

TURVALLINEN SIJAISHUOLTO

Ohjaajan näkökulmasta

Laitinen Karita

Opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi

2024

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi

Tekijä	Karita Laitinen	Vuosi	2024
Ohjaajat	Susanna Helavirta & Kirsi Poikajärvi		
Toimeksiantaja	Lapin ammattikorkeakoulu		
Työn nimi	Turvallinen sijaishuolto – Ohjaajan näkökulmasta		
Sivumäärä	56 + 2		

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia turvallista sijaishuoltoa ohjaajan näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää turvallisuustematiikan moninaisuutta sekä selvittää, mitkä asiat vaikuttavat sijaishuollon ohjaajan kokemaan turvallisuuteen. Opinnäytetyössä ei keskitytä yksilön henkilökohtaisiin pelkoihin vaan tarkastellaan turvallisuustematiikkaa yleisellä tasolla ohjaajan näkökulmasta.

Keskeisiä käsitteitä tietoperustassa ovat lastensuojelun sijaishuolto, sijaishuollon ohjaaja, rajoitustoimenpiteet, turvallisuus sekä väkivalta.

Tutkimusotteeni oli kvalitatiivinen, eli opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelmänä oli haastattelu, jonka toteutin ryhmämuotoisena teemahaastatteluna, jonka nauhoitin ja litteroin. Haastatteluun osallistui 18 sijaishuollossa työskentelevää ohjaajaa.

Haastattelujen tuloksena nousi esille ohjaajien kokemuksista turvallisuuteen liittyen työparin luottamuksen tärkeys, oman asiantuntijuuden tiedostaminen sekä kyky toimia oikealla tavalla varmoin ottein aina haastavissakin tilanteissa. Tulosten pohjalta voidaan todeta, että sijaishuollon ohjaajien perehdytys ja koulutus on erittäin tärkeää etenkin työsuhteen alkaessa, mutta myös jatkuvana ammatillisen osaamisen kehittämisenä sekä taitojen ylläpitämisenä. Ohjaajien keskinäinen luottamus toisiinsa ja sekä omaan että työparin osaamiseen näyttäytyi vahvana turvallisuustekijänä.

Turvallisen sijaishuollon tarkoituksena on antaa sijoitetuille lapsille mahdollisuus turvalliseen kasvuun ja kehitykseen, mutta myös taata siellä työskenteleville ohjaajille turvallinen työskentelyilmapiiri.

Opinnäytetyö ei ole valtakunnallinen katsaus, kuinka ohjaajat kokevat turvallisuutensa sijaishuollossa, mutta sitä voidaan hyödyntää sijaishuoltopaikkojen turvallisuutta tarkastellessa ja pohtiessa ohjaajien työn kannalta oleellisia seikkoja sijainnista riippumatta. Opinnäytetyöstä voi saada konkreettisia vinkkejä siihen, kuinka ohjaajien työnteosta voidaan tehdä turvallisempaa.

Avainsanat lastensuojelu, sijaishuolto, ohjaaja, turvallisuus, rajoitustoimenpide, väkivalta

Bachelor's Degree in Social Services
Bachelor of Social Services

Author	Karita Laitinen	Year	2024
Supervisors	Susanna Helavirta & Kirsi Poikajärvi		
Commissioned by	Lapland University of Applied Sciences		
Title	Safe foster care – from the instructor's point of view		
Number of pages	56 + 2		

The thesis aimed to examine safe foster care from the instructor's point of view, exploring diverse safety themes and identifying the factors that affect the safety experienced by foster care instructors.

Key concepts in the knowledge base include child welfare foster care, foster care instructor, restriction measures, safety, and violence.

My research excerpt was qualitative, meaning the thesis is qualitative research. I collected the material through interviews, conducted in a group format as thematic interviews, recorded, and subsequently transcribed for analysis. Eighteen instructors working in foster care attended in the interview.

The interviews revealed that instructors emphasize the importance of trust in their partners, an awareness of their own expertise, and the ability to act decisively even in challenging situations. The findings lead to the conclusion that the induction and training of foster care instructors are crucial, especially at the beginning of the employment relationship. Additionally, ongoing professional skill development and skill maintenance are deemed essential. Mutual trust among instructors, both in each other and in their own and their partner's expertise, emerged as a significant safety factor.

The purpose of safe foster care is to provide placed children with the opportunity for safe growth and development while ensuring a secure working atmosphere for the instructors.

While the thesis does not offer a national overview of instructors' feelings about their safety in foster care, it can be utilized to examine and address issues relevant to the work of foster care instructors, irrespective of the location of the foster care place. The thesis also provides concrete tips on how to enhance the safety of instructors' work.

Keywords child protection, foster care, instructor, safety, restriction measure, violence

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	7
3	TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET	9
3.1	Lastensuojelun sijaishuolto	9
3.2	Sijaishuollon ohjaaja	11
3.2.1	Rajoitustoimenpiteet	13
3.3	Turvallisuus ja väkivalta sijaishuollossa	15
4	AINEISTON KERUU JA ANALYYSIN TOTEUTUS	18
4.1	Suunnittelu	18
4.2	Aineiston keruu	20
4.2.1	Ryhmähaastattelu hyödyntäen teemahaastattelua	22
4.3	Analyysimenetelmät	24
5	ANALYYSI – HAASTATTELUN TULOKSET	26
5.1	Työyhteisö, ohjaajien vaihtuvuus	26
5.2	Työn jatkuvuus, tauottomuus	30
5.3	Väkivalta, rajoitustoimenpiteet	31
5.4	Ammatillinen osaaminen	35
5.5	Sijaishuoltopaikan sijainti	37
5.6	Älylaitteet, tietosuoja, ulkoinen uhka	39
5.7	Riskien minimointi, valaistus, lukitus	43
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	46
6.1	Turvallinen sijaishuolto ohjaajan näkökulmasta	46
6.2	Pohdinta	49
6.3	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	52
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	60

1 JOHDANTO

Sijaishuollon tulisi olla turvallista ennen kaikkea sijoitetuille lapsille, mutta myös sitä toteuttaville sijaishuollon ohjaajille. Sijaishuollossa työskentelevät kohtaavat tutkitusti muita aloja enemmän uhka- ja vaaratilanteita sekä väkivaltaa. Turvallista sijaishuoltoa pohtiessa, olisi tärkeää ajatella turvallisuustematiikkaa kaikkien osapuolten näkökulmasta. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 6.) Tutkielmia turvallisuudesta ohjaajien näkökulmasta ei juurikaan ole tehty, vaikka heidän työssään turvallisuusriskejä näyttäytyy paljon. Kyseinen näkökulma on siis jäänyt huomattavasti vähemmälle huomiolle, kuin muut näkökulmat. Turvallisuus on myös aiheena ajankohtainen, joka puhututtaa paljon.

Sijaishuoltopaikoissa työskentelee laaja kirjo erilaisia ammattilaisia, erilaisin taustoin – osalla ohjaajista ei ole lainkaan kokemusta turvallisuustematiikasta työssä ennen kuin jotakin sattuu omalle kohdalle. Sijaishuollon ohjaajalla on lähtökohteisesti yhtäläinen oikeus turvalliseen ja väkivallattomaan työskentely-ympäristöön sekä koskemattomuuteen, kuin millä tahansa muullakin alalla, mutta kuitenkin työssään he joutuvat kohtaamaan keskimääräistä enemmän uhka- ja väkivaltatilanteita (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020; Hoikkala & Kuokkanen 2017).

Hoikkala (2017, 32) toteaa Ammattijärjestö Talentian (2017) tekemään selvitykseen viitaten, että väkivaltaa tai sen uhkaa on kokenut työssään joka viides sosiaalialan korkeakoulutettu. Yleisintä on ollut verbaalinen asiattomuus, potkiminen ja pureminen. Useasti kyseessä on myös ollut nyrkeillä lyöminen tai mukana on ollut teräaseita tai heitettyjä esineitä.

Opinnäytetyö pohjautuu työkokemukseni myötä ilmi tulleeseen tarpeeseen selvittää turvallisuutta sijaishuollossa ja asioita, jotka siihen vaikuttavat. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää turvallisuustematiikan moninaisuutta sijaishuollossa työskentelevien ohjaajien näkökulmasta - koostaen helposti ymmärrettävään muotoon, kuinka turvallisuus koetaan ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Hoikkala ja Kuokkanen (2017, 49) toteavat turvallisuuden ilmiöiden tarkastelun edellyttävän laajaa ymmärrystä esimerkiksi sijaishuollon tehtävästä, kokemuksista sekä väkivaltaa suojaavista tekijöistä.

Tarkoituksena ei ollut keskittyä yksilöiden henkilökohtaiseen pelkoihin, vaikka nekin vaikuttavat koettuun turvallisuuteen. Opinnäytetyössäni keskitytään yleisellä tasolla koettuun turvallisuuteen. Opinnäytetyössäni käsittelen turvallisuutta liittäen sen kirjallisuudesta löydettyyn teorian tietoon kohdistuen sen sijaishuoltoon sekä sijaishuollon ohjaajien erilaisia kokemuksia turvallisuudesta arkityössään ja niihin liittyviä kehitystarpeita.

Aiherajauksessa jätin ulkopuolelle sijaishuollon muun henkilökunnan, yhteistyötahot sekä sijaishuollon asiakkaat, jotta opinnäytetyöni ei olisi liian laaja valmistuessaan. Opinnäytetyössäni puhuessani työntekijästä taikka ammattilaisista, tarkoitan sijaishuollossa toimivaa ohjaajaa. Puhuessani lapsista, nuorista taikka asiakkaista, tarkoitan sijaishuollossa asuvia lapsia, jotka ovat sijoitettuna sijaishuoltoyksikköön.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jolla haluan kehittää ohjaajien tekemää työtä nykytilannetta turvallisemmaksi - jolloin heidän hyvinvointinsa kohenee, he sitoutuvat työhönsä ja näin ollen kykenevät laadukkaampaan lastensuojelutyöhön. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössäni ovat lastensuojelun sijaishuolto, sijaishuollon ohjaaja, rajoitustoimenpiteet, turvallisuus sekä väkivalta.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyölläni halusin selvittää turvallisuustematiikan moninaisuutta sijaishuollossa työskentelevien ohjaajien näkökulmasta, kuinka sijaishuollon ohjaajat käsittävät turvallisuuskäsitteen ja sen vaikutuksen heidän työhönsä. Tarkoitukseni oli selvittää, mitkä asiat vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen ja kuinka turvallisuutta voitaisiin yleisellä tasolla sijaishuoltopaikoissa edistää. Rajasin aiheen koskettamaan vain sijaishuollossa toimivia ohjaajia, jottei opinnäytetyöstäni tulisi liian laaja.

Sijaishuollossa työskentelee laaja kirjo eritaustaisia ammattilaisia ohjaajina. Kaikilla ei ole kokemusta turvallisuustematiikasta sen syvemmin, ennen kuin jokin tapahtuma koskettaa myös itseä. Ohjaajien taustat huomioon ottaen, jokainen kokee turvallisuuden tunteen ja sen puuttumisen yksilöllisesti – toinen voi tuntea olonsa turvallisiksi, vaikkei konkreettinen tilanne enää yleisesti hyväksytyjen normien mukaisesti turvallinen olisikaan, kun taas toinen voi tuntea olonsa turvattomaksi, vaikkei konkreettisesti tilanteessa olisikaan mitään syytä tuntea turvattomuutta. Tarkoitukseni ei ollut keskittyä yksilötasolla koettuihin pelkoihin vaan tarkastella turvallisuutta yleisesti.

Hoikkala (2017, 32, viitaten Ammattijärjestö Talentiaan 2017) toteaa, että joka viides sosiaalialan korkeakoulutettu on kokenut työssään väkivaltaa taikka sen uhkaa. Yleisintä on ollut verbaalinen asiattomuus sekä fyysinen potkiminen, nipistely sekä pureminen. Myös huomattavan moni on kokenut työssään nyrkeillä lyöntejä sekä tilanteita, joissa mukana on ollut tavaroiden heittelyä taikka teräaseita.

Sijaishuoltopaikkoihin sijoitettujen lasten ja nuorten näkökulmaa on tutkittu yleisesti ottaen enemmän, kuin sijaishuollossa työskentelevien, joten halusin nostaa esille nimenomaisesti ohjaajien näkökulman. Ajankohtaisesti korostettuna on lapsen etu ja lapsen turvallisuus sijaishuollossa, jättäen lasten kanssa työskentelevien ohjaajien oikeudet ja turvallisuustematiikan taka-alalle. Vaikka lasten etu on tärkeä asia, ei saisi kuitenkaan unohtaa ohjaajien olevan yhtä lailla arvokkaita ihmisiä, kuin kaikki muutkin. Ohjaajan työssä kohdataan valtavasti hyvää, mutta

joudutaan käsittelemään myös valtavasti vastoinkäymisiä ja kohtaamaan laajasti eri tunnekirjoja. Tunneskaaloja kohdatessa ohjaaja joutuu työssään tekemään rajoitustoimenpiteitä sekä yksin että työyhteisön kanssa ja kohtaamaan työssään väkivaltaa. Ohjaajilla tulisi olla oikeus koskemattomuuteen sekä oikeus tehdä töitään kokematta häirintää, mutta käytännön tasolla se ei sijaishuoltopaikoissa toteudu.

Tavoitteenani oli kertoa kattavasti turvallisen sijaishuollon määritelmästä, sisällystä, edistäjistä sekä haasteista - tuoden julki turvallisuustematiikkaa laajalti, jotta sijaishuoltopaikoissa voidaan käytännön tasolla asiaan kiinnittää huomiota ja tehdä tarvittavia toimenpiteitä turvallisuuden edistämiseksi taaten henkilöstön henkinen ja fyysinen turvallisuus. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä läpinäkyvyyttä lastensuojelutyössä ammattihenkilöstön kokemista tilanteista, helpottaen sijaishuollossa työskentelyä ja tuoda julki turvallisuuden merkitys ohjaajan työnkuvassa.

Tietoperusta on koottu Lastensuojelulakiin (13.4.2007/417) ja kirjallisuuteen perehtyen. Varsinaisia tutkimuksia sijaishuollon ohjaajan kokemuksista turvallisuuteen liittyen ei ole juurikaan suoritettu, joten olen hyödyntänyt kirjallisia lähteitä, joissa sivutaan aihetta muista näkökulmista tarkasteltuna.

Opinnäytetyötä tehdessäni minua ohjasi tutkimuskysymykseni:

- * Mitä turvallinen sijaishuolto on ohjaajan näkökulmasta?
- * Mitkä asiat vaikuttavat ohjaajien turvallisuuteen?

3 TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Lastensuojelun sijaishuolto

Opinnäytetyössäni keskityin lastensuojelulaitoksissa työskentelevien sijaishuollon ohjaajien kokemuksiin. Lastensuojelulain (13.4.2007/417 § 49) mukaisesti sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolelle, joka tapahtuu huostaanoton, kiireellisen sijoituksen tai samaisen lain (12.2.2010/88 § 83) tarkoitetun väliaikaisen määräyksen nojalla. Sijaishuoltopaikkoja voi olla esimerkiksi perhehoito ja laitoshoido. Lastensuojelulaitoksiin lukeutuvat esimerkiksi lastenkodit, lastensuojeluyksiköt ja nuorisokodit.

Lastensuojelun tarkoituksena on nimensä veroisesti suojella lasta kaikelta, mikä voisi olla hänelle haitallista. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2022a) kirjoittaa Lastensuojelun käsikirjassaan lapsella olevan oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelulla vaikutetaan lasten yleisiin kasvuoloihin sekä tuetaan vanhempia vanhemmuudessaan sekä kasvatuksessa.

Lastensuojelun tehtävänä on varmistua siitä, että asiat ratkaistaan lapsen edun mukaisesti. Heinosen (2017, 251) mukaan kyseiseen aatteeseen nojautuu kaikki toiminta ja päätökset sijaishuollossa. Turvallinen sijaishuolto on lastensuojelun kannalta aina lapsen edun mukainen ratkaisu turvata lapsen elinolot lasten oikeuksien ja lakien mukaisesti, ilman kaltoinkohtelua, syrjintää, väkivaltaa taikka muita epäkunnioittavia ja halveksuvia toimia.

Lastensuojelulain (13.4.2007/417 § 4) mukaan ensisijaisesti pyritään toimimaan ennaltaehkäisevästi ja puuttumaan heränneisiin huoliin varhaisessa vaiheessa. Mikäli ennaltaehkäisy, varhainen puuttuminen ja muut annettavat tukitoimet eivät ole riittäviä keinoja suojella lasta, sijoitetaan lapsi vasta viimeisenä keinona kodin ulkopuolelle (Heinonen 2016, 249).

Heinonen (2016, 249) toteaa, että lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle vain tilanteissa, joissa lapsen kasvu ja kehitys vaarantuu vakavasti, eikä perhe ole autettavissa ehkäisevillä taikka avohuollon palveluilla. Lasten huostaanottojen syyt eroavat ikähaarukoittain (Hiitola 2008, 25–27), mutta yhteistä kaikilla on suuremmat riskitekijät tulevaisuudessa erinäisillä elämän osa-alueilla. Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten menneisyys on usein raskas painolasti lapselle (Kestilä ym. 2012, 15), jonka vuoksi lasten oireilu voi sijaishuoltopaikassa olla rajua ja moninaista.

Kestilä ym. (2012) ovat todenneet Myllärniemeen (2006) ja Hiitolaan (2009) viitaten, että etenkin murrosiässä kodin ulkopuolelle sijoitetuilla nuorilla esiintyy erilaisia käytöshäiriöitä, mielenterveyden ongelmia, rikollisuutta ja päihteiden käyttöä. Nämä ongelmat ja häiriöt peilaavat sijaishuollon ohjaajien arkityöhön. Kekkonen ja Jahnukaisen (2023, 42) mukaan esimerkiksi käytöshäiriöt näyttäytyvät sijaishuollossa usealla tavalla, kuten uhmakkaana käytöksenä, verbaalisena ja fyysisenä väkivaltana niin ohjaajia kuin myös muita sijoitettuja lapsia kohtaan.

Lastensuojelulain (13.4.2007/417 § 4, § 50) mukaisesti lapsen sijaishuoltopaikkaa valitessa on aina mietittävä yksilöllisesti lapsen etu ja lapsen tuen tarpeet. Lisäksi tulee huomioida etniset seikat, uskonnollisuus sekä mahdolliset sisarus- ja perhesuhteet ja näiden ylläpidon mahdollistaminen. Lähtökohtaisesti sijaishuoltopaikkaa valitessa pyritään se järjestämään kodinomaisin paikoin, kuten perhehoidossa, mutta aina se ei ole esimerkiksi lapsen oireilun laadun kannalta riittävä ratkaisu. Laitoshoidon on usein lapsen edun mukaisin ratkaisu, kun lapsen oireilu ja tilanne edellyttää ammatillista osaamista erilaisilta osa-alueilta. Laitoshoidossa lapsen etua pystyy edistämään laaja joukko työntekijöitä, jonka myötä pystytään hyödyntämään moniammatillista osaamista sekä -verkostoa.

Sijaishuoltoa määrittelee lait, joiden mukaan ohjaajien tulee työssään toimia. Aluehallintovirasto valvoo sosiaalihuoltoa sekä työelämän turvallisuutta. Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301 § 47) sijaishuoltoyksiköiden on laadittava omavaltavontasuunnitelma varmistaakseen toiminnan laatu, turvallisuus sekä asianmukaisuus.

3.2 Sijaishuollon ohjaaja

Lastensuojelulain (12.4.2019/542 § 60) mukaan sijaishuollossa on oltava työntekijöitä riittävä määrä, jotka ovat sosiaalihuollon ammattihenkilöitä taikka muita niihin rinnastettavia ammattilaisia. Hoito- ja kasvatustehtävissä olevien työntekijöiden määrässä ja koulutustaustoissa on otettava huomioon sijaishuollossa sijoitettujen lasten määrä ja tarpeet. Lastensuojelulaki velvoittaa, että henkilöstön riittävästä osaamisesta ja perehdytyksestä on huolehdittava siten, ettei näiden puutteiden vuoksi käytetä rajoitustoimenpiteitä taikka vaaranneta lasten turvallisuutta.

Käytännössä sijaishuollon ohjaajana toimii henkilö, jolla on riittävä vaadittu ammatillinen osaaminen ja sosiaali- tai terveysalan tutkinto suoritettuna, kuten sionomi, yhteisöpedagogi, nuoriso-ohjaaja, sairaanhoitaja tai lähihoitaja. Ammatitaustoitain ohjaajien työtehtäviä tulisi kohdentaa sopivaksi. Vaikka koulutustaustat voivat olla erilaisia, tulisi osaamisen näyttäytyä kuitenkin tasavertaisena. Taitava sijaishuollon ohjaaja luo sijaishuoltopaikassa turvallista ilmapiiriä (Isaacs, 2001, Kokon & Veistilän 2016, 225 mukaan), etenkin kun tietää mitä on tekemässä, miksi ja miten (Kontio 2010, 18).

Niemelän (2016, 96, 106) mukaan sosiaalityön ammattilaisen velvollisuutena on asiakkaiden hyvinvoinnin edistäminen ja turvaaminen. Hänen mukaansa sosiaalityö vaatii vahvaa tietoperustaa ja tietoa pidetäänkin tärkeänä työvälineenä sijaishuollon ohjaajien keskuudessa. Nykypäivänä kouluttautumista pidetään suuressa arvossa, mutta sosiaali- ja terveysalojen koulutuksen sisältö ei auta ohjaajia kohtaamaan työssään vastakkainasetteluja. Sijaishuollossa työskennellään haastavien asioiden parissa, joihin harvemmin löytyy selkeitä oppikirjavastauksia, kuinka asioiden suhteen tulisi menetellä.

Helavirran (2021, 66) mukaan erityisesti rajoitustoimenpiteiden vaativuuden ja työntekijöiden tiheään vaihtumisen vuoksi laadukasta lastensuojelutyötä tuottaakseen on sijaishuollon ammattilaisen kehitettävä omaa ammatillisuuttaan jatkuvasti sekä ylläpidettävä omaa osaamistaan. Hoikkalan ja Kuokkasen (2017, 50) mukaan sijaishuollon ohjaajan tilannetaju yksittäisissä työtehtävissä edellyttää

selkeää ennakoivaa työtettä, läsnäoloa kohtaamisissa sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. Ennakoivaan työotteeseen kuuluu myös taito ja kyky toimia kunkin tilanteen edellyttämällä tavalla ja kykyä ennakoida yllättäviäkin tilanteita (Hoikka-nen & Kuokkanen 2017, 9). Kokko & Veistilä (2016, 225) kirjoittavat, että sosiaa-lityössä kohdattavat ongelmat ovat usein haastavia taikka jopa mahdottomia rat-kaista, ja vaativat pitkäjänteistä työtettä. Heidän mukaansa ammattilainen ei ole kuitenkaan työssään yksin, vaan hänen tulisi saada tukea ja ohjausta työyhteisössään.

Sijaishuollon ohjaajalla on henkilökohtainen vastuu ammatin harjoittamisen yhteydessä tekemistään eettisistä ratkaisuksista ja valinnoista. Eettinen harkinta kä-sittää ammatilliseen toimintaan liittyvien valintojen, kohteiden, keinojen ja seu-rausten pohtimista, käsittelemistä sekä tutkimista. Sijaishuollon ohjaajan tulee jatkuvasti arvioida ammatillisen työn arvoja ja eettisiä periaatteita sekä niiden to-teutumista. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2020, 186.) Vastuu omasta eettisestä toiminnastaan on työntekijällä itsellään.

Raatikaisen ym. (2020, 186) mukaan työ sosiaalialalla on jatkuvaa tasapainoilua eettisten kysymysten kanssa, jotka liittyvät työntekijöiden omiin ja työyhteisössä tehtyihin ammatillisiin valintoihin. Yhteisöllisyys ja kollegiaalinen jakaminen par-haillaan tukee sijaishuollossa ohjaajien moniarvoisuutta sekä suhteellisuudenta-jua, mutta työyhteisö voi myös harhauttaa uskomaan omaa toimintaansa sokeasti ainoaksi oikeaksi. Sijaishuollossa ohjaajien tulee kyetä rehellisesti kyseenalais-tamaan sekä itseään että työyhteisön toimintaa yhdessä keskustelemalla ja työtä reflektoiden.

Sijaishuollon ohjaajan ydinosaamiseen kuuluu tunnetaidot ja omien tunteiden hallinta. Omat rajansa ja vahvuutensa tiedostamalla saadaan aikaan paljon hy-vää. Raatikaisen ym. (2020, 41) mukaan tunteiden tunnistaminen ja hallinta lisää turvallisuutta. Katiskon (2016, 179) mukaan yksilön itsearvostuksen ja itseluotta-muksen rakentumisen kannalta keskeinen tekijä on toimintaympäristön turvalli-suus, arvostus ja suvaitsevaisuus. Omien tunnetilojen tunnistaminen ja niiden kä-

sittely yksin ja yhdessä työyhteisön kanssa luo läpinäkyvyyttä työhön ja lisää luotamusta työntekijöiden välille. Sijaishuollon ohjaajan kokiessa tulevansa nähdyksi ja kuulluksi, myös kokemus turvallisuudesta kasvaa.

3.2.1 Rajoitustoimenpiteet

Mikäli lasta ei voida tilapäisesti auttaa lievemmillä keinoilla, voidaan lapsen edun mukaisesti toteuttaa rajoitustoimenpiteitä. Lastensuojelulain (13.4.2007/417 § 62–71) mukaan rajoitustoimenpiteitä on yhteydenpidon rajoittaminen, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilöntarkastus, henkilönkatsastus, kiinnipitäminen, eristäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, erityinen huolenpito sekä omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastaminen ja lähetysten luovuttamatta jättäminen. Rajoitustoimenpiteitä toteutettaessa puututaan sijoitetun lapsen perusoikeuksiin (Räty 2019, 551). Hoikkala (2017, 33) toteaa aihealueen kirjallisuudessa olevan usein mainintaa siitä, että asiakkaan itsemääräämisoikeuden rajoittaminen voi lisätä uhkaa väkivallasta.

Rajoitustoimenpiteiden toteuttaminen vaikuttaa suoraan sijaishuollon ohjaajan turvallisuuteen. Sijaishuollon ohjaaja on se taho, joka konkreettisesti rajoitustoimenpiteestä päätöksen tekee ja sen toteuttaa. Vaikka päätös tehdään virallisesti yksittäisen ohjaajan taholta, Helavirta (2021, 69) toteaa, että rajoitustoimenpidettä päättäessä mukana on kuitenkin useasti useampi työyhteisön jäsen taikka lapsen sosiaalityöntekijä.

Sijaishuollossa asuvat nuoret reagoivat rajoitustoimenpiteisiin ja arjessa tapahtuviin kasvatuksellisiin rajaamisiin eri tavoin – toiselle tuottaa valtavasti haasteita asettua normaaliin arkeen ja kasvatuksellisesti asetettuihin rajoihin, ja toiset taas mukautuvat sijaishuollon arkeen sujuvammin. Rajoitustoimenpiteet herättävät lapsissa valtavasti tunteita, jotka sitten useasti kohdistuvat tunteenpurkauksina ja haastavana käytöksenä ohjaajia kohtaan.

Hoikkalan ja Kuokkasen (2017, 9) mukaan sijaishuollossa lapsen kasvattamiseen turvallisesti ei aina riitä lapsen ohjaaminen vuorovaikutuksellisin keinoin, vaan

sijaishuollon ohjaaja joutuu toisinaan lopettamaan lapsen itseensä, toisiin tai ympäristöön kohdistuvan tuhoavan käytöksen fyysisin keinoin. Tuhoava käytös voi olla niin fyysistä kuin myös psyykkistäkin. Helavirta (2021, 74) toteaa rajoitustoimenpiteiden, kuten kiinnipitämisen olevan fyysisiä ja emotionaalisia kokemuksia. Fyysisiä kiinnipitotilanteita toteutettaessa lapset saattavat laittaa rajoituksiin fyysisesti vastaan taikka käyttää verbaalista väkivaltaa. Helavirta toteaa tunnekuormaa aiheutuvan myös etenkin silloin, kun rajoitustoimenpiteisiin liittyviä kokemuksia ei vielä juurikaan työntekijällä ole.

Lapsen sijoituksen muoto vaikuttaa koettuun turvallisuuteen sekä sijoitettujen lasten kuin myös henkilökunnan osalta. Sijoitusmuodoilla on merkitystä esimerkiksi rajoitustoimenpiteisiin, luottamussuhteisiin, vertaistukeen ja konkreettiseen olemiseen sijaishuoltopaikassa. Lastensuojelulain (13.4.2007/417 § 61) mukaan Lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä ei saa käyttää avohuollon tukitoimena sijoitettuihin lapsiin, vaan sijoitusmuotona täytyy olla kiireellinen sijoitus tai huostaanotto.

Käytännön tasolla se tarkoittaa, että esimerkiksi avohuollon tukitoimena sijoitettua nuorta ei voida rajata, hänen tavaroitaan ei voida tarkastaa, vaikka epäily olisi hänellä hallussa olevista teräaseista, eikä häntä saada ottaa kiinnipitoon, mikäli hän alkaisi käyttäytyä uhkaavasti. Teoriassa nämä toimenpiteet vaatisivat aina poliisiviranomaisen, ellei kysymys olisi itsepuolustuksesta ja hätävarjelusta – raja hätävarjelen ja kiinnipidon välillä on kuitenkin tällaisissa tilanteissa häilyvä. Sijaishuoltopaikoissa työntekijät ovat jatkuvasti tarkkailun alla ja jokainen teko sekä toimi tulee kyetä perustelemaan kirjallisesti. Käytännössä perustelujen tulisi olla tiedossa, ennen kuin mitään konkreettisesti tehdään.

Aluehallintovirastot valvovat sijaishuoltopaikkoja ja tarkastelevat heidän toimintaansa pistokokein sekä kanteluiden seurauksina. Valvonnan kohteena ovat erityisesti rajoitustoimenpiteet sekä lasten perusoikeuksien toteutuminen (Aluehallintovirasto 2024). Käytännön tasolla tarkoittaen sitä, että tarkastelu tapahtuu lapsen näkökulmasta. Lapsen etu on prioriteettina, toisinaan jopa työntekijöiden kustannuksella.

Nuorten väkivaltaisuus, käytös- ja päihdeongelmat ovat nousussa, mitkä lisäävät sijaishuoltopaikoissa tapahtuvia rajoitustoimenpiteiden määriä ja tarvetta. Lastensuojelulaissa (13.4.2007/417 § 68) korostetaan kiinnipitotilanteissa nuoren koskemattomuutta ja sitä, kuinka kiinnipitämisen tulee olla luonteeltaan hoidollista ja huollollista sekä kokonaisuutena arvioituna puolustettavaa. Kiinnipitotilanne on kuitenkin usein kiinnipitäjälle väkivaltatilanne, jossa häneen kohdistuu selkeä väkivallan uhka – sijaishuollossa ohjaaja on se henkilö, joka tilanteisiin menee suojellakseen lasta. Ohjaaja pyrkii turvaamaan, ettei nuori vahingoita itseään tai muita, asettaen oman terveytensä alttiiksi vahingoittumiselle. Ohjaaja konkreettisesti ottaa vastaan nuoren rimpuilut, lyönnit, potkut ja jopa puremiset, ilman, että nuori kantaa niistä käytännössä minkäänlaista vastuuta.

Tavallisessa arkielämässä, kahden henkilön välisen tilanteen eskaloituessa lyön-teihin ja puremisiin, on kyseessä välitön väkivaltatapahtuma – eli jonkinasteinen pahoinpitely. Asiasta tehdään tavanomaisesti rikosilmoitus. Sijaishuollossa ei kuitenkaan rikosilmoituksia juuri tehdä, vaan asia sivuutetaan sillä, että ne kuuluvat työnkuvaan. Kukaan ei kuitenkaan töihin tullessaan ole sitoutunut ottamaan vastaan väkivaltaista kohtelua seuraukselta.

3.3 Turvallisuus ja väkivalta sijaishuollossa

Sisäministeriön (2017, 12) mukaan turvallisuutta pidetään yhtenä kivijalkana, kun puhutaan vakaasta ja hyvinvoivasta yhteiskunnasta. Suomea pidetäänkin yhtenä maailman turvallisimmista maista, mutta kuitenkin turvallisuuden tunne on heikentynyt. Raatikaisen ym. (2020, 54) mukaan Suomi on hyvinvointivaltio, jossa taataan valtiovallan toimin kaikille sosiaalinen turvallisuus ja hyvinvointi. Hyvinvointi koostuu useista erilaisista tekijöistä ja on myös osin subjektiivinen ja henkilökohtainen käsite, kuten turvallisuuskin.

Sisäministeriön (2017, 28) mukaan *turvallisuus* käsitteenä on vakiinnuttanut paikkansa ihmisten ajatuksissa irrallisena asiana, johon syvennyttään vasta jonkin asian uhatessa turvallisuutta. Turvallisuuden perustana on yksilöiden oma toiminta ja heidän valintansa, kokemus omasta elämänhallinnasta, merkityksellinen

tekeminen, vaikuttamisen mahdollisuus sekä kokemus yhteisöllisyydestä. Kaikkea edellä mainittuja voidaan tukea ja täten myötävaikuttaa ihmisten turvallisuuden tunteen lisäämiseen.

Sijaishuoltoa pidetään lähtökohtaisesti turvallisena. Turvallisuus käsitteenä on laaja – se kattaa sisälleen kaiken, mitä lukija taikka kuulija itse kokee turvallisuuden olevan. Se kattaa teoriasolla kaiken fyysisestä hyvinvoinnista henkiseen hyvinvointiin, turvallisuuden tunteesta konkreettiseen väkivallattomuuteen. Turvallisuuden tunne voi olla psyykkinen olotila, jossa on hyvä olla – ihminen voi kokea turvallisuuden tunnetta myös vääristyneesti opittua mallia noudattaen. Tämän myötä korostuu sijaishuoltopaikan tärkeys johdonmukaisuuteen ja läpinäkyvyyteen. Raatikaisen ym. (2020, 127) mukaan luottamus luo turvallisuutta sekä ennustettavuutta ihmisten välille, ja tämä näkyy myös sijaishuollon ohjaajien keskuudessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2014, 8–10) mukaan väkivallan määritelmiä on useita, mutta yleisesti väkivalta voi käsittää mitä tahansa hyökkäävää käyttäytymistä, jolla ihmisellä on tarkoituksena toisen vahingoittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimusten mukaan väkivaltaa esiintyy sosiaalialalla runsaasti ja väkivalta tapahtuu väkivaltaisen asiakkaan taholta. Helavirta (2021, 75) toteaa sijaishuollon ammatillisessa työssä väkivallan läsnäolon olevan tiedostettua. Maailman terveysjärjestö WHO:n (2023) mukaan fyysinen väkivalta kattaa voimankäytön toista henkilöä kohtaan, kuten sijaishuoltopaikoissa lyömiset, potkimiset, läpsimiset, työntämiset, puremiset sekä nipistelyt. WHO:n mukaan henkinen väkivalta kattaa uhkailun fyysisen väkivallan käyttämisestä, sanalliset loukaamiset, kiusaamiset, häirinnät sekä yleisesti uhkailut.

Hoikkala (2017, 32) toteaa Ammattijärjestö Talentian (2017) selvitykseen viitaten, että joka viides sosiaalialan ammattilainen on kokenut työssään väkivallan uhkaa taikka itse väkivaltaa. Yleisintä on ollut verbaalisesti tuotetut asiattomuudet, mutta myös fyysistä väkivaltaa on jouduttu kohtaamaan etenkin potkujen ja puremisten muodossa. Myös huomattavan moni on joutunut kohtaamaan työssään nyrkeillä lyömistä, tavaroiden heittelyä sekä tilanteita, joissa mukana on ollut teräaseita.

Turkka ja Saarholm (2021, 25–26) toteavat kyseessä olevan aina väkivalta, kun valtaa käytetään satuttaakseen toista. Jokainen ihminen kykenee pahuuteen ja väkivallan käyttöön, vaikkei sitä aina niin tarkoittaisikaan. Sosiaali- ja terveysministeriön Väkivallan uhka -jaosto (2014) on todennut työssään, että väkivaltaa voi tahallisen lisäksi tapahtua myös tahattomasti. Esimerkiksi mielenterveydellisistä ongelmista kärsivä henkilö voi äkillisesti käyttäytyä aggressiivisesti vaikkei hänellä olisi varsinaista tarkoitusta vahingoittaa ketään.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2020, 7) mukaan väkivallan uhkaa lisää ja näin ollen turvallisuutta heikentää muun muassa yksintyöskentely, työskentely ilta- ja yöaikaan, työpaikan sijainti, väkivaltaisten asiakkaiden kanssa työskentely ja rajoittamistilanteet sekä yksilön itsemääräämisoikeuden rajoittaminen. Väkivallan uhkaa esiintyy alasta riippumatta, mutta lastensuojelutyössä ja sijaishuoltopaikoissa väkivallan uhka on keskimääräistä suurempi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020; Hoikkala & Kuokkanen 2017).

Hoikkala (2017, 32) toteaa väkivallan olevan sijaishuoltotyössä jännitteistä. Sijaishuollon ohjaajilla on sekä oikeus että velvollisuus puuttua sijaishuollossa tapahtuviin poikkeaviin tilanteisiin ja lopettaa lapsen tuhoava käytös esimerkiksi ottamalla lapsi kiinnipitoon lapsen edun toteutumisen turvaamiseksi – mutta samanaikaisesti sijaishuollon ohjaajalla tulisi olla oikeus turvalliseen ja väkivallattomaan työympäristöön. Ennakoimalla väkivaltatilanteita lisätään kaikkien osapuolten turvallisuutta.

4 AINEISTON KERUU JA ANALYYSIN TOTEUTUS

4.1 Suunnittelu

Turvallisuustematiikka on minulle tärkeä oman työhistoriani vuoksi ja tämän yhdistäminen toiseen mielenkiinnon kohteeseeni, sijaishuoltoon, oli päätös opinnäytetyön aiheen valinnasta helppo. Lisäksi halusin koota aineistoa aiheesta, joka puhututtaa ihmisiä ja olisi ajankohtainen.

Aiherajaukseni oli alkujaan paljon laajempi, käsittäen sekä sijaishuollossa sijoitetut nuoret kuin myös muut työntekijät sijoitettujen nuorten ympärillä. Nopeasti kuitenkin käsitin, ettei tämän opinnäytetyön laajuus olisi tarpeeksi riittävä aihetta niin laajalti käsittelemään, vaikkakin tarvetta laajalle tutkimukselle olisi. Rajasin tämän aatteen myötä opinnäytetyön koskettamaan sijaishuollon työntekijöitä ja sijoitettuja nuoria – tämäkään ei tosin päätenyt lopulliseksi rajaukseksi. Opinnäytetyö olisi muodostunut edelleen liian laajaksi.

Aiheen ensimmäisen rajaamisen jälkeen kirjoitin opinnäytetyön suunnitelman hyväksytysti ja aloin pohtimaan konkreettisesti opinnäytetyön kirjoittamista. Prosessituani opinnäytetyön kirjoittamisen aloittamista ja selviteltyäni jo olemassa olevia tutkimuksia ja kirjallisuutta – havahduin, että sijoitettujen lasten näkökulmaa oli painotettu huomattavasti enemmän kuin sijaishuollossa työskentelevien näkökulmaa. Puhuttaessa on aina korostettu lapsen turvallisuutta, toisinaan jopa unohtaen kuinka paljon sijaishuollon ohjaaja itsestään työssä antaa. Tämän vuoksi päädyin rajaamaan tutkielmaani entisestään koskettamaan turvallisuustematiikkaa pelkästään ohjaajan näkökulmasta tarkasteltuna, joka sittemmin jäi myös lopulliseksi aiheen rajaukseksi.

Aloitin opinnäytetyön kirjoittamisen tietoperustaa opiskellen ja kirjoittaen niistä oleellisimpia asioita muistiin. Tietoperustaa varten tutkin useita eri kirjallisuuslähteitä ja konsultoin sosiaalialan ammattilaisia limittäessäni teoretietoa käytäntöön. Tietoperustan ollessa työn alla, selvitin mahdollisuutta toteuttaa haastattelua ympäristössä, jossa ohjaajilla olisi mahdollisimman laajasti työkokemusta erilaisista

sijaishuoltopaikoista saadakseni laajempaa näkökulmaa opinnäytetyölleni. Halusin toteuttaa haastattelun ryhmälle, joka tuntee toisensa entuudestaan, jotta ryhmä voisi haastattelutilanteessa käydä luontevaa reflektointia ajatustenvaihtoa ennalta määritellyistä teemoista (Liite 2). Oman työhistoriani myötä luoduilla verkostoilla sain sovittua haastattelun ja tutkimusluvan lastensuojeluyksikköön, jossa toivomani kriteerit täyttyivät. Kyseisen lastensuojeluyksikön ohjaajilla löytyi työkokemusta niin nykyisestä työpaikastaan, mutta myös useasta muusta sijaishuoltopaikasta. Tutkimusluvan saatuani ilmoitin kirjallisella informaatiokirjeellä (Liite 1) haastattelun ajankohdasta ja sen käytännön toteutuksesta kohderyhmälle.

Opinnäytetyöni ei siis perustu mihinkään yksittäiseen sijaishuoltopaikkaan, vaan haastateltavan ryhmän joukossa oli laaja kirjo eri taustaisia sijaishuollon ohjaajia, joilla oli työkokemusta sijaishuollon ohjaajien työstä vaihtelevasti muutamasta kuukaudesta yli 15 vuoteen useammasta eri sijaishuoltoyksiköstä – kokemusvuosia ja kokemuksia eri käytännön tilanteista löytyi siis kattavasti. Sijaishuollon ohjaajien taustojen monimuotoisuuden mahdollisuutta avasin tässä opinnäytetyössä aikaisemmin kohdassa *3.2 Sijaishuollon ohjaaja*.

Haastattelussa ei ollut tarkoitus keskittyä sijaishuollon ohjaajien meneillään olevaan työsuhteeseen vaan hyödyntää yleisesti heidän työkokemustaan ja kokemuksiaan sijaishuollossa ohjaajan roolissa toimimisesta eri yksiköissä mahdollistaen näin kattavampi selvitys heidän kokemastaan turvallisesta sijaishuollosta ohjaajan näkökulmasta. Haastatteluun osallistui yhteensä 18 ohjaajaa.

Haastattelun alussa keräsin kaikilta haastatteluun osallistuvilta kirjalliset suostumukset heidän henkilötietojensa keräämisestä, sekä kerroin avoimesti ja läpinäkyvästi osallistujille kokonaisuudessaan työstämästäni opinnäytetyöstä tarkasti siinä käytettävine menetelmineen ja analyysineen. Ennen haastattelun alkua kävin läpi haastattelun teemat (Liite 2) ja aiheenrajaukset, joissa toivottiin pysyvän. Tarjosin ennen haastattelun alkua osallistujille mahdollisuuden poistua haastattelutilanteesta, mikäli joku osallistujista olisi halunnut osallistumisensa perua tai keskeyttää. Keskeytys ja osallistumisen peruminen olisi ollut mahdollista koko haastattelun ajan.

Haastattelussa, jonka toteutin ryhmähaastatteluna, hyödynsin puolistrukturoitua haastattelua, teemahaastattelua, koska koin saavani enemmän irti haastateltavien vastauksista antaessani heille mahdollisuuden vapaaseen keskusteluun myös toistensa kanssa. Vapaampi keskustelu mahdollisti heille avoimemman vertailun omien työkokemustensa ja työskentelykokemuksiensa jakamisen eri si-
jaishuoltopaikkojen välillä.

Haastattelun suoritettuani litteroin haastattelun. Haastattelumuodon ollessa vapaamuotoinen tutun ryhmän kesken käyty teemahaastattelu, yksityiskohtainen eksakti litterointi ei ollut tarpeen. Suoritin peruslitteroinnin siten, että osasta haastattelua jätin täytesanat ja toistot litteroimatta, enkä litteroinut keskustelua, joka ei selkeästi liittynyt haastattelussa esillä olleisiin teemoihin. Litteroinnin jälkeen aloin kirjoittamaan haastattelussa esille tulleita sitaatteja auki opinnäytetyöhön. Sitaattien myötä pääsin limittämään aineistoa teoriaan ja tarkastelemaan aineistoista ilmeneviä johtopäätöksiä sekä pohdintaa yleisesti aiheesta.

4.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, eli olennaisessa roolissa on käytännön työstä saatu aineisto ja sen limittäminen teorian tietoon (Tuomi & Sarajärvi 2011, 71–72; Kiviniemi 2018, 65). Hyödynsin opinnäytetyössäni omaa työhistoriani myötä kerryttämääni verkostoa haastateltavien kontaktoinnissa. Opinnäytetyöni oli aineiston keruun varassa – ja aineiston keruu oli täten erittäin suuressa roolissa ja yksi tärkeimmistä asioista opinnäytetyössäni.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 182,184) mukaan tutkimusmenetelmä tarkoittaa metodeja, joilla tutkimusaineistoa kerätään. Päämenetelmänäni oli haastattelu, joka yleisestikin on päämenetelmänä kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kyseessä on menetelmä, jossa ollaan suoraan vuorovaikutuksessa tutkitavan henkilön kanssa. Tutkimustilanteessa ihminen, eli opinnäytetyössäni ohjaaja, nähdään subjektina, joka tuo esille itseään koskevia asioita ollen tutkimuksessa aktiivinen ja merkityksiä luova osapuoli (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara

2018, 204–205). Metsämuurosen (2008, 9–14) mukaan laadullinen tutkimus soveltuu tutkimuksiin, joissa halutaan selvittää tiettyihin tapauksiin liittyviä syy-seuraussuhteita, joita ei voida tutkia tai selvittää kokeiden avulla.

Aineistoa kerätessäni päädyin pitämään yhden haastattelun – tein ryhmähaastattelun teemahaastattelun avulla. Haastateltavat kontaktoin oman työhistoriani myötä luoduilla verkostoilla lastensuojeluyksikköön, jossa toivomani kriteerit ohjaajien työkokemuksista useammassa sijaishuoltopaikassa täyttyivät. Tutkimusluvan saatuani kutsuin kirjallisesti (Liite 1) halukkaat osallistumaan haastattelutilanteeseen heidän työpaikalleen neuvottelutilaan, joka on irrallaan varsinaisesta laitoksesta. Haastattelu kesti kaiken kaikkiaan kaksi tuntia sisältäen suullisen informaatio-osuuden työstämästäni opinnäytetyöstä, sen vaiheista sekä tarkoituksesta. Haastateltava ryhmä koostui 18 sijaishuollon ohjaajasta, jotka olivat työskennelleet joko yhdessä tai useammassa sijaishuoltopaikassa. Työkokemuksia heillä oli vaihtelevasti muutaman kuukauden työkokemuksesta aina yli 15 vuoteen saakka.

Ryhmäkoon muodostuessa suureksi, kävin ennen haastattelua läpi ohjeistusta haastattelun kulusta. Toin ilmi haastattelun vapaamuotoisuuden teemahaastattelun nojalla ja painotin kaikkien osallistujien tärkeydestä saada oma äänensä kuuluviin. Kerroin toimivani haastattelun ohjaajan roolissa ja tarvittaessa esittämään tarkentavia kysymyksiä joko koko ryhmälle taikka suoraan yksittäisille osallistujille, jotta kaikki osallistujat pääsevät oman näkökantansa asioihin kertomaan.

Haastattelujen lisäksi keräsin aineistoa kirjallisuudesta, jotta pystyin limittämään hankkimaani aineistoa jo olemassa oleviin tietoihin ja teorioihin. Asioiden tarkastelu useammasta näkökulmasta lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Mikäli opinnäytetyön tutkielmaa olisi suoritettu esimerkiksi lomakekyselyitä täyttämällä, ei vastauksista olisi voitu käydä reaaliaikaista ja reflektoivaa keskustelua vastaajien kesken. Ryhmähaastattelussa haastateltavat pääsivät luomaan avointa keskustelua teemojen ympärille ollen vapaammin vuorovaikutuksessa toistensa kanssa kuin täysin strukturoidussa haastattelussa taikka kyselylomak-

keita käytettäessä. Ryhmähaastattelun dialogisuudella koin saman alan ammattilaisten kykenevän laadukkaampaan ja syvempään reflektointiin teemojen aiheista yhdessä reaaliaikaisessa haastattelussa, kuin yksilöhaastattelulla taikka yksilöinä täytettävillä lomakkeilla. Kyselylomakkeiden käyttäminen olisi luonut minulle käytettäväksi rajatun aineiston, kuin puolistrukturoitu teema-ryhmähaastattelu.

Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori (2017, 17–18) kertaavat, että tutkimuksissa tarvitaan kolmenlaisia kysymyksiä, joita ei saisi sekoittaa keskenään. Ensiksi tarvitaan tutkimuskysymykset, jotka ohjaavat tutkimusta. Toiseksi tarvitaan haastattelukysymykset – jotka eivät ole samoja tutkimuskysymysten kanssa. Kolmanneksi tarvitaan kysymykset, jotka tehdään kerätylle aineistoille – joiden myötä saadaan vastauksia alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin. Käytännön tasolla nämä kolmenlaiset kysymykset tarkoittavat, ettei haastateltavilta saada valmiita tutkimistuloksia, vaan tulokset muodostuvat vasta aineistoanalyysin myötä.

4.2.1 Ryhmähaastattelu hyödyntäen teemahaastattelua

Hirsjärven ym. (2018, 208) mukaan teemahaastatteluun lukeutuu haastattelun aihepiirin, eli teema-alueiden tiedostaminen, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys voivat elää tilanteen mukana. Teemahaastattelussa ei kirjata valmiiksi tarkkoja kysymyksiä, vaan siinä määritetään ennalta teemat, joita haastattelussa tahdotaan käydä lävitse. Haastattelussa tulee huomioida, että haastattelijan ennakko-oletukset eivät saa vaikuttaa kysymysasetteluun.

Valitsin teemahaastattelun opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi eritoten sen joustavuuden vuoksi. Opinnäytetyössäni oli valmiiksi selkeä aihe ja teema, jota halusin lähteä tutkimaan. Teemahaastattelussa pyrin keräämään sijaishuollon ohjaajien omia näkemyksiä turvallisuudesta ja sen näyttäytymisestä heidän työssään. Puolistrukturoidulla haastattelulla pystyin ohjaamaan haastattelua haluamaani suuntaan teemojeni mukaisesti, mahdollistaen kuitenkin haastateltaville tilaisuuden keskustella haastattelussa esiin nousseista aiheista uppoutuen syvemmälle haastattelun teemoissa.

Hirsjärven ym. (2018, 204–206) mukaan haastattelussa ollaan haastateltavan kanssa suorassa vuorovaikutuksessa, mikä tekee siitä ainutlaatuisen aineistonkeruumenetelmän. Haastattelua voidaan pitää hyvänä aineistonkeruumenetelmänä, koska se luo tilanteeseen joustavuutta ja mahdollisuutta elää tilanteessa – tarvittaessa joko muuttaa haastattelun suuntaa taikka päästä pintaa syvemmälle. Haasteena haastattelumenetelmässä voi olla, että haastateltava joutuu kertomaan omaa näkökantaansa ääneen ja taipuu siten antamaan vastauksia, joita kuvittelee haastattelijan tahtovan kuulla.

Ryhmähaastattelussa haastatellaan yhtäaikaaisesti useita haastateltavia. Tarkoituksena on saada haastateltavat kiinnostumaan haastattelun teemasta ja käymään avoimempaa keskustelua yhdessä kuin yksilöhaastattelussa. Puusan (2011, 84–85) mukaan ryhmähaastattelussa tarkoituksena on kohdentaa keskustelu koko ryhmälle, mutta tarvittaessa haastattelijalla voi kohdentaa kysymyksiä myös yksittäiselle osallistujalle. Pietilän (2017, 111, 114) mukaan ryhmähaastattelussa haastattelijan tehtävänä on ohjata keskustelua tukien osallistujien aktiivista keskinäistä kanssakäymistä pyrkien saamaan erilaisia näkökulmia monipuolisesti esille. Hänen mukaansa ryhmähaastattelulla katsotaan saavan monipuolisempaa aineistoa yksilöhaastatteluja tehokkaammin.

Ryhmähaastattelu valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi, koska haastateltava ryhmä koostui ohjaajista, jotka olivat entuudestaan toisilleen tuttuja. He pystyvät jakamaan asioitaan luontevammin ryhmässä – toinen osaa muotoilla suullisesti asiansa luontevammin ja toinen osaa limittää omaa näkökulmaansa jo kuultuihin asioihin. Mikäli haastatteluun osallistujat eivät olisi olleet toisillensa entuudestaan tuttuja, olisin mahdollisesti valinnut toisenlaisen aineistonkeruumenetelmän, koska vieraiden ihmisten keskuudessa ihmisellä nousee kynnys kertoa omista kokemuksistaan ääneen, eikä keskustelu ole yhtä avointa ja luontevaa kuin tutun ryhmän kesken. Koin, että ryhmässä toteutettu haastattelu juuri tässä haastattelussa antaisi mahdollisuuden laajempaan ja laadukkaampaan keskusteluun haastateltavien välillä. Työyhteisön tuki ja jatkoajatuksat mahdollistavat haastattelun syvenemisen pintaa syvemmälle ja näin ollen kattavamman aineiston.

Pietilän (2017, 114–118) mukaan ryhmähaastattelussa voi olla ongelmana, että aktiivisemmat osallistujat saavat ääntään enemmän kuuluviin, ilman että hiljaisemmat osallistujat pääsevät kertomaan aitoa mielipidettään haastatteluteemoihin. Hänen mukaansa ongelmana voi myös olla keskustelun jumiutuminen tiettyihin aiheisiin tai aiheen rönkyileminen käsiteltävien teemojen ulkopuolelle. Haastateltavien henkilöiden ollessa haastattelijalle tuttuja, on helppoa sopia selkeät raamit keskustelulle ja tarvittaessa helposti ohjata keskustelu takaisin oikeiden teemojen äärille.

Ryhmähaastattelua aloitettaessa kävin osallistujien kanssa suullisesti ohjeistuksen läpi, kuinka haastattelun aikana toimitaan. Kerroin osallistujille, kuinka haastattelun aikana tulen kertomaan ryhmän teemoja (Liite 2), ja toivovani kuulevani heidän keskustelevan teemoista rohkeasti.

Toin osallistujille tiedoksi, että kuuntelen heidän keskusteluaan ja havainnoin heidän osallistumistaan keskusteluun tarvittaessa osoittaen lisäkysymyksiä keskusteltavista teemoista ja esiin nousevista asioista, joko koko ryhmälle taikka yksittäisille osallistujille. Pietilän (2017) mukaan ryhmähaastattelussa haastattelijan rooli keskustelun ohjaajana on tärkeä ja siksi painotin ennen varsinaisen haastattelun alkamista osallistujille omaa rooliani ja sitä, että haluan kaikkien osallistujien pääsevän kertomaan omia kokemuksiaan, jotta voin haastattelusta koota kattavan ja monipuolisen aineiston opinnäytetyötäni varten.

4.3 Analyysimenetelmät

Opinnäytetyössäni analyysimenetelmänä käytin laadullista sisällönanalyysiä, jossa on tarkoituksena keskittyä siihen, mistä aiheista, teemoista ja asioista kerätty aineisto kertoo. Tuomen ja Sarajärven (2018, 122, 127) mukaisesti sisällönanalyysissä tavoitteena on kerätä selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta aiheesta ja saada tutkimuskysymyksiin vastauksia. Kyseisellä analyysimenetelmällä pyritään koostamaan kirjallisesta aineistosta mahdollisimman tiivistetty versio ja yleisessä muodossa oleva kuvaus, kuitenkin kadottamatta siitä mitään oleellista informaatiota.

Koska opinnäytetyössäni oli tarkoitus tutkia vain haastattelussa esille tulevaa asiasisältöä, en kokenut tarpeelliseksi tehdä yksityiskohtaista eksaktia litterointia koko haastattelusta. Litteroin aineiston vain opinnäytetyöni merkityksellisen aineistomateriaalin osalta tarkoitukseni selkeyttää aineistoa, jotta siitä voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä. En siis litteroinut haastattelusta toistoja enkä selkeästi tutkimukseeni liittymättömiä keskustelun osia. Tutkimustehtävään saadaan vastaus, kun yhdistellään käsitteitä aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 122–126) mukaan aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on kolme vaihetta. Ensimmäinen niistä on *redusointi*, eli pelkistäminen. Analysoitavana aineistona minulla oli litteroitu haastattelu. Redusoinnissa karsitaan aineistosta kaikki epäolennainen pois keskittyen etsimään tutkimustehtävää kuvaavia vastauksia. Toisen vaihe on *klusterointi*, eli aineiston ryhmittely. Siinä etsitään aineistosta eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Tarkoituksena on luoda pohjaa tutkimuksen perusrakenteelle ja kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Kolmas vaihe on *abstrahointi*, eli käsitteellistäminen. Siinä erotetaan tutkimuksen olennainen tieto, josta muodostetaan teoreettisia käsitteitä.

Aineistoanalyysimenetelmänä hyödynsin litterointia sekä sisällönanalyysia. Haastattelut muutin osittain kirjoitettuun muotoon, jotta pystyin hyödyntämään niitä laadukkaammin kirjoitustyötä tehdessäni. Jätin litteroimatta haastattelusta keskustelunhaarat, jotka eivät selkeästi liittyneet tutkimukseni teemoihin. Erityisesti olin kiinnostunut millaisia yhteneväisyyksiä ja poikkeavuuksia ohjaajien vastauksissa oli ja mitä he eritoten pitivät oleellisina seikkoina.

Keräämiäni aineistoja säilytän opinnäytetyön julkaisuun saakka tallennettuna erillisellä kovalevyllä salatussa kansiossa, jolle ei ole pääsyä muilla kuin opinnäytetyön kirjoittajalla eli minulla itselläni. Opinnäytetyöhöni liittyvät aineistot ja mahdolliset kopiot tulen hävittämään julkaisun jälkeen siten, ettei niihin pääse enää kukaan käsiksi. Kaikkea kerättyä aineistoa käsittelen anonymisti, enkä tuota opinnäytetyöhöni mitään tunnistettavia piirteitä opinnäytetyöhöni osallistuneista henkilöistä heidän yksityisyytensä suojaamiseksi.

5 ANALYYSI – HAASTATTELUN TULOKSET

5.1 Työyhteisö, ohjaajien vaihtuvuus

Raatikaisen ym. (2020, 128) mukaan työntekijän itsevarmuus sekä oman työn arvostaminen lisää koettua turvallisuuden tunnetta työssä. Heidän mukaansa työntekijän onnistumisen kokemukset omassa työssään kasvattaa itseluottamusta ja työyhteisössä koettu positiivinen kehä vahvistaa asiantuntemusten kautta yleistä luottamusta.

Salomäen (2002, 56) mukaan työyhteisöä voi ajatella ryhmänä, joka tavoittelee työssään samaa. Hänen mukaansa hyvässä työyhteisön tiimissä jäsenten välillä vallitsee luottamus ja toisia tuetaan sekä kannustetaan työssä. Raatikaisen ym. (2020, 145) mukaan ryhmän toimivuuden näkökulmasta avainasemassa on turvallisuus. Heidän mukaansa mitä turvallisemmaksi ryhmä koetaan, sen syvällisemmin ryhmän jäsenet voivat itseään ilmaista. Haastattelussa ohjaajat toivat esille, että työyhteisö ja työyhteisön tuki on yksi tärkeimmistä asioista turvallisuutta pohdittaessa.

”Työyhteisö on ihan ensimmäinen asia, mikä turvallisuudesta meidän työssä tulee mieleen -- kun työyhteisö on semmonen, että voi oikiasti luottaa toiseen niin kaikki on helpompaa.”

Turvallisessa työyhteisössä mahdollistuu uuden opettelu turvallisesti. Ohjaajan kokiessa tulevansa työyhteisössä nähdyksi ja kuulluksi omana itsenään, kokemus turvallisuudesta kasvaa. Turvallisessa oppiympäristössä *ostrakismin*, eli ulossulkemisen mahdollisuus pienenee (Turkka & Saarholm 2021, 129). Kun työntekijä voi rauhallisesti opetella työtä, tehdä turvallisesti virheitä niistä oppien ja samanaikaisesti kokea kuuluvansa työyhteisöön – työhyvinvointi ja työturvallisuus paranee. Virheistä oppimisen myötä luottamus omaan ammattitaitoon ja työyhteisön tukeen kehittyy, mikä mahdollistaa oman ammattitaidon syvenemisen.

”Turvallisuutta on, kun saa olla oma ittensä -- opetella uutta ja kehittyä koko ajan paremmaksi työntekijäksi ilman, että tarvii työyhteisön keskuudessa pelätä mitään.”

Turkan ja Saarholmin (2021, 118) mukaan turvallisessa työyhteisössä sallittu epäonnistuminen on suuri voimavara, joka auttaa kaikkia työyhteisön jäseniä ammatillisessa kehittämisessä. Salomäen (2002, 56) mukaan hyvässä tiimissä jäsenet ovat valmiita riskinottoihin ja kokemaan epäonnistumisia – niistä oppien. Turkan ja Saarholmin (2021, 118) mukaan epäonnistumisista ja virheistä on mahdollista oppia helpommin, mikäli työyhteisössä on turvallista myöntää tehtyjä virheitä ja puhua epäonnistumisista avoimesti – silloin ne on mahdollista hyväksyä keskeisenä osana kompleksisten asioiden parissa työskentelyä.

Ryhmän, eli tässä tapauksessa työyhteisön toimivuutta lisää ryhmän koheesio, eli työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunne. Sijaishuollon ohjaajat pyrkivät auttamaan sijoitettuja lapsia heidän arkielämässään, tukien, kannustaen ja kasvat-
taen. Ohjaajien on tarkoitus toimia yhdessä, päämääränään lapsen kasvun ja kehityksen turvaaminen.

Haastateltavat kokivat tärkeäksi ryhmään kuulumisen tunteen – he kokivat tärkeäksi, että tietää ohjaajien seisovan samassa rintamassa arjessa tehtyjen päätösten äärellä. Haavoittuvuudeksi haastateltavat nimesivät *sooloilun*. Mikäli yksittäinen työntekijä kokemattomuuttaan taikka tietämättömyyttään toimii eri tavoin kuin muut, antaen eri vapauksia eikä pidä sovituista rajoituksista kiinni, heikentää hän muiden ohjaajien työpanosta ja turvallisuutta. Haastateltavat toivat esille, että selkeät rajat ja ohjeistukset, joita kaikki noudattavat ja mukailevat – tuovat turvaa työhön.

”Turvallisuutta lisää se, kun tietää ettei ole yksin, vaan kaikki (työyhteisö) on siinä arjessa tukena.”

”Jos joku sooloilee, eikä toimi kuten on sovittu, ei olo ole kovin turvallinen. -- Kun kaikki pitää sovituista kiinni ja sitoutuu työhön yhtä lailla, on se turvallista.”

Haastatteluissa ohjaajat toivat esille tärkeäksi osaksi turvallisuuden tunnettaan purkukeskustelut, joita pidetään uhka- ja väkivaltatilanteiden, rajoitustoimenpiteiden sekä muiden turvallisuutta heikentävien tilanteiden ja kohtaamisten jälkeen. Purkukeskustelujen tarkoituksena on havainnoida yhdessä edellä mainituissa tilanteissa mukana olleiden kanssa tapahtunutta, selvittäen mitä tapahtui ja miksi.

Purkukeskusteluissa on pyrkimyksenä avata tapahtunutta ja kiinnittää huomiota työntekijöiden jaksamiseen ja koettuun turvallisuuteen – sekä kuinka voitaisiin jatkossa ennakoida siten, ettei vastaavia tilanteita pääsisi tapahtumaan ja kuinka tilanteesta saatua kokemusta voitaisiin hyödyntää tulevilla tilanteilla opittuna kokemuksena. Helavirta (2021, 75–76) on todennut Eroseen ja Laaksoon (2017) viitaten, että rajoitustoimenpidetilanteita seuranneet purkukeskustelut eivät aina suju työntekijän kannalta toivotulla tavalla, vaan kokemus voi olla jopa työntekijää syyllistävä.

”Haastavien tilanteiden jälkeen on mukavaa, kun joku kysyy ’miten voit’ ja huolehtii siitä, ettei mielen päälle jää mikään asiaan liittyvä painamaan. Siitä tulee turvallinen olo.”

Ohjaajien keskinäinen luottamus ja työparin tuki työssä nousi haastateltavien keskuudessa ylitse muiden. Haastateltavat kokivat, että ohjaajien nopea vaihtuvuus ja pysymättömyys työssä heikentää sijaishuollon turvallisuutta kokonaisuudessaan.

Haastattelussa nousi etenkin työntekijöiden vaihtuvuudesta esille ajatuksia työyhteisön keskinäisestä vuorovaikutuksesta, ammatillisesta osaamisesta sekä luottamuksesta työkaverin ammattitaitoon ja työyhteisön tukeen. Kun työntekijät ja näin ollen työkaverit vaihtuvat usein, kokivat ohjaajat vaikeaksi pystyä luottamaan siihen, että työkaveri osaisi tiukan tai uuden paikan tullen varmasti toimia yksiköissä vaadituilla tavoilla ja olla tukena etenkin rajoitustoimenpiteitä tehtäessä. Kokemattomat ohjaajat toivat esille, että heidän turvallisuuttaan lisää se, että saavat toimia kokeneemman ohjaajan työparina tehtävissä. Luottamus on olennainen osa sitoutumista ja yhteenkuuluvuutta.

”On siinä oma jaksaminenkin koetuksella, jos ei ole tuttua ’vanhaa’ työkaveria samaan aikaan työvuorossa, vaan aina joutuu perehdyttämään ja miettimään, että osaakohan tuo toinen (uusi työntekijä) nyt toimia, jos jotakin tapahtuu.”

”Kun ei (kiinnipito)tilanteita oo koskaan ollut, niin aika kamalaa olis, jos joutus näin kokemattomana toisen kokemattoman kanssa siinä pohtimaan, että mitäs nyt tehdään. -- Tullut turvallinen olo, kun päässyt seuraamaan kokeneempien käytännön työtä vierestä, eikä ole itse tarvinnut lähteä ummikkona tolskaamaan ekaa kertaa.”

Uuden ohjaajan tullessa työyhteisöön, koettiin tärkeäksi perusteellinen perehdytys – osa haastateltavista toivoi, että uudelle työntekijälle järjestettäisiin mahdollisimman paljon aikaa perehtyä rauhassa työyhteisön toimintatapoihin ja työpaikan asiakirjoihin. Osa haastateltavista korosti sitä, että sosiaalialan työtehtävät ovat käytännön työtä, jota ei opi kuin itse työtä tekemällä. Ohjaajat toivat haastattelussa esille, että kattava perehdytys jatkuvassa muodossa ja hyväksyminen siitä, ettei koskaan tule valmiiksi kuuluu osaksi ammatillisen osaamisen kehittymistä, joka lisää heidän turvallisuuden tunnettaan.

Työntekijöiden suuri vaihtuvuus koettiin heikentävän ohjaajien turvallisuutta myös siinä, etteivät uudet ohjaajat tunne nuoria yhtä lailla kuin kauemmin sijaishuoltopaikassa olleet työntekijät, eivätkä siten osaa ennakoida heidän tekemisiään samalla tavalla. Haastateltavat toivat myös esille, että pidempiaikaiset sijoitukset loivat heille turvallisuuden tunnetta, kun kykenevät kunnolla perehtymään sijoitetun lapsen haasteisiin ja ennakoimaan asioita yksilöllisesti.

”Paljon vaihtuvuutta (työntekijöissä), kukaan (uusi työntekijä) ei kerkeä oppia käytännön asioita eikä tutustua lapsiin kunnolla, kun jo lähtevät (työstä pois kokonaan).”

”Kun noiden (sijoitettujen lasten) kanssa viettää aikaa ja tekee työtä pidemmän aikaa, oppii tuntemaan lapsia kunnolla yksilöinä -- Oppii mikä keino toimii kellekin (lapselle) ja miten niiden (lasten) kanssa kannattaa asioiden suhteen edetä.”

5.2 Työn jatkuvuus, tauottomuus

Haastattelussa ohjaajat toivat esille, että työn jatkuvuus on toisinaan raskasta, kun varsinaisia taukoja ei työssä ole määriteltä. Ohjaajien kokema turvallisuus heikentyy ohjaajan itsessään tai työparin ollessa väsynyt. Työturvallisuuslain (23.8.2002/738 § 31) mukaan työntekijällä on oikeus tauottaa tekemäänsä työtään ja työnantajan tulisi järjestää mahdollisuus taukoihin, jotka sallisivat lyhytaikaiset poistumiset työpisteeltä.

Sijaishuollon ohjaajan työ on yhtäjaksoista ilman varsinaisia taukoja, eikä osasta sijaishuoltopaikoista pysty konkreettisesti lähtemään pois työpisteeltä taukoa pitääkseen. Sijaishuoltopaikoissa varsinaisten taukojen pitäminen on myös lähes mahdotonta, mikäli ohjaaja on työvuorossa tai työntekohetkellä sijoitettujen lasten kanssa yksin. Sijaishuoltopaikoissa ohjaajat ruokailevat yhdessä lasten kanssa ja kahvitauot pidetään useasti raporttien ja muiden tehtävien yhteydessä ilman todellista tauon pitämistä. Jatkuva kiire ja väsymyksen tunne myös lisää virheiden ja ylilyöntien tekemistä työssä ja työtehtävissä.

Haastattelussa ohjaajat toivat ilmi, että työpäivät myös helposti venyvät oletettua pidemmiksi. Työnlaatu on intensiivistä, eikä ihmisten kanssa työskennellessä kaikki aina mene aikataulullisesti suunnitellusti. Sijaishuollon ohjaajilta vaaditaan joustavuutta ja kykyä mukautua muuttuviin tilanteisiin.

”Ei oo merkitystä onko kuinka pitkä päivä takana -- jos tilanteet yhtäkkiä muuttuu ja joudutaan kiinnipitoon niin ei siitä paljoa tauolle tai kotiin lähdetä, vaikka väsyttäisikin. Pakko ne (kiireelliset työtehtävät) on hoitaa siinä hetkessä, jotta voidaan turvata se lapsi.”

”Ei tässä työssä työvuorolistan mukaisesti vaan laiteta läppäriä kiinni ja lähdetä kotiin. Jos tilanne on päällä, niin sitä sitten ollaan töissä siihen asti, että lapset rauhoittuu.”

5.3 Väkipalta, rajoitustoimenpiteet

Hoikkalan ja Kuokkasen (2017, 28) mukaan sijaishuollossa on käytössä eristys- ja rajoitusmenetelmiä, joita ei ole tarkoitettu väkivallaksi – mutta ylilyönteinä toteutustapa voi kuitenkin muodostua väkivaltaiseksi. Yksin taikka oudon työparin kanssa työskenneltäessä ei aina pysty luottamaan siihen, että pystyisi itsenäisesti toteuttamaan rajoitustoimenpiteitä turvallisesti kaikkien osapuolen näkökulmasta, taikka luottamaan, että työpari osaisi toimia tarvittavalla tavalla.

Fyysisen väkivallan kokeminen näyttäytyy selkeänä turvallisuusriskinä sijaishuoltotyössä, mutta myös henkisen väkivallan kokeminen vähentää ohjaajien kokemaa turvallisuutta aiheuttaen esimerkiksi työuupumista. Sijaishuollon ohjaajat joutuvat kokemaan sekä fyysistä että henkistä väkivaltaa työssään ja sen uhka on esillä viikoittain. Hoikkala (2017, 32) viittaa Talentian selvitykseen (2017), jonka mukaan lastenkodeissa joka puolet työntekijöistä saa viikoittain osakseen sanallista väkivaltaa, kuten pilkkaa, loukkaamista, nimittelyä ja arvostelua.

”Huora, homo, natsi, vitun ämmä... mitä näitä ’lempinimiä’ nyt nuorten suusta kuulee meistä (ohjaajista) käytettävän. -- Henkistä väkivaltaa saadaan kyllä paljon, fyysistä onneksi vähän vähemmän.”

”Joka viikko saa kyllä kuulla, kuinka pitäisi painua helvettiin ja haistattelua. -- Uhkauksia siitä kuinka ne (lapset) aikoo hakata tai tappaa meidät (ohjaajat) -- Ei paljoa kiitosta nuorten suusta kuule, aina vain ollaan paskoja työssä(mme) vaikka kaikkemme yritettäisiin.”

Sijaishuollossa nuorten toimittamaa fyysistä väkivaltaa, kuten lyöntejä, potkuja ja puremista tapahtuu etenkin rajoitustoimenpiteenä suoritettua kiinnipitämistä yhteydessä ohjaajien yrittäessä turvata nuoren kasvua ja kehitystä. Sijoitettu nuori harvemmin haluaa todellisesti vahingoittaa sijaishuoltopaikassa työskenteleviä ohjaajia, mutta esimerkiksi käytöshäiriöiden ja lapsuusaikaisten traumojen vuoksi käyttäytyminen voi äkillisesti muuttua ja olla väkivaltaista – nuori voi toimia täysin vailla ymmärrystä.

Laakson (2012, 130–131) mukaan sijaishuollon ammatilliseen työhön kuuluu nopeasti muuttuvat tilanteet, yllätyksellisyys sekä työn ajoittainen kaoottisuus. Laakso kuvaa tilanteiden voivan muuttua jopa yhden puhelinsoiton myötä – tilanteet voivat siis kärjistyä hyvinkin nopeasti, eivätkä aina ole ennakoitavissa.

Turkan ja Saarholmin (2021, 141) mukaan konfliktinratkaisuosaaamista tulisi opetella ja vahvistaa osaksi työyhteisöissä jo valmiiksi olevia rakenteita. Rajoitustoimenpiteitä toteutettaessa tulee ymmärtää, että kyseessä on aina korkeariskistä toimintaa sekä lapsen että henkilökunnan osalta (Kekkonen & Jahnukainen 2023, 46) ja niitä toteuttaakseen ohjaajien tulee tietää mitä ovat tekemässä.

Sijaishuollossa voi olla sijoitettuna nuoria, joilla on impulsiivista ja aggressiivista käytöstä. Käytös voi olla arvaamatonta ja johtaa nopeasti toteutettuihin rajoitustoimenpiteisiin, kuten kiinnipitotilanteisiin, joissa lapsi otetaan kiinni estääkseen häntä vahingoittamasta itseään taikka muita henkilöitä. Sijaishuollon ohjaaja on tässä tapauksessa se henkilö, joka turvaa niin muut läsnä olevat nuoret kuin myös pyrkii turvaamaan nuoren, joka voi olla kiihtyneessä tilassa. Toisinaan se tarkoittaa sitä, että ohjaaja joutuu asettamaan oman terveytensä alttiiksi suojelakseen muita.

”Turpaan on otettu ja osumaa saatu (lapsilta) -- kiinnipitotilanteissa lasta kohdellaan silkkihansikkain, mutta me (ohjaajat) ollaan sitten kyllä täynnä kynsien ja hampaiden jälkiä.”

Kekkosen ja Jahnukaisen (2023, 46) mukaan ei ole mitenkään tavatonta, että sijaishuollon ohjaajat joutuvat turvautumaan kiinnipitoon rajoitustoimenpiteenä. He painottavat, että ennen rajoitustoimenpiteisiin ryhtymistä tulee varmistua, että paikalla on riittävästi koulutettua henkilökuntaa. Haastateltavat toivat edellä mainittua esille haastattelussa – mikäli ennakoivat toimet eivät ole olleet riittäviä ja rajoitustoimenpiteisiin joudutaan turvautumaan, luo haastetta ja vähentää koettua turvallisuuden tunnetta, mikäli työparina on henkilö, jonka ammatillisesta osaamisesta ei voi olla varma.

Helavirran (2021, 76) mukaan rajoitustoimenpiteet kuormittavat työntekijöitä etenkin silloin, kun niiden käyttö ja niihin liittyvä kokemus on niukkaa. Hän toteaa, että vähäinen kokemus rajoitustoimenpiteistä aiheuttaa sijaishuollon ohjaajissa epävarmuutta, pelkoa ja ahdistuneisuutta siitä, toimiiko ohjaaja tilanteissa oikein. Helavirran mukaan vähäinen kokemus ja siitä johtuva epävarmuus omasta osaamisesta taikka pelko joutumisesta toteuttamaan rajoitustoimenpiteitä asettaa erityisiä vaateita ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä.

Rajoitustoimenpiteistä ohjaajat nostivat kokevansa kiinnipitotilanteet toisinaan turvattomiksi. Kiinnipitotilanteissa korostuu konkreettisen väkivallan uhka. Ohjaajat toivat esille, että rajoitustoimenpiteenä kiinnipitotilanteita toteuttaessa kysymys on yleensä aggressiivisesti käyttäytyvästä lapsesta, joka käyttäytyy myös epäjohdonmukaisesti – lapsella saattaa olla hallussaan teräaseita tai muita vastaavia teräviä esineitä, joita on käyttänyt tai käyttämässä joko vahingoittaakseen itseään taikka pyrkiäkseen vahingoittamaan muita läsnä olevia henkilöitä.

” -- Ne (lapset) on silloin (rajoitustoimenpiteitä toteuttaessa) monesti tosi vihaisia -- käyttäytyy aggressiivisesti ja uhkaavasti, ei ne (lapset) aina pahaa kellekään halua, mutta traumataustojen vuoksi se käytös ei aina oo ihan johdonmukaista.”

Rajoitustoimenpiteisiin ryhdyttäessä ja kiinnipitotilanteita käytäntöön pannessa tulee tiedostaa mahdolliset riskit ja osata toimia niiden mukaisesti. Ohjaajat korostivat tässä ammatillisen osaamisen tietoja ja taitoja osata kohdata sijoitettuja nuoria, joilla voi olla erilaisia psyykkisiä häiriöitä. Nuorten psyykkiset häiriöt voivat vaikuttaa esimerkiksi heidän vuorovaikutustaitoihinsa sekä hetkittäin ymmärryksiensä. Ohjaajat toivat esille, että turvallisuutta lisää tieto siitä, että he itse tiedostavat minkälaisista taustoista ja lähtökohdista nuoret ovat sijaishuoltopaikkaan tulleet ja kuinka heidät täytyy kohdata – sekä yleinen tiedostaminen, kuinka erilaisia psyykkisiä sairauksia omaavia ihmisiä kohdataan.

”Traumataustat ja niiden oma (lasten) menneisyys vaikuttaa paljon siihen, miten niiden (lasten) kanssa tehdään töitä.”

”Jos nuori vaikka dissosioi ei siinä auta, ku tukee sitä lasta. Joku tietty kosketus tai lausekin voi pahentaa sitä dissosiaatiokohtausta -- kun tietää minkälaisen lapsen kanssa on tekemisissä, voi sitä työtä tehdä turvallisemmin kaikkien kannalta.”*

Haastattelussa kokemattomammat ohjaajat toivat esille koulutuksen tarvetta väkivaltatilanteiden kohtaamiseen ja kokeneemmat ohjaajat painottivat kertauksien tärkeyttä. Ohjaajat olivat yhtä mieltä siitä, että rajoitustoimenpiteiden käytäntöön panemisessa turvallisuutta edistää se, ettei tilanteissa tarvitse olla yksin.

Konfliktitilanteet kuuluvat nuoruuden kehitysvaiheeseen ja toisinaan konfliktit sisältävät erilaisia rikosten tunnusmerkistöjen täyttäviä tekoja ja ovat verrattavissa väkivaltatekoihin. Tavanomaisesti väkivaltatapahtumiin liitetään poliisiviranomaisen ja tapahtumista tehdään rikosilmoitus. Sijaishuollossa rajoitustoimenpiteiden taikka muun arkityön ohella tapahtuneissa tilanteissa, joissa lapsi on käyttäytynyt väkivaltaisesti työntekijää kohtaan ei kuitenkaan läheskään aina tehdä ilmoitusta poliisille. Haastattelussa ilmenee, että väkivaltatapahtumien ajatellaan kuuluvan työhön eikä niistä ilmoittamisesta eteenpäin seuraa lapselle mitään - taikka rikosilmoitusta ei ole ajateltu ollenkaan. Turkan ja Saarholmin (2021, 20–21) mukaan aikuisten tulee ymmärtää erilaisuutta ja erityisyyttä, mutta nuorten tekemiä pahoja tekoja ei tarvitse kuitenkaan koskaan hyväksyä.

”Niitähän (rikosilmoituksia) sais olla tekemässä koko ajan -- ei niistä sille lapselle kuitenkaan mitään tule. -- Oppimistilanteena (lapselle) se(n rikosilmoituksen) tekeminen vois kyllä olla välillä tarpeen.”

”En oo edes ajatellut, että rikoksen tunnusmerkithän siinä tosiaan täyttyy. -- lieviä pahoinpitelyitä, laittomia uhkauksia ja kunnianloukkauksia. Aika kovia on ’oikiat’ nimitykset niille mitä me (työntekijät) työssä koetaan.”

*Dissosiaatiohäiriö = minätietoisuuden, muistin, orientaation ja aistimusten psykogeeninen vääristymä. Kohtaukset ovat yleensä äkillisiä ja tilapäisiä, toisinaan hyvin dramaattisia. Niille altistaa esimerkiksi voimakkaat traumaattiset kokemukset. (Lauerma 2002)

5.4 Ammatillinen osaaminen

Yksin työskennellessä ohjaajan tulee olla varma omasta ammattitaidostaan ja luottaa omaan osaamiseensa. Työturvallisuuslain (23.8.2022/738 § 29) mukaisesti yksintyöskentelystä on määriteltä, että työnantajan tulee laatia menettelyohjeet tilanteisiin, joissa työskennellään yksin ja väkivallan uhka on olemassa. Sosiaali- ja terveysministeriön (2014, 10) mukaan ohjeessa tulisi myös ilmetä uhkaavan tilanteen todennäköinen ilmenemismuoto sekä ohjeistusta ja toimintamalleja, joilla väkivaltatilanteiden vaikutusta työntekijän turvallisuuteen voitaisiin torjua tai rajoittaa. Käytännön tasolla sijaishuollon ohjaajan turvana on sijaishuoltopaikoissa perehdytyskansiot, työohjeet, työturvallisuusasiakirjat sekä omavalvonta- ja pelastussuunnitelmat.

Haastattelussa nousi tärkeäksi puheenaiheeksi oman ammattitaidon tiedostaminen, tietoinen jatkuva reflektointi omasta ja työyhteisön työnteosta sekä oman ammattitaidon jatkuva kehittäminen. Ohjaajat kokivat tärkeäksi myös omien rajojen tiedostamisen osana ammattitaitoaan. Kekkosen ja Jahnukaisen (2023, 65) mukaan oman toiminnan jatkuva reflektointi sekä lisäkouluttautuminen kehittää omaa ammattitaitoa.

”Tietosuus omasta ammattitaidosta täytyy olla -- pitää olla varma asioista -- ei voi tehdä asioita sen perusteella, että joku asia vaan tuntuu oikeelta tai joku asia vaan ’vois olla niin’”

Liiallinen vastuunkantaminen ja ”minä pärjään yksin” -ajattelumalli voi heikentää työntekijöiden työmotivaatiota ja työssä jaksamista. Väsynyt ja motivoimaton työntekijä heikentää sekä omaa turvallisuuttaan että työyhteisön muiden jäsenten turvallisuutta sijaishuollossa. Työmotivaation ollessa kadoksissa, työhön ei paneuduta samankaltaisesti kuin motivaatiota löytyessä. Puolivillaisesti hoidetut työt vaarantavat yleisestikin työturvallisuutta sekä sijoitettujen nuorten että työntekijöiden osalta.

”Jos joku ajattelee voivansa hoitaa kaiken yksin, niin se kyllä kostautuu myöhemmin -- joko jotakin unohtuu sitten tehdä tai ei muisteta kertoa raportilla toisille kaikkea olennaista.”

Mikäli ohjaaja on epävarma omasta ammattitaidostaan, on riskinä, ettei ohjaaja uskalla taikka kykene tekemään tarvittavia työtehtäviä kuten rajoitustoimenpiteitä oikeaoppisesti ja turvallisesti. Epävarmuus voi myös heijastua ylilyönteinä, kun ei luoteta omaan osaamiseensa vaan tehdään työtä heikolla tietoperustalla tai kokemattomuudella. Ammattitaidostaan epävarma tai kokematon ohjaaja voi kuvitella itsestään liikoja taikka olla ymmärtämättä tilanteiden vaaroja ja vakavuutta. Helavirran (2021, 78) mukaan erityisesti työuran alussa perehdytyksen olemassaolo ja jatkuvuus sekä oman ammatillisen osaamisen vahvistaminen on tärkeää, jotta rajoitustoimenpiteitä voidaan toimeenpanna oikeaoppisesti.

”Kun ei ollu koskaan ollut niitä (kiinnipito)tilanteita, niin en kyllä olis osannut toimia oikein, jos en olis aikasemmin nähny miten niissä oikeasti toimitaan.”

Valtioneuvoston (2022) tiedotteen mukaan sosiaalialalla on nykypäivänä pulaa työntekijöistä. Kun pätevää henkilökuntaa ei saada, palkataan ihmisiä, jotka ovat vielä opintojen viimeistelyvaiheessa. Haastattelussa ohjaajat toivat esille, että viimeisen vaiheen opiskelijat taikka juuri valmistuneet eivät ole kerenneet kerryttää kokemusta työelämästä taikka lastensuojelusta, jolloin heidän tarvitsema perehdytys tulisi olla entistä syvempää, jotta heidän ammattitaitonsa voisi todella kehittyä.

Haastateltavat painottivat, että käytännön työtä oppii vain tekemällä ja nykypäivänä opiskelut ovat hyvin pitkälti opiskelijoiden itsensä varassa – käytännön osaamista ei niinkään opiskeluissa enää tarkastella ja arvioida. Hyttisen ja Korten (2022, 113) mukaan työnantajalla on korostunut velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta tilanteissa, joissa työntekijät ovat vasta työelämään siirtyneitä.

Kekkosen ja Jahnukaisen (2023, 66) mukaan sijaishuollon ohjaajan tulee kyetä toimimaan ammatillisesti haastavissakin tilanteissa ja kyetä hoitamaan konfliktitilanteet hallitusti. He painottavat, että laadukasta työtä tuottaakseen sijaishuollon ohjaajalla tulee olla riittävästi emotionaalista kypsyyttä sekä itsetuntemusta.

”Työssä pitää pystyä ajattelemaan, että ne haukkumiset on osa sitä niiden (lasten) kuntoutusta -- ei mitään henkilökohtaista. Jos antaa niiden (haukkumisten) mennä ihon alle, niin sitten on ongelmassa.”

Sijaishuollon ohjaaja tekee työtä omalla persoonallaan, joten on tärkeää tunnistaa ja havaita itsessä tapahtuvat tunnereaktiot ja kyetä toimimaan niiden kanssa tai niistä huolimatta ammatillisesti ja eettisesti oikein. Sijaishuollon ohjaajan tulee kyetä toimimaan ammatillisesti haastavissakin tilanteissa ja kyetä hoitamaan konfliktitilanteet hallitusti. Toisinaan tämä tehdään omaa turvallisuuttaankin uhaten, jolloin ohjaajan ammattitaito ja ammatillinen osaaminen ovat elintärkeitä taitoja.

”Joku ohjaaja voi olla herkkä ja olla hyvä työssään, mutta myös sen herkän täytyy pystyä toimimaan, jos joku (lapsi) käy päälle. -- Se että me niitä iskuja otetaan vastaan, ei tarkoita, että se olis oikein tai hyväksyttävää, mutta ei niissä tilanteissa voi antaa omien tunteiden tulla esiin.”

”On tärkeää olla oma pää tasapainossa, ei tätä jatkuvaa haukkumista ja päänaukomista muuten kestä.”

5.5 Sijaishuoltopaikan sijainti

Haastattelussa ohjaajat toivat ilmi sijaishuoltopaikan sijainnilla olevan merkitystä työn turvallisuuteen. Sosiaali- ja terveysministeriön (2020, 9) mukaan työpaikoilla tulee selvittää avunsaantimahdollisuudet sekä mahdolliset hälytys- ja valvontajärjestelmät. Sijaishuoltopaikan sijainnin merkitys turvallisuudelle koettiin haastattelussa eri tavoin riippuen työntekijän taustoista ja työkokemuksesta. Pidempään sijaishuollossa työskennelleet ohjaajat kokivat, että sijaishuoltopaikan si-

jainti syrjemmällä seudulla luo turvallisuuden tunnetta, koska nuorilla ei ole samanlaisia houkutusia tarjolla kuin kaupungissa sijaisevien laitosten läheisyydessä on, eikä ulkopuolelta kohdistuvan uhan riskiä pidetty syrjäseuduilla niin todennäköisenä.

Ohjaajille, joilla kokemusta ei ollut kertynyt vielä paljoa, taikka työkokemusta oli vain kaupungin välittömässä läheisyydessä olevasta yksiköstä, kokivat turvallisuuden tunnetta laitoksen sijaitessa lähellä kaupunkia. Lähellä kaupunkia sijaitsevaan laitokseen koettiin saavan nopeammin apua viranomaisilta ja vartiointiliikkeiltä sitä tarvitessa kuin kauempana kaupungista sijaitseviin laitoksiin. Harva-asutusalueilla sijaitseviin sijaishuoltoyksiköihin viranomaisten paikalle saapuminen voi kestää useamman tunnin.

Kaikissa sijaishuoltopaikoissa ei ole käytössä vartiointiliikkeen hälytyspalveluita. Osa haastateltavista koki saavansa turvaa tiedosta, että vartija tulee turvaamaan selustaa tilanteiden mentyä hankaliksi, kun taas osa haastateltavista ohjaajista koki vartiointiliikkeiden palvelut turhina – ottaen huomioon, ettei vartijoilla ole esimerkiksi voimankäyttöoikeuksia sijoitettuihin lapsiin kuin vain itsepuolustusmuodossa ja hätävarjeluna (Räty 2019, 548–549). Rädyn (2019) mukaan vartijoiden toimivaltuuden sijaishuoltopaikoissa perustuu käytännön tasolla jokamiehenoikeuksiin, eli lähinnä hätävarjeluun taikka pakkotilaan. Hän korostaa, että vartija ei saa osallistua rajoitustoimenpiteisiin kuten kiinnipitoihin. Vartijan toimikuva laitoksessa on käytännön tasolla vain lähinnä turvata laitoksen henkilöstöä.

”Mitä virkaa sillä vartijalla on, jos se ei saa käytännön tasolla auttaa kiinnipitotilanteissa, nehän ne niitä tilanteita on, joissa apuja joskus voitais tarvita. -- Vartijan läsnäolo saattais vaan provosoida lasta.”

Ohjaajat nostivat esille, ettei apua syrjäseuduille tarvita niin usein kuin kaupunki-seuduille. Syrjäseudun etuna koettiin houkutusten vähäisyys lähteä karkureisuille sekä ulkopuolelta tulevien uhkien mahdollisuus koettiin vähäisempänä ja epätodennäköisempänä. Osa haastateltavista koki myös turvallisuuden tuntee-

seen vaikuttavan sijaishuoltopaikan sijainnin siten, että oma yksityisyys säilyy paremmin sijaishuoltopaikan sijaitessa syrjäseudulla taikka kauempana omasta asuinpaikastaan.

Haastattelussa ohjaajat nostivat sijaishuoltopaikan sijainnin asettelussa esille myös koulutusten ja ammattitaidon tärkeyden. Mitä kauempana sijaishuoltopaikka sijaitsee muihin palveluihin ja kaupunkeihin verrattuna, sitä tärkeämpää on oma ammatillinen osaaminen ja erilaisten uhka- ja väkivaltatilanteiden hallitseminen ja niihin varautuminen. Avun saaminen voi kestää, joten on tärkeää kyetä toimimaan haastavissakin tilanteissa turvallisesti ja oikeaoppisesti niin sijoitettujen lasten kuin myös oman turvallisuuden kannalta.

Haastateltavat ohjaajat nimesivät edellä mainittuun osaamiseen mukaan myös ensiaputaitojen osaamisen. He kokivat, että ensiaputaitojen osaaminen lisää heidän turvallisuuttaan, kun he osaavat toimia oikein hätätilanteissa ja tarvittaessa käyttää ensiaputaitoja niin itseensä, työpariinsa kuin myös sijoitettuihin lapsiinkin. Ennen kaikkea he korostivat, että kouluttautuminen ja erilaisten tilanteiden ennakointi ja valmiiksi olemassa olevat ajankohtaisiksi päivitetyt toimintasuunnitelmat loivat turvaa heidän työssään.

”Jos ollaan syrjässä niin harvemmin täällä mitään tapahtuu, isommat uhkat ne isoissa kaupungeissa on. Huolehditaan vaan kouluttautumisista hätätilanteiden varalle, niin ei ole sen kummempaa hätää. -- Toimintasuunnitelmat pitää olla.”

5.6 Älylaitteet, tietosuoja, ulkoinen uhka

Puhelin koettiin valtavana turvana työssä. Ohjaajat toivat esille, että puhelinta mukana kannettaessa saadaan helposti yhteys työpariin, vastuuhenkilöön taikka viranomaisiin. Puhelinyhteydellä koettiin saavan nopeasti tukea tilanteisiin, jolloin koettiin, ettei tarvitse haasteellisia tilanteita pohtia yksin vaan niihin on mahdollista saada tukea, vaikka konkreettisesti olisikin yksin tilanteessa. Mahdollisuus puhelinyhteyksiin ja avun pyytämisiin koettiin merkittävänä turvallisuuden lisäjänä.

”Helpottaa omaa oloa, kun tietää, että aina on joku, jolle voi soittaa, jos ei ite tiiä mitä on tekemässä tai kaipaa vahvistusta omalle ajatukselleen.”

Nuorilla on puhelimet hallussaan sijaishuollossa, mikäli niitä ei yksittäistapauksissa ole Lastensuojelulain (13.4.2007/417 § 62, § 65) mukaisin rajoitustoimenpitein määrääjäksi otettu yksikön haltuun taikka vastaavasti käyttöä rajattu. Puhelimilla saa aikaan valtavasti hyvää ja niiden avulla pystytään mahdollistamaan nuorten yhteydenpito läheisiinsä, mutta niitä voidaan käyttää myös väärin. Puhelimilla voidaan tallentaa kuva- ja äänimateriaalia salaa ja näiden materiaalien väärentäminen ja manipulointi on nykypäivänä puhelinsovelluksilla helppoa.

Haastattelussa ohjaajat toivat esille, että puhelimella voidaan tehdä nauhoituksia ja kuunnella toisten puhetta myös silloin, kun lapsi itse ei konkreettisesti ole läsnä. Tällä tarkoitettiin esimerkiksi Lastensuojelulain (13.4.2007/417 § 62, § 65) mukaista rajoitustoimenpidettä, kun lapsen yhteydenpitoa on rajoitettu ja puhelin yksikön haltuun ottama. Haastateltavat toivat esille, että haltuun otettu puhelin tulee olla sammutettuna kokonaan sekä säilytyksessä erillisessä tilassa, eikä esimerkiksi ohjaajien toimistossa, jossa mahdollisesti arkaluonteisista asioista käydään keskusteluja.

”Puhelin voi nauhoittaa puhetta -- Jos haltuun otettu puhelin on toimistossa, ei voi tietää nauhoittaako lapsi siellä käytyjä keskusteluja, vaikka ei ite siinä puhelimen ääressä olisikaan. Lapsi voisi saada tietoon asioita, jotka ei sille (lapselle) kuulu.”

Nuoret tietävät oikeuksistaan ja haluavat tallentaa käytyjä keskusteluja ja kohtauksia puhelimillaan – osa pyytää siihen asiallisesti luvan ja osa tekee sen salaa. Kuvatallenteita ja ääninauhoja voidaan manipuloida siten, että ne näyttävät tai kuulostavat muulta, kuin mitä ovat todellisuudessa olleet. Keskustelut irrotettuina asiayhteyksistä, yksittäiset lauseet tai videoklipit irrotettuina varsinaisesta kontekstista voivat asettaa ohjaajien tekemät työnkuvat näyttämään täysin muulta, kuin mitä kokonaisuudessaan on tehty taikka sanottu.

Haastateltavat ohjaajat toivat esille, että heidän turvallisuuden tunteeseensa vaikuttaa nuorten puhelinkäyttäytyminen, etenkin, jos meneillään on yksikön toisen nuoren kanssa jonkin rajoitustoimenpiteen käytännön toteutus. Mikäli heistä tallennetaan materiaalia heidän tietämättään, ja mahdollisen manipulaation kanssa tallenteita jaetaan eteenpäin, voi vaarantua myös heidän henkilökohtainen yksityisyytensä.

Mikäli sosiaalisessa mediassa manipuloituja tallenteita julkaistaan irrotettuina asiayhteyksistä, voi ne antaa ulkopuolisille vääristetyn kuvan tapahtuneista tilanteista. Sosiaalisen median valtakautena ulkopuoliset ihmiset rakentavat mielipiteitään asioista lyhyiden tallenteiden perusteella ja osa ihmisistä sortuu jopa ääriilikkeisiin näiden vuoksi. Ohjaajien kokema turvallisuus heikentyy, mikäli heistä levitetään valheellista tietoa ja heidän tekemisiään vääristellään julkisesti. Jo kertaalleen internetiin julkaistuja asioita, ei sieltä enää kokonaan saa hävitettyä. Turvallisuuden tunne voi täten työoloista ja ohjaajan työn takia heikentyä myös työpaikan ulkopuolella.

”Ei se tunnu kovin turvalliselta, jos nettiä selaa ja yhtäkkiä näkis tallenteita itestä, joitten olemassaolosta ei oo tietänykkään -- Onhan noita videoita nähtykin (netissä) missä ei alkua tai loppua näy -- ei voi yhtään tietää mitä niissä oikeesti on tapahtunut.”

Työpaikan ulkopuolelle ulottuva turvallisuuden tunne pyritään minimoimaan erilaisilla henkilötietojen salauksilla. Sijaishuollossa ohjaajat saavat itse valita, mitä tietoja haluavat itsestänsä sijoitetuille lapsille kertoa (Kekkonen & Jahnukainen 2023, 66), mutta nykypäivänä puhelinten ja erilaisten hakukoneiden avulla on helppoa selvittää tietoja henkilöistä jopa heidän tietämättään ja tahtomattaan.

Haastateltavat ohjaajat toivat esille, että omien tietojen salaaminen tuo heille turvallisuuden tunnetta sekä työpaikalla, että työpaikan ulkopuolella. Tietojaan salatessa täytyy huomioida, että mikäli salaa vain osan tiedoistaan, voi henkilötietoja saada selville kuitenkin muitakin reittejä pitkin. Siksi olisi tärkeää ottaa huomioon kaikki mahdolliset salaukset, mikäli ei halua asiakkaiden saavan selville ohjaajan henkilökohtaisia tietoja.

Varsinaista turvakieltoa ei sijaishuollon ohjaajan roolissa ole helppoa saada. Kokemattomammat ohjaajat nostivat esille, ettei osa heistä ollut asiaa kerennyt vielä edes ajattelemaan ja osa kokeneista ohjaajista oli pyrkinyt saamaan itsellensä varsinaisen turvakiellon jo pidemmän aikaa, sitä kuitenkaan saamatta. Turvakieltoon vaaditaan painavia perusteita ja turvakiellon asettamisen pyynnön joutuu uusimaan säännöllisin väliajoin. Jatkuva väkivallan uhka työssä ei ole riittävä peruste turvakiellon saamiseen.

”Oon yrittänyt saada turvakieltoa monta kertaa, ei sitä saa ennen kuin monta kertaa on sattunut jotakin konkreettista ja vakavaa, monta kertaa samalta taholta -- liekö vielä silloinkaan.”

Internet tuo kaikki kaukana olevan lähelle, myös riskit ja vaarat. Erilaiset viestintäkanavat lisäävät nuorten yhteydenpitoa täysin vieraisiin ihmisiin. Haavoittuvassa asemassa nuoret helposti hakevat hyväksyntää keinoilla millä hyvänsä ja pitävät yhteyttä heidän kasvunsa ja kehityksensä kannalta väärin ihmisiin. Osa nuorista pitää yhteyttä ihmisiin, jotka eivät tarkoita viestinnällään hyvää – joukossa voi olla esimerkiksi seksuaalirikollisia tai huumausainerikoksiin liittyviä ihmisiä.

Haavoittuvassa asemassa oleva nuori helposti joutuu mukaan väärin kuvioihin jopa tahtomattaan. Mäntymaan, Luoman, Puuran ja Tammisen (2003) mukaan nuoren aivot eivät ole vielä kehittyneet aikuisten aivojen kaltaisiksi, joten nuoren reagoiminen erilaisiin ärsykkeisiin ja ulkopuolisten ihmisten viesteihin ei tapahdu kaikkein järkevimmillä tavoilla.

”Nuori voi peloissaan tai tietämättömyyttään kertoa omat henkilötietonsa ja kotiosoitteen kelle tahansa – vaikka pelkäiskin että viestijä tulis oven taakse.”

Nuori voi esimerkiksi peloissaan ja ajattelemattomuuttaan kertoa asuinpaikkansa täysin ventovieraille, tietämättä heidän taustojaan tai tarkoitusperiään. Asuinpaikan, tässä tapauksessa sijaishuoltopaikan, sijainnin kertominen täysin ventovieralle asettaa vaaraan myös sijaishuollon ohjaajat.

Nykypäivänä ei voi olla varma, kuka henkilö pyrkii asumuksiin ja näin ollen sijaishuoltopaikkoihin sisälle – ja millä perustein. Sijaishuoltopaikkaan voi pyrkiä sisälle myös sijoitettujen lasten lähiomaisia, kokiessaan sijoituspäätöksen tai läheisensä kohtelun vääränä – osalla lähiomaisista on taustallaan väkivaltarikoksia ja heidän vihainen lähestymisensä ohjaajia kohtaan voi olla arvaamatonta.

Haastattelussa kokeneet ohjaajat nostivat esille, että ulkopuolisen uhan olemassaolo pelottaa mahdollisesti työssä jopa eniten, kun taas kokemattomammat ohjaajat eivät osanneet hahmottaa konkreettisesti ulkopuolisen uhan olemassaoloa. Ulkopuolelta tulevaa uhkaa ajateltuna sijaishuoltopaikan sijainnin merkitys ohjaajien turvallisuuden kannalta on merkittävä. Ulkopuolisen uhan kokeminen on vähemmän todennäköistä sijaishuoltopaikan sijaitessa syrjäseuduilla kuin sijaishuoltopaikan sijaitessa kaupunkien keskustojen välittömässä läheisyydessä.

”On ollut tilanteita, joissa on koko suvun voimin uhattu tulla yksikköön aseiden kanssa -- huumausaineiden ollessa mukana suvun kuvioissa, ei olis ollu edes ihme, jos se uhkaus olis toteutunut.”

5.7 Riskien minimointi, valaistus, lukitus

Ohjaajat kokivat turvallisuutta edistävän se, että tavalliset käytännön asiat ovat kunnossa ja toimivat. Etenkin he korostivat valaistuksen olevan osa turvallisuutta. Mitä valoisammat tilat saa ja mitä monipuolisemmin valoja saadaan säädettyä, sen turvallisemmaksi valoilla voi oloa saada. Osa ohjaajista toi esille sitä, että automaattinen valaistus liiketunnistimilla sijaishuoltopaikoissa lisää turvallisuutta tiettyyn pisteeseen saakka – mutta valot tulisi saada sammutettua manuaalisesti myös kokonaan.

Valaistukseen limitettiin myös ulkopuolelta tulevan uhan riskiä. Mikäli ulkona on pimeää ja sisätiloissa automaattinen valaistus, jota ei saada suljettua – ei sisätiloista näe ulos, mutta ulkopuolelta näkee hyvin sisälle myös sälekaihtimien väleistä. Mikäli valot saataisiin kokonaan tarvittaessa sammutettua, voisi ulkopuolelta sisätiloihin näkymisen estää paremmin.

”Olo voi olla kuin näyteikkunassa, eikä voi tietää kuka sieltä sälekaihtimien välistä yrittää sisälle katsoa, jos ei valoja saa sisältä sammutettua.”

Haastateltavat nostivat esille myös lukitusmahdollisuuksien olevan suuri osa turvallisuuden tunnetta työpaikalla. Yleisesti ohjaajat toivat haastattelussa esille, että turvaa luo mikä tahansa tila, mihin tarvittaessa pystyy itsensä lukitsemaan, mikäli ei muutoin pysty itseään turvaamaan. Lukitusten lisäksi oleellista on myös toimivat avaimet ja lukkopesät, joilla taataan nopea pääsy tarvittaessa lukittuihin tiloihin.

”Kunhan on joku (tila) mihin pääsee tarvittaessa lukkojen taakse turvaan -- yli-päättään että avaimet toimii, että niillä pääsee nopeasti tarvittaviin paikkoihin.”

Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) mukaan yleisesti riskien minimointia voidaan toteuttaa työntekijöiden ohjauksella ja opetusta lisäämällä sekä riskikartoituksia tekemällä. Kun työpaikan turvallisuusriskeistä ollaan tietoisia, voidaan asioita ennaltaehkäistä ja ennakoimista suorittaa täsmällisemmin. Esimerkiksi sijaishuoltopaikoissa säilytetään teräviä esineitä, kuten puukkoja ja veitsiä, usein lukituissa kaapeissa – on siinä kysymys ennakoimisesta. Haastateltavat ohjaajat kokivat turvallisuuden tunteen lisääntyvän teräaseiden oikeaoppisesta säilytyksestä siten, etteivät sijoitetut nuoret pääse niitä haltuunsa ottamaan ohjaajien tietämättä.

”Lähtökohtaisesti kun tietää ettei kellään pitäis puukkoja takataskussa olla, on turvallisempi olo -- aina ei kuitenkaan voi olla varma mitä ne (lapset) tuolta talon ulkopuolelta mukansa yksikköön tuo.”

Hyttisen ja Korten (2022, 113) mukaan työnantajan tulee pyrkiä ennakoimaan työturvallisuuteen liittyviä riskejä työssä, ja mikäli vaaroja ei voida poistaa tulee niistä tehdä riskiarviointi. Sijaishuollossa korostuu toimintasuunnitelmien ja ennakkoinnin tärkeys, koska riskitekijöitä ja mahdollisia vaaratilanteiden aiheuttajia, kuten sijoitettuja lapsia, ei työstä luonnollisestikaan voida poistaa.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2014, 13) mukaan, koska riskitekijöitä ei ole mahdollista poistaa, tulee pyrkiä minimoimaan riskitekijät ja ennaltaehkäistä riskitilanteita esimerkiksi toimitiloja suunniteltaessa pohtimalla uhkaaviin asiakastilanteisiin pakenemisreitit valmiiksi. Tämä tulisi ottaa huomioon sijaishuoltopaikoissa toimisto- ja neuvottelutiloja sekä nuorten omia asuinhuoneita suunniteltaessa ja sisustettaessa.

Haastattelussa ohjaajat toivat esille tilojen huonekalujen sijoitteluratkaisut ajattelun nuorten kohtaamista. Osa ohjaajista toi esille sitä, että turvallisuutta heikentää joissain huoneissa huonekalujen sijoittelut, koska niitä ei ole suunniteltu siten, että huoneesta voisi turvallisesti poistua nopeasti tilanteiden kärjistyessä – tarkoittaen useimmiten asiakkaan käytöksen äkillisesti aggressiiviseksi muuttumista.

”Kun otetaan nuori kiinni(pitoon), pitää se joskus siirtää pois huoneesta, koska joissakin huoneissa on lipastoja tai kirjoituspöytiä keskellä huonetta. Täytyy varmistua, että se kiinnipito voidaan tehdä turvallisesti, ettei kukaan (lapsi tai ohjaaja) lyö ittiään mihinkään pöydän kulmiin.”

Työturvallisuuslain (23.8.2022/738 § 23) mukaan työntekijällä on oikeus pidättäytyä tekemästä työtä, mikäli siitä aiheutuu vaaraa hänen terveydelleen. Sijaishuollon ohjaajana kuitenkin voi vaaratilanteita sattua kohdalle jatkuvasti, ilman, että niitä kaikkia voisi etukäteen ennakoida ja tilanteita estää.

”Paljon ennakoidaan ja siihen pyritään, että oltaisiin kartalla kaikista riskeistä mitä voi olla tai tulla -- silti niitä yllätyksiä vaan aina pukkaa tulemaan.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Turvallinen sijaishuolto ohjaajan näkökulmasta

Opinnäytetyössäni halusin selvittää turvallisuustematiikan moninaisuutta selvittäen, mitä turvallinen sijaishuolto ohjaajan näkökulmasta on ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tutkimuskysymyksinä minulla oli *”Mitä turvallinen sijaishuolto on ohjaajan näkökulmasta?”* sekä *”Mitkä asiat vaikuttavat ohjaajien turvallisuuteen?”*. Turvallinen sijaishuolto ohjaajan näkökulmasta näyttäytyi vahvasti yhteenkuuluvuutena työyhteisöön, luottamuksena työpariin, vahvana ammatillisena osaamisena sekä mahdollisuutena itsensä jatkuvaan kehittämiseen – unohtamatta käytännön konkreettisia turvallisuusasioita, kuten ennakointia ja väkivalta- ja uhkatilanteiden kertausharjoituksia sekä hätäkoulutuksia.

Tuloksissa korostui tärkeys itsensä ilmaisuun ja uuden opettelun mahdollisuus ilman negatiivisten seurausten pelkoa. Kuten Turkka ja Saarholm (2021, 118) toteavat, sallittu epäonnistuminen on työyhteisössä suuri voimavara. Turvatomassa ilmapiirissä ohjaaja välttää kehityksen kannalta tarpeellisiakin riskejä – joita tarvitaan oman ammatillisuuden kehittymisen kannalta tehtäväksi. Ohjaaja voi turvallisessa sijaishuollossa luottaa omaan sekä työparin ammattimaisuuteen, kehittää itseään sekä luottaa työyhteisön tukeen haastavissakin tilanteissa.

Sijaishuollon ohjaajat toimivat tiiviinä työyhteisön pyrkien yhteiseen päämäärään – auttamaan sijoitettuja lapsia heidän arjessaan tukien, kannustaen sekä kasvat- taen. Raatikaisen ym. (2020, 145) mukaisesti työyhteisön toimivuuden näkökul- masta avainasemassa on turvallisuus. Mitä turvallisemmaksi työyhteisö koetaan, sen syvällisemmin siinä voidaan itseään ilmaista, ollen oma itsensä sallien uuden opettelu sekä epäonnistumiset. Ohjaajan kokiessa tulleen nähdyksi ja kuul- luksi, sekä kokevansa kuuluvansa työyhteisön täysivertaiseksi jäseneksi, koke- mus koetusta turvallisuudesta kasvaa. Kun sijaishuollon työyhteisön keskinäinen luottamus on hyvää ja työntekijät sitoutuvat työhönsä, voi turvallisuutta kokea haastavissakin olosuhteissa ja työtehtävissä.

Mikäli ohjaaja kokee, ettei kykene luottamaan työparin ammattitaitoon, heikentyy turvallisuuden tunteen kokeminen valtavasti. Tämän vuoksi uuden ohjaajan tullessa työyhteisöön, korostuu perehdyttämisen tärkeys käytännön harjoitteiden kautta ja työryhmän tiimiyttäminen. Perehdyttämisen tulee olla käytännön läheistä ja mahdollistaa samanaikaisesti työntekijän pääseminen sisälle työyhteisöön. Ilman keskinäistä luottamusta työyhteisössä korostuu yksin jäämisen riski, jolloin turvallisuus heikentyy. Yksin työskentely tauottomassa työssä heikentää työntekijän jaksamista ja vaikuttaa sijaishuoltopaikoissa myös yleiseen turvallisuuteen.

Haasteellisten asiakkaiden kanssa työskennellessä korostuu tärkeys oman ammatillisuuden tiedostamisessa (Helavirta 2021). Ohjaajan oman turvallisuuden kannalta on tärkeää tiedostaa ja tunnistaa omat rajansa ja taitonsa. Sijaishuollon ohjaajan täytyy tietää mitä on tekemässä, jotta kykenee toimimaan turvallisesti niin itsensä kuin myös sijoitettujen lasten kannalta. Käytännössä ohjaajien tulee tehdä jatkuvaa reflektointia työssään ja ymmärtää, miksi mitäkin milloinkin tehdään. Hoikkalan ja Kuokkasen (2017, 50) mukaan ohjaajan työssä oleellista on ennakointi kunkin tilanteen edellyttämällä tavalla ja kyky ennakoida yllättäviäkin tilanteita.

Hoikkala (2017, 32) toteaa sijaishuollon ohjaajalla olevan velvollisuus puuttua sijaishuollossa tapahtuviin poikkeaviin tilanteisiin ja lopettaa nuoren tuhoava käytös esimerkiksi toteuttamalla Lastensuojelulain (13.4.2007/417 § 68) mukainen rajoitustoimenpide, kiinnipitäminen, turvatakseen lapsen edun toteutuminen. Rajoitustoimenpiteitä toteuttaessa sijaishuollon ohjaajan tulee varmistua omasta ammattitaidostaan sekä Kekkosen ja Jahnukaisen (2023, 46) mukaan ymmärtää, että rajoitustoimenpiteitä suoritettaessa kyse on aina korkeariskisestä toiminnasta.

Ohjaajien tulee myös osallistua lisäkoulutuksiin sekä tarvittaessa hakeutua jatkokoulutuksiin, mikäli osaamista ei joistain aihealueista ole riittävästi. Kekkosen ja Jahnukaisen (2023, 65) mukaisesti lisäkouluttautuminen sekä oman toiminnan jatkuva reflektointi mahdollistaa oman ammattitaidon kehittymisen. Ilman koulutautumista ja perehtyneisyyttä sijaishuollon lasten psyykkisistä sairauksista, jotka

vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä, ei sijaishuollossa voida tehdä työtä turvalisesti.

Sijaishuollon ohjaajilla tulisi olla työssään samanvertainen oikeus koskemattomuuteen ja terveelliseen työilmapiiriin kuin millä tahansa muullakin työalalla, mutta kuitenkin he joutuvat kokemaan turvattomuutta ja väkivallan uhkaa keskimääräistä enemmän kuin muilla aloilla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020; Hoikkala & Kuokkanen 2017). Sijaishuollossa on nuoria, joilla on taustalla erilaisia käytöshäiriöitä ja elämän haasteita, joten helposti ajatellaan sijaishuollon työn laatuun vain kuuluvan haasteellisten nuorten kanssa työskentely ja sitä kautta väkivallan ja turvattomuuden kokeminen.

Sijaishuollossa väkivallan uhka ja riski on suurta. Sijaishuollossa ohjaajana toimivan tulee kyetä toimimaan väkivallan uhka- ja vaaratilanteissa sekä rajoitustoimenpiteissä vaaditulla tavalla ja Hoikkalan ja Kuokkasen (2017, 50) mukaan kyetä sekä haastavissa että yllättävissäkin tilanteissa ennakoimaan. Tämä tulee varmistaa erilaisin koulutuksin ja harjoittein. Vaikkakin yllättäviä tilanteita tulee aina tapahtumaan, voi osa toimista jäädä ihmiselle niin kutsuttuun lihasmuistiin ja näin ollen yllättävissäkin tilanteissa ohjaaja voi kyetä toimimaan oikeaoppisesti ja turvaamaan itsensä, vaikka ei kerkeäisikään tilanteissa kauaa ajatella.

Uhka- ja väkivaltatilanteiden kohtaamisessa korostui yhtä mielisesti käytännön harjoitukset ja harjoitusten säännölliset kertaamiset. Uhka- ja väkivaltatilanteita ei voida täysin ennaltaehkäistä, vaan niitä tulee työssä vastaan väistämättä. Näissä korostuu turvallisen työparin merkitys. Suurena turvallisuuden tekijänä koettiin myös se, että vaikka konkreettisesti joutuisi hankalaa tilannetta hoitamaan yksin, voi aina puhelimitse olla yhteydessä työpariin ja saada verbaalista ohjausta ja tukea tilanteista selviytymiseen.

Ulkopuolelta tuleva uhka tulee ottaa huomioon todellisena riskitekijänä, sijainnista riippumatta. Mikäli sijaishuoltopaikan sijainti on lähellä alueita, joissa ulkoisen uhan riski on suurempi, voi näissä hyödyntää viranomais- ja turvallisuuspalveluita huomattavasti paremmin kuin syrjäseuduilla olevien sijaishuoltopaikkojen

kohdalla. Tulosten myötä ilmeni, että sijaishuoltopaikan sijainnin kannalta on tärkeää ohjaajien koulutukset ja ammatillinen osaaminen. Kun avun saaminen kestää syrjäseuduilla oleviin sijaishuoltopaikkoihin toisinaan jopa useita tunteja, on kaikkien turvallisuuden kannalta tärkeää, että henkilökunta osaa toimia oikein ja turvallisesti niin haastavissa asiakaskohtaamisissa kuin myös hätätilanteissa.

Ohjaajat kokivat turvallisuuden tunteen edistyvän, kun ovat vahvistaneet jo opittuja uhka- ja väkivaltatilanteiden kohtaamisia sekä hätätilanteissa toimimista. Sosiaali- ja terveysministeriön (2014) mukaisesti turvallisuusriskejä voidaan minimoida lisäämällä työntekijöiden ohjausta ja opetusta sekä erilaisten riskikartoitusten suorituksilla. Ennaltaehkäisyä ja ennakointia voidaan suorittaa täsmällisemmin, kun sijaishuoltopaikoissa ollaan tietoisia olemassa olevista turvallisuusriskeistä. Tuloksista korostui turvallisuuden tunnetta lisäävän tilanteiden ennakoiminen sekä valmiiksi olemassa olevat ajankohtaisiksi päivitetyt toimintasuunnitelmat erilaisten tilanteiden varalle.

Tulosten perusteella nousi esille ennakkoinnin ja ennaltaehkäisyn merkitys. Hoikkalan ja Kuokkasen (2017, 9, 50) mukaisesti sijaishuollon ohjaajan ydinosaamisen kuuluu ennakoiva työote ja taito toimia yllättävissäkin tilanteissa työn vaatimilla tavoilla turvallisesti. Sijaishuoltopaikoissa riskikartoitusten ja valmiiden toimintasuunnitelmien olemassaolo luo turvaa ja läpinäkyvyyttä tekemiseen – kun ohjaaja kykenee ammattitaidollaan ennakoimaan tilanteita, pystyy hän myös itse vaikuttamaan turvallisuuden tunteeseensa sijaishuollon ohjaajan työssä.

6.2 Pohdinta

Keskeisimpänä tavoitteena minulla oli saada opinnäytetyössäni kerrottua kattavasti turvallisen sijaishuollon määritelmästä, sisällöstä sekä turvallisuuteen vaikuttavista asioista sijaishuollon ohjaajan näkökulmasta tarkasteltuna. Tavoitteenani oli luoda helposti luettavaa ja ymmärrettävää tekstiä sijaishuollon ohjaajien kokemasta turvallisuudesta avaten näkökulmaa ennen kaikkea sijaishuollossa työskenteleville, mutta myös jakaa tietoa ihmisille, joille sijaishuolto työpaikana on täysin vieras.

Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä läpinäkyvyyttä lastensuojelutyössä ammattihenkilöstön kokemista tilanteista, helpottaen sijaishuollossa työskentelyä ja tuoda julki turvallisuuden merkitys ohjaajan työssä. Opinnäytetyöni mahdollistaa ulkopuolisen ihmisen katsauksen sijaishuollon ohjaajan kokemuksiin ja antaa lukijalle käsiteltäväksi asioita, joita ei välttämättä muutoin tulisi ajatelleeksi.

Aiheen rajaaminen oli haasteellinen, ettei tutkielma rakentunut liian laajaksi. Onnistuin kuitenkin tekemään selkeän rajaamisen aiheeseen syvemmän tutustumisen jälkeen. Aihetta rajatessani ja tietoperustaa tutkiessani havaitsin, että vaikka turvallisuus on ajankohtainen puheenaihe sijaishuoltopaikkojen kannalta, ei sitä kuitenkaan ole ohjaajien näkökulmasta juurikaan tarkasteltu. Koska aihetta ei aiemmin ole perusteellisemmin käsitelty, koin tärkeäksi tehdä opinnäytetyöni juuri kyseisestä näkökulmasta.

Nykypäivänä korostetaan tasa-arvoa ja tasavertaisuutta, kaikkea ei tarvitse kestää vain siksi, että työskentelee haasteellisten asiakkaiden kanssa. Turvallisen sijaishuollon tarkoituksena on antaa sijoitetuille lapsille mahdollisuus turvalliseen kasvuun ja kehitykseen, mutta myös taata siellä työskenteleville ohjaajille turvallinen työskentelyilmapiiri. Turvallisuus ja turvallisuuden tunne on ihmisen perusoikeus, haastavissakin työpaikoissa. Kuten Hoikkalakin (2017, 32) toteaa, sijaishuollon ohjaajalla tulisi olla oikeus turvalliseen ja väkivallattomaan työympäristöön.

Kotioiloissa vanhemmat voivat rajata lasta ja lapsen menemisiä, mutta sijaishuollossa rajaamisesta on tehty haasteellista – on tehtävä rajoituspäätös, ennen kuin rajaamista voidaan suorittaa. Käytännön tasolla se tarkoittaa sitä, että lapsi saa tahtonsa lävitse toisinaan ”väärissäkin tilanteissa” ohjaajien joutuessa tekemään kirjalliset työt ensin tai pyytämään sosiaalityöntekijää tai -päivystystä muuttamaan lapsen sijoitusmuotoa, jotta voivat hoitaa kasvatustoimenpiteet lakipykälien mukaisesti.

Turvattomuuden tunne on sijaishuollon ohjaajan työssä läsnä valitettavan usein, he kohtaavat konkreettisesti henkistä ja fyysistä väkivaltaa sekä kokevat toisiinsa yksin jäämistä tilanteissa, joissa kukaan ei haluaisi olla yksin. Opinnäytetyö ei kata täysin kaikkia asioita, joita sijaishuollon ohjaajat kokevat turvallisuuteen vaikuttavan. Opinnäytetyössäni en keskittynyt yksilötasolla ohjaajien henkilökohtaisiin pelkoihin, jotka vaikuttavat heidän kokemaansa turvallisuuteen vaan keskityin yleisellä tasolla turvallisuuteen ohjaajien näkökulmasta tarkasteltuna. Jotta tutkielma olisi voitu tehdä täysmääräisesti, olisi se vaatinut huomattavasti enemmän aikaa ja valtakunnallisen tarkastelunäkökulman.

Tehty opinnäytetyö antaa pohjaa ja kattavat lähtökohdat tuleville tutkielmille liittyen turvalliseen sijaishuoltoon ohjaajan näkökulmasta tarkasteltuna. Kuten aiemmin tässä opinnäytetyössäni luvussa 4.1 totesin aiheenrajauksesta kertoessani, koin, että turvallisen sijaishuollon tutkimuksille olisi tarvetta laajemmassa mittakaavassa. Turvallisuutta sijaishuollossa tulisi tutkia kattavasti kaikkien sijaishuollon arjessa olevien henkilöiden näkökulmasta löytäen ratkaisuja, jotka tekisivät nimenomaisesti sijaishuollon arjesta turvallisempaa – sijaishuollon arki koskettaa kaikkia siellä olevia.

Opinnäytetyön haastattelussa nousi ilmi, ettei sijaishuoltopaikoissa koetuista väkivaltatilanteista tehdä aina rikosilmoituksia, vaikka tapahtumissa rikoksen tunnusmerkit täyttyisivätkin. Jatkotutkimuksena voisi tutkia, miksi asia on näin – miksi sijaishuoltopaikoissa on hiljaisesti hyväksyttyä joutua kokemaan väkivaltaa, kun taas joillakin aloilla niihin reagoidaan herkemmin? Rikosilmoituksen jättä-mättä tekeminen kuitenkin antaa hiljaisen hyväksynnän myös lapsille jatkaa väkivaltatoimintaa.

Opinnäytetyön tietoperustaa tutkiessani havaitsin, että sijaishuollon ohjaajien kokee väkivaltaa usein vähätellään – juuri edellä mainituin perustein – koetaan heidän työnkuvaansa kuuluvan haastavat asiakkaat ja sen myötä myös kaltoin-kohtelun. Tämän ei kuitenkaan pitäisi olla hyväksyttävä peruste väkivallan ja turvattomuuden kokemiselle.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää sijaishuoltopaikkojen turvallisuutta tarkastellessa ja pohtiessa sijaishuoltopaikkojen ohjaajien työn kannalta oleellisia seikkoja. Opinnäytetyöstä voi saada konkreettisia vinkkejä siihen, kuinka ohjaajien työnteosta voidaan tehdä turvallisempaa. Kun työ näyttäytyy työntekijälle turvallisempana, on se myös mielekkäämpää – jolloin työntekijästä tulee motivoituneempi työtä kohtaan. Työntekijän ollessa motivoitunut työhön, sitoutuu hän myös todennäköisemmin työpaikkaansa, jolloin työntekijöiden vaihtuvuutta saadaan vähennettyä.

Sijaishuoltopaikoissa tulisi järjestää työolot siten, että myös ohjaajien turvallisuuteen ja oikeusturvaan panostettaisiin, eikä ajateltaisi pelkästään sijoitettujen lasten turvallisuutta. Sijaishuollon ohjaaja on kuitenkin se aikuinen, jonka täytyy kyetä kasvattamaan sijoitettuja lapsia ja asettamaan heille rajoja – mikäli työntekijän voimavarat työssään kokemasta turvattomuuden tunteesta loppuvat, miten sijoitettujen lasten arjen käy?

6.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, 11) mukaan luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto kuuluvat hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin. Periaatteet mukailevat myös tutkimusetiikan eurooppalaista ohjeistusta.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, 6) ohjeen mukaisesti noudatin opinnäytetyöni tutkimusta tehdessäni hyvää tieteellistä käytäntöä. Toimin rehellisesti ja tuon opinnäytetyössäni julki vain todenmukaisia tutkimustuloksia. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tiedonhankinta-, tutkimus- sekä arviointimenetelmien tulee olla eettisesti harkittuja. Tuotin tutkimukseni läpinäkyvästi ja avoimuutta korostaen, sekä kunnioittaen aiempia tutkimustuloksia ja tekijänoikeuksia.

Hirsjärven ym. (2007, 28–29) mukaan tutkimukseen osallistuvilla tulee saattaa tietoon kaikki olennaisesti tärkeät näkökohdat tutkimuksen kulusta sekä osallistujien vapaaehtoisuus ja anonymiys. Otin opinnäytetyössäni huomioon, että tutkimukseen osallistuvien ohjaajien henkilöllisyys pysyy anonymina sekä sen, että

jokainen osallistuja sai itse tehdä päätöksen omasta osallistumisestaan tutkimukseen – mahdollistin heille myös osallistumisen keskeyttämisen tai perumisen.

Ennen haastattelun aloittamista keräsin kaikilta osallistujilta suostumuslomakkeet heidän henkilötietojen käsittelyyn. Henkilötiedoiksi lasketaan kaikki tiedot, joilla henkilöitä voidaan yksilöidä. Opinnäytetyöni analysointia varten keräsin tietoa heidän työhistoriastaan ja -kokemusvuosista. Näitä tietoja ei kuitenkaan valmiissa opinnäytetyössä tuoda julki yleistä tasoa syvemmin osallistujien anonymiteetin varmistamiseksi. Tutkimuseettisten periaatteiden ja yksityisyyden normien mukaisesti kaikki tutkimuksessa kerätyt henkilötiedot ja kirjalliset muistiinpanot ääninauhoineen hävitetään asianmukaisilla tavoilla varmistaen, ettei niistä jää kopioita talteen. Tällä varmistetaan, että opinnäytetyöhöni osallistuneiden henkilöllisyys voidaan suojata asianmukaisin tavoin eikä tietoja voida käyttää väärin.

Opinnäytetyötä tehdessäni toin selkeästi ilmi (Liite 1), mistä opinnäytetyössä on kysymys – mihin ja miten kerättyjä tietoja käytetään ja säilötään sekä milloin haastattelutilanne järjestetään. Hyvärisen ym. (2017) mukaan haastattelijan, eli tapauksessani opinnäytetyön tekijän tehtävänä ei ole epäillä, saatikka tuomita tutkimuksen kohteina olevia ihmisiä heidän kertomiensa asioiden perusteella, vaan heidät tulee kohdata kunnioittaen. Tuomitsevista ajatuksista ja toimista piddättäytyminen kertoo opinnäytetyön eettisestä asenteesta. Opinnäytetyössäni kaikki kerätty aineisto käsiteltiin luottamuksellisesti ja osallistujien anonymiteettia kunnioittaen. Haastateltavien henkilötiedot, työpaikat eivätkä muut yksilöivät tiedot tule esille opinnäytetyössäni.

Vilkan (2005, 158–160) mukaan tutkielman luotettavuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta ja luotettavuutta. Hänen mukaansa tutkielma, joka on toteutettu laadullisia menetelmiä hyödyntäen, on luotettava, mikäli tutkimuksen tiedonantajat sekä kerätty aineisto on yhteensopivia, eikä satunnaiset taikka epäolennaiset seikat ole vaikuttaneet tiedon muodostumiseen. Asioiden tarkastelu useasta näkökulmasta eri lähteitä hyödyntäen lisää tutkimuksen luotettavuutta ja tutkimus voidaan katsoa onnistuneeksi, kun tutkimuskysymyksiin saadaan luotettavia vastauksia. Luotettavuutta lisätäkseni toteutin opinnäytetyöni laadullisia menetelmiä

hyödyntäen, varmistaen, että tutkimuksen tiedonantajat sekä kerätty aineisto olivat yhteensopivia eikä epäolennaiset seikat ole päässeet tutkimustulokseen vaikuttamaan.

Luotettavuutta mitattaessa tarkastellaan *validiteettia* eli pätevyyttä, *reliabiliteettia* eli luotettavuutta sekä *objektiivisuutta* eli puolueettomuutta. Heikkilän (2008, 29–31) mukaan tutkimuksen validiteetista tulee varmistua etukäteen tutkimusta suunnitellessa sekä tiedonkeruuta tehdessä. *Validiteetilla* tarkoitetaan sitä, että tutkimuksella tarkastellaan oikeaa tutkimuksen kohdetta. Jotta tutkimuksessa voidaan tarkastella oikeaa tutkimuksen kohdetta, tulee tavoitteet tutkimukselle olla täsmällisesti asetettuina. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 129–132.)

Heikkilän (2008, 29–31) mukaan osallistujien korkea osallistumisprosentti ja perusjoukon tarkka määrittely lisää tutkimuksen validiutta. Tuomen & Sarajärven (2011, 91) mukaan ongelma muodostuu, mikäli tutkimusaineisto jää kovin niukaksi, eikä sitä pysty analysoimaan kunnolla. Opinnäytetyössäni vähensin tutkimusaineiston riskiä jäädä pieneksi valitsemalla tutkimusmenetelmän juuri haastateltavan ryhmän ominaisuuksien mukaisesti.

Suuri osallistujamäärä olisi voinut tuottaa haasteita haastattelua tehdessä, mikäli ryhmä ei olisi ollut entuudestaan toisillensa tuttu – tämän haastatteluryhmän kesken haastattelu sujui ongelmitta ja jokainen osallistuja sai äänensä kuuluviin ilman erillisiä kehotuksia. Noudatin opinnäytetyötä tehdessäni suunnitelmaani ja pyrin pääsemään tavoitteisiini. Opinnäytetyöni luotettavuutta lisäsi kattava osallistujajoukko, jolla oli laajalti kokemuksia sijaishuollon ohjaajana toimimisesta useissa yksiköissä sekä eri pituisista työsuhteista, heidän avullaan sain koottua kattavasti aineistoa tutkielmaani varten.

Ronkaisen ym. (2011, 129–132) mukaan *reliabiliteetilla* kuvataan tutkimuksen tarkkuutta ja luotettavuutta. Heikkilän (2008, 29–31) mukaan reliabiliteettia lisää tutkijan tarkkuus ja kriittisyys tutkimuksen jokaisessa vaiheessa sekä tarpeeksi suuri joukko osallistujia ja kattava aineisto. Hänen mukaansa *objektiivisuudella*

tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulokset eivät ole riippuvaisia tutkijasta. Opinnäytetyön objektiivisuuteen vaikuttaa tutkimusmenetelmien valinta sekä analysointimenetelmä. Objektiivisuutta heikentää tulosten tahallinen manipulointi tai mikäli tutkija antaa omien mielipiteidensä vaikuttaa tutkimukseen.

Opinnäytetyössäni haastattelutilanteen informaatio-osuudessa olen pyrkinyt kertoamaan tarkasti tutkimuksen aiheesta, sen rajaamisesta, käsiteltävistä teemoista sekä käytettävistä menetelmistä avoimesti ja läpinäkyvästi. Tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt asettamaan itseni puolueettomaan asemaan toimien ilman ennakoasenteita sekä varsinaista opinnäytetyötä tehdessäni olen käsitellyt aineistoa systemaattisesti ja välttämällä valikoivaa tarkastelua. Haastattelutilanteessa saatoin osallistujille tiedoksi, että osallistun haastatteluun vain tutkijan roolissa, enkä itse osallistu mielipiteiden varsinaiseen jakamiseen työkokemuksistani huolimatta. Jäävätessäni itseni pelkästään tutkijan rooliin lisäsin tutkimuksen objektiivisuutta ja reliabiliteettia. Tarkastelin tutkimustuloksia puolueettomasti ilman, että omat mielipiteeni vaikuttivat tulosten analysointiin.

Yhteenvetona voidaan täten todeta, että opinnäytetyöni on koottu eettisesti oikein ja aineistosta koostettuja tuloksia voidaan pitää luotettavina.

LÄHTEET

Aluehallintovirasto 2024. Etelä-Suomen aluehallintovirasto teki vuonna 2023 valvonnan tarkastuskäynnin 39 lastensuojeluyksikköön – 15 yksikön valvonta jatkui. Tiedote 19.1.2024. Viitattu 3.2.2024. <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/70087900>

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita

Heinonen, H. 2016. Lastensuojelu ja lapsen etu. Teoksessa (toim.) M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä. Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus Oy, 237–253

– 2017. Lastensuojelu ja lapsen etu. Teoksessa (toim.) M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä, Vastavuoroinen sosiaalityö. 3., muuttamaton painos. Tallinna: Gaudeamus Oy, 243–260

Helavirta, S., Halttunen, S. & Laakso, R. 2021. Sijaishuollon rajoitustoimenpiteet ammatillisina käytäntöinä ja kokemuksina. Lapin AMKin julkaisuja. Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 12/2021. Viitattu 13.1.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:978-952-316-402-4>

Hiitola, J. 2008. Selvitys vuonna 2006 huostaanotetuista ja sijaishuoltoon sijoitetuista lapsista. Lastensuojelun sijaishuollon kehittäminen Tampereella, Tampereen seutukunnassa ja Etelä-Pirkanmaalla-hanke. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Helsinki: Valopaino Oy Ab <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194057>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Keuruu: Tammi

– 2018. Tutki ja kirjoita. 22. painos. Helsinki: Tammi

Hoikkala, S. (2017) Työntekijään kohdistuva väkivalta lastensuojelulaitoksessa. Julkaisussa Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. (toim.) 2017. Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017. Viitattu 13.1.2024. <https://www.lskl.fi/julkaisut/turvallisesti-sijaishuollossa-vakivaltatyon-keinoja-lastensuojelulaitoksessa/>

Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. (toim.) 2017. Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017. Viitattu 12.1.2024. <https://www.lskl.fi/julkaisut/turvallisesti-sijaishuollossa-vakivaltatyon-keinoja-lastensuojelulaitoksessa/>

Hyttinen, M. & Korte, A. 2022. Työoikeuden perusteet – oppikirja 2. painos Helsinki: BoD

Hyvärinen, H., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino

Katisko, M. 2016. Kulttuurienvälinen kompetenssi sosiaalityössä. Teoksessa (toim.) M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä, Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus, 175–184

Kekkonen, E. & Jahnukainen, J. (toim.) 2023. Näkökulmia sijaishuoltoon. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2023. Viitattu 25.12.2023.
<https://www.lskl.fi/julkaisut/nakokulmia-sijaishuoltoon/>

Kestilä, L., Paananen, R., Väisänen, A., Muuri, A., Merikukka, M., Heino, T. & Gissler, M. 2012. Kodin ulkopuolelle sijoittamisen riskitekijät – rekisteripohjainen seurantatutkimus Suomessa vuonna 1987 syntyneistä. Yhteiskuntapolitiikka 77:1, 34–52 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117910>

Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa (toim.) R. Valli. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalla tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5., uudistettu ja täydennetty painos (2018). Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. 91–114

Kokko, R-L. & Veistilä, M. 2016. Sosiaalityö ja sosiaalinen kuntoutus yhteistyönä. Teoksessa (toim.) M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä. Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus, 215–225

Kontio, M. 2010. Moniammatillinen yhteistyö. Oulu: TUKEVA-hanke
<http://www.oulu.ouka.fi/seutu/tukeva/Moniammatillinen-julkaisu.pdf>

Laakso, R. 2012. Lastensuojelun laitostyön arki ja ammatillisuus. Teoksessa M. Jahnukainen (toim.) Lasten erityishuolto ja – opetus Suomessa. Tampere: Vastapaino, 127–152

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 14.9.2023.

Lauerma, H. 2002. Dissosiaatiohäiriöt ja niiden hoito. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2002;118(21):2199–2205. Viitattu 19.1.2024

Metsämuuronen, J. 2008. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Mäntymaa, M., Luoma, I., Puura, K. & Tamminen, T. 2003. Tunteet, varhainen vuorovaikutus ja aivojen toiminnallinen kehitys. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2003;119(6):459–465. Viitattu 24.12.2023

Niemelä, P. 2016. Hyvinvoinnin edistäminen sosiaalityön eetoksena. Teoksessa (toim.) M. Törrönen, K. Hänninen, P. Jouttimäki, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara & M. Veistilä. Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus, 96–106

Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, A. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO, 73–87

Pietilä, I. 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Tutkimushaastattelun käsikirja. Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2020. Ammattina sosionomi. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy

Räty, T. 2019. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. 4., uudistettu painos. Keuruu: Edita Publishing Oy

Salminen, J. 2013. Onnistu tiimityössä. Tiimin jäsenen kirja. 1. painos. Helsinki: J-IMPACT

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset

Sisäministeriö 2017. Hyvä elämä – turvallinen arki: Valtioneuvoston periaatepäätös sisäisen turvallisuuden strategiasta 5.10.2017. Sisäministeriön julkaisu 15/2017. Lönnberg Print & Promo, 2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-138-1>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 24.9.2023

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Väkivallan uhka työelämässä. Työturvallisuussäännöksiä valmistelevalle neuvottelukunta. Väkivallan uhka - jaoston raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:17 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3509-9>

– 2020. Työsuojausvalvonnan ohjeita 1/2020. Fyysisen väkivallan ja sen uhan valvonta. Tampere: 2020. <https://tyosuojaus.fi/documents/154017715/168016564/Fyysisen+v%C3%A4kivallan+ja+sen+uhan+valvonta.pdf/e97b4ea9-d470-4060-b5b3-4f77a94e23ea/Fyysisen+v%C3%A4kivallan+ja+sen+uhan+valvonta.pdf?t=1578573224719>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022a. Lastensuojelun käsikirja. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 14.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

– 2022b. Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuolto. Viitattu 14.9.2023. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

– 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi

Turkka, H. & Saarholm, J. 2021. Lasten ja nuorten konfliktit – opas haastavien ristiriitojen ratkaisemiseen. Jyväskylä: PS-kustannus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 25.9.2023 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 24.12.2023

Valtioneuvosto 2022. Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä on noussut koronaa edeltävälle tasolle. Tiedote. Viitattu 25.12.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-on-noussut-koronaa-edeltaneelle-tasolle>

World Health Organization 2023. The VPA Approach. Viitattu 24.12.2023. <https://www.who.int/groups/violence-prevention-alliance/approach>

LIITTEET

- Liite 1. Informaatiokirje
- Liite 2. Ryhmähaastattelun teemat

Liite 1. Informaatiokirje



Informaatiokirje

Opinnäytetyö

10.10.2023

Hei Sinä sijaishuollon ohjaaja!

**Haluatko olla mukana kehittämässä lastensuojelutyöstä turvallisempaa
– juuri Sinulle?**

Olen sosionomiopiskelija (AMK) ja teen tutkimuksellista opinnäytetyötä tarkoitukseni selvittää turvallisuustematiikan moninaisuutta sijaishuollossa työskentelevien ohjaajien näkökulmasta. Tarkoitukseni on selvittää, mitkä asiat vaikuttavat ohjaajien kokemaan turvallisuuden tunteeseen ja kuinka turvallisuutta voitaisiin yleisellä tasolla sijaishuoltopaikoissa edistää. Tavoitteenani on tuoda julki turvallisuuskäsitteen moninaisuus ja tarpeita sen kehittämiseksi.

Toivon saada kuulla rehellistä puhetta ja kokemuksia, miten ja miksi turvallisuus ja turvattomuus näyttäytyy Sinun työssäsi. Jokainen kokemus auttaa minua tutkielmasani eteenpäin.

Haastattelu suoritetaan ryhmähaastatteluna 28.10.2023, teidän tutun työyhteisön kesken, teidän neuvottelutilassanne. Halutessasi voit myös antaa haastattelusi yksityisesti. Opinnäytetyöni aineistoanalyysia varten kerään henkilötietoja sisältäen kokemusvuosia työssä, mutta niitä ei yksilöiden julkaista valmiissa tuotoksessa. Tutkimusaineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus -tietokannassa kevään 2024 aikana.

Opinnäytetyötä koskevissa tiedusteluissa voit olla minuun yhteydessä:

Karita Laitinen / karita.laitinen@edu.lapinamk.fi

Liitteenä tiedote tietosuojasta, tietosuojaseloste sekä suostumuslomake haastatteluun osallistumisesta.

Ollaan yhdessä – ollaan turvassa.

Nähdään pian!

Ystävällisin terveisin,

Karita Laitinen

Liite 2. Ryhmähaastattelun teemat



Opinnäytetyö ”Turvallinen sijaishuolto – ohjaajan näkökulmasta”

Ryhmä-/teemahaastattelu

- 1) Mitä turvallisuus on? Mitä se kattaa?
- 2) Mikä tekee turvallisen olon töissä?
 - konkreettisia asioita, fyysistä, henkistä
- 3) Mitkä asiat tekevät turvattoman?
 - työskentely-ympäristö, yksin olo, nykyajan ongelmat
- 4) Miten edistää?
 - konkreettisia asioita, mitkä tekevät olosta ja työskentelystä turvallisempaa
 - oma rooli, työnantajan rooli

Muistilista tarvittaessa:

- ohjaajien vaihtuvuus, luotto uusiin työkavereihin
- oma asiantuntijuus, itseluottamus, epävarmuus osaamisestaan, kokemattomuus
- pelko epäonnistumisesta?
- rajoitustoimenpiteet, toteutus, ennalta-arvaamattomuus
- päihitteet nykypäivänä
- työmotivaatio?
- työpaikan sijainti, avun saapumisen kesto
- viranomaisyhteistyö, poliisin tai vartijan saapuminen / tuki, onko?
- sosiaalinen media?
- turvakielto, uhkaa vapaa-ajalla?