



Rajoitustoimenpiteiden vaikutuksia Sospro Oy:n työntekijöiden työhyvinvointiin

Julia Jokinen

Milla Viljanen

OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2022

Sosionomin tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

JOKINEN, JULIA & VILJANEN, MILLA:

Rajoitustoimenpiteiden vaikutuksia Sospro Oy:n työntekijöiden työhyvinvointiin

Opinnäytetyö 90 sivua, joista liitteitä 10 sivua
Maaliskuu 2022

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä Sospro Oy:n työntekijöille työhyvinvointikysely, jossa tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikutukset linkittyivät työhyvinvointiin. Tavoitteena oli selvittää työntekijöiden näkemyksiä rajoitustoimenpiteiden vaikutuksesta työhyvinvointiin sekä antaa niiden pohjalta kehittämiskeinoja.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Aineisto kerättiin Google Forms -lomakkeen avulla, ja kyselylomake saatekirjeineen lähetettiin sähköpostilla Sospron laatujohtajalle. Hän lähetti kyselyn sijaishuollon yksiköiden johtajille, jotka välittivät kyselyn työntekijöilleen. Kysely sisälsi määrällisiä ja avoimia kysymyksiä, joilla syvennettiin tietoa vastaajien kokemuksista. Määrälliset vastaukset analysoitiin Tixel tilasto-ohjelmalla ja laadulliset aineistolähtöisellä sisällönanalysoinnilla. Opinnäytetyön teoriaosuus pohjautui rajoitustoimenpiteiden ja työhyvinvoinnin käsitteisiin sekä yhteyksiin lastensuojelun sijaishuollon kontekstissa.

Kyselyyn vastanneista (n=48) kaikki paitsi neljä olivat sitä mieltä, että tehdyt rajoitustoimenpiteet ovat vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa. Yleisimmin käytetyt rajoitustoimenpiteet olivat olleet liikkumisvapauden rajoittaminen, aineiden ja esineiden haltuunotto sekä kiinnipitäminen. Kiinnipitäminen oli vaikuttanut kaikista tehdyistä rajoitustoimenpiteistä ylivoimaisesti eniten työntekijöiden työhyvinvointiin.

Rajoitustoimenpiteiden käytön heikentävän vaikutuksen minimoimiseksi vastauksissa tärkeimpinä nousivat kiinnipitokoulutukset, rajoitustoimenpiteiden läpikäyminen ja ennakointi. Rajoitustoimenpiteiden ennaltaehkäisyssä koettiin tärkeänä ennakointi ja vuorovaikutus lasten sekä työryhmän kesken.

Jotta työntekijät jaksavat työssään, tulisi rajoitustoimenpiteiden käytön heikentävää vaikutusta työhyvinvointiin minimoida. Opinnäytetyön perusteella rajoitustoimenpiteiden käyttö vaikuttaa lähes jokaisen työntekijän työhyvinvointiin. Lastensuojelussa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, mikä voi aiheuttaa lapsissa oireilua. Aihetta tulisi tutkia ja kehittää lisää, jotta rajoitustoimenpiteiden käytön heikentävä vaikutus työhyvinvointiin voitaisiin minimoida. Parempi työhyvinvointi saattaa osaltaan mahdollistaa lastensuojeluun pysyvämpiä työsuhteita, mikä todennäköisesti vaikuttaisi sijoitettuihin lapsiin positiivisesti.

Avainsanat: lastensuojelu, rajoitustoimenpiteet, työhyvinvointi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

JOKINEN, JULIA & VILJANEN, MILLA:

The Effects of Restrictive Measures on the Occupational Well-Being of Sospro Oy's Employees

Bachelor's thesis 90 pages, appendices 10 pages
March 2022

The purpose was to create an occupational well-being survey for Sospro Oy's employees in which the effects of the restrictive measures were linked to well-being at work. The aim was to explore employees' views on the links between restrictive measures and well-being at work. The thesis was conducted as a quantitative study. The material was collected using the Google Forms. Responses were analysed using Tixel-software and data-driven content analysis.

All (n=48) but four of the instructors felt that restrictive measures had sometimes affected their well-being at work. The results showed that the restrictive measures have the greatest psychological effect on employees. By far the largest impact of the restrictive measures on the well-being of employees at work was physical restraint.

The main issues raised in the responses to prevent the detrimental effect were physical restraint training, employees' resilience, adequacy, knowledge of the law, work experience, follow-up of restrictive measures and anticipation. Interaction between children and work team was also considered important.

Key words: child welfare, restrictive measures, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TAVOITTEET JA TARKOITUS	8
	2.1 Lastensuojelu	8
	2.1.1 Lastensuojelun tarkoitus ja tehtävät	8
	2.1.2 Lastensuojelun prosessi	9
	2.1.3 Lastensuojelun sijaishuolto	11
	2.2 Sospro Oy	12
	2.3 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	14
3	RAJOITTAMINEN LAPSEN ETUNA	15
	3.1 Rajoitustoimenpiteiden taustoja	15
	3.1.1 Yleistä rajoitustoimenpiteistä	15
	3.1.2 Itsemääräämisoikeus	16
	3.1.3 Ennaltaehkäisy	17
	3.2 Rajoitustoimenpiteet	18
	3.2.1 Aineiden ja esineiden haltuunotto	18
	3.2.2 Eristäminen	19
	3.2.3 Erityinen huolenpito	20
	3.2.4 Henkilönkatsastus	21
	3.2.5 Henkilöntarkastus	22
	3.2.6 Kiinnipitäminen	23
	3.2.7 Liikkumisvapauden rajoittaminen	24
	3.2.8 Yhteydenpidon rajoittaminen	25
	3.2.9 Omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen	25
	3.2.10 Lähetysten luovuttamatta jättäminen	26
	3.3 Rajoitustoimenpiteiden kirjaaminen ja arviointi	26
4	TYÖHYVINVOINTI	28
	4.1 Työhyvinvointi ja työhyvinvointipääoma	28
	4.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	29
	4.3 Työhyvinvoinnin portaat ja niiden tarkoitus	31
	4.4 Työhyvinvoinnin tekijät	34
	4.4.1 Organisaation rooli työhyvinvoinnissa	34
	4.4.2 Johtamis- ja esimiestyön vaikutus työhyvinvoinnissa	35
	4.4.3 Työyhteisön ja yksilön rooli työhyvinvoinnissa	37
	4.5 Rajoitustoimenpiteet ja työhyvinvointi lastensuojelussa	38
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	42
	5.1 Määrällinen tutkimus	42

5.2	Aineiston keruu ja kohdejoukko.....	44
5.3	Aineiston analyysimenetelmät.....	46
6	RAJOITUSTOIMENPITEIDEN VAIKUTUKSIA TYÖHYVINVOINTIIN	48
6.1	Taustatietoa vastaajista	48
6.2	Rajoitustoimenpiteiden vaikutus työhyvinvointiin	50
6.3	Rajoitustoimenpiteisiin vaikuttavat tekijät.....	54
6.4	Rajoitustoimenpiteiden kehittäminen.....	54
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	59
7.1	Tulosten tarkastelu.....	59
7.1.1	Rajoitustoimenpiteiden vaikutus työhyvinvointiin	60
7.1.2	Rajoitustoimenpiteisiin vaikuttavat tekijät	62
7.1.3	Rajoitustoimenpiteiden kehittäminen	63
7.2	Kehittämisehdotukset.....	65
7.2.1	Defusing-malli.....	65
7.2.2	MAPA-koulutus.....	66
7.2.3	Työntekijöiden pysyvyys.....	67
7.2.4	Ohjeistukset rajoitustoimenpiteiden kirjaamiseen	68
7.2.5	Ennakointi.....	68
8	POHDINTA	70
8.1	Eettisyys ja luotettavuus.....	70
8.2	Loppupohdinta	72
	LÄHTEET.....	74
	LIITTEET	81
	Liite 1. Saatekirje	81
	Liite 2. Kyselylomake	82

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Sospro Oy:n kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä hyvinvointikysely, jossa tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikutukset linkittyvät työhyvinvointiin. Tavoitteena on selvittää rajoitustoimenpiteiden vaikutuksia työhyvinvointiin sekä löytää kehittämiskeinoja mahdollisiin vaikutuksiin. Idea opinnäytetyöhön lähti meidän molempien mielenkiinnosta lastensuojelun sijaishuoltoa kohtaan. Olemme itse työskennellessämme lastensuojelussa huomanneet tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikuttavan omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin. Aiheesta löytyy erittäin suppeasti tietoa, joka oli yksi avaintekijä, miksi lähdimme työstämään tätä aihetta opinnäytetyössämme. Päätimme kysyä yhteistyökumppaniksemme Sospro Oy:ta, sillä se on meille molemmille tuttu lastensuojelualan yritys.

Opinnäytetyössämme esiintyy kaksi keskeistä käsitettä; rajoitustoimenpiteet ja työhyvinvointi. Lastensuojelun työkentällä nämä käsitteet ovat aina ajankohtaisia. Lastensuojelun sijaishuollossa käytetään rajoitustoimenpiteitä turvaamaan lapsen kasvua ja kehitystä. Kokemuksemme mukaan rajoitustoimenpiteet voivat vaikuttaa työhyvinvointiin niin psyykkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Tämän vuoksi halusimme lähteä selvittämään mahdollisia kehittämiskohteita liittyen rajoitustoimenpiteiden vaikutuksista työhyvinvointiin.

Lastensuojelu on nimensä mukaan lasten suojelua. Lastensuojelu ei ole ainoastaan lastensuojeluviranomaisten toimintaa vaan se koskettaa myös kansalaisia sekä muita viranomaisia. ”Lastensuojelulla on kolme perustehtävää: lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen kasvatustehtävässään ja varsinainen lasten suojelutehtävä.” Lastensuojelua ohjaa erilaiset lait, joista tärkein on lastensuojelulaki. (Mitä on lastensuojelu n.d.)

Työhyvinvointi on tärkeä asia lastensuojelun työntekijöiden arjessa. Työhyvinvointi on käsitteenä haastava määritellä. Yleensä se on liitetty työterveyteen ja työkykyyn. Mankan (2016) mukaan työhyvinvointi on sitä, että töihin on mukava mennä sekä lähteä töistä pois, kun on saanut hyvää aikaan. Työhyvinvointi on yksilöllistä hyvinvointia, mutta myös koko työyhteisön yhteinen vireystila (Ojala

2010). Työnantajan tulee taata turvallinen työympäristö, ja työntekijän vastuulla on ylläpitää omaa ammattitaitoa sekä omaa jaksamista työssä (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d).

Omien kokemuksiemme mukaan rajoitustoimenpiteiden käyttö sekä kirjaaminen on monelle lastensuojelun työntekijälle työssä kuormittava tekijä. Lastensuojelulaki määrittää rajoitustoimenpiteiden käytön sekä kirjaamisen. Sijaishuollon laitoshuolto on ainoa paikka, jossa rajoitustoimenpiteitä saa käyttää. Lisäksi yhteydenpidon rajoitusta saa käyttää myös esimerkiksi perhehoidossa. (Rajoitukset sijaishuollossa n.d.) Rajoituksille täytyy aina olla perustelut, ja ne täytyy olla suhteutettuna lapsen ikään ja kehitystasoon. Rajoitustoimenpiteen käyttö täytyy lopettaa heti, kun niihin ei ole enää perustelua. (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542, 61 §.)

Tarkastelemme opinnäytetyössämme rajoitustoimenpiteiden ja työhyvinvoinnin yhteyksiä lastensuojelun sijaishuollossa Sospro Oy:n yksiköissä. Avaamme käsitteitä lastensuojelu, työhyvinvointi ja rajoitustoimenpiteet omissa kappaleissaan. Tutkimustavaksemme valikoitui kvantitatiivinen kysely, jossa on muutama kvalitatiivinen kysymys. Kyselyä ja sen vastauksia käsittelemme opinnäytetyön johtopäätökset ja kehittämisehdotukset kappaleessa. Eettisyyttä ja luotettavuutta sekä loppupohdintaa tarkastelemme viimeisessä pohdinta kappaleessa.

Hypoteesimme on, että tehdyt rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Se, kuinka paljon tehdyt rajoitustoimenpiteet vaikuttavat on yksilöllistä sekä tilannekohtaista. Uskomme kuitenkin, että tehdyt rajoitustoimenpiteet vaikuttavat jokaiseen työntekijään jollain tavalla. Uskomme myös eri rajoitustoimenpiteillä olevan erilaisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TAVOITTEET JA TARKOITUS

2.1 Lastensuojelu

Lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsen kasvuympäristö sekä tasapainoinen ja monipuolinen kehitys. Perheellä ja pysyvillä ihmissuhteilla on tärkeä rooli lapsen hyvinvoinnissa. Vaikka perheet haluavat vain parasta lapsilleen, he eivät aina pysty siihen yksin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät voivat eri keinoin tarvittaessa tukea ja ylläpitää perheen voimavaroja sekä edistää turvallista ja rakastavaa kasvuympäristöä lapselle. Kuitenkin jossain tapauksissa sosiaalityöntekijän täytyy puuttua epäkohtiin tukeakseen lasta. (Socialworkers n.d.) Seuraavissa kappaleissa avaamme lastensuojelun tarkoitusta ja tehtäviä, lastensuojelun prosessia sekä sijaishuoltoa.

2.1.1 Lastensuojelun tarkoitus ja tehtävät

Lastensuojelulaki määrittää lastensuojelun tehtäviä. Lain tarkoituksena on taata lapsille turvallinen kasvuympäristö, mahdollistaa monipuolinen ja tasapainoinen kehitys sekä erityinen suojelu. (MINILEX n.d.) Lastensuojelulain 4§ pykälä määrittää lastensuojelun keskeiset periaatteet. Sen lisäksi, että lastensuojelu edistää lapsen kehitystä ja hyvinvointia on sen oltava lapsen vanhempien tai huoltajien tukena kasvatuksessa ja huolenpidossa. (Lastensuojelulaki 417/2007, 4§.)

Lastensuojeluun kuuluu kolme perustehtävää, jotka ovat:

1. Lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen
2. Vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä
3. Varsinainen lasten suojelutehtävä (Mitä on lastensuojelu n.d.)

Lastensuojelu on kirjaimellisesti lasten suojelua. Suurimmalla osalla yhteiskunnallisista päätöksistä on vaikutus myös lapsiin. Lastensuojelua edistävät siis myös muut viranomaiset kuin lastensuojelunviranomaiset. (Mitä on lastensuojelu n.d.) Yksi lastensuojelun keskeisimpiä tehtäviä on lapsen kohtaaminen ja hänen

mielipiteensä selvittäminen. Tämä prosessi ei saa kuitenkaan vaikuttaa haitallisesti lapseen tai hänen suhteisiinsa läheistensä kanssa. (Duodecim 2015.)

Kaikilla lapsilla on lastensuojelussa lapsen oikeuksien sopimuksen mukaan tavoite tulla kohdatuksi ja kuulluksi. Lastensuojelulaki onkin hyvin lapsikeskeinen ja lain pääpaino on lapsen edussa sekä osallisuudessa. (Duodecim 2015.)

Arvioitaessa lapsen etua täytyy huomioida miten erilaiset päätökset ja toimenpiteet turvaavat lapselle:

1. Tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin sekä läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet.
2. Mahdollisuuden saada ymmärrystä ja hellyyttä sekä iän ja kehitystason mukaisen valvonnan ja huolenpidon.
3. Taipumuksia ja toivomuksia vastaavan koulutuksen.
4. Turvallisen kasvuympäristön ja ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden;
5. Itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen.
6. Mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan;
7. Kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen.

(Räty 2019, 9.)

Lastensuojelun työntekijöillä on useita erilaisia tehtäviä päivittäin, eikä yksikään päivä ei ole keskenään samanlainen (Child welfare information gateway n.d). Lastensuojelun työntekijät huolehtivat päivittäin lasten turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. He auttavat myös lasten perheitä huolehtimaan lapsesta ja muista perheenjäsenistään. Lastensuojelutyöntekijät arvioivat lapsen hoitoa sekä raportoiivat siitä eteenpäin. (Skills ready 2021.) Koska työskennellään niin tärkeän asian kuin lasten hyvinvoinnin kanssa on työntekijällä tärkeää olla erittäin hyvä ajattelu- ja päättelykyky. Virheiden tekeminen työssä voi aiheuttaa paljon haittaa niin lapsille kuin perheillekin. (Munro 2008, 153.)

2.1.2 Lastensuojelun prosessi

Lastensuojelun prosessi etenee vaiheittain. Ensimmäisenä vaiheena tulee ehkäisevä lastensuojelu, jonka avulla lasten kasvua, kehitystä ja hyvinvointia edistetään sekä turvataan. Ehkäisevässä lastensuojelutyössä vanhemmuuden tukemi-

nen on tärkeässä roolissa. Ehkäisevää lastensuojelutyötä toteutetaan peruspalveluissa, eikä se edellytä lastensuojelun asiakkuutta. Mahdollinen seuraava vaihe on lastensuojeluilmoitus ja lastensuojelutarpeen selvitys. Lastensuojelua koskeva asia tulee kunnan sosiaalitoimessa vireille joko ilmoituksella tai hakemuksella. Jos lastensuojelun tarve on kiireellinen, se arvioidaan viipymättä. Jos tarve ei ole kiireellinen, sosiaalityöntekijä arvioi lastensuojelun tarpeen seitsemän arkipäivän kuluessa. Asiakkuus lastensuojelussa alkaa heti, kun sosiaalitoimessa on tehty päätös lastensuojelutarpeesta. Lapsi saa oman sosiaalityöntekijän, joka arvioi asiakassuunnitelmaan sosiaalihuollon palvelut, jotka ovat tarpeellisia lapsen kehityksen ja terveyden turvaamiseksi. (STM n.d.)

Asiakassuunnitelma tulee laatia sekä tarkistaa yhdessä lapsen, huoltajan ja tarvittaessa lapsen muun laillisen edustajan kanssa. Asiakassuunnitelmassa on kirjattuna olosuhteet ja asiat, joihin pyritään vaikuttamaan, tuen tarve, palvelut ja muita tukitoimia, joilla tuen tarpeeseen pystytään vastaamaan. Asiakassuunnitelmassa tulee myös olla arvioitu aika siitä, missä ajassa tavoitteita yritetään toteuttaa. Asiakassuunnitelmaan kirjataan näiden lisäksi asianomaisten näkemykset tuen tarpeesta ja muista tukitoimista. Asiakassuunnitelma on tarkastettava vähintään kerran vuodessa ja lisäksi tarvittaessa. (Lastensuojelulaki 542/2019, 30§.)

Asiakassuunnitelmassa tulee ilmi myös sijaishuollon tarkoitus ja tavoitteet, lapselle ja hänen huoltajille järjestettävä erityinen tuki ja lapsen terveydenhuollon, perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen toteutuminen. Asiakassuunnitelmaan kirjataan myös, miten lapsen yhteydenpitoa ja yhteydenottoa lapsen läheisiin toteutetaan. (Lastensuojelulaki 542/2019, 30§.)

Ensisijaisesti lastensuojelussa käytetään avohuollon tukitoimia. Kuitenkin, jos sijaishuolto on lapsen edun mukaista se pitää lapselle järjestää välittömästi. Sijaishuoltopaikkaa miettiessä tulee ottaa huomioon lapsen edun mukainen tavoite perheen uudelleen yhdistämisestä. (Räty 2019, 9.)

Lapsi voidaan sijoittaa avohuollon tukitoimena, jonka avulla lasta tuetaan esimerkiksi terapian, perhetyön, vertaisryhmätoiminnan, virkistystoiminnan tai tukihenkilön avulla. Lapsi voidaan myös sijoittaa kiireellisesti, mikäli lapsi on vaarassa tai kiireellisessä sijaishuollon tarpeessa. Jos avohuollon tukitoimet eivät ole riittäviä

tai lapsi itse tai kasvuolot vaarantavat lapsen terveyden ja kehityksen, lapsi joudutaan ottamaan huostaan, mikäli se on lapsen edun mukaista. (STM n.d.)

2.1.3 Lastensuojelun sijaishuolto

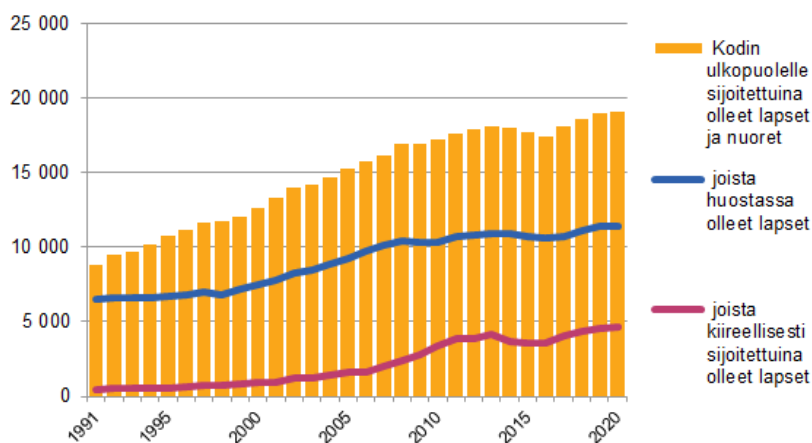
Käsitlemme nyt tarkemmin lastensuojelun sijaishuoltoa, koska opinnäytetyömme aihe sijoittuu lastensuojelun sijaishuollon yksiköihin. Lastensuojelun sijaishuollolla tarkoitetaan sitä, että lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle. Lapsi voi olla sijoitettuna huostaanoton, kiireellisen sijoituksen tai hallinto-oikeuden väliaikais määräyksen perusteella. (STM n.d.)

Sijaishuoltoa voidaan toteuttaa perhehoidossa, ammatillisessa perhekodissa, lastensuojelulaitoksessa tai muussa lapsen tarpeen mukaisessa lastensuojelulaitoksessa (Sijaishuollon muodot n.d.). Lapsen oma sosiaalityöntekijä valitsee lapsen sijaishuolto paikan ja valmistelee lapsen sijoittamisen. Sijaishuolto paikka valitaan lapsen tarpeiden mukaisesti. Ensisijaisesti sijoitus toteutetaan perhehoidossa. Mikäli perhehoito ei ole lapsen edun mukaista, lapsi sijoitetaan laitostoihin. Lapsen ja perheen toiveita tulee kuunnella, kun sijaishuolto paikkaa valitaan. Yhteistyön tulee toimia niin perheen kuin sijaishuolto paikkankin kanssa. Sijaishuolto paikalle kerrotaan avoimesti sijaishuollon tavoitteista, lapsen ja perheen tilanteesta sekä kaikista muista asioista, jotka voi mahdollisesti vaikuttaa sijoitukseen. Sijaishuollon tarjoaja taas kertoo laajasti sijaishuolto paikkansa toiminnasta, luonteesta sekä mahdollisuuksista. (Sijaishuolto paikan valinta n.d.)

Yhteydenpito tulee turvata lapsen ja läheistensä välillä. Lapsella on oikeus tavata huoltajiaan ja muita läheisiään sekä pitää heihin yhteyttä. Sijoittamisen yhteydessä tutkitaan myös lapsen terveydentila, ellei sitä ole juuri aikaisemmin tutkittu. Sijaishuolto paikalla on vastuu ottaa huomioon lapsen sivistykselliset oikeudet ja kulttuurillinen, kielellinen ja uskonnollinen tausta. (Sijaishuolto paikan valinta n.d.)

Sijaishuollon tavoitteena on jälleen yhdistää perhe, mikäli se on mahdollista lapsen edun puolesta (Sijaishuollon päättyminen n.d.). Sijoitettuna olevien lasten ja nuorten määrä on vuosien kuluessa noussut. Noin 30 vuoden aikana kodin ulko-

puolelle sijoitettujen lasten määrä on kaksinkertaistunut. Kuvio 1 kuvaa sijoitettujen lapsien määrää vuosina 1991–2020. Kuviosta voidaan päätellä myös työntekijöiden määrän tarpeen nousseen reilusti viime vuosina.



KUVIO 1. Sijoitettujen lapsien määrä 1991-2020 (THL 2021)

2.2 Sospro Oy

Sospro Oy:lla on useita lastensuojelun sijaishuollon yksiköitä eli lastenkoteja Pirkanmaalla, Varsinais-Suomessa, Kanta-Hämeessä, Satakunnassa ja Etelä-Pohjanmaalla. Olemme molemmat tehneet sijaisuuksia Sospron lastensuojelun sijaishuollossa Tampereella opiskeluvuosien aikana, minkä vuoksi Sospro Oy on meille tuttu yritys ja halusimme saada sen yhteistyökumppaniksemme opinnäytetyöhön. Tavoitteemme on kehittää Sospro Oy:n henkilöstön työhyvinvointia opinnäytetyömme kehittämisehdotusten avulla.

Sospro Oy on kotimainen lastensuojelualan yritys. Sospro Oy:n toiminta on käynnistynyt Varsinais-Suomessa vuonna 2004, mutta ensimmäisten yksiköiden toiminta nykyisessä palveluverkostossa on käynnistynyt jo 2000-luvun vaihteessa.

Sospro Oy on kasvanut vuodesta 2017 alkaen merkittävästi, jonka vuoksi yrityksellä on mittavat kehitysresurssit henkilöstön osaamisen kehittämiseen, Sospro-Akatemiaan, laatujärjestelmiin, tietojärjestelmiin, palveluiden vaikuttavuuden arviointiin, kiinteistöihin, johtamiseen, piha-alueisiin sekä moniin muihin tärkeisiin

osa-alueisiin. Sospron henkilöstöön kuuluu noin 300 työntekijää. Palveluyksiköiden lukumäärä on 34 ja sijaishuollon laitospaikkojen asiakasmäärä on 210. (Sospro n.d.)

Sospro Oy:n logo on sinivalkoinen sydän (kuva 1). Se viestii Sospro Oy:lle tärkeistä asioista, kuten lämmöstä ja välittämisestä. Oikea puoli sydäimestä symboloi puun vuosirenkaita, joissa on kerroksia. Kerrokset kertovat uskosta lapsessa olevaan hyvään, joka näkyy pintaa syvemmillä. Oikea puoli symboloi myös kuulevaa korvaa. (Sospro n.d.)



KUVA 1. Sospro logo (Sospro n.d)

Sospro Oy:n arvoihin kuuluvat yksilöllisyys, rohkeus, luottamus ja osallisuus. Usko lapsessa olevaan hyvään on keskiössä kaikessa Sospro Oy:n toiminnassa. Lähtökohtina hoito-, kasvatus- ja kuntoutustyöhön ovat perheen ja lapsen yksilölliset tarpeet. Työn tavoitteena on tukea ihmisen sisäisen voiman vahvistumista sekä kehittymistä. Sospron lähestymistapaa kuvaa PACE- asenne. PACE tulee sanoista Playfullnes (Leikkisyys), Acceptance (Hyväksyntä), Curiosity (Uteliaisuus) ja Empathy (Empatia). Sospro Oy keskittyy positiivisiin menetelmiin arvo-perustan ja PACE-asenteen myötä. Tavoitteena on saada eheyttävä ja kuntouttava kiintymyssuhde lapsiin. (Sospro n.d.)

Sospro Oy panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin merkittävästi. Laadukkaan työn perustana on hyvinvoiva työyhteisö, jota tukee oikeudenmukainen esimiestyö sekä avoin ja kannustava ilmapiiri. Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan useilla työsuhte-eduilla esimerkiksi hyvillä esimiehillä, laajalla työterveydellä, virikesete-

leillä, virkistys- ja vapaa-ajan tilaisuuksilla, monipuolisilla koulutuksilla, säännöllisillä työnohjauksilla, joustavilla työaikajärjestelyillä, ajanmukaisilla työtiloilla ja työvälineillä sekä työhyvinvointikyselyillä. (Sospro n.d.)

2.3 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tehdä työhyvinvointikysely Sospro Oy:n työntekijöille, jossa tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikutukset linkittyvät työhyvinvointiin. Haluamme kuulla työntekijöiden omia mielipiteitä tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä tehtyjen rajoitustoimenpiteiden ja työhyvinvoinnin yhteyksistä.

Kysely on tehty kolmen tutkimuskysymyksemme pohjalta:

1. Miten rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin
2. Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, miten rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin
3. Miten rajoitustoimenpiteiden vaikutusta työhyvinvointiin voitaisiin kehittää

Tavoitteenamme on selvittää miten tehdyt rajoitustoimenpiteet vaikuttavat Sospro Oy:n työntekijöiden työhyvinvointiin sekä löytää kehittämiskeinoja näihin. Haluamme tutkitun teorian ja kyselyn pohjalta luoda kehittämisideoita, joilla työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Hypoteesimme pohjalta ajattelemme, että kehitettävää jossain määrin löytyy, mutta kyselyn tulokset kertovat työntekijöiden kokonaisvaltaisen mielipiteen asiasta. Näitä mahdollisia ideoita esittelemme opinnäytetyön johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset kappaleessa. Lähetämme opinnäytetyömme Sospro Oy:n laatujohtaja Helena Nyman-Jokiselle, jotta Sosprolla voidaan lukea tulokset sekä kehittämis ehdotukset.

3 RAJOITTAMINEN LAPSEN ETUNA

3.1 Rajoitustoimenpiteiden taustoja

Jokaisella lapsella riippumatta asuinpaikasta on samat perus- ja ihmisoikeudet. Näitä oikeuksia ovat esimerkiksi oikeus koskemattomuuteen, henkilökohtaiseen vapauteen sekä liikkumisvapaus. Lapsen perus- ja ihmisoikeuksiin ei saa puuttua ilman, että puuttuminen perustuu lakiin. Lastensuojelulain 11 luku pyrkii turvaamaan sijaishuoltopaikassa asuvien lapsien oikeudet turvalliseen ja laadukkaaseen hoitoon ja huolenpitoon. (Saastamoinen 2020, 11.) Lastensuojelulaki määrittää missä tilanteissa ja millä tavalla näihin oikeuksiin voidaan puuttua. Vuonna 2020 lastensuojelulakiin tehtiin muutoksia, joiden tarkoituksena oli vahvistaa sijaishuollossa asuvien lapsien oikeuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

3.1.1 Yleistä rajoitustoimenpiteistä

Sijaishuollossa asuvaan lapseen voidaan kohdistaa lastensuojelulain luvun 11 mukaisia rajoitustoimenpiteitä (Minilex n.d). Näitä rajoitustoimenpiteitä ovat: aineiden ja esineiden haltuun otto, eristäminen, erityinen huolenpito, henkilönkatsastus, henkilöntarkastus, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen sekä lähetysten luovuttamatta jättäminen. (Saastamoinen 2020, 13).

Koska lastensuojelulaki määrittää rajoitustoimenpiteitä saa niitä suorittaa vain, kun niille säädetyt edellytykset täyttyvät (Saastamoinen 2020, 4). Luvun 61 a § (12.4.2019/542) mukaisia rajoitustoimenpiteitä saa ainoastaan käyttää jos:

- a) rajoitus on lapsen edun mukainen sekä oikeassa suhteessa lapsen ikään ja kehitystasoon nähden;
- b) rajoitus on lapsen hoidon ja huolenpidon tai sijaishuoltoon johtaneen päätöksen tarkoituksen toteuttamisen kannalta perusteltu ja tarkoitukseen sopiva;
- c) rajoituksen käyttäminen on välttämätöntä lapsen oman taikka muiden henkilöiden terveyden vakavan vaarantumisen vuoksi, ruumiillisen koskemattomuuden turvaamiseksi taikka merkittävän omaisuusvahingon ehkäisemiseksi;
- d) rajoitus on oikeassa suhteessa suojeltavaan etuun nähden;

- e) lapsen mielipide rajoituksesta on selvitetty 20 § mukaisesti, ellei se ole ilmeisen mahdotonta; ja
- f) muut, lievemmat keinot eivät ole tilanteessa soveltuvia. (Räty 2019, 567.)

Lapseen ei saa kohdistaa rajoitustoimenpiteitä, jos hänet on sijoitettu avohuollon tukitoimena sijaishuoltoon. Vain kiireellisesti sijoitettuun tai huostaanotettuun lapseen saa käyttää lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä. (Rajoitukset sijaishuollossa n.d.)

Rajoitus on toteutettava turvallisesti lapsen ihmisarvoa kunnioittaen, hänen yksilöllinen tilanteensa, ikänsä, sukupuolensa ja kulttuuri- ja uskonnollinen taustansa huomioiden. Rajoituksen aikana on huolehdittava lapsen yksilöllisistä tarpeista ja perustarpeista. Rajoitus ei saa sisältää alistamista, kurittamista eikä muulla tavoin loukkaavaa kohtelua. Rajoituksen käyttö on lopetettava heti, kun rajoittaminen ei enää ole välttämätöntä. Rajoitusta ei saa käyttää rangaistuksena eikä sen käytöllä saa aiheuttaa lapselle vahinkoa tai haittaa. (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542, 61 a §.)

3.1.2 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeus on oikeus määrätä itsestään ja toiminnastaan. Suomen perustuslaissa on turvattu perusoikeuksia kaikille ihmisille. Näitä perusoikeuksia ovat esimerkiksi oikeus elämään, vapauteen ja koskemattomuuteen, liikkumisvapaus, yksityiselämänsuoja sekä oikeus turvallisuuteen. (Valvira 2013, 7-8.) Ennen kaikkea itsemääräämisoikeuden pohjana on henkilökohtainen vapaus, fyysinen ja psyykkisen koskemattomuus sekä yksityisyyden suoja (Ahlskog 2017, 41). On tilanteita, joissa perusoikeuksia joudutaan rajoittamaan (Valvira 2013, 7-8).

Itsemääräämisoikeus sosiaalihuollon palveluissa on myös asiakkaan toiveiden ja mielipiteiden kunnioittamista (Ahlskog 2017, 41). Sijaishuollossa asuvan lapsen itsemääräämisoikeutta valvotaan yksikössä esimerkiksi lasten ja nuorten yksilöllisillä keskusteluilla, lasten- ja nuorten kokouksilla, henkilökunnan palavereilla sekä perhepalavereilla. Lapsen oma sosiaalityöntekijä valvoo itsemääräämisoikeuden toteutumista lapsen asiakassuunnitelmapalavereissa. Myös erilaisiin tietojärjestelmiin kerätyillä tiedoilla seurataan itsemääräämisoikeuden toteutumista. (Valvira 2013, 23.)

Sijaishuollon rajoitustoimenpiteet perustuvat aina lainsäädäntöön ja lastensuojeluyksiköissä tulee tuntee sekä noudattaa lainsäädännön lisäksi myös rajoitustoimenpiteiden menettelytapoja. Selvät rajat hyväksyttävien kasvatus- ja hoitokeinojen sekä laillisten rajoitustoimenpiteiden käyttämisen välillä on lasten oikeusturvan sekä itsemääräämisoikeuden täyttymisen takia tarpeellista. (Valvira 2013, 12.) Sosiaalihuollon asiakaslain yksi keskeisin tavoite on turvata asiakkaiden itsemääräämisoikeus (Ahlskog 2017, 42).

Itsemääräämisoikeuden ongelmakohdat eivät ole pelkästään lainsäädännössä vaan myös yksiköiden toimintakulttuureissa. Itsemääräämisoikeuden negatiivisen toimintakulttuurin muuttamiselle avaintekijänä toimii hyvä johtaminen. Asiakkaiden itsemääräämisoikeutta voidaan tukea esimerkiksi osallistamalla heitä päätöksiin sekä tukemalla heidän voimavarojaan. (Valvira 2013, 71.)

3.1.3 Ennaltaehkäisy

Rajoitustoimenpiteitä välttääkseen tulee aina panostaa ennaltaehkäisyyn. Usein on ilmassa merkkejä, joita lukemalla ja niihin reagoimalla voi rajoitustoimenpiteiden käytöltä välttyä. On myös tilanteita, joissa esimerkiksi lapsen aggressiotaso nousee hyvin nopeasti, eikä ennaltaehkäisylle ole mahdollisuutta. Mikäli ennaltaehkäisy tai rajoitustoimenpiteet eivät riitä, on työntekijällä lupa ja velvollisuus pyytää poliisilta virka-apua. (Yle n.d.)

Uuden lastensuojelulain tarkoituksena on painottaa ennakointia, jotta erittäin haastavia tilanteita ja rajoitustoimenpiteiden tarvetta saataisiin ennaltaehkäistyä (Perhe- ja sosiaalipalvelut 2020, 12). Sijoitetulla lapsella on sijaishuollossa hoito- ja kasvatussuunnitelma, jonka yhtenä tarkoituksena on rajoitustoimenpiteiden ennaltaehkäisy ja niihin varautuminen. Hoito- ja kasvatussuunnitelma ei pelkästään olemassaolollaan kuitenkaan anna oikeutta käyttää rajoitustoimenpiteitä. (Perhe- ja sosiaalipalvelut 2020, 10.)

Tehokas ennaltaehkäisyn keino on, että jokaisessa työvuorossa olisi riittävästi henkilökuntaa paikalla (Perhe- ja sosiaalipalvelut 2020, 14). Sijaishuollossa muita ennaltaehkäiseviä keinoja ovat työntekijöiden hyvä perehdytys, yksikön fyysinen turvallisuus ja aikuisten aito läsnäolo. Tärkeätä ennaltaehkäisyssä on lasten hyvä

yksilöllinen tunteminen, tilannekohtainen arviointi, lasten oireilun ennakointi sekä hyvä vuorovaikutus lasten ja ohjaajien välillä. (Lastensuojelun keskusliitto 2017, 59.)

Koska lastensuojelutyöntekijät tuntevat lapset usein hyvin, he osaavat aavistaa, jos nuorella on jotain erityistä meneillään. Kuitenkaan lasten vaatteita ja tavaroita ei pelkän aavistuksen pohjalta saa tarkastaa. Henkilönkatsastuksen ja henkilöntarkastuksen saa tehdä esimerkiksi siinä vaiheessa, jos joku taho on sijaishuoltopaikkaan ilmoittanut lapsen ostaneen huumeita. ”Käytännössä meidän täytyy antaa lapselle mahdollisuus hölmöillä ennen kuin voimme puuttua tilanteeseen”. Jos huumeseuula on positiivinen, voidaan tarkastaa lapsen tavarat sekä tehdä muita rajoitustoimenpiteitä, esimerkiksi yhteydenpidonrajoituksen. (Yle 2021.)

3.2 Rajoitustoimenpiteet

3.2.1 Aineiden ja esineiden haltuunotto

Lastensuojelulaitoksen tulee ottaa haltuun lapsen hallussa olevat päihtymistarkoituksessa käytettävät aineet sekä siihen sopivat välineet. Haltuun otettavia aineita ja esineitä ovat myös itsensä tai toisen henkilön vahingoittamiseen tarkoitetut välineet. (Saastamoinen 2020, 83.) Tupakkatuotteita voidaan ottaa haltuun lapselta ainoastaan silloin, jos lastensuojelutyöntekijä näkee lapsella niitä esimerkiksi pöydällä tai lapsen tupakoidessa tai tupakkatuotteita löytyy henkilöntarkastusta tehdessä. Lastensuojelulaki ei haltuunottoon kuitenkaan velvoita, vaan se on jokaisen työntekijän oman harkinnan varassa. Tilanteessa täytyy arvioida, toisiko haltuunotto enemmän negatiivisia vai positiivisia muutoksia. (Aineiden ja esineiden haltuunotto n.d.)

Haltuunoton voi toteuttaa lastensuojelulaitoksen johtaja tai hänen hoito- ja kasvatushenkilökuntaansa kuuluva henkilö (Saastamoinen 2020, 83). Ellei haltuun otetun esineen tai asian palauttamisesta tai hävittämisestä muissa laeissa säädetä muuta, tulee lastensuojelulaitoksen palauttaa lapselle haltuun otettu aine tai

esine viimeistään sijaishuollon päättyessä (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542, 66 §).

Rajoitustoimenpiteitä ei saa käyttää rangaistuskeinona eikä kyseessä saa olla tapa, rutiini tai käytäntö. Rajoitustoimenpiteet tulee harkita joka kerralla erikseen ja lapsen edun tulee olla prioriteettina. Lapsen huono käyttäytyminen ei saa olla syynä esimerkiksi puhelimen haltuunottoon. Päätös haltuunotosta on perusteltua esimerkiksi silloin, jos lapsi käyttää puhelintaan toisen lapsen toistuvaan kiusaamiseen netissä. (Liukkonen 2019, 47.)

3.2.2 Eristäminen

Lapsi voidaan eristää sijaishuollon muista lapsista, jos hänen käyttäytymisensä vaarantaa hänen omansa tai muiden turvallisuuden. Lapsi voidaan eristää myös, jos se on välttämätöntä muusta syystä hänen henkensä, turvallisuutensa tai terveytensä takia. (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542, 70 §.) Eristämisaika voi olla enintään 12 tuntia, mutta uudella eristämispäätöksellä sitä voidaan jatkaa korkeintaan 24 tuntiin asti. Eristäminen tulee lopettaa heti, kun se ei ole enää välttämätöntä tai viimeistään 24 tunnin täytyessä. (Räty 2019, 679.)

Eristämisen aikana lastensuojelulaitoksen kasvatus- ja hoitohenkilökunnan tulee huolehtia lapsen hoidosta sekä mahdollisuudesta keskustella kasvatus- ja hoitohenkilöstön kanssa. Nimetty työntekijä vastaa lapsen turvallisuudesta eristämisen aikana ja valvoo lasta koko eristämisen ajan joko samassa tilassa tai lapsen välittömässä läheisyydessä varmistaen jatkuvan näkö- ja kuuloyhteyden lapseen. Eristämishuoneen tulee olla tarkoituksenmukainen ja turvallinen, ja sieltä tulee löytyä patja sekä kello. Eristetyllä lapsella tulee olla oikeus saniteettitiloihin, raittiiseen ilmaan ja veteen. (Räty 2019, 682.)

Päätöksen eristämisestä tekee lastensuojelulaitoksen johtaja tai hänen nimeämä hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluva henkilö. Päätöksestä tulee ilmoittaa välittömästi lapsen vastaavalle sosiaalityöntekijälle. (Eristäminen n.d.)

Kaksi koulukodin työntekijää syyllistyivät kesällä 2011 15-vuotiaan lapsen vapaudenriistämiseen. Työntekijät eristivät lapsen liian pitkäksi aikaa, eikä lapsesta pidetty eristämisen aikana huolta. Lapsi ei eristyksen aikana saanut lastensuojelulain edellyttämää hoitoa. Oikeuden mukaan lapsen eristäminen oli välttämätöntä, mutta eristämiseen johtavat perustelut heikkenivät heti eristämisen alussa. Lapsi oli silti eristyksessä 22 tuntia, joka oikeudessa todettiin liian pitkäksi ajaksi. (Kemppainen 2014.)

3.2.3 Erityinen huolenpito

Erityinen huolenpito on rajoitustoimenpide, joka on monille ammattilaisillekin vieras käsite (Valvira 2013, 70). 12 vuotta täyttänyt lapsi, jonka toiminta vaarantaa hyvin vakavasti hänen henkeänsä, terveyttä tai kehitystä, voidaan järjestää erityistä moniammatillista hoitoa ja huolenpitoa. Lapsen liikkumisvapautta voidaan rajoittaa erityisen huolenpidon aikana, jos hänen hoito ja huolenpito sitä vaatii. (Lastensuojelulaki 12.2.2010/88, 71 §.)

Erityinen huolenpito pyrkii katkaisemaan lapsen vahingoittavan käyttäytyminen. Syitä erityiseen huolenpitoon on esimerkiksi lapsen vakava päihde- tai rikoskierre, joka halutaan katkaista tai lapsi käyttäytyy henkeään uhkaavalla tavalla. Lisäksi pitää varmistaa, ettei lapsen hoito ja huolenpito järjesty muilla tavoin, eivätkä terveydenhuollon palvelut sovellu tilanteeseen. (Saastamoinen 2020, 415.)

Erityisen huolenpidon enimmäiskesto on 30 vuorokautta, ja päätöksen sen aloittamisesta, jatkamisesta sekä lopettamisesta tekee lapsen vastaava sosiaalityöntekijä. Sosiaalityöntekijä tekee päätöksen perustaen sen moniammatillisen työryhmän arvioon. (Saastamoinen 2020, 415.)

Lastensuojelulaitoksessa täytyy olla hyvä sosiaalityön osaaminen sekä kasvatuksellinen, psykologinen ja lääketieteellinen osaaminen, jotta erityinen huolenpito voidaan järjestää sijaishuoltopaikassa. Tilojen tulee olla riittävät lapsen jokapäiväisten asioiden järjestämiseen, koska lapselle voidaan asettaa liikkumisvapaudenrajoitus erityisen huolenpidon ajaksi. Sijaishuoltopaikassa tulee olla myös työhön ammatillisesti soveltuva henkilö. (Erityinen huolenpito n.d.)

Nuorten omissa puheissa erityisestä huolenpidosta nousee esiin lukkoja, valvontaa ja rajattua ulkoilualuetta. Jotkut nuoret ovat maininneet haastattelussa koko ajan käytettävissä olevan aikuisen, jolle voi jakaa ajatuksiaan. (Kekoni, Kitinoja & Pösö 2008, 68.)

3.2.4 Henkilönkatsastus

Lapselle voidaan tehdä henkilönkatsastus mikäli on perusteltua epäillä lapsen käyttäneen aineita, jotka ovat päihdyttäviä. Henkilönkatsastus voi olla puhalluskoe, veri-, hius-, virtsa- tai sylkinäyte. Mikäli henkilönkatsastuksen suorittaa muu kuin terveydenhuollon ammattihenkilö läsnä tulee olla lastensuojelulaitoksen hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluva toinen henkilö. Henkilönkatsastusta ei saa tehdä lapsen kanssa eri sukupuolta oleva henkilö, ellei kyseessä ole terveydenhuollon ammattihenkilö. Jos testin tuloksen luotettavuudesta ei voi olla täysin varma tai lapsi kiistää päihteiden käytön tai tuloksen, pitää näyte lähettää laboratorioon asianmukaisesti tarkistettavaksi. (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542, 66a §.)

Henkilönkatsastus on rajoitustoimenpide lapsen suojelemiseksi ja sen tarkoituksena on aikainen päihteiden käyttämisen tunnistaminen ja niiden käyttämiseen puuttuminen (Räty 2019, 639). Lastensuojelulaitoksen työntekijät eivät saa pakottaa tai käyttää muita rajoitustoimenpiteitä tavoitteenaan saada lapsi antamaan näyte (Räty 2019, 640). Vuonna 2020 henkilönkatsastuksia yksityisissä lastensuojelulaitoksissa suoritettiin yli 8000 kertaa (Yle 2021).

Henkilönkatsastus tulee tapahtua suurella hienovaraisuudella ja kunnioittaen lapsen yksityisyyttä, fyysistä koskemattomuutta, ihmisarvoa sekä sukupuoli-identiteettiä. Henkilönkatsastukseen ei kuulu ruumiinonteloiden tutkiminen tai havainnointi eikä kehon sisälle tunkeutuminen, paitsi verikokeen ottamisessa. (Räty 2019, 640.)

Henkilönkatsastuksesta päättää lastensuojelulaitoksen johtaja tai hänen nimittämänsä laitoksen kasvatus- ja hoitohenkilökuntaan kuuluva henkilö. Henkilönkat-

sastuksen suorittamiseen näiden lisäksi käy myös henkilö, jolla on muu tehtävään soveltuva ammatillinen tutkinto. (Saastamoinen 2020, 191.) Viimeiseksi mainittua henkilöä tarkoitetaan vain, jos lapsen näyte otetaan muualla kuin lastensuojelulaitoksessa. Jos katsastuksen suorittaa terveydenhuollon ammattihenkilö, saa hän olla lapsen kanssa eri sukupuolta vain, jos näyte pitää saada otettua välittömästi. (Räty 2019, 641.)

3.2.5 Henkilöntarkastus

Henkilöntarkastus voidaan suorittaa mikäli on perusteltu epäily, että lapsella on yllään tai vaatteissaan kätkeytyneitä aineita tai esineitä, jotka ovat päihtymystarkoitukseen tai itsensä tai muun henkilön vahingoittamiseen käytettäviä. Henkilöntarkastuksessa esimerkiksi tutkitaan vaatteet, tyhjennetään ja tarkastetaan taskut, rahapussi tai käsilaukku. (Räty 2019, 636-637.) Tarkastuksen suorittaa lastensuojelulaitoksen johtaja tai hänen nimittämänsä kasvatusta ja hoitohenkilökuntaan kuuluva henkilö. Tarkastus tulee tehdä siten, että paikalla on myös toinen hoitaja kasvatushenkilökuntaan nimitetty henkilö. Tarkastuksen suorittavan henkilön tulee olla sukupuoleltaan sama tarkastettavan henkilön kanssa, ellei tarkastaja ole terveydenhuollon ammattihenkilö tai tarkastus ole pakollista suorittaa heti. (Saastamoinen 2020, 159.)

Henkilöntarkastus tulee tehdä ainoastaan laissa määriteltujen aineiden ja esineiden löytämiseksi. Tupakka ei kuulu näihin aineisiin, joten sen etsimiseksi laitoksen henkilökunta ei saa suorittaa henkilöntarkastusta. (Henkilöntarkastus n.d.) Henkilöntarkastuksesta ei saa tulla rutiininomaista, vaan se on aina perusteltava kertakohtaisesti (Liukkonen 2019, 39). Koska lastensuojelussa lasta ei saa riisuttaa henkilöntarkastuksen yhteydessä, ei itsetuhoista lasta saa tarkastaa teräseiden löytämiseksi. Jos on epäily teräseistä, lapsi pitäisi saada terveydenhuoltoon hoidon piiriin, jossa ruumiintarkastus voidaan tehdä. (Liukkonen 2019, 45-46.)

3.2.6 Kiinnipitäminen

Kiinnipitäminen tarkoittaa lapsen rauhoittamiseksi tapahtuvaa lapsesta fyysisesti kiinnipitämistä. Kiinnipitotilanteissa ei saa käyttää milloinkaan minkäänlaisia välineitä. (Räty 2019, 649.) Kiinnipitämiseen voi liittyä myös lapsen siirtäminen toisaalle, ja se tulee suorittaa hoidollisesti sekä huollollisesti (Kiinnipito n.d). Kiinnipitämisen tarkoituksena on saada aggressiiviselle lapselle turvallinen olotila (Yle n.d).

Laitoksen johtaja tai laitoksen hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluva henkilö voi lapsen rauhoittamiseksi pitää kiinni lapsesta, jos lapsi sekavan tai uhkaavan käyttäytymisensä perusteella todennäköisesti vahingoittaisi itseään tai muita ja kiinnipitäminen on lapsen oman tai toisen henkilön hengen, terveyden tai turvallisuuden välttämättömän vaarantumisen vuoksi taikka omaisuuden merkittävän vahingoittamisen estämiseksi välttämätöntä. (Saastamoinen 2020, 273.)

Kiinnipitäminen on aina viimesijainen keino lapsen rauhoittamiseksi, johon saa ryhtyä vain sen ollessa välttämätöntä. Kiinnipitämisellä voidaan suojella lasta itseään, lastensuojelun työntekijöitä sekä muita lastensuojelulaitoksen lapsia. Jotta kiinnipitäminen voidaan suorittaa omaisuutta suojellakseen, tulee vahingoittumisriskin olla merkittävä. (Räty 2019, 649.) Kiinnipitäminen määritellään hoidolliseksi rajoitustoimenpiteeksi ja se tulee suorittaa ammatillisesti sekä lasta ja hänen ihmisarvoaan kunnioittaen (Hoikkala n.d., 10). Kiinnipitäminen tulee lopettaa heti, kun se ei ole enää välttämätöntä lapsen rauhoittumiselle (Saastamoinen 2020, 273).

Suomessa ei ole kiinnipitämisestä tehty ainoatakaan tutkimusta tai selvitystä mikä perustuisi kiinnipidettyjen lasten kokemuksiin. Tiedetään, että osa lapsista on myönteisiä kiinnipitoa kohtaan, mikäli hyvä syy siihen löytyy. Joillekin lapsille se lisää vain halua potkia ja hakata lisää. (Yle n.d.)

3.2.7 Liikkumisvapauden rajoittaminen

Liikkumisvapauden rajoittaminen tarkoittaa lapsen määräaikaista kieltoa poistua laitoksesta, laitoksen alueelta tai laitoksen tietyn asuinyksikön tiloista ilman työntekijää. Liikkumisvapauden rajoittamisen saa lapsella asettaa, jos se on välttämätöntä hänen hoidon kannalta sekä lapsen edun mukaista. Liikkumisvapauden rajoittamisen tarkoitus ei ole lapsen rankaiseminen vaan suojeleminen häntä itseään vakavasti vahingoittavalta käyttäytymiseltä. (Räty 2019, 653.)

Lastensuojeluyksikön johtaja tai hänen nimittämä kasvatus- ja hoitohenkilökunta voi asettaa lapselle enintään seitsemän vuorokauden mittaisen rajoituksen. Jos liikkumisvapauden rajoittamiselle on tarve pidemmäksi aikaa, sen asettaa lapsen vastaava sosiaalityöntekijä. Rajoitustoimenpide saa maksimissaan kestää 30 vuorokautta. (Saastamoinen 2020, 295.) Kun rajoitustoimenpide ei ole enää välttämätön, tulee se lopettaa välittömästi (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542, 69 a §).

Rajoitus voidaan asettaa, jos se on lapsen huollon kannalta välttämätöntä ja lapsen edun mukaista ja jos

- käyttämällä päihteitä
- tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai
- muualla niihin verrattavalla käyttäytymisellä
- lapsi käyttäytyy laitoksessa 1 kohdassa mainitulla tavalla tai
- rajoitus on muutoin tarpeen lapsen suojelemiseksi häntä itseään vakavasti vahingoittavalta käyttäytymiseltä. (Liikkumisvapauden rajoittaminen n.d.)

Liikkumisvapauden rajoittamisen aikana koulunkäynnin turvaaminen on erittäin tärkeää. Sijaishuollossa pyritään järjestämään koulunkäyminen koulussa tai kotikouluna sijaishuoltopaikassa. Sosiaalityöntekijöiden tulkinnoissa liikkumisvapauden rajoituksessa on eroavaisuuksia, jotka vaikuttavat myös koulunkäyntiin. Osa tulkitsee sen niin, ettei lapsi saa poistua laitoksen alueelta ilman sijaishuollontyöntekijää. Rajoitus voi koskea myös vain jotain tiettyä paikkaa. (Liukkonen 2019, 37.)

3.2.8 Yhteydenpidon rajoittaminen

Lapsen yhteydenpitoa vanhempiin tai muihin hänen läheisiinsä voidaan rajoittaa, jos yhteydenpito on vaaraksi sijaishuollon tarkoituksen toteutumisen kannalta, yhteydenpito vaarantaa lapsen hengen, terveyden, kehityksen tai turvallisuuden tai yhteydenpito vaarantaa lapsen perheen, perheen muut lapset, laitoksen työntekijät tai muut lapset. (Saastamoinen 2020, 437.)

Lastensuojelulaitoksen johtaja voi tehdä päätöksen enintään 30 vuorokautta kestävästä yhteydenpidon rajoittamisesta. Johtaja voi myös lieventää tai lakkauttaa kyseisen lyhytaikaisen rajoitustoimenpiteen. Yli 30 vuorokauden kestävästä yhteydenpidon rajoituksista vastaa sosiaalityöntekijä tai sosiaalihuollon johtava viranhaltija. (Yhteydenpidon rajoittaminen n.d.)

Yhteydenpidon rajoittamista voidaan toteuttaa rajoittamalla lapsen oikeutta nähdä hänen vanhempia tai muita läheisiä, rajoittamalla lapsen oikeutta puhelimen tai muiden yhteydenpitovälineiden käyttöön, lapsen lähettämän tai lapselle lähetetyn kirjeen tai viestin lukemisella sekä pidättämisellä sekä jättämällä ilmaisematta lapsen olinpaikka vanhemmille tai huoltajille. Yhteydenpidon rajoituksen ajaksi lapselta voidaan ottaa haltuun hänen yhteydenpitovälineensä tai rajata niiden käyttöä. (Laamanen 2021, 18.)

3.2.9 Omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen

Mikäli on perusteltu syy epäillä, että lapsella on hallussaan hänelle haitallisia aineita tai esineitä, voidaan suorittaa omaisuuden ja tilojen tarkastaminen (Saastamoinen 2020, 213). Lapsen tilojen ja omaisuuden tarkastamiselle pätevä syy on myös luvaton poissaolo, jos tarkastuksella pyritään selvittämään lapsen olinpaikka (Räty 2019, 644). Rajoitustoimenpiteen suorittaa lastensuojelulaitoksen johtaja tai hänen nimittämä kasvatus- ja hoitohenkilökunnan jäsen. Tarkastus tulee suorittaa lapsen sekä toisen kasvatus- ja hoitohenkilökunnan jäsenen läsnä ollessa. Tarkastus voidaan suorittaa myös ilman edellä mainittuja henkilöitä, jos sille on erityinen syy. (Saastamoinen 2020, 213.) Syy voi olla esimerkiksi lapsen luvaton poistuminen yksiköstä (Omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen n.d.).

Ilman perusteltua syytä huonetta ei voida tarkastaa. Tarkastusta ei voi suorittaa niin sanottuna pistokokeena. (Räty 2019, 644.) Omaisuuden ja lähetysten tarkistamista ei voida myöskään suorittaa tupakka- tai nikotiinituotteiden etsimistä varten. Lapselle tullut kirje tai muu lähetys voidaan tarkastaa, jos epäillään sen sisältävän haitallisia aineita tai esineitä. Tarkastuksen tulee tapahtua niin, ettei tarkastaja lue kirjettä tai muuta sisällä olevaa tekstiä. (Omaisuuden ja lähetysten tarkastaminen n.d.)

3.2.10 Lähetysten luovuttamatta jättäminen

Mikäli on epäily, että lapselle saapuneen lähetyksen sisältö voi vaarantaa vakavasti lapsen oman tai toisen ihmisen hengen, terveyden, turvallisuuden tai kehityksen voidaan lapsen lähetys jättää luovuttamatta lapselle. Lähetys voi olla esimerkiksi ilkeä viesti, tunteita herättävä lapsuuden esine tai valokuva. Päätös luovuttamatta jättämisestä perustuu oletukseen ja todennäköisyyteen siitä, että lähetyksen sisältö olisi haitallinen lapselle. Tämän kaltaisissa tilanteissa lapselle suunnattu lähetys tulee lähettää lapsen vastaavalle sosiaalityöntekijälle. (Räty 2019, 646.)

Päätöksen lähetysten luovuttamatta jättämisestä tekee lapsen vastaava sosiaalityöntekijä. Hänellä on oikeus lukea lähetyksessä mukana oleva viesti tai kirje. Tekstin avulla hän pystyy arvioimaan, voiko lähetyksen luovuttaa lapselle. Lähetys voidaan jättää kokonaan tai vain osaksi luovuttamatta lapselle. (Lähetysten luovuttamatta jättäminen n.d.)

3.3 Rajoitustoimenpiteiden kirjaaminen ja arviointi

Rajoitustoimenpiteet tulee aina kirjata lain määrittelemällä tavalla. Rajoitustoimenpiteiden kirjaaminen on tärkeitä lapsen tarvitseman avun ja tuen tarpeen arviointia varten. Kirjaaminen turvaa rajoitustoimenpiteiden seurannan ja valvonnan. (Valvira 2021.) Rajoitustoimenpiteiden kirjausten tulee sisältää kuvauksen rajoitustoimenpiteestä, onko käytetty muita rajoitustoimenpiteitä samanaikaisesti,

rajoitustoimenpiteen keston ja perusteen, rajoitustoimenpiteestä päättäneen henkilön, rajoitustoimenpiteen toteuttaneet henkilöt sekä läsnä olleet henkilöt, rajoitustoimenpiteen vaikutuksen lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelmaan sekä lapsen kuulemisen tavan ja lapsen mielipiteen. Jos lapsi on eristettynä, tulee kirjata siihen johtanut tilanne, eristyksen toteuttamistapa sekä millä tavoin rajoitustoimenpiteen jatkamisen perusteita on arvioitu eristyksen aikana. (Rajoitukset sijaishuollossa n.d.)

Lapseen kohdistuvista rajoitustoimenpiteistä tulee aina ilmoittaa lapsen vastaavalle sosiaalityöntekijälle sekä lapsen huoltajille. Lapsen vastaavan sosiaalityöntekijän pitää arvioida sijaishuoltopaikan sopivuutta lapselle, jos hänellä on paljon, peräkkäisiä, samanaikaisia tai pitkäkestoisia asetettuja rajoituksia. (Valvira 2021.) Lapsen vastaavalle sosiaalityöntekijälle lähetetään kuukausittain lapseen kohdistuneet rajoitustoimenpidekirjaukset, jotta sosiaalityöntekijä on tietoinen lapsen kaikista rajoitustoimenpiteistä (Räty 2019, 700).

Rajoitustoimenpiteitä tulee arvioida lapsen kanssa heti, kun lapsi siihen kykenee. Tilannetta arvioidessa tulee käydä läpi rajoitustoimenpiteeseen johtanut tilanne, rajoitustoimenpiteen tarve ja perusteet, toteuttamistapa ja henkilökunnan toiminta, rajoitustoimenpiteen vaikuttavuus ja lapsen muutoksenhakuoikeus sekä oikeussuojakeinot. (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542, 74 a §.) Arvioinnilla pyritään ennakoimaan tulevia tilanteita ja parhaassa tapauksessa välttämään uusia rajoitustoimenpiteitä (Rajoitukset sijaishuollossa n.d). Lapsen kohdistuneet rajoitustoimenpiteet tulee käydä läpi myös lapsen vanhempien kanssa, ellei se ei ole mahdotonta tai tarpeetonta (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542, 74 a §).

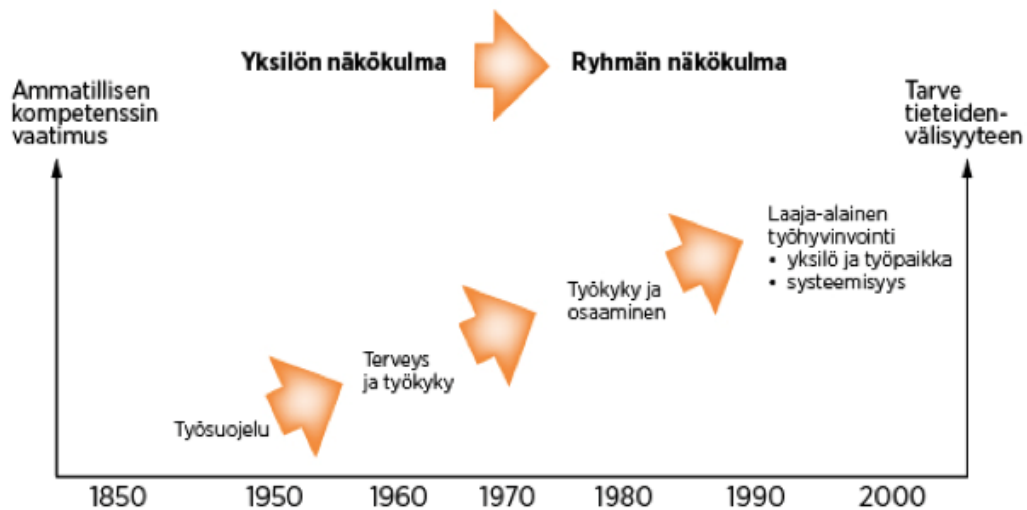
4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työhyvinvointi ja työhyvinvointipääoma

Työhyvinvointi tarkoittaa eri asioita eri ihmisille, mutta yleisimmin se tarkoittaa jokaisen henkilökohtaista tunnetta ja vireystilaa. Työhyvinvointi antaa mahdollisuuden jokaiselle tuntea työn imua ja onnistumisen tunnetta. Positiivisuus tarttuu työyhteisössä, jolloin siitä syntyy lisää energiaa, joka taas on menestyksen avain. (Ojala 2003, 28.)

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus sisältäen yksilön ja koko yhteisön hyvinvoinnin. Yksilöllinen hyvinvointi sisältää sosiaaliset suhteet, onnellisuuden ja itsensä toteuttamisen. Yhteisön hyvinvointi käsittää elinolot, toimeentulon ja työhön sekä koulutukseen liittyvät seikat. Työhyvinvointi on niin työnantajan kuin työntekijöiden vastuulla. (STM n.d.) Työhyvinvoinnin pohjana on työ, joka on turvallista, palkitsevaa, merkityksellistä ja sujuvaa. Työ ei saa kuormittaa liikaa. Työhyvinvointi lisää työntekijän työmotivaatiota, tehokkuutta sekä luotettavuutta. (Terveystalo n.d.)

Työhyvinvointipääoma tarkoittaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta ja se sisältää inhimillisen pääoman, psykologisen pääoman sekä sosiaalisen pääoman. Pohjaa työhyvinvointipääomalle tehdään työkyvyllä, terveellisellä ja turvallisella työnteolla sekä ergonomiata tukien. Työhyvinvointia on tutkittu vuosikymmenten ajan ja ymmärrys työhyvinvoinnista sekä sen tärkeydestä on laajentunut vuosien saatossa. Kuvio 2 kuvaa työhyvinvoinnin etenemistä vaihe vaiheelta. (Manka 2016.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin vaiheet (Manka 2016)

4.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työhyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät. Kiire ja hektisyys ovat lisääntyneet työpaikoilla, minkä vuoksi töissä käydään usein ylikierroksilla ja loppuun palaminen on yleistynyt. Työntekijäpula on merkittävä syy kiireeseen. Kiireessä työntekijän työnhallinnan tunne vähenee eikä työntekijä kiireen keskellä pysty vaikuttamaan omaan työtahtiinsa kokonaisvaltaisesti. Työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat harvinaisempia yksityisellä sektorilla verrattuna julkiseen sektoriin. (Manka 2016, 32-34.) Pitkät työpäivät vähentävät produktiivisuutta ja ovat riskitekijänä useille sairauksille, esimerkiksi diabetekselle, ja laskevat näin työhyvinvointia. (Great place to work n.d.)

Jatkuvan kiireen lisäksi työyhteisössä voi myös esiintyä henkistä väkivaltaa, jolla on negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Henkinen väkivalta voi olla esimerkiksi työkaverin kiusaamista, uhkailua ja selän takana puhumista sekä muuta mahdollista painostamista. (Manka 2016, 36.)

Työhyvinvointia kuormittaa myös eriarvoisuus, syrjintä, epävarmuus ja stressi. Pitkäaikainen stressi voi aiheuttaa työuupumuksen. Muita negatiivisia seurauksia stressistä ovat kyynisyys, masennus, uniongelmat, sairastelu ja ammatillisen itsetunnon heikentyminen. (Manka 2016, 39-40.) Kuvio 3 kuvaa työperäisen stressin yleisempiä syitä.



KUVIO 3. Yleisimmät työperäisen stressin syyt (Manka 2016)

Lastensuojelun työkenttä on ollut jo vuosia kuormittunut johtuen kasvavasta asiakasmäärästä ja lainsäädännön muutoksista. Myös kasvaneet vaatimukset prosessin määräajasta ja dokumentoinnista ovat luoneet työskentelystä entistä tiukempaa. Työntekijöiden laaja vaihtuvuus ja rekrytoinnin haasteet ovat myös omalta osaltaan lisänneet työn kuormittavuutta. (STM 2018.) Lastensuojelun työkentälle on ominaista, että työ koetaan kuormittavaksi ja uuvuttavaksi, mutta kuitenkin samalla motivoivaksi ja tärkeäksi (Laaksonen 2016).

Työhyvinvointiin vaikuttavat myös johtaminen, työilmapiiri, organisaation piirteet sekä työntekijän oma näkemys itsestään sekä työyhteisöstään. Itsensä kehittäminen, henkinen ja fyysinen kunto sekä palautuminen ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin positiivisesti. Työhyvinvoinnissa oma asenne on tärkeä ja vaikuttava tekijä. Asenne muodostuu työntekijälle omista kokemuksista ja koulutuksesta. (Manka 2016, 80-81.) Työhyvinvoinnissa sosiaalisen tuen tarjoaminen on myös tärkeää, sillä ilman sitä työntekijöiden suhde toisiinsa heikentyy vähentäen työhyvinvointia. Työntekijän on hyvä ymmärtää, että elämässä on muutakin tärkeitä asioita, kuin työnteko. Perhe ja vapaa-aika ovat useimmille ihmisille tärkeitä asioita. Usein kun työntekijä on iloinen kotona, hän on iloinen myös töissä. (Great place to work n.d.)

Voimavaroilla pystytään edistämään työhyvinvointia. Voimavarat voivat olla yksilöllisiä tai yhteisöllisiä. Voimavaroina toimivat voimaannuttavat piirteet kuten esihenkilön tuki, hyvä ja toimiva työyhteisö sekä osallisuus. Voimavaroja ovat myös yksilön optimismi, tehokkuus ja toiveikkuus. Ryhmän voimavarana on yhtenäisyys ja autonomia. Myönteisten tunteiden tärkeyttä työelämässä on tutkittu paljon ja ne edistävät kognitiivista, psykologista, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä. (Manka 2016, 80-81.) Mielestämme omien voimavarojen tunnistaminen lastensuojelun työkentällä työskennellessä on erityisen tärkeää, sillä niillä on suora vaikutus työhyvinvointiin ja voimavarat auttavat jaksamaan työssä sekä tuntemaan työn imua.

4.3 Työhyvinvoinnin portaat ja niiden tarkoitus

Työhyvinvoinnin portaat ovat väline, jolla työhyvinvointia luodaan kokonaisvaltaisemmaksi. Työhyvinvoinnin perustana portaissa on viisi askelmaa: psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Nämä pohjautuvat ihmisen perustarpeista ja hyvinvoinnin toteutumiseksi näiden tarpeiden tulisi tyydyttää henkilö niin työssä kuin elämässä muutenkin. Elämän myönteiset vaikutukset heijastavat koko organisaatioon. (TKK 2009.) Kuvio 4 kuvaa työhyvinvoinnin portaita.



KUVIO 4. Työhyvinvoinninportaat. (TKK n.d)

Ensimmäinen porras käsittää psyko-fysiologiset tarpeet. Psyko-fysiologiset tarpeet täyttyvät, mikäli työ mahdollistaa virikkeitä sisältävän vapaa-ajan. Tällä portaalla työterveyshuollolla on tärkeä rooli. Tärkeitä perustarpeita tällä portaalla ovat esimerkiksi työnkuormitus, työterveyshuolto ja terveelliset elintavat. Tarpeita pystytään arvioimaan kyselyillä, terveystarkastuksilla ja fyysisen kunnon mittauksilla. (Rauramo 2008, 35-37.) Yksilön muita perustarpeita ovat ajankäytön suunnittelu, osaamisen kehittäminen, elintapojen kohentaminen, keskustelu esimiehen kanssa, kuntoutus, myönteisyyteen keskittyminen, oman jaksamisen ja tuntemusten kuuntelu, osa-aikaeläke, rajojen asettaminen, sekä työn tauottaminen. (Työhyvinvoinnin portaat-työkirja 2009.)

Toinen porras käsittelee turvallisuuden tarvetta. Työelämässä turvallisuuden tarpeen täyttymiseen liittyvät työsuhde ja työolot sekä turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työskentelytavat. Turvallisuuden tarpeen täyttymistä voi arvioida esimerkiksi tilastoilla ja työpaikkaselvityksillä. Turvallisuuden tarpeen tyydyttämisen edellytyksenä on turvallinen työympäristö ja toimintatavat, kohtuullinen palkka, vakituinen työsuhde sekä tasapuolinen työyhteisö. (Raurama 2008, 35,85.) Muita tarpeita ovat aloitteellisuus, aktiivisuus, ammattitaito, ennakointi, kouluttautuminen, vaaratilanteiden raportoiminen ja vapaa-ajan turvallisuuden sekä ergonomian parantaminen (Työhyvinvoinnin portaat- työkirja 2009).

Kolmas porras käsittää liittymisen tarpeen. Sen tyydyttämisen taustalla on yhteishenkeä tukevat toimet sekä työyhteisöstä huolehtiminen. Yhteisö on tärkeä voimälähde yksilölle, ja hyvässä työyhteisössä ihminen pystyy olla oma itsensä. Liittymisen tarpeen täyttymiseen liittyvät työyhteisön toimivuus, johtaminen, erilaisuuden hyväksyminen ja kehitysmuotoisuus sekä niin oma kuin koko työyhteisön joustavuus. Tämän tarpeen täyttymistä pystytään arvioimaan erilaisilla kyselyillä, kuten työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisötoimivuuskyselyillä. (Raurama 2008, 35,85.) Muita tarpeita liittymisessä ovat aktiivinen osallistuminen ja puuttuminen, osaamisen ylläpito, kuuntelu- ja keskustelutaidot, käytöstavat, oman osaamisen ja kokemusten jakaminen, sosiaalisten suhteiden ylläpito, tavoitteiden mukainen toiminta, työkavereihin tutustuminen ja normien noudattaminen. (Työhyvinvoinnin portaat- työkirja 2009).

Neljäs porras sisältää arvostuksen tarpeen. Tähän liittyy muiden arvostus sekä itsearvostus. Tämän tarpeen tyydyttämiseen liittyvät arvot, toiminta, kritiikki, keskustelut esihenkilön kanssa sekä aktiivinen rooli organisaatiossa ja sen kehittämisessä. Tarpeen täyttymistä voidaan arvioida tyytyväisyyskyselyillä sekä taloudellisilla ja toiminnallisilla tuloksilla. (Raurama 2008, 143.) Muita tarpeita ovat avun ja tuen antaminen sekä saaminen, hyvä käyttäytyminen, toisen kuuntelu ja kuulluksi tuleminen, oman toiminnan arviointi ja kehittäminen, ongelmiin puuttuminen, tiedonkulku, sitoutuminen arvoihin, myönteisyys työkavereita kohtaan, vastuun ottaminen sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen rakentavasti (Työhyvinvoinnin portaat- työkirja 2009).

Viides porras käsittää itsensä toteuttamisen tarpeen. Tämän tarpeen toteutumiseen liittyvät osaamisen hallinta, luovuus, mielekäs työ ja vapaus. Tarvetta pystytään arvioimaan kehityskeskustelujen, osaamisprofiilien, innovaatioiden ja tieteellisten tuotosten avulla. (Raurama 2008, 160.) Muita tarpeita ovat harjoittelu, keskusteleminen, henkilökohtainen kehittämissuunnitelma, itseopiskelu, koulutukseen osallistuminen, toisen työn seuraaminen, tiedon ja ajatusten jakaminen, urasuunnittelu sekä mentorointi ja omien osaamistarpeiden ja tavoitteiden pohdinta (Työhyvinvoinnin portaat- työkirja 2009).

Työntekijä pystyy portaita heijastaen vahvistamaan omaa ja työyhteisön työhyvinvointia noudattamalla terveellisiä ja turvallisia elämäntapoja sekä työtapoja, tarttumalla ongelmiin ja epäkohtiin, tekemällä kehitysehdotuksia, hakemalla tarvittaessa asua, tukeutumalla esihenkilöön, rakentamalla luottamusta, noudattamalla sääntöjä ja ohjeita, kuuntelemalla ja ymmärtämällä muita, tukemalla ja auttamalla kuormittuneita ja pitämällä huolta omasta ammattitaidosta tarttumalla oppimistilaisuuksiin. Esihenkilö pystyy vahvistamaan omaa ja työyhteisön työhyvinvointia pitämällä huolta itsestään ja omasta hyvinvoinnista, huolehtimalla työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä, olemalla läsnä, kuuntelemalla ja oppimisella, kohtelemalla työntekijöitä tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti yksilöinä, seuraamalla työyhteisön tilaa ja aikaansaannosta, kannustamalla, kiittämällä, puuttumalla ongelmakohtiin rohkeudella, toimimalla johdonmukaisesti, kehittymällä sekä kehittämällä. (Superlehti 2021.) Koemme, että työhyvinvoinnin portaat-mallinnusta voidaan käyttää myös lastensuojelun sijaishuollossa, sillä sen avulla voidaan kehittää työhyvinvointia kokonaisvaltaisemmaksi.

4.4 Työhyvinvoinnin tekijät

Työhyvinvoinnin tekijät voidaan jakaa viiteen alueeseen: työyhteisöön, johtoon, organisaatioon, työhön ja itse ihmiseen. Työyhteisöön kuuluvat keskinäinen vuorovaikutus ja yhteisötaidot, toimiva työryhmä ja yhteiset pelisäännöt. Johtoon kuuluvat osallisuus ja hyvä johtaminen. Organisaatioon kuuluvat tavoitteiden luominen ja niihin sitoutuminen, joustavuus, toiminnan kehittäminen sekä toimivan työyhteisön luominen. Työhön liittyvät vaikuttamismahdollisuudet ja oppiminen. Yksilö itse on kaiken tämän keskiössä. Kuvio 5 kuvaa työhyvinvoinnin tekijöitä. (Docendum n.d.)



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin tekijät (Docendum n.d)

4.4.1 Organisaation rooli työhyvinvoinnissa

Organisaatio itsessään ei synnytä työhyvinvointia vaan siihen liittyy vahvasti systemaattinen johtaminen. Systemaattinen johtaminen vaatii suunnittelemista, henkilökunnan voimavarojen tukemista ja työhyvinvoinnin arviointia. Organisaation lähtökohtana on tavoitteellisuus, joka on tärkeä tekijä hyvinvoivassa organisaatiossa. Näin ollen organisaatiolla on selkeä visio tulevaisuudesta ja strateginen

toimintasuunnitelma vision toteutumiseksi. Usein organisaatioilla on samankaltaisia tavoitteita: asiakaslähtöisyys, luotettavuus, rehellisyys, dynaamisuus, kulluttajälhtöisyys ja innovatiivisuus. Arvot ovat organisaation kompassi, joka näkyy kaikessa toiminnassa. Työhyvinvointia tulisi toteuttaa organisaation tavoitteiden kautta. Kun henkilöstö voi hyvin, se tukee organisaation kaikkien tavoitteiden saavuttamista. Mitä aikaisemmin ongelmakohtiin tartutaan, sitä suurempi positiivinen vaikutus on organisaation tuottavuuteen. Organisaation rooliin työhyvinvoinnissa vaikuttaa myös organisaation koko. Mitä isompi organisaatio sitä isommat resurssit organisaatiolla on edesauttaa työhyvinvointia. (Manka 2016, 84-86.)

Työhyvinvointia voidaan eri organisaatioissa lähestyä erilaisilla tavoilla. Organisaatio saattaa työhyvinvoinnilla ensisijaisesti edistää tuloksellista työntekoa, kun toinen organisaatio saattaa korostaa työhyvinvointia työntekijöiden itseisarvona. Organisaatioissa ollaan riippuvaisia työntekijöiden osaamisesta, motivaatiosta ja yhteistyökyvystä, jonka vuoksi tulee miettiä, miten työhyvinvoinnista rakennetaan strateginen tekijä. Työntekijä on resurssi organisaatiolle, jonka vuoksi työntekijä vaikuttaa organisaation tuloksellisuuteen. Organisaatio pystyy tukemaan työhyvinvointia tukemalla työntekijöiden omia tarpeita, jotka voivat liittyä arvostuksen kokemiseen ja itsensä toteuttamiseen. (Finfami 2018.)

Avaintekijöitä työtyytyväisyyteen lastensuojelun työntekijöille ovat organisatoriset taidot, sitoutuminen asiakkaaseen ja esimiehen tuki. Vähäinen sitoutuminen organisaatioon enteilee työntekijän aikomusta työpaikan vaihtamiseen. Taitava johtaminen ei riitä työn mielekkyyden tuntemiseen, jos työntekijällä on negatiivisia kokemuksia liittyen organisaatioon. Organisaation asettamat rajoitukset työlle ja asiakkaiden tarpeet eivät aina ole tasapainossa keskenään, mikä tuo omat vaatimuksensa työhön. (Laaksonen 2016.)

4.4.2 Johtamis- ja esimiestyön vaikutus työhyvinvoinnissa

Johtamisen perustehtävä on olla mukana organisaation toiminnassa ja laatia suuntaviivat työtiimille, jotta työnteko olisi mahdollisimman laadukasta ja hyvin-

vointia tukevaa. Johtaminen on tuen antamista ja koko työyhteisön voimaannuttamista ja vastuuttamista. Johtaja tekee suuntaviivat, joiden mukaan työtä tehdään. Johtajalla on velvollisuus huomioida jokaista työntekijää arvokkaana yksilönä. Jokainen ihminen on erilainen ja johtamisessa tulee ottaa huomioon yksilölliset piirteet ja tapa, jolla työntekijä kohdataan. Erilaisuus on rikkaus, joka on tärkeä huomioida jokaisen työntekijän kohdalla. (Kaivola & Launila 2007, 45-46.)

Esimiehellä on vastuu yhteisön työhyvinvoinnista. Alaistaidot ja esimiestaidot kulkevat käsikädessä ja moniammatillisuus sekä yhteisöllisyys yhdessä rakentavat työhyvinvointia. (Suonsivu 2011, 61.) Heikolla esimiestyöllä on useita vaikutuksia työhyvinvointiin. Se estää työntekijöitä sitoutumasta työhön, laskee työmotivaatiota ja työstä on haastavaa nauttia. Ihmisoosaamista ja vuorovaikutustaitoja vaaditaan nykyään entistä enemmän työkentällä, minkä takia johtajavalinnoissa nämä olisivat tärkeää huomioida. (Ojala 2003, 172.)

Hyvällä esimiehellä on useita piirteitä: reiluus, oikeudenmukaisuus, esimerkillisyys, luotettavuus, psykologisen ja emotionaalisen tuen antaminen ja tunneälykyys. Hyvä esimies osaa myös innostaa työntekijöitä, jotta tavoitteet saavutetaan. Esimiehen tulee inspiroida sekä haastaa työntekijöitä. Optimistinen johtaminen on tärkeätä, sillä se vaikuttaa työilmapiiriin ja siten myös asiakastyytyväisyyteen. Kehityskeskustelut ovat tärkeä työkalu esimiestyössä. Kehityskeskusteluiden avulla pystytään selvittämään epäkohtia, joita työyhteisössä voi olla. (Manka 2016, 147-152.)

Johtamisen perustana ovat missio, visio, arvot ja strategia. Tulokset tulevat työyhteisön kanssa sekä sen avulla. Kun organisaatiossa on sovittu yhtenäiset käytännöt, ne luovat oikeudenmukaista ja tasa-arvoista johtamista. Esimiehen tehtävänä on luoda työolosuhteet sellaisiksi, että keskustelu työpaikalla onnistumisista ja epäonnistumisista on mahdollista. Näin alaisilla on mahdollisuus vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Hyvää esimiestyötä on se, että alaisia osataan valtuuttaa ja heihin luotetaan. (TTK n.d.)

Esimies voi työhyvinvoinnin edistämiseksi tehdä erilaisia ryhmäytymisharjoituksia. Niiden avulla luodaan luottamusta työntekijöiden välille, ja harjoitukset luovat tunteen ryhmään kuulumisesta. Se luo sosiaalisia suhteita työntekijöiden välille.

Esimiehen tulee olla tietoinen työntekijöiden yksilöllisestä hyvinvoinnista tukeakseen sitä esimerkiksi empaattisuudella tai tarjoamalla erilaisia etuja kuten esimerkiksi joustavia työskentelyaikoja tai keskusteluapua. Työntekijälle tulisi olla tunne, että esimiehelle pystyy kertomaan mielen päällä olevia asioista. (Workplace n.d.)

Johtaminen on vaativaa lastensuojelun työkentällä ja se vaikuttaa merkittävästi työntekijöiden työhyvinvointiin sekä alalla pysymiseen. Lastensuojelun työkentällä esiintyy runsaasti henkistä kuormitusta, jonka vuoksi lähiesimiehen tuki on erityisen tärkeää. Hyvä johtaminen onkin merkittävä työhyvinvoinnin lisääjä lastensuojelutyössä. (STT 2021.) Mielestämme hyvä johtaminen synnyttää myös positiivisempaa työskentelyilmapiiriä, joka lisää työn mielekkyyttä ja tuloksia.

4.4.3 Työyhteisön ja yksilön rooli työhyvinvoinnissa

Hyvällä työntekijällä on monta piirrettä: halu auttaa, reiluus, tunnollisuus ja kohteliaisuus. Tyytyväisyys työhön on yhteydessä hyviin alaistaitoihin, jolloin työskentely on rakentavaa. Kannustamalla, tukemalla, arvostamalla ja vastuuta kantamalla työntekijä huolehtii koko työyhteisöstä. Informaation sujuvalla kululla, kriittikin antamisella ja vastaanottamisella sekä aktiivisella kuuntelemisella rakennetaan hyvinvoivaa työyhteisöä. (Kaivola & Launila 2007, 66-68.)

Työhyvinvointi työyhteisössä koostuu useista eri tekijöistä: yhteisistä arvoista, luottamuksesta, hyvästä ilmapiiristä, yhteisöllisyydestä, monimuotoisuudesta, yhteistoiminnasta, hyvästä esimiestyöstä, selkeistä tavoitteista, osallistumisesta, oikeudenmukaisuudesta, vaikutus- ja osallisuusmahdollisuuksista, terveellisestä ja turvallisesta työympäristöstä, osaamisen tukemisesta, vuorovaikutuksellisesta viestinnästä sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta (Suonsivu 2011, 60).

Työntekijällä on vastuu edistää omalta osaltaan työilmapiiriä ja sujuvaa yhteistyötä. Työhyvinvointi vaatii aina suunnittelua ja arviointia. Työhyvinvoinnin kehittäminen lähtee yksilön omasta työstä, mutta myös työyhteisön yhteistyöstä. Hyvinvoivassa työyhteisössä on terveellinen ja turvallinen ympäristö, jossa on luot-

tamusta ja avoimuutta. Haasteisiin täytyy valmistautua ja toimintavalmius säilyttää sillä onnistumiset ja epäonnistumiset uskalletaan kohdata paremmin hyvinvoivassa työyhteisössä. (Sot navigaattori n.d.)

Hyvinvoiva työyhteisö on tavoitteellinen ja jatkuvasti kehittyvä. Tulevaisuudesta on selkeä yhteinen visio ja työhyvinvoinnin edistämiseksi on tehty suunnitelma, jonka tavoitteisiin tähdätään. Työntekijöillä on tärkeä rooli olla mukana esimiehen kanssa työhyvinvoinnin suunnitelman ja tavoitteiden laatimisessa. Organisaatioilla on erilaisia arvoja, jotka ohjaavat toimintaa työyhteisössä. (Manka 2016, 88-89.)

Hyvinvoivan työyhteisön kehittämisessä on tärkeää pysyä positiivisena erityisesti nyt koronapandemian aikana. Positiivisuus on tarttuvaa, jonka vuoksi positiivinen keskustelu vaikuttaa työyhteisöön positiivisesti. On tärkeää tunnistaa omat voimavaransa ja pitää huolta omasta mielenterveydestään. Hyvinvoivassa työyhteisössä tunnetaan työnimua ja työntekijät ovat motivoituneita tekemään työtänsä hyvin. (Total wellness 2020.)

Tiimityöskentely lisää vastuullisuutta, sitoutumista, aloitteellisuutta ja itsenäisyyttä liittyen työyhteisön tavoitteisiin. Kun työntekijällä on mahdollisuus olla mukana tekemässä omaan työntekoon vaikuttavia päätöksiä, työntekijä saa onnistumisen kokemuksia ja työn mielekkyys lisääntyy. (Manka 2016, 98.)

Lastensuojelun sijaishuollossa tarvitaan motivoituneita ja vastuuntuntoisia työntekijöitä, jotka pääsevät hyödyntämään omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan tavoitteellisessa työssä. Lastensuojelun työkentällä työskentely on vaikuttavaa ja merkityksellistä. Työyhteisön tuki mahdollistaa työnimun ja innostumisen kokemuksen, josta sijoitetut lapset perheineen sekä koko työyhteisö hyötyvät. (Osaamista sijaishuoltoon 2021.) Mielestämme hyvinvoiva työyhteisö on avaintekijä työhyvinvoinnissa.

4.5 Rajoitustoimenpiteet ja työhyvinvointi lastensuojelussa

Talentia Pohjois-Pohjanmaa ry selvitti 2020 lokakuussa jäsenkyselyn avulla lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista ja

lastensuojelun tilanteesta. Kyselyyn vastasi 82 lastensuojelun sosiaalialan korkeakoulutettua työntekijää ympäri Pohjois-Pohjanmaata. Vastaajista reilu neljäsosa työskenteli lastensuojelun sijaishuoltoyksiköissä, vähän yli kolmasosa työskenteli lasten asioista vastaavana sosiaalityöntekijänä ja vajaa neljäsosa sosiaaliohjaajan tehtävissä. 14 % vastaajista työskenteli muissa tehtävissä, kuten esihenkilöinä tai järjestöissä. (Talentia 2020.)

Kyselyssä pyydettiin arvioimaan omaa työhyvinvointia asteikolla yhdestä kymmeneen, jossa kymmenen vastasi työhyvinvointia parhaimmillaan. Kaikkien vastaajien kesken keskiarvoksi tuli 6,4, mikä on vastauksena kohtalainen. Vastaukset vaihtelivat paljon riippuen siitä millä työkentällä vastaajat työskentelivät. Lapsen asioista vastaavien sosiaalityöntekijöiden vastausten keskiarvoksi tuli 5,8. Lastensuojelun sosiaaliohjaustehtävissä työskentelevien vastausten keskiarvoksi tuli 6,9. Lastensuojeluyksiköissä työskentelevien keskiarvoksi tuli 6,8. Lastensuojelun muissa tehtävissä työskentelevien vastausten keskiarvoksi tuli 7,1. (Talentia 2020.)

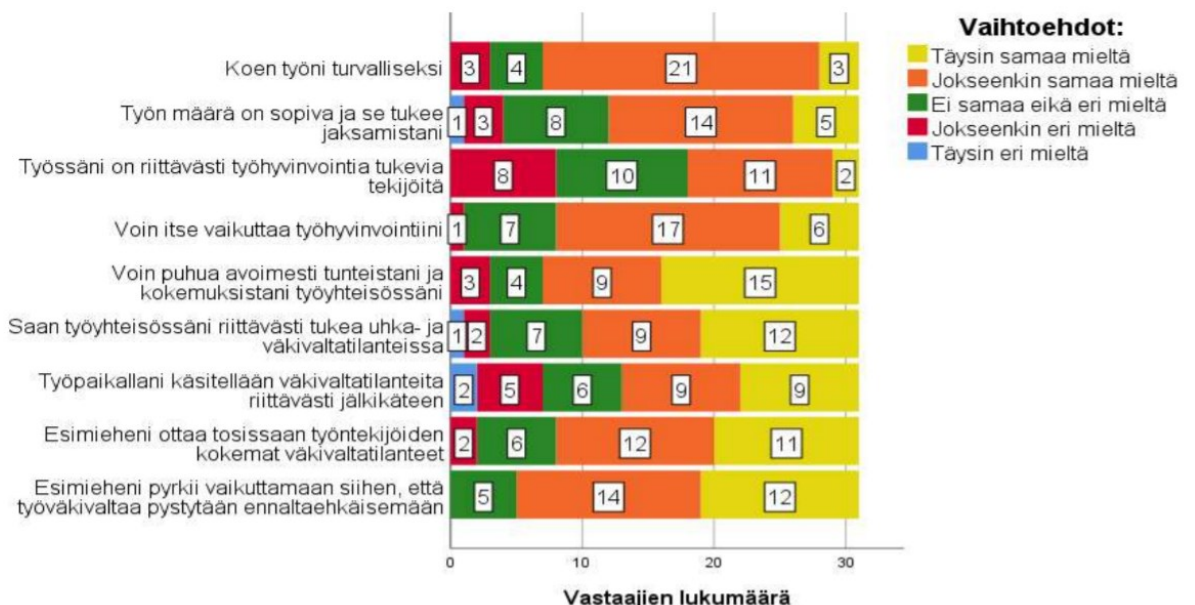
Vastaajat kertoivat, että esimerkiksi näiden asioiden tulisi muuttua, jotta työhyvinvointi paranisi: kohtuulliset asiakasmäärät, rauha työskennellä, selkeä työpari, työyhteisön dynamiikkaan panostaminen, laajemmat resurssit, sujuva kalentointi, parempi työehtosopimus, paineen vähentäminen tuottavuudesta, työohjauksen ja asenteiden parantaminen, lainsäädännön järjeittäminen, lastensuojelun rakenteellisten asioiden selkeyttäminen, päivittäisen väkivallan uhan pienentyminen sekä yhteisten pelisääntöjen luominen. Työntekijöiltä kysyttiin myös, minkälaisia heikentäviä tekijöitä lastensuojelutyöhön liittyy. Vastausten perusteella riskit saatiin ryhmiteltyä viiteen alueeseen: psyykkiset kuormitustekijät, työyhteisössä oleviin kuormitustekijöihin, väkivallan uhkaan ja haastaviin asiakastilanteisiin, sijaistraumatisoitumien ja työuupumuksen riskeihin sekä työolosuhteisiin liittyviin riskeihin. (Talentia 2020.)

Vastavalmistuneista sosiaalityöntekijöistä ja sosionomeista 41 % pitää työtään henkisesti liian kuormittavana ja työmäärää liian suurena. Sosiaalialan korkeakoulutetut ovat motivoituneita työhön ja pitävät työtään sopivan haastavana, monipuolisena ja mielenkiintoisena sekä kokevat, että työssä on mahdollisuus ke-

hittää osaamistaan entistä paremmaksi. Nämä tiedot ilmenivät Talentian Vastavalmistuneiden urapolut 2021- selvityksessä. On valitettavaa, että jo uran alussa pohditaan työpaikan vaihtoa tai alan vaihtamista, johtuen heikosta palkkauksesta ja työn kuormittavuudesta. Työnantajalla on mahdollisuus vaikuttaa työntekijän lähtöaikkeisiin kehittämällä työoloja ja tekemällä muutoksia palkan määrään. (Talentia-lehti 2022.)

Emmi Lastunen ja Krista Niemeläinen tekivät vuonna 2021 opinnäytetyön ”Asiakasväkivalta lastensuojelun sijaishuollossa”. Heidän tavoitteensa oli selvittää lastensuojelun yksityisten perusyksiköiden ohjaajien kohtaamaa asiakasväkivaltaa, väkivallan ennaltaehkäisykeinoja näissä yksiköissä sekä työhyvinvoinnin ja väkivallan välisiä yhteyksiä Opinnäytetyössä käytettiin määrällistä tutkimusta ja aineistoa kerättiin kyselyllä, joka lähetettiin e-lomakkeena. (Lastunen & Niemeläinen 2021.)

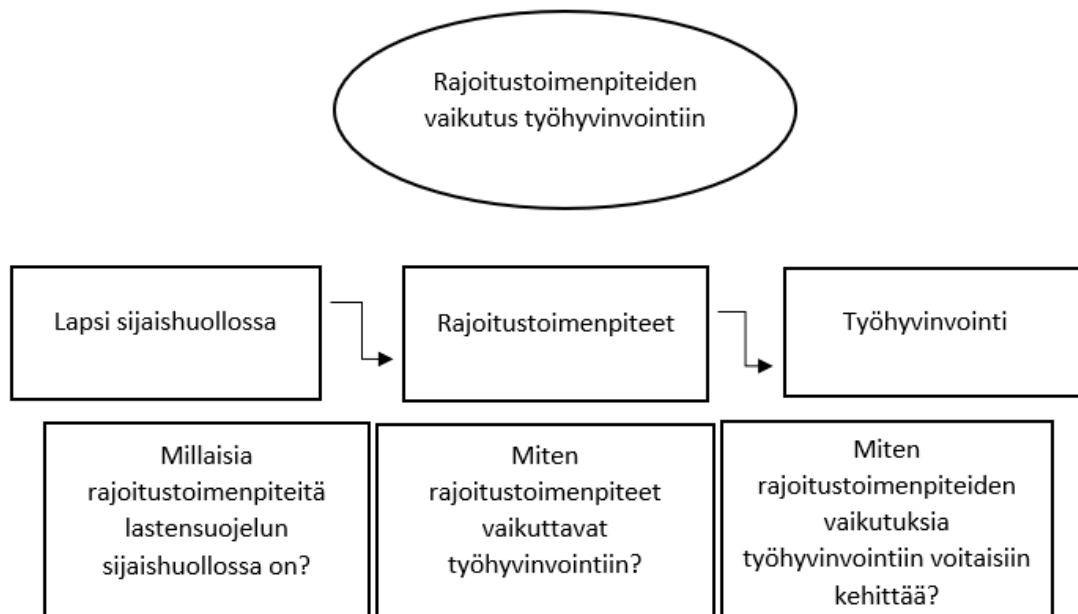
Kyselyyn vastanneita oli 31 henkilöä. Opinnäytetyössä selvitettiin myös sitä, millaiseksi työntekijät itse kokivat oman työhyvinvointinsa ja -turvallisuutensa tilan sekä omat mahdollisuudet vaikuttaa niihin. Enemmistö (21) kokee oman työnsä melko turvalliseksi ja työmäärän sopivaksi. Kahdeksan vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, että työssä olisi tarpeeksi työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Kuvio 6 kuvaa työhyvinvointia ja työturvallisuutta koskevia väittämiä. (Lastunen & Niemeläinen 2021.)



KUVIO 6. Työhyvinvointia ja työturvallisuutta koskevat väittämät (Lastunen & Niemeläinen 2021)

Työssä jaksamista auttavia tekijöitä väkivallan uhasta huolimatta listattiin vastaajien ilmaisujen myötä: hyvä työyhteisö ja työryhmä, työtovereiden ja työyhteisön tuki, tykypäivät, avoin työyhteisö, nuorten auttaminen ja hyvät hetket heidän kanssaan, luotu suhde nuoriin, vapaa-aika, läheiset ja harrastukset, hyvä esihenkilö, työn mielekkyys, työn kokeminen omaksi, työn monipuolisuus sekä työn muu luonne. (Lastunen & Niemeläinen 2021.)

Opinnäytetyömme teoreettisina lähtökohtina ovat rajoitustoimenpiteet ja työhyvinvointi. Rajoitustoimenpiteiden avaaminen auttaa ymmärtämään mahdollisten rajoitustoimenpiteiden vaikutuksia työhyvinvointiin. Kuvio 7 kuvaa tiivistetysti yhteenvetoa teoreettisista lähtökohdista ja niiden yhteyksistä.



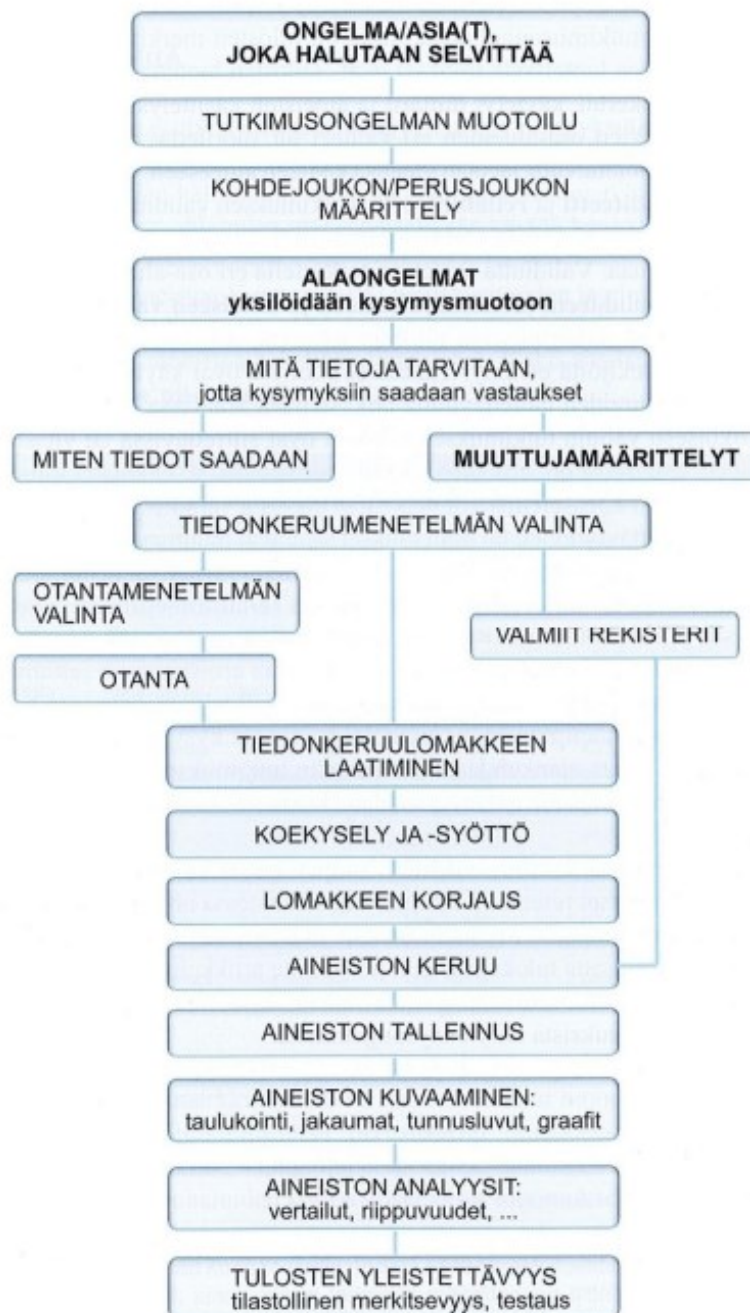
KUVIO 7. Yhteenveto

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Määrällinen tutkimus

Opinnäytetyössämme tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus. Tutkimustapamme on siis kvantitatiivinen kysely, jossa on mukana myös muutama kvalitatiivinen eli laadullinen kysymys. Määrällisellä tutkimuksella selvitetään lukumääriin liittyviä kysymyksiä ja aineiston keräämiseen käytetään usein esimerkiksi tutkimuslomakkeita, jossa on valmiiksi annetut vastausvaihtoehdot. Määrällisellä tutkimuksella pystytään kartoittamaan tämänhetkistä tilannetta, muttei pystytä arvioida asioiden syitä. Määrällinen tutkimus selvittää vastauksia kysymyksiin miksi, mikä, paljonko, missä ja kuinka usein. Määrällisen tutkimuksen onnistumiseksi tarvitaan otos, joka on riittävän laaja. Otos tarkoittaa perusjoukosta rajattua ihmisjoukkoa. (Heikkilä 2001.) Omassa tutkimuksessamme otoksena toimii Sospro Oy:n lastensuojelun sijaishuollon työntekijät. Kuvio 8 kuvaa kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen vaiheita.

KVANTITATIIVISEN TUTKIMUKSEN VAIHEET



KUVIO 8. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet (Karjalainen 2010)

Määrällistä tutkimusta käytetään, kun selvitetään esimerkiksi ilmiöiden syy-seuraussuhteita sekä ilmiöiden yleisyyttä, esiintyvyyttä sekä niiden välisiä yhteyksiä. Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää hahmottaa tutkimusprosessi ennakkoon, sillä aineiston hankintaan ja analyysimenetelmiin liittyvät valinnat vaikuttavat keskenään. (Koppa 2021.) Valitsimme määrällisen tutkimuksen, sillä se tukee parhaiten opinnäytetyötämme, jonka aineistonkeruuna toimii kysely. Haluamme saada vastauksia lukuina, koska odotettu vastaajamäärä oli useita kymmeniä.

Näin aineiston läpikäyminen ei olisi liian hankalaa sekä uskomme saavamme selkeämmän kuvan vastauksista lukuina. Halusimme kyselyymme myös muutaman laadullisen kysymyksen laajentamaan määrällisiä vastauksia.

Määrällisen tutkimuksen parina toimii laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus. Kun määrällisestä tutkimuksesta saadaan lukuja, laadullisesta tutkimuksesta saadaan yksityiskohtia. Nämä tutkimusmenetelmät eivät ole ristiriidassa keskenään vaan tukevat toisiaan. Kun määrällisessä tutkimuksessa esiintyy myös laadullisia kysymyksiä tutkimuksessa esiintyneiden vastauksien syitä on helpompi tulkita yksityiskohtaisemmin. (Surveymonkey n.d.) Kyselyssämme laadullisia kysymyksiä esiintyi kolme kappaletta ja kysymykset antoivat mahdollisuuden työntekijöille kertoa omista mielipiteistään halutessaan tarkemmin.

5.2 Aineiston keruu ja kohdejoukko

Kyselyssä valitaan tietyillä kriteereillä ihmisjoukko, joka vastaa samoihin kysymyksiin. Kysely on aineistonhankintamenetelmä, joka voidaan toteuttaa usealla eri tavalla. (Koppa 2016.) Kysely on hyvä aineistonhankintamenetelmä, jos on hypoteesi, joka ei muutu tutkimuksen aikana, kyselyssä on etukäteen päätetyt kysymykset, kysely on määrällinen sekä kaikki vastaajat ovat samanarvoisessa asemassa (Routio n.d). Näiden kriteerien pohjalta aineistonhankintamenetelmäksemme valikoitui kysely.

Kyselyssämme oli 16 kysymystä, jotka pohjautuivat kolmeen tutkimuskysymykseemme. Kyselyn kysymykset olivat suurimmalta osalta määrällisiä, mutta kyselyssä oli myös kolme laadullista kysymystä. Laadullisten kysymysten tarkoituksena opinnäytetyössämme oli laajentaa vastauksia ja antaa työntekijöiden kertoa vapaamuotoisesti oma mielipiteensä. Uskoimme saavamme laadullisten kysymysten kautta uutta näkökulmaa tutkimuksen tuloksiin.

Opinnäytetyömme kyselyn kohdejoukoksi valikoitui Sospro Oy:n sijaishuollon työntekijät. Halusimme reliabiliteetin varmistamiseksi rajata kyselyn saajista sijaishuollon työntekijöistä vakituiset yötyöntekijät pois. Ratkaisuun päädyimme,

koska yöaikaan on harvinaisempaa tehdä rajoitustoimenpiteitä kuin päivällä. Tämän vuoksi yötyöntekijöillä ei todennäköisesti ole kovinkaan paljon kokemuksia rajoitustoimenpiteistä. Uskoimme tämän kokemattomuuden heijastuvan kyselyn vastauksiin.

Aluksi otimme yhteyttä Sospro Oy:n laatujohtaja Helena Nyman-Jokiseen ja kysimme Sospro Oy:n kiinnostusta lähteä mukaan yhteistyökumppaniksemme opinnäytetyöhön. Pian yhteydenoton jälkeen Sospro Oy lupautui yhteistyökumppaniksemme. Pidimme ensimmäiseksi lyhyen palaverin Teamsin välityksellä, jossa katsoimme läpi opinnäytetyön pääkohtia ja kyselyä. Olemme koko prosessin ajan pitäneet tiiviisti yhteyttä sähköpostitse ja pitäneet huolen siitä, että myös Sospro Oy:n ääni kuuluu kyselyn sisällössä sekä koko opinnäytetyössä. Nyman-Jokinen antoi kyselyymme muokkausehdotuksia ja tarkisti valmiin kyselyn, jonka jälkeen hän hyväksyi kyselyn.

Laatujohtaja Nyman-Jokinen lähetti kyselymme ja saatekirjeen eteenpäin Sospro Oy:n lastensuojelun sijaishuollon yksiköiden johtajille, jotka välittivät kyselyn työntekijöille. Kyselymme oli auki aluksi tammikuun ajan, mutta vähäisen vastausmäärän johdosta halusimme jatkaa kyselyä vielä helmikuun ensimmäisen viikon. Laatujohtaja Nyman-Jokinen muistutti vielä yksiköiden johtajia kyselystä ja saimmekin sen jälkeen useamman uuden vastauksen. Lopullinen vastausmäärä 6.2.2022 oli 48 kappaletta.

Kyselymme alussa kartoitimme vastaajien taustatietoja kuten sukupuolta, ikää, työkokemuksen määrää sekä ammattia. Seuraavaksi kyselyssä selvitimme, miten rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin ja kuinka paljon. Kyselyn kolmannessa osassa kartoitimme mitkä tekijät vaikuttavat rajoitustoimenpiteiden vaikuttavuuteen. Kyselyn viimeinen osa keskittyy siihen, mitkä ovat kehitettäviä asioita, jottei rajoitustoimenpiteet vaikuttaisi työhyvinvointiin heikentävästi.

5.3 Aineiston analyysimenetelmät

Aineiston analysointi on monivaiheinen prosessi, joka aloitetaan yleensä aineistoon tutustumalla ja sen jälkeen aletaan rakentamaan kokonaiskuvaa. Aineistoihin huolellisen tutustumisen jälkeen tekstin hallitseminen on paljon luontevampaa aineistojen ollessa jo tuttuja. Seuraavassa vaiheessa valitaan menetelmä, jonka avulla aineistoa analysoidaan. Tutkijan tehtävänä on löytää ja jäsentää aineistosta tutkimusongelman kannalta keskeisempiä asioita. Usein analyysiprosessi etenee ajattelemalla ja kirjoittamalla. Olennaisinta analyysin teossa on se, että analyysia tekevä henkilö kertoo miten hän on analyysia tehnyt sekä pystyy perustelemaan tekemänsä ratkaisut. (Tietoarkisto n.d.)

Tilastollinen tutkimusprosessi on nelivaiheinen: ongelma, suunnitelma ongelman ratkaisemiseksi, data-analyysi ja johtopäätösten teko (Manninen 2004). Tässä opinnäytetyössä ongelma kuvataan hypoteesina: rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Suunnitelma ongelman ratkaisemisessa on määrällinen kysely, jossa selvitetään vastauksia siihen, miten ja paljonko rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Data-analyysissä tarkastelemme vastauksia ja teemme vastauksista tilastoja, joiden pohjalta luomme johtopäätökset.

Käytämme opinnäytetyössämme itse luomiamme tilastoja, sillä ne tarjoavat tutkimukselle useita mahdollisuuksia. Kvantitatiivisiin aineistoihin pohjautuvia yhteiskunnallisten ilmiöiden kuvauksia, jotka esitetään kuviona tai taulukkona, kutsutaan tilastoiksi. Tilastot ovat sidottuja aikaan sekä toistuvia ja ajantasaisia. Tilastot kuvaavat ilmiöitä tietynä ajankohtana. Tilastotieto on taustatieto, jossa varsinaista aineistoa analysoidaan tutkimuksessa. (Tietoarkisto n.d.)

Aloitimme tutkimusaineistomme analyysin käymällä läpi Google Forms kyselylomakkeemme vastaukset. Käytimme analyysimenetelmänä Tixel tilasto-ohjelmaa, johon syötimme kyselylomakkeen tiedot ja loimme erilaisia graafisia kuvioita. Tixel on tilasto-ohjelma, joka on luotu Visual Basic-ohjelmointikielellä. Tixel avataan Excel tilasto-ohjelmassa, jonka versio tulee olla 2010 tai uudempi. Tixelissä voi luoda esimerkiksi havaintomatriisin, erilaisia graafisia kuvioita, ristiintaulukoinnin, korrelaatiokertoimen ja regressioanalyysin. (Manninen 2004.) Käytimme myös kyselylomakkeemme Google Formsin luomia kaavioita. Tunnuslukuina

käytimme tutkimuksessa lukumääriä, prosentteja sekä moodia. Käytimme näitä koska koemme niiden olevan lukijalle selkeitä, mikä tekee tutkimuksesta helppolutuisemman.

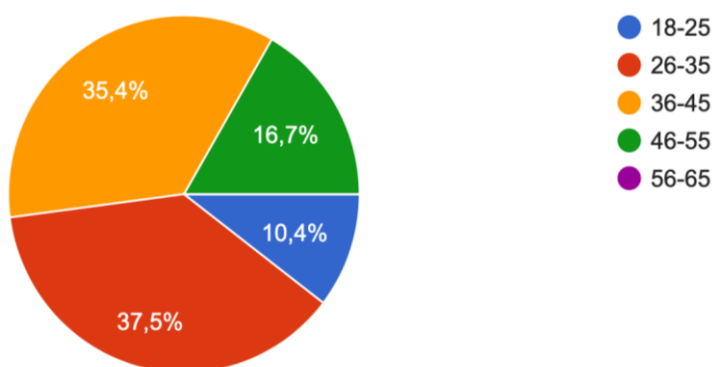
Laadullisen tutkimuksen pohjana on ymmärtää ja analysoida todellisia tilanteita. Kyselyssämme on muutama laadullinen kysymys, joista nostamme esiin tutkimuksemme kannalta keskeisimpiä vastauksia. Laadulliset kysymykset tarjoavat määrälliseen tutkimukseemme lisää näkökulmia. Laadullisissa kysymyksissämme käytämme aineistolähtöistä sisällönanalysointia. Aineistolähtöisellä sisällönanalysoinnilla tarkoitetaan, että aineisto johtaa analysoinnin tekoa. Näin ollen aineistoista etsitään oleelliset asiat, jotka tiivistetään kirjoitettuun muotoon. (Leinonen 2018.) Analysoimme nostettuja asioita pohtimalla, tulkitsemalla ja tekemällä johtopäätöksiä.

Teorian rooli tutkimuksessamme on auttaa lukijaa ymmärtämään mitä rajoitustoimenpiteet ja työhyvinvointi tarkoittavat. Teoria myös auttaa tutkijaa järjestelmään, tulkitsemaan ja selittämään tutkittavaa ilmiötä. Kaikessa tutkimuksessa teoria on suunnannäyttäjä, jonka avulla käsitteitä ja tietoa etsitään sekä se toimii ”havaintojen peilauspintana”. (KvaliMOTV n.d.) Opinnäytetyön teoria on sidonnainen tehtyyn tutkimukseen, josta löytyvät samat teemat: työhyvinvointi ja rajoitustoimenpiteet lastensuojelun kontekstissa.

6 RAJOITUSTOIMENPITEIDEN VAIKUTUKSIA TYÖHYVINVOINTIIN

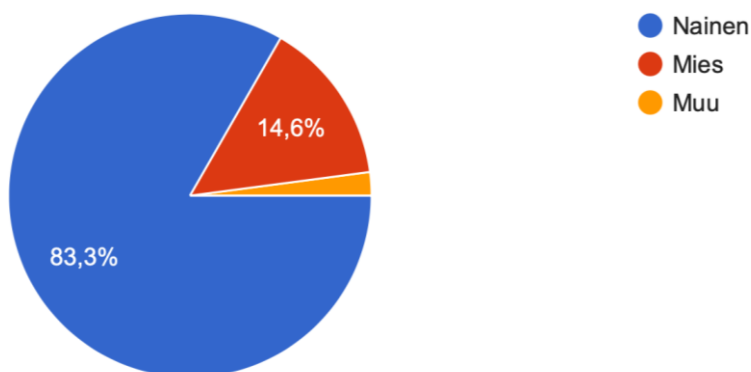
6.1 Taustatietoa vastaajista

Kyselyyn vastasi 48 henkilöä. Vastanneista henkilöistä 18 oli iältään 26-35, 17 oli iältään 36-45, kahdeksan oli iältään 46-55 ja vain viisi oli iältään 18-25 vuotiaita. Vastanneista yksikään ei ollut 56-65 vuotias. Suurin osa vastanneista oli 26-45 vuotiaita. Vähiten vastanneista oli 18-25 vuotiaita. Kuvio 9 kuvaa vastanneiden ikäjakaumaa prosentuaalisesti.



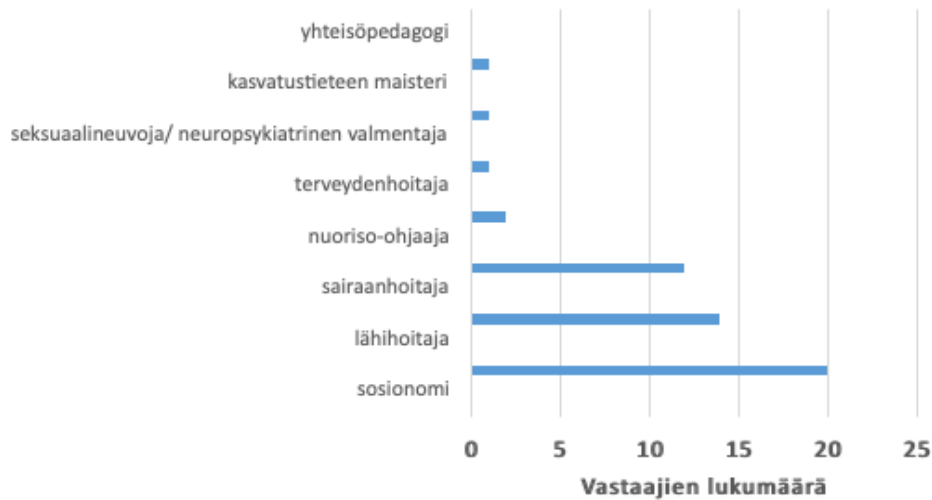
KUVIO 9. Ikäjakauma (n=48)

Vastanneista 40 mielsi sukupuolensa naiseksi, seitsemän mielsi sukupuolensa mieheksi ja yksi vastasi mieltävänsä sukupuolensa muuksi. Vastanneista ylivoimaisesti suurin osa oli naisia. Kuvio 10 kuvaa sukupuolijakaumaa prosentuaalisesti.



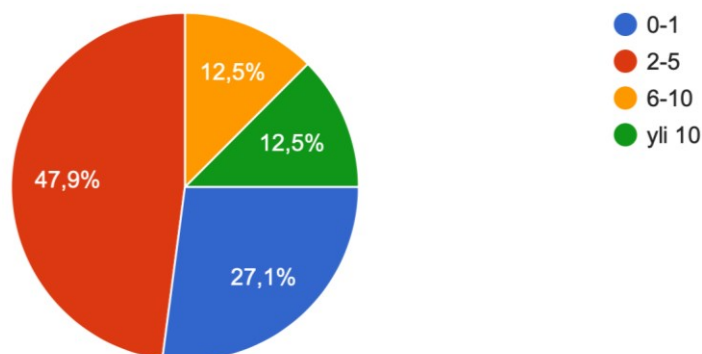
KUVIO 10. Sukupuolijakauma (n=48)

Vastaajista 20 oli ammatiltaan sosionomeja, 14 ammatiltaan lähihoitajia, 12 ammatiltaan sairaanhoitajia, kaksi ammatiltaan nuoriso-ohjaajia, yksi ammatiltaan terveydenhoitaja, yksi ammatiltaan seksuaalineuvoja/neuropsykiatrinen valmentaja ja yksi ammatiltaan kasvatustieteen maisteri. Yksikään vastaajista ei ollut ammatiltaan yhteisöpedagogi. Kuvio 11 kuvaa vastaajien ammattijakaumaa.



KUVIO 11. Ammattijakauma (n=48)

Lähes puolilla vastaajista oli työvuosia lastensuojelussa 2-5 vuotta. Vain kuudella vastaajalla oli työvuosia lastensuojelussa yli kymmenen vuotta. Kuvio 12 kuvaa työvuosijakaumaa lastensuojelussa prosentuaalisesti.



KUVIO 12. Työvuosijakauma lastensuojelussa (n=48)

Kysyimme rajoitustoimenpiteiden käytön yleisyyttä omalla työpaikalla asteikolla 0-5 ei ollenkaan- todella paljon. Punaisella värillä taulukossa näkyy jokaisen rajoitustoimenpiteen yleisimmät vastaukset eli moodi. Yksikään rajoitustoimenpide ei saanut moodikseen 5- todella paljon. Ainoastaan kiinnipitäminen sekä liikkumisvapauden rajoittaminen saivat vastauksia kohtaan 5- todella paljon. Eniten käytettyjä rajoitustoimenpiteitä olivat liikkumisvapauden rajoittaminen, aineiden ja esineiden haltuunotto ja kiinnipitäminen. Vähiten käytettyjä rajoitustoimenpiteitä olivat eristäminen, lähetysten luovuttamatta jättäminen ja erityinen huolenpito. Taulukko 1 kuvaa rajoitustoimenpiteiden käytön yleisyyttä vastaajien työpaikoilla.

TAULUKKO 1. Rajoitustoimenpiteiden käyttö työpaikalla (n=48)

Rajoitustoimenpide	0	1	2	3	4	5
Kiinnipitäminen	4	8	12	17	3	4
Yhteydenpidon rajoittaminen	6	14	11	14	3	0
Liikkumisvapauden rajoittaminen	1	3	8	19	15	2
Henkilöntarkastus	3	20	13	10	2	0
Henkilönkatsastus	5	14	10	13	6	0
Aineiden ja esineiden haltuunotto	1	11	12	15	9	0
Omaisuuksien ja lähetysten tarkastaminen	15	15	6	11	1	0
Lähetysten luovuttamatta jättäminen	38	8	2	0	0	0
Eristäminen	43	5	0	0	0	0
Eriytetty huolenpito	36	4	8	0	0	0

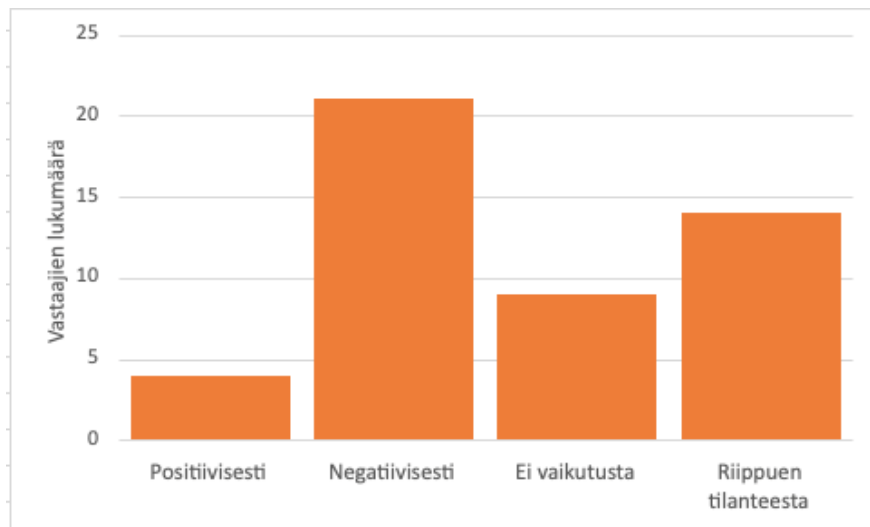
0= Ei ollenkaan
 1= Todella vähän
 2= Vähän
 3= Välillä
 4= Aika paljon
 5= Todella paljon

6.2 Rajoitustoimenpiteiden vaikutus työhyvinvointiin

Lähes puolet vastaajista (48%) olivat sitä mieltä, etteivät rajoitustoimenpiteet vaikuta työhyvinvointiin positiivisesti eikä negatiivisesti tai vaikutus riippuu tilanteesta. Vastaajista 44% oli sitä mieltä, että rajoitustoimenpiteiden käyttö vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti. Vastaajista 8% mielestä rajoitustoimenpiteiden käyttäminen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Kuvio 13 kaavio kuvaa vastaajien mielipiteitä siitä, miten rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Alemmat sitaatit kuvaavat rajoitustoimenpiteiden vaihtelevaa vaikutusta työhyvinvointiin.

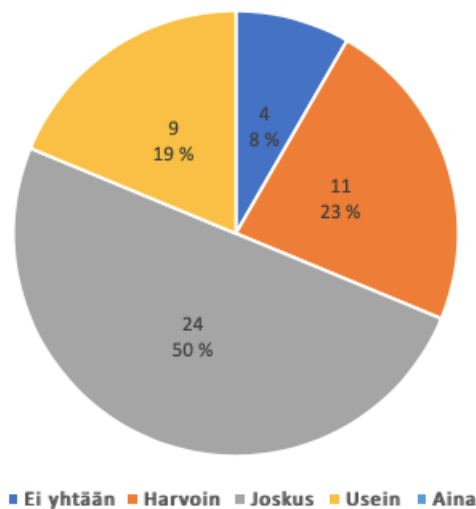
Antavat keinoja ratkaista erilaisia tilanteita. Voivat viedä paljon aikaa ja resursseja. Joskus toimenpide on välttämätön, jotta lapsi asettuu, jolloin se vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Toisinaan itse toimenpide voi olla raskas esim. kiinnipito mutta silläkin voi olla positiiviset seuraukset pitkällä tähtäimellä.

Riippuen tilanteesta ne toisinaan kuormittavat ja luovat stressiä työhön, mutta toisinaan myös ratkaisevat tilanteita ja rauhoittavat niitä. Tämä on täysin yksilöllistä ja tapauskohtaista.



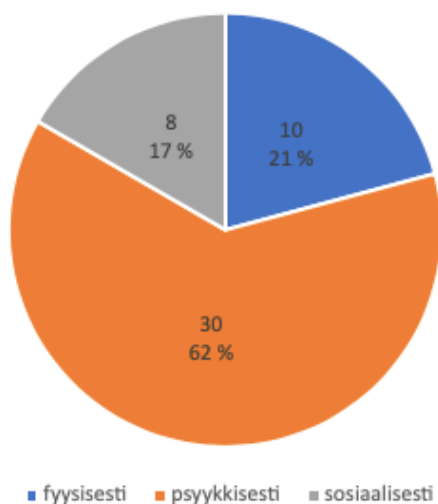
KUVIO 13. Miten rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin (n=48)

Puolet vastaajista (24) koki tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikuttaneen työhyvinvointiin joskus. Yksikään vastaaja ei kokenut tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikuttavan työhyvinvointiin aina. Kuvio 14 kuvaa rajoitustoimenpiteiden vaikuttavuutta vastaajan omaan työhyvinvointiin.



KUVIO 14. Vaikuttaako tehdyt rajoitustoimenpiteet työhyvinvointiisi (n=48)

30 vastaajan mielestä tehdyt rajoitustoimenpiteet ovat vaikuttaneet heihin eniten psyykkisesti. 10 vastaajan mielestä tehdyt rajoitustoimenpiteet ovat vaikuttaneet heihin eniten fyysisesti ja kahdeksan mielestä sosiaalisesti. Kuvio 15 kuvaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen suurimman vaikutuksen jakaumaa.

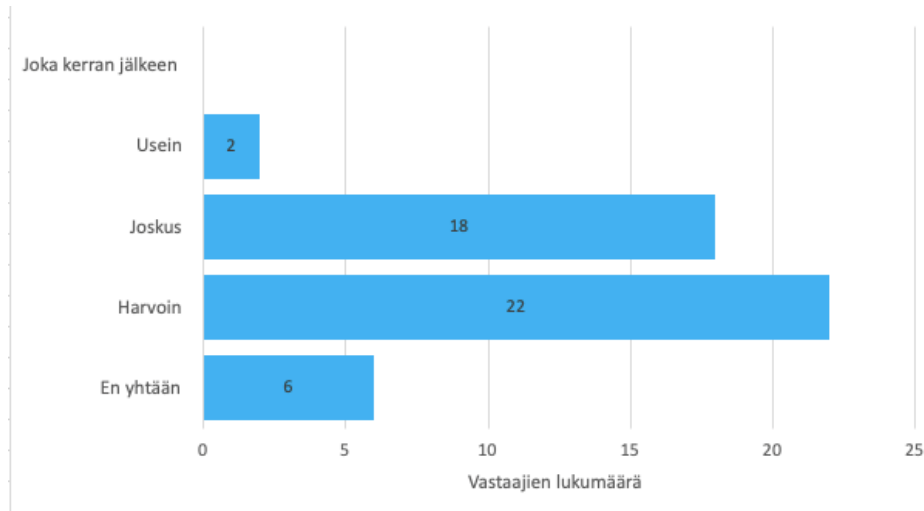


KUVIO 15. Rajoitustoimenpiteiden suurin vaikutus (n=48)

Alempi sitaatti kuvaa sitä, miten eri rajoitustoimenpiteet voivat vaikuttaa erilaisin tavoin työntekijän työhyvinvointiin. Sitaatti kuvaa myös rajoitustoimenpiteiden vaikutusta nuoriin.

Erityinen huolenpito yleensä helpottaa lapsen olemista ja rauhoittaa olemassa olevaa tilannetta. Rauhallisemmassa tilanteessa on fyysisesti ja psyykkisesti helpompi työskennellä. Kiinnipito saattaa estää sen, että itse tai joku muu loukkaa tilanteessa ja on siksi omiaan luomaan fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Toisaalta kiinnipitoa saattaa edeltää tai sen aikana saattaa saada fyysisiä osumia/vammoja tämä saattaa vaikuttaa niin fyysiseen kuin psyykkiseen hyvinvointiin. Pitkä ja haastava kiinnipito, jossa vaaran elementtejä on itsessään melko kuormittava.

Vain kuusi vastaajaa kertoi, etteivät he ajattele tehtyä rajoitustoimenpidettä vapaa-ajalla yhtään. Vastaavasti vain kaksi vastaajaa ajattelee tehtyjä rajoitustoimenpiteitä usein vapaa-ajalla. Suurin osa vastanneista (40) ajattelee tehtyjä rajoitustoimenpiteitä joskus tai harvoin. Kuvio 16 kuvaa, kuinka paljon vastaajat ajattelevat tehtyä rajoitustoimenpidettä vapaa-ajalla.



KUVIO 16. Rajoitustoimenpiteiden ajattelu vapaa-ajalla (n=48)

Tehdyistä rajoitustoimenpiteistä kiinnipitämisellä oli ollut ylivoimaisesti suurin vaikutus työhyvinvointiin. Toiseksi suurin vaikutus oli ollut liikkumisvapauden rajoittamisella. Pienimmät vaikutukset työhyvinvointiin oli ollut lähetysten luovuttamatta jättämisellä ja eristämällä. Useat vastaajat kokivat, että useat tehdyt rajoitustoimenpiteet ovat sellaisia, etteivät ne ole vaikuttaneet työhyvinvointiin. Taulukko 2 kuvaa, miten eri rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin.

TAULUKKO 2. Tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin (n=48)

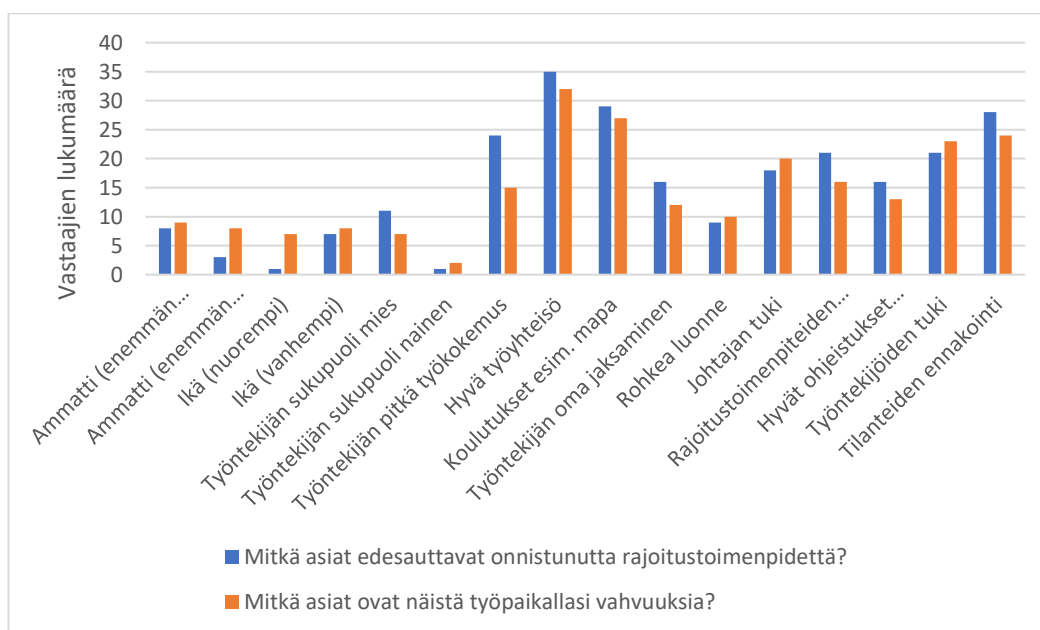
Rajoitustoimenpide	0	1	2	3	4	5
Kiinnipitäminen	5	5	5	12	17	4
Yhteydenpidon rajoittaminen	18	14	9	7	0	0
Liikkumisvapauden rajoittaminen	11	13	7	8	7	2
Henkilöntarkastus	21	11	11	2	3	0
Henkilönkatsastus	19	13	12	2	2	0
Aineiden ja esineiden haltuunotto	21	15	10	1	1	0
Omaisuuksien ja lähetysten tarkastaminen	29	13	5	1	0	0
Lähetysten luovuttamatta jättäminen	35	10	3	0	0	0
Eristäminen	37	7	2	0	2	0
Eriytynyt huolenpito	35	6	3	4	0	0

0= Ei ollenkaan
 1= Todella vähän
 2= Vähän
 3= Välillä
 4= Aika paljon
 5= Todella paljon

6.3 Rajoitustoimenpiteisiin vaikuttavat tekijät

Vastaajat olivat sitä mieltä, että onnistunutta rajoitustoimenpidettä edesauttaa eniten hyvä työyhteisö, koulutukset esimerkiksi MAPA sekä tilanteiden ennakointi. Suurin osa vastaajista (35) kertoivat työyhteisön merkityksen olevan kaikista suurin. Vähiten onnistunutta rajoitustoimenpidettä edesauttaa työntekijän sukupuoli (nainen), nuorempi ikä ja toisen asteen koulutus (ammattikoulu).

Omiksi työpaikan vahvuuksiksi vastaajat listasivat hyvän työyhteisön, koulutuksen ja tilanteiden ennakoinnin. Pienimmiksi vahvuuksiksi jäivät työntekijän sukupuoli (nainen), ikä (nuorempi) sekä toisen asteen koulutus (ammattikoulu). Kuvio 17 kuvaa vastaajien mielipidettä siitä, mitkä asiat edesauttavat onnistunutta rajoitustoimenpidettä ja mitkä asiat näistä ovat vahvuuksia omalla työpaikalla.



KUVIO 17. Mitkä asiat edesauttavat onnistunutta rajoitustoimenpidettä ja mitkä asiat ovat näistä työpaikallasi vahvuuksia? (n=48)

6.4 Rajoitustoimenpiteiden kehittäminen

Jokaisella työntekijällä on omia mielipiteitä rajoitustoimenpiteisiin liittyen ja siihen, miten niiden käyttöä tulisi kehittää. Kyselymme 14. kysymyksenämme oli ”Mitä

muuttaisit työpaikallasi ja kuinka paljon nykytilanteeseen verrattuna, jotta rajoitustoimenpiteiden käytöllä ei olisi heikentävää vaikutusta työhyvinvointiin”. Taulukko 3 kuvaa työntekijöiden mielipiteitä siitä, kuinka paljon valmiiksi annettuja rajoitustoimenpiteisiin vaikuttavia asioita tulisi kehittää omalla työpaikalla. Eniten kehitettävää vastaajien mukaan olisi työntekijöiden työkokemuksessa ja rajoitustoimenpiteiden läpikäymisessä niiden jälkeen. Vähiten kehitettävää olisi työntekijöiden ammateissa sekä iässä. Jokainen muuttuja sai vastaukseksi vähintään yhden 5- todella paljon.

TAULUKKO 3. Mitä työntekijät muuttaisivat ja kuinka paljon työpaikoillansa, jottei rajoitustoimenpiteiden käyttö heikentäisi työhyvinvointia (n=48)

MUUTTUJA	0	1	2	3	4	5
Ammatit	20	10	9	5	3	1
Työntekijöiden iät	23	6	5	8	3	3
Enemmän työkokemusta työntekijöillä	4	5	8	13	8	10
Työyhteisö	12	13	6	8	3	6
Koulutukset esimerkiksi Mapa	11	5	9	5	6	12
Työntekijöiden jaksaminen	6	6	7	11	6	12
Rohkea luonne	14	5	11	7	6	5
Johtajan tuki	12	5	8	3	12	8
Rajoitustoimenpiteiden läpikäyminen jälkeinpäin	8	3	7	12	5	13
Ohjeistukset rajoitustoimenpiteiden kirjaamiseen	9	4	13	4	7	11
Tilanteiden ennakointi	5	5	15	7	5	11

0= Ei ollenkaan
 1= Todella vähän
 2= Vähän
 3= Jonkin verran
 4= Aika paljon
 5= Todella paljon

Suljetun kysymyksen 14 jälkeen kysyimme lähes saman kysymyksen, mutta avoimena kysymyksenä. Vastaajista kaikki 48 henkilöä oli vastannut avoimeen kysymykseen ”Mitä muuttaisit työpaikallasi, jotta rajoitustoimenpiteiden käytöllä ei olisi heikentävää vaikutusta työhyvinvointiisi?”. Saimme paljon erilaisia vastauksia, mutta yleisimpiä esiinnoitteita vastauksia olivat: *Kiinnipitokoulutukset, tilanteiden ennakointi ja läpikäyminen sekä työntekijöiden riittävyys, jaksaminen ja laintuntemus.*

Kiinnipitokoulutukset, erityisesti MAPA-koulutus, ja sen tärkeys nousi hyvin monissa vastauksissa esille. Alla olevista sitaateista tulee esille MAPA-koulutusta toivottavan heti työsuhteen alussa sekä myös sijaisille.

mapa-koulutus heti työsuhteen alussa. Nyt 6kk töissä ja mapa vasta tulossa. Olen ollut kahdessa kiinnipidossa ja muutamassa läheltä piti-tilanteessa, jonka saanut rauhoitettua puheella, mutta mitään koulutusta tähän ei sinänsä ole annettu.

Sijaiset eivät ole saaneet mapakoulutusta, jolloin kiinnipitoihin ryhtyminen heidän kanssaan on epävarmaa. Koen, että vakituiseen henkilökuntaan pystyy paremmin luottamaan siinä, että kiinnipito pystytään toteuttamaan onnistuneesti.

Ensisijaisesti mapa koulutus tulisi järjestää jokaiselle työntekijälle. Ns. kertauskoulutukset olisi hyviä, että taidot pysyvät mielessä ja kiinnipidossa käytetyt oikeat otteet (ettei vahingoita asiakasta ja muistaa, että yksi johtaa selkeästi sanallisesti tilannetta jne.)

Vastauksissa toisena teema nousi usein esille ennakoimisen sekä tehtyjen rajoitustoimenpiteiden läpikäymisen tärkeys. Alla olevista sitaateista nousee esille näiden kahden asian tärkeys rajoitustoimenpiteiden käytön vaikutusten neutralisoinnista työhyvinvoinnissa.

Koen, että jaksaminen heijastuu myös tilanteiden ennakointiin. Ennakoidessa voitaisiin välttää sitä, että ennen kiinnipitoa työntekijään sattuu. Koen että oman yksikkömme haasteena on nimenomaan tilanteiden riittävä ennakointi ja kiinnipito-päätöksen tekeminen riittävän aikaisin.

Minusta riittävä läpikäyminen ja purku toimisi myös opettavana kokemuksena ja tarjoaisi tilaisuuden reflektointiin ja yhteistyön kehittämiseen työkavereiden kanssa. Rajoitustoimenpiteillä pyritään kuitenkin huolehtimaan ja auttamaan lapsia ja nuoria, joten mielestäni olisi ensiarvoisen tärkeää että työntekijät tietävät mitä tekevät ja kokevat pystyvänsä rajoitukset toteuttamaan onnistuneesti.

Kiinnipidon läpikäynti jälkeensä sovittummin, kun kaikki osapuolet seuraavan kerran paikalla, jos ei heti jälkikäteen ehdi/yhdessä jaksa siinä hetkessä. Toisen tarve puhua voi olla suurempi kuin toisen työntekijän.

Parempi ennakointi ja jälkeensä tuki työkavereilta

Useimmat vastaukset kysymykseen 14 (liite 2) olivat liitännäisiä työntekijöihin. Seuraavista sitaateista tulee esille riittävän monen työntekijän työvuorossa olemisen tärkeydestä sekä muita työntekijöihin liittyviä tekijöitä olivat esimerkiksi yhteinen linja sekä lastensuojelulain tunteminen.

Kaikille rohkeutta tehdä päätöksiä ja toteuttaa rajoitustoimenpiteitä. Tietoa lastensuojelulaista.

Mielestäni toimiva arki on yksi avaintekijä, jotta rajoitustoimenpiteitä voidaan toteuttaa turvallisesti eivätkä ne heikentäisi vaikutusta työhyvinvointiin. Toimivan arjen edellytyksiä ovat riittävä määrä osaavia työntekijöitä vuorossa. Mikäli samassa rakennuksessa on useita yksiköitä tulisi kokonaismäärä olla riittävä. Tämä on yksi asia johon kaipaisin muutosta. Työntekijöitä on erityisesti naapuriyksikössä liian vähän ja näin ollen rajoitustoimenpiteiden toteuttaminen turvallisesti ei ole aina mahdollista. Myös yhteiset säännöt ja sopimukset sekä toimintamallit kuuluvat toimivaan arkeen. Jossain määrin näiden noudattamisessa olisi vielä petrattavaa.

Eniten turvaa tuo se, että tuntee työntekijät (olisi hienoa tietää paremmin myös muita tontin työntekijöitä, eli eri yksiköiden ketkä saattavat tulla kiinnipitoon, ei siinä painiessa paljoa ehdi tutustua, mutta samalla yhteistyön pitäisi olla vieraan kanssa saumatonta ammatillisesti..). Tunne siitä, että muut työntekijät ovat myös asenteeltaan ja fyysisesti kykeneväisiä ja työntekijöitä on TARPEEKSI paikalla. Työskentelen erityisyksikössä joten kaipaisin mapan jatkokoulutusta. Lisäksi yksikkömme on melko uusi ja henkilöstön vaihtuvuus on ollut suurta. Tämä näkyy työntekijöiden jaksamisessa vahvasti. Työporukastamme puuttuu työntekijöitä, jolloin myös sijaisia on paljon.

Kyselymme viimeinen kysymys 15 oli ”Miten rajoitustoimenpiteitä voitaisiin ehkäistä?”. Saimme paljon erilaisia vastauksia, josta nousi erityisesti: *tilanteiden ennakointi ja vuorovaikutus nuorten sekä työryhmän kanssa*. Vastauksista nousi myös esille, ettei aina ole mahdollista ennaltaehkäistä rajoitustoimenpiteitä.

Kysymyksessä 15 (liite 2) ensimmäisenä teemana nousi suuresti ennakkoinnin tärkeys rajoitustoimenpiteiden ennaltaehkäisyssä. Seuraavissa sitaateissa tulee esille ennakkoinnin ja työryhmän välisen vuorovaikutuksen vaikutus vastaajien näkökulmasta.

Pysyvä koulutettu henkilöstö on tärkeää. Näin tilanteita voidaan ennakoida ja lasten kanssa voidaan selvittää haastavistakin tilanteista ilman rajoitustoimenpiteitä.

Hyvällä ennakkoinnilla!!!! Ryhmähenki ja yhteiset linjat työntekijöillä riippumatta siitä ketä työvuorossa. Ennakointi ja suunnitelmallisuus on kaiken a ja o. Aikuisen toiminta vaikuttaa lapsen toimintaan hyvässä ja pahassa.

Parempi tilanteiden ennakointi. Paljon keskustelua. Johtajalta parempi tuki ja että työkaverit luottaisi toisiinsa ja toisen ammattitaitoon. Yhteen hiileen puhaltaminen eli sama suunta kaikilla työntekijöillä.

Ennakkoinnin tärkeys nousi vastauksissa esille myös nuoren kanssa ollessa vuorovaikutuksessa. Seuraavista sitaateista käy ilmi vastaajien näkökulmasta ennakkoinnin sekä lasten ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen tärkeys. Esille tuli myös lasten tunnetaitojen harjoittelu ja tunteiden sanoittaminen ja hyväksyminen.

Paras ehkäisykeino on arjessa tilanteiden ennakoiminen, lämminkenen ja välittävän vuorovaikutuksen ylläpitäminen arjessa nuorten kanssa.

Ennakkoinnilla, osaamisen kehittämisellä, yhteisillä toimintamalleilla haastavissa tilanteissa, yksilöllisellä lapsen kohtaamisella ja tuella

Lapsen ja nuoren tunteminen vaikuttaa mielestäni paljon. Kun tuntee lapsen/nuoren oppii huomaamaan kiinnipitoihin johtavia hermostumisen merkkejä. Kaikkia rajoitustoimenpiteitä ei mitenkään voi ehkäistä mutta kiinnipidot ovat mielestäni sellaisia joita voidaan oppia ehkäisemään.

Ennakoiva työskentely! Ei lakasta asioita maton reunan alle vaan asioiden käsittelyä harjoitellaan nuorten kanssa. Myös vaikeita asioita pitää käsitellä ja joskus myös lapsille tulee paha mieli ja se on ihan täysin ok.

Muutamassa vastauksesta nousi esille, ettei rajoitustoimenpiteitä voi aina ennaltaehkäistä, mutta niiden määrään voidaan vaikuttaa. Alla olevissa sitaateissa on rajoitustoimenpiteiden ennaltaehkäisynehkäisyn riittämättömyydestä lastensuojelussa joissain tilanteissa.

Mielestäni ei juurikaan voi ehkäistä. Aikuinen voi kasvatustilanteissa tarjota vaihtoehtoisia toimintamalleja, mutta nuori tekee lopulta omat valintansa. Olemme erityistason lastensuojelulaitos ja nuorten haasteet ovat monisyisiä ja psyykkinen vointi voi vaihdella nopeasti ääripäähän. Esim. kiinnipitoa ajatellen, nuori voi hakemalla hakea kiinnipitoa, jotta saisi kokea läheisyyttä ja turvaa. Joskus kiinnipito voi olla ainoa rauhoittumisen keino, konkreettinen fyysinen pysäytys, kun nuori ei hallitse itseään, ahdistuneisuuttaan ja kokee suurta turvattomuutta.

Niitä ei voida lastenkodeissa ehkäistä, niitä tulee olemaan. Niiden määrään voidaan vaikuttaa seuraavilla toimilla: Hyvä tilanteiden ennakointi, työyhteisön yhteiseen hiileen puhaltaminen eli selkeät ja yhdenmukaiset toimintamallit, hyvä johtaminen, hyvä perehdytys

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tehdä työhyvinvointikysely Sospro Oy:n työntekijöille, jossa selvitimme miten rajoitustoimenpiteiden käyttö vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Lähetetyn kyselyn avulla pyrimme kartoittamaan millä tavoin, kuinka paljon ja mitkä rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Selvitimme myös mitkä tekijät vaikuttavat rajoitustoimenpiteiden vaikutukseen työhyvinvoinnissa ja kuinka näitä voitaisiin kehittää työntekijöiden työhyvinvointia tukeakseen.

Kyselyyn vastasi 48 henkilöä, joista suurin osa (40) oli naisia. Vastaajista suurin osa (35) oli ikäluokaltaan 26-45 vuotiaita. Lähes puolella (23) vastaajista oli työvuosia lastensuojelussa 2-5 vuotta. Vain kuusi vastaajaa oli työskennellyt yli 10 vuotta lastensuojelussa, joka kertoo hyvin lastensuojelun työntekijöiden vaihtuvuudesta. Suurin osa vastaajista oli 18-35 vuotiaita. Yhdelläkään 18-35 vuotiaalla, ei ollut lastensuojelun työkokemusta yli 5 vuotta joka myös puoltaa lastensuojelun vaihtuvuutta.

Yleisemmin käytetyt rajoitustoimenpiteet olivat liikkumisvapauden rajoittaminen, aineiden ja esineiden haltuunotto sekä kiinnipitäminen. Vähiten rajoitustoimenpiteistä oli jouduttu käyttämään eristämistä, lähetysten luovuttamatta jättämistä sekä erityistä huolenpitoa. Kaikissa Sospro Oy:n lastensuojelun sijaishuollon yksiköissä ei eristämistä tai erityistä huolenpitoa voi toteuttaa, minkä uskomme osittain vaikuttavan näiden alhaisiin tuloksiin. Myöskään näiden kahden rajoitustoimenpiteiden käytön yleisyydeksi ei yksikään vastaaja antanut yli 2=vähän. Tästä voimme päätellä eristämistä ja erityistä huolenpitoa käytettävän harvoin niissä yksiköissä, joissa sitä voi toteuttaa.

Vastaajista 13:lla oli vain hyvin vähäinen (0-1 vuotta) kokemus lastensuojelun työkentästä. Tästä voidaan päätellä, ettei osa vastaajista ole välttämättä käyttänyt rajoitustoimenpiteitä vielä lainkaan. Tämä tuli ilmi myös laadullisissa vastauk-

sisä. Tutkimuksessa taustamuuttujilla ei ollut vastauksia analysoidessa isoa roolia. Vastauksia analysoidessa ei löytynyt suuria eroavaisuuksia eikä yhtäläisyyksiä taustamuuttujien vaikutuksessa. Lyhyt työkokemus näkyi laadullisissa vastauksissa siten, ettei osalla vastaajista ollut paljoa kokemusta rajoitustoimenpiteistä.

7.1.1 Rajoitustoimenpiteiden vaikutus työhyvinvointiin

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme käsitteli sitä, miten rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Lähdimme selvittämään, onko rajoitustoimenpiteiden käytöllä ylipäättänsä vaikutusta työhyvinvointiin ja jos on, niin kuinka paljon ja millaisia vaikutuksia.

Lähes puolella vastaajista (21) rajoitustoimenpiteiden käyttö vaikuttaa *negatiivisesti* työhyvinvointiin. Vastaajista neljän työhyvinvointiin rajoitustoimenpiteiden käyttö oli vaikuttanut *positiivisesti* työhyvinvointiin. Positiiviseen vaikutukseen oli laadullisissa kysymyksissä laajemmin vastaukset. Rajoitustoimenpiteiden käyttö koettiin myös positiivisena asiana, koska se voi olla ainut keino pysäyttää lapsi, se antaa välineitä toimia eri tilanteissa ja se voi ehkäistä tilannetta pahenemasta sekä lapsia satuttamasta itseään tai muita.

Vastaajista puolien työhyvinvointiin rajoitustoimenpiteiden käyttäminen oli vaikuttanut *joskus*. Yksikään vastaaja ei ollut ajatellut tehtyjä rajoitustoimenpiteitä *jokaisen kerran jälkeen*. Kyselyssä ei ollut myöskään yhtään rajoitustoimenpidettä, jonka käyttö olisi vaikuttanut työhyvinvointiin *jokaisen kerran jälkeen*. Kyselyssä ei ollut myöskään rajoitustoimenpidettä, joka ei olisi *ikinä* vaikuttanut yhdenkään vastaajan työhyvinvointiin. Tästä voimme päätellä, että on hyvin yksilöllistä ja tilannekohtaista, miten työntekijä rajoitustoimenpiteiden käytön kokee. Voimme myös päätellä, ettei rajoitustoimenpiteiden teko aina vaikuta työhyvinvointiin tai jää mieleen töistä lähdettyä.

Vastaajien mielestä rajoitustoimenpiteistä *kiinnipitäminen* vaikuttaa selkeästi eniten työhyvinvointiin. Jos lapsi aiheuttaa omalla käytöksellään itselleen tai muille

vaaratilanteen, lapsi otetaan kiinnipitoon. Ohjaaja, joka on tehnyt kiinnipitopäätöksen johtaa tilannetta ja antaa muille ohjaajille informaatiota. (Leppäkorpi 2021, 15.) Vastaajat kokivat kiinnipidon alkavan usein tilanteesta, jossa työntekijää saatutetaan fyysisesti. Kiinnipitäminen on aina viimeisin keino lapsen rauhoittamiseen. Kiinnipidolla voidaan suojella lasta itseään, lastensuojelun työntekijöitä sekä muita lapsia. (Räty 2019, 649.) Laadullisista vastauksista kävi ilmi erityisesti kiinnipitämisen fyysinen ja psyykinen rasitus. Osa vastaajista oli myös kokenut ennen kiinnipitoa sekä sen aikana fyysistä ja henkistä väkivaltaa, joka oli vaikuttanut työhyvinvointiin.

Vastaajien mielestä vähiten työhyvinvointiin vaikuttaa rajoitustoimenpiteistä *lähetysten luovuttamatta jättäminen*. Lähetysten luovuttamatta jättämistä ei tehdä vastaajien mukaan usein, joka voi olla yhtenä syynä sille, ettei lähetysten luovuttamatta jättäminen vaikuta työhyvinvointiin merkittävästi.

Ennaltaehkäisyyn panostaminen vähentää henkilökuntavahinkoja. Työssä, missä riskit ovat hallinnassa työntekijät sekä asiakkaat viihtyvät ja tuntevat olonsa turvalliseksi. Yhteiset toimintatavat ovat ensimmäinen askel ennakkoinnissa. Toimintatavat ovat kaikkien tiedossa olevia tapoja, joita kaikki työntekijät sitoutuvat noudattamaan. On myös tärkeää, että työpaikalla on riittävästi henkilökuntaa paikalla. Kun resurssit ovat kunnossa, voidaan tilanteisiin varautua ja niissä toimiminen on turvallista. Hyvä työyhteisö jossa puhutaan avoimesti auttaa ennaltaehkäisyssä. Ennaltaehkäisyssä tärkeitä keinoja ovat myös koulutukset ja tilanteiden harjoittelu sekä ohjeistukset eri tilanteisiin. (Isotalus, Saarela 2007, 8-10.)

Tehdyt rajoitustoimenpiteet vaikuttivat työntekijöihin kaikista eniten *psykkisesti*. Rajoitustoimenpiteillä oli myös fyysistä ja sosiaalista vaikutusta työhyvinvointiin. Rajoitustoimenpiteiden vaikutusmuoto vaihtelee myös eri rajoitustoimenpiteiden ja tilanteiden välillä. Osa rajoitustoimenpiteistä vaikuttaa myös eri työntekijöihin eri tavalla. Esimerkiksi sama kiinnipito tilanne voi toiseen työntekijään vaikuttaa eniten fyysisesti ja toiseen psyykkisesti.

7.1.2 Rajoitustoimenpiteisiin vaikuttavat tekijät

Suurin osa vastaajista (35) oli sitä mieltä, että *työyhteisö* edesauttaa kaikista eniten onnistunutta rajoitustoimenpidettä. Hyvä työyhteisö oli myös suurimman osan (32) mielestä oman työpaikan vahvuus. Vastaajat kokivat myös *tilanteiden ennakoinnin ja koulutusten (esimerkiksi MAPA)* edesauttavan onnistunutta rajoitustoimenpidettä. Oman työpaikan vahvuuksiksi koettiin myös *koulutukset (esimerkiksi MAPA)* ja tilanteiden *ennakointi*. MAPA (Management of Actual or Potential Aggression) tarkoittaa haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisyä ja hallintaa. MAPA antaa keinoja hallita sekä ennakoida aggressiivista ja haasteellista käytöstä. (Mitä on MAPA n.d.)

Vastaajien mielestä onnistunutta rajoitustoimenpidettä edesauttavat samat asiat kuin mitkä ovat työpaikan vahvuuksia. Jokainen muuttuja kyselyssä sai molemmissa kysymyksissä 12 ja 13 (liite 2) vastauksia, josta voimme päätellä jokaisella vastaajalla olevan erilaisia mielipiteitä asiasta. Erityisesti *hyvä työyhteisö* oli vastauksissa lähes kaikilla molemmissa kysymyksissä 12 ja 13 (liite 2). Tästä voimme päätellä työyhteisön olevan vahvuus usean vastaajan työpaikalla. Hyvä työyhteisö kuuluu työhyvinvoinnin kolmannelle portaalle yhteisöllisyyteen. Kolmas porras käsittää liittymisen tarpeen. Sen tyydyttämisen taustalla on yhteishenkeä tukevat toimet sekä työyhteisöstä huolehtiminen. Yhteisö on tärkeä voimälähde yksilölle. (Raurama 2008,35.)

Hyvä työyhteisö koostuu vuorovaikutuksellisista elementeistä ja on enemmän kuin osiensa summa. Hyvä työyhteisö on kokonaisuus, joka on vuorovaikutuksessa keskenään. Hyvässä työyhteisössä saadaan aikaan hyviä tuloksia ja se pärjää vaikeissakin tilanteissa. Hyvä työyhteisö myös tukee työntekijän jaksamista ja hyvinvointia, joka taas edistää koko työyhteisön hyvinvointia. Hyvä työyhteisö vaatii kaikilta sen jäseniltä panostusta. Hyvä työyhteisö koostuu perustehtävästä ja ydinosaamisesta. (Kaivola & Launila 2007, 133-134.) Perustehtävän ympärillä on tärkeitä työhyvinvoinnin tekijöitä, jotka vaikuttavat työyhteisön toimintaan kuten positiivinen yhteisöllisyys ja halu oppia ja kehittyä. Kuvio 18 kuvaa toimivan työyhteisön elementtejä.



KUVIO 18. Toimivan työyhteisön elementit (Kaivola & Launila 2007)

7.1.3 Rajoitustoimenpiteiden kehittäminen

Määrällisten vastauksien perusteella rajoitustoimenpiteiden vaikutusta työhyvinvointiin voitaisiin kehittää omalla työpaikalla kaikista eniten *lisäämällä työntekijöiden työkokemusta, rajoitustoimenpiteiden läpikäyntiä jälkeensä sekä työntekijän omaa jaksamista*. Vähiten kehitettävää vastaajien mielestä on *ammateissa, työntekijöiden iässä ja työyhteisössä*. Laadullisissa vastauksissa vastaajilta nousi eniten kehittämisen tarvetta omilla työpaikoillaan *MAPA-koulutuksen määrän ja ajoittamisen kehittämisessä, tilanteiden ennakoinnissa, työntekijöiden riittävydessä työvuoroissa, laintuntemuksessa, jaksamisessa sekä rajoitustoimenpiteiden läpikäymisessä jälkikäteen*. Määrällisessä ja laadullisessa kysymyksessä nousi samoja asioita esille. MAPA-koulutus ja tilanteiden ennakointi nousivat laadullisissa vastauksista huomattavasti vahvemmin esille, vaikka olivat myös määrällisissä vastauksissa tärkeitä. Laadullisissa vastauksissa oli painotettu myös työntekijän *laintuntemusta sekä riittävän työntekijämäärän oloa työvuorossa*, mitkä eivät olleet määrällisessä kysymyksessä vastausvaihtoehtoina.

Rajoitustoimenpiteet perustuvat lastensuojelulakiin, joten työntekijöillä on tärkeää olla tarpeeksi laintuntemusta toteuttaakseen rajoitustoimenpiteitä oikeaoppisesti. On välttämätöntä tietää missä tilanteissa rajoitustoimenpiteiden käyttö on

perusteltua ja missä ei. Myös lastensuojelulaista perillä oleminen auttaa työssä jaksamisessa. Työntekijän oman henkilökohtaisen elämän ollessa kunnossa se heijastuu positiivisesti usein myös työhön.

Kiinnipitokoulutukset sekä tilanteiden ennakointi koettiin kysymyksessä 13 (liite 2) vahvuutena, mutta niihin kaivattiin myös kehitystä. MAPA-koulutusta Sospro Oy tarjoaa jo nyt työntekijöilleen, mutta sen määrää toivottiin lisättävän sekä aikaistettavan työsuhteen alkuun ja koulutuksen mahdollisuutta toivottiin myös sijaisille.

Rajoitustoimenpiteitä välttääkseen tulee panostaa ennaltaehkäisyyn. Usein on ilmassa merkkejä, joita lukemalla ja niihin reagoimalla voi rajoitustoimenpiteiltä välttyä. On myös tilanteita, joissa esimerkiksi lapsen aggressiotaso nousee hyvin nopeasti, eikä ennaltaehkäisylle ole mahdollisuutta. (YLE n.d.) Vastaajien mielestä rajoitustoimenpiteitä voitaisiin parhaiten ennaltaehkäistä ennakoinnilla, yhteisillä linjoilla ja vuorovaikutuksella. Vuorovaikutukseen liittyy vahvasti vuorovaikutusosaaminen, joka sisältää kaikki suhteiden luomisen taidot ja kommunikoinnin. Vuorovaikutuksen tulisikin olla toimivaa niin asiakkaiden, kuin työtovereiden kanssa. Dialogisuus on vuorovaikutuksessa keskeinen käsite ja ”dialoginen vuorovaikutus rakentuu oletukselle, että tieto rakentuu vuorovaikutuksessa ja ihminen on oman elämänsä tapahtumiin aktiivisesti vaikuttava toimija”. (Mönkkönen 2007.)

Yksi tehokas ennaltaehkäisyn keino on, että jokaisessa työvuorossa on riittävästi henkilökuntaa paikalla (Perhe- ja sosiaalipalvelut 2020, 14). Sijaishuollossa muita ennaltaehkäiseviä keinoja ovat työntekijöiden hyvä perehdytys, yksikön fyysinen turvallisuus ja aikuisten aito läsnäolo lapsille. Tärkeitä ennaltaehkäisyssä on lasten hyvä yksilöllinen tunteminen, tilannekohtainen arviointi, lasten oireilun ennakointi sekä vuorovaikutus lasten ja ohjaajien välillä. (Lastensuojelun keskusliitto 2017, 59.)

Vastauksista ilmeni, *ettei rajoitustoimenpiteitä voida aina ennaltaehkäistä*. Vastauksista voidaan päätellä, että *ennakointi, kiinnipitokoulutukset, yhteiset linjat ja vuorovaikutus* ovat isossa roolissa rajoitustoimenpiteiden käytössä sekä ennalta-

ehkäisyssä. Uuden lastensuojelulain isoimpana tarkoituksena on painottaa ennakoointia, jotta erittäin haastavia tilanteita ja rajoitustoimenpiteiden tarvetta saataisiin ennaltaehkäistyä (Perhe- ja sosiaalipalvelut 2020, 12).

7.2 Kehittämisehdotukset

Keräsimme kyselystämme viisi kehittämissideaa, jotka olivat saaneet eniten vastauksia pohjautuen tutkimuskysymykseemme: Miten rajoitustoimenpiteiden vaikutusta työhyvinvointiin voitaisiin kehittää. Kehityskohteina olivat: *rajoitustoimenpiteiden läpikäyminen jälkeensä, MAPA-koulutus, työntekijöiden pysyvyys, ohjeistukset rajoitustoimenpiteiden kirjaamiseen sekä ennakointi*. Keräsimme kyselystä vastaajien antamia kehitysehdotuksia ja yhdistimme niitä teoriaan.

7.2.1 Defusing-malli

Vastaajista yli puolet koki rajoitustoimenpiteiden läpikäymisessä jälkeensä olevan kehitettävää jonkin verran, aika paljon tai todella paljon. Läpikäymisen tärkeydestä tuli myös laadullisiin kysymyksiin vastauksia. Erityisesti fyysisten rajoitustoimenpiteiden, esimerkiksi kiinnipidon, läpikäymistä on pidetty tärkeänä. Alla oleva sitaatti kuvaa defusing-mallia kiinnipitojen purkamiseen.

Hyvä kouluttautuminen vaikuttaa myös työhyvinvointiin, sillä se lisää varmuutta. Kiinnipitoja tulisi myös säännöllisesti harjoitella. Se mikä meiltä puuttuu, on defusing-malli kiinnipitojen purkamista varten. Se olisi erittäin tärkeä olla.

Defusing-malli on jälkipurkukeskustelu, jonka tavoite on palauttaa työntekijän työkyky mahdollisimman nopeasti. Jälkipurkukeskustelussa puretaan tapahtunutta järjestelmällisesti koulutetun vetäjän johdolla ja se yritetään järjestää mahdollisimman nopeasti tapahtuneen tilanteen jälkeen. Defusing-vetäjä voi työskennellä samassa organisaatiossa, mutta hänen tulee olla ollut tapahtuneessa tarpeeksi ulkopuolinen. Defusing-istunto on työntekijälle vapaaehtoista, eikä istunnosta kirjoiteta muistiinpanoja. Se järjestetään pienessä ryhmässä, jotta jokaisella osallistujalla on mahdollisuus ilmaista ajatuksiaan ja purkaa päällimmäisiä tunteitaan.

Istunto kestää 20-45 minuuttia ja, jos istunto kestää kauemmin katsotaan sen epäonnistuneen. (Pirttikangas 2019, 13-14.)

Defusing-istunnossa on kolme vaihetta. Ensimmäisenä on johdantovaihe, jossa vetäjä esittäytyy ja kertoo tapahtuneesta. Tässä vaiheessa käydään lyhyesti läpi mitä defusing-istunnossa tapahtuu. Toinen vaihe on läpikäyntivaihe, jossa läpikäydään traumaattinen tapahtuma. Käydään läpi kaikkien havainnot, kuka näki, koki, kuuli tai teki mitään. Vaiheen tarkoituksena on saada osallistujat purkamaan päällimmäiset reaktionsa ja tunteensa tapahtuneesta. Kolmas vaihe on informaatiovaihe, jossa kerrotaan mitä tapahtui tapahtuman jälkeen. Osallistujille kerrotaan myös millaisia reaktiota tapahtuma voi luonnollisesti aiheuttaa työntekijöissä. Istunnon perusteella selvitetään tarvitaanko käsittelyyn jatkoapua vai oliko defusing-istunto riittävä. (Pirttikangas 2019, 14.)

Vastaajat toivoivat myös rajoitustoimenpiteiden purkua jälkikäteen pienemmän kaavan mukaisesti omassa työryhmässä. Purku olisi toivottavaa jo nopeasti samassa vuorossa rajoitustoimenpiteen käytön jälkeen.

7.2.2 MAPA-koulutus

Vastauksissa nousi erityisesti MAPA-koulutuksen tärkeys kiinnipitotilanteissa. Sospro Oy järjestää jo tällä hetkellä kaikille työntekijöilleen mahdollisuuden saada MAPA-koulutusta. Useat vastaajat toivoivat kuitenkin, että MAPA-koulutusta tarjottaisiin myös sijaisille ja, että koulutuksesta tulisi esimerkiksi "kertausharjoitukset" kerran vuodessa sekä ensimmäinen koulutus ajoittuisi heti työsuhteen alkuun. MAPA-koulutus tuo työntekijöille varmuutta kiinnipitotilanteisiin, joka tukee kaikille osapuolille turvallisen kiinnipitämisen toteuttamista.

MAPA-menetelmä perustuu hoivaan, hyvinvointiin, suojaamiseen ja turvallisuuteen. MAPA kehitettiin siksi, että haasteellisia tilanteita voidaan kohdata siten, että etusijalla ovat huolenpito ja riskien minimointi. Rajoitustoimenpiteet voivat aiheuttaa ristiriitaisia tunteita tekijälle, sillä kiinnipitotilanteessa työntekijä on sosiaalialan ammattilainen auttajan roolissa, mutta myös kontrolloijana. Näitä ristiriitaisia tunteita kannattaa purkaa työporukan kesken ja arvioida tilannetta, sekä

pohtia vaihtoehtoisia toimintatapoja. Yhtenäiset ohjeistukset ovat myös merkityksellisiä kiinnipitotilanteissa. (Yliniva 2017.)

7.2.3 Työntekijöiden pysyvyys

Vastaajien mielestä työntekijöiden pysyvyys on tärkeä tekijä siinä, että rajoitus-toimenpiteet eivät vaikuttaisi heikentävästi työhyvinvointiin. Vastauksissa kävi ilmi, että esimerkiksi kiinnipitoihin on turvallisempaa ryhtyä, kun paikalla on vaki-henkilökuntaa. Vaihtuvuus henkilökunnassa tarkoittaa usein sijaisten määrän kasvua ainakin hetkellisesti. Kun rajoitustoimenpide suoritetaan oikein, se vähentää työntekijän riskiä joutua sairauslomalle esimerkiksi kiinnipidon seurauksena. Työntekijöiden pysyvyyttä auttaa esimerkiksi riittävät resurssit työntekijöiden määrässä työvuoroissa. Riittävät resurssit takaavat mahdollisuuden olla riittävästi ja kiireettömästi arjessa läsnä lapsille.

Työntekijän vaihduttua työpaikalla työntekijöiden väliset toimintasuhteet katkeilevat sekä yhteistyö ja informaationvälitys vaikeutuvat joksikin aikaa. Lapselle on haastavaa puhua vaikeista asioista työntekijälle, jos lapsella on oletus siitä, että työntekijä kuitenkin lähtee kohta pois. Talentian ja Kentän ääni tekemien kyselyiden mukaan syyt vaihtuvuuteen ovat liiallinen kuormitus, suuret asiakasmäärät, huono johtaminen, arvostuksen puute ja matala palkkataso. Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan sosiaali-alan yritysten henkilöstön vaihtuvuus on jopa 28 prosenttia vuodessa. (Talentia-lehti 2021.)

Lapset reagoivat henkilökunnan vaihtuvuuteen, joka voi aiheuttaa lapselle oirei-lua. Lapsi tarvitsee elämäänsä pysyviä ihmissuhteita ja on ihanteellista, että lap-sen suhdeympäristössä ei tapahtuisi jatkuvia muutoksia. (Pösö 2018.) Työnteki-jöiden pysyvyyteen liittyy vahvasti työssäjaksaminen. Jaksamisen edellytyksinä on hyvät työolot, ammattitaito, mielekäs työ, työkyky ja tasapaino yksityiselämän ja työelämän välillä. Työn vaativuus ja vaihtuvuus ovat yhteydessä osaamiseen. Motivaation ja työn mielekkyyden säilyttämiseksi tarvitaan luottamusta työpai-kalla, hyvää esimiestyötä, tunnetta arvostamisesta ja palkitsevuutta. Hyvä työyh-teistö tukee myös työssä jaksamista. Konkreettista apua työssä jaksamiseen voi

saada esimerkiksi kehityskeskusteluilla ja työterveyshuollosta. Työntekijä voi myös turvautua työsuojeluvaltuutettuun. (JHL n.d.)

7.2.4 Ohjeistukset rajoitustoimenpiteiden kirjaamiseen

Yli puolet vastaajista olivat sitä mieltä, että rajoitustoimenpiteiden kirjaamisten ohjeistuksissa olisi kehitettävää. Rajoitustoimenpiteiden kirjaamiseen toivottiin myös riittävästi aikaa ja rauhaa kirjoittamiseen. Alla olevasta sitaatista nousee esille, että rajoitustoimenpiteiden kirjaamista koskevat koulutukset olisivat hyödyllisiä jokaiselle työntekijälle. Moni työntekijä kokee rajoitustoimenpiteiden kirjaamisen vaivalloisena. Koulutuksen avulla säästettäisiin aikaa, joka voitaisiin käyttää itse asiakastyöhön.

Itselleni rajoitustoimien kirjaaminen on työssäni tullut kyllä hyvin tuetuksi ja olen käynyt siihen myös koulutuksia. Huomaan, että niillä ketkä eivät ole käyneet koulutuksessa, heille kirjaaminen on vaikeaa. Mielestäni jokaiselle työntekijälle pitäisi tarjota mahdollisuus rajoitustoimenpiteiden kirjaaminen - koulutukseen. Koulutuksella säästetään myös työaikaa.

Valviran (2021) mukaan lastensuojelulaitoksissa jää rajoitustoimenpiteitä kirjaamatta tai ne ovat puutteellisia. Tämä vaarantaa lapsen edun ja oikeuksien toteutumisen. Lainmukaisella kirjaamisella turvataan toimenpiteiden seuranta ja valvonta. Kun arvioidaan lapsen tarvitsemaa apua ja tukea, kirjaamisella on suuri merkitys. Laiminlyönti voi ilmetä esimerkiksi rajoitustoimenpiteen syyt kopioidaan suoraan edellisestä päätöksestä.

7.2.5 Ennakointi

Työyhteisössä on tärkeää keskustella rajoitustoimenpiteiden ennakoinnista ja vaihtoehtoisista keinoista rajoitustoimenpiteiden sijaan (Imo käsikirja n.d., 10). Ennakoinnilla pyritään vähentämään tilanteita, jotka ovat haastavia. Haastavan käytöksen taustatekijöiden selvittäminen on erittäin tärkeää, koska on tarpeen

ymmärtää käytöksen takana olevat syyt. Näiden syiden selvittäminen ja ymmärtäminen on keino ennakoida ja mahdollisesti ehkäistä haastavaa käyttäytymistä. (Imo käsikirja n.d., 9.)

Yli puolet vastaajista koki ennakoinnissa olevan kehitettävää työpaikallansa. Vain viisi vastaajaa koki, ettei kehitettävää ole ollenkaan. Ennakoiminen nousi erityisesti esille laadullisessa kysymyksessä koskien rajoitustoimenpiteiden kehittämistä. Moni koki ennakoinnilla olevan hyvin suuri merkitys erityisesti rajoitustoimenpiteiden käytön ennaltaehkäisyssä. Ennakoinnin koettiin olevan myös tärkeässä roolissa siinä, ettei rajoitustoimenpiteiden käyttö heikentäisi työhyvinvointia.

Moni vastaaja koki ennakoinnissa tärkeäksi työryhmässä asioista puhumisen ja tilanteiden yhdessä pohtimisen jo ennakkoon. Myös yhteiset linjat sekä lasten tunteminen tukivat ennakointia. On helpompi ennakoida lasta ja hänen toimintaansa, kun lapsen tuntee. Näin tilanteita voidaan myös mahdollisesti ennaltaehkäistä. Vastaajat kaipasivat enemmän kokonaisvaltaista ennakointia ja yhteistä linjaa työyhteisössä. Alemmassa sitaatissa nousee esille ennakoinnin tärkeys työntekijän fyysiseen työhyvinvointiin.

Ennakoimalla voitaisiin välttää sitä, että ennen kiinnipitoa työntekijään sattuu. Koen että oman yksikkömme haasteena on nimenomaan tilanteiden riittävä ennakointi ja kiinnipito-päätöksen tekeminen riittävän aikaisin.

8 POHDINTA

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme kysely lähetettiin laatujohtaja Helena Nyman-Jokisen kautta Sospro Oy:n sijaishuollon yksiköiden johtajille, jotka välittivät kyselyn työntekijöille. Kaiken kaikkiaan saimme vastauksia 48, joka oli hieman odotettua pienempi määrä. Kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja vastanneiden anonymiteetti säilyi koko prosessin läpi. Emme myöskään tiedä mistä yksiköstä kukin vastaaja on, mikä tukee vastaajien anonymiteettia. On mahdollista, ettei kaikista yksiköistä ole tullut vastauksia tai suurin osa vastauksista on joistain samoista yksiköistä. Tutkimuksen luotettavuutta tukee se, että kysely on lähetetty jokaisen sähköpostiin henkilökohtaisesti ilman että ulkopuolisilla olisi mahdollisuus vastata kyselyyn.

Sospro Oy:ssa on alkuvuonna 2022 ollut sijaishuollossa työskenteleviä ohjaajia noin 320 27:ssä asuinyksikössä. Kysely lähetettiin 27:n yksiköiden johtajille, joiden kautta kysely kulkeutui sijaishuollon työryhmiin. Näin voidaan päätellä, että koko perusjoukosta (320) vain 15% (48) vastasi kyselyyn, jolloin otos jäi pieneksi. Vastaajien määrää voidaan selittää sillä, että lastensuojelun työkentällä ohjaajien määrä vaihtelee poissaolojen vuoksi ja sijaisia on ollut paikalla, kenelle kysely ei ole mennyt. Myös vallitseva koronatilanne vaikuttaa sairaspoissaoloihin niitä lisäävästi. Lastensuojelun työkentällä työskentely voi myös olla ajoittain hektistä, jonka vuoksi kyselyyn vastaamiseen tarvittavaa aikaa ei löytynyt.

Laadimme kyselyn siten, että käytimme kysymysten pohjana kolmea tutkimuskysymystämme. Muuttujat kyselyymme tulivat omista ja työtoverien kokemuksista sekä teoriasta. Kysyimme myös laatujohtaja Helena Nyman-Jokiselta muokkausehdotuksia kyselyyn, jotka toteutimme. Emme vertailleet taustamuuttujia keskenään, sillä emme kokeneet niitä oleellisiksi tulosten analysoinnin kannalta.

Määrällisessä kyselyssä validiteetti ja reliabiliteetti ovat keskeisiä luotettavuuskriteerejä. Validiteetti ilmaisee, miten hyvin tutkimusmenetelmä tutkimuksessa mit-

taa tutkittavaa ilmiötä. Tulosten näkökulmasta validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä. Reliabiliteetti taas ilmaisee sitä, kuinka luotettavasti ja toistuvasti käytetty tutkimusmenetelmä mittaa tutkittua ilmiötä. (Hiltunen 2009.) Validiteetti ja reliabiliteetti kyselyssämme voidaan todentaa, sillä kyselymme mittasi hyvin meidän tutkimaan ilmiötä; kyselyn tulokset vastasivat tutkimuskysymyksiimme ja saimme kyselyn avulla selkeitä vastauksia siihen vaikuttaako rajoitustoimenpiteet työhyvinvointiin. Vastaukset olivat luotettavista lähteistä sekä kysely voidaan tarvittaessa toistaa.

Yksiköiden työyhteisöt, vahvuudet ja haasteet voivat olla hyvinkin erilaisia keskenään, minkä vuoksi kaikki kyselyssä ilmenneet asiat eivät välttämättä koske jokaista yksikköä. Yksiköiden erilaisuus keskenään toi haasteita tulosten analysoinnissa keskenään sekä kehittämisehdotuksissa, koska kaikki kohdat eivät koske jokaista yksikköä. Kaikissa yksiköissä ei toteuteta eristämistä tai erityistä huolenpitoa, jotka oletettavasti vaikuttivat vastauksiin näiden rajoitustoimenpiteiden osalta.

Eettisyys on taattu sillä, että olemme saatekirjeessämme (liite 1) kertoneet, keitä olemme, mitä varten kysely on tehty ja minkä vuoksi kysely on heille lähetetty. Saatekirjeessä oli myös yhteystietomme, jotta vastaajat pystyivät lähettää mahdollisia kysymyksiä tai kommentteja liittyen kyselyyn. Eettisyyttä tukee myös se, että kyselyyn vastaaminen oli anonyymiä ja vapaaehtoista. Kyselystä ei pystytä tunnistamaan vastaajia. Vain me olemme päässeet tarkastelemaan vastauksia ja vastaukset hävitetään sen jälkeen, kun opinnäytetyö on tuotu päätökseen.

Tutkimuksen kohdejoukkoa täytyy kohdella eettisesti. Ainakin näiden asioiden tulee täytyä, jotta eettiset näkökohdat on otettu huomioon: osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista, tutkimuksen tarkoituksesta sekä toteutuksesta annetaan riittävästi informaatiota tutkittaville, tutkimuksesta ilmenneitä tuloksia käsitellään luottamuksellisesti ja kerätty aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla heti kun tutkimus on valmis. (Leinonen 2018.)

Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu se, että tutkittavalle kerrotaan tieto siitä, mitä tutkimus sisältää. Tutkimustietojen käsittelyyn kuuluu luottamuksellisuus ja ano-

nymiteetti, jotka ovat meidän tutkimuksessamme toteutuneet. Tutkimuksen julkaisemisessa täytyy myös huolehtia siitä, ettei tutkittavat ole tunnistettavissa. Tutkijan eettisenä velvollisuutena on kertoa tutkimustulokset rehellisesti ja tarkasti. (KvaliMOTV n.d.)

8.2 Loppupohdinta

Hypoteesina opinnäytetyössämme oli ”Vaikuttaako tehdyt rajoitustoimenpiteet työhyvinvointiin”. Uskoimme tehtyjen rajoitustoimenpiteiden vaikuttavuuden määrän olevan yksilöllistä ja tilannekohtaista, mutta varmasti vaikuttavan jokaiseen jollain tasolla. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta hypoteesi osittain oikeaksi. Vain neljä vastaaja (8%) kertoivat, ettei tehdyt rajoitustoimenpiteet vaikuta heidän työhyvinvointiinsa lainkaan. Jokaisen kokemus tehdystä rajoitustoimenpiteestä on yksilöllinen sekä tilanteesta riippuvainen. Tutkimuksessa erityisesti kiinnipitöiden vaikutus työhyvinvointiin nousi esiin vahvasti.

Taustamuuttujiemme eli iän, sukupuolen, ammatin, lastensuojelun työvuosien sekä oman työpaikan rajoitustoimenpiteiden käytön yleisyyden avulla tarkoituksemme oli vertailla niitä vastauksiin. Uskoimme löytävämme niistä yhteyksiä. Vastauksia analysoidessa ei kuitenkaan suuria eroja tai yhtäläisyyksiä löytynyt. Vastausten analysoinnissa hankaluutta tuotti esimerkiksi naisten huomattavasti suurempi vastaajamäärä kuin muiden sukupuolten. Vastaajia oli useasta eri yksiköstä, joten eri rajoitustoimenpiteiden kokemukset ja määrät vaihtelivat paljon.

Lastensuojelun työkenttä on haastava ja kasvava asiakasmäärä on huolestuttavaa resursseihin nähden. Työympäristöön kuuluu arvaamattomuus, stressi ja monimutkaisuus. Erityisesti kokemattomalle työntekijälle työ voi olla todella kuormittavaa. Vahvat tunteet ovat iso osa lastensuojelun työkenttää. (Katajala 2021.) Tällä hetkellä työhyvinvointi lastensuojelun työkentällä on kuormittunut. Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, mikä tulee myös työnantajalle kalliiksi. Rajoitustoimenpiteiden käytön vaikutukset työhyvinvointiin ovat tutkimustulostemme perusteella enimmäkseen negatiivisia ja ne kuormittavat työhyvinvointia omalta osaltaan. Esimerkiksi kiinnipitötilanteet voivat olla työntekijälle todella kuormittavia ja ne voivat vaikuttaa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Työhyvinvointi ja rajoitustoimenpiteet ovat keskeisiä käsitteitä myös sijaishuollon tulevaisuudessa, jonka vuoksi niiden yhteyksiä toisiinsa olisi hyvä tutkia vielä tarkemmin. Sijoitettujen lasten lukumäärä on kasvanut vuosien aikana runsaasti ja lasten haasteet ovat moninaisia. Tutkimuksemme tulosten perusteella voidaan päätellä, että rajoitustoimenpiteillä on vaikutuksia työhyvinvointiin, jonka vuoksi jatkotutkimuksia voitaisiin tuottaa. Mielenkiintomme rajoitustoimenpiteiden vaikutuksiin työhyvinvointiin syveni opinnäytetyötämme tehdessä ja löysimmekin hyviä keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Jatkotutkimuksia voitaisiin toteuttaa esimerkiksi laajempien kyselyiden avulla tai isommilla otoksilla. Isommat otokset lisääisivät määrällisen tutkimuksen luotettavuutta huomattavasti paremmin kuin pienellä otoksella tehdyt tutkimukset. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla esimerkiksi kiinnipitojen vaikutus työhyvinvointiin, sillä kiinnipito nousi tutkimuksemme kaikista yleisimmäksi vaikuttavaksi rajoitustoimenpiteeksi työhyvinvoinnissa.

Rajoitustoimenpiteet ovat lastensuojelun sijaishuollonyksiköissä usein käytettyjä. Työhyvinvointi on tärkeä tekijä, joka auttaa jaksamaan työssä. Työntekijän jaksaminen töissä heijastuu niin lapsiin kuin työntekijän omaan vapaa-aikaankin. Työhyvinvointi tukee myös työntekijöiden pysyvyyttä ja ehkäisee vaihtuvuutta, joka voi aiheuttaa oireilua sijoitetuissa lapsissa. Tutkimuksemme tarjoaa eväitä siihen, miten rajoitustoimenpiteiden heikentävää vaikuttavuutta voitaisiin vähentää.

LÄHTEET

Ahlskog, S. 2017. Lapsen itsemääräämisoikeuden rajoittaminen sijaishuoltolaitoksessa. Filosofinen tiedekunta. Vaasan yliopisto. Pro gradu- tutkielma. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3538/osuva_7515.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aineiden ja esineiden haltuunotto. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 11.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/aineiden-ja-esineiden-haltuunotto>

Alastalo, M. Ellonen, N. N.d. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Luettu 21.2.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvanti/tilastot/tilastot-tutkimuksessa/>

Child welfare information gateway. N.d. Task and responsibilities. Luettu 10.1.2022. <https://www.childwelfare.gov/topics/management/workforce/recruitment/tasks/>

Docendum. N.d. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettu 19.1.2022. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>

Duodecim. 2015. Lastensuojelun tehtävät, kun lapsen epäillään kokeneen väkivaltaa. Luettu 10.1.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12268>

Eristäminen. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 11.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/eristaminen>

Eriytynen huolenpito. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 12.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/erityinen-huolenpito>

Finfami. 2018. Työhyvinvointi strategisena menestystekijänä. Luettu 1.2.2022. <https://finfamiliaatu.fi/laatukasikirja/tyohyvinvointi-strategisena-menestystekijana/>

Great place to work. N.d. The Top 7 Workplace Factors that Impact Employee Health. Luettu 19.01.2022. <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/the-top-7-workplace-factors-that-impact-employee-health>

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Henkilöntarkastus. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 12.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/henkilontarkastus>

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Graduryhmä. Luettu 10.3.2022. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf

Hoikkala, S. N.d. Pelastakaa lapset. Kiinnipito lastenkodissa. Luettu 12.1.2022. <https://frantic.s3.eu-west-1.amazonaws.com/pelastakaalapset/2015/10/13114248/Kiinnipito-lastenkodissa.pdf>

Imo käsikirja. N.d. Itsemääräämisoikeuden ja itsenäisen suorittamisen tukeminen sekä rajoitustoimenpiteet. Vantaa. Luettu 1.3.2022. https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/146335_IMO-kasikirja.pdf

JHL. N.d. Työssä jaksaminen. Luettu 3.1.2022. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>

Kaivola, K. & Launila, L. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Kallinen, T. & Kinnunen, T. N.d. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokanto. Luettu 21.2.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Katajala, L. 2021. Työhyvinvointi lastensuojelutyössä. Kandidaatin tutkielma. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/76073/URN%3aNB%3afi%3ajyu-202105313316.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kekoni, T., Kitinoja, M. & Pösö, T. 2008. Eriytyinen huolenpito koulukodeissa. Stakesin raportteja 36/2008. Stakes – Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki.

Kemppainen, S. 2014. Kaleva. Teinitytön eristäminen toi tuomiot koulukodin työntekijöille. Luettu 9.2.2022. <https://www.kaleva.fi/teinityton-eristaminen-toi-tuomiot-koulukodin-tyon/1931607>

Kiinnipitäminen. Lastensuojelun käsikirja. Terveystieteiden tutkimuslaitos. Luettu 12.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijais-huolto/rajoitukset-sijaishuollossa/kiinnipitaminen>

Koppa. 2016. Jyväskylän yliopisto. Kyselyt. Luettu 28.2.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-hankintamenetelmat/kyselyt>

Koppa. 2021. Jyväskylän yliopisto. Määrällinen analyysi. Luettu 20.2.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>

KvaliMOTV. N.d. Hyvä tutkimuskäytäntö. Luettu 1.3.2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html

KvaliMOTV. N.d. Teoria ja tutkimus. Luettu 28.2.2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_2.html

Laaksonen, J. 2016. Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. Sosiaalityö. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu- tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51855/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201611114612.pdf>

Laamanen, J. 2021. ”Rajoitustoimenpiteitä tarvitaan vaikkakin niitä ei oo koskaan mukava toteuttaa” Sijaishuollon ohjaajien näkemyksiä lastensuojelun rajoitustoimenpiteistä etiikan näkökulmasta. Sosionomin tutkinto-ohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502061/Laamanen_Johanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Lastensuojelulaki 4§ (417/2007)

Lastensuojelulaki 30§ (542/2019)

Lastensuojelulaki 61 a§ (12.4.2019/542)

Lastensuojelulaki 66 § (12.4.2019/542)

Lastensuojelulaki 69 a § (12.4.2019/542)

Lastensuojelulaki 70§ (12.4.2019/542)

Lastensuojelulaki 71§ (12.2.2010/88)

Lastensuojelulaki 74 a § (12.4.2019/542)

Lastunen, E. & Niemeläinen, K. 2021. Asiakasväkivalta lastensuojelun sijaishuollossa. Sosionomin ylempi tutkinto-ohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/509428/Lastunen_Emmi_Niemelainen_Krista.pdf?sequence=3

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Spoken. Luettu 28.2.2022. <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>

Leinonen, R. 2018. Tutkimuksen eettisyys. Spoken. Luettu 1.3.2022. <https://spoken.fi/tutkimuksen-eettisyys/>

Leppäkorpi, A. 2021. Turvallinen kiinnipito hoitomenetelmänä lastensuojelulaitoksessa. Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelma. Laurea-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502917/Leppakorpi-ONT.pdf?sequence=2>

Liikkumisvapauden rajoittaminen. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 12.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/liikkumisvapauden-rajoittaminen>

Liukkonen, A. 2019. Rajoitustoimenpiteet lasten sijaishuollossa. Vallankäyttöä vai vaikuttavaa hoitoa? Sosiaalialan koulutusohjelma. Diakonia-ammattikorke-

koulu. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/228093/Liukkonen_Antti%2C%20Siirainen_Lauri.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Lähetysten luovuttamatta jättäminen. Lastensuojelun käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 13.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/lahetysten-luovuttamatta-jattaminen>

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent Oy.

Manninen, P. N.d. Johdatus tilastolliseen data-analyysiin. Matematiikan, tilastotieteen ja filosofian laitos. Tampereen yliopisto. <https://docplayer.fi/18554605-Johdatus-tilastolliseen-data-analyysiin.html>

Minilex. N.d. Lastensuojelun ja lastensuojelulain tarkoitus. Luettu 10.1.2022. <https://www.minilex.fi/a/lastensuojelun-ja-lastensuojelulain-tarkoitus>

Minilex. N.d. Lastensuojelun rajoitustoimenpiteet. Luettu 11.1.2022. <https://www.minilex.fi/a/lastensuojelun-rajoitustoimenpiteet>

Mitä on lastensuojelu? Lastensuojelun käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 6.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

Mitä on MAPA? N.d. Suomen mapa keskus. Luettu 1.3.2022. <https://suomen-mapakeskus.fi/mapa/>

Munro, E. 2008. Effective child protection. Luettu 11.1.2022. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/reader.action?docID=1001320>

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus, Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.

National Association of Social Workers. N.d. Child Welfare. Luettu 10.1.2022. <https://www.socialworkers.org/practice/child-welfare>

Omaisuuuden ja lähetysten tarkastaminen. Lastensuojelun käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 13.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/omaisuuden-ja-lahetysten-tarkastaminen>

Otala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Osaamista sijaishuoltoon. 2021. Työhyvinvointi lastensuojelun sijaishuollossa. Luettu 13.3.2022. <https://osaamistasijaishuoltoon.fi/tyohyvinvointi-lastensuojelun-sijaishuollossa/>

Perhe- ja sosiaalipalvelut. 2020. Omavalvontasuunnitelma. Turku: hyvinvointitoimiala. Luettu 9.2.2022. https://www.turku.fi/sites/default/files/atoms/files/lak-katien_erityislastenkodin_omavalvontasuunnitelma_2020.pdf

Pirttikangas, E. 2019. Defusing-menetelmän käyttö työhyvinvoinnin tukena matkustajalaivalla. Hoitotyön koulutus, sairaanhoitaja. Hämeen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/168612/Eva%20Pirttikangas%20valmis2.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Pösö, T. 2018. Kaivattu ja kiistanalainen pysyvyys lastensuojelussa. Valtakunnalliset lastensuojelupäivät. Tampereen yliopisto. Luettu 1.3.2022. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Kaivattu-ja-kiistanalainen-pysyvyys-lastensuojelussa.pdf>

Rajoitukset sijaishuollossa. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 6.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinninportaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Routio, P. N.d. Kysely ja lomakehaastattelu. Tuotetiede. Taideteollisuuden korkeakoulun virtuaaliyliopisto. Luettu 2.2.2022. http://www2.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/1364_empiir.html#kysely

Räty, T. 2019. Lastensuojelulaki käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita publishing Oy.

Saastamoinen, K. 2020. Lapsi sijaishuollossa yhteydenpidon rajoittaminen ja muut rajoitustoimenpiteet. Helsinki: Edita publishing Oy.

Sijaishuollon muodot. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 10.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot>

Sijaishuollon päätyminen. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 10.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-paattyminen>

Sijaishuoltopaikan valinta. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 10.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuoltopaikan-valinta>

Skills ready. 2021. Child protection worker. Luettu 10.1.2022. <https://www.jobsandskills.wa.gov.au/jobs-and-careers/occupations/child-protection-worker>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Susanna Hoikkala: Lastensuojelulaki mahdollistaa rajoitukset sijaishuollossa, jos lapsen etu sitä edellyttää ja lain edellytyksen täyttyvät. Luettu 11.1.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/susanna-hoikkala-lastensuojelulaki-mahdollistaa-rajoitukset-sijaishuollossa-jos-lapsen-etu-sita-edellyttaa-ja-lain-edellytykset-tayttyvat>

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. Lastensuojelu. Luettu 10.1.2022. <https://stm.fi/lastensuojelu>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Selvityshenkilön arvio lastensuojelun henkilöstön riittävydestä ja ratkaisuehdotukset kuormituksen vähentämiseksi. Luettu 13.3.2022. <https://stm.fi/documents/1271139/6184550/Selvityshenkil%C3%B6n+arvio+lastensuojelun+kuormitus+FINAL+050318.pdf/a489a36e-7c2f-4ac7-9372-6bb221d2705e/Selvityshenkil%C3%B6n+arvio+lastensuojelun+kuormitus+FINAL+050318.pdf.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. Työhyvinvointi. Luettu 19.1.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sospro. N.d. Tietoa meistä. Arvot ja strategiamme. Luettu 8.1.2022. <https://sospro.fi/tietoa-meista/arvot-ja-strategiamme/>

Sospro. N.d. Tietoa meistä. Luettu 8.1.2022. <https://sospro.fi/tietoa-meista/>

Sospro. N.d. Tietoa meistä. Panostamme työhyvinvointiin. Luettu 8.1.2022. <https://sospro.fi/tietoa-meista/panostamme-tyohyvinvointiin/>

Sospro. N.d. Tietoa meistä. Työmme lähtökohta. Luettu 8.1.2022. <https://sospro.fi/tietoa-meista/tyomme-lahtokohta/>

Sotenavigaattori. n.d. Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö. Luettu 19.1.2022. <https://sotenvigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>

STT. 2021. Lastensuojelun keskusliitto. Lastensuojelun johtamiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota kansallisella tasolla. Luettu 13.3.2022. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/lastensuojelun-johtamiseen-tulee-kiinnittaa-enemmän-huomiota-kansallisella-tasolla?publisherId=1950&releasId=69908204>

Suonsivu, K. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Superlehti. 2021. Työhyvinvointi kukoistaa, kun työyhteisössä pidetään huolta näistä perustarpeista – Luottamuspuola voi viedä pohjan kaikelta muulta. Luettu 2.2.2022. <https://www.superlehti.fi/hyvinvointi/tyohyvinvointi-kukoistaa-kun-tyoyhteisossa-pidetaan-huolta-naista-perustarpeista-luottamuspuola-voi-vieda-pohjan-kaikelta-muulta/>

Surveymonkey. N.d. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen välinen ero. Luettu 20.2.2022. <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Talentia. 2020. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Luettu 1.2.2022. <https://www.talentia.fi/pohjois-pohjanmaa/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>

Talentia-lehti. 2021. Vaihtuvuus maksaa. Luettu 1.3.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/vaihtuvuus-maksaa/>

Talentia-lehti. 2022. Uupuminen uhkaa jo vastavalmistuneita. Luettu 2.2.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/uupuminen-uhkaa-jo-vastavalmistuneita/>

- Terveystalo. N.d. Työhyvinvointi lisää motivaatiota ja tuottavuutta. Luettu 19.1.2022. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Tyoterveyden-yleiset-kasitteet-ja-kaytannot/Tyohyvinvointi-lisaa-motivaatiota-ja-tuottavuutta/>
- Total wellness. 2020. How to Create a Healthy Work Environment During Unusual Times. Luettu 18.1.2022. <https://info.totalwellnesshealth.com/blog/healthy-work-environment>
- TTK. 2009. Työhyvinvoinnin portaat-työkirja. Luettu 19.1.2022. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- TTK. N.d. Johtaminen ja esimiestyö. Luettu 19.1.2022. <https://ttk.fi/tyoturvaluksuus-ja-tyosuojelu/tyoturvaluksuuden-perusteet/johtaminen-ja-esimiestyo>
- Valvira. 2013. Itsemääräämisoikeuden toteutuminen sosiaalihuollon ympärivuorokautisissa palveluissa. Luettu 2.2.2022. https://www.valvira.fi/documents/14444/22511/Selvityksia_1_2013.pdf
- Valvira. 2021. Lastensuojelulaitoksissa laiminlyödään rajoitustoimenpiteitä koskevia päätöksiä ja kirjauksia. Luettu 12.1.2022. <https://www.valvira.fi/-/lastensuojelulaitoksissa-laiminlyodaan-rajoitustoimenpiteita-koskevia-paatoksia-ja-kirjauksia>
- Valvira. 2021. Lastensuojelun suunnitelmallista valvontaa toteutettu valvontaohjelman mukaisesti. Luettu 12.1.2022. <https://www.valvira.fi/-/lastensuojelun-suunnitelmallista-valvontaa-toteutettu-valvontaohjelman-mukaisesti>
- Workplace. N.d. 7 ways to create a positive work environment. Luettu 19.1.2022. <https://www.workplace.com/blog/positive-work-environment>
- Yhteydenpidon rajoittaminen. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 12.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/yhteydenpidon-rajoittaminen>
- Yle. 2021. ”Tytöt tuovat lastenkotiin huumeita rintaliiveissä, pojat nivusissa” -lastensuojelun työntekijä vaatii parempia keinoja valvontaan. Luettu 6.1.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-11788572>
- Yle. 2021. Valvira: Lasten oikeudet vaarassa lastensuojelulaitoksissa, syynä puutteelliset kirjaukset rajoitustoimenpiteistä. Luettu 9.2.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12117675>
- Yle. N.d. Poliisi-tv. Pidä musta kiinni. Luettu 25.1.2022. http://vintti.yle.fi/ohjelmat.yle.fi/poliisitv/raportit/pida_musta_kiinni.html
- Yliniva, A. 2017. MAPA® menetelmä haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisyssä ja hallinnassa. Luettu 1.3.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/143906/Yliniva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei!

Olemme kolmannen vuoden sosionomi-opiskelijoita Tampereen ammattikorkeakoulusta. Työstämme juuri opinnäytetyötämme aiheesta "Rajoitustoimenpiteiden vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin lastensuojeluyksikössä". Saimme iloksemme yhteistyökumppaniksemme Sospro Oy:n, jonka työntekijöille tämä saatekirje on tarkoitettu.

Tämä viesti sisältää linkin kyselyyn, joka on määrällinen. Tarkoituksena on siis kuulla ja kartoittaa mahdollisia ongelmakohtia, joita te koette liittyen rajoitustoimenpiteiden vaikutuksiin omaan työhyvinvointiinne. Tavoitteena on löytää kehityskohtia, joilla rajoitustoimenpiteiden vaikuttavuutta työhyvinvointiin voitaisiin kehittää.

Kyselyn vastaamiseen menee noin 10-15 minuuttia. Vastausaikaa on tammi-kuun 2022 loppuun asti.

Kysely on täysin anonyymi ja toivomme rehellisiä vastauksia, sillä kysely tehdään kehittääksemme rajoitustoimenpiteiden vaikutuksia juuri teidän työhyvinvointiin. Toivomme, että vastaajia tulisi tarpeeksi jotta tutkimuksen luotettavuus voidaan säilyttää.

Kiitokset, että mahdollistatte tutkimuksemme toteuttamisen.

Ystävällisin terveisin, Milla Viljanen ja Julia Jokinen, Tampereen ammattikorkeakoulu 19SOC

Yhteystiedot: milla.viljanen@tuni.fi, julia.jokinen@tuni.fi

Liite 2. Kyselylomake

Rajoitustoimenpiteiden vaikutus työhyvinvointiin

Olemme kolmannen vuoden sosionomi-tutkinnon opiskelijoita Tampereen ammattikorkeakoulusta. Kysely kuuluu opinnäytetyöhömme. Kyselyn tarkoituksena on selvittää, miten ja miksi rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Kysely on anonymi ja tuloksia käytetään opinnäytetyössämme "Rajoitustoimenpiteiden vaikutuksia Sospro:n työntekijöiden työhyvinvointiin". Kiitos, kun käytät aikaasi kyselyyn vastaamiseen!

[Kirjautu Googleen](#), jotta voit tallentaa edistymisesi. [Lue lisää](#)

***Pakollinen**

TAUSTAKYSYMYKSET

1. Ikäsi? *

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- Muu

3. Ammattisi? *

 Sosionomi Sairaanhoitaja Lähihoitaja Nuoriso-ohjaaja Yhteisöpedagogi Muu: _____

4. Työvuotesi lastensuojelussa? *

 0-1 2-5 6-10 yli 10

VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

6. Vaikuttaako rajoitustoimenpiteiden käyttö työhyvinvointiisi? *

- Positiivisesti eli lisäävästi
- Negatiivisesti eli heikentävästi
- Muu: _____

7. Vaikuttavatko tehdyt rajoitustoimenpiteet työhyvinvointiisi? *

- Ei yhtään
- Harvoin
- Joskus
- Usein
- Aina

8. Miten tehdyt rajoitustoimenpiteet vaikuttavat sinuun eniten? *

- Fyysisesti
- Psyykkisesti
- Sosiaalisesti

9. Kuinka paljon ajattelet tehtyjä rajoitustoimenpiteitä vapaa-ajallasi? *

- En yhtään
- Harvoin
- Joskus
- Usein
- Joka kerran jälkeen

11. Miten tehdyt rajoitustoimenpiteet vaikuttavat työhyvinvointiisi? (Vastaa vapaamuotoisesti) *

Oma vastauksesi _____

RAJOITUSTOIMENPITEISIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

12. Mitkä asiat mielestäsi edesauttavat ONNISTUNUTTA rajoitustoimenpidettä? (Valitse 3 tärkeintä) *

- Ammatti (enemmän ammattikorkeakoulu pohjaisia esim. sosionomi, sairaanhoitaja, yhteisöpedagogi)
- Ammatti (enemmän ammattikoulu pohjaisia esim. lähihoitaja, nuoriso-ohjaaja)
- Ikä (nuorempi työntekijä)
- Ikä (vanhempi työntekijä)
- Työntekijän sukupuoli (miesoletettu)
- Työntekijän sukupuoli (naisoletettu)
- Työntekijöiden pitkä työkokemus alalta
- Hyvä työyhteisö
- Koulutukset esimerkiksi mapa
- Työntekijöiden oma jaksaminen
- Rohkea luonne
- Johtajan tuki
- Rajoitustoimenpiteiden läpikäynti jälkeenpäin
- Hyvät ohjeistukset rajoitustoimenpiteiden kirjaamiseen
- Työntekijöiden tuki
- Tilanteiden ennakointi
- Muu: _____

13. Mitkä asiat ovat näistä työpaikallasi VAHVUUKSIA? *

- Ammatti (sopivasti ammattikorkeakoulu pohjaisia esim. sosionomi, sairaanhoitaja, yhteisöpedagogi)
- Ammatti (sopivasti ammattikoulu pohjaisia esim. lähihoitaja, nuoriso-ohjaaja)
- Ikä (nuoret työntekijät)
- Ikä (vanhemmat työntekijät)
- Työntekijän sukupuoli (miesoletettu)
- Työntekijän sukupuoli (naisoletettu)
- Työntekijöiden pitkä työkokemus alalta
- Hyvä työyhteisö
- Koulutukset esimerkiksi mapa
- Työntekijöiden oma jaksaminen
- Rohkea luonne
- Johtajan tuki
- Rajoitustoimenpiteiden läpikäyminen jälkeenpäin
- Hyvät ohjeistukset rajoitustoimenpiteiden kirjaamiseen
- Työntekijöiden tuki
- Tilanteiden ennakointi
- Muu: _____

15. Mitä muuttaisit työpaikallasi, jotta rajoitustoimenpiteiden käytöllä ei olisi heikentävää vaikutusta työhyvinvointiin? (Vastaa vapaamuotoisesti) *

Oma vastauksesi

16. Miten rajoitustoimenpiteitä voitaisiin ehkäistä? (Vastaa vapaamuotoisesti) *

Oma vastauksesi

Lähetä

Tyhjennä lomake

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä. [Ilmoita väärinkäytöstä](#) - [Palveluehdot](#) - [Tietosuojakäytäntö](#)

Google Forms