

## OPINNÄYTETYÖ

### **Safewards sijaishuollossa - sitoutumisen jalanjäljissä**

Laura Jokela ja Roosa Ouvinen

Yhteisöpedagogi AMK

(210 op)

4/2021

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi AMK

---

Tekijät: Laura Jokela ja Roosa Ouvinen  
Opinnäytetyön nimi: Safewards sijaishuollossa – sitoutumisen jalanjäljissä  
Sivumäärä: 68 sivua ja 6 liitesivua  
Työn ohjaaja(t): Jenny Honka  
Työn tilaaja(t): Kalliorinne, Perhekuntoutuskeskus Lauste

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten saada työyhteisö sitoutumaan Safewards-toimintamallin käyttöön sijaishuollossa ja kuinka helpottaa mallin käyttöä tilaajayksikössä. Opinnäytetyön tilaajana toimi Kalliorinteen yksikkö, joka on yksi Perhekuntoutuskeskus Lausteen sijaishuollon yksiköistä. Kalliorinne on vuoden 2020 marraskuussa avattu yksikkö, jossa tehdään perheiden jälleenyhdistämistyötä.

Kehittämistarve tunnistettiin ensimmäisen kerran lokakuussa 2021, kun Kalliorinteen silloinen lähijohtaja tiedosti, että Safewards-toimintamallin käyttö yksikössä oli heikentynyt huomattavasti. Toimintamalli oli otettu käyttöön Kalliorinteella vuoden 2021 keväällä. Työyhteisön sitoutuminen toimintamalliin oli heikentynyt, sillä ohjaajat kohtasivat työssään aiempaa enemmän väkivaltatilanteita ja nuorten levottomuutta.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin kolmea aineistonkeruumenetelmää. Nämä olivat haastattelu, benchmarking ja kehittävä kokeilu. Haastattelut toteutettiin Kalliorinteen työntekijöille ja yksikössä suoritettiin kehittävä kokeilu yhtä Safewards-toimintamallin työmallia hyödyntäen. Benchmarking suoritettiin kahteen kohteeseen, Perhekuntoutuskeskus Lausteen Uudenkaupungin toimipisteeseen sekä Canberran sairaalaan Australiassa.

Tuloksista kävi ilmi, että Safewards-toimintamallin käyttöön sitoutuminen sijaishuollossa on mahdollista, jos mallille on vakaa pohja ja työyhteisöllä on aikaa sekä tukea toteuttaa mallia. Työyhteisön tulisi käyttää mallia yhteisen linjan mukaan, jolloin tähän yhteiseen tapaan toimia voidaan sitoutua. Tulokset korostivat, että vastuun jakaminen, myönteinen asenne, konkreettisten hyvien tulosten näkeminen, vain muutaman intervention laadukas käyttöönotto sekä nuorten osallisuus mallissa edistävät sitoutumista. Nämä asiat helpottavat Safewards-mallin käyttöä.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta kehitettiin kaksiosainen tuotos, joka sisälsi sopivan Safewards-mallin käyttöä käsittelevän julisteen ja oppaan. Oppaan tarkoitus oli luoda alusta ja toimintavat mallin hyödyntämistä varten sijaishuollossa, jonka ansiosta sitoutumisen olisi mahdollista. Juliste ja opas yhdessä tarjosivat konkreettisia työkaluja ja muistutuksia mallin käytön helpottamiseksi.

Opinnäytetyön pohjalta voidaan päätellä, että sijaishuollossa sitoutuminen toimintamalliin vaatii työyhteisöltä paljon, mutta Safewards-malli on tehokas sitoutuneen työyhteisön käytössä. Sijaishuollossa työn luonne vaikuttaa sitoutumiseen ja mallin käyttöön, joten mallia tulisi soveltaa niin, että sen on mahdollista asettua osaksi sijaishuollon arkea. Opinnäytetyö haastaa niin työyhteisöä sitoutumaan Safewards-malliin kuin itse mallia kehittymään lastensuojeluun sopivaksi.

---

Asiasanat: Safewards-toimintamalli, sijaishuolto, lastensuojelu, sitoutuminen, osallisuus

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator, Bachelor's Degree

---

Author: Laura Jokela and Roosa Ouvinen

Title: Safewards model within foster care – The importance of commitment

Number of Pages: 68 and 6 attachment pages

Supervisor(s): Senior Lecturer Jenny Honka

Commissioned by: Special foster care unit Kalliorinne, Family Rehabilitation Centre Lauste

---

This thesis was commissioned by Family Rehabilitation Centre Lauste's special foster care unit Kalliorinne. Lauste provides child protection services in Turku and Uusikaupunki. The purpose of this thesis was to increase work group commitment to the Safewards model within foster care and to assist the work group on how to facilitate the use of the model at Kalliorinne. The aim was to create an informative final product based on the collected data to ensure the commitment by providing the work group concrete tools on how to utilize the model.

The data was collected using three different methods: interviewing, benchmarking and trialling an intervention. Semi-structured interviews and the intervention trial were conducted at Kalliorinne. The inner benchmarking was conducted in Lauste's foster care unit in Uusikaupunki. A themed interview was conducted via Teams and a questionnaire was sent to Uusikaupunki work group. The external benchmarking was conducted in Canberra Hospital in Australia via the same themed interview over e-mail. The data were analysed using qualitative content analysis.

In the results, six themes emerge: the necessary time and support to enable work group commitment; the need for a person in charge in every intervention; the participation of the young people; the importance of seeing results and its impact on work group attitudes; the importance of intervention quality over quantity; and perceptions of Safewards as a shared resource for the work group. The study results indicate that there has to be solid foundation before the work group can commit to using the model within foster care. The context of foster care needs to be taken into account and the interventions may need adaptations for them to work in foster care.

As the result of this thesis a Safewards manual and a poster that included four Safewards interventions were planned and executed for the Kalliorinne work group. These four introduced interventions were the most suitable in the foster care context. These outputs can be adapted for use in other foster care settings. Further research is required on themes, which are presented at the end of this thesis.

---

Keywords: Safewards-model, foster care, child protection services, commitment, participation

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	6
2	TILAAJA JA TARVE .....	8
	2.1 Perhekuntoutuskeskus Lauste .....	8
	2.2 Kalliorinteen yksikkö .....	8
	2.3 Kehittämistyön tarve .....	9
3	TIETOPERUSTA .....	13
	3.1 Opinnäytetyön kehittämissympäristö .....	13
	3.2 Safewards-toimintamalli .....	16
	3.3 Työhön sitoutuminen .....	24
	3.4 Nuorten ja lasten osallisuus lastensuojelussa .....	27
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT .....	29
	4.1 Haastattelut .....	29
	4.2 Benchmarking .....	31
	4.3 Kehittävä kokeilu .....	34
	4.4 Analysointitavat .....	36
5	TULOKSET JA ANALYSOINTI .....	38
	5.1 Sitoutuminen vaatii aikaa ja tukea .....	38
	5.2 Interventiot tarvitsevat vastuuhenkilön .....	40
	5.3 Nuorten osallisuus tulisi näkyä osana mallia .....	42
	5.4 Asenteilla ja tuloksilla on suuri merkitys .....	45
	5.5 Laatu korvaa määrän .....	48
	5.6 Safewards tulisi nähdä työyhteisön yhteisenä päämääränä .....	50
	5.7 Yhteenvedo analyysista .....	52

6	TUOTOS.....	54
7	LOPUKSI.....	59
	7.1 Yhteenveto työstä.....	59
	7.2 Tulosten hyödynnettävyys ja levittäminen.....	60
	7.3 Yhteisöpedagogin näkökulmasta .....	61
	7.4 Jatkokehittäminen .....	62
	LÄHTEET .....	63
	LIITTEET.....	69

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten työyhteisö saadaan sitoutumaan Safewards-toimintamallin käyttöön sijaishuollossa ja kuinka helpottaa mallin käyttöä opinnäytetyön tilaajayksikössä. Safewards-toimintamallin pyrkimys on lisätä turvallisuutta tarjoamalla interventioiksi kutsuttuja työtapoja. Interventiot, jotka ovat myöhemmin kuvattu tässä työssä, pyrkivät ehkäisemään konflikteja sekä vähentämään rajoitustoimenpiteitä. Safewards-toimintamalli on vasta viime vuosina otettu Suomessa käyttöön niin sairaalaympäristöissä kuin osana lastensuojelua.

Opinnäytetyö on tehty parityönä. Oma asemamme suhteessa työhön on se, että opintojen kautta kertynyt tietämys lastensuojelusta on nostanut molempien tekijöiden kiinnostuksen kehittää lastensuojelun epäkohtia. Toinen tämän opinnäytetyön tekijöistä, Roosa Ouvinen, on työskennellyt Perhekuntoutuskeskus Lausteella. Hänellä on kokemusta käytännön ohjauksesta sijaishuollossa, mikä on tuonut työntekijän ja ohjaajan näkökulmaa työhön. Työkokemus alalta on auttanut meitä huomioimaan sijaishuollon työn luonteen. Kumpikin tekijöistä näkee lastensuojelun mahdollisena yhteisöpedagogin työkenttänä valmistumisen jälkeen. Parityöskentely on mahdollistanut laajan projektimuotoisen työskentelyn ja tarjonnut tilaisuuden syventyä kehittämistyöhön.

Lapsella on oikeus väkivallattomaan elämään ympäristöstä huolimatta. Samoin työntekijällä on oikeus työskennellä ilman väkivaltaa turvallisessa työympäristössä (Pollari 2017, 18). Tästä huolimatta väkivallan kohtaaminen sijaishuollossa on valitettavan yleistä niin työntekijän kuin lapsen ja nuoren kokemana. Sijaishuollon työntekijöillä on oikeus ja velvollisuus puuttua lapsen vahingoittavaan käytökseen konfliktitilanteissa, käyttäen esimerkiksi rajoitustoimenpiteitä. (Hoikkala 2017, 32.)

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2020 julkaistun Mielenterveysstrategian mukaan on asetettu tavoite vähentää rajoitetoimien ja pakon käyttöä (Vorma, Rotko, Larivaara & Kosloff 2020, 30). On siis selvää, että sosiaalialalla, jonka alle lastensuojelu kuuluu, on tarve kehittää työympäristöä turvallisemmaksi. Tähän Safewards-toimintamalli vastaa pyrkiessään ehkäisemään väkivaltaan johtavia konflikteja, jolloin rajoitustoimenpiteiden tarve voi vähentyä. Vaikka Safewards-malli itsessään on melko paikallinen, on se yllä mainittujen seikkojen valossa helppo liittää osaksi suurempaa kehittämisympäristöä.

Opinnäytetyön tilaaja on Perhekuntoutuskeskus Lausteen sijaishuollon yksikkö Kalliorinne, joka työskentelee perheiden jälleenyhdistämistyön parissa. Kalliorinne on vuoden 2020 lopussa avautunut erityistason yksikkö, jonne sijoitetut nuoret ovat keskimääräisesti 14-16-vuotiaita (Levanto 2022). Safewards-toimintamalli on otettu käyttöön Perhekuntoutuskeskus Lausteessa vuoden 2021 alkupuolella tarkoituksena vastata konfliktitilanteisiin. Samaan aikaan mallin käytön valmistelu aloitettiin Kalliorinteen yksikössä.

Sittemmin työ Kalliorinteellä on muuttunut vaativammaksi. Ohjaajat kohtaavat työssään nuorten levottomuutta ja väkivaltatilanteita aiempaa enemmän. Tästä syystä toimintamalliin sitoutuminen ja sen käyttö on vähitellen heikentynyt Kalliorinteellä. Tilaaja näkee Safewards-mallin hyödyllisenä ja toivoisi työyhteisön sitoutuvan siihen. Opinnäytetyön tavoitteiden saavuttaminen johtaisi lopulta Safewards-mallin vahvempaan käyttöön.

Tämä opinnäytetyö sisältää kaksi ongelma-asetelmaa. Lähtökohtana on se, ettei Safewards-toimintamallia varsinaisesti käytetä Kalliorinteen yksikössä, vaikka se virallisesti on organisaatiossa käytössä. Käytön vähäisyyteen taas on vaikuttanut työntekijöiden sitoutumattomuus mallin suhteen. Näihin kahteen ongelmakohtaan lähdetään etsimään ratkaisua. Tämän perusteella opinnäytetyön tutkimuskysymykset rajattiin seuraavanlaisiksi:

1. Miten saada työyhteisö sitoutumaan Safewards-toimintamallin käyttöön sijaishuollossa?
2. Miten helpottaa Safewards-toimintamallin käyttöä Kalliorinteen yksikössä?

Opinnäytetyömme jäsentelee aluksi tilaajan organisaatiota ja itse tilaajayksikköä sekä kehittämistyön tarvetta. Tämän jälkeen avaamme opinnäytetyömme keskeisiä käsitteitä tietoperustassa. Tietoperustan pohjustamana työ etenee menetelmälukuun, jossa olemme avanneet käyttämiämme aineistonkeruumenetelmiä sekä työssä käytettyjä analysointitapoja. Kerromme löytämistämme tuloksista ja analysoimme niitä. Koska kyseessä on laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus, on analyysissä hyödynnetty teemoittelua. Opinnäytetyömme loppuosa koostuu tulosten ja analyysin perusteella muodostetun tuotoksen esittelystä sekä omasta pohdinnastamme liittyen tulosten yhteenvetoon ja hyödyntämiseen. Esittelemme jatkoehdotuksia tutkimusaiheelle tulevaisuutta varten.

## 2 TILAAJA JA TARVE

Tässä luvussa tarkastellaan opinnäytetyömme tilaajaorganisaatiota sekä itse tilaajayksikköä. Luvussa avataan tarkemmin kehittämistyön tarvetta tilaajan näkökulmasta sekä muita syitä, jotka vaikuttivat aiheen valintaan ja rajaukseen.

### 2.1 Perhekuntoutuskeskus Lauste

Kehittämistyömme tilaajayksikkö on osa Perhekuntoutuskeskus Laustetta, joka on yksityinen ja voittoa tavoittelematon lastensuojelupalveluiden asiantuntija. Perhekuntoutuskeskus Lauste työllistää 190 ammattilaista, joilla on osaamista lastensuojelusta, erityisopetuksesta ja perhekuntoutuksesta. Perhekuntoutuskeskus Lauste keskittyy tarjoamaan yksilöllisiä sijaishuollon palveluita sekä erityistä huolenpitoa, avopalveluita ja perhekuntoutusta. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2022a.)

Perhekuntoutuskeskus Lauste toimii niin Turussa kuin Uudessakaupungissa. Yhteensä Lausteen palvelut kattavat 70 asiakaspaikkaa lapsille sekä nuorille ja 16 asiakaspaikkaa perheille. Lausteen tärkein tehtävä on tukea perheitä lasten kasvattamisessa, ja tätä varten heillä on jo lähes sadan vuoden kokemus alalta. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2022a).

Lausteen palveluihin kuuluvat yllä mainittujen pääkohtien lisäksi koulupalvelut erityistä tukea tarvitsevilla oppilaille, psykiatrinen osaaminen, päihdeosaaminen, kokemuskumppanuus, perhehoito, perheiden jälleenyhdistämistyö sekä opinto- ja uraohjausta Palvelukeskus Telakka -hankkeen muodossa. Perhekuntoutuskeskus Lausteella lapsen etu tulee aina ensin ja tätä varten Lausteella tehdään töitä yhdessä kohti parempaa tulevaisuutta. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2022b.)

### 2.2 Kalliorinteen yksikkö

Opinnäytetyömme varsinainen tilaaja on Perhekuntoutuskeskus Lausteella toimiva Kalliorinteen sijaishuollon yksikkö. Kalliorinne keskittyy perheiden jälleenyhdistämiseen ja perheitä kuntouttavaan työhön tarjoten ympärivuorokautista, intensiivistä perhekuntoutusta koko perheelle. Jälleenyhdistämistyö varmistaa sen, ettei lapsi joudu sijoituksensa myötä etäälle perheestään. Tämä vastikään muotoutunut palveluinnovaatio vastaa niihin olosuhteisiin, joissa vanhemmat ja/tai lapsi vastustavat sijoitusta tai lapsella on toistuvia sijoituksia. Tällöin lapselle



tavallisesti etsitään sijoituspaikka, joka tarjoaa vaativan tason laitoshoidoa. Perheiden jälleenyhdistämispalvelu mahdollistaa perheen yhteistyön, kuntoutumisen ja yhdistymisen, joka lopulta johtaa yhteiseen kotiin paluuseen. (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2022c.)

Suomessa tämän kaltaiselle palvelulle on tarvetta. Vuonna 2016 sijaishuollossa olleista 12-17-vuotiaiden lasten perheistä vain kuusi prosenttia palasi takaisin yhteen, eli jälleenyhdistyi (Peltoranta 2020). Perheiden jälleenyhdistäminen on vaativa tehtävä eikä jälleenyhdistämistyötä tehdä kovin aktiivisesti (Oinonen ja Ketonen 2021). Laissa on määritelty velvoite, että lastensuojelutyössä on huomioitava tavoite perheen jälleenyhdistämisestä (Lastensuojelulaki 417/2007, 4 §, 30§). Näin ollen Kalliorinteellä tehtävä työ on todella ajankohtaista ja tervetullutta innovaatiota.

Kalliorinne on erityistason yksikkö vaativaa hoitoa tarvitseville nuorille. Kalliorinteelle ohjataan käytöshäiriöisiä ja vahvasti oireilevia nuoria. Yksikkö on avautunut vuoden 2020 marraskuussa (Levanto 2022). Yksikkö kattaa neljä taloa, joissa on kokonaisuudessaan seitsemän sijaishuoltopaikkaa nuorille ja kahdeksan perheasuntoa, joihin sijoitetun perhe voi muuttaa (Perhekuntoutuskeskus Lauste 2022c). Palvelu on suunnattu 10-17-vuotiaille nuorille (Levanto 2022).

Opinnäytetyön tekohetkellä Kalliorinteellä työskenteli viisi ohjaajaa. Ohjaajan työnkuva sisältää nuoren arjesta ja perushuolenpidosta sekä turvallisuudesta huolehtimisen. Viestintä niin työyhteisön kesken kuin nuorta koskevien tahojen kanssa sekä vuorovaikutus ja yhdessäolo nuorten kanssa kuuluvat ohjaajan tehtäviin. Toisinaan ohjaajat kokevat nuorten toimesta niin henkistä kuin fyysistä väkivaltaa.

### **2.3 Kehittämistyön tarve**

Keskustelimme vuoden 2021 loppupuolella ensimmäisen kerran opinnäytetyöstämme Kalliorinteen silloisen lähijohtajan kanssa. Keskustelussa lähijohtaja puhui tarpeesta kehittää turvallisuutta lisäävän Safewards-toimintamallin käyttöä yksikössä, sillä vaikka malli oli jo otettu käyttöön, ei sen varsinainen käyttö työssä ollut jäänyt kovin pysyväksi tai näkyväksi (Levanto 2021). Tilaaja toivoi, että opinnäytetyön myötä Safewards näkyisi vahvemmin Kalliorinteen työssä.

Kalliorinteen työntekijät kohtaavat arjessa nuorten levottomuutta, aggressiota ja väkivaltaa. Yksikön asiakaskunta on hiljattain vakiintunut vastaamaan todellista palveluntarjontaa, kun

taas alussa sijoitetut asiakkaat vaativat kevyempää tukea. (Levanto 2022). Tämän vuoksi yksikön ohjaajien mukaan työstä on tullut hektisempää ja väkivaltatilanteita on enemmän esimerkiksi verrattuna 2021 vuoden kesäaikaan. Tällöin työn ollessa vielä rauhallista, oli Safewards-toimintamallin käyttöä helpompi toteuttaa.

Työn muutoksessa mallin käyttö on unohtunut ja sitoutuminen heikentynyt. Yksikössä haluttaisiin pitäisi sitoutua mallin käyttöön, jotta työn muuttuneeseen luonteeseen ja lisääntyneisiin väkivaltatilanteisiin osattaisiin vastata. Tarve lisätä turvallisuutta oli tunnistettavissa Roosa Ouisen työskennellessä keikkaluontoisesti Kalliorinteellä syksyllä 2021. Tällöin ohjaajien kanssa Safewards-mallista keskusteltaessa nousi toistuvasti esiin tarve lisätä mallin käyttöä ja tehdä työympäristöstä taas turvallisempi. Työyhteisön tulisi sitoutua malliin ja sen käyttöön, jotta yksikkö olisi turvallisempi niin asiakkaille kuin työntekijöille. Sitoutumista varten mallin käytöstä olisi aiheellista tehdä helpompaa.

Kalliorinteen työyhteisössä on viime aikoina ollut vaihtuvuutta. Syitä tähän ovat olleet esimerkiksi työn vakiintumattomuus ja uutuus, epärealistiset odotukset, vuorotyön vaikutukset, mutta myös väkivallan uhka (Levanto 2022). Väkivaltakokemukset ja turvattomuus aiheuttavat muun muassa ahdistusta, pelkoa ja poissaoloja sekä saattavat vaikuttaa työntekijän haluun vaihtaa työpaikkaa (Koskiluoma 2017; Tiili ja Kuokkanen 2021, 15). Näistä syistä tilaajalla on tarve kehittää tämän kaltaisia ongelmia ehkäisevän mallin käyttöä. Turvallisuutta lisäävän mallin käyttö voi parhaimmillaan auttaa purkamaan muitakin työn epäkohtia.

Työyhteisön sitoutumiseen mallia kohtaan on voinut heikentää se, ettei yhteisöllä ole yhteisiä toimintatapoja tai tavoitetta Safewards-mallin käytön suhteen. Tämä johtuu siitä, ettei kukaan ole kehittänyt näitä tapoja tai luonut pohjaa sitoutumiselle sen jälkeen, kun työ on muuttunut vaativammaksi yksikössä. Yksiköllä ei tällä hetkellä ole resursseja lähteä kehittämään toimintatapoja sillä tasolla, jota Safewards-mallin aktiivinen käyttö vaatisi.

Turvallisuuden lisääntyminen työpaikalla on positiivisesti yhteydessä työväkivallan vähentymisen kanssa. Sosiaaliala on yksi työväkivallan riskialoista, ja vaikka työväkivallan tiedetään olevan alalla suuri ongelma, ei sitä kuitenkaan usein tulkita aidoksi väkivallaksi (Oinonen 2017, 48). Juuri tästä syystä näihin ongelmiin tulisi keskittyä kehittämistyössä, jotta tietoisuus sosiaalialan ongelmista väkivallan suhteen lisääntyisi. Näin sosiaalialan väkivallasta juontuvat ongelmat tunnustettaisiin riskitekijöinä ja niihin osattaisiin reagoida.

Sijaishuollon luonne on viime vuosina muuttunut. Teini-ikäisiä sijoitetaan enemmän kuin muita ikäluokkia ja sijoitetut nuoret kaipaavat entistä vahvempaa tukea (Tiili & Kuokkanen 2021, 9-10). Työ sijaishuollossa muuttuu jatkuvasti vaativammaksi. Resurssien puuttuessa on kohtuutonta olettaa, että ohjaajat pystyisivät samalla tekemään kehitystyötä, kun kaikki voimavarat kuluvat työn arjesta selviytymiseen. Lastensuojelussa kohdataan niin henkistä kuin fyysistä väkivaltaa, jotka lisäävät kuormittavuutta. Talentian ja Lastensuojelun Keskusliiton vuonna 2021 julkaisemassa selvityksessä todettiin, että lastensuojelun laitoshoidossa 12 % koki viikoittaista väkivaltaa ja 31 % viikoittaista sanallista asiatonta kohtelua (Tiili & Kuokkanen 2021, 26-27). Väkivalta tapahtui asiakkaan toimesta työntekijään kohdistuen. Työn kehittäminen turvallisemmaksi on tästä näkökulmasta hyvin tarpeellista.

Lastensuojelun väkivaltakohtaamisista ja -kokemuksista on uutisoitu viime vuosina runsaasti, mutta ongelmiin on silti hankala löytää ratkaisua. Tällöin turvallisuus jää pelkäksi haaveeksi, vaikka turvallisuuden tunne on keskeinen sitoutumiseen liittyvä tekijä lastensuojelun laitoshoidossa (Tiili & Kuokkanen 2021, 20, 35). Opinnäytetyömme vastaa näihin ongelmiin Safewards-toimintamallin kautta.

Safewards-mallin pitkäaikainen ja täsmällinen käyttö on useiden tutkimustulosten mukaan vähentänyt konflikteja ja rajoitustoimenpiteitä erilaisissa psykiatrisissa ympäristöissä. Mallia tulisi hyödyntää lastensuojelussa, jotta nämä samat suotuisat vaikutukset saataisiin tuotua alalle. On aiheellista olettaa mallin käytön yleistyvän muissakin toimintaympäristöissä, sillä mallin käyttö on vain kasvanut sen julkaisusta asti (Dickens, Tabvuma, Frost & Safewards Steering Group 2020). Tästä syystä mallin kehittäminen lastensuojeluun sopivaksi on ajankohtaista ja palkitsevaa.

Tutkimuksissa on selvinnyt esimerkiksi se, että onnistuakseen, mallin käyttö vaatii erityistä huomiota sen käyttäjien sitoutumiseen. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää siihen, että psykiatrisille osastoille luodaan sellainen ympäristö, joka mahdollistaa ja priorisoi interventioiden säännöllisen käytön. (Fletcher, Brophy, Pirkis & Hamilton 2021.) Sitoutuminen on tärkeä osa Safewards-mallia. Tästä syystä on tärkeää selvittää, miten sitoutuminen mahdollistetaan sijaishuollossa.

Safewards lastensuojelussa auttaa täydentämään muita turvallisuutta edistäviä malleja ja työtapoja, jolloin ne yhdessä toimivat koko alan hyväksi turvallisuutta edistäen. Mallia tarvitaan lastensuojelussa siksi, että alalla ymmärretään, että turvalliseen työympäristöön tulisi pyrkiä.

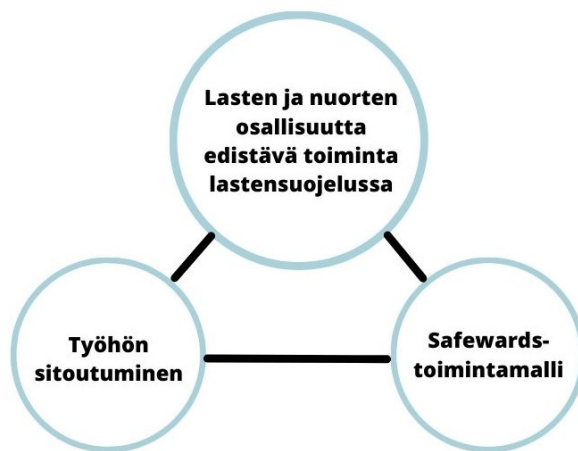
Työtapojen kehittäminen on osa tätä pyrkimystä. Turvalliset työolot ovat työntekijän oikeus (Fremer & Douglas 2019). Väkivallan sietäminen ja turvaton työ eivät ole työelämän normeja.

Kehittämistyön aiheen valintaan vaikutti siis tilaajan oma, selvästi tunnistettavissa ollut tarve, oma mielenkiintomme Safewards-toimintamallia kohtaan ja lisääntynyt tietoisuus lastensuojelun nykytilanteesta, joka sisältää runsaasti kohtaamisia väkivallan ja levottomuuden parissa. Työväkivalta tai väkivallan uhka on hyvin todennäköistä lastensuojelussa ja sen tiedetään olevan vakava ongelma sosiaalialalla (Oinonen 2017, 47). Opinnäytetyön aihe on hyvin työelämälähtöinen, sillä Safewards tarjoaa työkaluja ratkaistakseen työn ongelmia. Tarve on noussut esiin suoraan työelämästä.

### 3 TIETOPERUSTA

Tämä luku käsittää opinnäytetyömme tietopohjan ja siihen liittyvät keskeiset käsitteet. Opinnäytetyö pohjautuu Safewards-toimintamalliin, jota on avattu laajasti niin tutkimustiedon kuin mallin lähtökohtien ja konkreettisen käytön valossa. Muut esitellyt käsitteet ovat lastensuojelu, sijaishuolto, työhön sitoutuminen sekä nuorten ja lasten osallisuus. Koska osa näistä käsitteistä on aihealueiltaan hyvinkin laajoja, on käsitteiden määrittelyssä pyritty pitämään fokus vain opinnäytetyömme kannalta oleellisessa sisällössä.

Lukijan ymmärryksen helpottamiseksi tämä luku rakentuu ensin lastensuojelun ja sijaishuollon käsitteistä. Näin lukija käsittää opinnäytetyömme toimintaympäristön. Tämän jälkeen siirrytään Safewards-toimintamalliin, joka toimii opinnäytetyön keskiönä. Toimintamalliin ja lastensuojeluun liittyen on huomioitu lasten ja nuorten osallisuus, joka on yksi lastensuojelun perusteista ja yhteisöpedagogin työn ydintä. Osallisuuden saavuttamiseksi työyhteisön on oltava aktiivinen ja sitoutunut, sekä käytettävä osallisuutta edistäviä työtapoja, kuten Safewards-toimintamallia. Nämä käsitteet yhdessä muodostavat opinnäytetyöllemme raamit (Kuvio 1).



Kuvio 1. Mallinnus tämän opinnäytetyön keskeisten käsitteiden yhteyksistä.

#### 3.1 Opinnäytetyön kehittämisympäristö

Tämä luku avaa lastensuojelua ja sijaishuoltoa, joihin tämä opinnäytetyö liittyy. Opinnäytetyön tilaajana toimii lastensuojelun sijaishuollon yksikkö, joten kehittäminen tapahtuu nimenomaan tässä ydinympäristössä ja näiden käsitteiden hallinnoimana.

## Lastensuojelu

Suomessa lastensuojelua ohjaa lastensuojelulaki 417/2007, jonka lisäksi lapsen oikeuksia turvaavat Suomen perustuslaki sekä Suomea sitovat sopimukset, Euroopan ihmisoikeussopimus sekä YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus. Kunnat huolehtivat lastensuojelupalveluiden toteuttamisesta tuottamalla niitä itse tai ostamalla palveluita muualta. Kuntien lastensuojelupalveluiden toteuttamista valvovat aluehallintovirastot sekä Valvira, kun taas Terveyden ja hyvinvoinnin laitos avustaa kuntia lastensuojelulain toimeenpanossa sekä vie kehittämistoimintaa eteenpäin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Lastensuojelun kolme perustehtävää kunnassa ovat lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä sekä varsinainen lasten suojelutehtävä (Kuvio 2). Osa varsinaista lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu. Tämä tarkoittaa lastensuojelutarpeen selvitystä, avohuollon tukitoimia, lapsen kiireellistä sijoitusta, huostaanottoa sekä sijaishuollon järjestämistä ja jälkihuoltoa. Tämä opinnäytetyö kohdentuu lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua järjestetään silloin, kun lastensuojelun asiakkaina ovat lapsi ja perhe. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)



Kuvio 2: Lastensuojelun kolme perustehtävää kunnassa (Honkakoski 2012).

Lähtökohtaisesti vastuu lapsen hyvinvoinnista on aina vanhemmilla tai muilla huoltajilla. Tarpeen vaatiessa viranomaisella on velvollisuus tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään, jolloin lapsi ja perhe on ohjattava lastensuojelun piiriin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

2022a.) Sosiaali- ja terveysministeriön (2021) mukaan lastensuojelun tarkoitus on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, erityiseen suojeluun sekä tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen. Tästä näkökulmasta työn merkitys on tärkeä, sillä kehitettävä malli lisää lapsen turvallisuutta hänen kasvuympäristössään silloin, kun lapsi on sijoitettuna laitoshuoltoon. Lastensuojelun rooli Suomessa on hyvin merkittävä, sillä vuonna 2020 lastensuojeluilmoitus tehtiin 87 233 lapsesta ja kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna kaiken kaikkiaan 19 086 lasta ja nuorta (Forsell, Kuoppala & Säkkinen 2021, 1, 5).

Itse lastensuojelun ohella kunnan on järjestettävä ehkäisevää lastensuojelua, jolloin ei kuitenkaan edellytetä lapsen tai perheen asiakkuutta lastensuojelussa. Ehkäisevän lastensuojelun tehtävä on lapsen ja perheen erityinen tukeminen kunnan muiden palveluiden kautta, kuten äitiys- ja lastenneuvoloiden ja muun terveydenhuollon, päivähoidon, koulun ja nuorisotyön avulla, jotka voivat edistää ja turvata lapsen kasvua sekä kehitystä. (Heinonen, Väisänen & Hipp 2012, 5; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a.)

### **Sijaishuolto**

Sosiaali- ja terveysministeriön (2021) mukaan sijaishuolto on huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai hallinto-oikeuden väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuoltoa voidaan järjestää koulukodissa, laitoshuoltona lastenkodissa, perhehoitona sijaisperheessä tai muussa lastensuojelulaitoksessa. Opin näytetyömme sijoittuu viimeksi mainittuun eli Perhekuntoutuskeskus Lausteen lastensuojelulaitokseen. Sijaishuoltoa varten lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä valmistelee sijoittamisen ja valitsee sijaishuoltopaikan, jossa tärkein seikka on valita lapsen tarpeisiin parhaiten sopiva sijaishuoltopaikka. (Hoikkala, Kojo, Tervo & Aaltonen 2017, 10; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Lastensuojelun asiakkaana olevalle lapselle tehdään asiakassuunnitelma, johon huostaanoton yhteydessä kirjataan sijaishuollon tarkoitus, tavoitteet ja tukitoimet. Kiireellisen sijoituksen tai huostaanoton on päätyttävä heti, kun tarvetta ei enää ole, jolloin sijaishuoltokin päättyy. Huostassapito ja sijaishuolto päättyvät viimeistään lapsen täyttäessä kahdeksantoista vuotta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Sijaishuolto sisältää lapsen tai nuoren hoidon ja kasvatuksen, kuten arjesta huolehtimisen ja perushoidon. Sijaishuollossa tulee huolehtia lapsen oikeuksien toteutumisesta ja sijaishuollon on tarjottava lapsen edun mukainen kasvuympäristö. Sijaishuollon aikana työskennellään lapsilähtöisesti lapsen yksilölliset tarpeet huomioiden. Nämä tarpeet tulee huomioida sijaishuollossa Safewards-toimintamallin käytössä. Huoltajalla on oikeus saada tietoa lapsestaan ja pitää häneen yhteyttä. Lastensuojelun tavoitteena on, että lapsen asioista voidaan sopia yhteistyössä. (Hoikkala ym. 2017, 11; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022b.)

Konflikti ja rajoittaminen ovat sijaishuollossa tuttuja ilmiöitä. Konfliktit sijaishuollossa viittaavat väkivaltaan, levottomuuteen, päihteiden käyttöön, itsensä tai materian vahingoittamiseen, sääntöjen ja sovittujen asioiden rikkomiseen tai kärjistyneeseen vuorovaikutukseen ohjaajan ja nuoren välillä. Rajoitustoimenpiteet sijaishuollossa taas tarkoittavat yhteydenpidon rajoittamista, esineiden ja aineiden haltuunottoa, katsastuksia koskien henkilöä tai omaisuutta tai tiloja, lähetysten tarkastamista tai luovuttamatta jättämistä, kiinnipitoja tai eristämistä, liikkumisvapauden rajoittamista tai erikseen järjestettävää erityistä huolenpitoa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022b; Laakso, Helavirta & Halttunen 2021, 8.)

Kalliorinteen yksikössä konfliktit tarkoittavat esimerkiksi väkivaltaa, levottomuutta, päihteiden käyttöä, tavaroiden rikkomista, itsensä vahingoittamista ja kärjistynyttä vuorovaikutusta. Konfliktien johdosta sijaishuollossa joudutaan toisinaan turvautumaan rajoitustoimenpiteisiin. Kalliorinteellä yleisimmin käytettyjä rajoitustoimenpiteitä ovat aineiden ja esineiden haltuunotto, liikkumisvapauden rajoitukset, henkilökatsastukset sekä ajoittaiset yhteydenpidon rajoitukset. Näihin konflikteihin ja rajoitustoimiin Safewards pyrkii sijaishuollossa vaikuttamaan.

### **3.2 Safewards-toimintamalli**

Safewards-toimintamalli on lähtöisin Iso-Britanniasta, jossa sen on kehittänyt psykiatrisen hoitotyön professori Len Bowers. Kehittämistyössä ovat auttaneet Bowersin kollegat. Mallin pää tavoite on selittää ja vähentää konflikteja sekä rajoitustoimenpiteitä osastoilla. Safewards on alun perin kehitetty käytettäväksi psykiatrisessa sairaalahoidossa. (Bowers 2013.)

Malli pohjautuu kahteen keskeiseen tutkimukseen sekä Bowersin omaan ajatteluun. Ensimmäinen tutkimus on laaja kirjallisuuskatsaus, jossa tutkitaan konfliktien ja rajaamisen yhteyksiä



sairaalaympäristöissä. Kirjallisuuskatsaus on tutkinut, miksi konfliktien ja rajoitustoimenpiteiden määrät eroavat osastoiden kesken. Toinen hyödynnetty tutkimus on Bowersin oma vuosia kestänyt tutkimusohjelma, jossa tutkittiin konflikteja ja rajaamista. Tutkimusten pohjalta Bowers on pyrkinyt selittämään konfliktien ja rajaamisen eroja osastoiden välillä. Omaa ajatteluaan hyödyntäen hän on muodostanut Safewards-interventiot. Interventiot ovat työtapoja, joiden on tarkoitus vähentää konfliktien esiintymistä ja rajoitustoimenpiteiden tarvetta. (Maguire 2016, 5.)

Tässä opinnäytetyössä Safewards-toimintamallia sovelletaan lastensuojelun toimialalla. Toimintamallia pyritään käsittelemään erityisesti nuorten näkökulmasta ja sijaishuoltoon sijoituen. Myöhemmin tässä luvussa esiteltävät interventiot on pyritty sijoittamaan sijaishuollon toimintaympäristöön ja mallin psykiatrinen näkökulma sekä miljöö on kohdennettu psykiatrian sijaan nimenomaan lastensuojeluun. Opinnäytetyössämme käsiteltäessä Safewards-mallia, tarkoitetaan sen käyttöä nimenomaan lastensuojelun ja sijaishuollon toimintaympäristöissä, joissa kohderyhmänä ovat ohjaaja ja sijoitettu nuori.

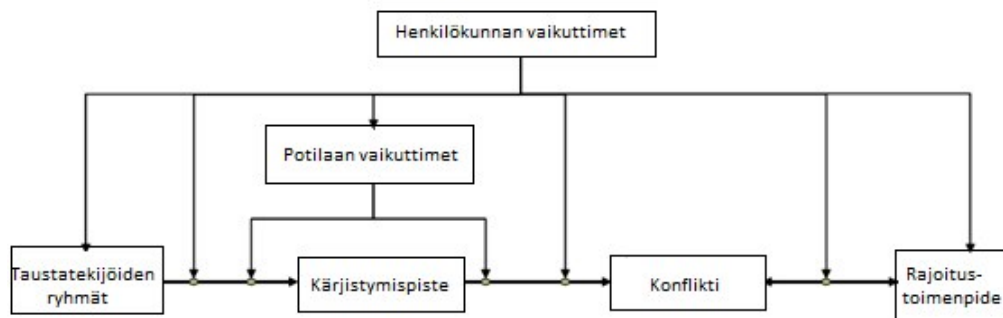
Safewards-mallin mukaan aggressio, itsensä vahingoittaminen, karkailut, päihteiden käyttö ja väkivalta mielletään konflikteiksi. Rajoitustoimilla mallissa tarkoitetaan asianmukaista lääkitystä, eristämistä, fyysistä rajaamista, potilaan siirtämistä toisiin tiloihin tai muita henkilöä rajoittavia toimia. (Bowers 2014, 500.) Malli pyrkii selittämään yhteisesti näitä molempia termejä ja niihin liittyvää käytöstä. Näin se eroaa muista teoreettisista malleista, jotka keskittyvät käsittelemään vain aggressiota.

Safewards käsittelee paitsi aggressiota, mutta myös rajoitustoimia. Tämä tekee mallin käsittelystä ja interventioiden käytöstä erittäin tarpeellista, sillä tavallisesti konfliktit johtavat rajoitustoimenpiteisiin. Joskus konflikti taas saattaa kärjistyä ehkäisevästä rajoitustoimenpiteestä. Tällaisia tilanteita saattaa esiintyä esimerkiksi silloin, kun henkilö ei ymmärrä häntä rajoitettavan oman turvallisuutensa vuoksi tai kokee rajoitustoimenpiteiden olevan turhia. Termit vaikuttavat toisiinsa, jolloin niitä nimenomaan on syytä käsitellä yhteisinä tekijöinä. Konfliktit ja rajoitustoimet ovat sijaishuollossa, kuten Kalliorinteellä, yleisiä ja aiheuttavat vaaratilanteita.

Safewards sisältää kuusi eri taustatekijöiden ryhmää, joiden avulla pyritään selittämään osastojen välisiä eroja konfliktien ja rajoitustoimenpiteiden esiintyvyydessä. Nämä taustatekijät ovat

henkilökunta, fyysinen ympäristö, sairaalan ulkopuolinen maailma, potilasyhteisö, potilaan ominaispiirteet sekä työtä ohjaavat lait ja säädökset. Nämä kuusi taustatekijää voivat synnyttää niin kutsuttuja kärjistymispisteitä, joissa on mahdollisuus päätyä konfliktiin ja/tai rajoittamiseen. (Bowers 2014, 499.) Sijaishuollossa, kuten Kalliorinteellä, taustatekijöiden kohdalla tulisi sairaalan ja potilaiden sijasta ajatella sijaishuoltoyksikön ulkopuolista maailmaa, nuorta ja yksikön nuorten muodostamaa yhteisöä.

Muita vaikuttavia tekijöitä ovat henkilökunnan vaikuttimet. Henkilökunnan vaikuttimia Kalliorinteellä ovat esimerkiksi ohjaajien työtavat ja tapa, joilla he ovat vuorovaikutuksessa sijoitettujen nuorten kanssa. Konfliktien synnyn kannalta merkittäviä ovat potilaiden vaikuttimet, kuten heidän tapansa reagoida asioihin, olla vuorovaikutuksessa keskenään tai kohdella toisiaan. (Bowers 2014, 499.) Sijaishuollossa ei niinkään tulisi pohtia potilaiden vaikuttimia, vaan sijoitettujen nuorten tapoja reagoida esimerkiksi saatuihin uutisiin tai toimia keskenään. Nämä tekijät yhdessä vaikuttavat kärjistymiseen (Kuvio 3).



Kuvio 3: Mallinnus konfliktien ja rajoitustoimenpiteiden synnystä (Safewards 2022a).

On olennaista ymmärtää, ettei konflikti tai tarve rajoittamiselle synny vain itsestään, vaan taustalla on lukuisia vaikuttavia tekijöitä. Nämä meidän on huomioitava opinnäytetyössämme. Opinnäytetyömme soveltaa mallin käyttöä osana lastensuojelun sijaishuoltoa. Sijaishuollossa yhtä lailla niin työntekijät kuin itse nuoret toimivat vaikuttajina konflikteille ja rajoitustoimenpiteiden synnylle. Kalliorinteellä nuorten vaikuttimet ovat avainasemassa konfliktitilanteiden syntymisessä. Tästä kertoo se, että suuri osa konfliktitilanteista juontuu nuoren omasta toiminnasta.

## Interventiot

Safewards-toimintamallin työtapoja, joilla vähentää konflikteja ja rajoitustoimenpiteitä, kutsutaan interventioiksi. Interventiot ovat tämän opinnäytetyön ydintä. Seuraavat kymmenen, yksinkertaistetusti alla kuvattua interventiota ovat Safewards-mallin esittämiä keinoja lisätä turvallisuutta osastoilla. Kuvaukset on muodostettu niin, että lukija ymmärtää niiden olemuksen ja käytön erityisesti lastensuojelun sijaishuollossa. Psykiatrian näkökulman muuttamiseksi potilaasta käytetään termiä ”nuori”, sillä tämä on se kohderyhmä, jonka kanssa interventioita sovelletaan. Kuvaukset on muodostettu pohjautuen Safewards (2022b) verkkosivuilta löytyviin interventiokuvauksiin:

1. Yhteiset odotukset: Interventiossa pyritään tuomaan esille nuorten odotuksia henkilökuntaa kohtaan sekä henkilökunnan toiveita nuoria kohtaan. Intervention toteuttamiseksi nuorten ja ohjaajien kesken järjestetään kokous, jonka tuotteena syntyy julisteet yhteisistä odotuksista. Näin pyritään selkeyttämään yhteisiä linjauksia, sekä parantamaan nuoren ja ohjaajan vuorovaikutusta ja yksikön ilmapiiriä. Sääntöjen sijaan puhutaan yhteisistä toimintatavoista sanoilla ”odotukset” tai ”suuntaviivat”.
2. Ystävälliset sanat: Intervention avulla pyritään arvostamaan yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen nuoren ja ohjaajan välillä. Ohjaajan tulisi omassa puheessaan ja toiminnassaan huomioida kunnioitus ja kohteliaisuus sekä nuoren oma näkökulma asioihin. Nuorelle tulisi selittää ohjaajan toimintaa perustellen syitä, miksi nyt on tehtävä niin kuin on ja ohjaajan olisi hyvä ehdottaa vaihtoehtoisia toimintatapoja sekä olla joustava. Intervention tavoitteena on luoda luotettava suhde nuoren ja ohjaajan välille ja varmistaa, ettei nuori koe itseään alempiarvoiseksi. Ohjaajille voidaan valmistaa ”postikortit”, jotka muistuttavat tästä inhimillisestä ja kunnioittavasta kohtaamisesta.
3. Puheella rauhoittaminen: Intervention tavoitteena on rauhoitella kiihtynyttä, levotonta tai järkyttynyttä nuorta purkaen kärjistynyt tilanne puhetta hyödyntäen. Intervention avuksi yksikön seinälle valmistetaan juliste ja työyhteisöstä valitaan yksi, jonka tiedetään olevan hyvä rauhoittamaan puheella. Tämä henkilö käy hyväksi toteamiaan toimintatapoja ja rauhoituskeinoja läpi yksilöllisesti muiden ohjaajien kanssa 10-15 minuutin tuokioissa. Intervention tarkoituksena on rajata tilanne irti muista henkilöistä, selvittää miksi nuori on kiihtynyt, ratkaista tilanne joustamalla, muuttamalla toiminta-

- tapoja, perustelemalla tai neuvottelemalla tai tarjoamalla vaihtoehtoisia ratkaisuja. Nuoren kanssa puhuessa tulee osoittaa kunnioitusta ja empatiaa, pysyä itse rauhallisena, asettua nuoren asemaan ja ennen kaikkea kuunnella häntä.
4. Positiiviset sanat: Intervention tavoitteena on lisätä arvostusta ja myönteisyyttä nuoria kohtaan, sekä poistaa ohjaajien ennakkoluuloja ja puolueellisuutta. Vuoronvaihdossa raportoidessa ja esimerkiksi työyhteisön palavereissa tms. tulisi aina kertoa jotakin positiivista nuoresta, hänen päivästään tai käyttäytymisestään. Mikäli näin ei voida tehdä, olisi vaihtoehtoisesti hyvä etsiä jotakin onnistunutta omasta toiminnasta nuoren kanssa ja jakaa tämä kokemus. Näin edistetään myönteistä asennetta. Nuoren toiminnalle konfliktitilanteissa tulisi tarjota ymmärrystä pohtien ”Mistä syystä/Minkä johdosta nuori reagoi näin?”, jolloin negatiivisten asenteiden syntymistä saatetaan ehkäistä.
  5. Huonojen uutisten kertominen: Intervention tavoitteena on ehkäistä konfliktien syntymistä ”huonoja uutisia” kerrottaessa nuorelle. Intervention toteuttaminen vaatii ymmärrystä ja tietoisuutta nuoren normaalista käytöksestä ja luonteesta, jolloin ohjaajat voivat huomata muutoksen nuorella, johon tulisi reagoida huonoja asioita kerrottaessa. Huonoja uutisia sijaishuollossa voi olla esimerkiksi yhteydenpidon rajoittaminen. Nuoren reagoidessa uutisiin tulisi ohjaajan keskustella nuoren kanssa, mahdollistaa nuorelle oma rauhallinen tila, olla sympaattinen ja vastata nuoren kysymyksiin sekä hankkia informaatiota, jos nuori sellaista tarvitsee. Nuoren tukeminen hankalissa tilanteissa ja läsnäolo ovat avainasemassa. Ennen huonojen uutisten kertomista ohjaajan olisi hyvä pohdita tulevaa tilannetta ja miettiä, miten hän voi kyseistä nuorta tukea ja millaisessa tilanteessa uutiset olisi parhaita esittää. Näin ehkäistään konflikteja.
  6. Tullaan tutuiksi: Intervention tavoitteena on tehdä ohjaajat ja nuoret toisilleen tutummaksi, jolloin luottamussuhteen syntyminen on helpompaa. Interventio auttaa löytämään keskustelunaiheita ja samaistumispintaa, lisää vuorovaikutusta ja voi tuoda esiin keinoja, joilla tukea nuorta vaikeissa tilanteissa. Jaettu tieto herättää luottamusta ja kunnioitusta. Interventiossa luodaan yhteinen Tullaan tutuiksi -kansio, johon niin ohjaajat kuin nuoret saavat täyttää oman tutustumissivunsa. Tutustumissivu koostuu kysymyksistä liittyen vastaajan elämään, harrastuksiin, kiinnostuksen kohteisiin, musiikkimaakuun tms. Kansiota saa vapaasti lukea ja ohjaajan tulisi esitellä se saapuvalle nuorelle. Kansio voi helpottaa nuoren sopeutumista yksikköön ja tuo ohjaajat helpommin lähestyttäviksi.

7. **Avun antaminen:** Intervention tavoitteena on lisätä keskinäistä kunnioitusta ja arvostusta nuorten välillä, sekä auttaa heitä ajattelemaan myönteisesti toisistaan. Interventiossa järjestetään mielellään kolme kertaa viikossa vapaaehtoinen yhteisökokous, johon osallistuvat niin nuoret kuin ohjaajat. Kokouksessa pohditaan, miten kukin voisi omalta osaltaan auttaa muita päivän mittaan. Jos nuoret eivät keksi auttamistapoja, tulisi ohjaajien olla valmiita ehdottamaan jotakin. Kokouksessa voidaan käydä läpi aiemmin tapahtuneita yksikön tapahtumia, jotka ovat jääneet vaivaamaan tai mietityttämään nuoria. Kokouksessa pohditaan yhteisesti, miten tästä eteenpäin saadaan pidettyä yksikössä hyvä ilmapiiri ja kuinka tulla yhteisesti toimeen. Näihin toimintatapoihin ja auttamiseen pyritään yhteisönä sitoutumaan.
8. **Rauhoittumiskeinot:** Intervention tavoitteena on auttaa potilasta rauhoittumaan hyödyn-tämällä erilaisia rauhoittumisvälineitä, jotka on yksikköön kootussa Rauhoittumisbok-sissa. Boksen sisällä voi olla esimerkiksi kirjoitusvälineet, kasvonaamioita, hieronta- tai stressipalloja, purukumia, saippuakuplia, kuplamuovia, höyheniä, muovailuvahaa, tai-kataikinaa tai muita stressileluja. Sisältöä tulisi tarjota nuorelle käyttöön ohjaajien huomatessa nuoren levottomuuden tai kiihtyneisyyden, jonka lisäksi laatikko on vapaassa käytössä yksikön yhteisissä tiloissa. Mikäli laatikko ei palvele nuorta, voi ohjaaja tarjota vaihtoehtoisesti jotain muuta tekemistä kuten suihkua, ulkoilua, piirtämistä, maalaa-mista, lukemista tms.
9. **Turvallisuuden ylläpitäminen:** Intervention tavoitteena on auttaa nuorta sopeutumaan yksikön arkeen ja lievittää nuoren mahdollista ahdistusta, pelkoa tai ennakkoluuloja. Interventio pyrkii käsittelemään osastolla tapahtuvia asioita, joita nuoret voivat pitää häiritsevinä ja/tai pelottavina. Tällaiset tilanteet läpikäydään nuoren kanssa keskustel-len, jolloin pyritään kertomaan, mitä tapahtui ja miksi. Näin nuoren ei tarvitse yksin pohtia tapahtunutta päänsä sisällä. Interventioon kuuluu henkilökunnan läsnäolo yhteis-sissä tiloissa ja saavutettavuus, joka yhdessä tapahtuman syiden läpikäymisen kanssa voi lisätä tunnetta turvallisuudesta.
10. **Kotiutusviestit:** Intervention tavoitteena on herättää nuorissa toivoa ja auttaa heitä ym-märtämään sijaishuollon hyötyä ja merkitystä. Yksiköstä varataan esimerkiksi tietty seinä tai nuorten kanssa voidaan rakentaa ”Kotiutumispuu”, johon kukin nuori yksi-köstä lähtiessään jättää positiivisen ja toivoa herättävän viestin muille yksikön nuorille. Viesti voi kertoa nuoren hyvistä kokemuksista sijoituksessa sekä neuvoja tuleville nuo-rille. Viestit voivat toimia tukena ja herättää muissa nuorissa toiveikkuutta, ehkäisten

masentuneisuutta ja epätoivoa. Ohjaajan tulee motivoida nuorta viestin kirjoittamiseen ja varmistaa, että lähtevälle nuorelle ohjeistetaan viestin tekeminen. Nuori tulisi saada ajattelemaan, että viesti on hänen oma ”monumenttinsa”.

Yllä olevista interventioista Kalliorinteellä käytössä ovat Positiiviset sanat ja Rauhoittumiskeinot. Kyseiset interventiot on Kalliorinteelle valittu sillä perusteella, että Perhekuntoutuskeskus Lausteen muutkin yksiköt käyttävät niitä. Interventioiden edistämiseksi yksi Kalliorinteen ohjaajista on nimetty Safewards-vastaavaksi vuoden 2021 keväällä.

Tutkittuamme interventioita tarkemmin, teimme useampia huomioita siitä, etteivät ne välttämättä sellaisenaan ole käytettävissä nuorten kanssa lastensuojelussa. Lastensuojelu ei ympäristönä ole yhtä strukturoitu kuin psykiatrinen sairaalaosasto. Malli on lähtökohtaisesti kehitetty aikuisten käyttöön. Tästä kertoo esimerkiksi Puheella rauhoittaminen -intervention ohjeistuksen sisältämä lause ”Älä kohtele potilasta kuin lasta”. Lastensuojelussa kohderyhmänä ovat nimenomaan lapset. Lastensuojelussa tulisi ennemmin lähestyä tilanteita lapsen ja nuoren näkökulmasta muuntaen interventioita lapsen ja nuoren tasolle. Nuori saattaa reagoida herkemmin ja vahvemmin hänen elämässään tapahtuviin asioihin kuin aikuinen. Tästä syystä mallin interventiot saattavat kaivata kehittämistä sopiakseen lastensuojeluun.

### **Tutkimustietoa**

Safewards-toimintamallia psykiatrisissa sairaaloissa ja ympäristöissä on tutkittu runsaasti mallin käytön aloittamisen, sen toimivuuden ja mallia käyttäneiden työntekijöiden kokemuksen näkökulmasta. Safewards-mallin on osoitettu olevan toimiva otollisissa olosuhteissa. Hyvänä esimerkkinä toimii eräs englantilainen tutkimus, joka kattoi 31 psykiatrista osastoa, jotka ottivat käyttöön Safewards-toimintamallin kaikki kymmenen interventiota. Tutkimuksen mukaan Safewards-mallin interventiota käytettäessä konfliktitilanteissa konfliktien määrä vähentyi 15 % ja rajoitustoimenpiteiden määrä alentui jopa 26,4 % (Bowers, James, Quirk, Simpson, SUGAR, Stewart & Hodsoll 2015, 5).

Saman kaltaisia tuloksia on saatu Australian osavaltiossa Victoriassa toteutetussa tutkimuksessa, jossa tutkittiin Safewards-mallin käytön vaikutuksia eristämiseen. Tutkimuksessa 13 osastoa otti toimintamallin käyttöön kahdentoista viikon aikana, jota seurasi vuoden mittainen

seuranta. Verrokkiryhmänä näille osastoille oli 31 muuta osastoa. Tutkimus osoitti, että eristämisen määrä vähentyi 36 % mallin käyttöönottoaneissa osastoissa, kun taas verrokkiryhmässä ei ollut muutosta havaittavissa. (Fletcher, Spittal, Brophy, Tibble, Kinner, Elsom & Hamilton 2017, 468.) Tutkimuksen mukaan malli siis näyttäytyy positiivisessa valossa sen toimivuuden ja vaikuttavuuden kannalta. Toimivaan malliin on helpompi sitoutua, joten tämä on myönteistä opinnäytetyöllemme.

Irlannissa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin hoitajien kokemuksia interventioista. 42-paikkaisessa akuutin psykiatrian osastossa otettiin kolme interventiota (Turvallisuuden ylläpitäminen, Ystävälliset sanat ja Kotiutusviestit) käyttöön 12 viikon käyttöjakson aikana. Tutkimuksesta ilmeni, että osa hoitajista koki jo käyttävänsä kyseisiä interventioita työssään valmiiksi ja näin ollen näki mallin ylimääräisenä työnä. Vaihtoehtoisesti työntekijät eivät tunnustaneet käyttävänsä interventioita, ellei niihin liittynyt jotakin konkreettisesti olemassa olevaa, kuten Kotiutusviestit-interventiossa. Tästä interventiosta konkreettisen teki potilaiden lähtiessä paperilapuille jätetyt kannustusviestit. Tulosten mukaan työn kiireisyys vaikutti negatiivisesti mallin käyttöön ja osaston johdon olematon tuki johti siihen, ettei malliin sitouduttu eikä sitä hyväksytty. (Lee, Doody & Hennessy 2021, 3, 5-10). Tutkimuksen tulokset viittaavat saman kaltaiseen tilanteeseen kuin mitä Kalliorinteellä on. Kriittinen pohdinta herättää kysymyksen siitä, kuinka paljon toimintamalli kaipaa kehittämistä toimiakseen erilaisissa ympäristöissä.

Safewards-toimintamallin hyödyntäminen osastoilla ei ole täysin ongelmaton. Länsi-Lontoossa syyskuu 2014-toukokuu 2015 välisenä aikana toteutettiin kokeilututkimus Safewards-mallista. Tulosten mukaan malli voi auttaa luomaan turvallisempia ja vähemmän rajoituskeinoja käyttäviä osastoja, mutta samalla oli huomattavissa vahvaa muutosvastaisuutta ja halua säilyttää nykyiset työtavat. (Cabral & Carthy 2017, 165, 169.) Tällaiset teemat, kuten muutosvastaisuus ja ennakkoluulot uusia toimintatapoja kohtaan, ovat samankaltaisia, joihin olemme kehittämiskohteemme taustoissa törmänneet. Tästä syystä ne ovat huomionarvoisia opinnäytetyöllemme.

Hyvien tulosten innoittamana Safewards-toimintamalli on otettu käyttöön Suomessa psykiatrialla osastoilla. Suomesta toimintamalliin liittyen löytyy vain vähän tutkimustietoa, ja suurin osa tutkimuksista on opinnäytetöitä tai pro gradu -tutkielmia. Näissä töissä löydettyjä teemoja

olivat esimiehen ja johdon puuttuva tuki sekä kokemukset siitä, että interventiot tuntuvat turhilta tai ne ovat olleet jo osana työtä pitkään ennen mallia. (Silva 2021; Palomäki 2020; Nieminen & Virtanen 2018.)

Lastensuojelukentälle Safewards-toimintamalli on tuotu vasta vuonna 2021 osana YAMK-opinnäytetyötä, jonka tulosten mukaan toimintamalli on sovellettavissa lastensuojelulaitoksessa. Toisaalta henkilöstö koki jo valmiiksi käyttävänsä interventioita tai toimintamallin käyttöönotto nähtiin tarpeettomana. Tulosten mukaan työntekijöiden asenteet muuttuivat hitaasti myönteisemmäksi projektin aikana. (Väinölä 2021.) Tutkimusten mukaan mallin kohdalla liian nopea eteneminen ei ainakaan edistä onnistunutta käyttöä. Ideaali aika Safewards-toimintamallin kestävään ja pysyvään käyttöönotto olisi 6-12 kuukautta (Fletcher ym. 2017, 469).

Safewards-toimintamallin käyttö ole Suomessa ollut täysin yksinkertaista. Mallin ollessa etenkin lastensuojelukentällä todella tuore, on sen käyttötavoissa ja käyttäjien asenteissa vielä paljon kehitettävää. On huomionarvoista pohtia, toimiiko malli Suomessa ja suomalaisessa lastensuojelussa. Suomalaisissa tutkimuksissa ja muissa mallia koskevissa töissä on huomattavissa ristiriitaisuutta suhteessa käyttäjien kokemuksiin ja tuloksiin. Mallin käyttö esimerkiksi lastensuojelussa vaatii paljon sen kehittämistä ja soveltamista. Nämä huomioid saattavat kertoa siitä, ettei malli sellaisenaan toimi suomalaisessa työssä.

### 3.3 Työhön sitoutuminen

Ihmisen sosiaalisen elämän kulmakivenä voidaan pitää sitoutumista, sillä se ohjaa ihmisen käyttäytymistä, yhteistyökykyä ja osallisuutta (Michael, Sebanz & Knoblich 2016). Työelämässä sitoutuminen merkitsee näitä samoja asioita ja siksi siihen kannattaa opinnäytetyömme kannalta paneutua. Sitoutuminen ilmenee motivaationa ja halukkuutena kehittää työtä, sen ympäristöä ja omaa toimintaa, ja näin ollen sitoutumisen on todettu olevan edellytys laadukkaalle työsuoritukselle (Keskinen 2005, 23).

Sitoutumista on määritelty useassa lähteessä suhteessa eri konteksteihin. Työympäristössä sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän positiivista asennetta omaa organisaatiota kohtaan sekä halua antaa energiaansa ja osaamistaan kyseisen organisaation käyttöön (Leiviskä 2011, 120; Keskinen 2005, 26). Sitoutuneen työntekijän toiminnassa on havaittavissa halu ja kiinnostus



kehittää niin työyhteisöään kuin itseään sekä kunnioittava ja positiivinen suhtautuminen työyhteisön muihin jäseniin (Leppänen 2015).

Sitoutumisen merkitys opinnäytetyömme näkökulmasta on suuri, sillä kehittämisen onnistumisen kannalta tarvitsemme sitoutuneita työntekijöitä. Parhaimmat järjestelmät ovat tehokkaita vain silloin, kun niitä toteuttavat ihmiset ovat sitoutuneita (Michelsson, Kinnunen & Laaksonen 2017). Sitoutuminen on motivoiva tekijä omien tavoitteidemme saavuttamisessa ja sitoutunut työntekijä uskoo niin organisaation tavoitteisiin kuin arvoihin (Farbrot 2017; Leppänen 2015). On siis todennäköistä, että organisaatioon ja työhön sitoutunut työntekijä on avoimempi ja alttiimpi kehittymiselle sekä uusien tavoitteiden saavuttamiselle. Vaikka Safewards-toimintamalli on tutkimustulosten mukaan hyödyllinen, ei se kuitenkaan toimi, jos sitä käyttävät työntekijät eivät ole sitoutuneita tai motivoituneita.

Yksilön kokemus omasta osaamisesta ja pystyvyydestä linkittyy sitoutuneisuuteen. Nämä tekijät ovat sellaisia, jotka liittyvät motivaation syntyyn. Kun työntekijä pystyy hyödyntämään osaamistaan ja oppimaan sekä luomaan uutta, työ tuntuu merkitykselliseltä ja motivoivalta, jolloin sitoutuneisuus ja innokkuus vahvistuvat. (Leiviskä 2011, 119, 49.) Kalliorinteellä työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja siihen, kuinka he kohtaavat nuoret. Tämä saattaa vahvistaa työn merkityksellisyyttä ja edistää sitoutuneisuutta. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet Safewards-mallin suhteen tulee huomioida opinnäytetyössä.

Sitoutuneisuus vaatii tukea, sillä se ei muodostu tai ole nähtävissä aina kovin helposti. Sitoutuminen näkyy yksilön ottamana vastuuna työpanoksestaan ja suoriutumisestaan hänelle itselleen merkityksellisellä tasolla. Tällöin keskeistä on, että työntekijä pystyy ja saa käyttää omia taitojaan ja kykyjään. (Keskinen 2005, 25; Michelsson ym. 2017.) Safewards-malli antaa työntekijälle mahdollisuuden interventoiden kautta hyödyntää omia työhön liittyviä kykyjä ja osaamista. Sitoutumaton työntekijä ei kuitenkaan hyödynnä omia kykyjään, sillä hän ei koe omaa työpanostaan merkityksellisenä. Oman osaamisen hyödyntäminen vaatii sitoutumista.

Työntekijälle tulisi antaa mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, sen menetelmiin ja toimintatapoihin. Tämän ohella mielessä on syytä pitää esimieheltä saatu tuki, joka ylläpitää sitoutumista. (Keskinen 2005, 27, 30.) Tiimin vetäjän, tässä tapauksessa esimiehen, tehtävä on tukea ryhmää

muodostumaan luottavaiseksi, tehtävästään innostuneeksi ja sitoutuneeksi ryhmäksi, jossa yksilöt ottavat vastuuta niin omasta kuin muun jäsenten onnistumisesta (Kopakkala 2018, 90). Vastuunotto ja sitoutuminen vaativat raamit ja tuen, jonka esimies voi varmistaa. Tilaajayksikön heikentyneeseen sitoutumiseen suhteessa malliin on voinut vaikuttaa se, että kukaan ei ole työn ohella ehtinyt määrätietoisesti tukea työyhteisöä sitoutumaan Safewards-mallin käyttöön.

Työhön sitoutuminen koostuu monista eri tekijöistä, joista jokaiseen tulisi kiinnittää huomiota. Nyt Kalliorinteellä on sellainen tilanne, että työyhteisö ei ole pystynyt sitoutumaan Safewards-malliin, koska yhteisön toiminnasta puuttuu näitä kriittisiä sitoutumisen tekijöitä. Nämä tekijät ovat työntekijän asenne, suhtautuminen työyhteisöön, vaikutusmahdollisuudet, tavoiteltava päämäärä, johdon tuki, mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista sekä motivaatio kehittymiseen. Yhdessä ne koostavat työhön sitoutumisen alla olevan kuvion mukaan (Kuvio 4).



Kuvio 4. Sitoutumisen osatekijät.

Opinnäytetyömme tarjoaa alustan vahvistaa työhön sitoutumista, sillä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sitoutumalla ja hyödyntämällä uudenlaisia työtapoja. Kallio-

riniteellä tämän mahdollisuuden tarjoaa Safewards-toimintamalli. Sitoutuminen liitetään prosessiin, kuten päämäärän saavuttamiseen tai kehittämiseen, jota opinnäytetyömme on (Leiviskä 2011, 120). Sitoutumista helpottaa selkeä tehtävä, johon pyrkiä (Kopakkala 2018, 89).

### **3.4 Nuorten ja lasten osallisuus lastensuojelussa**

Osallisuus on saanut merkittävän roolin useissa yhteiskunnallisissa keskusteluissa viime vuosina. Esimerkiksi demokratiaan liittyvä osallisuus on listattu vuonna 2017 pohjoismaiseksi megatrendiksi (Nissinen 2017). Osallisuuden arvo on ymmärretty entistä vahvemmin niin työelämässä, koulutuksessa kuin kasvatuksessakin. Tästä esimerkkinä toimii kansallinen lapsistrategia, jota on alettu valmistella vuonna 2020, yhtenä keskeisenä tarkoituksenaan tukea ja parantaa lasten osallisuutta (Valtioneuvosto 2021, 11, 35).

Velvoite siitä, että lapsella ja nuorella on vaikutusmahdollisuus häntä itseään koskevissa asioissa, on niin vahva, että se on kirjattu useampaan eri lakiin. Perustuslaki, kuntalaki, nuorisolaki, perusopetuslaki sekä YK:n lapsen oikeuksien sopimus vahvistavat ja turvaavat lapsen ja nuoren oikeutta osallisuuteen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022c.) Osallisuus teemana on nouseva ja ajankohtainen, ja tästä syystä sen huomioiminen lastensuojeluun sijoittuvassa kehittämistyössä on ehdotonta. Suomessa lasten ja nuorten osallisuutta palveluiden kehittämisessä on haluttu lisätä jo useamman vuoden ajan (Westlund & Liukkonen 2020, 221). Tämä sama kehittämissykimys näkyy Perhekuntoutuskeskus Lausteen toiminnassa.

Osallisuus voidaan eri ympäristöissä käsittää monella tapaa. Yleisesti määritelmään lasten osallisuudesta kuuluu kokemus siitä, että lapsella tai nuorella on mahdollisuus vaikuttaa hänelle merkityksellisiin ja häntä koskeviin asioihin, saada tietoa häntä koskevistä asioista ja tulla kuuluksi niihin liittyen sekä kokemus omasta merkityksellisyydestä ja joukkoon ja/tai yhteisöön kuuluvuudesta (Stenvall 2020, 20; Lastensuojelun Keskusliitto 2022). Lastensuojelussa osallisuus toteutuu erityisesti kuulemalla ja huomioimalla lasta tai nuorta häntä koskevissa päätöksissä sekä varmistamalla, että hän saa tietoa omista asioistaan. Tiedon nähdään lisäävän osallisuutta (Pyykönen 2012, 9).

Osallisuuden teemoissa lastensuojelussa esiin nousee luottamus ohjaajan ja nuoren välillä. Kokemus kuulluksi tulemisesta ja osallisuudesta on alusta luottamuksen syntymiselle (Terveyden

ja hyvinvoinninlaitos 2016, 16). Kuunteleminen ja kommunikaatio, jotka ovat osallisuuden kulmakiviä, muodostavat luottamusta ja edistävät tunnetta siitä, että lapsi tai nuori voi itse luoda positiivista muutosta elämässään (Pinkney 2013, 7-8). Tämä voi lisätä lasten ja nuoren vastaanottavaisuutta sekä vähentää ennakkoluuloja sijaishuoltoa kohtaan. Nuoren luottamus antaa ohjaajalle mahdollisuuden tukea nuorta uusien työtavoin, kuten Safewards-mallia hyödyntämällä.

Osallisuus vaikuttaa yksilön kokemukseen omasta toimijuudestaan ja on ehdoton osa toimijuutta (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Tokoi 2017, 16, 18). Toimijuus on tietoisuutta, aktiivisuutta, valintoja ja kykyä toimia. Halu vaikuttaa omaan elämään liitetään aktiiviseen toimijuuteen. (Maynard & Stuart 2018, 87.) Toimijuus suhteessa Safewards-malliin näyttäytyy siten, että nuoren toimijuus voi tarkoittaa nuoren halua olla mukana esimerkiksi interventoiden suunnittelussa ja toimintatapojen valinnoissa. Nuoren aktiivinen toimijuus voi innostaa työntekijää käyttämään mallia aktiivisemmin sijaishuollossa, jolloin mallin kautta saadaan aikaan niin muutoksia kuin vuorovaikutusta nuoren ja ohjaajan välille.

Lastensuojelutyössä tähdätty muutos pohjautuu viranomaisen ja lapsen tai nuoren väliseen luottamukseen. Luottamus mahdollistaa asiakasta hyödyttävät työtavat ja tavoitteet. Luottamus helpottaa asiakkaan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta, joka taas voi lisätä osallisuutta (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2016, 17). Luottavainen nuori saattaa helpommin kertoa ongelmistaan ja vastaanottaa tukea konfliktitilanteissa, joka taas on olennaista Safewards-toimintamallissa. Luottamuksen voidaan nähdä olevan osatekijä osallisuuden luomisessa.

Tutkimus- ja kehittämistyössä osallisuuden vahvistaminen on viime aikoina ollut keskiössä lastensuojelussa ja tämä kehitys on alkanut näkymään konkreettisesti (Paasivirta 2020, 211; Bardy 2013, 45). Lasten ja nuorten osallisuus on lastensuojelussa ajankohtaisempaa kuin koskaan ennen. Näin ollen kaikessa kehittämisessä, samoin Safewards-mallin kohdalla, osallisuus on huomionarvoista ja sille tulisi antaa tarvittava painoarvo. Kalliorinteellä nuorten osallisuus koetaan tärkeänä ja siihen pyritään työn arjessa.

## 4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tutkia, miten työyhteisö saadaan sitoutumaan Safewards-toimintamallin käyttöön sekä miten mallin käyttöä voitaisiin helpottaa Kalliorinteellä. Opinnäytetyön varsinainen kehittämisprosessi alkoi sen jälkeen, kun olimme tunnistaneeet tilaaja toiminnassa selvän tarpeen kehittämiseksi. Tutustuimme eri aineistonkeruumenetelmiin ja pohdimme, millaista aineistoa halusimme saavuttaa ja miten. Valitsimme opinnäytetyötämme parhaiten palvelevat kehittämissuomen menetelmät selvittääksemme toimintamallin nykytilaa, käyttöä, työntekijöiden kokemuksia sekä mallin toimivuutta Kalliorinteellä kuin muissa vertailukohteissa.

Käytimme opinnäytetyössämme kolmea erilaista kehittämissuomen menetelmää: haastattelua, benchmarkingia sekä kehittävää kokeilua. Aineistonkeruun aloitimme haastattelemalla työntekijöitä Kalliorinteellä, jonka jälkeen toteutimme benchmarkingin kahdessa kohteessa. Kehittävä kokeilu oli kolmas osa aineistonkeruuta ja viimeisenä vaiheena oli tuloksien koostaminen sekä analyysi. Prosessi eteni tässä kuvatussa järjestyksessä (Kuvio 5). Jokaiseen menetelmään kuului osallistujien informointi tutkimuksesta ja aineistonkeruun tarkoituksesta. Haastatteluihin osallistuneilta pyydettiin lupa tallentaa haastattelut sekä hyödyntää haastateltavien antamia vastauksia opinnäytetyössämme. Kaikki kerätty aineisto säilytettiin tarkoituksenmukaisesti opinnäytetyön valmistumiseen asti.



Kuvio 5. Mallinnus opinnäytetyömme kehittämissuomen prosessista.

### 4.1 Haastattelut

Yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä on haastattelu, jonka tehtävänä voi olla asioiden syventäminen ja selventäminen (Ojasalo, Moilanen & Ritakoski 2015, 106). Haastattelun käyttäminen on hyödyllistä silloin, kun halutaan tuottaa tietoa, joka koskee esimerkiksi käsityksiä, kokemuksia, asenteita ja mielipiteitä (Jyväskylän yliopisto 2021). Tässä opinnäytetyössä päädyttiin käyttämään haastattelua yhtenä aineistonkeruumenetelmänä tutkijoiden tarpeesta saada

syvempi katsaus kehitettävään kohteeseen ja selvittää työntekijöiden kokemuksia, käsityksiä ja asenteita Safewards-malliin liittyen. Haastattelut auttoivat kartoittamaan kehittämistyöme lähtötilannetta ja tukivat muuta aineistonkeruuta mahdollistaen esimerkiksi benchmarkingin. Haastattelu kannattaa yhdistää muihin menetelmiin, sillä menetelmät useimmiten tukevat toisi-  
aan (Ojasalo ym. 2015, 106).

Haastattelumenetelmän valinnassa on syytä pohtia, millaista tietoa kehittämistyötä varten tarvitaan (Ojasalo ym. 2015, 107). Halusimme selvittää kunkin työyhteisön jäsenen kokemuksia Safewards-toimintamallin käytöstä haastatteleamalla heitä jokaista saman haastattelurungon mukaan. Tällaista haastattelua, jossa kysymykset on muotoiltu valmiiksi ja ne esitetään aiemmin päätetyssä järjestyksessä, kutsutaan strukturoiduksi haastatteluksi, ja se sopii silloin, kun halutaan kysyä samat kysymykset suurelta joukolta (Ojasalo ym. 2015, 108).

Ennen aineistonkeruun aloittamista kävimme Kalliorinteen yksikössä kertomassa opinnäyte-työstämme, sekä tulevista haastatteluista. Selvitimme työyhteisölle, miten haastatteluaineistoa työssämme hyödynnettäisiin ja sovimme haastatteluajojen varauksesta. Haastattelut toteutettiin joulukuun 2021 lopussa.

Haastatteluja varten laadittiin haastattelurunko, joka sisälsi 12 kysymystä (Liite 1). Safewards-vastaavaksi nimitetyn ohjaajan haastattelussa hyödynnettiin samaa runkoa, johon oli lisätty neljä lisäkysymystä mallin käyttöönottoon liittyen (Liite 2). Haastattelukysymykset koskivat vastaajan taustatietoja, hänen kokemuksiaan mallista ja sen toimivuudesta sekä vastaajan toiveita mallin käytön kehittämisen suhteen.

Haastattelut toteutettiin Kalliorinteellä, sillä aito toimintaympäristö auttaa vastaajaa muistamaan ja kuvailemaan asioita todellisemmin ja syvällisemmin (Ojasalo ym. 2015, 106). Tämä toimi yhteisöpedagogin näkökulmasta hyvin, sillä näin ammattialalle tärkeät kohtaaminen ja kuuntelu toteutuivat. Yhteisöpedagogin osaamisesta vuorovaikutuksen ja osallisuuden teemoissa oli haastattelutilanteessa hyötyä, sillä haastattelussa haastatteliija osallistuu vuorovaikutteisesti aineiston tuottamiseen (Jyväskylän yliopisto 2021).

Haastatteluihin osallistui neljä työntekijää viidestä. Haastattelut äänitettiin, jotta tilanteessa voitaisiin keskittyä itse vastaajaan ja näin materiaaleihin olisi helppo palata jälkeenpäin. Äänittäminen on suositeltavaa, sillä tallentamisen avulla aineistoa on mahdollista tarkastella hyvin spesifisti jälkeen päin (Ojasalo ym. 2015, 107). Haastattelut käsiteltiin anonymisti eli haasta-

teltavien henkilötietoja ei haastatteluissa tule ilmi. Pyrimme anonymiteetin turvaamiseen säilyttämällä yksityiskohtaisen haastatteluaineiston asianmukaisesti vain itse sitä hyödyntäen sekä siten, ettei haastateltavien nimeä, ikää, sukupuolta tai muita tunnistetietoja kirjattu ylös. Anonymiteetin säilyttämiseksi numeroimme haastatteluaineistot, jonka takia haastateltavia käsitellään nimillä ”Haastateltava 1” tai ”H1”. Kaikki haastateltavat olivat Kalliorinteen yksikön ohjaajia ja haastateltavia oli määrällisesti vähän, joten anonymiteetti ei ole täysin turvattu.

Opinnäytetyömme aikaan Kalliorinteen työyhteisössä oli suuria muutoksia, esimerkiksi henkilöstövajausta, työntekijöiden vaihtuvuutta, sairaslomia sekä lähiesimiehen irtisanoutuminen. On siis ymmärrettävää, ettei kehittämistyömme ollut työntekijöillä ensimmäisenä mielessä. Työyhteisön muutokset hankaloittivat omaa työtämme ja johtivat siihen, ettemme esimerkiksi olleet aluksi perillä työntekijöiden määrästä eikä meillä ei ollut varsinaista yhteyshenkilöä tai ohjaajaa tilaajan puolelta entisen lähiesimiehen lopetettua Kalliorinteellä.

## 4.2 Benchmarking

Yhtenä kehittämistyön menetelmänä opinnäytetyössämme käytimme benchmarkingia. Benchmarkingilla eli vertailuoppimisella pyritään vertailukohdetta tutkimalla oppimaan heidän menestyksensä tekijöitä ja hyödyntämään näitä hyviä toimintatapoja omassa organisaatiossa. Oppiminen tapahtuu vertaamalla omaa kehittämiskohdetta toisen parempiin käytäntöihin ja kyseenalaistamalla omaa toimintaa. (Ojasalo ym. 2015, 44, 187). Tässä työssä benchmarking tarkoitti sitä, että perehdyimme Kalliorinteen taustatekijöihin ja toimintatapoihin mallin suhteen ja vertasimme niitä muiden kohteiden tapoihin toimia. Näin saatoimme huomata eroja toimintatavoissa ja työhön vaikuttavissa tekijöissä.

Opinnäytetyömme kannalta benchmarking oli ihanteellinen valinta sen sopiessa hyvin esimerkiksi toimintaprosessien ja työtapojen kehittämiseen (Ojasalo ym. 2015, 43). Kehittämistyömme on työtapojen ja toiminnan kehittämistä, joten koimme benchmarkingin tuottavan erityisen hyödyttävää aineistoa. Kalliorinteen yksikkö sanoitti toistuvasti omaa toivettaan kuulla siitä, miten toimintamallia käytetään muualla, ja tähän benchmarking vastasi. Benchmarkingin apuna voidaan käyttää esimerkiksi internetistä hankittua tietoa tai vierailuja kohteeseen ja kohteena voi olla esimerkiksi toisen alan organisaatiot, kilpailijat tai jopa oman yrityksen muut osastot, kuten tässä työssä (Ojasalo ym. 2015, 186, 44). Kohteet valittiin sillä perusteella, että Safewards-toimintamallin käyttöönotto oli selkeästi onnistunut ja/tai onnistuneempi kuin tilaajalla.

Benchmarkingin avulla halusimme selvittää, miten Safewards-toimintamallin käyttö muualla on saatu onnistumaan. Tähän liittyen tarvitsimme tietoa siitä, mitkä ovat olleet onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä, miten mallia konkreettisesti muualla käytetään ja miten työntekijät on saatu sitoutumaan mallin käyttöön. Näitä tietoja hyödyntämällä oli mahdollista ymmärtää, miksei toimintamallin käyttöönotto ollut Kalliorinteellä onnistunut halutulla tavalla ja samalla oli mahdollista oppia muiden hyvistä toimintatavoista mallin ja sitoutumisen suhteen.

Benchmarkingin toteutimme kahteen kohteeseen hyödyntäen sisäistä ja ulkoista benchmarkingia. Sisäinen benchmarking toteutettiin Perhekuntoutuskeskus Lausteen Uudenkaupungin toimipisteeseen, jossa työskentelevä Taina Väinölä on tehnyt Safewards-toimintamallin pilotointia koskevan opinnäytetyön. Ulkoinen benchmarking tehtiin Australiassa sijaitsevaan Canberan sairaalaan, joka oli mukana kokeilujaksossa, jossa Safewards-malli käyttöönotettiin Australian pääkaupunkialueella. Kokeilu alkoi maaliskuussa 2020 ja päättyi kesäkuussa 2021. Kokeilun aikana malliin otti käyttöön neljä eri osastoa.

Sisäinen benchmarking keskittyi Luotolan sijaishuollon yksikköön, jonka yhteydessä toimii Niemelän yksikkö. Yksikkö on 12-17-vuotiaille nuorille tarkoitettu ja haastavia tilanteita sekä väkivaltaa kohdataan päivittäin. Luotola ja Niemelä muistuttavat Kalliorinteen yksikköä asiakunnaltaan ja toiminnaltaan. Tästä syystä Uudenkaupungin toimipiste oli ihanteellinen benchmarking-kohde.

Benchmarkingin toteuttamisessa hyödynsimme teemahaastattelua, jonka pohjana toimi 5 teeman runko (Liite 3), sekä Webropol-kyselyä. Haastattelun pääteemat olivat haastateltavan taustatiedot, haastateltavat kokemukset Safewards-mallista, mallin käyttö benchmarking-kohteessa, malliin sitoutuminen sekä sen soveltuvuus lastensuojeluun. Teemahaastattelu perustuu näihin ennalta laadittuihin teemoihin, joihin vapaamuotoinen keskustelu pohjautuu, jolloin kysymyksille ei ole asetettu järjestystä (Ojasalo ym. 2015, 58, 108). Haastattelut rakentuivat vapaasti tämän teemarungon ympärille.

Haastattelimme Uudessakaupungissa asiantuntijana Taina Väinölää sekä toteutimme Webropol-kyselyn Luotolan ja Niemelän työntekijöille. Haastattelun avulla kartoitimme Safewards-toimintamallin käyttöönottoa ja käyttöä Luotolan ja Niemelän yksikössä, Väinölään omia kokemuksia mallista sekä hyväksi todettuja toimintatapoja. Teams-yhteyden avulla tehty teemahaastattelu äänitettiin litterointia ja parempaa tarkastelua varten.



Webropol-kysely (Liite 4) lähetettiin Väinölän kautta Luotolan ja Niemelän työntekijöille, tietosuojasyistä emme siis itse jakaneet linkkiä. Kyselyn mukana lähetimme saatekirjeen (Liite 5), joka selvensi opinnäytetyömme tavoitteita, motivoi vastaajia sekä kertoi aineiston säilytyksestä. Kyselyllä selvitimme koko työyhteisön kokemuksia Safewards-mallin käytöstä, heidän motivaatiostaan ja työn muutoksista suhteessa mallin käyttöön. Taustatietona selvitettiin kunkin vastaajan työkokemus lastensuojelusta vuosina, sillä Kalliorinteen työntekijöiden kokemus alalla oli vähäistä ja halusimme tutkia, vaikuttaako tämä mallin käytön onnistumiseen. Pidimme kyselylomakkeen lyhyenä ja kysymykset selkeänä, sillä liian pitkä tai epäselvä lomake voi vaikuttaa vastaamishaluun negatiivisesti (Ojasalo ym. 2015, 133).

Webropol-kyselyyn vastattiin anonyymisti ja se oli auki 10.1.-21.1.2021. Kyselyllä halusimme saada vertailukelpoista aineistoa mallin käytöstä suhteessa Kalliorinteellä toteutettuihin haastatteluihin. Teemahaastattelu keskittyi enemmän haastateltavien omiin hyviin kokemuksiin Safewards-mallin käytöstä. Kysely lähetettiin 20:lle Luotolan ja Niemelän yksikön työntekijälle, joista seitsemän (35 %) vastasi.

Ulkoisen benchmarkingin osalta hyödynsimme jälleen teemahaastattelua. Teemarunko lähetettiin sähköpostitse Australian pääkaupunkialueen mielenterveyshankkeen vanhemmalle hankevastaavalle Patrice Murraylle. Murray oli mukana Safewards-kokeilujaksossa Canberran sairaalassa. Haastattelua varten käännsimme teemarungon englanniksi (Liite 6) ja saadut vastaukset käännettiin vieraasta kielestä suomeksi, jotta aineisto olisi helpommin vertailtavissa. Kääntämisestä huolimatta on huomioitava, että teemarunko ja saadut vastaukset olivat vieraskielisiä. Tämä on saattanut muuttaa sitä, miten teemarunko on ymmärretty ja miten itse olemme saadun aineiston suomentaneet ja käsittäneet.

Benchmarkingin tarkoituksenmukaisuuden kannalta vierailu Luotolan yksikköön ja toimintamallin konkreettisen käytön havainnointi olisivat tuottaneet meille merkityksellisempää aineistoa. Aineisto olisi saattanut olla tarkempaa ja näkökulma objektiivisempi. Vallitsevan pandemiatilanteen vuoksi etänä toteutettu aineistonkeruu oli ainoa turvallinen tapa, ja tästä syystä benchmarkingin toteutustapa eroaa perinteisistä tavoista.

Varsinaiset haastattelut Luotolan työntekijöille olisivat palvelleet meitä paremmin kuin Webropol-kysely. Kalliorinteen haastatteluita toteuttaessa koetut vastoinkäymiset sekä Väinölän sa-

noittama hektisyys Luotolan yksikössä vaikutti päätökseemme toteuttaa benchmarkingin helpommin lähestyttävämpänä kyselynä. Kyselyn vastausprosentti jäi joka tapauksessa matalaksi, mikä heikentää saamiemme tulosten yleistettävyyttä ja luotettavuutta.

Opinnäytetyön tavoitteen kannalta laajempi benchmarking olisi ollut ihanteellisempaa kuin vain kahden kohteen vertailu. Näin olisimme saaneet kattavammin vastattua tilaajan tarpeeseen kuulla tarkemmin mallin käytöstä muissa kohteissa. Safewards-toimintamalli on Suomessa ja lastensuojelussa hyvin tuore, emmekä lastensuojelualalta löytäneet muita mallia käyttäviä kuin Perhekuntoutuskeskus Lausteen. Otimme yhteyttä useampaan sairaanhoitopiiriin sekä ulkomaisiin sairaaloihin toiveenamme saada lisää benchmarking-kohteita, mutta joko emme saaneet vastauksia tai meille vastattiin noin viikko ennen opinnäytetyön valmistumista. Tällöin benchmarking ei ollut enää mahdollista.

Yllättävää oli, että Safewards-toimintamalli on jo monessa suomalaisessa sairaalassa käytössä. Ulkomailta löytyi paljon tietoa ja tutkimuksia, joten ennestään oli tiedossa, että malli on suosittu ja levinnyt ympäri ulkomaalaisia sairaaloita. Suomen kohdalla tietoa ei ollut saatavissa samalla tavalla ilman yhteydenottoja. Tämä lisää kehittämistyömme merkittävyyttä, sillä se, että mallia hyödynnetään Suomessa useissa sairaaloissa, kertoo mallin levinneisyydestä suomalaisessa työssä. Tästä syystä on oletettavaa, että mallin käyttö tulevaisuudessa lisääntyy lastensuojelussa.

### **4.3 Kehittävä kokeilu**

Kolmantena kehittämistyön menetelmänä tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty kehittävää kokeilua. Kehittävä kokeilu perustuu nimenomaan kokeilukulttuuriin, jossa kokeilemalla ja arvioimalla kokeilun onnistumista saadaan uutta tietoa kehittämisestä (Lindholm 2019). Kokeilemalla kehittäessä oppiminen on jatkuvaa, jolloin saadaan tietoa siitä, mikä toimii ja mikä ei, sillä epäonnistuneetkin kokeilut tuottavat tietoa (Hassi, Paju & Maila 2015, luku 2).

Kokeilulla on tavallisesti viisi vaihetta. Näihin vaiheisiin kuuluvat tarpeen tunnistaminen, kokeilun suunnittelu ja valmistelu, itse kokeiltavan asian valmistelu ja toteuttaminen, palautteenkeruu sekä opitun reflektointi. (Hassi ym. 2015, luku 5.) Kehittävä kokeilumme eteni näiden vaiheiden mukaan. Tarvitsimme tietoa, miten Safewards-toimintamallin käyttöä voitaisiin Kalliorinteellä helpottaa ja tätä varten valmistelimme kehittävä kokeilun hyödyntäen Tullaan tullaiksi -interventiota. Interventio otettiin käyttöön yksikössä työyhteisön toimesta, jonka jälkeen

siitä kerättiin palaute. Tuloksia tarkasteltiin ja analysoitiin muun aineiston kanssa. Lukijan ymmärryksen helpottamiseksi kokeilun etenemistä olemme avanneet alla olevassa kuviossa (Kuvio 6).



Kuvio 6. Mallinnus tämän opinnäytetyön kehittävän kokeilun prosessista.

Kehittävän kokeilumme tavoitteena oli saada ajantasaista ja havainnollistavaa tietoa siitä, millaista intervention toimeenpano ja käyttäminen Kalliorinteellä on. Halusimme selvittää mikä edistää ja helpottaa intervention käyttöä tai mahdollisesti toimii kompastuskivenä, jopa estäen intervention käyttöä. Kokeilumme oli pienimuotoinen ja melko nopeasti valmisteltu, sillä kokeilukulttuurin ydintä on kokeilla ripeästi tähdäten nopeaan käytännön toimintaan pienellä vaivalla, kunhan kokeilusta on mahdollista oppia (Lindholm 2019; Hassi ym. 2015, luku 2).

Kokeilumme keskittyi tilaajan toiveesta Tullaan tutuiksi -interventioon. Halusimme selvittää, mikä helpottaisi mallin käyttöä työyhteisön näkökulmasta. Tavallisesti interventiossa niin työntekijät kuin potilaat täyttäsivät oman tutustumissivun, mutta kokeilumme kohdentui työyhteisöön tästä syystä. Kehittävän kokeilun tunnuspiirteet, kuten ripeä ja matalan kynnyksen toiminta, vaikuttivat tähän rajaukseen. Kehittävä kokeilu sijoittui aikavälille joulukuu 2021-helmikuu 2022.

Intervention mukaisesti laadimme yhden sivun mittaisen täytettävän lomakkeen mukailen Safewards-verkkosivustolta löytyvää Tullaan tutuiksi -pohjaa. Lomakepohja (Liite 7) sisälsi kevyitä, samaistuttavia ja provosoimattomia kysymyksiä, joiden avulla yksikön asukkaiden tutustuminen ohjaajiin tulisi helpommaksi. Alustava versio lomakkeesta esiteltiin Kalliorinteen ohjaajille varmistaaksemme, että kysymykset ja aiheet olivat ohjaajille miellyttäviä ja turvallisia.

Lähetimme lomakepohjan Kalliorinteen ohjaajille täytettäväksi, kunkin ohjaajan oli mahdollista täyttää sivu joko suoraan tietokoneella tai tulostettuna käsin kirjoittaen. Oma sivu tuli täyttää vuoden loppuun mennessä, jonka jälkeen kansio oli tarkoitus saattaa käyttöön nuorten näkyville. Kehotimme jokaista varmuuskopioimaan ja laminoimaan oman sivunsa, mikäli kansio kokisi ilkivaltaa käytössä.

Vuodenvaihteen jälkeen selvisi, ettei ohjaajille ollut täysin selvää, mitä tehdä täytetyille sivuille. Emme olleet osoittaneet kenellekään vastuuta sivujen koostamista kansioksi. Interventiovastaavan nimeäminen oli intervention juurtumisen kannalta ratkaisevaa, sillä tämä henkilö olisi vastuussa kansion kokoamisesta, ylläpidosta ja päivittämisestä. Lähetimme myöhemmin tarkemmat ohjeet (Liite 8) ja listan askeleista intervention toteuttamiseksi. Lista kattoi kaiken oman sivun täyttämistä kansion koostamiseen ja ylläpitoon asti.

Kokeilun osalta vierailimme kaksi kertaa etäyhteydellä Kalliorinteen tiimipäivissä. Ensimmäisellä vierailulla kartoitimme kansion tilannetta muistuttaen ohjaajia täyttämään oman sivunsa kansiota varten ja toisessa tiimipäivässä keräsimme suullista palautetta kokeilusta koko työyhteisöltä. Palautteenkeruuta varten olimme sopineet Teams-tapaamisen koko työyhteisön kesken, mutta tapaamisessa selvisi, että yksi työntekijöistä oli kerännyt koko tiimiltä yhteisen suullisen palautteen ja koostanut tästä lyhyen kokonaisuuden, jonka suullisesti kertoi meille. Kyseiseen koosteeseen viitataan jatkossa ”Kalliorinteen työyhteisö” -termillä, sillä kooste edusti koko työyhteisön mielipidettä ja kokemuksia. Tämä on hyvä huomioida tuloksia tarkasteltaessa, sillä yksilöllisten palautteiden myötä esiin olisi voinut nousta huomioita, jotka nyt jäivät kuulematta.

Kokeilun tuottama aineisto olisi palvellut opinnäytetyötämme vielä enemmän, mikäli olisimme päässeet mukaan kokeiluun. Näin kokeilun hallinnointi ja tulosten kerääminen esimerkiksi havainnoinnein olisi tuottanut tarkempia huomioita. Nyt esimerkiksi Kalliorinteen työhön vaikuttaneet tekijät, kuten työvoima- ja resurssipula vaikuttivat yhteydenpitoon ja siihen, ettei opinnäytetyötämme pystytty priorisoimaan kovin korkealle. Tästä syystä tärkeää olisi ollut oma panoksemme paikan päällä yksikössä. Vallitsevan koronapandemian vuoksi jouduimme keräämään aineistoa etäyhteyden avulla.

#### **4.4 Analysointitavat**

Aineiston analysointi aloitettiin litteroimalla haastattelut hyödyntämällä äänityksiä. Analysoinnin helpottamiseksi haastattelut tyypillisesti kirjoitetaan auki ja litteroitu aineisto puretaan teema-alueittain tarkastellen aineistossa toistuvasti esiintyviä asioita ja ilmiöitä (Ojasalo ym. 2015, 107, 110). Litteroinnin jälkeen haastatteluaineisto käytiin läpi teemoitellen. Teemoittelu on yksi perusmenetelmä laadullisissa analyysissä (Jyväskylän yliopisto 2021). Teemoittelun keventämiseksi aineistot tulostettiin, jotta niihin voitiin tehdä käsin merkintöjä oleellisten ja

toistuvien asioiden kohdalle. Esiin nousseet huomioidut ja toistuvat ilmiöt ryhmiteltiin ja muodostettiin kuudeksi teemaksi, joita alettiin tarkastella yksityiskohtaisemmin, kuten teemoittelun analyysimenetelmässä kuuluukin (Jyväskylän yliopisto 2021).

Benchmarkingista saadun aineiston kanssa toimittiin pitkälti kuten muunkin aineiston osalta. Teemahaastattelut litteroitiin ja tulostamisen avulla teemoiteltiin etsien opinnäytetyön kannalta olennaisia pointteja. Webropol-kyselyn aineistoa käsiteltiin niin määrällisesti kuin laadullisesti, sillä kyselyn muodosta riippuen voidaan hyödyntää kumpaakin näistä analyysikeinoista (Jyväskylän yliopisto 2021).

Kyselyn kohdalla pyrittiin etsimään syy-seuraussuhteita vastausten ja muun aineiston välillä, laadullista analyysia hyödynnettiin erityisesti avoimien kysymysten kohdalla. Kyselyaineistosta etsittiin teemahaastatteluissa esiin nousseille huomioille vahvistusta. Näin benchmarkingin kahden eri menetelmän aineistot tukivat toisiaan, ja aineistoa oli helpompi vertailla.

Kokeilua analysoitiin laadullisesti havainnoimalla sen prosessia ja siitä saatua tietoa erityisesti huomioiden työyhteisöltä saatu palaute. Kokeilusta ja sen prosessista tehtiin muistiinpanoja, joita tarkastelemalla pyrittiin huomaamaan muissa aineistoissa esiin nousseita teemoja ja ilmiöitä, jotka toistuivat kokeilun dokumentoinneissa. Työyhteisöltä saatu palaute analysoitiin teemoitellen. Tarkastelimme oman toimintamme vaikutusta kokeilun onnistumiseen.

## 5 TULOKSET JA ANALYSOINTI

Tässä luvussa käydään läpi aineiston analysoinnin myötä esiin nousseet teemat, joita muodostui kuusi. Nämä teemat ovat: 1. Sitoutuminen vaatii aikaa ja tukea, 2. Interventiot tarvitsevat vastuuhenkilön, 3. Nuorten osallisuus tulisi näkyä osana mallia, 4. Asenteilla ja tuloksilla on suuri merkitys, 5. Laatu korvaa määrän sekä 6. Safewards tulisi nähdä työyhteisön yhteisenä päämääränä.

Kaikki kolme kehittämistyön menetelmää tukevat yllä mainittuja teemoja ja teemat nousivat useamman kerran aineistoissa ja tuloksissa esiin. Aineistosta selviää tämänhetkinen tilanne Kalliorinteellä Safewards-toimintamallin suhteen. Tulokset osoittavat, että työyhteisön sitoutuminen mallin käyttöön sijaishuollossa on mahdollista, mutta siihen vaikuttavat monet eri sitoutumista edistävät tekijät, joita analyysi esittelee. Tulokset havainnollistavat sitä, millainen pohja tulee olla, jotta malliin voidaan sitoutua sijaishuollossa. Näiden ohella tuloksista selviää, mitkä asiat helpottaisivat mallin käyttöä Kalliorinteellä.

### 5.1 Sitoutuminen vaatii aikaa ja tukea

Haastatteluissa kaikki vastaajat osasivat määritellä, mikä Safewards-toimintamalli on ja mitkä interventiot yksikössä ovat käytössä. Sama toistui benchmarkingissa toteutetussa Webropol-kyselyssä. Tästä huolimatta Uudenkaupungin toimipisteessä käyttöönotto on ollut onnistuneempi, ja Luotolan sekä Niemelän yksikkö käyttävät Safewards-mallia vahvemmin kuin tilaaja. Malli on ollut Uudenkaupungin toimipisteessä kauemmin käytössä. Tulosten mukaan ymmärrys ja tieto toimintamallista ei pelkästään riitä, vaan työntekijä tarvitsee aikaa sisäistääkseen mallin ja tukea mallin käytön jatkamiseen.

Benchmarkingista selviää, että Safewards-vastaavana toimiva Väinölä on aktiivisesti tuonut mallia esiin ja käytäntöön osana raportteja ja muuta työyhteisön vuorovaikutusta vuoden ajan. Tämä tarjoaa selvää vahvistavaa näyttöä tuen ja ylläpidon tarpeelle. Työntekijän tehtävä ei kuitenkaan ole tukea itseään ja samalla työyhteisöä mallin käyttöön, vaan raamit ja kannustus kehittymiselle tulisi muodostaa johdon toimesta. Näin työntekijällä on selkeä päämäärä, jota kohti pyrkiä. Päämäärän tavoittelu ja sen saavuttaminen voidaan liittää sitoutumiseen (Leiviskä 2011, 120). Johdon ja esimiehen tarjoama tuki nousee esiin haastatteluissa, joista selviää, että Safewards-vastaavalle olisi hyvä varata erikseen työaika mallin ylläpitoa ja koulutusta varten (H3).

Voidaan päätellä, että työntekijän sitoutuminen vaatii esimiehen luoman pohjan ja esimiehen tarjoaman tuen. Sitoutunut työntekijä jatkaa mallin hyödyntämistä käytön aloituksen jälkeen. Safewards-malliin liittyvän tutkimustiedon mukaan työn kiireisyys ja puuttuva johdon tuki ovat sitoutumista estäviä tekijöitä (Lee, Doody Hennessy 2021, 5–10).

“Lähijohtajan sitoutuminen ja tukeminen [motivoisi käyttämään mallia], se että muistuttaa” (H1)

Benchmarkingissa Väinölä korosti, että Safewards-mallin rutinoituminen osaksi työtä on pitkä prosessi. Kehittävä kokeilu vahvisti tätä huomiota, sillä esimerkiksi oman tutustumissivun täyttäminen vaati tilaajalta useamman viikon ja muistutuksia. Ei siis voida olettaa, että toimintamalli automaattisesti jäisi heti osaksi työn arkea. Työntekijät tarvitsevat aikaa ja tilaa sisäistääkseen mallin käytön, periaatteet ja ennen kaikkea hyödyllisyyden. Haastattelut ja Canberran sairaalaan tehty benchmarking vahvistavat tätä johtopäätöstä:

“[Yksikkö tarvitsisi] aikaa siihen sisäistetään, että mitä tämä on. Kesällä oli aikaa, mutta tilanne on muuttunut ja on unohtunut. Uudet työntekijät ei tiedä tai hahmota vielä mikä se on. [Yksikkö tarvitsisi] aikaa käydä läpi ja sulatella ja koittaa eri tapoja” (H1)

“I found the model simple and easy to understand, however it did take me months to truly get my head around it. The staff understood the interventions well, however struggled to bring it back to the model and the ‘why’ we are implementing Safewards” (Murray)

Murray itse piti mallia yksinkertaisena ja helposti ymmärrettävänä, tosin hän vaati useamman kuukauden ymmärtääkseen mallin täysin. Canberran sairaalan henkilöstöllä oli alkuun vaikeuksia ymmärtää, miksi Safewards-malli kannattaa ottaa käyttöön, vaikka he itse interventiot ymmärsivät hyvin. Asetelma mukailee vahvasti tilaajan omia olosuhteita. Canberran sairaalassa tilanteeseen positiivisesti vaikutti aika sekä säännöllinen koulutus, joka mahdollisti henkilöstön ymmärryksen ja osaamisen. Näin henkilöstö sitoutui mallin käyttöön.

Webropol-kysely kertoo, että Luotolan ja Niemelän yksiköissä käyttöä on huomattavasti enemmän kuin Kalliorinteellä. Vastaajista kolme kuvailee käyttävänsä mallia päivittäin ja neljä vastaajaa viikoittain. Kalliorinteen haastatteluissa taas vain yksi vastaajista kuvailee käyttävänsä

mallia säännöllisesti. Näiden kahden asetelman välillä voidaan huomata se, että Luotolan ja Niemelän yksiköissä mallin käyttöä ylläpidetään aktiivisesti Väinölän toimesta. Canberran sairaalassa mallin käyttöön ottaminen tapahtui vaiheittain ja hyvin kontrolloidusti, jo opittuja asioita ylläpitäen ja strukturoidusti käytöstä muistuttaen. Murrayn mukaan Australiassa merkittävää oli työntekijöiden saama tuki kokeilujakson toimeenpanohenkilöltä, säännöllinen koulutus ja kertaus interventioihin liittyen sekä jatkuva yhteys projektitiimiin, joka käyttöönoton oli suunnitellut.

“They received a webinar every 3 weeks, introducing two interventions at a time including implementation advice and revisiting the model everytime to link it together” (Murray)

Canberran sairaalassa interventioita otettiin käyttöön vain kaksi kerrallaan ja niiden käyttöä tuettiin säännöllisin webinaarein. Aiemmin käyttöönotettuja interventioita ja mallin käyttöä vahvistettiin näissä webinaareissa projektitiimin tuella. Voidaan päätellä, että mallin käyttö vaatii tukea ja ylläpitoa korkeammalta taholta kuin työntekijältä itseltään. Tukea, tunnustusta ja palautetta työntekijä saattaa kaivata esimerkiksi esimieheltä tai muulta johtavalta auktoriteettilta. Esimiehen palautteella ja arvostuksella on työntekijälle suuri painoarvo (Michelsson ym. 2017).

Benchmarkingin tulokset niin Uudestakaupungista kuin Australiasta osoittavat, että aktiivisella tukemisella ja ajan kuluessa Safewards-toimintamalli voi edetä jopa päivittäiseen käyttöön. Interventioihin sitoutuminen vaatii hallintaa ja etukäteen annetut tavoitteet, jotka toimivat kannustimena. Taas palataan siihen, että kannustus ja tuki ovat aineiston mukaan enemmän kuin tarpeellisia.

## 5.2 Interventiot tarvitsevat vastuuhenkilön

Keskinen (2005, 25) toteaa, että sitoutuminen näkyy vastuun ottamisena. Vastuu on tämän opinäytetyön tiedonkeruussa noussut suureen rooliin. Kalliorinteen työntekijöille tehdyissä haastatteluissa korostui se, että työyhteisö kokee yleisesti käyttävänsä Safewards-toimintamallia vähäisesti ja he kokisivat mallin käyttöä varten tarvitsevansa jonkun ottamaan vastuuta mallin ylläpidosta (H1, H2, H3).



“[Yksikkö tarvitsisi] Jonku sellasen, joka tois sitä mallia ja pitäis yllä -- Meillä ei ehkä ole ollut ketään, joka ylläpitäisi sitä mallia, puhuisi sen puolesta ja pitäisi sitä yllä” (H3)

Kalliorinteen Safewards-vastaava koki, että malli on hänelle itselleenkin vielä uusi ja tilannetta hankaloittaa se, että hänellä yksinään on vastuu mallin käytöstä ja seurannasta. Hän kuvasi tarvetta vastuun jakamiseen seuraavasti:

“-- pitäis olla vielä enemmän vastuuhenkilöitä siinä, et jos otetaan uus interventio nii sitte nimetään aina, ketkä on siinä vastuussa ja pystyy sillä tavalla seuraamaan et se onnistuu ja toimii.” (H1)

Benchmarkingissa selvisi, että Uudenkaupungin toimipisteessä käytössä oleville interventioille on määritetty vastuuhenkilö eli interventiovastaava. Uutta interventiota Uudessakaupungissa ei oteta käyttöön lainkaan ennen kuin sille on nimetty vastaava. Osana benchmarkingia toteutuksessa teemahaastattelussa selvisi, että Väinölä näkee, että jokaisella interventiolla tulisi olla oma vastaavansa. Tämä kyseinen toimintapa on Uudenkaupungin toimipisteessä todettu hyväksi ja sen mukaan toimitaankin Luotolan ja Niemelän yksiköissä.

Canberran sairaalassa nimettiin Safewards-mallille oma toimeenpanija eli yksi henkilö, joka esimerkiksi osallistui kuukausittaisiin raportteihin mallin käytön seurannasta ja viikoittaiseen yhteydenpitoon Safewards-projektitiimin kanssa. Kummassakin näistä benchmarking-kohteista käyttöönotto on ollut onnistunut ja malli on saatu sidottua työn arkeen. Kohteissa vastuu toimintamallin toteuttamisesta on jaettu selvästi. Kun useampi henkilö huolehtii interventioista ja niiden käytöstä, jakautuu vastuu tasaisemmin ja jokaiselle jää resursseja mallin käyttöön. Näin mallin toteutus on eheämpää. Vastuun osoittaminen ja jakaminen vaikuttaa positiivisesti mallin käyttöön. Tulosten mukaan vastuuhenkilön nimeäminen edistää mallin käyttöön sitoutumista, sillä mallia tulee käytettyä aktiivisemmin.

Kehittävä kokeilu puoltaa tätä huomiota, sillä osana kokeilua ohjeistimme työyhteisöä nimeämään Tullaan tutuiksi –interventiolle vähintään yhden interventiovastaavan, joka olisi vastuussa kansion koostamisesta ja ylläpidosta. Työyhteisö ei kuitenkaan saanut nimettyä vastaavaa ennen kokeilun loppumista. Kokeilun yhteydessä oli havaittavissa vastuun jakamiseen ja ottamiseen liittyvää haluttomuutta. Tämä on voinut vaikuttaa siihen, että kokeiluun lähdettiin

hitaasti mukaan ja kansion koostaminen viivästyi, sillä kukaan ei halunnut ottaa vastuuta interventiosta. Käy edelleen ilmi, että vastaavan nimeäminen edistää interventioiden käyttöönottoa ja itse käyttöä. Vastaavan avulla muu ryhmä lähtee mukaan käyttöön, eikä interventio unohdu yhtä helposti. Ryhmä tarvitsee vetäjän, jolla on selvä kuva tehtävästä ja sen tulevaisuudesta, jotta kehittyminen on mahdollista (Koppala 2018, 89-90).

### 5.3 Nuorten osallisuus tulisi näkyä osana mallia

Lastensuojelun tutkimus- ja kehittämistyössä lasten ja nuorten osallisuus on noussut entistä vahvempaan valoon viime vuosina (Paasivirta 2020). Tässä opinnäytetyössä nuorten osallisuuden merkitys Safewards-toimintamalliin sitoutumisessa ja käytössä nousi aineistosta selvästi esiin. Nuorten osallisuus helpottaa niin toimintamalliin sitoutumista kuin sen käyttöä. Koko aineisto tuki tätä johtopäätöstä.

Kehittävä kokeilu osoitti, että Kalliorinteen yksikön nuorilla oli selvä mielenkiinto implementoitua interventiota kohtaan. Kokeilun yhteydessä toteutettu palautteenkeruu nosti esiin, että nuorilta itseltään tuli ehdotus, että he täyttäisivät omat tutustumissivut, jotka lisättäisiin osaksi Tullaan tutuiksi –kansiota. Samalla ilmeni, että nuoret olivat ehdottaneet, että sivujen tulisi olla persoonallisempia, värikkäämpiä ja niitä pitäisi olla mahdollisuus koristella. Ohjaajat olivat pohtineet samoja asioita. Oli siis selvää, että nuorilla oli ehdotuksia ja halua osallistua toteutukseen.

“-- ja hän [kansion lukenut nuori] sanoi, että hänellä tuli hyvä idea, että hänen mielestään olis kiva, että lapsetkin sais täyttää tällaiset -- Mun mielestä oli tosi kiva, kun nuoret itse sanoi sitä, että hekin haluaa tehdä samanlaiset” (Kalliorinteen työyhteisö)

Benchmarkingin tuloksista selviää, että Luotolan ja Niemelän yksiköissä nuoret ovat melko vahvastikin osa interventioiden toteutusta. Nuoret ovat olleet osallisena palavereissa, heidän ehdotuksiaan on kuunneltu, ja he ovat olleet osana interventioiden teknistä toteutusta. Kehittävän kokeilun palautteenkeruussa nousi esiin yksikön nuorten oma ehdotus siitä, että Tullaan tutuiksi –kansiota ja omia tutustumissivuja voisi koristella ja tehdä persoonallisemmaksi. Nuoret itse voisivat osallistua tähän, joten osallisuuden toteuttaminen olisi kehittävän kokeilun perusteella mahdollista ja toivottavaa.

“Esittelemme [Rauhoittumis]boksin idean jo ennen kuin nuori saapuu osastolle ja kysytään jo siinä vaiheessa toiveita siitä, mitä boksissa voisi olla hänelle tarjolla. -  
- Kotoutumisviestejä varten nuoret suunnittelivat osaston seinälle puun, jonka he maalasivat itse ja panostivat siihen muutaman kuukauden” (Väinölä)

Canberran sairaalan toimintatavat eroavat tästä siten, ettei potilaita niinkään ole otettu osalliseksi interventioiden suunnitteluun ja käyttöönottoon, vaan he toimivat osana koulutusaktiiviteettejä. Murray kuitenkin mainitsee, että tämä on huomionarvoinen kehittämiskohta, joka kaipaava vahvistusta.

“This highlights the lack of genuine and authentic partnership between health services and patients” (Murray)

Benchmarking-kohteissa on selvästi nähtävissä halu ja pyrkimys kohti osallisuutta. Uudessa-kaupungissa nuorten osallisuus on koettu tarpeellisenä osana mallia. Benchmarkingista selviää Väinölä näkevän nuorten osallisuuden erittäin keskeisenä toimintamallissa. Benchmarking osoittaa, että osallisuus tulisi liittää kaikkeen toimintaan Safewards-malliin liittyen.

Nuoren tietämys mallista ja hänen osallisuutensa sen käytössä, ehdotuksissa ja suunnittelussa on merkittävää siksi, että työyhteisöllä on voimakkaampi tarve käyttää mallia, kun siihen sitoutunut verkosto on suurempi. Osallistuessaan interventioiden suunnitteluun ja tekniseen toteutukseen, voi nuoren olla helpompi ymmärtää mallin käyttöä. Näin nuori saattaa olla avoimempi esimerkiksi interventioille, joilla häntä pyritään tukemaan konfliktitilanteissa.

Aineistosta oli huomattavissa nuorten osallisuuden edistävän työntekijöiden motivaatiota ja sitoutuneisuutta. Tästä kertoo se, että nuoria osallistavat interventiot näyttäytyivät aineistossa myönteisesti ja parhaiten toimivina. Uudenkaupungin toimipisteessä interventioita käytetään enemmän kuin tilaajayksikössä mahdollisesti sen takia, että niitä toteutetaan nuorten kanssa ja nuoret ovat niistä tietoisia. Uudessakaupungissa nuoret saavat vaikutusmahdollisuuksia ja osallistuvat interventioiden suunnitteluun. Esimerkiksi Kotiutusviestit -interventiossa nuorten kanssa yhdessä maalattiin seinälle puu, johon kotiutusviestit oli tarkoitus jättää. Kehittävä koekäytäntö vahvistaa tätä huomiota, sillä intervention nuorissa herättämä innostus ja halu osallistua auttoi työntekijöitä sitoutumaan intervention käyttöön, kun he kokivat intervention nuorten näkökulmasta merkityksellisenä.

Aineiston mukaan Safewards-toimintamallia tulisi ajatella nuorta osallistavana mallina. Tähän liittyen tulee huomioida luottamus nuoren ja ohjaajan välillä. Kun nuori luottaa ohjaajaansa, hän luottaa ohjaajan toimintaan ja työtapoihin. Luottamussuhde ohjaajan ja nuoren välillä saattaa olla keskeisessä asemassa interventioiden onnistumisen kannalta, ja toisaalta interventiot voivat auttaa muodostamaan luottamussuhteita. Luottavainen nuori voi olla avoimempi tukeutumaan esimerkiksi käytettyihin interventioihin konfliktitilanteissa. Nuoren nähdessä työntekijän uskovan ja luottavan malliin, hän alkaa itse luottaa ja osallistua siihen. Luottamusta edistää kuunteleminen ja kommunikaatio (Pinkney 2013, 8). Näiden liittäminen osaksi mallia sijaishuollossa on tulosten valossa hyödyllistä.

Haastatteluissa ilmeni osittain työntekijöiden oma ajatus siitä, että mallia olisi tarpeen käsitellä nuorten kanssa, ja että interventioiden läpikäymiseen nuoren kanssa voisi tarvita konkreettisia työkaluja (H4). Haastatteluiden perusteella työyhteisö kokee nuoren osallisuuden ainakin joissain määrin tarpeellisenä, mutta koska mallin käyttö on vähäistä, on osallisuus jäänyt toteutumatta. Kehittävä kokeilu osoittaa, ettei työyhteisö välttämättä ole osannut arvioida millainen merkitys nuoren osallisuudella Safewards-toimintamallin onnistumisessa on. Palautteenkeruussa ilmeni, että työyhteisö oli positiivisesti hämmästynyt Tullaan tutuiksi –kansion herättämästä mielenkiinnosta ja nuorten osallistumishalusta interventiota kohtaan.

“Mä olin tosi yllätty ny noista lasten reagoinneista, vaikka he oli heti ekaks silleen että äh tylsää, niin he oli kuitenkin tosi kiinnostuneita, kun he pääsi niitä lukemaan. --Ne oli jotenkin ihan innoissaan, se oli hauska huomata ja jotenkin yllättävää myös” (Kalliorinteen työyhteisö)

Yllättynyt reagointi nuorten osallistumishalua kohtaan kertoo siitä, että Safewards-toimintamalli voi olla hankala liittää lasten ja nuorten osallisuuteen sijaishuollossa. Tämä voi olla syynä sille, ettei osallisuus ole tilaajan toiminnassa noussut kovin vahvaksi mallissa. On huomioitava, että mallin kautta tehdään päätöksiä ja toimia nuorta koskien. Työntekijän sitoutuessa mallin käyttöön hänen voi olla helpompi ottaa nuori osalliseksi suunnitteluun ja toteutukseen.

Nuori voi kokea malliin kohdistuvan päätöksenteon ja vaikutusmahdollisuudet merkittävänä. Siksi nuoren osallisuuden lisääminen mallin kohdalla voi muodostaa nuorelle kuuluvuuden ja osallisuuden tunteita. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022c) mukaan useat eri lait vel-

voittavat tarjoamaan vaikutusmahdollisuuksia lapselle ja nuorelle. Tästä syystä nuoren osallisuus nousee lastensuojelussa keskiöön ja olisi huomioitava sijaishuollon toimintatavoissa, kuten Safewards-mallia hyödyntäessä. Nuoren ymmärtäessä, että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia pienempiinkin asioihin, saattaa hän kiinnostua omasta osallisuudestaan aivan uudessa mittakaavassa. Tämän kaltainen kehitys toimii lasten ja nuorten osallisuutta vahvistavana pohjana lastensuojelussa. Osallisuuden vahvistaminen on yhteisöpedagogille tärkeää ja kuuluu ammattialan arvoihin.

Lastensuojelussa osallisuus toteutuu huomioimalla ja kuuntelemalla lasta ja nuorta sekä osallistamalla nuorta häntä koskevissa päätöksissä (Stenvall 2020, 20). Tästä syystä on perusteltua, että nuoret osallistetaan malliin, sillä Safewards koskettaa nuorta itseään. Vaikka lähtökohtaisesti mallia käyttää työyhteisö, pyrkii se samalla vaikuttamaan nuoriin ja lisäämään heidän turvallisuuttaan. Aineisto osoittaa, että osallisuus voisi paitsi helpottaa mallin onnistunutta käyttöä, mutta myös lisätä luottamusta ja sitoutuneisuutta niin työntekijöissä kuin nuorissa.

#### **5.4 Asenteilla ja tuloksilla on suuri merkitys**

Aineistoa analysoitaessa oli helppoa huomata, että tilaajan ja benchmarking-kohteiden välillä oli huomattava ero työntekijöiden asenteissa. Sitoutuneella työntekijällä on positiivinen asenne omaa organisaatiota ja sen tavoitteita kohtaan, joten työntekijän negatiivinen asenne voi hankaloittaa työtä (Leiviskä 2011, 120). Kalliorinteen haastatteluissa oli huomattavissa selkeä jako interventioita kohtaan muodostuneiden asenteiden kesken. Haastatteluista selviää, että kaikista myönteisin asenne työyhteisöllä oli Positiiviset sanat –interventiota kohtaan ja tämän intervention käyttö nousi eniten haastatteluissa esiin. Tulosten mukaan positiivinen asenne on yhteydessä mallin vahvemman käytön kanssa.

Haastatteluissa oli huomattavissa puolessa vastaajista luottavaisempi suhtautuminen mallin toimivuuteen. Puolet näkivät mallin käytön mahdollisuutena ja olivat avoimen positiivisia sitä kohtaan (H1 ja H3), kun taas loput vastaajista suhtautuivat ennakkoluuloisemmin siihen, että malli olisi toimiva (H2 ja H4). Selkein ero tämän jaottelun välillä oli se, että positiivisemmin malliin suhtautuvat vaikuttivat vastausten perusteella tietävän mallista enemmän ja kokivat käyttävänsä mallia määrällisesti useammin. Tästä on mahdollista päätellä, että perehtyminen ja riittävä tietoisuus mallista voi vaikuttaa positiivisesti työntekijän motivaatioon ja auttaa saavuttamaan aktiivisempaa mallin käyttöä.

Väinölän (2022) teemahaastattelussa nousee esiin tarpeellinen muistutus siitä, että Perhekuntoutuskeskus Lauste on organisaationa sitoutunut Safewards-toimintamalliin ja sen käyttöön. Näin ollen työntekijän ei teoriassa edes tarvitsisi epäillä mallin toimivuutta, vaan mukautua oman organisaationsa tavoitteisiin. Sitoutuneella työntekijällä on positiivinen asenne omaa organisaatiota ja sen arvoja kohtaan (Keskinen 2005, 26).

Benchmarkingin teemahaastatteluissa nousi useamman kerran esiin asenteiden merkitys suhteessa mallin onnistuneeseen käyttöön:

“There was huge appetite to implement Safewards. Staff were incredibly committed from the outset, because Safewards itself has a good solid reputation” (Murray)

“Tärkein interventioiden toimivuuden ehto on aikuisten asenteet” (Väinölä)

Tulokset osoittavat, että työyhteisön asenne ja avoimuus toimintamallia kohtaan on vaikuttava tekijä. Tästä syystä opinnäytetyömme pyrkii huomioimaan sitoutumiselle myönteiset asenteet ja vastaanottavaisuuden. Uudessakaupungissa oli aluksi muutosvastaisuutta ja ennakkoluuloja Safewards-mallia kohtaan ja asenteiden muutos työntekijöissä kesti kauan. Alkutilanne oli siis samankaltainen suhteessa tilaajaan, mutta käyttöönotto on sittemmin saatu onnistumaan.

“Noin vuosi meni, että työntekijöiden asenteet on alkaneet muuttua Safewardsia kohtaan -- Paras tapa siirtää tietoa Safewardsista on keskustelu, jolla koitetaan vaikuttaa työntekijöiden asenteisiin, jotka saattaa usein olla muutosvastaisia.” (Väinölä)

Aineiston mukaan muuttuneet asenteet ovat voineet edistää työyhteisön sitoutuneisuutta. Sama on huomattavissa kehittävässä kokeilun palautteenkeruussa. Palautteen mukaan työyhteisö koki Tullaan tutuiksi –intervention käteväksi sekä käyttökelpoiseksi, ja aikoi jättää koostetun kansion yksikön kirjahyllyyn luettavaksi. Interventiokokeilu tuntui onnistuneelta ja myönteisten tulosten näkeminen innosti työyhteisöä. Palautetta antaneen ohjaajan puheessa oli huomattavissa positiivinen sävy ja palautteenkeruusta jäi kuva, että työyhteisö on sitoutunut kyseisen intervention käyttöön hitaasta aloituksesta huolimatta. Suosiolliset tulokset mallin käytön myötä lisäävät sitoutumista.

Kalliorinteen työntekijöiden haastatteluilla selvitettiin mallin käytön lähtötilannetta ja toiveita kehittämisen suhteen. Lähtötilanne oli se, että Kalliorinteen Safewards-vastaava käytti interventioita kaikista näkyvimmin, muun työyhteisön osalta mallin käyttö oli osin unohtunut, jäänyt vähäiseksi tai tietoisesti jäänyt taustalle (H2, H3, H4).

“Tällä hetkellä aika vähän käytössä. Sitä varmaan voisi käyttää enemmän -- [Malli] on ehkä jäänyt sellaiseksi hienoksi tausta-ajatukseksi” (H3)

“En [käytä mallia] oikein mitenkään, mä ehkä huomaan kans, että mul on tämmösiä omii ennakkoluuloja --” (H4)

Enemmistö (3 / 4) haastatteluiden vastaajista koki, ettei ole huomannut muutosta työssä Safewards-toimintamallin alkuperäisen käyttöönoton jälkeen. Haastatteluista selviää, että tulosten puute on vähentänyt mallin käyttöä, vaikuttanut negatiivisesti sitoutumiseen. Se on nostanut esiin ennakkoluuloja tai turhautumista. Positiivisten tulosten ja muutoksen näkeminen voi motivoida työntekijöitä muokkaamaan omia asenteita myönteisemmäksi mallia kohtaan.

“No varmaan ne tulokset [motivoisi], jos niitä tulisi” (H3)

“Positiiviset sanat on tietty meille ohjaajien kannalta tärkeä että nähdään miten tärkeä on nähdä nuorissa positiivisia puolia ja kirjata niitä myös raportteihin. Sekin varmaan vaan vaatii sellaista asennekulttuurin muutosta” (H4)

Uudenkaupungin toimipisteeseen tehdystä Webropol-kyselystä selviää, että vastaajista neljä (4/7) on huomannut muutoksen Safewards-toimintamallin käyttöönoton jälkeen ja kolme vastaajaa ei osannut sanoa, oliko huomannut muutosta. Muutokseksi määriteltiin konfliktien vähentyminen (1 valinta), työilmapiirin parantuminen (2 valintaa) sekä “Muu” -vaihtoehto (3 valintaa), jonka valinneet vastaajat ohjattiin täydentävään avoimeen kysymykseen. Avoimeen kysymykseen oli määritelty kahdesti Rauhoittumiskeinot-intervention tuoma apu nuorten ahdistukseen ja levottomuuteen sekä kerran tietoisuuden lisääntyminen omaa toimintaa kohtaan. Kukaan vastaajista ei valinnut ”En” vaihtoehtoa kysyttäessä muutoksen huomaamisesta, eli konkreettisia tuloksia oli benchmarking kohteessa saatu.

Tuloksista käy ilmi, että Uudenkaupungin työyhteisö on kokenut toimintamallin myönteisenä ja saanut konkreettisia positiivisia tuloksia, joita on jopa mahdollista määritellä ja sanoittaa, esimerkkinä rauhoittumisboksin tuomat apu konflikteihin. Webropol-kyselyyn vastanneista kuusi (6/7) valitsi mallin käyttöä motivoivaksi tekijäksi konkreettiset tulokset. Myönteisten muutosten kokeminen ja tulosten näkeminen on merkittävää työntekijälle aineiston mukaan. Esimerkiksi työilmapiirin parantuminen ja nuorten levottomuuden ja ahdistuksen vähentyminen ovat tällaisia myönteisiä tuloksia ja/tai muutoksia. Hyödyllisiksi koetut konkreettiset muutokset edistävät malliin sitoutumista.

## 5.5 Laatu korvaa määrän

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruussa on noussut vahvasti esiin, että Safewards-toimintamalli kannattaa käyttöönottaa laadukkaasti ja hitaasti, sillä liian nopea ja innokas käyttöönotto voi heikentää toimintamallin oikeaoppista ja laadukasta käyttöä. Sitoutuminen on yksi laadukkaan työn edellytyksistä, joten on aiheellista, että sitoutumisen pohjatyö tehdään kunnolla (Keskinen 2005, 23).

Pohjatyön ja suunnittelun tärkeys korostui esimerkiksi kehittävän kokeilun aikana. Kokeilun onnistumiseen on voinut vaikuttaa oma työpanoksemme, sillä suunnittelimme alusta asti intervention käyttöönoton ja annoimme välineet sen toteuttamiseen sekä aikaa käyttöönottoon. Näin keskityttiin enemmänkin siihen, että interventio viedään läpi ja käyttöön kuin että se on vain nimellisesti käytössä. Kunnollisella käyttöönotolla on suotuisimmat edellytykset saada aikaan tuloksia. Niin Uudenkaupungin toimipisteeseen kuin Canberran sairaalaan tehty benchmarking vahvistaa tätä.

Emme halunneet lisätä määrällisesti interventioita, vaan tuottaa tietoa niiden käyttöönotosta. Kehittävä kokeilumme kohdistui vain yhteen interventioon, joka otetaan alusta asti perusteellisesti käyttöön, sen sijaan, että olisimme pyrkineet nopeasti lisäämään interventioiden määrää. Tämä osoittautui oikeaksi ratkaisuksi, sillä Kalliorinteen työyhteisö otti valmistellun ja suunnitellun intervention avoimesti vastaan. Intervention vastaanotto tai sen käytön aloitus ei välttämättä olisi ollut yhtä onnistunut, jos yhtäkkisesti työyhteisön olisikin pitänyt sitoutua useampaan interventioon ja opetella niiden käyttöä samanaikaisesti.



Samoin benchmarkingista selviää, että kummassakin kohteissa pyrittiin ottamaan interventiot hitaasti ja suunnitellusti käyttöön. Ennen tätä tulisi olla työn perusluonne ja luottamus nuoriin kunnossa.

“Jotta Safewards-malli alkaa toimia, tiimin tulee ensin rakentua, jokaisen tulee löytää oma paikka, luottamus nuoriin pitää rakentua, ensin nämä peruspilarit kuntoon” (Väinölä)

Laadukas käyttöönotto vaatii työympäristöltä valmiin pohjan, jonka päälle kehittämistä voidaan alkaa rakentaa. Benchmarkingin teemahaastatteluiden mukaan hidas käyttöönotto tarkoittaa yhden tai kahden intervention käyttöönottoa kerrallaan ja perusteellisesti, sekä sitä, että joku työyhteisön jäsenistä vie Safewards-mallia säännöllisesti eteenpäin. Uudessakaupungissa Väinölä (2022) itse perehdyttää uudet työntekijät toimintamallin käyttöön.

“Jokaisessa yksikössä tulisi olla yksi, joka vie Safewardsia eteenpäin -- Olisi hyvä ottaa yksi interventio kerrallaan käyttöön. Hyvä nyrkkisääntö on se, että ennen kuin interventio on juurtunut, ei oteta käyttöön uusia eikä arvioida käyttöä” (Väinölä)

Murrayn mukaan Canberran sairaalassa interventiot otettiin kaksi kerrallaan käyttöön, kolmen viikon välein. Henkilöstö kävi läpi päivän kestävänsä tehokoulutuksen ja koko kokeilujakson ajan työntekijät vastaanottivat kertausta interventioista webinaarien muodossa. Hyvin koulutetulla työntekijällä on paremmat edellytykset sisäistää malli ja ottaa uudet toimintatavat osaksi työtään laadukkaasti. Kummassakaan benchmarking kohteessa ei siis pyritty määrällisesti nopeaan käyttöönottoon, vaan ennemmin tähdättiin suunniteltuun ja vaiheittaiseen implementointiin. Se, että interventioita olisi paljon käytössä, ei viittaa välttämättä onnistuneeseen käyttöön. On siis perusteltua, että sijaishuollossa keskityttäisiin aiempaa vahvemmin laadukkaaseen pohjaan kehittämistyölle, eikä tarkasteltaisi kehittämistä määrällisesti.

Laadukkaan työn takaamiseksi tarvitaan koulutusta sekä kokemusta. Kalliorinteen haastattelusta selviää, että kaikki vastaajat (4/4) toivoisivat jonkinlaista lisäkoulutusta tai kertausta Safewards-malliin liittyen. Haastatteluissa nousi erityisesti esiin, että Kalliorinteellä levottomuus ja väkivaltaisuus ovat lisääntyneet, mikä on vaikeuttanut mallin käyttöä.

“-- en tiedä [kaipaisinko lisää] koulutusta mutta kertausta. Silloin, kun kävimme Safewardsia läpi eikä ollut tällaista tilannetta, niin oli olo että tottakai tää toimii,

mut sitku tulee haastavia tilanteita ja levottomuutta niin olisi hyvä saada keinoja niiden hallitsemiseen” (H1)

Oman osaamisen hyödyntäminen ja uuden oppiminen tuottaa työntekijälle merkityksellisyyden ja motivoituneisuuden tunteita (Leiviskä 2011, 49, 119). On siis aiheellista huomioida työntekijöiden koulutus sekä onnistunut oppiminen, ennen kuin voidaan alkaa pohtia kehittämistä tai jonkin uuden työtavan käyttöä. Safewards-toimintamallin käyttö sijaishuollossa siis vaatii hyvän koulutuksen mallista sekä tiedon ylläpitoa, jolloin käyttö vähitellen muodostuu laadukkaaksi.

On parempi keskittyä ottamaan vain muutama interventio kunnolla käyttöön onnistuneesti kuin koittaa kiirehtiä koko toimintamallin käyttöönottoon, mutta vain tyydyttävällä tasolla. Jo muutama laadukkaasti hyödynnetty interventio voi tuoda työpaikalle suuremman hyödyn ja muutoksen kuin se, että kaikki interventiot otettaisiin vain osittain tai hätäisesti käyttöön. Työ Kaliorinteellä on viime aikoina muuttunut haastavammaksi esimerkiksi lisääntyneen levottomuuden ja työyhteisöä koskettavien muutosten vuoksi. Työn muutoksessa toimintamallin kertaus ja käytön laadun varmistaminen ovat tarpeellisempia kuin itse interventioiden lisääminen. Tästä syystä mallin laadukkaan käytön huomioiminen ja sitoutumisen edistäminen on tärkeämpää opinnäytetyössämme kuin itse interventiomäärän lisääminen.

## **5.6 Safewards tulisi nähdä työyhteisön yhteisenä päämääränä**

Sitoutunut työntekijä haluaa kehittää itseään ja työyhteisöään, sekä suhtautuu positiivisesti ja arvostavasti työyhteisöönsä (Leppänen 2015). Tämän mukaan työyhteisö siis hyötyy jo yksittäisenkin työntekijän sitoutumisesta. Entäpä, jos koko työyhteisö olisi sitoutunut ja haluaisi kulkea kohti samaa päämäärää?

Tehdystä benchmarkingista sekä haastatteluista selviää, että kollegoiden tuki mallin käyttöön edistää motivaatiota. Työntekijän nähdessä muiden työyhteisön jäsenten sitoutuvan mallin käyttöön, hän saattaa aktivoitua itse. Canberran sairaalassa suurin osa henkilöstöstä oli kokenut kollegoidensa suhtautuvan positiivisesti malliin. Webropol-kyselyn vastaajista 4/7 oli valinnut kollegoiden tuen motivoivan mallin käyttöön. Kyselystä selviää, että 3/7 vastaajista näkee mui-

den työntekijöiden käyttävän Safewards-mallia päivittäin ja 4/7 vastaajista joka viikko. Tulosten mukaan benchmarking-kohteissa työntekijät näkevät toistensa käyttävän mallia ja kokevat muiden suhtautuvan positiivisesti sitä kohtaan. Kalliorinteellä työntekijät näkevät harvoin toistensa käyttävän mallia. Haastatteluissa esiin nousee se, että muiden näkyvä mallin käyttö motivoisi aktiivisempaan käyttöön.

“[Motivoisi käyttämään] Jos näkee, että muutkin käyttäisi sitä” (H2)

“Varmaan se [motivoisi käyttämään], että näkisi konkreettisesti, että muutkin käyttää sitä. Kertaus. Aktiivisempaa käyttöönottoa” (H4)

Tämän perusteella voidaan päätellä, että mallin käyttöä ja siihen sitoutumista edistäisi se, että koko työyhteisö näkisi Safewards-toimintamallin käyttökelpoisena tavoitteena, jota kohti pyritti. Kun koko työyhteisö tekisi yhdessä töitä ja sitoutuisi mallin käyttöön, olisi sen hyödyntäminen aktiivisempaa.

“Varmaankin sitä toistoa vaan. Käytäisiin yhdessä useammin läpi ja mietittäisiin ja kannustettaisiin toisiamme sen käyttöön” (H4)

Väinölä mainitsee, että työyhteisön olisi hyvä nähdä Safewards-malli osana muita työkeinoja ja niitä täydentävänä työtapana. Mallia ei tulisi ajatella uutena, erillisenä toimintatapana, joka syrjäyttäisi vanhoja työtapoja. Näin voitaisiin välttyä siltä, että työntekijä kokee jo käyttävänsä Safewards-mallia ennestään tai näkee mallin turhana, sillä sen kaltaisia työtapoja on jo, ja siksi jättäisi sitoutumatta mallin käyttöön.

Kehittävä kokeilu vahvistaa tätä huomiota, sillä työyhteisön innostukseen Tullaan tutuiksi – interventiota kohtaan on saattanut vaikuttaa se, ettei sen kaltaisia toimintatapoja ollut vielä osana työtä. Interventio nähtiin hyödyllisenä lisänä työhön, eikä se poistanut vanhoja toimintatapoja tullessaan. Kehittävässä kokeilussa työyhteisöllä oli yhteinen päämäärä eli saada kansio koostetuksi, käyttöön ja tuottaa palautetta kokeilusta meille. Tämä on voinut sitouttaa työntekijöitä interventioon ja sen käyttämiseen yhtenäisesti.

Haastatteluista selviää, ettei Kalliorinteellä tällä hetkellä ole Safewards-toimintamallin käyttöön kovin yhteneväistä tapaa tai linjausta. Haastateltavat määrittivät käyttävänsä mallia lähinnä raportoinnissa (H4), yleisesti työssä (H1, H3) tai vain nuorten kanssa tavoitekeskusteluja ja viikko-ohjelmia läpikäydessä (H2). Työyhteisön jäsenet käyttävät mallia omalla tavallaan ja soveltaen. Tulokset osoittavat työyhteisön yhteisten linjojen ja sopimuksien edistävän malliin sitoutumista. Samankaltaiset käyttötavoitteet helpottavat mallin käyttöä.

Siihen, etteivät Kalliorinteen työntekijät ole käyttäneet mallia määrällisesti samalla tavalla tai yhtenäisin työtavoin, on voinut vaikuttaa työyhteisön muutokset. Haastatteluiden mukaan Kalliorinteen työntekijöillä oli työkokemusta lastensuojelusta hieman yli vuoden (H4, H3), alle vuoden (H1) sekä kolmen vuoden ajalta (H2). Benchmarkingista selviää, että Uudessakaupungissa työntekijöillä on pitkät kokemukset lastensuojelusta. Kyselyn seitsemästä vastaajasta yksi on työskennellyt alalla 3-5 vuotta, ja loput vastaajista (6/7) yli viisi vuotta. Canberran sairaalassa henkilöstöön kuului työntekijöitä, joilla oli pitkä työkokemus alalta. On mahdollista, että vähäisempi työkokemus vaikuttaa siihen, että työntekijä ei pysty panostamaan työmalleihin ja ottamaan uusia tapoja osaksi työtään, jos hän ei ole vielä täysin sisäistänyt itse työtä.

“Työntekijä pystyy ottamaan Safewardsin osaksi työtä, kun on tehnyt vuoden töitä alalla, opetteluun ja alaan juurtumiseen menee sen verran aikaa” (Väinölä)

Kalliorinteen haastatteluista ja kehittävästä kokeilusta on huomattavissa, että työn luonne on muuttunut vaativammaksi esimerkiksi verrattaessa kesään 2021. Työyhteisössä on jatkuvasti vaihtuvuutta. Nämä seikat voivat hankaloittaa tiimin muodostumista yhtenäiseksi, jolloin työn kehittäminen jää taka-alalle. On siis hyvä huomioida, ettei voida olettaa, että työyhteisö olisi valmis kehittymään ja kehittämään työtä, jos se ei itsessään vielä ole valmis. Työyhteisön tulisi tästä syystä kannustaa toisiaan, olla armollinen itselleen ja tavoitella yhtenäisen kehittymisen päämäärää.

## 5.7 Yhteenveto analyysista

Teemat osoittavat, että työyhteisön sitoutumiseen mallia kohtaan ja käytön helpottamiseen vaikuttaa moni eri tekijä. Työyhteisö tarvitsisi aikaa ja tukea mallin käyttöön, mitä tulisi järjestää esimerkiksi esimiehen toimesta. Näin mallin käytöllä olisi edellytykset olla laadukasta, joka

keventäisi mallin käytön hankaluutta. Yhteinen linja mallin käyttöön ja asennekulttuurin muutos olisivat sitoutumista edistäviä elementtejä. Vastuun jakaminen mallin suhteen ja nuorten osallisuuden merkitys nousivat tuloksissa yllättävinä aiheina esiin. Erityisesti kehittävä kokeilu ja benchmarking toivat nämä kaksi odottamatonta tekijää näkyviin.

Osa-analyyseista voidaan päätellä, että Safewards-toimintamalli vaatii paljon kehittämistä sopiakseen sijaishuoltoon. Lastensuojelun vaativa luonne vaikuttaa mallin käyttöön ja voi jopa heikentää mahdollisuuksia käyttää interventioita. Safewards on alun perin psykiatriseen hoitoympäristöön kehitetty toimintamalli, joten on selvää, että malli ja sen sisältämät ohjeistukset vaativat soveltamista sopiakseen lastensuojelun sijaishuoltoon. Saadut tulokset tukevat tätä huomiota.

Työyhteisön sitoutumisen mahdollistamiseksi tulisi siis jatkossa tarjota vakaampi pohja, jolle mallin käyttö voi rakentua. Pohjan tulisi huomioida yllä esiintyvät teemat, jotta työyhteisön uusien työtapojen käyttäminen helpottuisi. Opinnäytetyömme tuotos tarjoaa sellaisen pohjan.

## 6 TUOTOS

Kehittämistyömme tavoitteena oli selvittää, miten työyhteisö saadaan sitoutumaan Safewards-toimintamallin käyttöön sijaishuollossa ja miten Safewards-toimintamallin käyttöä voi Kalliorinteeseen sijaishuollon yksikössä helpottaa. Tätä varten kehitimme lastensuojelun sijaishuoltoon yleisesti käytettävän muistutusjulisteiden Safewards-mallista sekä kirjallisen oppaan tilaajan käyttöön. Safewards sijaishuollossa – *opas ohjaajalle* -tuotos tarjoaa konkreettisia työkaluja toimintamallin käyttöön sijaishuollossa.

Näissä tuotoksen molemmissa osissa on kiinnitetty huomiota tuotoksen visuaalisuuteen, sillä kehittävä kokeilun myötä ilmeni, että intervention tekninen osuus olisi kaivannut persoonallisempaa ja värikkäämpää ulkoasua. Värit ja harkittu visuaalisuus voivat herättää lukijan mielenkiinnon ja sisältö voi tuntua mielekkäämmältä. Julisteiden kohdalla hyödynsimme värejä ja kuvia siitä syystä, että juliste tulisi huomatuksi yksikön seinällä, jolloin mallin käyttö pysyy mielessä aktiivisemmin. Juliste saattaa toimia ensikosketuksena Safewards-malliin uudelle työntekijälle, jos mallia ei ole hänelle vielä muuten ehditty esitellä. Tästä syystä värit ja persoonallinen ilme ovat tärkeitä. Hyödynsimme niin julisteissa kuin oppaassa vihreää kasviaiheista teemaa, joka sopi opinnäytetyömme tarkoitukseen, eli kasvuun ja kehitykseen.

Niin juliste kuin opas pyrkivät vastaamaan tilaajan toiveisiin ja hyödyntämään tämän opinnäytetyön tuloksia. Näin ollen ne pyrkivät helpottamaan ja tukemaan mallin konkreettista käyttöä lastensuojelussa. *Safewards sijaishuollossa* -juliste (Kuva 1) on rakennettu tilaajan käyttämien interventioiden ympärille, ja esiin on nostettu tässä opinnäytetyössä merkittäviksi todettuja teemoja. Työpaikalla näkyvälle paikalle ripustettava juliste toimii muistutuksena käytettävistä interventioista. Kun työyhteisö saa jatkuvia muistutuksia mallista, se ei pääse unohtumaan ja näin sitoutuminen mallin käyttöön vahvistuu. Juliste tarjoaa katsojalle lyhyen kertauksen kunkin intervention käyttötavoista antaen työntekijälle tukea ja työkaluja mallin käyttöön.

Tuloksissa nousi selkeästi esiin, että nuorien tulisi olla huomattavasti nykyistä suurempi osa mallia. Jos Safewards-mallia aiotaan käyttää lastensuojelussa, jossa on velvoite ottaa nuoret ja lapset osaksi heitä koskevia asioita, tulee varmistaa nuorten osallisuus interventioissa. Opinnäytetyön tuotos kuljettaa nuorten osallisuutta läpi julisteiden ja oppaan. Tämä on tärkeää yhteisöpedagogille.

Saadut tulokset osoittavat, että Safewards-mallin pidempiaikainen käyttö johtaa asenteiden muutokseen, käytön rutinoitumiseen ja näin ollen sitoutumiseen, joka voi näkyä niin työku-  
tuurin muutoksena kuin esimerkiksi lisääntyneenä turvallisuutena. Tätä muutosta varten tarvi-  
taan kärsivällisyyttä mallin käytön suhteen. Safewards-julisteen loppulause ”*Muista osallistaa  
nuorta ja malta odottaa muutosta!*” nostaa esiin nämä kaksi huomionarvoista teemaa.



Kuva 1. *Safewards sijaishuollossa* -juliste.

Opas on koostettu opinnäytetyön tulosten pohjalta tärkeinä esiin nousseiden seikkojen ja tee-  
mojen ympärille. Kaikki analyysin myötä koostetut teemat esiintyvät oppaan sisällöissä ja esi-  
merkiksi tarjotut työkalut ja toimintatavat on perustettu näille teemoille. Oppaan tarkoitus on  
tukea koko työyhteisöä Safewards-toimintamalliin sitoutumiseen sekä mahdollistaa mallin yk-  
sinkertaisemmän käytön, kun malli on purettu osiin ja esitelty vaiheittain työyhteisölle. Sisältö  
pyrkii yhtenäistämään mallin käyttöä Kalliorinteen yksikössä.

Opas sisältää saatesanat, jotka auttavat lukijaa asettamaan Safewards-mallin nimenomaan las-  
tensuojeluun, sekä lyhyen kuvauksen tulevasta sisällöstä. Opas esittelee neljä interventiota so-  
veltaen niitä lastensuojelun käyttöön, interventioista kaksi on aiemmin Kalliorinteellä käytet-  
tyjä ja kaksi täysin uusia interventioita otettavaksi käyttöön. Interventioista on tehty lyhyt in-  
formatiivinen kuvaus, jota seuraa konkreettiset askeleet intervention käyttöön sisältäen teemoi-  
hin perusteltuja vinkkejä ja huomioita (Kuva 2). Kyseisten interventioiden valintaan vaikutti

se, että ne mahdollistivat nuorten osallisuuden vahvemmin kuin muut interventiot. Interventiot olivat parhaiten sovellettavissa lastensuojelun sijaishuoltoon suhteessa muihin interventioihin.

Oppaan ohjeet interventioiden hyödyntämiseen seuraavat tyylillisesti samaa rakennetta kuin kehittävä kokeilua varten tekemämme ohjeet Tullaan tutuiksi -interventiota varten. Työyhteisö piti interventiokokeilun ohjeistusta selkeänä, helposti lähestyttävänä ja käytännöllisenä, joten koimme hyödyllisenä jatkaa tulosten myötä onnistuneeksi koettua ohjeistustyyliä. Loppukappaleeseen on koostettu yleisiä huomioita työyhteisöä varten.

### Yhteiset odotukset

**Tavoite:**  
Selvitetään nuorten toiveita ohjaajia ja muita nuoria kohtaan. Osallistaa nuoria luomaan rauhallisempaa ja mielekästä ilmapiiriä yksikköön. Näin nuorille annetaan mahdollisuus vaikuttaa yksikön viihtyvyyteen ja tulla kuulluksi. Interventio voi myös parantaa nuorten ja ohjaajien välistä vuorovaikutusta.

**Tavat:**  
Nuorten kokouksessa kerätään ylös nuorten ajatuksia, toiveita ja odotuksia, joista valitaan muutama tärkein "yhteisiksi odotuksiksi". Odotuksista luodaan "huoneentaulut", jotka voivat olla julisteita tai tauluja. Huoneentauluista saa myös nuorille luovaa tekemistä, osallistamalla heidät mahdollisuuksien mukaan suunnitteluun ja toteutukseen. Mikäli yksikön asukaskunta vaihtuu merkittäväksi, tulisi kokous nuorten kanssa järjestää uudelleen, jotta kaikilla on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa.

**Interventiovastaavan tehtävät**

- Varmista, että kokous järjestetään ja pohdi etukäteen mahdollisia "Yhteisiä odotuksia" ehdotettavaksi
- Mikäli päädytte tekemään odotuksista julisteet, varmista, että niihin löytyy tarvittavat materiaalit
- Valmistakaa huoneentaulut, mielellään nuorten avustuksella
- Huolehdi, että taulut ja niiden tarkoitus esitellään saapuville nuorille ja uusille ohjaajille
- Tiimipäivissä muistuta työyhteisöä interventiosta "Oletteko muistaneet puhua odotuksista, ei säännöistä?"

### Miten käytän Yhteisiä odotuksia?

1. Interventiovastaava pohtii ennen kokousta muutamia "Yhteisiä odotuksia" ehdotettavaksi, esim. "Odotukseni on, että ohjaaja antaa minulle tilaa, jos olen vihainen" tai "Odotan, että minulle kerrotaan minua koskevista asioista"
2. Yksikön nuorille järjestetään kokous
3. Nuoret saavat miettiä ja ehdottaa yhteisiä odotuksia ja lähestymistapoja ohjaajia ja muita nuoria kohtaan
4. Valitkaa nuorten kanssa ehdotuksista muutama olennaisin ja toimivin (esim. 4 kappaletta odotuksia)
5. Näistä valituista "Yhteisistä odotuksista" luodaan julisteet yhteisiin tiloihin, jotta se on kaikkien nähtävillä. Halutessanne kaikki odotukset voi myös sijoittaa samaan julisteeseen.
6. Osallistakaa nuoret julisteiden suunnitteluun ja toteutukseen mahdollisuuksien mukaan, pohtikaa nuorten kanssa yhdessä julisteille sopiva paikka.
7. Puhukaa **odotuksista**, ei säännöistä!

Huom! Julisteiden tekeminen on erittäin tärkeä tapa osallistaa nuoria. Arvioi itsesi osallisuuden tärkeys ja mahdollisuus tehdä julisteita parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Mikäli yksikön asukaskunta vaihtuu merkittävästi, tulisi kokous järjestää uudelleen, jotta kaikilla on tasavertainen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa!

Kuva 2. Aukeama Safewards sijaishuollossa – *opas ohjaajalle* -tuotoksesta.

Analyysiluvussa esitellyt teemat näyttäytyvät Safewards sijaishuollossa – *opas ohjaajalle* -tuotoksessa seuraavasti:

- Sitoutuminen vaatii aikaa ja tukea: Oppaassa tuodaan esiin kärsivällisyyden ja mallin pitkäaikaisen käytön positiivinen merkitys. Opas itsessään toimii sitoutumisen tukena, sillä se antaa ohjenuorat interventioiden käyttöön, joihin työntekijöiden on helppo sitoutua. Esimiehen rooli mallin käytön tukemisessa on nostettu esiin mainitsemalla,



kuinka mallin aktiivinen käyttö tulisi alkaa esimiehen asettamista tavoitteista. Esimiehen tehtävänä on varata työyhteisölle aikaa mallia varten, joka mahdollistaisi sitoutumisen.

- Interventiot tarvitsevat vastuuhenkilön: Jokaisen intervention työtapojen kohdalle on määritelty interventiovastaavan valinta sekä lista hänen tehtävistään. Samoin loppukappaleessa on korostettu vastuun ottamisen ja jakamisen merkitystä. Interventiovastaavan tehtävää on pyritty keventämään jakamalla tehtävät helposti toteutettaviin osiin ja tiivistämällä tehtävät vain siihen, mikä todella on olennaista. Näin opas helpottaa mallin konkreettista käyttöä samalla varmistaen sitoutuneisuutta.
- Nuorten osallisuus tulisi näkyä osana mallia: Osallisuus Safewards-mallissa kulkee koko tuotoksen läpi ja on nähtävissä jokaisen intervention käyttöohjeiden kohdalla. Opas sisältää useita ”Huom!”-nostoja, jotka sisältävät konkreettisia vinkkejä nuorten osallisuuden edistämiseen. Osallisuutta korostetaan tuotoksen esittelytilaisuudessa Kalliorinteellä.
- Asenteilla ja tuloksilla on suuri merkitys: Opas käsittelee aihetta kannustavasti ja myönteisesti sitoutuneisuutta edistäen, jotta oppaan avulla saataisiin asennemuutos mallia kohtaan. Tulokset osoittavat, että myönteinen asennekulttuuri yhdistyy mallin aktiivisempaan käyttöön, joka edistää sitoutumista ja mallin rutinoitumista, joka taas helpottaa käyttöä. ”Huom!” -nostot tarjoavat positiivista näkökulmaa interventioiden käyttöön.
- Laatu korvaa määrän: Interventiot on purettu osiin, jotta niiden tavoitteita ja työtapoja on helpompi sisäistää, ymmärtää ja ottaa käyttöön. Kun ohjeet ja malli on yksinkertaistettu, on työkin laadukkaampaa. Opas toimii kertauksena käyttönotetuista interventiosta, mikä opinnäytetyömme tulosten mukaan on tarpeellista. Kun ohjeet ja malli on yksinkertaistettu, on työkin laadukkaampaa. Tulosten mukaan on parempi ottaa käyttöön vain muutama interventio laadukkaasti kuin pyrkiä koko mallin epätäydelliseen käyttöön. Opas ottaa tämän huomioon käsitellessään vain neljää interventiota. Tulosten mukaan interventiot kannattaa ottaa hiljalleen käyttöön, jotta ne ehditään sisäistää ja niihin voidaan sitoutua, ennen kuin opetellaan uusia. Opas esittelee neljä interventiota, jotta työyhteisö ei koe painetta ottaa käyttöön kaikkia interventioita kerralla, jolloin sitoutuminen niihin jäisi vajaaksi. Perhekuntoutuskeskus Lauste on yhteisesti ottanut käyttöön vasta kaksi interventiota, emmekä oppaalla halua poiketa liikaa organisaation yhteisistä kehityslinjoista.

- Safewards tulisi nähdä työyhteisön yhteisenä päämääränä: Opas tarjoaa yhteisen linjan ja yhteiset toimintatavat, johon koko työyhteisön on helppo sitoutua. Tulosten mukaan se, että työntekijä näkee kollegoidensa käyttävän mallia, motivoi se hänen omaa työtään. Tästä syystä opas varmistaa, että koko työyhteisö saa samat lähtökohdat mallin käyttöön ja sitoutuu siihen yhdessä. Käyttöä helpottaa se, että jokaiselle on tarjolla samat työtavat.

Tilaaajan palaute työstämme oli varsin positiivinen ja innostunut. Tilaaaja koki tuotoksen konkreettisenä, tiiviinä sekä selkeänä. Tämä oli meille suotuisaa, sillä nämä olivat sellaisia toiveita, joita haastatteluissa Kalliorinteen työntekijät toivat esiin. Palautteessa annettiin erityismaininta siitä, että julisteessa olimme nostaneet esiin maltin merkityksen, sillä muutos työssä ei tapahdu hetkessä. Palautteen mukaan katsoja sai julisteen sanomasta kiinni.

Palautteessa mainittiin oppaan olevan käyttökelpoinen, kiinnostava ja inspiroiva. Tämä erityisesti ilahdutti meitä, sillä tarkoituksenamme oli tuotoksella kannustaa työyhteisöä mallin käyttöön. Haastatteluissa mainittiin useamman kerran, etteivät työntekijät kaivanneet teoriapainotteista opasta siitä, mitä Safewards-toimintamalli tarkoittaa. Sen sijaan työyhteisö halusi innostavia ja konkreettisia käyttövinkkejä interventioita varten. Tämän me palautteen mukaan onnistuimme kehittämistyöllämme tarjoamaan. Työpanostamme aiheen suhteen pidettiin hyödyllisenä ja tuotosta aiotaan hyödyntää työn kehittämiseen. Opinnäytetyö vastasi tilaaajan tarpeeseen.

## 7 LOPUKSI

Tässä luvussa esittelemme koosteen kehittämistyöstä ja sen lopputuloksista sekä tulosten hyödynnettävyydestä. Pohdimme työmme merkitystä yhteisöpedagogin näkökulmasta ja kehittämistyömme hyödyllisyyttä ammattialalle. Viimeisenä esittelemme kehittämisen aikana ja tulosten myötä esiin nousseita ehdotuksia jatkokehittämiseen.

### 7.1 Yhteenveto työstä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työyhteisön sitoutuneisuutta Safewards-toimintamallin käyttöön sijaishuollossa ja miten kyseisen mallin käyttöä olisi mahdollista helpottaa Kalliorinteen yksikössä. Kalliorinteen sijaishuollon yksikkö on osa Perhekuntoutuskeskus Lausteen organisaatiota. Opinnäytetyö vastasi seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten saada työyhteisö sitoutumaan Safewards-toimintamallin käyttöön sijaishuollossa?
2. Miten helpottaa Safewards-toimintamallin käyttöä Kalliorinteen yksikössä?

Hyödynsimme kolmea aineistonkeruumenetelmää, jotka olivat haastattelu, benchmarking ja kehittävä kokeilu. Näiden avulla saadut tulokset muodostivat kuusi teemaa. Aineisto osoitti, että Safewards-toimintamallin käyttö Kalliorinteen yksikössä on tällä hetkellä heikohkoa, eikä työyhteisö ole sitoutunut yhteisesti tavoittelemaan mallin aktiivista käyttöä. Tähän vaikuttaneita tekijöitä olivat tulosten mukaan esimerkiksi työyhteisön vaihtuvuus ja rakentumattomuus, työntekijöiden vähäinen työkokemus lastensuojelussa, ennakkoluuloiset asenteet mallia kohtaan, myönteisten tulosten ja tuen puute, kohderyhmän osallisuuden vähäisyys, riittämätön aika mallin opettelua varten, kertauksen tarve sekä vastuun jakamattomuus.

Tutkimuksessa selvisi, että työyhteisön sitoutuminen vaatii yhteisen linjan mallia varten, jonka avulla kaikki käyttäisivät interventioita. Tuki ja aika mallin käyttöön näyttäytyivät merkittävinä. Tulokset osoittivat, että interventioiden käyttöä auttaisi vastuun jakaminen. Näiden myötä saataisiin aikaan asennekulttuurin muutos, myönteisiä tuloksia, osaamis pääomaa Safewards-toimintamallista ja mallin käytön selkeytymistä. Nämä yhdessä synnyttäisivät niin sitoutuneisuutta kuin mallin helpompaa käyttöä. Teemoja hyödyntäen koostimme julisteen ja oppaan tiilaajan tarpeisiin vastaten. Tämän valossa opinnäytetyömme vastasi kehittämistarpeeseen ja tutkimuskysymyksiin onnistuneesti.

## 7.2 Tulosten hyödynnettävyys ja levittäminen

Lastensuojelun pyrkimys kehittämistyötä kohti löytyy jo 1990-luvulta asti. Tutkimus- ja kehittämistoiminta on hankalaa alan puutteellisten resurssien vuoksi. (Linnossuo 2020). Tämä opinnäytetyö tuo oman panoksensa tähän kehittämisspyrkimykseen. Lastensuojelun palvelut keskittyvät pitkälti sijaishuoltoon, jonka toimintaa opinnäytetyö kehittää. Siksi opinnäytetyömme tuottama hyöty sijaishuollolle, joka on otollinen työpaikka yhteisöpedagogille, on ensiarvoista.

Opinnäytetyömme tulokset ovat yleistettävissä niissä lastensuojelun palveluissa, toimijoissa ja yksiköissä, missä Safewards-toimintamalli on käytössä tai tarkoituksena ottaa käyttöön. Muut lastensuojelupalveluiden tuottajat voivat hyödyntää tuloksia ja tuotosta, sillä samankaltaista tukea mallin käyttöön voidaan tarvita yleisesti lastensuojelussa. Mallin käytön helpottamiseksi koostamamme työvälineet ovat tarpeellisia silloin, kun mallin käytölle halutaan konkreettisempaa tukea. Tuotos soveltuu yleisesti lastensuojelun sijaishuoltoon, ei vain Kalliorinteelle.

Opinnäytetyö pohjautuu laajasti tutkitulle Safewards-toimintamallille. Tietoperusta on koostettu vahvoja aineistoauktoriteetteja hyödyntäen ja tämän kehittämistyön toimintaympäristöä vastaavaksi. Johtopäätökset ja tulosten analysointi on toistuvasti pohjattu kerättyyn aineistoon sekä tietoperustaan. Esiin nousseet huomiot ja ilmiöt ilmenevät aineistossa toistuvasti ja koko aineisto tukee tuloksia. Näiden perusteella tulokset näyttäytyvät luotettavana. Saavutettu aineisto ei silti laajuudeltaan ole varsin suuri.

Opinnäytetyömme tuotos jaetaan muille Perhekuntoutuskeskus Lausteen sijaishuollon yksiköille. Tuomme tuotoksen mukanaamme tuleviin työpaikkoihimme. Tuotos tullaan esittelemään työyhteisölle yksityiskohtaisesti syventäen sen käyttötarkoitusta osana tiimi- tai kehittämispäivää. Markkinoimme mallia ja tuotosta muille lastensuojelupalveluita tuottaville toimijoille lähettämällä tuotoksen sähköpostitse ja tuomalla työtämme esiin sosiaalisen median alustoilla. Näin mallin asemaa lastensuojelussa saadaan vahvistettua.

Safewards-toimintamallin tarkoitus lastensuojelussa on tehdä työstä turvallisempaa. Lastensuojelussa on monia samankaltaisia malleja käytössä, samojen ongelmien ratkaisemiseksi. Tästä kertoo se, että malli nähdään lisätyönä tai työntekijät kokevat käyttävänsä mallia jo ennestään. Hyvistä tuloksistaan huolimatta malli ei ole täydellinen ratkaisu lastensuojelun ongelmiin, vain yksi monista työtavoista. Mallin ei kannata odottaa olevan ratkaisu kaikkeen.

### 7.3 Yhteisöpedagogin näkökulmasta

Yhteisöpedagogin osaaminen on hyvin rinnastettavissa sosiaalialalle ja lastensuojeluun. Safewards-toimintamallin tavoite lisätä turvallisuutta vastaa erityisesti lastensuojelun epäkohtiin väkivallan parissa. Lastensuojelu on merkittävä työllistymisen kohde yhteisöpedagogille, sillä vuosina 2008-2014 valmistuneista yhteisöpedagogeista joka kuudes teki vuonna 2014 lastensuojelutyötä (Väisänen ja Määttä 2015, 20). Lastensuojelutyö on kohtaamiseen perustuvaa muutostyötä (Pyykönen 2012, 6; Lastensuojelun Keskusliitto 2017). Lastensuojelu on toimintaympäristönä ideaali yhteisöpedagogille, joka on kohtaamisen ammattilainen.

Safewards-mallin interventiot ovat ikään kuin menetelmiä. Menetelmäosaaminen ja ohjaus ovat yhteisöpedagogin ydinosaamista. Menetelmien käyttäminen kentällä vahvistaa tarvetta ja arvostusta yhteisöpedagogille. Menetelmäpohjaisuus palvelee ammattialaa hyvin. Interventiot, joilla pyritään toimimaan konflikteja ja rajoitustoimenpiteitä ehkäisevästi, vastaavat yhteisöpedagogin osaamiseen ja arvoihin ehkäisevän työn merkityksestä.

Interventiot vaativat henkilökunnalta paljon kohtaamis- ja ohjaamistaitoja (Safewards 2022b). Kohtaaminen on lastensuojelutyön ydintä, sillä nuoret kaipaavat aitoa kohtaamista (Lastensuojelun Keskusliitto 2017). Yhteisöpedagogi pystyy osaamisellaan vastaamaan näihin teemoihin. Safewards-mallin käyttäminen saattaa avata uusia työmahdollisuuksia yhteisöpedagogille lastensuojelussa.

Opinnäytetyö tarjoaa yhteisöpedagogin toimialan käyttöön uudenlaisen työkalun, jota on tässä opinnäytetyössä sovellettu sopimaan paremmin alan käyttömahdollisuuksiin. Toisekseen Safewards-toimintamalli, etenkin sellaisenaan käytettynä kuin se tässä opinnäytetyössä esitetään, vahvistaa niin lapsen kuin nuoren osallisuutta. Kuulluksi tuleminen on nuorelle tärkeää (Lastensuojelun Keskusliitto 2017).

Osallisuuden lisääntyminen ruohonjuuritasolla voi edistää lapsen ja nuoren halua osallisuuteen niin hänen elämässään kuin yhteiskunnassa. Safewards-mallin käyttäminen on mahdollisuus työyhteisölle lisätä nuorten osallisuutta sijaishuollossa. Kokemus vaikutusmahdollisuuksista ja kuulluksi tulemisesta ohjaavat nuorta aktiiviseen toimijuuteen jo nuoruudesta asti (Isola ym. 2017, 34). Yhteisöpedagogin tavoite on ohjata nuori kasvamaan aktiiviseen toimijuuteen ja vahvistaa hänen osallisuuttaan.

## 7.4 Jatkokehittäminen

Opinnäytetyömme perusteella jatkokehittämistä ajatellen voitaisiin tarkemmin tutkia esimiehen ja johdon tuen merkitystä ja kehittää tapoja, joilla johto voi tukea työyhteisöään Safewards-mallin käyttöön. Opinnäytetyömme aiheeseen liittyen sopiva tutkimusaihe voisi olla kuuden muun intervention käyttöön ottaminen Perhekuntoutuskeskus Lausteella. Sijaishuollossa tulisi kehittää työkaluja Safewards-toimintamallin seurantaan ja arviointia varten.

Opinnäytetyössämme esiteltyjä toimintatapoja mallin parissa voitaisiin tutkia tarkemmin niin, että niiden yleistettävyyttä vastaisi laajemmin sijaishuoltoa ja lastensuojelua. Tuotoksessa kehittelemme työkaluja mallin käytön helpottamiseksi olisi mahdollista jatkokehittää sen jälkeen, kun saatetaan nähdä kuinka ne todellisuudessa toimivat. Opinnäytetyömme kannalta tulevaisuudessa olisi kannattavaa tutkia, miten nämä valitsemamme interventiot on saatu otettua käyttöön ja kuinka ne sopivat sijaishuoltoon.

Safewards-mallin kaikkien kymmenen intervention sopivuutta lastensuojeluun ja niiden vahvempaa soveltamistarvetta olisi tarpeellista tutkia. Opinnäytetyömme osoittaa, että interventiota on syytä soveltaa, mutta parhaita käytänteitä soveltamista varten ja soveltamisen mitta-kaava tulisi selvittää. Safewards-mallin käyttöä varten sijaishuollossa voisi olla otollista kehittää toimintasuunnitelman mallin täydellistä käyttöönottoa varten missä tahansa sijaishuollon tai muun lastensuojelupalvelun yksikössä.

## LÄHTEET

- Autio, Silva 2021. Safewards-mallin implementointi HUS Psykiatriassa lähiesimiesten kokema. Vaasan yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Pro gradu. Viitattu 9.3.2022. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/12954/Safewards%20gradu.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Bardy, Marjatta 2013. Lastensuojelun ytimissä. Teema 5. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. E-kirja.
- Bower, Len & James, Karen & Quirk, Alan & Simpson, Alan & SUGAR & Stewart, Duncan & Hodsoll, John 2015. Reducing conflict and containment rates on acute psychiatric wards: The Safewards cluster randomised controlled trial. Tutkimusartikkeli. Teoksessa *International Journal of Nursing Studies* 52:2015, 1412-1422. Viitattu 7.1.2022. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0020748915001601?to-ken=8CF1B68A9810DDA22601B77A6676389C0421A9B8B2113E3683370584BFCE5BEEBCCD429191BAC7FB948EE72456782BE2&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220216174459>
- Bowers, Len 2013. What is Safewards? Viitattu 12.1.2022. <https://www.england.nhs.uk/6cs/wp-content/uploads/sites/25/2015/06/safewards-len-bowers.pdf>
- Bowers, Len 2014. Safewards: A new model of conflict and containment on psychiatric wards. Artikkel. Teoksessa *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 2014, 21, 499–508. Viitattu 28.1.2022. [https://www.researchgate.net/publication/260251951\\_Safewards\\_A\\_new\\_model\\_of\\_conflict\\_and\\_containment\\_on\\_psychiatric\\_wards](https://www.researchgate.net/publication/260251951_Safewards_A_new_model_of_conflict_and_containment_on_psychiatric_wards)
- Cabral, Albano & Carthy, John 2017. Can Safewards improve patient care and safety in forensic wards? A pilot study. Tutkimusartikkeli. Teoksessa *British Journal of Mental Health Nursing*. Vuosikerta 6, numero 4, 165-171.
- Dickens, Geoffrey & Tabvuma, Tracy & Frost, Steven & Safewards Steering Group 2020. Safewards: Changes in conflict, containment, and violence prevention climate during implementation. Artikkel. Teoksessa *International Journal of Mental Health Nursing* (2020) 29. Australian College of Mental Health Inc: John Wiley & Sons Australia, 1230-1240. Viitattu 13.3.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/inm.12762>
- Fletcher, Justine & Brophy, Lisa & Pirkis, Jane & Hamilton, Bridget 2021. Contextual Barriers and Enablers to Safewards Implementation in Victoria, Australia: Application of the Consolidated Framework for Implementation Research. Tutkimusartikkeli. *Frontiers in Psychiatry*, vuosikerta 12.
- Forsell, Martta & Kuoppala, Tuula & Säkkinen, Salla 2020. Lastensuojelu 2019. Lastensuojeluilmoitusten määrä on kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa. Tilastoraportti 28/2020 1.7.2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 11.12.2021. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28\\_20.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf)
- Fremer, Hannele & Douglas, Inka 2019. Pitääkö töissä pelätä? STTK ry. Viitattu 1.4.2022. <https://www.sttk.fi/2019/09/02/pitaako-toissa-pelata/>
- Hassi, Lotta & Paju, Sami & Maila, Reetta 2015. Kehitä kokeillen: organisaation käsikirja. Helsinki: Talentum Pro – Alma Talent Oy. E-kirja.

- Heinonen, Hanna & Väisänen, Antti & Hipp, Tiia 2012. Miten lastensuojelun kustannukset kertyvät? Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. Viitattu 12.4.2022. [https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Miten\\_lastensuojelun\\_kustannukset\\_kertyvat.pdf](https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Miten_lastensuojelun_kustannukset_kertyvat.pdf)
- Hoikkala, Susanna 2017. Työntekijään kohdistuva väkivalta lastensuojelulaitoksessa. Teoksessa Hoikkala, Susanna & Kuokkanen, Julia (toim.) Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017, 31-34. Viitattu 11.4.2022. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>
- Hoikkala, Susanna & Kojo, Raija & Tervo, Jaana & Aaltonen Teija 2017. Sijaishuollon ohjauksen ja valvonnan malli. Kohti lapsikeskeistä ja lapsenoikeusperustaista toimintatapaa. Työpäpaperi 19/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 2.4.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132271/URN\\_ISBN\\_978-952-302-855-5.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132271/URN_ISBN_978-952-302-855-5.pdf)
- Honkakoski, Arja 2012. Varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun yhteistyön haasteita. Lapsen hyvä arki 2 / Pakaste-hanke. Koillismaan I ajankohtaisfoorumi 18.4.2012 Taivalkoski. Poske, Pohjois-Pohjanmaan toimintayksikkö. Viitattu 1.4.2022. <https://docplayer.fi/8683271-Varhaiskasvatuksen-ja-lastensuojelun-yhteistyon-haasteita.html>
- Jyväskylän yliopisto 2021. Avoimen yliopiston Koppa. Menetelmäpolku. Viitattu 3.3.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku>
- Keskinen, Soili 2005. Alaistaito – Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallissalan kehittämissäätien Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy. Viitattu 20.12.2021. <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2010/04/polemia59.pdf>
- Kopakkala, Aku 2011. Porukka, jengi, tiimi: ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. 3. painos. Helsinki: Edita Print.
- Koskiluoma, Kristiina 2017. Väkivaltaa ei saa sietää. Artikkelit. Talentia-lehti. Viitattu 24.2.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/vakivaltaa-ei-saa-sietaa/>
- Laakso, Riitta & Helavirta, Susanna & Halttunen, Sari (toim.) 2021. Sijaishuollon rajoitustoimenpiteet ammatillisina käytäntöinä ja kokemuksina. Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 12/2021. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.3.2022. <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=6ec42c54-4062-4017-8922-d345aba40026>
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 12.2.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki>
- Lastensuojelun Keskusliitto 2017. Nuori tarvitsee aitoa kohtaamista, aikaa ja luottamusta. Tiedote. Viitattu 21.3.2022. <https://www.lskl.fi/tiedotteet/nuori-tarvitsee-aitoa-kohtaamista-ai-kaa-ja-luottamusta/>
- Lastensuojelun Keskusliitto 2022. Osallisuus. Osallisuus kuuluu kaikille. Viitattu 7.3.2022. <https://www.lskl.fi/osallisuus/>
- Lee, Heather & Doody, Owen & Hennessy, Therese 2021. Mental health nurses experience of the introduction and practice of the Safewards model: a qualitative descriptive study. BMC Nursing 20:41. Tutkimusartikkeli. Viitattu 12.1.2022. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-021-00554-x.pdf>



- Leiviskä, Eija 2011. Työ täynnä elämää - työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma oy.
- Leppänen, Sami 2015. Sitoutuminen työhön ja miten työnantaja voi vaikuttaa sitoutumiseen. Blogi-artikkeli. Viitattu 7.1.2022. <https://www.linkedin.com/pulse/sitoutuminen-ty%C3%B6h%C3%B6n-ja-miten-ty%C3%B6nantaja-voi-vaikuttaa-sami-m-lepp%C3%A4nen>
- Levanto, Aino 2021. Suullinen tiedonanto. 8.10.2021.
- Levanto, Aino 2022. Suullinen tiedonanto. 27.1.2022.
- Lindholm, Arto 2019. Kokeilukulttuurista vaikuttavuutta kehittämiseen. Artikkel. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.2.2022. <https://www.humak.fi/blogit/kokeilukulttuurista-vaikuttavuutta-kehittamiseen/>
- Linnossuo, Outi 2020. Lastensuojelun kehittäminen – rakenteellisen kehittämisen vaikeuksia ja mahdollisuuksia. Blogiteksti. Sosiaalityön tiedeblogi – tutkitusti sosiaalityöstä. Sosnet – Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto. Viitattu 14.3.2022. <https://sosiaalityontiedeblogi.home.blog/2020/12/10/lastensuojelun-kehittaminen-rakenteellisen-kehittamisen-vaikeuksia-ja-mahdollisuuksia/>
- Maguire, Tessa 2016. Safewards handbook – Training and implementation resource for Safewards in Victoria. State of Victoria, Department of Health and Human Services. State of Victoria: Victorian Government. Viitattu 9.1.2022. <https://www.health.vic.gov.au/sites/default/files/migrated/files/collections/policies-and-guidelines/s/safewards-victoria-handbook-2016.pdf>
- Maynard, Lucy & Stuart, Kaz 2018. Promoting young people’s wellbeing through empowerment and agency: a critical framework for practice. E-kirja. Lontoo: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Michael, John & Sebanz, Natalie & Knoblich, Günther 2016. The Sense of Commitment: A Minimal Approach. Artikkel. Viitattu 11.3.2022. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.01968/full>
- Michelsson, Riina & Kinnunen, Niina & Laaksonen, Hannele 2017. Tavoitteena työhön sitoutuminen. Artikkel. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisut. Viitattu 21.12.2021. <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/tavoitteena-tyohon-sitoutuminen/>
- Nieminen, Sara & Virtanen, Olli 2018. Hoitajien kokemuksia Safewards-mallin interventioista nuorisopsykiatrian osastolla. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 14.1.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/157893/virallinenopinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nissinen, Heli 2017. Sitran megatrendit 2017 käsittelevät työn murrosta, demokratian rapautumista ja talouden ahdinkoa. Uutisartikkeli. Sitra. Viitattu 21.2.2022. <https://www.sitra.fi/uutiset/sitran-megatrendit-2017-kasittelevat-tyon-murrosta-demokratian-rapautumista-ja-talouden-ahdinkoa/>
- Oinonen, Marjo & Ketonen, Jussi 2021. Jälleenyhdistäminen vaatii sitoutumista ja uusia toimintatapoja. Artikkel. Perhekuntoutuskeskus Lauste. Viitattu 11.3.2022. <https://lauste.fi/ajankohtaista-perheiden-jalleenyhdistaminen-vaatii-sitoutumista/>

- Oinonen, Marjo 2017. Työväkivallan kohteena lastensuojelun sosiaalityössä. Teoksessa Heikki Räisänen (toim.) Työpoliittinen aikakauskirja 3/2017, vsk. 60. vol. Työ- ja elinkeinoministeriö, 47-57. Viitattu 1.3.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80814/TEM%20tyopoliittinen%20aikakauskirja%203\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=47](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80814/TEM%20tyopoliittinen%20aikakauskirja%203_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=47)
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritakoski, Teemu 2015. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja.
- Paasivirta, Annukka 2020. Omia oikeuksia ja osallisuutta hakemassa – lastensuojelua kokeneiden nuorten näkökulma Nuorten päivistä vuosilta 2011–2019. Teoksessa Tarja Heino (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Raportti 12/2020. Helsinki: PunaMusta Oy, 207-220. Viitattu 20.2.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020\\_012\\_Mik%C3%A4%20auttaa\\_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020_012_Mik%C3%A4%20auttaa_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y)
- Palomäki, Mari 2020. Safewards-menetelmän käyttö Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin nuorisopsykiatrisella osastolla. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Opin- näytetyö. Viitattu 21.2.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/341508/ONT.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Peltoranta, Jari 2020. Uudenlainen perheiden jälleenyhdistämispalvelu lapsen laitoskierteen pysäyttäjäksi. Artikkelit. Editor Helsinki Oy, ePressi. Viitattu 13.1.2022. <https://www.epressi.com/tiedotteet/perhe/uudenlainen-perheiden-jalleenyhdistamis-palvelu-lapsen-laitoskierteen-pysayttajaksi.html>
- Perhekuntoutuskeskus Lauste 2022a. Mitä me teemme. Viitattu 20.1.2022. <https://lauste.fi/mita-me-teemme/>
- Perhekuntoutuskeskus Lauste 2022b. Palvelumme. Viitattu 5.1.2022. <https://lauste.fi/palvelumme/>
- Perhekuntoutuskeskus Lauste 2022c. Palvelumme. Perheiden jälleenyhdistäminen. Viitattu 19.1.2022. <https://lauste.fi/palvelumme/perheiden-jalleenyhdistaminen/>
- Pinkney, Sharon 2013. Trust relationships between children, social welfare professionals and the organisations of welfare. Tutkimusartikkeli. Teoksessa Warming, Hanne Participation, Citizenship and Trust in Children's Lives. Studies in Childhood and Youth. Basingstoke: Palgrave Macmillan. Viitattu 13.3.2022. <http://oro.open.ac.uk/33267/2/BB2F3505.pdf>
- Pollari, Kirsi 2017. Lapsella on oikeus elämään ilman minkäänlaista väkivaltaa. Teoksessa Hoikkala, Susanna & Kuokkanen, Julia (toim.) Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017, 16-22. Viitattu 11.3.2022. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>
- Pyykönen, Riikka 2012. Dokumentit töissä - osallistava dokumentointi. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2012:2. Viitattu 10.3.2022. [http://www.socca.fi/files/2499/Dokumentit\\_toissa\\_osallistava\\_dokumentointi\\_Riikka\\_Pyykonen\\_2012.pdf](http://www.socca.fi/files/2499/Dokumentit_toissa_osallistava_dokumentointi_Riikka_Pyykonen_2012.pdf)
- Safewards 2022a. Yleistä. Viitattu 2.1.2022. <https://www.safewards.net/fi/malli/yleistae>
- Safewards 2022b. Interventiot. Viitattu 15.2.2022. <https://www.safewards.net/fi/table/finnish/interventiot/>

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2021. Sosiaalipalvelut. Lastensuojelu. Viitattu 11.12.2021. <https://stm.fi/lastensuojelu>
- Stenvall, Elina 2020. Osallisuutta ja osallistumista. Osa 1: Osallisuuden lähtökohdat kansallisessa lapsistrategiassa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:27. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.3.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162410/STM\\_2020\\_27\\_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162410/STM_2020_27_r.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016. Luo luottamusta – suojele lasta. Opas yhteistyöstä lapsia ja perheitä työssään kohtaaville. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 5.3.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136183/Luo%20luottamusta%20suojele%20lasta\\_2019\\_1010%20s%20prf.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136183/Luo%20luottamusta%20suojele%20lasta_2019_1010%20s%20prf.pdf?sequence=7&isAllowed=y)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022a. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessit. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 3.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessit. Sijaishuolto. Viitattu 5.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto>
- Tiili, Anna & Kuokkanen, Julia 2021. Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Viitattu 20.3.2022. [https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat\\_VALMIS-002.pdf](https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat_VALMIS-002.pdf)
- Valtioneuvosto 2021. Kansallinen lapsistrategia. Komiteamietintö - Kansallisen lapsistrategian parlamentaarinen komitea. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:8. Helsinki. Viitattu 28.2.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162864/VN\\_2021\\_8.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162864/VN_2021_8.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Vorma, Helena & Rotko, Tuulia & Larivaara, Meri & Kosloff, Anu 2020. Kansallinen mielen-terveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020–2030. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 12.3.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM\\_2020\\_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM_2020_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Väinölä, Taina 2021. Safewards-toimintamallin käyttöönotto lastensuojelulaitoksessa. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 4.1.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/494476/V%C3%A4in%C3%B6l%C3%A4%20Taina.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Väisänen, Mira & Määttä, Jukka 2015. Moninaisille kentille – Yhteisöpedagogien työelämään sijoittuminen, koulutuskokemukset ja jatko-opintosuunnitelmat. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 2. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.3.2022. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/11/vaisanen-ja-maatta-moninaisille-kentille1.pdf>
- Westlund, Onni & Liukkonen, Johanna 2020. Näkökulmia nuorten osallisuuteen sijaishuollon laitoshoidossa. Teoksessa Tarja Heino (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Raportti 12/2020.Hel-

sinki: PunaMusta Oy, 220-236. Viitattu 20.2.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020\\_012\\_Mik%C3%A4%20auttaa\\_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140861/RAP2020_012_Mik%C3%A4%20auttaa_22022021.pdf?sequence=9&isAllowed=y)

## HAASTATTELUT

Haastattelijana Roosa Ouvinen.

Haastateltava 1. Kalliorinteen ohjaaja. Turku, 20.12.2021.

Haastateltava 2. Kalliorinteen ohjaaja. Turku, 20.12.2021.

Haastateltava 3. Kalliorinteen ohjaaja. Turku, 23.12.2021.

Haastateltava 4. Kalliorinteen ohjaaja. Turku, 29.12.2021.

## BENCHMARKING-TEEMAHAASTATTELUT

Haastattelijoina Laura Jokela ja Roosa Ouvinen.

Murray, Patricia 2022. Australian pääkaupunkialueen mielenterveyshankkeen vanhempi hankevastaava. Sähköpostihaastattelu 16.2.2022.

Väinölä, Taina 2022. Vastaava ohjaaja. Videohaastattelu 7.1.2022.

## LIITTEET

### Liite 1. Ohjaajien haastattelurunko

1. Mikä on työnkuvasi ja kuinka kauan olet ollut lastensuojelun sijaishuollossa töissä?
2. Kuvaile lyhyesti Safewards-mallia omin sanoin?
3. Kuvaile omin sanoin Safewards-mallin käyttöä yksikössänne tällä hetkellä?
4. Jos olet ollut sijaishuollossa töissä ennen Safewards-mallin käyttöönottoa, oletko huomannut muutosta entiseen verrattuna? Jos kyllä, millaista muutosta?
5. Miten käytät Safewards-mallia työssäsi?
6. Miten olet nähnyt muiden käyttävän mallia?
7. Mitä haluaisit tietää lisää Safewards-mallista ja erityisesti sen käytöstä?
8. Mitä mahdollisuuksia näet mallin käytöllä olevan?
9. Kaipaisitko lisää koulutusta Safewards-mallin käytön suhteen?
10. Mitä Kalliorinne tarvitsisi, jotta Safewards-malli näkyisi vahvemmin työssä?
11. Mikä auttaisi/motivoisi käyttämään Safewards-mallia sitoutuneesti?
12. Opinnäytetyömme lopputuotoksena on Safewards-mallin käyttöä vahvistava tuotos. Millaista sisältöä toivoisit tähän tuotokseen, ja mitä ehdotuksia tai tarpeita sinulla olisi aiheeseen liittyen? Haluaisitko tuotoksen olevan esim. kirjallinen opas, PowerPoint, video, koulutuspäivä, juliste tai jokin muu?

### Liite 2. Safewards-vastaavaksi nimetyn ohjaajan haastattelurunko

1. Mikä on työnkuvasi ja kuinka kauan olet ollut lastensuojelun sijaishuollossa töissä?
2. Kuvaile lyhyesti Safewards-mallia omin sanoin?
3. Milloin malli otettiin Kalliorinteellä käyttöön?
4. Millainen koulutus mallin käyttöönottoa varten järjestettiin?
5. Millä perusteella kaksi kyseistä interventiota (Positiiviset sanat ja Rauhoittumiskeinot) valikoituivat yksikön käyttöön?
6. Näetkö mahdollisuutena useamman intervention lisäämisen osaksi työtä?
7. Kuvaile omin sanoin Safewards-mallin käyttöä yksikössänne tällä hetkellä?
8. Jos olet ollut sijaishuollossa töissä ennen Safewards-mallin käyttöönottoa, oletko huomannut muutosta entiseen verrattuna? Jos kyllä, millaista muutosta?
9. Miten käytät Safewards-mallia työssäsi?
10. Miten olet nähnyt muiden käyttävän mallia?
11. Mitä haluaisit tietää lisää Safewards-mallista ja erityisesti sen käytöstä?
12. Mitä mahdollisuuksia näet mallin käytöllä olevan?
13. Kaipaisitko lisää koulutusta Safewards-mallin käytön suhteen?
14. Mitä Kalliorinne tarvitsisi, jotta Safewards-malli näkyisi vahvemmin työssä?
15. Mikä auttaisi/motivoisi käyttämään Safewards-mallia sitoutuneesti?
16. Opinnäytetyömme lopputuotoksena on Safewards-mallin käyttöä vahvistava tuotos. Millaista sisältöä toivoisit tähän tuotokseen, ja mitä ehdotuksia tai tarpeita sinulla olisi

aiheeseen liittyen? Haluaisitko tuotoksen olevan esim. kirjallinen opas, PowerPoint, video, koulutuspäivä, juliste tai jokin muu?

### Liite 3. Benchmarking-teemahaastattelun runko

#### **TAUSTATIEDOT**

- Koulutus ja työkokemus
- Nykyinen työnkuva
- Osasto

#### **OMAT KOKEMUKSET SAFEWARDS-TOIMINTAMALLISTA**

- Koulutus ja tietämys Safewards-toimintamallista
- Omat kokemukset mallin käyttöönotosta

#### **MALLIN KÄYTTÖ YKSIKÖSSÄ**

- Käytössä olevat interventiot
- Työntekijöiden koulutus
- Seuranta ja arviointi

#### **SITOUTUMINEN MALLIIN**

- Miten sitouttaa työntekijä alun perin
- Malli osana työn arkea
- Sitoutumisen ylläpito
- Työntekijöiden asenteet

#### **MALLIN SOVELTUVUUS LASTENSUOJELUUN**

- Käyttöönoton aikataulu
- Interventiot lastensuojelussa
- Interventioiden sovellettavuus

## Liite 4. Benchmarkingin Webropol-kyselyn lomake

# HUMAK<sup>®</sup>

Safewards-mallin käyttö

Toivomme, että vastaat kyselyyn viimeistään  
21.01.2021.

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

**1. Kuinka kauan olet ollut lastensuojelun sijaishuollossa töissä? \***

- 0-1 vuotta  
 1-2 vuotta  
 3-5 vuotta  
 ylä 5 vuotta

**2. Kuvaile omin sanoin Safewards-mallin käyttöä yksikössäsi tällä hetkellä? \***

---



---



---



---

**3. Jos olet ollut sijaishuollossa töissä ennen Safewards-mallin käyttöönottoa, oletko huomannut muutosta entiseen verrattuna? \***

- Kyllä

- En  
 En osaa sanoa

**4. Jos vastasit edelliseen "kyllä", niin minkälaisista muutosta olet havainnut? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.**

- Konfliktit ovat vähentyneet  
 Aggressiivisuus on vähentynyt  
 Työilmapiiri on parantunut  
 Muu, miten? \_\_\_\_\_

**5. Mitkä mallin interventiot teillä on yksikössäsi käytössä? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto. \***

- Yhteiset odotukset  
 Ystävälliset sanat  
 Puheella rauhoittaminen  
 Positiiviset sanat  
 Huonojen uutisten kertominen  
 Tullaan tutuksi  
 Avun antaminen  
 Rauhoittumiskeinot  
 Turvallisuuden ylläpitäminen  
 Kotiusviestit

**6. Miten usein käytät Safewards-mallia työssäsi suunnilleen? \***

- Päivittäin  
 Joka viikko  
 Noin kerran kuukaudessa

- Harvoin  
 En käytä mallia työssäni

**7. Miten usein näet muiden työntekijöiden käyttävän Safewards-mallia työpaikallanne? \***

- Päivittäin  
 Joka viikko  
 Noin kerran kuukaudessa  
 Harvoin  
 En näe muiden käyttävän mallia töissä

**8. Mikä motivoi sinua käyttämään Safewards-mallia työssäsi? \***

- Konkreettisten tulosten näkeminen  
 Kollegojen tuki  
 Lähijohdajan tuki  
 Palautteen saaminen  
 Muu, mikä? \_\_\_\_\_

## Liite 5. Webropol-kyselyn saatekirje

Hei!

Olemme Roosa Ouvinen ja Laura Jokela, Turun Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogiopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä yhteistyössä Lausteen perhekuntoutuskeskuksen kanssa ja tilaajamme on Kalliorinteen yksikkö, joka keskittyy perheiden jälleenyhdistämiseen.

Opinnäytetyömme käsittelee Safewards-toimintamallia, ja tähän liittyen suoritamme benchmarkingin Teidän yksikköönne hyödyntäen Webropol-kyselyä. Tavoitteenamme on saada tietoa Safewards-mallin käytöstä ja toimivuudesta Teillä voidaksemme kehittää toimintamallin käyttöä muuallakin. Tästä syystä jokainen vastaus on todella arvokas ja tärkeä meille. Vastaaminen on lähtökohtaisesti vapaaehtoista ja tapahtuu anonyymisti, eikä vastauksista pysytä pääättelemään henkilöllisyyttä. Kyselyaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten, säilytetään asianmukaisesti käsittelyn ajan ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Toivommekin siis, että voisitte vastata seuraavaan Webropol-kyselyyn (8 kysymystä). Vastamiseen menee muutama minuutti. Viimeinen vastauspäivämäärä on 21.1.2022. Kiitämme jo etukäteen käyttämästänne ajasta ja vastauksista!

Vastaamme mielellämme mahdollisiin esiin nousseisiin kysymyksiin koskien kyselyä tai opinnäytetyötämme.

Terveisin,  
 Roosa Ouvinen & Laura Jokela  
[roosa.ouvinen@humak.fi](mailto:roosa.ouvinen@humak.fi) / [laura.jokela@humak.fi](mailto:laura.jokela@humak.fi)  
 HUMAK Turku

## Liite 6. Teemahaastattelun runko englanniksi käännettynä

### **BASIC INFORMATION**

- Your education and job experiences
- Current job description
- Ward

### **YOUR OWN EXPERIENCES ON THE SAFEWARDS-MODEL**

- Your education and knowledge on the Safewards-model
- Your own experiences about the use and implementation of the model

### **USE OF THE MODEL AT THE WARD**

- Interventions in use
- Employee training
- Tracking and evaluation



## COMMITMENT TO THE MODEL

- How to originally engage employees
- Model as a part of the job
- Maintaining the commitment
- Employee attitudes

## MODEL SUITABILITY IN CHILD WELFARE SERVICES

- Implementation schedule
- Interventions in child welfare services
- Applicability of interventions

Liite 7. Tullaan tutuiksi -intervention kehittävää kokeilua varten muodostamamme lomakepohja.

The form consists of the following sections:

- Left Column (Input Fields):**
  - Minun nimeni on... (with a person icon)
  - Olen kotoisin... (with a location pin icon)
  - Horoskooppimerkkini on... (with a zodiac icon)
  - Olen opiskellut... (with a book icon)
  - Vapaa-ajallani pidän... (with a person and chair icon)
  - Lempielokuvani on... (with a trash can icon)
  - Lempiartistini on... (with a musical note icon)
  - Toteemieläimeni on... (with a house icon)
  - Minusta ei heti arvaisi, että... (with a magnifying glass icon)
- Right Column (Text Areas):**
  - Oma kuvani (A large rectangular box for a photo)
  - Hauskin lapsuusmuistoni: (A thought bubble shape for a childhood memory)
  - Parhain kuulemani elämänohje: (A thought bubble shape for a life lesson)
  - Tärkeintä minulle elämässä on: (A thought bubble shape for what is most important in life)

Liite 8. Kehittävän kokeilun tarkentamiseksi lähetetyt ohjeet.

Tässä ohjeita kansion kanssa toimimiseen:

1. Kirjoita oma sivu valmiiksi.
2. Laminoi valmiiksi täytetty sivu.
3. Ota siitä myös talteen tietokoneelle kopio, jotta mahdollisesti kadonneen/hajonneen sivun voi myöhemmin korvata.
4. Kootkaa sivut vapaamuotoiseen kansioon, kansion voi koristella tai ainakin kirjoittaa siihen "Tullaan tutuiksi" tai "Tutustutaan!", jotta ilmenee mikä kansio on kyseessä.
5. Ottakaa kansio puheeksi nuorten kanssa (ehkä kun kaikki nuoret ovat paikalla esim. ruokailussa/kokouksessa tms.) ja tuokaa kansio yhteisiin tiloihin tutustuttavaksi.
6. Uuden asukkaan saapuessa yksikköön hyödyntäkää kansiota, tarjoa tutustuttavaksi, jotta nuori saa hieman käsitystä yksikön ohjaajista.
7. Sopikaa kansiolle vastaava (tai kaksi).
8. Vastaavan tehtävänä kansion ylläpito:
  - 1) huolehdi mahdollisen uuden ohjaajan sivu täytettäväksi ja lisättäväksi osaksi kansiota.
  - 2) poista ohjaajan sivu, mikäli joku ohjaaja ei enää työskentele Kalliorinteellä.
  - 3) Lisää kadonneiden/hajonneiden sivujen tilalle uudet
9. Seuratkaa kansion käyttöä vapaamuotoisesti. Esimerkiksi kyselemällä ja kuuntelemalla nuorilta mitä he siitä ajattelevat ja pistämällä merkille katselevatko he kansiota tai ovatko kiinnostuneita siitä ylipäätään.

Mikäli kansiota ei saa järjestetyksi, voi sivut myös teipillä tai sinitarralla ripustaa johonkin yksikön seinälle nuorten katseltavaksi.