rajoitustoimenpiteiden lisäksi sisältöön liitettiin aggressiivinen käyttäytyminen. Käsikirjan laatimisen avuksi hankkeeseen sisällytettiin tutkimus, jossa tutkitaan työntekijöiden kokemustietoa rajoitustoimenpiteistä ja aggressiivisen nuoren kohtaamisesta. Tutkimus antoi olennaista tietoa käsikirjan sisältöön, mihin asioihin mahdollisesti tarvitaan lisää tietoa ja selkeytystä. Koska tutkimuksen kohteena oli kokemustieto, oli selkeää, että aineisto hankitaan haastatteleamalla. Kun teoriapohja oli hankittu, hyväksyin haastattelurunkoni (Liite 1) ohjaavalla opettajalla. Hyväksynnän saatua seuraava tehtävä oli lähteä sopimaan lastensuojeluyksikön työntekijöiden kanssa haastattelupäivistä.

5.1 Menetelmä ja aineisto

Kyseessä oli kehittämishanke, johon sisältyi tutkimus lastensuojeluyksikön käytänteistä, sillä lopputuloksena yksikkö sai käyttöönsä työvälineen, joka kehittää työyhteisön toimintaa. Tutkimusmenetelmänä käytin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Olen kiinnostunut työntekijöiden rajoituskokemuksista, siitä miten he näkevät ja kokevat rajoitustoimenpiteiden prosessikulun ja millaisia käytäntöjä heille on muodostunut. Tutkimuksen kohteena oli työyhteisön kokemustieto ja toimintakulttuuri. Kokemustiedolla tarkoitan rajoitustoimenpiteisiin ja aggressiivisen nuoren kohtaamiseen liittyvää kokemusta, jossa yhdistyvät sekä tunnekokemus että tilanteisiin liittyvä kokemus: millaisia kokemuksia on karttunut ja miten työntekijät kokevat oman ja yksikkönsä toiminnan kyseisissä tilanteissa. Laadullisella tutkimuksella tutkitaan kokemuksiin liittyviä merkityksiä ja tavoitteena on aineiston sisällöllinen, ei numeerinen laajuus (Vilka 2005, 110).

Tuomen ja Sarajärven (2002, 87) mukaan opinnäytteissä aineistojen koot voidaan asettaa omaan arvoonsa muista laadullisista tutkimuksista, eikä aineiston koko ole merkittävin työn kriteeri. Aineiston kokoon on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota. Määrälliseen tutkimukseen verrattuna laadullinen aineisto on lähes poikkeuksetta pieni. Laadullisen tutkimuksen tarkoi-

tus ja pyrkimys on esimerkiksi kuvata jotain ilmiötä, tässä tapauksessa lastensuojeluyksikön toimintakulttuuria. Aineiston koon ollessa pieni, on tärkeää, että haastateltavat tietävät aiheesta mahdollisimman paljon (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87 - 88.) Haastatteluiden perusteella työntekijät olivat hyvin tietoisia aiheesta ja koen, että aineiston määrä oli juuri sopiva. Aineisto on hyvin rajallinen ihan syystäkin. Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda yksityisen lastensuojeluyksikön työntekijöille heidän tarpeidensa mukainen käsikirja, jolloin aineistoa eli kokemuksia oli tarpeen kerätä vain yksikössä työskenteleviltä. Jo senkin puolesta laadullinen tutkimus oli ilmiselvä valinta. Yksikössä on seitsemän työntekijän työryhmä, joista kolme on naisia ja neljä on miehiä. Työryhmässä on sairaanhoidon, terveydenhoidon ja hoito- ja kasvatustalan ammattilaisia sekä nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajia ja sosionomi. Seitsemästä työntekijästä kaksi on yksikön johtajia, jotka ovat molemmat miehiä.

Laadullisen tutkimuksen yksi tehtävä olisi olla emansipatorinen. Tutkimuksen tulisi tällöin lisätä tutkittavien ymmärrystä asiasta ja näin vaikuttaa myönteisesti tutkittavien ajattelu- ja toimintatapoihin, jotka liittyvät tutkittavaan asiaan. (Vilka 2005, 103.) Pyrin hankkeessani siihen, että käsikirja edistäisi ymmärrystä lastensuojelulainmukaisten rajoitustoimenpiteiden ja kasvatuksellisten toimenpiteiden välisestä erosta ja näin edistäisi toimintatapoja.

5.2 Tiedonhankinta

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoksi valitaan usein ihmisten kokemukset puheen muodossa, jolloin aineisto kerätään haastatteluina. Valitsin tutkimukseni tiedonhankintamenetelmäksi haastattelun, koska sen etuna on joustavuus. Toisin kuin esimerkiksi kyselyssä, haastattelussa voin tarpeen mukaan toistaa kysymyksen, selventää sitä tarpeen mukaan sekä oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä. Kyselylomakkeessa kysymykset ovat kaikille samat, jolloin on mahdotonta tehdä tarkentavia kysymyksiä. Haastattelussa on myös hyvä tiedottaa haastateltavia etukäteen, jotta halutusta aiheesta saadaan mahdollisimman paljon tietoa. Aiheesta kertominen haastateltavalle on myös eettisesti tarpeen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.) Tutkimuksessani haastateltavat olivat tietoisia haastattelun aiheesta, sillä rajoitustoimenpiteitä koskeva käsikirja nousi heidän toiveistaan. Lähetin myös kyseiseen lastensuojeluyksikköön sähköpostin haastatteluaikomuksistani ja siitä, että haastattelussa tullaan käsittelemään heidän rajoitustoimenpiteikäytänteitään sekä toimintaa aggressiivisen nuoren kohtaamisessa. Aihe käytiin läpi myös haastattelutilanteessa ennen haastattelun aloittamista.

Haastattelumuotoja ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Koska tutkimuksen kohteena oli työntekijöiden kokemustieto, valitsin tiedonhankintamenetelmäksi teemahaastattelun, joka on mahdollisesti yleisimmin käytetty haastattelun muoto ja josta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu. Tässä haastattelumuodossa tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset teemat, joita haastattelussa on välttämätöntä tutkimus-

ongelmaan vastaamiseksi käsitellä. Teemoja ei ole pakko käsitellä tietyssä järjestyksessä, mutta tavoitteena kuitenkin on, että vastaaja voi antaa oman kuvauksena kaikista teemoista. (Vilka 2005, 100-102.) Tämä sopi mielestäni tutkimukselleni hyvin, sillä työntekijöillä on hyvinkin vaihtelevasti kokemusta rajoitustoimenpiteiden käytöstä ja aggressiivisuuden kohtaamisesta, jolloin jatkokysymyksille oli tarvetta. Tässä tapauksessa tiettyä kaavaa, järjestystä ja kysymysten muotoa ei tarvinnut noudattaa. Teemahaastattelu on kasvattanut suosiotaan suomalaisissa tutkimuksissa juuri avoimuutensa vuoksi, sillä halutessaan vastaaja voi puhua varsin vapaamuotoisesti. Lisäksi teemahaastattelu takaa sen, että jokaisen haastateltavan kanssa käydään edes jossain määrin samoja aihealueita läpi. Teemat myös antavat jonkinlaisen rungon, joka helpottaa aineiston lähestymistä. (Eskola & Suoranta 1998, 86 - 88.) Tutkimukselleni ei olisi mielestäni sopinut lomakehaastattelu, sillä kyseisessä menetelmässä kysymykset ovat strukturoituja, eli ne ovat kaikille samat ja vastaukset perustuvat annettuihin vaihtoehtoihin (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77). Koen, että lomakehaastattelu ei olisi palvellut haluamaani lopputulosta, eli toimivaa käsikirjaa, joka vastaa lastensuojeluyksikön työntekijöiden tarpeisiin. Tutkimuksen jo tehneenä uskon, että olisi ollut lähes mahdotonta ryhtyä haastattelemaan työntekijöitä lomakehaastattelulla, sillä olisin tuskin saanut lomakkeen vastausvaihtoehtoihin kaikkia niitä variaatioita, joita vastauksissa tuli ilmi. Haastattelutilanteissa pyrin keskustelunomaiseen vuorovaikutukseen, jossa työntekijät jakavat avoimesti kokemustietoaan rajoitustoimenpiteistä.

Tarkoituksena oli luoda avoin vuorovaikutustilanne, jossa keskustellen käydään teema-alueet läpi ja selvitetään työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia siitä, miten rajoitustoimenpideprosessi käytännössä tapahtuu ja kuinka valmistaudutaan, kohdataan ja puidaan aggressiivisen nuoren kohtaaminen. Uskon, että yksilöhaastattelu oli kannattavampi vaihtoehto verrattuna ryhmähaastatteluun, sillä yksilöhaastattelu soveltuu henkilön omakohtaisten kokemusten tutkimiseen (Vilka 2005, 101). Jokaisella työntekijällä on subjektiivinen kokemus rajoitustoimenpiteistä ja jokaisella on erilainen työhistoria ja -kokemus. Näin ollen ryhmähaastattelu ei olisi ollut välttämättä toimiva. Yksilöhaastatteluista uskon saaneeni paremmin selville sen, mitä jokainen työntekijä ajattelee esimerkiksi työyhteisön toimintakulttuurista. Kokemusten eroavuudet tulivat paremmin esiin, kun jokainen sai vastata oman käsityksen ja kokemuksen mukaan. Tärkeää oli saada aikaan avoin, kiireetön ja luottavainen ilmapiiri ja motivoida työntekijät haastatteluun. Olin alusta saakka suhtautunut luottavaisesti haastatteluihin, sillä yhtä työntekijää lukuun ottamatta olemme tulleet työntekijöiden kanssa tutuiksi työharjoittelujeni ja tilapäistöiden kautta. Toisaalta on rikastuttavaa, että työyhteisössä on yksi uusi jäsen, sillä häneltä oli ajankohtaista tiedustella hänen saamastaan perehdytyksestä ja saada erilainen näkökulma asioihin uutena työyhteisön jäsenenä. Sillä, että olen työyhteisössä tuttu henkilö, on saattanut olla vaikutuksia tutkimuksen toteuttamisessa. Minulla oli jo jonkinlainen käsitys työyhteisön toiminnasta, jolloin olennaista oli pyrkiä unohtamaan oma kokemus ja lähteä haastatteluun puhtaalta pöydältä ilman ennakkokäsityksiä. Uskon, että työntekijät olivat re-

hellisiä kokemuksistaan, jotta he saavat sellaisen käsikirjan, joka vastaa juuri heidän tarpeitaan. Haastatteluiden tallentamiseen lainasin Hyvinkään Laureasta nauhurin, jonka hyödyntäminen helpotti litterointia. Haastatteluiden kuunteleminen antoi mahdollisuuden käydä tilanteet läpi ikään kuin uudelleen ja uudelleen. Nauhoittaminen mahdollisti sen, ettei mitään olennaista jäisi huomioimatta. Työntekijöillä ei ollut mitään nauhoittamista vastaan. Kieltäytymiseenkin tulee aina varmuuden vuoksi varautua, jolloin muistiinpanovälineet olivat matkassa haastatteluihin mennessä. Käsien kirjaaminen sisältää riskin, että jotain olennaista jää kuulematta ja se vie haastattelulta sen keskustelunomaisen luonteen eikä tilanne ole niin vuorovaikutuksellinen ja sujuva. Nauhoittaminen oli erittäin hyvä ratkaisu tämän haastattelun tallentamiseen.

5.3 Analysointimenetelmä

Tuomi & Sarajärvi (2002, 94) esittävät teoksessaan tutkija Timo Laineen luoman rungon laadullisen tutkimuksen analyysin etenemisen kuvaamiseksi. Ensin päätetään, mikä aineistossa kiinnostaa. Sen jälkeen aineistoa käydään läpi ja erotellaan ja merkataan asiat, jotka koskevat kiinnostuksen kohdetta. Kaikki muu jätetään pois. Kun erottelu on tehty, kootaan asiat yhteen, jonka jälkeen voidaan esimerkiksi teemoitella aineisto. Lopuksi kirjoitetaan yhteenvedo. Aloitin oman analysointini kuuntelemalla haastattelut ja kirjoittamalla ne puhtaaksi. Tämän jälkeen kuuntelin haastattelut vielä kerran varmistaakseni, etten jättänyt mitään pois. Puhtaaksi kirjoitetuista versioista lähdin etsimään ja alleviivaamaan työntekijöiden yhteiseen toimintakulttuuriin viittaavia asioita ja heidän toimintatapojaan. Kirjoitin ylös jokaisen käyttämäni teeman ja esittämäni kysymykset, joiden alle kasasin jokaisesta haastattelusta olennaisimmat vastaukset kyseisiin kysymyksiin. Olennaisimmilla vastauksilla tarkoitan niitä vastauksia, jotka kertovat työntekijöiden toimintatavoista ja toimintakulttuurista.

Eskola ja Suoranta esittelevät teoksessaan erilaisia laadullisen tutkimuksen analysointitapoja, kuten kvantitatiiviset analysointitekniikat, teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskursiiviset analyysitavat sekä keskustelunanalyysi. Juuri tämä on yksi laadullisen aineiston hyviä puolia. Erilaisia analysointitapoja on monia ja jos yksi tapa ei tunnu toimivalta, voi soveltaa jotakin toista analysointimenetelmää. (Eskola & Suoranta 1998, 161, 163.)

Tutkimuskysymykseni liittyivät rajoitustoimenpideprosessiin, jonka vuoksi haastattelukin toteutettiin teemallisena haastatteluna. Hyödynsin analysointitavoista teemoittelua etenkin aineiston esittämisessä, mutta sovelsin sitä myös aineiston analyysissä. Teemoittelussa tutkimusongelmaa selventävät teemat ja keskeiset aiheet nostetaan esiin aineistosta. Teemoittelussa usein irrotetaan helposti pelkästään sitaatteja aineistosta, mutta pyrin analyysissäni pohtimaan keskeisiä aiheita lain ja teorian pohjalta. (Eskola & Suoranta 1998, 175-176.) Analysoinnissani vastasin tutkimusongelmiini sekä hahmotin sitä, mitä käsikirjan on hyvä sisältää.

Teemoittelussa on neljä eri tapaa aineiston pelkistämiseen. Tulkintojen perusteluun voidaan käyttää aineistosta nostettua tekstiosiota tai sitaatteja voidaan hyödyntää aineiston kuvaamiseen. Lainaukset voivat myös elävöittää tulosten avaamista tai tiivistettyjä kertomuksia voidaan pelkistää. (Savolainen 1991, 54; Eskola & Suoranta 1998, 176.) Näistä neljästä tavasta käytin kolmea ensimmäistä pelkistämistapaa. Eskola ja Suoranta viittaavat teoksessaan (1998, 180) Kortteiseen (1992), jolle teemoittelu on vahva aineiston ja teorian yhteys. Tämä ajatus toteutuu tässä tutkimuksessa, sillä rajoitustoimenpiteet ovat erittäin vahvasti sidoksissa lakiin.

Teemoittelua tukee tyypittely. Se on tapa viedä analyysiä vielä vähän pidemmälle. Kyseessä on tapa ryhmitellä aineisto selviksi ryhmiksi, jotka tiivistävät ja tyypillistävät aineistoa. Esimerkiksi aineistosta voidaan hahmottaa tyypillinen tilanteen kulku. Tyypittely kuitenkin vaatii aineiston jäsentämistä teemoittelun avulla. Toisaalta aina ei tarvitse etsiä juuri sitä tyypillistä ja yleistä, vaan voidaan keskittyä myös tyypillisestä poikkeaviin tapauksiin. (Eskola & Suoranta 1998, 182.) Uskon, että nämä tavat täydentävät toisiaan myös tämän tutkimuksen analysoinnissa ja rikastuttavat tulosten esittelyä.

6 Tulokset

Ensimmäinen teema oli tilanne ennen rajoitustoimenpidettä. Haastatteluissa lähdettiin liikkeelle työntekijöiden kokemusten taustoituksesta ja siitä, mitä tapahtuu ennen rajoitustoimenpidettä. Lähtökohdat ovat hyvät ja kaikilla on alan koulutus. Molemmilla johtajilla sekä yhdellä työntekijällä on joko MAPA-koulutus tai muu vastaava väkivallan ennaltaehkäisyyn ja fyysiseen rajoittamiseen liittyvä koulutus. Muuten kokemusta on tullut lähes kaikille työkokemuksen ansiosta ja tilanteiden kohtaamisen myötä. Ainoastaan yhdellä työntekijällä, joka on uusi työryhmän jäsen, ei ole aikaisempaa tietoa tai työkokemusta rajoitustoimenpiteiden käytöstä. Muutamalle työntekijälle kyseinen yksikkö on ensimmäinen työpaikka, jonka toimintaa ohjaavat sosiaalihuoltolaki sekä lastensuojelulaki, mutta kaikilla työntekijöillä on vähintään kahden vuoden kokemus sosiaalialan työstä.

Haastattelussa minua kiinnosti tietää, millaista perehdytystä kukin on saanut yksikköön tullessaan ja kuinka tärkeäksi se koetaan. Tämä tieto kertoo sen, kuinka tarpeen rajoitustoimenpiteitä ja aggressiivisen nuoren kohtaamista käsittelevä käsikirja on. Yksikön johtajille kysymys muotoiltiin niin, kuinka he itse perehdyttävät työntekijänsä toimimaan rajoitustoimenpidetilanteissa. Ensimmäisenä haastattelussa ollut johtaja oli omien sanojensa mukaan sitä mieltä, että perehdyttäminen on "lapsen kengissä" ja sille ei ole selvää kaavaa. Toinen johtaja kokee, että heillä on yhteinen toimintamalli. Työntekijöiden kanssa käydään läpi muun muassa, millaisissa tilanteissa tulee rajata ja milloin kiinnipito on aiheellinen. Fyysiseen rajoitukseen

on ryhdyttävä, kun nuori on uhka ja vaaraksi muille. Ohjeistusta annetaan myös siihen, ettei kenenkään tarvitse toimia yksin tai miten toimitaan, jos jostain syystä on yksin työvuorossa.

Työntekijöiden saama perehdytys koettiin vaihtelevasti. Varsinaisista toimenpiteistä, miten tilanteissa oikeasti tulisi toimia, ei ole niinkään ollut perehdytystä. Asioista selvää ottaminen on ollut melko omatoimista, on esimerkiksi tutustuttu nuoriin ja heidän taustoihinsa. Perehdyttäminen on tapahtunut arjessa sitä mukaa, kun tilanteita on tullut. Pääsääntöisesti kokemus oli, että jonkinlaista perehdyttämistä on ollut, mutta ei niinkään konkreettisesta toiminnasta. Osalla on aikaisemmista työpaikoistaan kokemus toimintatavoista. Perehdyttäminen oli ajankohtainen erään työntekijän kohdalla, joka on tullut yksikköön kuukausi sitten uutena työntekijänä. Uutta asiaa oli tullut paljon ja perehdyttämistä on luvattu lisää liittyen rajoittamiseen, mutta haastattelupäivään mennessä sille ei ollut vielä löytynyt aikaa.

Rajoitustoimenpiteisiin ryhdytään silloin, kun muut keinot eivät enää auta. Tarkoituksena oli selvittää, millaisilla keinoilla ennaltaehkäistään rajoitustoimenpidetilanteita. Yleisin vastaus oli antamalla aikaa rauhoittua ja keskustelu nuoren kanssa. Yksi työyhteisön jäsen mainitsi, että hyvä läsnäolo on parasta ennaltaehkäisyä. Näin opitaan tuntemaan nuoret niin hyvässä kuin pahassa, jolloin taas on helpompaa huomata tilanteiden muutokset. Kaikkien työyhteisön jäsenten vastauksissa ilmeni, että nuoren tunteminen auttaa ennakoimaan tilanteita, mikä on varmasti aivan totta. Myös omalla käyttäytymisellä voidaan vaikuttaa siihen, etteivät tilanteet kärjisty. Tilanteiden kärjistyminen väkivaltaiseen käyttäytymiseen johtuvat yleensä esimerkiksi siitä, että nuorta on jouduttu fyysisellä kosketuksella siirtämään pois tilasta. Kosketus aiheuttaa nuorella aggressiivisen reaktion, jolloin on pakko ryhtyä toimenpiteisiin. Tämä ilmeni monessa vastauksessa, jolloin työntekijät ovat tietoisia, että turhaa koskettamista tulee välttää, jos aggressiivinen nuori on mahdollista rauhoittaa muilla keinoilla. Rajoittamiseen johtavat tilanteet, jossa nuori on vaaraksi itselleen tai muille sekä se, ettei nuori enää piittaa säännöistä ja kehotuksista. Hänen käytöksensä on niin sanotusti omaehtoista.

Toisessa teemassa tarkoituksena oli selvittää, millainen tilanne on rajoitustoimenpiteiden aikana. Olin kiinnostunut kuulemaan niistä tilanteista, jolloin rajoitustoimenpiteisiin on ryhdytty. Mistä on lähdetty ja mihin se on johtanut? Uutta työntekijää lukuun ottamatta kaikkien vastaukset kertoivat kiinnipitotilanteesta. Kiinnipitoihin ovat johtaneet esimerkiksi nuoren humalataila, aggressiivinen käyttäytyminen toista nuorta kohtaan ja ohjaajan uhkailu. Eräässä esimerkkitilanteesta nuori oli oirehtinut omaehtoisesti jo jonkin aikaa, jonka jatkuessa nuori jouduttiin pyyntöjen ja kehotusten jälkeen fyysisellä kosketuksella ohjaamaan yhteisistä tiloista pois. Tästä hermostuneena nuori oli yrittänyt vahingoittaa ohjaajaa työntämällä tämän rappusista alas, eli yrittänyt vahingoittaa ohjaajaa fyysisesti. Yksikön työntekijät olivat kaikki yhtä mieltä siitä, ettei heillä ole tehty ainuttakaan turhaa tai epäonnistunutta rajoitustoimenpidettä, vaan kaikki on tehty aiheellisesti ja lopputulos on ollut onnistunut. Eräässä esi-

merkkitilanteessa työntekijä oli ollut yksin työvuorossa, ja talossa oli yksi nuori paikalla. Nuori oli humalatilassa ja käyttäytyi aggressiivisesti. Tilanteessa oli hajonnut ikkuna, jolloin työntekijä oli ottanut nuoren kiinnipitoon, jotta tämä ei satuttaisi itseään. Nuori kävi kuitenkin aikuisen päälle ja sanallisesti uhkaili häntä. Tilanne oli päättynyt niin, että työntekijä oli poistunut rakennuksesta ja soittanut poliisit paikalle. Työntekijä mainitsi tämän tilanteen kyseessäni onnistuneesta toimenpiteestä.

Jokaiselta työntekijältä kysyttiin, mikä on heidän käsityksensä siitä, mitä rajoitustoimenpiteitä heidän yksikössään on käytetty, mitkä ovat yleisimpiä ja onko heillä yhteinen toimintamalli kyseisissä tilanteissa. Kaikkien vastauksista kävi ilmi, että kiinnipidot ovat niitä, joita yleisimmin käytetään heidän yksikössään. Niitäkin oli osan mielestä vain yhdellä nuorella harvemmin ja joidenkin mielestä kahdella nuorella niitä esiintyy jonkin verran. Myös verbaalinen rajaaminen mainittiin, joka ei ole lastensuojelulainmukainen rajoitustoimenpide vaan enemmänkin ennaltaehkäisevä ja kasvatuksellinen toimenpide. Muutama työntekijä kertoi yksikössä olevan myös henkilökatsastuksia ja työntekijöiden käyttämän termin mukaan ”ratsauksia”, eli huoneita on jouduttu tarkastamaan. Kyseessä on lastensuojelulain mukaan lapsen omaisuuden tarkastaminen, jolloin lapsen käytössä olevat tilat voidaan tarkastaa, mikäli on epäily, että hänellä on hallussaan aineiden ja esineiden haltuunottoon edellyttäviä aineita. Myös aineiden ja esineiden haltuunottoa on jouduttu tekemään, jonkin verran puhuttiin myös takavarikoimisesta. Yksi työntekijä mainitsi, että haastattelupäivänä yksikössä oli eräällä nuorella liikkumisvapauden rajoittamista. Vastauksissa oli havaittavissa hieman hajontaa, sillä parin työyhteisön jäsenen mielestä yksikössä on vain kiinnipitoja.

Rajoitustoimenpiteisiin ja aggressiivisen nuoren kohtaamiseen yhteiseksi toimintamalliksi tuli lähes kaikilta se, että tilanteissa ei toimita yksin. Aina paikalla tulee olla vähintään kaksi aikuista. Vastauksista nousi myös se, ettei lasta tai nuorta saa vahingoittaa. Toinen johtajista mainitsi yhteiseksi toimintamalliksi yhteisen päiväohjelman noudattamisen. Nuorista tulee aina raportoida ja tiedottaa työntekijöille, jos nuorissa tai heidän käytöksessään havaitaan jotain muutosta. Tällaiset asiat huomioidaan miesvahvuudessa, jotta paikalla on tarpeeksi henkilökuntaa, jos jotain sattuu. Ohje on, että jos nuori käyttäytyy aggressiivisesti, hänet pitää ottaa kiinnipitoon, jos pystyy. Ohje on myös se, että peräännyty tilanteesta, jos se ei vaaranna muita. Työntekijöiden toimintamallit tilanteessa, jolloin ollaan yksin ja nuori on aggressiivinen ja uhkaava, olivat melko erilaisia. Kaikilla on omat tapansa toimia ja äkillisissä tapauksissa toimintaa ohjaa intuitio ja oma maalaisjärki. Johtajan vastaus oli, että kaikille on annettu ohjeistus, ettei vaaranna itseään tai nuorta, ja paras on pyytää virkavaltaa paikalle. Tilanteeseen mennään ainoastaan silloin, jos tietää pystyvänsä estämään tilanteen tai rauhoittamaan sen. Uudella työntekijällä ei ollut mielipidettä asiaan ja yksi työntekijä vastasi, että jokainen toimii omalla osaamisella, mutta aina niin, ettei nuorta satuteta. Toimintaa pitäisi ohjata kaikkien niiden lakien, jotka säätelevät lastensuojelulaitosten toimintaa, esi-

merkiksi lastensuojelu- ja sosiaalihuollon asiakaslaki. Haastattelussa selvitettiin työntekijöiden kokemus ja tietoisuus omista toimintatavoistaan. Tilanteessa toimintaa ohjaa usein intuitio ja siksi haastattelussa käytiin niin sanottuja hyviä nyrkkisääntöjä ja niitä asioita, joita työntekijät pitävät mielessä, kun ryhtyvät rajoitustoimenpiteisiin. Jokainen työyhteisön jäsenistä mainitsi, että lasta ei saa missään nimessä vahingoittaa. Tilanteessa tulee tiedostaa oma voimankäyttö ja tunteet. He, jotka ovat käyneet MAPA-koulutuksen tai muun vastaavan, kokivat niistä olevan hyötyä tilanteissa. Ne, jotka eivät ole käyneet kyseistä koulutusta, totesivat, että niistä varmasti olisi paljon hyötyä. Kaikilla oli selkeänä ajatus, että kaikkien turvallisuus taataan. Vastauksista nousi myös asioita, kuten pyri keskustelemaan ja puutu ajoissa. Eräs työntekijä huomioi sen, että aina tulisi selvittää tilanteesta mahdollisimman vähin rajoituskeinoin. Mielenkiintoinen huomio oli, että kolme työntekijää oli sitä mieltä, ettei kiinnipidon aikana kannata juurikaan kommunikoida nuoren kanssa, sillä nuori ei ole silloin vastaanottavaisessa tilassa. Johtajilla oli keskenään asiasta hieman eri käsitykset. Toinen mainitsi, että nuoren kanssa puhutaan vasta, kun hän on niin sanotusti puhekontaktissa. Toinen yksikön johtajista oli taas sitä mieltä, että nuorelle ehdottomasti selitetään jo kiinnipitotilanteessa, mitä tapahtuu ja miten tilannetta lähdetään purkamaan. Jos kaikki ovat hiljaa, ei tilanne etene mihinkään. Muita asioita, joita mainittiin hyviksi nyrkkisäännöiksi, olivat hyvä läsnäolo ja tilanteissa tulee olla jatkuvasti hereillä. Näillä keinoilla päästään puuttumaan ajoissa, jolloin tilanteet eivät karkaa käsistä. Väkivaltatilanteen tullessa hyvä nyrkkisääntö erään työyhteisön jäsenen sanoin on se, että jos mitenkään pystyy estämään tilanteen esimerkiksi perääntymällä tai jos millä tahansa keinoin saa apua tilanteeseen, se on paras vaihtoehto.

Viimeinen eli kolmas haastattelun tema koski tilannetta rajoitustoimenpiteen ja väkivaltatilanteen jälkeen. Selvityksessä oli muun muassa se, mitkä ovat työntekijöiden käytännöt, kun tilanne tai toimenpide on ohi. Kaikkien vastauksissa nostettiin esille, että nuoren kanssa keskusteleminen on ensiarvoisen tärkeää. Keskustelussa käydään läpi mistä tilanne on alkanut, miksi siihen päädyttiin ja miten toimitaan jatkossa. Kuullaan lapsen mielipide tilanteesta ja aikuisen toiminnasta, jolloin ohjaajakin saa palautteen. Ainoastaan yksi työntekijä ilmaisi, että nuorta puhutellaan. Tehdessäni jatkokysymyksen, mitä puhuttelu sisältää, vastauksessa ilmeni nuoren motiivin selvittäminen ja seuraamusten antaminen. Toinen yksikön johtajista mainitsi hoidollisen puolen, sillä heillä on käytössään kognitiivinen työote. Tällöin esimerkiksi kiinnipitotilanteen jälkeen nuoren kanssa tulisi käydä läpi, miten nuori itse toimii jatkossa vastaavissa tilanteissa, jotta rajoitustoimenpiteiltä vältyttäisiin. Etsitään korvaavia toimintatapoja ja opitaan tapahtuneesta. Sama kaava toistuu myös työntekijöiden välisessä keskustelussa, mistä lähdettiin, mihin tultiin ja miten toimitaan jatkossa. Kaikki mainitsivat, että asiat käsitellään työryhmässä. Vain yksi työntekijä oli sitä mieltä, ettei hän henkilökohtaisesti koe tarvetta keskustella tapahtuneista, sillä ne kuuluvat työnkuvaan. Yksi työntekijöistä mainitsi tilanteista puhumisen tärkeyden, sillä silloin kaikki työyhteisön jäsenet tietävät tilanteesta, joka voi mahdollisesti uusiutua. Tärkeä huomio on, että ainoastaan yksi työntekijä mainitsi

rutiinikäytänteeksi toimenpiteen dokumentoinnin. Huoltajien kanssa ollaan yhteydessä viikoittain nuorten kuulumisista, jolloin kerrotaan myös, jos nuoren kanssa on ollut rajoitustoimenpidetilanteita. Yhdessä vastauksessa tuli ilmi myös muiden nuorten huomioiminen. Jos esimerkiksi kiinnipitotilannetta on ollut todistamassa yksikön muut nuoret, silloin myös käydään keskustelu siitä, mitä tapahtui ja miksi tapahtui. Fyysinen koskettaminen ja varsinkin kiinnipitäminen on ahdistava kokemus, jolloin asioista keskustelemalla nuorille ei jää kuvaa työntekijöiden mielivaltaisuudesta.

Jo ennen opinnäytetyön varsinaista aloittamista eräältä työntekijältä nousi toive dokumentoinnin selkeyttämisestä. Ainoastaan yksi nosti dokumentoinnin esille, kun keskusteltiin rajoitustoimenpiteen jälkeisistä käytänteistä. Mielipiteet dokumentoinnin toimivuudesta vaihtelivat. Uudelta työntekijältä ei voinut varsinaisesti saada mielipidettä kyseisen yksikön dokumentointikäytänteistä, sillä hänen työsuhteensa aikana ei ole ollut rajoitustoimenpidetilanteita. Muiden työntekijöiden keskuudessa mielipiteet vaihtelivat todella huonosta todella selkeään. Yksi työntekijä luonnehti dokumentoinnin olevan erittäin heikkoa, ja yksi totesi sen olevan yksikön "Akilleen kantapää". Yksi työntekijä oli sitä mieltä, että dokumentointi on selkeää ja kyse on enemmän laiskuudesta. Muiden mielestä dokumentointi sujuu ja se on selkeää. Yhdessä haastattelussa kuvailtiin, kuinka dokumentointi tapahtuu. Ensisijaisesti kaikki nuoren asiat kirjataan päiväraporttiin ja toimenpide täytetään sen lisäksi tämänhetkiseen rajoitustoimenpidekansioon, joka sisältää dokumentointilomakkeet. Lomakkeisiin he täyttävät oman näkemyksensä mukaan tärkeimmät kohdat eli tilanteen ennen toimenpidettä, itse toimenpiteen, siihen osallistuneet ja mitä sen jälkeen on tapahtunut. Tämä dokumentti tulee kuukausiraporttiin, jonka mukana tieto kulkeutuu kuukausittain sosiaalitoimelle.

Melko vähäiselle huomiolle jää työntekijöiden henkilökohtainen kokemus tilanteista ja minkälainen tarve heillä on jakaa kokemuksiaan. Kokemustiedon kohteeksi nousi juuri tästä syystä työntekijän kokemus, sillä se jää helposti muiden varjoon. Siksi haastattelussa käytiin läpi yksikön jälkihoitokäytänteet sekä niiden tarve. Millä tavoin työntekijät purkavat haastavaa arkea? Jokainen haastateltavista koki tärkeimmäksi avuksi jälkipuinnin eli keskustelun omassa työryhmässä. Kukaan ei koe, että yksikön toiminnan aikana olisi ollut tarvetta varsinaiselle jälkihoidolle esimerkiksi ammattiauttajan kanssa. Työyhteisössä tilanteiden läpikäyminen on koettu riittäväksi, työyhteisöä kuvailtiin hyvin positiivisella tavalla ja selvästi työntekijät voivat keskustella keskenään hyvinkin vapautuneesti kokemuksistaan. Kokemusten jakamisesta myös oppii ja niiden pohjalta tehdään jatkosuunnitelmia. Huumori koettiin myös tärkeäksi välineeksi, joka auttaa jaksamaan vaikeita tilanteita ja haastavaa arkea. Esimiehiltä kysyttiin, miten toimitaan, jos tarvetta kuitenkin esiintyisi jatkossa. Selvää kaavaa ei ole suunniteltu, mutta käytössä on työterveyshuolto sekä psykologin palvelut. Tilanteen tullessa selvitetään, mikä on työntekijän mielestä paras vaihtoehto. Useampi työntekijä mainitsi myös mahdollisuuden työnohjaukseen.

Lopuksi jokainen sai kertoa, millainen olisi heidän mielestään toimiva käsikirja, joka palvelisi heidän tarpeitaan. Kaksi asiaa nousi ylitse muiden: helpommat keinot dokumentointiin sekä selkeät rajat, milloin on kyseessä rajoitustoimenpide. Työntekijät kaipasivat selkeyttä kriteereihin sekä enemmän perehdytystä lakiin niin, että se on selkeä ja helppolukuinen. Eri tilanteita voisi avata esimerkkien avulla. Muutamat työntekijät ehdottivat, että käsikirja voisi olla kaksiosainen. Ensimmäisessä osassa olisi lyhyt ja ytimekäs selostus mitä tehdään, miten tehdään ja se olisi kätevä työväline kiireisessä arjessa. Loppuosa voisi olla laajempi selostus laeista, johon kiinnostuneimmat voivat tutustua perusteellisesti itsekseen.

6.1 Tulosten analysointi ja käsikirjan sisältö

Tutkimuskysymyksiäni työntekijöiden kokemustiedosta, joka koskee heidän toimintakulttuuriin, selkiintyi haastatteluiden avulla niin, että sen pohjalta oli mahdollista luoda yksikön tarpeiden mukainen käsikirja rajoitustoimenpiteistä ja aggressiivisen nuoren kohtaamisesta. Analysoinnissani esittelen ensin vastauksen tutkimuskysymykseeni, jonka jälkeen pohdin tutkimuksen onnistumista.

Työntekijöiden hyvä koulutus pohja on luultavasti yksi selitys sille, että perehdytys rajoitustoimenpiteiden käytöstä on jäänyt yksikössä vähemmälle huomiolle yleisten käytäntöjen rinnalla. Toimintakulttuurin selvittämisessä lähdin liikkeelle siitä, kun työntekijä saapuu yksikköön, sillä silloin yksikön tavat tehdään työntekijälle tutuksi. Ilmeisesti perehdyttäminen on yleisesti ottaen koettu hyväksi, mutta tilanteissa toimimiseen ei ole annettu konkreettisia ohjeistuksia. Selvää ottaminen lastensuojelulainmukaisista rajoitustoimenpiteistä on ollut lähinnä kiinni työntekijän omasta aktiivisuudesta ja omatoimisuudesta. Johtajilla on kuitenkin hyvät lähtökohdat esimerkiksi väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyn ja torjunnan läpikäymiseen, sillä molemmilla on taustalla MAPA-koulutus. Toinen johtaja mainitsi, että jokainen on tietoinen, ettei tilanteissa toimittaisi yksin. Perehdytyksen puutteena näen sen epäjohtonumukaisuuden, että jokainen työntekijä on saanut sen erilailla. Lähes kaikilla oli jo aikaisempaa kokemusta, ja toki perehdyttämisen tarve on sidoksissa työntekijän koulutukseen, osaaamiseen sekä kokemukseen. Kokenut työntekijä tunnistaa itse mahdolliset vaaratekijät ja oikeat toimintatavat (Kupias & Peltola 2009, 23).

”Käydään läpi säännöt, missä aletaan rajoittaa, pyydetään muut paikalle jos tilanne alkaa näyttää uhkaavalta. Kyllä se sillä tavalla on ohjeistettu, että ketään ei jätetä yksin.” - Yksikön toinen johtaja

Käsikirjan olemassaolo helpottaa sekä uusien työntekijöiden perehdyttämistä että toimii myös arkea helpottavana työvälineenä kaikille työntekijöille. Kuten työntekijätkin ovat maininneet,

konkreettisista toimintatavoista ei ole ollut koulutusta, jolloin käsikirjassa on hyvä selventää toimenpiteitä esimerkkien kautta. Mistä tilanne voi alkaa, kuinka siinä tulee toimia ja mitkä asiat tehdään sen jälkeen? Jos perehdytys rajoitustoimenpiteistä ja tavoista, ja siitä kuinka ne kyseisessä yksikössä näkyvät, olisi yhdenmukainen, olisi myös toimintakulttuuri rajoitustoimenpidetilanteissa mahdollisesti yhtenäisempi. Jos perehdytys hoidetaan virheellisesti tai se on jäänyt vajaaksi, se heikentää työntekijän mahdollisuuksia onnistua työssään ja tavoitteissaan yrityksen menestymisen hyväksi (Kupias & Peltola 2009, 27). Tärkeää on kuitenkin nostaa esille se, että johtajat ovat itse tämän tarpeen oivaltaneet antaessaan toimeksiannon tälle opinnäytetyölle. Se, että tilanne tiedostetaan ja siihen haetaan ratkaisua, osoittaa halukkuutta kehittää omaa ammattitaitoaan.

Toimintakulttuurin selvitys jatkui rajoitustoimenpiteiden ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn. Yhtenäinen käsitys ja tapa yksikössä on antaa aikaa nuorelle rauhoittua, jolloin nuori saa itse mahdollisuuden vaikuttaa tilanteen lopputulokseen. Monien todetessa, että nuorten tunteminen auttaa tilanteiden ennakoinnissa, toinen johtajista tiivistä asian hyvin. Parasta ennaltaehkäisyä on oman työroolin omaksuminen ja hyvä läsnäolo, jolloin nuoret opitaan tuntemaan sekä hyvässä että pahassa. Väkivallan preventiossa on hyvä tiedostaa, miten tulee toimien asiakkaiden kanssa. Mitä parempi suhde on työntekijän ja nuoren välillä, sitä todennäköisemmin voidaan välttää vakavat uhkatilanteet. (Soisalo 2011, 129.) Nuori arvostaa sellaista aikuista, joka myös rajaa tarvittaessa eikä ole vain hyvä kaveri. Kiellot ja rajoitukset tukevat lapsen kasvua ja kehitystä (Saastamoinen 2010, 152). Ennaltaehkäisevät menetelmät lähtevät jo talon yhteisistä säännöistä, joihin kuuluu esimerkiksi yhteisen päiväohjelman noudattaminen. Kotikasvatukseen kuuluvat ohjeet ja säännöt ja näiden tarkoituksena on opettaa lasta noudattamaan niitä ja niiden avulla ohjata lasta vastuullisuuteen. Tavanomaisimpia kodin sääntöjä ovat esimerkiksi ruokailuajat, kotiaskareet sekä nukkumaanmenoajat. (Saastamoinen 2010, 153.) Näitä sääntöjä noudatetaan myös kyseisessä yksikössä. Yhteiset tilanteet mahdollistavat myös varhaisen puuttumisen. Työntekijät eivät vastauksissaan lähteneet ennaltaehkäisevissä menetelmissä liikkeelle näin ruohonjuuritasolta, joten sen korostaminen käsikirjassa on mielestäni hyvä ratkaisu. Näin yhteinen toimintamalli ja ennaltaehkäisevän työn painottaminen tulee käsikirjassa selkeästi esille. Ennaltaehkäisevät keinot ovat ilmeisesti toimineet yksikön nuorten kohdalla hyvin, kun ajatellaan yksikön rajoitustoimenpiteiden määrän niukkuutta. Johtajan toive oli, että ennaltaehkäisevää puolta korostettaisiin käsikirjassa, jotta se olisi työntekijöillä jatkossakin selkeänä mielessä.

Tyypillinen tilanne ennen rajoitustoimenpidettä on ilmeisesti se, että nuori on omaehtoinen. Hän ei tällöin enää piittaa hänelle annetuista ohjeista ja kehotuksista. Tällaisessa tilanteessa käytökseen puututaan ohjaamalla nuori huoneeseensa rauhoittumaan, jonka jälkeen hänen kanssaan keskustellaan tilanteesta. Monesti tämän kaltainen puuttuminen on ollut riittävää yksikössä. Mikäli tilanne kuitenkin on päättynyt esimerkiksi kiinnipitoon, on nuori usein her-

mostunut fyysisestä kosketuksesta. Työntekijät tuntevat talon nuoret, mikä auttaa tilanteiden ennakoimisessa.

”Olen ylpeä, että meillä asiat viedään mahdollisimman pitkälle vain puhumalla.” - Toinen yksikön johtaja

Ennaltaehkäisevien keinojen ollessa riittämättömiä, tilanne etenee rajoitustoimenpiteisiin. Kokemusten määrä yksikössä käytetyistä rajoitustoimenpiteistä osoitti, ettei yksikössä jouduta turvautumaan usein näihin keinoihin. Kuitenkin käsitykset siitä, mitä rajoitustoimenpiteitä yksikössä käytetään, olivat erilaiset. Lastensuojelulainmukaisista rajoitustoimenpiteistä yksikön johtajien mielestä käytetään yleisimmin kiinnipitoja. Toisen johtajan mielestä nämä ovat ainoita rajoitustoimenpidetilanteita, mutta toinen johtaja totesi olevan myös jonkin verran henkilönkatsauksia ja omaisuuden tarkastamista. Kuitenkin työntekijät mainitsivat lisäksi muun muassa henkilöntarkastukset, aineiden ja esineiden haltuunotot ja liikkumavapauden rajoittamisen. Ilmiö saattaa olla jossain määrin epäselvä, sillä esimerkiksi haltuunotosta on heti ilmoitettava johtajalle tai hänen määräämälleen hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluvalla henkilöllä (Räty 2010, 463). Vastausten perusteella rajoitustoimenpiteiden edellytykset eivät ole mahdollisesti täysin päivittyneet tämän päivän lastensuojelulain mukaisiksi ja käsitteissä ilmeni eroavaisuuksia. Joitain käytäntöjä ei ehkä mielletä varsinaisiksi rajoitustoimenpiteiksi, joita ne lain mukaan kuitenkin ovat. Eräässä vastauksessa huomioin puhuttavan ”rat-sauksista”, joka on puhekielen ilmaisu, kun kyseessä on lapsen omaisuuden tai hänen käyttämiensä tilojen tarkastaminen. Haastattelussa oli havaittavissa hieman erilaisten termien käyttöä. Esimerkkinä eräässä haastattelussa alkuun puhuttiin kokemuksista, jolloin ilmeni, että yksikössä on fyysistä rajoittamista ja tavaroita on otettu haltuun. Myöhemmin keskustelussa kävi ilmi, että kiinnipidot ovat varsinaisia rajoitustoimenpiteitä heillä, mutta lapsilta on myös takavarikoitu ikään ja lakiin kuulumattomia tavaroita, esimerkiksi teräaseita on talletettu ja alkoholia on kaadettu pois. Näissä tilanteissa nuori on antanut tavarat vapaaehtoisesti, mutta kuitenkin päätös on tehty. Asioiden ja esineiden haltuunotto ja takavarikointi ovat käytännössä sama asia eli lastensuojelulainmukainen rajoitustoimenpide. Haltuun saadaan ottaa esimerkiksi päihtymistarkoitukseen käytetyt aineet, esimerkiksi alkoholituotteet. Jos näitä K-18 tuotteita takavarikoidaan, eikä niitä palauteta tilanteen rauettua takaisin lapselle, asiasta on tehtävä valituskelpoinen päätös. (Räty 2010, 463.) Tällöin kyseessä on haltuunotto. Lain yksityiskohtaisia seikkoja tulen korostamaan käsikirjassa. Yksi työntekijä mainitsi hallussapidon ja takavarikoinnin yhteydessä, että esimerkiksi tupakkaa ja sytyttimiä on jouduttu ottamaan nuorelta pois. Uskon vahvasti, että monen mielestä tupakkatuotteiden poisottaminen alaikäiseltä on täysin oikea tapa toimia, jos ei ole perehtynyt tarkemmin lakiin. Tupakkalain mukaan laitoksella on velvollisuus kieltää tupakointi laitoksen tiloissa tai sen välittömässä läheisyydessä (12 §), mutta tällainen määräys ei kuitenkaan oikeuta laitosta ottamaan tupakkavalmisteita haltuun. Laitos voi määritellä, ettei avattuja askeja tuoda laitoksen alueelle,

mutta silloinkin on oltava perusteltu syy epäillä, että avattu aski sisältää huumausaineiksi luokiteltavia aineita. Hyvin pienten lasten tapauksissa haltuunotto perustuu kotikasvatukseen. (Räty 2010, 460.) Tupakkatuotteiden haltuunotosta oli ristiriitaista tietoa. Räty (2010) kirjoittaa teoksessaan edellä mainitulla tavalla, mutta Saastamoinen (2010, 216) toteaa, että tupakkavalmisteiden haltuunotto voidaan mahdollisesti perustella ominaisuuksien perusteella turvallisuutta vaarantavaksi aineeksi ja esineeksi, sillä tupakkavalmisteilla on terveydellisiä haittoja. Näissä kahdessa teoksessa on siis ristiriita. Vastaus löytyi Lastensuojelun käsikirjasta, jossa on lainaus Valviran ohjeesta viranomaisille 7/2012. Siinä sanotaan, että tupakkatuote ei ole lastensuojelulaissa tarkoitettu päihtymistarkoituksessa käytettävä aine, joten tupakkatuotteen haltuunotto ei ole lastensuojelulain perusteella mahdollista. (Sosiaaliportti 2013.) Ohje on julkaistu vuonna 2012, joten kyseessä on melko tuore tieto. On siis mahdollista, että työntekijät ovat toimineet vanhemman ajatuksen mukaan. Käsikirjassa selvennän toimenpiteitä esimerkkien avulla. Tarkoituksena on selventää, mitä yksikön työntekijöillä on oikeus ja velvollisuus tehdä ja millaisissa tilanteissa. Tähän työntekijät itsekin kokivat tarvitsevansa selvennystä ja työtä helpottaa, kun asian voi tarvittaessa tarkistaa käsikirjasta.

Työntekijöiden prosessikulussa ei ole selkeää yhtäläistä mallia, mutta vastauksissa ilmeni erittäin olennaisesti lastensuojelulakiin liittyviä asioita, jotka ohjaavat työntekijöiden toimintaa. Perusoikeuksien rajoittamisen on aina perustuttava lakiin (Räty 2010, 421). Monella on vahva ajatus siitä, että tilanteisiin ei lähdetä yksin. Tämä pohjautuu laissa ajatukseen osapuolten oikeusturvasta ja turvallisuudesta. Tärkeimpinä työntekijöiden toimintamalleista nousivat kaikkien turvallisuuden takaaminen ja se, ettei nuorta saa missään nimessä vahingoittaa. Kiinnipidot ovat toimenpiteitä, joista kaikilla oli selvästi eniten kokemusta. Kokemuksen karttuminen tässä rajoitustoimenpiteessä on todella hyödyllistä, sillä kokemuksella päästään kohti turvallisempia kiinnipitoja. Tähän toimenpiteeseen halusin tuoda käsikirjassa yhtenäisempää mallia, vaikka selvästi moni asia näissä tilanteissa on työyhteisölle hyvin selkeää. Kuitenkin se, tuleeko nuoren kanssa kommunikoida kiinnipidon aikana, aiheutti erimielisyyksiä. Moni oli sitä mieltä, ettei kiinnipidossa kannata puhua nuoren kanssa mitään. Johtaja toi esille sen, että nuorelle tulee selittää mitä tapahtuu ja miten tilannetta lähdetään purkamaan samalla rauhoitellen nuorta. Tämä on oikea toimintatapa, sillä turvalliseen hoitotyöhön kuuluu, että kiinnipidossa liikeratoja rajataan hallitusti unohtamatta hoidollista vuorovaikutusta (MAPA-Finland 2012). Tämä tulee käsikirjassa saattaa työntekijöiden tietoon, jotta toimintakulttuuriin saadaan tämän toimenpiteen osalta yhtenäisyyttä. Positiivinen huomio on, ettei rajoitustoimenpiteisiin ole tarvinnut usein ryhtyä, vaan yksikössä pärjätään pitkälle ennaltaehkäisevillä menetelmillä ja verbaalisella rajaamisella. Tämä vaikeuttaa jonkin verran tutkimuskysymykseen vastaamista. Tapausten satunnaisuus voi vaikuttaa siihen, ettei yhteinen toimintakulttuuri ole vielä hioutunut yhtenäiseen muotoon. Työntekijöiden toimintaa ohjaavista malleista löytyy kuitenkin yhtäläisyyksiä, jolloin toimintakulttuurin muodostumiselle on hyvät lähtökohdat ja niitä tulen myös käsikirjassa hyödyntämään. Työntekijöiden haastatteluista

sain paljon hyödyllistä aineistoa käsikirjaan niin hyvistä käytänteistä kuin niistäkin asioista, joissa on havaittavissa kehittämistarvetta.

Tyypillisin tilanne oli selvästi kiinnipito. Useimmiten tilanteessa on vähintään kaksi työntekijää, joka oli lähes kaikkien työntekijöiden mielestä olennaista. Haluaisin tätä toimintamallia korostaa, sillä siinä on toimintamalli, joka ohjaa jo lähes kaikkien toimintaa yksikössä.

"Mitä enemmän lähdetään menemään lattiaa kohden nuoren kanssa ja mitä enemmän siinä on ihmisiä ottamassa vastaan, niin sitä parempi lopputulos. Ei tule vahinkoja. Jos yksin lähdetään, niin voima on suurempi. Mennään aina lujempaa vauhtia ja on vähemmän silmäpareja katsomassa mihin kaadutaan ja osutaanko matkalla johonkin. Mitä enemmän henkilökuntaa paikalla kiinnipitotilanteessa, pitäisi olla parempi lopputulos, jos kaikki sujuu suunnitelmien mukaan." - Toinen yksikön johtajista.

"Täällä on niin vähän rajoitustilanteita, joten ei ole esiintynyt epäonnistuneita. Mutta helposti, jos on yksin, on tilanne heikommin hallittavissa. Jos on yksin työvuorossa, sille ei voi mitään. Mutta siinä voi tulla suurimmat epäonnistumiset, jos lähtee tilanteeseen." - Yksi työntekijöistä, mies.

Rajoitustoimenpiteiden jälkeisiin toimintoihin en näe tarpeen juurikaan puuttua. Työyhteisöllä on yhtenäiset tavat, kun huomioidaan rajoituksen kohteena ollut nuori, hänen huoltaja sekä mahdollisesti muut nuoret, jos he ovat nähneet esimerkiksi kiinnipitotilanteen. Myös sosiaalitoimeen ollaan herkästi yhteydessä. Työyhteisö on pieni ja avoin ja jokainen koki oman työyhteisön tärkeimmäksi avuksi haastavan arjen pyörittämisessä ja kuormittavassa työssä. Yksikössä on säästyty sellaisilta vakavilta tilanteilta, jolloin olisi ollut tarvetta ulkopuoliselle avulle, mutta mielestäni näiden asioiden pohtiminen ennalta on tarpeen. Tämä ajatus perustuu siihen, että kiinnipidot ovat kuitenkin ne toimenpiteet, joita eniten yksikössä esiintyy. Se osoittaa, että nuorilla on taipumusta sen luonteiseen aggressiiviseen käyttäytymiseen, johon on pakko ajoittain puuttua fyysisellä rajaamisella. Ainoa kehittämisen kohde on dokumentointi, jonka työntekijät itsekin ajattelevat olevan kehittämisen tarpeessa. Dokumentointiin toivottiin selkeämpiä kaavakkeita, mutta niihin en voi valitettavasti vaikuttaa. Käsikirjassa voin ainoastaan käydä dokumentoinnin kannalta olennaisimmat asiat, jotka helpottavat kaavakkeiden täyttöä. Työyhteisön eräs jäsen mainitsi dokumentoinnista keskusteltaessa, että kaavakkeesta täytetään heidän mielestään olennaisimmat osat. Kiinnipitämisessä, ilmeisesti muissakin, nämä kohdat ovat tilanne ennen toimenpidettä, itse toimenpide, siihen osallistuneet, mitä sen jälkeen on tapahtunut ja tuodaan ilmi myös se, että huoltajille on ilmoitettu. Maininta kiinnipitokaavakkeen helpottamisesta tuli useampaan kertaan. Tähän toiveeseen en varsinaisesti voi vastata, sillä kiinnipidolle ei ole olemassa virallista kaavaketta. Kiinnipitämisestä ei tehdä päätöstä, vaan toimenpiteeseen turvautunut henkilö antaa laitoksen johtajalle

ainoastaan kirjallisen selvityksen. Selvitys tulee lähettää myös lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle. Johtajan turvautuessa kiinnipitoon tulee selvitys toimittaa vain lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle. Vaikka päätöstä ei varsinaisesti tehdä, tulee kiinnipitämisen syyt ja perusteet kirjata lapsen asiakirjoihin, joihin liitetään kirjalliset selvitykset. (Räty 2010, 473.)

Tyypillinen tilanne rajoitustoimenpiteen jälkeen oli se, että tilanteen jälkeen keskustellaan esimerkiksi kiinnipidossa olleiden työntekijöiden kesken mitä tapahtui ja miten käydään keskustelu nuoren kanssa. Tämän jälkeen käydään huolellisesti läpi nuoren kanssa koko kiinnipitoprosessi, mistä lähdettiin ja mihin tultiin noudattaen kognitiivisen psykoterapian mallia. Keskustelulla pyritään siihen, etteivät tilanteet enää toistuisi. Yksikössä ollaan herkkiä nuorten hyvinvoinnille, joten myös muut nuoret huomioidaan, mikäli ovat nähneet kiinnipitotilanteen. Asiaa käsitellään aina myös työryhmässä, josta jokainen antoi erittäin positiivista palautetta.

”Yksikössä on aivan ihana työyhteisö, johon voi tukeutua.” - Yksi työntekijöistä, nainen.

”Mistä tilanne on alkanut, miksi siihen on päädytty ja miten jatkossa toimitaan. Tietysti myös hoidolliset asiat, eli kun meillä on tämä kognitiivinen työote, niin käydään läpi, miten toimitaan jos tulee vastaavanlainen tilanne, kuinka nuori toimii sitten niissä tilanteissa, ettei päädytä niihin kiinnipitoihin enää.” - Toinen yksikön johtajista.

Käsikirja koostuu kahdesta erillisestä osasta. Ensimmäinen osa on arjen työväline, josta on helposti luettavissa kriteerit rajoitustoimenpiteelle, miten toimenpiteessä toimitaan ja mitä tapahtuu sen jälkeen. Esimerkkien avulla tuodaan esille muun muassa, mitkä aineet ja tavarat ovat sallittuja ottaa yksikön haltuun tai mitkä voivat olla niitä mahdollisia tilanteita, että nuoren liikkumisvapautta voidaan rajoittaa. Tärkeää on, että tämä osa tuo ohjeistuksen toimenpiteisiin yksinkertaisesti ja selkokielellä. Moitteita tuli muun muassa lastensuojelulain tulkinnanvaraisuudesta, jolloin tehtäväni oli pyrkiä avaamaan lakia siihen muotoon, ettei tulkinnanvaralle olisi juurikaan tilaa. Tässä osassa ei syvennytty rajoittamiseen sen enempää. Tärkeä on huomioida, että tilanteet saattavat tulla yllättäen, jolloin työntekijän on nopeasti saatava käsiinsä tieto, kuka päättää, kuka saa toimia ja miten toimitaan. Tämä lisää toiminnan sujuvuutta ja poistaa epävarmuutta. Kaikki yksikön puitteiden mukaan sallitut rajoitustoimenpiteet on käsitelty erikseen ja jokaista varten ovat lomakkeet ja ohjeet niiden täyttöön. Toinen osa on paljon informatiivisempi. Siinä selvitetään perusteellisesti koko prosessi lastensuojelulain mukaisesti. Toiveena oli saada lastensuojelulain perehdytystä ja että käsikirja olisi laajuudeltaan sellainen, josta voisi pitää koulutuksen koko työyhteisölle. Tässä osassa esittelen jokaisesta toimenpiteestä esimerkkitalanteen kokonaisuudessaan: Mistä lähdettiin, mitä tehtiin, kuka teki päätöksen ja mitä kirjattiin? Rajoitustoimenpiteiden lisäksi

käsikirja antaa valmiudet aggressiivisen asiakkaan tunnistamiseen ja siihen, millä tavoin tällaista käyttäytymistä voidaan hillitä tai vastaavasti olla provosoimatta. Tieto on olennaista, sillä kiinnipidot ovat yksikön yleisin rajoitustoimenpide, mikä on osoitus nuorten taipumuksista aggressiiviseen käyttäytymiseen. Yksikön henkilökunnan pyynnöstä esittelen heille käsikirjan sisällön perusteellisesti, sillä he kokevat sen hyödylliseksi kaikkia osapuolia ajatellen. Sovimme ajankohdaksi tammikuun 2014 alkupuolen, jolloin käsikirja myös jää yksikön käyttöön.

Haastattelussa sain vastauksia hakemiini kysymyksiin, mutta aineiston laadun lisäämiseksi olisin voinut rohkeammin poiketa laatimastani haastattelurungosta. Kuitenkin tutkimustulosten perusteella sain riittävän käsityksen siitä, millainen käsikirjan sisällön olisi tarpeen olla. Haastattelut sujuivat tavoitteiden mukaisesti, eli tunnelma oli kiireetön ja jokainen sai sanoa sen, minkä koki tarpeelliseksi. Vuorovaikutuksellisuutta voisi aina parantaa. Koen, että taustani kyseisessä yksikössä saattoi aiheuttaa pienimuotoista jännitystä molemmin puolin, sillä minulla on jo olemassa jonkinlainen käsitys yksikön toimintatavoista, jotka pyrin kyllä haastattelun ajaksi unohtamaan. On mahdollista, että tekemäni johtopäätökset yksikön toimintakulttuurista ovat siksi sellaisia kuin ne ovat, että kysymykset on voitu ymmärtää hieman eri tavoin. Ehkä rajoitustoimenpiteissä olisi pitänyt painottaa enemmän juuri lastensuojelulainmukaisuutta ja tehdä enemmän suuntaa oikaisevia kysymyksiä, kun haastateltava alkoi niin sanotusti eksyä varsinaisesta aiheesta. Toisaalta uskon, että se, miten kukin ymmärtää kysymyksen ja miten päättää siihen vastata, osoittaa rehellisemmin työntekijän aidon kokemustiedon aiheesta. Kokonaisuutena koen tutkimuksen onnistuneen. En hakenut yleistettävää tietoa, vaan juuri kyseisen yksikön kokemustiedon pohjalta vastausta tutkimuskysymykseeni, millainen on kyseisen yksikön toimintakulttuuri. Toinen merkittävä kysymys käsitteli työntekijän kokemusta työn kuormittavuudesta ja tarpeesta jälkipuintiin. Olisin voinut syventyä paremmin tässä kysymyksessä siihen, miten työntekijä kokee ylipäätään yksikön arkisen toiminnan ja niissä vastaantulevat tilanteet. Kokevatko he erilaiset tilanteet kuormittaviksi? Näkökulma jäi ainoastaan väkivalta- ja rajoitustoimenpidetilanteiden jälkeiseen kokemukseen. Toisaalta johonkin täytyy vetää raja.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Haastatteluja tehdessäni kerroin työntekijöille, etten tule julkaisemaan heidän haastatteluidensa äänitteitä missään, eikä niitä kuule minun lisäksi kukaan muu. Kerroin myös, etten tule julkaisemaan työssäni yksikön enkä myöskään kenenkään työntekijän tai nuoren nimeä. Kaikkien anonymiteetti säilytetään. Aihe on kuitenkin tavallaan melko arka, sillä toiminta pohjautuu täysin lakiin, jolloin mahdolliset pienet epätäydellisyydet toimintatavoissa voivat tuntua joistakin yksiköistä sellaisilta, ettei niitä halua nimellä varustettuna muiden tietoon. Tosin kyseisen yksikön toimintatavoissa ei juuri moitittavaa ole, vaan kyse on enemmänkin pienimuotoisesta hienosäädöstä ja yhtenäisemmän toimintamallin luomisesta. Jokaista haas-

tatteluja ennen selvitin työntekijöille mitä tutkin ja miksi tutkin, eli kyseessä oli rajoitustoimenpideprosessin ja toimintakulttuurin selvittäminen käsikirjaa varten, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin heidän tarpeisiinsa. Kuten aiemmin mainitsin, lähetin myös sähköpostia kyseiseen yksikköön, jotta työntekijöillä on mahdollisuus varautua haastatteluun.

Mielestäni olen noudattanut tutkimuksen eettisiä perusteita, joita ovat muun muassa tavoitteiden ja menetelmien selvittäminen osallistujille, antaa oikeus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta, suostuessaan osallistujia myös tietää mistä on kyse. Osallistujat olivat myös hyvin tietoisia siitä, että kyseessä on opinnäytetyö, joka tullaan julkaisemaan ammattikorkeakoulujen julkaisuarkistossa eli Theseuksessa. Tietoja ei käytetä muuhun tarkoitukseen. Jokaisen osallistujan anonymiteetti on myös suojattu. (Tuomi & Sarajarvi 2002, 128 - 129.)

Eettisyyteen vaikuttaa myös vahvasti se, kuinka tarkasti aineisto on litteroitu. Tehtävä on erittäin vastuullinen, sillä sanamuotojen muuttaminen tai muu epätarkka litterointi voi aiheuttaa sen, että koko asian merkitys muuttuu. Luin ja kuuntelin haastattelut useaan kertaan eettisyyden sekä luotettavuuden lisäämiseksi.

Lastensuojelulainmukaiset rajoitustoimenpiteet aiheena vaativat mielestäni tietynlaista tarkkuutta ja hienovaraisuutta lähestymistä, sillä kyseessä on kuitenkin lainmukaiset toimintatavat, joita valvotaan tarkoin Valviran toimesta. Luotettavuutta kehittämishankkeen lopputuotoksen eli käsikirjan sisältöön toi se, että olen kasannut sen täysin lakiin pohjautuen. Työntekijät toivoivat yksinkertaista käsikirjaa, joten yritin tuoda kaikki olennaiset asiat mahdollisimman ytimekkäästi. Luotettavuutta lisää se, että käsikirjassa on myös laajempi osa, jossa käsitellään lastensuojelulakia perusteellisemmin, jolloin kaikki olennainen löytyy käsikirjasta joka tapauksessa. Käsikirjan lopusta löytyy myös liitteenä lastensuojelulain varsinaiset lakipykälät.

Haastattelut ja niiden nauhoittaminen lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Haastatteluissa pystyin tarkentamaan ja oikaisemaan haastateltavia tarvittaessa, joten analysoidessa ei tarvinnut miettiä esimerkiksi mitä työntekijä on vastauksellaan mahtanut tarkoittaa. Mitään olennaista ei jäänyt kuulematta, sillä nauhoittaminen mahdollisti täyden keskittymisen haastatteluun. Toinen johtajista totesi ääneen, miksei heitä haastateltu kaikkia yhdessä. Mielestäni yksilöhaastattelu mahdollisti toimintakulttuurissa ja toimintamalleissa esiintyvien eroavaisuuksien ilmenemisen. Luulen, että ryhmähaastattelussa omat paineensa toisi se, jos johtaja sanoo miten heillä toimitaan tai miten tulisi toimia. Rohkenen epäillä, ettei tällaisessa tilanteessa sanota usein vastaan, jos ollaan eri mieltä. Mielestäni yksilöhaastattelussa rehelliset mielipiteet ja ajatukset tulevat luotettavammin esille. Lievää hermostuneisuutta haastateltavien olemukseen toi nauhuri, mutta kukaan ei vastustanut sen käyttöä. Nauhuri on voinut osaltaan luoda ajatusta siitä, miten kysymyksiin mahdollisesti pitäisi vastata. Toisaalta aihe on jo itsessään sellainen, mikä saattaa kyseistä ajatusta kasvattaa. Tutkimustulosten perus-

teella pientä hiottavaa toimintamalleissa löytyy, joten uskon, että haastateltavat ovat olleet kokemuksistaan rehellisiä. Vastausten täydellisyys aiheuttaisi jo pienimuotoista epäilystä niiden totuudenmukaisuudesta.

Tulosten esille tuominen aiheutti jonkin verran eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Tuloksia analysoidessani pohdin, millä tavoin ja kuinka paljon rohkenen tuoda esille asioita, joissa kyseisessä lastensuojeluyksikössä on ehkä parannettavaa. Löysin itseni pohtimasta eettisiä pulmia, sillä kyseessä on kuitenkin minulle tuttu työnantaja. Totesimme ohjaavan opettajani kanssa, että olen velvollinen niin tutkimuseettisesti kuin ammattieettisestikin kertomaan havaintoni. Kuitenkin havaintojen tuominen julki on myös eduksi lastensuojeluyksikölle. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi minun oli oltava avoin havainnoissani ja tulkinnoissani.

Mielestäni tutkimustulokset toimintakulttuurista ovat luotettavia etenkin siinä suhteessa, että tulokset voidaan yleistää koko yksikköön. Tämä johtuu puhtaasti siitä, että haastatteluihin osallistui kaikki yksikössä vakituisesti työskentelevät työntekijät. Yksikössä on jonkin verran keikkaluontoisia työntekijöitä, mutta koin riittäväksi haastatella vain vakituisia työntekijöitä.

7 Oman oppimisen pohdinta ja ammatillisen kasvun arviointi

Opinnäytetyöni aihe on kiinnostava ja myös ajankohtainen, sillä kasvatukselliset keinot ovat mielestäni tänä päivänä melko rajalliset. Kiinnostukseni rajoitustoimenpiteitä kohtaan nousi ensimmäisessä työharjoittelussani kohdattuani kiinnipitotilanteen. Yksiköstä annettiin minulle opinnäytetyöaihe ja minulle annettiin myös mahdollisuus toteuttaa se yhdessä jonkun toisen kanssa, jos niin haluan. Päätin kuitenkin ryhtyä työhön yksin, sillä silloin olen vastuussa ainoastaan omasta valmistumisestani ja aikataulut ovat vain minusta riippuvaisia. Näin jälkikäteen ajateltuna päätöksessä oli hyvät ja huonot puolensa. Hyvä puoli oli se, että sain tehdä työtä itselleni sopivalla tahdilla ja kun eteen sattui tilanteita, jotka hidastivat työskentelyäni, ei minun tarvinnut vastata siitä muille kuin itselleni. Uskon myös, että yhden kirjoittajan teksti on toisaalta yhtenäisempi, sillä kirjoitustyyli ja asioiden käsittely pysyvät läpi tekstin samantapaisina. Jokaisella on oma tapansa tehdä ja kirjoittaa, jolloin useamman tekijän työssä voi sekoittua monia tyylejä. Toisaalta tämä olisi ollut myös rikkaus. Sen vuoksi olen pyrkinyt luetuttamaan työni eri ihmisillä, sillä omalle tekstille ja kirjoitustylille tulee helposti sokeaksi eikä huomaa niitä virheitä, mitä muut huomaavat. Kun työtä tekee useampi henkilö, saadaan siihen myös uusia näkökantoja, joita ei ehkä itse tule ajatelleeksi. Yksin tekemisessä huono puoli oli se, että kukaan ei patista pysymään laaditussa aikataulussa.

Aihe on omaa tulevaisuuttani ajatellen hyvin olennainen. Työkokemukseni painottuu lastensuojeluun ja sille tielle olen aikeissa jäädä valmistumisen jälkeen. Rajoitustoimenpiteiden

käyttö tai vähintään niiden tiedostaminen tulevat olemaan olennainen osa työtäni. Uskon, että tähän aiheeseen syventyminen voi olla yksi vahvuuksistani tulevaisuuden työssäni. Oman haasteensa käsikirjan laatimiseen antaa se, että rajoitustoimenpiteet ovat täysin lakiin perustuvia. Sosiaalitoimen on hyväksyttävä rajoitustoimenpiteitä käsittelevä käsikirja, jolloin siitä ei saa puuttua mitään olennaista. Haasteellista olikin tuottaa samalla kaiken olennaisimman tiedon sisältävä, mutta samalla pikaoppaan tapaisesti tiedon antava käsikirja. Koin tehtävän erittäin vastuulliseksi.

Olen oppinut ja sisäistänyt paljon olennaista tietoa tulevaa ammattiani ajatellen. Olen perehtynyt lastensuojelulakiin ja kiinnostuin siitä opinnäytetyöni myötä yhä enemmän. Oman mielenkiintonsa haastatteluiden avaamiseen ja analysointiin antoi juuri se, että niitä osasi pohtia aivan eri perspektiivistä, kuin mitä olisi osannut vielä muutama kuukausi sitten. Jännityksensä antoi ajatus haastatteluiden avaamisen tarkkuudesta ja ajatus siitä, että minulla on mahdollisuus kehittää yksikön toimintaa. Uskon, että onnistuin käsikirjan myötä tuomaan yhtenäisyyttä yksikön toimintakulttuuriin ja lisäämään työntekijöiden itsevarmuutta tilanteissa toimimiseen, jotka ovat minulle palkitsevia asioita.

Ammatillista kasvuani edisti se, että vastaan tuli melko paljon vastoinkäymisiä työtä tehdessäni. Välillä olin aivan väärillä jäljillä ja tehnyt asioita väärällä tavalla, mutta juuri nämä kokemukset ovat olleet opettavaisia ja niistä on kehitytty. Varmasti on paljon asioita, mitä voisi tehdä paremmin ja mahdollisesti eri tavalla, mutta minulle tämä kehittämishanke opetti paljon ja olen tyytyväinen lopputulokseen.

Lähteet

Painetut lähteet

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Hellsten, T. 2003. Vanhemmuus. Vastuullista vallankäyttöä. Jyväskylä: Gummerus.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Mahkonen, S. 2010. Lastensuojelu ja laki. Helsinki: Edita.

Niemelä, H. 2005. Lapsikeskeinen sijaishuolto. Mitä tekisin, jos tämä olisi oma lapseni? Teoksessa S. Laaksonen & M. Kemppainen (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Jyväskylä: Gummerus, 45 - 56.

Peltonen, I. 2004. Lastensuojelun eettiset kysymykset. Teoksessa A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Jyväskylä: Gummerus, 320 - 334.

Purjo, T. 2008. Väkivaltaisesta nuoruudesta vastuulliseen aikuisuuteen: Nuorten erityiskasvatuksen mahdollisuudet ja keinot. Tampere: Juvenes Print.

Räty, T. 2007. Uusi lastensuojelulaki. Helsinki: Edita.

Räty, T. 2010. Lastensuojelulaki - Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa - Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Sallinen, V. 2005. Lastenkoti ja rajoittaminen. Teoksessa S. Laaksonen & M. Kemppainen (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Jyväskylä: Gummerus, 155 - 165.

Sinkkonen, J. 2008. Väkivaltainen nuori. Teoksessa T. Purjo (toim.) Väkivaltaisesta nuoruudesta vastuulliseen aikuisuuteen: Nuorten erityiskasvatuksen mahdollisuudet ja keinot. Tampere: Juvenes Print, 126 - 136.

Soisalo, R. 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys ry.

Suhonen, H. 2004. Asiakasväkivalta ja uhkatilanteet sosiaalialan työpaikoilla. Teoksessa Työturvallisuuskeskus (toim.) Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisopas. Jyväskylä: Gummerus, 73 - 83.

Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOYpro.

Taskinen, S. & Törrönen, M. 2004. Lastensuojelun käsitteistä ja tilasta. Teoksessa Professori J.P. Roos (toim.) Huostaanottokirja. Jyväskylä: Kopijyvä, 12 - 20.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otava.

Sähköiset lähteet

E - Mielenterveys. 2013. Viitattu 25.10.2013. <http://www.e-mielenterveys.fi/vaikeat-elamantilanteet/vakivalta/henkinen-vakivalta-satuttaa-sisaltapain/>

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, luku 11. Viitattu 15.10.2013.

[http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=lastensuojelulaki#L11](http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=lastensuojelulaki#L11)

MAPA-Finland. 2012. Viitattu 31.10.2013. <http://www.mapafinland.fi/toiminta>

Sosiaaliportti, Lastensuojelun käsikirja. 2013. Viitattu 19.12.2013.

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi->

[Fl/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitustoimenpiteet/esineidenhaltuunotto/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-Fl/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitustoimenpiteet/esineidenhaltuunotto/)

Talentia, Työsuojelun aakkoset. 2013. Viitattu 5.11.2013.

http://www.talentia.fi/tyoelamassa/tyosuojelun_aakkoset/q-t

Tupakkalaki 13.8.1976/693, luku 5. Viitattu 20.11.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1976/19760693#L5P12>

Valvira, Selvityksiä 1: 2013. Viitattu 19.11.2013.

http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/e/Selvityksia_1_2013.pdf

Valvira, Sijaishuollon valvontaohjelma 2012 - 2014. Viitattu 10.11.2013.

http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon_valvontaohjelma.pdf

Julkaisemattomat lähteet

Lastensuojeluyksikön työntekijöiden haastattelut 6.-7.11.2013, 17.11.2013

Liitteet

Liite 1 Haastattelurunko	44
--------------------------------	----

Liite 1 Haastattelurunko

Haastattelussa edetään loogisessa järjestyksessä, eli alun teema on se, mitä tapahtuu ja miltä näyttää ennen rajoitustoimenpidettä. Haluan ensin kuitenkin taustoittaa työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia rajoitustoimenpiteistä ja niiden käyttämisestä työssä. Samalla selviää se, miten työntekijöillä on prosessinkulku hallussa. Haastateltaville tehdään selväksi, että tarkoituksena ei ole udella ja arvostella heidän pätevyyttään ja osaamistaan, vaan saada rehellistä tietoa, jotta käsikirjasta tulisi juuri heidän tarpeidensa mukainen.

Alkuun

- Millaista tietoa, millaisia kokemuksia rajoitustoimenpiteistä ja aggressiivisen nuoren kohtaamisesta?
- Millaista perehdytystä olet saanut liittyen rajoitustoimenpiteisiin tai haastavien tilanteiden, kuten väkivaltilanteiden kohtaamiseen? Tarpeellisuus?
- Kysymyksenä esimiehille; Millaista perehdytystä tarjoatte työntekijöille liittyen rajoittamiseen ja väkivaltilanteisiin?
- Mitkä ovat yksikössä yleisimmin esiintyvät lastensuojelulain mukaiset rajoitustoimenpiteet? (Oletko ollut mukana kyseisissä tilanteissa?)
- Onko työyhteisössänne yhteistä toimintamallia, miten toimitaan ko. tilanteissa?

Kun taustaa on selvitelty, siirrytään varsinaisiin rajoitusta edeltäviin tilanteisiin.

- Kerro jostain tilanteesta tai tilanteista, jossa olet joutunut kokemaan (joko itse tai ohessa) jonkin rajoitustoimenpiteen.
- Millaisilla menetelmillä ja käytänteillä on onnistuttu välttämään/ennaltaehkäisemään rajoitus-/väkivaltilanne? Mitä ennaltaehkäiseviä hyviä käytänteitä yksikössänne käytetään, jotta rajoitustoimenpiteisiin ei tarvitsisi ryhtyä?
- Millaiset tilanteet tai ongelmat ovat johtaneet yksikössänne rajoitustoimenpiteisiin ennaltaehkäisevästä toiminnasta huolimatta? Anna esimerkkejä tilanteista, jolloin rajoitustoimenpide on aiheellinen, milloin eivät enää muut keinot auta.

Seuraava teema koskee sitä, miltä näyttää rajoitustoimenpiteen tai väkivaltilanteen aikana. Kysymyksissä tulen hyödyntämään niitä rajoitustoimenpiteitä, joita on eniten käytetty yksikössä, joten kysymykset saavat hieman uudenlaisen muodon, kun nämä toimenpiteet ovat tiedossa.

- Kuinka hyvin tiedostat "oikeat" toimintatavat, kun toimit rajoitustoimenpidetilanteissa?
- Mitkä rajoitustoimenpiteet olet kokenut yksikössänne hyväksi ja toimiviksi? Kuvaile jokin tilanne. Entä mitkä käytänteet on todettu epäkäytännöllisiksi? Miksi?
- Kuvaile jokin rajoitustoimenpide- tilanne, jossa koet toimineesi hyvin ja oikein. Mitkä ovat sinun vahvuutesi tällaisissa tilanteissa? Entä onko tilanteita, joissa koet toimineesi jollain tavalla väärin? Kysymyksellä haetaan hyviä sekä huonoja käytänteitä, jotta tiedetään myös se, millaista toimintaa kannattaa välttää hankalissa tilanteissa.

Kolmas teema on se, mitä tapahtuu rajoitustoimenpiteen tai väkivaltilanteen jälkeen. Asiaa tarkastellaan niin nuoren kuin työntekijänkin kannalta ja myös siitä näkökulmasta, miten tapahtumat dokumentoidaan.

- "Rutiinikäytännöt" rajoitus- tai väkivaltilanteen jälkeen

- Kuinka huomioitte eri osapuolet rajoitustoimenpidetilanteen tai väkivaltatilanteen jälkeen? Esimeriksi kiinnipitotilanne, kuinka käsittelet asian nuoren kanssa, johon kiinnipito on kohdistunut?
- Onko työyhteisössänne tarjolla jälkipuintia/jälkihoitoa myös työntekijöille? Esimerkiksi väkivaltatilanteissa. Millaista? Onko tarvetta?
- Millaisilla keinoilla puratte vaikeita tilanteita työyhteisön kesken? Mitkä ovat hyväksi koettuja keinoja, joilla käsittelette kohtaamianne tilanteita?
- Millaiseksi koet dokumentoinnin koskien rajoitustoimenpiteitä?

Lopuksi

- Mihin asioihin kaipaisit lisäinformaatiota koskien rajoitustoimenpiteitä / muita haasteellisia tilanteita? Mitä toivot käsikirjalta?