

**JOHTAMISEN VAIKUTUKSET ERITYISHUOLTOYKSIKÖIDEN
RAJOITUSTOIMENPITEIDEN KÄYTTÖÖN VAMMAISPALVELUISSA**

Suvi Verlin

Maisteritutkielma

Sosiaalityö

Jyväskylän yliopisto

Humanistis- yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

15.5.2021

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Jyväskylän yliopisto
Tekijä Suvi Verlin	
Työn nimi Johtamisen vaikutukset erityishuoltoyksiköiden rajoitustoimenpiteiden käyttöön vammaispalveluissa	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn tyyppi Pro Gradu-tutkielma
Aika Toukokuu 2021	Sivumäärä 76 Liitteitä 1
Ohjaaja Kati Närhi	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Pro gradu-tutkielma käsittelee vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden johtamisen vaikutusta rajoitustoimenpiteiden käyttöön, rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyviä haasteita ja kehittämisen tarpeita. Erityishuoltoyksiköissä voidaan lain määrittämässä puitteissa asiakkaaseen kohdistaa rajoitustoimenpiteitä. Rajoitustoimenpiteisiin keskeisesti liittyvät ihmis- ja perusoikeudet, erityisesti itsemääräämisoikeus. Tutkielma on toteutettu teemahaastatteluna, jossa Teams-sovelluksen kautta on haastateltu erään kuntayhtymän seitsemän erityishuoltoyksikön työntekijöitä. Jokaisesta yksiköstä on haastateltu yhtä työntekijää. Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty sisällönanalyysiä, jonka avulla aineisto luokiteltiin erilaisiin teemoihin. Työntekijät kokivat rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyvän eettisiä kysymyksiä, koska rajoitustoimenpiteitä on mahdollista väärinkäyttää. Työntekijät kuitenkin näkivät rajoitustoimenpiteet välttämättöminä silloin, kun mitään muuta ratkaisua tilanteeseen ei ole. Erityishuoltoyksiköiden johtamisen vaikutuksista rajoitustoimenpiteiden käyttöön nousi viisi teemaa: <i>johtajan osaaminen, tuen antaja, päätöksenteko, yhteistyötaidot sekä yhteiskunnan ja organisaation reunaehdot</i>. Johtamisessa nähtiin puutteita koskien rajoitustoimenpiteiden osaamista. Työntekijät kokivat, ettei johtajalla ole aina riittävää osaamista rajoitustoimenpiteisiin liittyvistä asioista. Työntekijät toivoivat saavansa enemmän johtajan tukea muun muassa rajoitustoimenpiteisiin liittyvissä asioissa. Johtajien läsnäolo yksiköissä koettiin liian vähäisenä ja työntekijät kokivat johtajilla olevan paljon erilaisia asioita hallittavinaan. Rajoitustoimenpiteisiin liittyvä päätöksenteko nähtiin kuuluvan johtajan vastuulle, mutta päätöksenteossa huomioitiin työntekijöiden näkemyksiä. Yhteistyö omaisten, työntekijöiden ja johtajan välillä rajoitustoimenpiteisiin liittyvissä asioissa nähtiin tärkeänä. Rakenteistumisteorian kautta tarkastellen johtajan toimintaan vaikuttavat paljon johtajan ulkopuolelta tulevat rakenteet. Työntekijöiden kertomukset rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä toivat esiin haasteet rajoitustoimenpiteiden käyttämisessä. Haasteet kategorisoituivat selkeästi kolmeen tärkeään teemaan: <i>eettisyys, tieto ja osaaminen</i>. Kehittämisen tarpeiksi esiin nousivat tiedon määrän lisääminen rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä, henkilöstöressurssien lisääminen ja nykyisen lainsäädännön täsmentäminen.</p>	
Asiasanat johtaminen, rajoitustoimenpiteet, vammaispalvelu, erityishuoltoyksikkö	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	4
2 IHMIS- JA PERUSOIKEUDET	6
2.1 Itsemääräämisoikeus	6
2.2 Erityishuoltoyksikkö ja rajoitustoimenpiteet.....	7
3 KATSAUS VAMMAISUUTEEN JA LAITOSHOITON	14
3.1 Vammaispalvelut ja erityishuolto.....	16
4 JOHTAJANA ERITYISHUOLTOYKSIKÖSSÄ.....	18
4.1 Johtajan käyttämästä vallasta ja päätösten tekemisestä.....	20
4.2 Johtaminen erityishuoltoyksiköissä rakenteistumisteorian kautta tarkasteltuna	21
5 AIKAISEMPIA VAMMAISUUTEEN JA JOHTAMISEEN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA LAITOSYMPÄRISTÖISSÄ.....	24
6 TUTKIELMAN TOTEUTUS	27
6.1 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu.....	27
6.2 Sisällönanalyysi.....	30
6.3 Tutkimusetiikka.....	32
7 TUTKIELMAN TULOKSET.....	38
7.1 Johtamisen tarkastelua Anthony Giddensin rakenteistumisteorian kautta	38
7.2 Johtajan osaaminen.....	38
7.3 Johtaja tuen antajana	42
7.4 Johtajan yhteistyötaidot.....	47
7.5 Yhteiskunnan ja organisaation reunaehdot.....	49
7.6 Rajoitustoimenpiteisiin liittyvät haasteet	53
7.7 Rajoitustoimenpidekäytäntöjen ja johtamisen kehittäminen.....	59
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	62
LÄHTEET.....	65
LIITE 1.....	75

1 JOHDANTO

Pro gradu- tutkielmassa tarkastelen vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden rajoitustoimenpiteiden käyttöä johtamisen näkökulmasta käsin. Kandidaatin tutkielmassani tarkastelin rajoitustoimenpiteiden käyttöä laitospalveluissa työntekijöiden näkökulmista ja esiin nousi tarve tarkastella myös johtamisen vaikutuksia rajoitustoimenpiteiden käyttöön. Pro gradu- tutkielmassani tarkastelen tarkemmin sitä, kuinka johtamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden rajoitustoimenpiteiden käyttöön vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköissä. Vammaisuuteen voidaan liittää haavoittuvuuden näkökulma. Vammaiset tarvitsevat usein toisten ihmisen apua, huolenpitoa ja tukea selviytyäkseen arjesta. Osa vammaisista tarvitsee ympärivuorokautista tukea ja tällöin he asuvat erityishuoltoyksiköissä. Riippuvuus toisen henkilön avusta voi lisätä hyväksikäytön riskiä. Vammaisen henkilö ei välttämättä pysty itse ilmoittamaan häneen kohdistuneesta rikoksesta (Vammaispalveluiden käsikirja). Vammaisten henkilöiden arkeen vaikuttavat yksikön työntekijät ja johtaminen yksikössä. Kehitysvammaisten ihmisten itsemääräämisoikeuden toteutumiseen vaikuttavat keskeisesti heidän kanssaan työskentelevän henkilöstön toimintatavat ja työkäytännöt. Näihin toimintatapoihin ja käytäntöihin puolestaan vaikuttavat muun muassa palveluja tuottavien organisaatioiden toimintakulttuurit, työntekijöiden toimintaohjeet sekä jaetut eettiset periaatteet (Vernerin verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta). Vammaiset tarvitsevat mielestäni yhteiskunnan huolenpitoa ja toimivan lainsäädännön, joka turvaa heidän oikeuksiensa toteutumista.

Työhistoriani koostuu työskentelystä vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien palveluyksiköissä sekä yksityisellä että kunnallisella sektorilla noin kymmenen vuoden ajalta. Aikaisemmalta koulutukseltani olen lähihoitaja. Vuodesta 2017 lähtien olen työskennellyt sosiaalityöntekijänä lapsiperheiden parissa. Etäisyyttä käytännön erityishuoltoyksiköissä työskentelyyn on tullut ammatinvaihdon kautta. Työskennellessäni erityishuoltoyksiköissä kiinnitin huomiota siihen, miten työntekijät ja yksikön johto vaikuttavat asiakkaiden toimintaan yksikössä. Lisäksi siihen, kuinka heidän perus- ja ihmisoikeutensa tulevat huomioiduksi. Itseäni on puhuttanut rajoitustoimenpiteiden käyttö erityishuoltoyksiköissä. Mielenkiintoni aihetta kohtaan on lisääntynyt sosiaalityön opiskelujen sekä vuoden 2016 kehitysvammalain muutoksien myötä. Tällöin huomiota on alettu enemmän kiinnittämään asiakkaan itsemääräämisoikeuteen, sen toteutumiseen ja tukemiseen (laki kehitysvammaisten erityishuollosta 2016/381).

Olen käyttänyt myös itse rajoitustoimenpiteitä. Itselläni ei ole aina ollut riittävästi tietoa esimerkiksi rajoitustoimenpiteitä säätelevästä lainsäädännöstä eikä riittävästi tietoa tai ymmärrystä ihmisten perus-

ja ihmisoikeuksista. Olen käyttänyt rajoitustoimenpiteitä luottaen toisten työntekijöiden tietoon ja osaamiseen, ottanut mallia muilta kokeneemmilta työntekijöiltä. Olen ajatellut, että näin kuuluu toimia, osaamatta kuitenkaan ajatella niiden vaikutusta perus- ja ihmisoikeuksien tai itsemääräämisen toteutumisen näkökulmiin.

Rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköissä tarvitaan tutkittua tietoa, jota erityishuoltoyksiköt voisivat jatkossa hyödyntää. Johtamisella on yksiköissä oma tärkeä tehtävänsä. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa siitä, millä tavoin vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden työntekijät kokevat johtamisen vaikuttavan rajoitustoimenpiteisiin liittyvissä asioissa. Tutkielman avulla saadaan tietoa, mitkä asiat johtamisessa toimivat hyvin rajoitustoimenpiteiden osalta, mitkä asiat koetaan haastavina ja millaisiin asioihin johtamisessa mahdollisesti olisi jatkossa tärkeää kiinnittää huomiota. Tarvitsemme tutkittua tietoa siitä, miten johtamisen avulla voidaan vaikuttaa rajoitustoimenpiteiden käyttöön erityishuoltoyksiköissä.

Pro gradu tutkielmani johdanto-osan jälkeen toinen luku käsittelee ihmis- ja perusoikeuksia, kuten itsemääräämisoikeutta. Luvussa tuon tietoa erityishuoltoyksiköstä ja niissä käytettävistä rajoitustoimenpiteistä. Kolmannessa luvussa kerron vammaisuudesta ja vammaisuuden käsitteestä sekä esittelen johtamisen ympäristön vammaispalvelussa ja sen sisältämässä erityishuollossa. Neljännessä luvussa käsitellään johtamista ja sen määrittelyä käsitteenä sekä johtamista erityishuoltoyksiköissä Anthony Giddensin rakenteistumisteorian näkökulmasta. Viidennessä luvussa kerron aikaisemmista tutkimuksista pyrkien tuomaan esiin tutkimuksia, jotka liittyvät vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden johtamiseen. Kuudennessa luvussa käsittelen tutkimuksen tavoitteita, aineistoa ja aineistonkeruun vaiheita, tutkimusmenetelmiä, aineistonanalyysiä sekä tutkimuseettisiä asioita. Seitsemännessä luvussa tuon esiin tutkielmani tuloksia ja kahdeksannessa luvussa käyn tutkielmani johtopäätöksiä ja pohdintaa tekemästäni tutkielmasta ja sen tuloksista.

2 IHMIS- JA PERUSOIKEUDET

Ihmis- ja perusoikeudet ja erityisesti itsemääräämisoikeus kuuluvat olennaisesti tutkielmani aiheeseen eli rajoitustoimenpiteiden käyttöön, koska rajoitustoimenpiteiden käyttämisellä puututaan aina ihmis- ja perusoikeuksien toteutumiseen joko rajoittamalla tai estämällä kokonaan niiden toteutumista. Jokainen ihminen on oikeutettu ihmisoikeuksiin jo pelkän ihmisyytensä takia. Kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa ja perustuslaissa on huomioitu sosiaaliset oikeudet. Ihmis- ja perusoikeudet asettavat rajoituksia tahdosta riippumattomille toimille. Tärkeimmät ihmisoikeussopimukset ovat kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva KP-sopimus sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia määrittävä TSS-sopimus. Suomi on sitoutunut näihin sopimuksiin vuonna 1976. Ihmisoikeuksia koskevia sopimuksia ovat myös Euroopan ihmisoikeussopimus ja Euroopan sosiaalinen peruskirja. Näihin Suomi on liittynyt vuosina 1990 ja 1991. Euroopan ihmisoikeussopimuksessa sopimusvaltioita velvoitetaan ihmisarvon kunnioittamiseen, perusvapauksien turvaamiseen sekä syrjinnän kieltoon (Mikkola 2017, 38, 58–639.) Merkityksellinen sopimus on myös lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus. Tähän Suomi on sitoutunut vuonna 1991 (Tuori ja Kotkas 2016, 5, 151). Lapsen oikeuksien sopimukseen on määritelty tarkemmin alaikäisten henkilöiden oikeuksia (Bardy 2013, 62), kuten lapsen edun huomioiminen, lapsen oikeus välttämättömään suojeluun ja huolenpitoon sekä oikeus hyvään kohteluun ja omien mielipiteiden ilmaisemiseen (Kuuskoski 1999, 4–15; Hetemäki 2011, 193–212).

Repo (2012, 415) ja Lundelin (2015, 773–784) mainitsevat, että sosiaali- ja terveysalalla yleisten eettisten periaatteiden lisäksi henkilökunnan toimintaan vaikuttavat laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä laki potilaan asemasta ja oikeuksista. Nämä lait edellyttävät asiakasta saamaan hyvää palvelua, hoitoa ja kohtelua. Sosiaali- ja terveydenhuoltoa toteuttaessa on aina huomioitava ihmisen oikeus itsemääräämiseen. Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskee YK:n yleissopimus. Sopimuksen tarkoituksena on edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräiset ja yhdenvertaiset ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää kunnioitusta vammaisten henkilöiden synnynnäistä arvoa kohtaan (Kuosma 2011, 14; Konttinen 2017, 98; Hetemäki 2011, 246–249).

2.1 Itsemääräämisoikeus

Itsemääräämisoikeus nivoutuu tiukasti yhteen rajoitustoimenpiteiden käytön kanssa, koska rajoitustoimenpiteen käyttämisellä puututaan aina henkilön itsemääräämisoikeuden toteutumiseen.

Itsemääräämisen kunnioittaminen on sitä, että tunnustetaan asiakkaan oikeus ja tarve tehdä vapaasti omat valintansa ja päätöksensä (Rostila 2001, 32). Niemi (2011, 169–193). Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen on yksi tärkein sosiaalista toimintaa säätelevä normi ja se on jokaisen toimintakykyisen yksilön yhdenvertainen oikeus (Koponen, Saarela, Juva ja Hietanen (2006, 567). Henkilön katsotaan olevan itsemääräävä silloin, kun hän pystyy ymmärtämään asian kannalta erilaiset vaihtoehdot, osaa arvioida niiden mahdolliset seuraukset ja kykenee päättämään asiassa tarvittavan ratkaisun. Itsemääräämistä on perusteltua rajoittaa ainoastaan, jos henkilön toiminta ilman hyväksyttäviä perusteita rajoittaa jonkun toisen ihmisen itsemääräämistä tai hyvän elämän mahdollisuuksia. Asiakkaan itsemääräämisoikeuteen voidaan puuttua vain, mikäli asiakkaan toiminta saattaa kaiken todennäköisyyden ja ammattilaisen arvion mukaan asiakkaan tai muut ihmiset vaaraan (Rostila 2001, 32). Viljanen (2001, 12) huomauttaa, että henkilön perusoikeuksien toteutumista voi rajoittaa toisen ihmisen perusoikeuksien toteutuminen. Yksilö ei voi vaatia niin ehdotonta suojaa omille perusoikeuksilleen siten, että se johtaisi toisen yksilön perusoikeuksien loukkaamiseen. Ihmis- ja perusoikeudet ovat tärkeitä asioita huomioida erityishuoltoyksiköiden arjessa ja rajoitustoimenpiteiden käytössä, koska rajoitustoimenpiteitä käytettäessä puututaan aina henkilön ihmis- ja perusoikeuksien toteutumiseen. Erityisesti kun kyse on sellaisista palveluista tai tukitoimista, joilla on vaikutusta vammaisen henkilön henkilökohtaisen vapauden, yksityisyydensuojan ja itsemääräämisoikeuden toteutumisen kannalta. Tällöin on ensisijaisesti otettava huomioon vammaisen henkilön oma käsitys hänen avun- tai palveluntarpeestaan ja palvelujen järjestämistavasta (Räty 2017, 40).

2.2 Erityishuoltoyksikkö ja rajoitustoimenpiteet

Vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköissä asuu vammaisia henkilöitä, joihin voidaan kohdistaa tarvittaessa rajoitustoimenpiteitä. Vammaisten henkilöiden ihmis- ja perusoikeuksien tulisi toteutua myös silloin kuin heillä ei ole mahdollisuutta asua itsenäisesti tai määrätä omista asioistaan. Tutkielmani kannalta on oleellista ymmärtää, kuinka erityishuoltoyksikköön tullaan asiakkaaksi ja mitkä lait määrittelevät erityishuoltoyksiköitä ja niissä käytettäviä rajoitustoimenpiteitä. Laissa kehitysvammaisen erityishuollosta (Kehitysvammalaki 2016/381) mainitaan, että henkilö voidaan määrätä erityishuollon toimintayksikköön tahdostaan riippumatta, jos 1) hän ei kykene tekemään hoitoaan ja huolenpitoaan koskevia ratkaisuja eikä ymmärrä käyttäytymisensä seurauksia, 2) hän todennäköisesti vakavasti vaarantaa terveyttään tai turvallisuuttaan taikka muiden henkilöiden terveyttä tai turvallisuutta, 3) hänen hoitoaan ja huolenpitoaan ei voida järjestää muulla tavoin.

Tahdosta riippumaton erityishuolto toteutetaan sosiaalihuoltolain (SHL 2014/1301) 21 §:n 4 momentissa tarkoitetun tehostetun palveluasumisen yksikössä tai 22 §:ssä tarkoitetussa laitoksessa tai vastaavassa yksityisessä sosiaalihuollon toimintayksikössä tai laitoksessa, jossa on riittävä lääketieteen, psykologian ja sosiaalityön asiantuntemus vaativan hoidon ja huolenpidon toteuttamista ja seuranta varten. Henkilön määräämisestä erityishuollon toimintayksikköön tahdostaan riippumatta on tehtävä erityishuollon johtoryhmälle kirjallinen hakemus. Hakemus on oikeutettu tekemään henkilön laillinen edustaja taikka hänen omaisensa tai muu läheisensä. Jollei 3 momentissa tarkoitettuja hakemuksen tekemiseen oikeutettuja ole tai jolleivät he suostu hakemuksen tekemiseen, hakemuksen voi tehdä myös se sosiaalilautakunta tai muu sosiaalihuollosta vastaava toimielin, jonka alueella henkilö oleskelee, taikka lautakunnan tai muun sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen tehtävään määräämä viranhaltija. Vastaavin edellytyksin voi hakemuksen rangaistuslaitoksessa olevan osalta tehdä laitoksen johtaja (Räty 2017, 58–61).

Tilanteissa, joissa kyse on alaikäisestä vammaisesta lapsesta, voidaan joutua soveltamaan myös lastensuojelulakia. Lastensuojelulaissa (LSL 2007/417) määrätään, että sosiaalihuollon on otettava lapsi huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuoltopaikka, jos: 1) lapsen huolenpidossa tai kasvuolosuhteissa on vakavia puutteita, jotka vaarantavat lapsen terveyttä ja kehitystä, tai 2) lapsi itse vaarantaa terveyttään ja kehitystään käyttämällä päihteitä tai on tehnyt vakavan rikoksen. Lisäksi tulee varmistua, että avohuollon tukitoimet ovat tilanteeseen riittämättömiä ja sijaishuolto on lapsen edun mukaista. Huostaan otettu lapsi on sosiaalihuollon vastuulla, jolla on tällöin vastuu lapsen olinpaikasta, hoidosta, kasvatuksesta, valvonnasta sekä muusta huolenpidosta. Lastensuojelulain (LSL 2007/417) luku 10 käsittelee sijaishuoltoa ja sen 49§ momentin mukaan lapsen sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona tai muulla lapsen tarpeitten edellyttämällä tavalla (Lundelin 2015, 290–294; Saastamoinen 2010, 22–24).

Erityishuoltoon, erityishuoltoyksiköiden ja rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyy keskeisesti voimassa olevat kansainväliset lait ja säädökset sekä Suomen lainsäädäntö. Viljanen (2001, 43, 64) muistuttaa, että perusoikeuksien rajoittamisen tulee aina perustua lakiin eikä niiden käyttöä voida perustella esimerkiksi asetuksilla, kunnallisilla säännöillä tai hallinnollisilla määräyksillä. Perus- ja ihmisoikeuksien rajoittamisesta vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköissä säädetään erikseen useassa eri laissa. Rajoitustoimenpiteet, joita erityishuoltoyksiköissä voidaan käyttää ovat eriteltyinä näissä laeissa.

Kehitysvammaisten erityishuollosta (Kehitysvammalaki 42d§/2016/381) säädetyssä laissa määritellään rajoitustoimenpiteiden käyttämisen edellytyksistä. Rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää ainoastaan silloin, kun 1) erityishuollossa oleva henkilö ei kykene tekemään hoitoaan ja huolenpitoaan koskevia ratkaisuja eikä ymmärrä käyttäytymisensä seurauksia, 2) rajoitustoimenpiteen käyttäminen on välttämätöntä hänen terveytensä tai turvallisuutensa taikka muiden terveyden tai turvallisuuden suojaamiseksi taikka merkittävän omaisuusvahingon ehkäisemiseksi, 3) muut, lievemmat keinot eivät ole tilanteeseen soveltuvia tai riittäviä. Kehitysvammaisten erityishuoltolaissa mainitaan seuraavat rajoitustoimenpiteet, joita voidaan kohdistaa henkilöön, joka on erityishuoltoyksikössä:

1. *Aineiden ja esineiden haltuunotto 42g§:* Yksikön henkilökunta voi ottaa toimintayksikön haltuun aineet ja esineet, jotka ominaisuuksiensa puolesta soveltuvat vaarantamaan vakavasti terveyttä tai turvallisuutta ja joita todennäköisesti käytettäisiin tähän tarkoitukseen.
2. *Henkilöntarkastus 42h§:* Toimintayksikön henkilökunta voi tehdä henkilöntarkastuksen, jos on perusteltu syy epäillä, että henkilöllä on vaatteissaan tai muutoin yllään taikka mukanaan aineita tai esineitä, jotka ominaisuuksiensa puolesta soveltuvat vaarantamaan vakavasti terveyttä tai turvallisuutta ja joita todennäköisesti käytettäisiin tähän tarkoitukseen
3. *Lyhytaikainen erillään pitäminen 42i§:* Toimintayksikön henkilökunta voi viedä erityishuollossa olevan henkilön lyhytaikaisesti, enintään kahdeksi tunniksi, erilleen muista henkilöistä rauhoittumistarkoituksessa.
4. *Välttämättömän terveydenhuollon antaminen vastustuksesta huolimatta 42j§:* Jos erityishuollossa oleva henkilö vastustaa terveydenhuollon antamista, voi toimintayksikön henkilökunta antaa henkilölle lääketieteellisesti välttämättömän terveydenhuollon henkilön vastustuksesta huolimatta, jos hoitamatta jättäminen uhkasi vaarantaa vakavasti henkilön terveyden.
5. *Rajoittavien välineiden tai asusteiden käyttö päivittäisissä toiminnoissa 42k§:* Jos henkilön terveys tai turvallisuus muutoin todennäköisesti vaarantuisi, toimintayksikön henkilökunta voi käyttää henkilöllä: 1) sängystä putoamista estävää välinettä, joka ei rajoita henkilön raajojen tai kehon liikkeitä, 2) tuolista putoamisen estävää välinettä lyhytaikaisesti ruokailun tai muiden vastaavien päivittäisten toimintojen ajan, 3) itsensä vahingoittamista estävää tai turvallisuutta lisäävää välinettä tai asustetta, joka ei rajoita raajojen tai kehon liikkeitä tai vähennä henkilön toimintaa.

6. *Rajoittavien välineiden tai asusteiden käyttö vakavissa vaaratilanteissa 42l§*: Toimintayksikön henkilökunta voi käyttää henkilöllä liikkumista tai henkilön toimintaa rajoittavaa asustetta muissa kuin 42k§:n tarkoitetuissa tilanteissa vain, jos henkilö muutoin todennäköisesti vaarantaisi vakavasti oman terveytensä tai turvallisuutensa tai muiden henkilöiden terveyden tai turvallisuuden.
7. *Valvottu liikkuminen 42m§*: Toimintayksikön henkilökunta voi valvoa henkilön liikkumista toimintayksikössä, poistumista toimintayksiköstä ja liikkumista toimintayksikön tai sen yhteydessä olevan piha-alueen ulkopuolella, jos henkilö muutoin todennäköisesti vaarantaisi oman terveytensä tai turvallisuutensa taikka muiden henkilöiden terveyden tai turvallisuuden.
8. *Poistumisen estäminen 42n§*: Toimintayksikön henkilökunta voi estää henkilöä poistumasta toimintayksiköstä, jos henkilö saattaisi poistumisellaan itsensä tai toisen henkilön alttiiksi välittömästi uhkaavalle ja vakavalle terveyteen tai turvallisuuteen kohdistuvalle vaaralle (Tuori ym. 2016, 677–689).

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 42 a § määrää, että erityishuollossa olevalle henkilölle tulee laatia henkilökohtainen palvelu- ja hoitosuunnitelma. Suunnitelma tulee tarkastaa tarpeen mukaan, mutta vähintään kuuden kuukauden välein. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää käytetyn rajoitustoimenpiteen vaikutuksesta palvelu- ja hoitosuunnitelmaan sekä erityishuolto-ohjelmaan.

Erityishuoltoa annettaessa on huolehdittava, että:

- 1) erityishuollon toimintayksikön henkilökunta perehdytetään ja ohjeistetaan työmenetelmiin ja keinoihin, joiden avulla tuetaan ja edistetään erityishuollossa olevien henkilöiden itsenäistä suoriutumista ja itsemääräämisoikeuden toteutumista;
- 2) erityishuollon toimintayksikön henkilökuntaan kuuluvat sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilöt koulutetaan rajoitustoimenpiteiden käyttöä edellyttävien tilanteiden ennaltaehkäisemiseen ja rajoitustoimenpiteiden asianmukaiseen käyttämiseen;
- 3) erityishuollon toimintayksikössä edistetään rajoitustoimenpiteille vaihtoehtoisten ja kuntouttavien toimintatapojen käyttöön ottamista;

4) erityishuollossa olevien henkilöiden itsenäistä suoriutumista ja itsemääräämisoikeutta tuetaan ja edistetään asianmukaisin kalustein, välinein ja tilaratkaisuin.

Lain 34 § määrää, että erityishuollon yksilölliseksi toteuttamiseksi erityishuollon johtoryhmän tai sen määräämissä rajoissa toimintayksikön vastaavan johtajan tulee hyväksyä erityishuolto-ohjelma jokaista erityishuollon tarpeessa olevaa henkilöä varten. 42 b §:n mukaan muuta kuin lyhytkestoista poistumisen estämistä voidaan käyttää vain tahdosta riippumattomassa erityishuollossa. Edellytyksenä rajoitustoimenpiteiden käytölle on lisäksi, että tehostetun palveluasumisen yksiköllä ja laitoksella on käytettävissään riittävä lääketieteen, psykologian ja sosiaalityön asiantuntemus vaativan hoidon ja huolenpidon toteuttamista ja seuranta varten.

Lain 42 e §:n mukaan, jos erityishuoltoa annettaessa on käytetty rajoitustoimenpidettä, on toimintayksikössä arvioitava rajoitustoimenpiteen käyttöön johtaneita syitä ja keinoja, joiden avulla jatkossa voidaan vähentää rajoitustoimenpiteiden käyttöä yksikössä. 42 o § määrää, että jos erityishuollossa olevaan henkilöön on kohdistettu rajoitustoimenpide, tulee rajoitustoimenpiteen käyttöä arvioida erityishuollossa olevan henkilön kanssa viipymättä käytön päättymisen jälkeen. Jälkiselvittelyssä on arvioitava rajoitustoimenpiteen perusteita ja keinoja, joiden avulla voidaan jatkossa välttää rajoitustoimenpiteiden käyttö.

Näiden lisäksi erityishuollossa olevaa henkilöä koskeviin asiakas- tai potilasasiakirjoihin on kirjattava:

- 1) 42 f—42 n §:ssä tarkoitetun rajoitustoimenpiteen käyttö ja sen perusteet;
- 2) henkilön näkemys rajoitustoimenpiteen käytöstä ja sen perusteista;
- 3) rajoitustoimenpiteen vaikutukset erityishuollossa olevaan henkilöön;
- 4) rajoitustoimenpiteen alkamis- ja päättymisajankohta;
- 5) rajoitustoimenpidettä koskevan ratkaisun tai päätöksen tehnyt ja toimenpiteen suorittanut henkilö.

Lain 42 p § mainitaan vielä, että erityishuollossa olevalle henkilölle on viipymättä annettava selvitys rajoitustoimenpiteen sisällöstä ja perusteista sekä käytettävissä olevista oikeusturvakeinoista. Henkilön lailliselle edustajalle tai hänen palvelujensa suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistuvalla

omaiselleen tai muulle läheiselleen sekä asiakkaan omatyöntekijälle on annettava selvitys käytetyistä rajoitustoimenpiteistä vähintään kuukausittain.

Jos erityishuollossa olevaan henkilöön on kohdistettu rajoitustoimenpide, johon saa hakea muutosta valittamalla, rajoitustoimenpidettä koskeva päätös on muutoksenhakuohjeineen annettava tiedoksi erityishuollossa olevan henkilön lailliselle edustajalle tai hänen palvelujensa suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistuvalla omaiselleen tai muulle läheiselle (Räty 2017, 68- 88).

Apulaisoikeusasiamiehen päätöksessä (9.7.2015 Dnro 3001/4/14 ja 3851/4/14) käsitellään rajoitustoimenpiteiden kohdistamista sijaishuollossa olevaan lapseen. Tämä on hyvä esimerkki siitä, millaisissa tilanteissa lastensuojelulaki ja kehitysvammalaki voivat tulla molemmat sovellettaviksi. Apulaisoikeusasiamies tuo esiin, että sijaishuollossa olevan erityishuollon kuntoutusyksikköön sijoitetun lapsen hoidon ja huolenpidon järjestäminen perustuu ensisijaisesti lastensuojelulakiin. Silloin, kun huostaan otettu lapsi on sijoitettuna erityishuollon laitokseen tai muuhun yksikköön, ei lapseen voida kohdistaa muita lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä kuin yhteydenpidon rajoittamista, koska kysymyksessä ei ole lastensuojelulaitos. Kun lapselle järjestetään hänen yksilölliset tarpeensa huomioivaa erityishuoltoa, johon voi liittyä myös pakon käyttämistä, tulee myös kehitysvammalaki sovellettavaksi. Lapsi oli sijoitettu kuntoutusyksikköön, jotta hänelle pystyttiin turvaamaan yksilöllisiä tarpeita vastaava hoito ja huolenpito sekä takaamaan muiden henkilöiden turvallisuus. Lapsen ollessa kuntoutusyksikössä häneen oli kuitenkin kohdistettu kehitysvammalain mukaisia rajoitustoimenpiteitä. Apulaisoikeusasiamies puuttui tapauksessa siihen, ettei lapselle oltu tehty erityishuolto-ohjelmaa kehitysvammadiagnoosin puuttumisen vuoksi. Apulaisoikeusasiamies toteaa, ettei kehitysvammalaissa edellytetä erityishuollon tarpeessa olevalla henkilöllä olevaa kehitysvammadiagnoosia, jotta hänelle voitaisiin laatia erityishuolto-ohjelma. Erityishuolto-ohjelman edellytyksenä näyttäisi olevan apulaisoikeusasiamiehen mainitsema kehitysvammalain 1 §:n tarkoittama henkilö, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja. Tässä tapauksessa kuntoutusyksikössä lapseen oli kohdistettu kehitysvammalain mukaista pakkoa. Kehitysvammalain 42 §:n mukaista pakkoa voidaan kohdistaa kuitenkin vain sellaiseen erityishuollon tarpeessa olevaan henkilöön, johon sovelletaan kehitysvammalakia. Tällaiselle henkilölle on laadittava kehitysvammalain 34 §:n tarkoittama erityishuolto-ohjelma. Mikäli katsotaan, ettei henkilö kuulu kehitysvammalain piiriin, häneen ei voida myöskään kohdistaa kehitysvammalain pakkoa. Apulaisoikeusasiamies huomauttaa lapsen käytetystä pakon kohdistamisesta, ettei se ole voinut perustua lastensuojelulakiin. Perusturvakeskus

ja sairaanhoitopiirin sosiaalipalvelut olivat toimineet lainvastaisesti, kun lapsen oli kohdistettu kehitysvammalain mukaista pakkoa ja jätetty laatimatta lain edellyttämä erityishuolto-ohjelma. Apulaisoikeusasiamies toteaa, että mikäli lasta ei pidetä kehitysvammaisena, eikä hänelle tämän vuoksi laadita erityishuolto-ohjelmaa, ei häneen voida myöskään kehitysvammalain 42 §:n mukaan kohdistaa pakkoa (apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu Dnro 3001/4/14 ja 3851/4/14.)

Tässä luvussa olen käsitellyt paljon vammaispalveluiden erityishuoltoon liittyvää lainsäädäntöä. Toin esiin, millaisilla ehdoilla erityishuollonpalvelua on mahdollista saada ja miten sitä tulee lain puitteissa toteuttaa. Lisäksi toin esiin lainsäädäntöä koskien erityishuoltoyksiköissä käytettäviä rajoitustoimenpiteitä. Lainsäädännölliset asiat eivät ole aina yksinkertaisia asioita toteuttaa käytännön työssä vammaisten henkilöiden jokapäiväisessä arjessa. Jokainen tilanne asiakkaan kanssa on erilainen ja lakeja tulee osata soveltaa erilaisiin muuttuviin tilanteisiin.

3 KATSAUS VAMMAISUUTEEN JA LAITOSHOITON

Räsänen, Anttila ja Melin (2005, 11) muistuttavat, ettei nykyaikaan kohdistuvaa tutkimusta ole mahdollista tehdä, jos tutkija ei ole perehtynyt tutkimusaiheensa menneisyyteen. Ymmärrys vammaisuuteen liittyvistä asenteista ja laitoshoidosta mahdollistaa uuden tiedon peilaamista jo olemassa oleviin asioihin sekä antaa ymmärrystä tiettyjen edelleenkin vallalla olevien asenteiden ja käsitysten olemassaolosta.

Vammaisuuden käsite ei ole yksiselitteinen. Arkikielessä vammaisuudella viitataan eriasteisiin toimintakyvyn puutteisiin ja rajoitteisiin, jotka haittaavat arkielämää. Nämä ovat joko synnynnäisiä tai tapaturman tai sairauden yhteydessä saatuja. YK:n vammaissopimuksen mukaan ihminen on vammainen pitkäaikaisen henkisen, älyllisen tai aistien toimintoihin liittyvän vamman aiheuttaessa sellaisia esteitä, ettei henkilö voi täysipainoisesti osallistua yhteiskunnan toimintaan. Maailman terveysjärjestön (World Health Organization WHO) mukaan elimistön vaurio ei sellaisenaan merkitse toimintakyvyn rajoitusta, mutta voi jollekin aiheuttaa toiminnan vajavuutta, josta taas yksilön olosuhdetekijät, kuten ympäristö ja yhteisö, voivat aiheuttaa haittaa (Räty 2010, 32). ”Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, jonka vuorovaikutus erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa” (Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus 1 artikla).

Kehitysvammaisuudella tarkoitetaan ymmärtämis- ja käsityskyvyn alueella sijaitsevaa vammaa. Suomen kehitysvammalaki määrittelee kehitysvammaiseksi henkilön, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vamman tai vian vuoksi. AAMR:n (the American Association for Mentally Retarded) määrittelyssä ratkaisevia tekijöitä taas ovat ihmisen edellytykset, ympäristö ja toimintakyky. Kehitysvammaisuutta luonnehtii keskimääräistä heikompi älyllinen toimintakyky. Maailman terveysjärjestön tautiluokituksen ICD-10:n mukaan älyllisessä kehitysvammaisuudessa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai on puutteellista. Kehityksen puutteet ovat erityisesti yleiseen suorituskyyyn vaikuttavia kognitiivisia, kielellisiä, motorisia ja sosiaalisia taitoja (Matero 2012, 165). Vammaispalvelulain 2§ mukaan vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on vamman tai sairauden johdosta pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista (Räty 2010,33). Lampinen (2007,146) kertoo vammaisen ihmisen saavan vammaisen leiman, jos ihminen ei kykene vastaamaan hänelle asetettuihin sosiaalisiin odotuksiin ja tämä leima vaikuttaa hänen koko elämäänsä.

Vammaispalveluissa vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämäntoiminnoista. Kehitysvammalain mukaisia palveluja eli erityishuoltoa annetaan henkilölle, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lainsäädännön nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja (Kananaja, Lähteinen ja Marjamäki 2010, 226–227).

Laitoshoitoon ja laitoshoidon piirissä oleviin henkilöihin kohdistuvat asenteet ovat muuttuneet vuosien saatossa paljon. Tänä päivänä on kuitenkin edelleen havaittavissa vammaisia kohtaan tiettyjä yhteiskunnan historiasta kumpuavia asenteita. Tämä tulee esiin Vehmaksen (2005, 191–193) kertomuksessa siitä, että rajallisten taloudellisten resurssien maailmassa vammaiset ja erityisesti kehitysvammaiset henkilöt nähdään helposti yhteiskunnallisena taakkana. Tänä päivänäkin toteutetaan sikiöseuloja, joilla jo raskausaikana kartoitetaan sikiön mahdollisia poikkeamia. Sikiöseulojen perusteella tehdyt raskauden keskeytykset on nähty myös taloudellisesti kannattavina. Vammaisten ihmisten syntymisen ehkäiseminen taloudellisen hyödyn näkökulmasta ei ole kuitenkaan luotettavaa, koska henkilön taloudellista tuottavuutta tai kuormittavuutta on mahdotonta ennustaa etukäteen. Myös osa vammaisista ihmisistä kykenee asumaan itsenäisesti ja tekemään työtä. Vammaisiin liitetty ajatus taloudellisesta taakasta näyttääkin tekosyyllä välttää ilmaisemasta syvään juurtunutta epämukavuutta, jota monet tuntevat vammaisuutta ja vammaisia ihmisiä kohtaan. Suomi on ollut mukana hyväksymässä kehitysvammaisten oikeuksia koskevan julistuksen 1971 ja YK:n vammaisten oikeuksien julistuksen 1975. Näissä normalisaatio ja integraatio ovat olleet keskeisinä tavoitteina (Repo 2012, 24.) Mäntysaari ja Kotiranta (2011, 36) kertovat, että vuonna 1984 voimaan tullut uusi sosiaalihuoltolaki on myös tuonut mukanaan monia merkittäviä uudistuksia. Hollins (2010, 67) muistuttaa nyky-yhteiskunnassa olevan edelleen ennakkoluuloja vammaisuutta kohtaan.

Kaikilla ihmisillä on ajatuksia tai oletuksia laitoshoidon piirissä olevista ihmisistä. Tämän ajatuksen todentaa hyvin Ahposen (2009, 92–95) kertomus tabuista, joita usein liitetään johonkin tiettyyn ryhmään tai yhteisöön. Tabut ovat sosiaalisia ja kulttuurisia merkityksenkantajia, jotka tulevat näkyviksi ihmisten välisissä kohtaamisissa ja institutionaalisissa käytännöissä. Arjessa ja auttamistyössä kohdatut tabut ovat ajattomia. Ne ovat edelleenkin vaikeasti kohdattavia ja haltuunotettavia ilmiöitä. Tabuaiheiden kohtaaminen ja niiden puheeksi ottaminen nähdään usein hankalana. Vaikka nykyaikana tabut ovat enemmän näkyvillä, on niistä puhuminen moniulotteisesti ja niiden oikeilla nimillä meille edelleenkin vaikeaa.

Vehmas (2005, 75–77, 168) kertoo moderneista länsimaisista yhteiskunnista tulleen vastuullisempia sosiaalisen elämän järjestäjiä. Ihmisen paikka ja asema eivät ole enää periaatteessa etukäteen määrättyjä. Tasa-arvosta ja kaikkien ihmisten sisällyttämisestä sosiaaliseen järjestykseen on tullut perusedellytys yhteiskuntapoliittisiin asioihin eikä poikkeavia yksilöitä automaattisesti suljeta pois yhteiskunnasta. Vammaisten ihmisten integroiminen yhteiskuntaan perustuu normaalistamiselle. Vammaisiin ihmisiin kohdistettavalla kuntoutuksella, hoidolla ja opetuksella pyritään saamaan heidät toimimaan kuten ”normaalit” ihmiset.

3.1 Vammaispalvelut ja erityishuolto

Käsittelen tässä luvussa vammaispalvelua ja sen sisältöön kuuluvaa erityishuoltoa. Tutkielmani kannalta on oleellista saada kuva siitä, millaisessa kontekstissa ja ympäristössä johtaminen erityishuoltoyksikössä toteutuu. Kunnilla on velvollisuus järjestää sosiaalipalveluja sekä niihin liittyviä muita tukitoimenpiteitä ja osoittaa niihin voimavaroja. Tukitoimenpiteet ja voimavarat määräytyvät sen mukaan, miten erityislainsäädännössä (esimerkiksi vammaispalvelulaki) on erikseen määrätty (Räty 2017, 24, Harjajärvi 2009, 8). Terveiden ja hyvinvointilaitoksen (THL) vammaispalveluiden käsikirjassa (13.12.2019) kerrotaan lainsäädännön velvoittavan kuntia järjestämään sosiaali- ja terveystyöpalveluja asukkailleen. Sosiaalihuoltolain 14 §:ssä säädetään, että kunnallisina sosiaalipalveluina on järjestettävä muun muassa sosiaalityötä, sosiaaliohjausta, sosiaalista kuntoutusta, perhetyötä, kotipalvelua, kotihoitoa, asumispalveluja, laitospalveluja ja liikkumista tukevia palveluja. Lisäksi pykälä velvoittaa kuntia järjestämään erityislainsäädännössä mainittuja sosiaalipalveluja, kuten kehitysvammaisten erityishuollosta ja vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annettujen lakien mukaisia palveluja ja tukitoimia. Erityishuollon järjestämiseksi Suomi on jaettu erityishuoltopiireihin, joita on 15. Kunnat voivat joko tuottaa palvelut itse tai ostaa niitä yksityisiltä palveluntuottajilta tai toisilta kunnilta. Näiden erityishuoltopiirien tehtävänä on kantaa vastuu kuntien tehtäväksi säädetystä erityishuollosta (THL vammaispalveluiden käsikirja 13.12.2019).

Räty (2017, 28) tuo esiin, että vammaispalvelulain tavoitteena on edistää vammaisten henkilöiden tasa-arvoa ja mahdollisuuksia yhdenvertaiseen elämään muiden kansalaisten kanssa. Laissa kehitysvammaisten erityishuollosta (LKE 1977/519)1 §:ssä säädetään erityishuollon antamisesta henkilölle, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja. Erityishuollon tarkoituksena on edistää 1 §:ssa tarkoitettun henkilön suoriutumista

päivittäisistä toiminnoista, hänen omintakeista toimeentuloaan ja sopeutumistaan yhteiskuntaan sekä turvata hänen tarvitsemansa hoito ja muu huolenpito. Lain vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987/380) 1 §:n mukaan tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä.

Kehitysvammaisen asumisen kannalta tärkeitä lakeja ovat laki kehitysvammaisten erityishuollosta (LKE 529/1977) sekä laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987). Vammaispalvelulaissa ei ole määritelty syytä, mihin sen tarkoittaman vammaisen henkilön vamma tai sairaus perustuu. Lain piiriin kuuluviksi voidaan tulkita yhtä lailla kehitysvammaisen asiakas kuin mielenterveyskuntoutujakin. Kehitysvammaisen laitoshuolto tarkoittaa sosiaalihuoltolain 24§ mukaan hoidon, ylläpidon ja kuntouttavan toiminnan järjestämistä jatkuvaa hoitoa antavassa sosiaalihuollon toimintayksikössä (Harjajärvi 2009, 9–10). Erityishuollon tarkoituksena on edistää henkilön suoriutumista päivittäisistä toiminnoista, hänen omintakeista toimeentuloaan ja sopeuttamistaan yhteiskuntaan sekä turvata hänen tarvitsemansa hoito ja muu huolenpito (Räty 2017, 53).

Vammaispalveluyksiköiden toimintaan on kehitetty myös erilaisia laatusuosituksia, kuten vammaisten ihmisten asumispalveluiden laatusuositus (sosiaali- ja terveysministeriön opas 2003:4). Muita laatusuosituksia ovat esimerkiksi Hintsalan, Nummelin, ja Matikan kehitysvammaliiton projekti hyvät käytännöt vammaisten asumispalveluiden laatusuosituksista arviointiin (Kotunet-julkaisuja 3). Lainsäädännöllä on tutkimuksessa tärkeä rooli, koska se määrittää pitkälti erityishuollon järjestämistä ja määrittää perusteet sen saamiselle. Haluan tuoda esiin laatusuositusten vaikutusta, koska ne myös määrittävät tutkimuksellista näkökulmaa siitä, millaista toiminnan vammaispalveluyksiköissä tulisi olla, jotta palvelu olisi hyvää, laadukasta ja lakien mukaista. Haluan tuoda näkyväksi ajatuksen siitä, että erityishuoltoyksikön johtajan tulee riittävässä määrin tuntea erityishuoltoa koskevaa lainsäädäntöä sekä asumiselle asetettuja laatusuosituksia.

4 JOHTAJANA ERITYISHUOLTOYKSIKÖSSÄ

Pro gradu- tutkielmassa tarkastellaan johtamista ja haluan tuoda esiin johtamisen määrittelyä niiltä osin, mitkä asiat koen olevan keskeisiä tutkielman näkökannalta. Reikko, Salonen ja Uusitalo (2010, 25, 33–34) sekä Viitala ja Jylhä (2019, 19) mainitsevat perinteisen näkemyksen johtamisessa. Tämän mukaan johtaminen sisältää toiminnan suunnittelun, organisoimisen, toimeenpanon ja valvonnan. Tämä näkemys on kuitenkin aikojen kuluessa monipuolistunut. Johtamisopeissa on usein piirteitä ihmisten ja asioiden johtamisesta. Ihmisten johtaminen (leadership) on vaikuttamista ja ohjaamista johonkin tiettyyn suuntaan. Tähän kuuluvat lisäksi tavoitteiden viestiminen ja ihmisten sitouttaminen. Asioiden johtamisessa (management) korostuvat organisaation suunnitelmien ja tavoitteiden toteutuminen sovitulla tavalla. Työntekijöiden ensisijaisena tehtävänä nähdään näiden tavoitteiden toteuttaminen ja siitä syystä niiden toteutumista mitataan ja valvotaan. Johtajan työalueet voidaan jakaa asioiden johtamiseen, henkilöstönjohtamiseen sekä asiakas- ja potilastyöhön. Johtajan työnkuvia ei ole kuitenkaan määritelty kovin tarkasti. Ne muotoutuvat organisaation tavoitteiden ja johtamiskäytäntöjen sekä henkilökohtaisen koulutuksen ja kokemuksen myötä (Reikko ym. 2010, 25, 33–34; Viitala ym. 2019, 19).

Johtajan kelpoisuusvaatimuksena erityishuoltoyksikössä on usein sosiaali- ja terveysalalla sosiaali- ja terveydenhuollon opintotasaisen tutkinnon tai soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö. Johtaja johtaa omaa työyksikköä, jossa voi olla muutamasta muutamaankymmeneen työntekijää. Hän on käytännön ja arjen toiminnan johtaja organisaatiossa. Johtajan vastuulla oleva yksikkö on toiminnan etulinjassa, missä kohdataan päivittäin organisaation työntekijät ja sen asiakkaat avuntarpeineen. Johtaja toimii yksikön työntekijä- ja asiakasrajapinnan keskiössä ja hänen vastuullaan on yleensä yksikön päivittäisen toiminnan johtaminen yhteistyössä erilaisten sidosryhmien kanssa (Reikko ym. 2010, 29, 32, 35). Reikon ym. (2010, 46, 48) tutkimuksen mukaan Johtaja mielletään usein työyhteisön koossapitäjäksi, joka omalla toiminnallaan näyttää muille työntekijöille esimerkkiä. Johtajalla tulisi olla tuntemus organisaation tavoitteista sekä hänellä tulisi olla tiedollista osaamista ja asiantuntijuutta johtamaltaan alalta.

Johtaminen sosiaali- ja terveysalalla on monipuolinen ja haastava tehtävä. Johtamisen asiantuntijaksi kehitytään hankkimalla osaamista sekä kokemuksen tuomaa hiljaista tietoa sekä systemaattista koulutusta (Viitanen, Kokkinen, Konu, Simonen, Virtanen ja Lehto 2007, 32). Johtamiseen sisältyy kokonaisuuden hallinta, sosiaalialan perustehtävien täyttäminen, strateginen johtaminen sekä henkilöstön ja työyhteisön johtaminen. Johtaminen liittyy kaikkeen tavoitteelliseen ja organisoituun

toimintaan. Se, miten johtaminen on määritelty vaikuttaa siihen, miten johtaminen ymmärretään ja mihin johtamisella voidaan vaikuttaa. Johtaminen on päätöksentekoa, voimavarojen hankkimista, ohjaamista, asioiden järjestämistä ja vastuunjakamista (Niiranen, Seppänen ja Sinkkonen 2010, 13–14). Seek (2012, 20) kertoo johtamisen olevan toimintaa, jonka avulla ihmisten työpanosta ja fyysisiä voimavaroja pystytään hankkimaan, kohdentamaan ja hyödyntämään tehokkaasti tietyn tavoitteen saavuttamiseksi. Himanen (2019, 43) tuo esiin johtajan vallan, vastuun ja velvollisuuden johtaa toimintaa toivottuun suuntaan. Jos toiminnan laatu ei ole riittävän hyvää, henkilökunta ei ole osaavaa tai tyytyväistä tai työntekijöiden toiminta ei ole toivotun kaltaista, tulisi johtajan puuttua asiaan. Lämsä ja Hautala (2005, 206) kertovat johtajuuden olevan arvo- ja valtalatautunut ihmisten välinen vastuullinen vaikuttamisen prosessi. Johtaja pyrkii saamaan ihmiset ymmärtämään ja hyväksymään sen, mitä ja miten on tehtävä, jotta toiminta tavoitteiden saavuttamiseksi olisi mahdollista. Johtaminen itsessään tapahtuu ympäristössä eli organisaatiossa. Organisaatio on kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen muotona hyödyllinen: se saa aikaan järjestystä, kontrollia ja säännöllisyyttä. Organisaatio ja sen toimintaympäristö sekä muut asiat, kuten sijainti, rakenne ja perustehtävät määrittävät johtamista (Niiranen ym. 2010, 23; Seek 2012, 21). Lämsä (2005, 152) mainitsee organisaatorakenteen määrittävän ihmisten tehtävät, vastualueet, työroolit ja suhteet sekä viestintäverkostot. Erityishuoltoyksikön johtaja vastaa tietyn yksikön tai yksiköiden toiminnasta ja toimii yksikön työntekijöiden johtajana. Johtaja on avainhenkilö monissa yksikköään koskevissa asioissa. Hänellä on mahdollisuus käyttää valtaa esimerkiksi tiedonkulussa (Reikko ym. 2010, 34).

Jokaisella organisaatiolla on kulttuurijärjestelmänsä, ja työntekijät ovat joka päivä työssään sen vaikutuksen alaisia. Monet tavat, ajattelumallit ja irrationaaliset tapahtumat voivat selittyä organisaatiokulttuurilla (Kinnunen 2017, 168). Johtamisessa on olennaista tunnistaa ja tuntea johtamisen moninaisuus. Tehtävät ja roolit vaihtelevat erilaisissa johtamistehtävissä ja -ympäristöissä (Rissanen, Hujala 2017, 83). Reikko ym. (2010, 27) muistuttavat, ettei onnistunut johtaminen riipu pelkästään johtajasta eikä hyväkään johtaja välttämättä onnistu haastavassa ympäristössä. Johtamisen onnistumiseen vaikuttavat henkilöstön valmiudet ja asennoituminen. Nykyisen johtamisajattelun mukaan johtaminen edellyttää monipuolista työyhteisöä kokoavaa ja motivoivaa toimintaa, sillä henkilöstöä pidetään merkittävänä osana palveluorganisaatioiden toimintaa ja arvoja.

Johtamiseen vaikuttavat paljon myös organisaation ulkoapäin tulevat asiat, kuten lainsäädännöt, suositukset, rahoitus ja valvonta. Niiranen (2010, 29, 33) muistuttaa valtion ohjaavan sosiaalipalveluita lainsäädännöllä, resurssiohjauksella (valtionosuuksilla) sekä toiminnan sisältöön kohdistuvalla informaatio-ohjauksella. Informaatio-ohjausta antaa terveyden ja hyvinvoinnin

tutkimuslaitos (THL). Vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden toimintaa sekä esimerkiksi rajoitustoimenpiteiden käyttöä yksiköissä ohjataan lainsäädännöllä. Lisäksi THL sekä sosiaali- ja terveysalan lupa ja valvontavirasto (Valvira) antavat ohjausta sekä valvovat yksiköiden toimintaa. Laitinen ja Hurtig (2019, 91) muistuttavat johtamisen pohjaavan kaiken toiminnan lainsäädäntöön ja normeihin. Johtaja joutuu miettimään, toimiiko hän oikein tai tekeekö hän oikeita valintoja ja päätöksiä.

4.1 Johtajan käyttämästä vallasta ja päätösten tekemisestä

Erityishuoltoyksikön johtajalla on työssään mahdollisuus käyttää valtaa. Erityishuoltoyksikössä käytettävistä rajoitustoimenpiteistä päätöksen tekee yksikön johtaja. Käsittelen tässä luvussa johtamiseen liittyvän vallan ja päätöksenteon käsitteitä. Kuusela (2010, 38,41,55) kertoo johtajilla olevan työssään aina mahdollisuus käyttää valtaa. Tämä koskee myös johtajaa vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköissä. Johtaja tekee muun muassa päätökset rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä. Vallankäyttö organisaatiossa on itsenäistä kykyä vaikuttaa toimintaan, mutta samanaikaisesti se edellyttää organisaation pyrkimysten hyväksymistä. Valta organisaatiossa on ketjuuntuvaa ja se samalla ruokkii itseään. Valta voi olla myös näkymätöntä, jolloin sitä on vaikea vastustaa. Viime vuosina organisaatiot ovat lisänneet osallistumista ja vaikutusmahdollisuuksia. Työntekijöille on voitu osittain myös jakaa päätöksenteko ja toimintavaltaa. Kuitenkin tärkeät päätökset tehdään rajatussa ryhmässä eikä kaikkien työntekijöiden mielipiteitä välttämättä kysellä. Valta voi olla vaikuttamista, se voi olla rajoittavaa, mahdollistavaa tai se voi olla niukkaa tai rajatonta. Vallankäytön keinot vaihtelevat vakuuttamisesta ja suostuttelusta pakottamiseen. Johtamiseen liittyy keskeisesti valta päätöksenteossa (Kuusela 2010, 38, 41, 55). Organisaatioissa olevaa valtaa on useammanlaista. *Pakkovalta* on valtaa, jossa johtaja esimerkiksi rankaisee työntekijää sääntöjen rikkomisesta. *Palkitseva valta* on valtaa, jossa johtajalla on asemansa puolesta oikeus käyttää valtaa organisaation tavoitteiden suuntaisesti. Johtajaa totellaan hänen asemansa vuoksi. *Asiantuntijavalta* on valtaa, jossa työntekijä luottaa johtajan asiantuntemukseen, kokemukseen ja koulutukseen. *Henkilökohtainen valta* perustuu johtajan persoonallisiin ominaisuuksiin sekä karismaan (Harisalo 2008, 204–205). Rajoitustoimenpiteistä päättämiseen liittyy keskeisesti aina myös johtajan harkintavalta tilanteessa. Kuten se päättääkö hän tilanteessa käyttää rajoitustoimenpiteitä. Johtajan harkinta ei ole siten sattumanvaraista toimintaa, vaan se perustuu asian perusteelliseen pohtimiseen (Rajavaara 2014, 139). Harkintavallan käsite viittaa vapauteen toimia ammattikunnan sisällä omassa työroolissa. Harkintavalta voidaan jakaa kahteen erilaiseen ulottuvuuteen: harkintavalta lain mukaan ja

harkintavalta yleisesti. Lain mukainen harkintavalta on muodollista harkintavaltaa, missä henkilölle on oikeutettu harkintavallan käyttö lainsäädännön tai työtehtävän kautta. Yleinen harkintavalta taas on ei muodollista valtaa (Evans 2010, 33). Johtajan harkintavaltaan kuuluvat aina myös eettiset kysymykset sekä vastuuvollisuus. Johtaja on vastuussa omasta toiminnastaan ja tekemistään päätöksistä (Banks2004, 150). Tuon esiin vielä ajatuksen siitä, että johtajan harkintavaltaa sitovat aina erilaiset lait, suositukset ja organisaation toimintakäytännöt, jotka johtajan tulisi ottaa huomioon päätöksiä tehtäessä.

4.2 Johtaminen erityishuoltoyksiköissä rakenteistumisteorian kautta tarkasteltuna

Kiinnostuksen kohteena tutkielmassa ovat erityishuoltoyksiköiden johtajan toiminta ja johtamisen vaikutus erityishuoltoyksiköiden rajoitustoimenpiteiden käyttöön. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, millä tavoin työntekijät näkevät johtamisen vaikuttavan rajoitustoimenpiteiden käyttöön. Tarkastelen vammaispalveluiden erityishuoltoyksikköä ja sen johtamisen toimintaa Anthony Giddensin rakenteistumisteorian kautta. Ajattelen, että niin työntekijän ja johtajan toimintaan erityishuoltoyksiköissä vaikuttavat paljon henkilön persoonalliset ominaisuudet. Koen kuitenkin vahvasti, että työntekijöiden ja johtajien toimintaan työssä vaikuttavat myös organisaation, yhteiskunnan ja toisten henkilöiden asettamat vaatimukset. Jokaisen työntekijän ja johtajan toimintaan vaikuttavat ulkoapäin tulevat vaateet, ohjeet, säännöt ja normit sekä muiden henkilöiden toiminta. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi lainsäädäntö ja organisaation omat yleiset säännöt. Lähestyn tätä näkökulmaa Anthony Giddensin rakenteistumisteorian avulla.

Giddens (1979,117–118) näkee rakenteistumisen käsitteeseen kuuluvan näkemyksen rakenteiden kaksinaisuudesta, joka voidaan suhteuttaa yhteiskuntaelämän perusolettamukseltaan resursiiviseen luonteeseen. Tällä Giddens tarkoittaa rakenteen ja toimijana toimimisen keskinäistä riippuvuutta. Hän korostaa, että jokainen toimintaprosessi tuottaa jotakin uutta, mutta samalla kaikki toiminta on osa menneen jatkamista. Rakenteen kaksinaisuuden käsityksen mukaan toimijat käyttävät hyväkseen sääntöjä ja käytettävissä olevia voimavaroja vuorovaikutusprosesseja synnyttäessä, mutta samalla nämä vuorovaikutusprosessit jäsentävät uudelleen niissä käytettyjä sääntöjä ja voimavaroja (Giddens 1979, 119). Yhteiskunnallisissa vuorovaikutusjärjestelmissä ihmiset toimivat rajoitteisten edellytysten alaisina, muotoutuvat toimijoiden ja ryhmien keskinäisen riippuvuuden kautta (Giddens 1979, 129). Giddensin mukaan yhteiskunnallinen todellisuus muodostuu rakenteista, jotka ovat yksittäisestä tekijästä riippumattomia siten, että jos ne ovat yhteiskunnallisesti vallitsevia, yksittäinen tekijä ei voi toivoa niitä pois. Rakenteet ovat kuitenkin täysin riippuvaisia tekijöistä, koska

rakenteiden toisto yhteiskunnassa pitää niitä yllä, ellei tekijöiden toiminta ylläpidä rakenteita ne lakkaavat olemasta. Giddens näkee sosiaalista toimintaa kaikkialla ja toimijat osallistuvat toiminnan tuottamiseen. Giddens haastaa ajatuksen henkilön mahdollisuudesta tehdä vapaasti valintoja. Hän näkee, että on aina vaikuttamassa asioita, joihin toimijat eivät voi vaikuttaa ja nämä estävät vapaata toimintaa (Cohen 1989, 25). Giddens näkee yhteiskunnassa sääntöjä, joita henkilön on noudatettava. Noudattamatta jättämisestä voi henkilölle tulla sanktioita (Giddens, 1979, 136–137). Yhteiskuntateorian kannalta Giddens (1979, 138) näkee, ettei ole riittävää, jos korostetaan merkityksen muodostumisen ja kommunikoinnin suhdetta normatiivisiin sanktioihin. Nämä molemmat osapuolet on lisäksi kytkettävä valtaan liittyviin vastavuoroisiin toimenpiteisiin. Giddens näkee organisaation vaikuttavan sosiaaliseen toimintaan. Hänen mukaansa itse sosiaalinen systeemi vaikuttaa sosiaaliseen käytännön toimintaan, mutta myös institutionaaliset käytännöt ovat vaikuttamassa. Sosiaalisissa systeemeissä on olemassa sääntöjä, joita tulee noudattaa. Organisaatioissa on ylläpitäviä rutiinikäytäntöjä, missä ylemmässä asemassa olevat henkilöt vaikuttavat muiden toimintaan. Organisaatioissa on suoraa valvontaa. Ylempi johtotaso valvoo ja siirtää kontrollin alemmalle johto tasolle, joka valvoo ja kontrolloi työntekijätason toimijoita (Cohen 1989, 114, 155, 182).

Giddens tuo esiin, että toiminnalla ja tekijöillä on muutosvoimaa ja usein toimija voisi tehdä tilanteissa toisinkin. Subjektilla on sekä toimijana että tekijänä valtaa, koska hänen olemisellaan on kausaalisia vaikutuksia ympäristöön. Yksilö voi vaikuttaa ja kontrolloida toista yksilöä, tekemään niin kuin on vaadittu. Esimerkiksi äiti voi käyttää auktoriteetti asemaansa perheessä, jotta saa lapsen siivoamaan huoneeseensa (Cohen 1989, 24; Heiskala 2000, 187–189; Inglis ja Thorpe 2012, 225–230). Tämä yksilön vaikutus ja kontrolli voi hyvin näyttäytyä myös johtajan ja työntekijän välisessä toiminnassa. Giddens (1979, 150) analysoi valtaa rakenteiden kaksinaisuudessa. Jos käytettävissä olevat voimavarat, joiden olemassa olemista hallinta merkitsee ja joihin vallankäyttö perustuu, nähdään samanaikaisesti yhteiskunnallisen rakenteen osasina. Vallankäyttö ei ole vain laji toimintoja, vaan se on ilmiö, joka säännöllisesti ja rutiininomaisesti ilmenee kaiken toiminnan yhteydessä. Käytettävissä olevat voimavarat yhteiskunnallisten järjestelmien rakenteellisina osina ovat keskeinen käsite valta-analyysissä rakenteistumisen teorian puitteissa (Giddens 1979, 151). Giddens (1979, 151–152) näkee vallan käsitteen sitoutuvan kahteen laajempaan käsitteeseen, muuntumista aikaansaavan kyvyn ja hallinnan väliin: valta on suhdeperustainen käsite, mutta se toimii sellaisena vain, kun hallintarakenteiden synnyttämää muuntamiskykyä hyödynnetään. Sekä johtajalla että työntekijällä saattaa rajoitustoimenpiteitä käyttäessään olla olemassa myös harkintavaltaa, jolloin tilanteessa on mahdollista päättää, mikä toiminta on järkevintä. Johtamiseen sisältyy myös

tietynlainen valtasuhde työntekijään, samoin kuin työntekijällä on valtasuhde asiakkaaseen. Yleisen vallan määritelmän mukaan, valta on yhden toimijan todennäköisyys olla sosiaalisessa suhteessa sellaisessa asemassa, että hän voi vastarinnasta huolimatta viedä tahonsa läpi (Heiskala 2000, 194). Inglis ym. (2012, 20) kertovat, että sosiaalteorioissa usein erotetaan yksilön mahdollisuus vapaaseen valintaan jolloin yksilö voi tehdä mitä hän haluaa sekä olosuhteiden voimaan, joka pakottaa yksilön tekemään jotakin.

Giddensin mukaan rakenteet koostuvat säännöistä, jotka toimija kohtaa interaktiutilanteessa sekä voimavaroista, joita hän käyttää valitessaan toimintatapansa. Toimijalla on ennalta käsitys siitä, mikä on ”oikea” tai ”asiaankuuluva” tapa nähdä tilanne ja toimia siinä. Sääntö voi olla myös ”äänetöntä tietoa”, jota toimijat soveltavat tiedostamattaan omassa toiminnassa. Rakenteet rajoittavat toimijoiden toimintaa. Säännöt määräävät, miten tulee toimia ja resurssit rajoittavat sitä mikä toiminta ylipäätään on mahdollista. Giddensin (1979, 153) mukaan valtasuhteet ovat aina kaksisuuntaisia myös silloin, vaikka yhden toimijan valta toiseen osapuoleen verrattuna on pieni. Ihmistoimija on kuitenkin aina reflektiivinen ja kykenevä arvioimaan omaa toimintaansa, tarkkailemaan sitä ja tarvittaessa myös korjaamaan toimintaansa. Toiminnalla itsessään tarkoitetaan merkityksellistä tai mielekästä käyttäytymistä, jolla toimija haluaa jollakin tavalla vaikuttaa fyysiseen tai sosiaaliseen ympäristöönsä (Tucker 1998, 76, 87; Ruonavaara 2005, 163–169). Erityishuoltoyksiköissä on olemassa tietynlaisia totuttuja toimintatapoja ja rutiineja, joita työntekijät pitävät yhdessä yllä ja voivat halutessaan näitä muuttaa toisenlaisiksi. Ihmiset seuraavat vanhoja rutiinejaan, kunnes jokin pakottaa heidät muuttamaan toimintaansa (Kotiranta ja Virkki 2011, 115-116). Erityishuoltoyksiköiden ja johtajien toimintaan vaikuttavat voimakkaasti ylempien tasojen päätökset, säännöt ja ohjeet. Giddensin rakenteistumisteoriaa soveltaen tuon esiin ajatustani siitä, että johtajan toimintaan vaikuttavat osaltaan myös asiat joihin johtaja ei aina itse voi vaikuttaa.

5 AIKAISEMPIA VAMMAISUUTEEN JA JOHTAMISEEN LIITTYVIÄ TUTKIMUKSIA LAITOSYMPÄRISTÖISSÄ

Tutustuessani omaa tutkimusaiheittani käsittelevään kirjallisuuteen ja aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin havaitsin, että lastensuojeluyksiköissä käytettävistä rajoitustoimenpiteistä on tutkimuksia paljon. Vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden rajoitustoimenpiteistä on tutkimuksia selkeästi tehty vähemmän. Aikaisemmissa tutkimuksissa on käytetty erilaisia teorioita selittämään sosiaalisen elämän ilmiöitä. Vammaisia koskevia tutkimuksia on tehty etnometodologisen ajattelumallin kautta ja tutkimusmenetelminä olivat usein haastattelu tai havainnointi. Tällaisia olivat esimerkiksi Vesalan (2010) tutkimus, jossa seurattiin puhumattoman kehitysvammaisen elämää laitoksessa sekä Kontion (2000) tekemät tutkimushavainnot kehitysvammayksikössä.

Vammaistutkimuksen keskiössä on avoin poliittisuus sekä sitoutuminen vammaisten etujen ajamiseen ja heihin kohdistetun syrjinnän poistamiseen. Yhdysvalloissa vammaisuuden sosiologia on ottanut vaikutteita pragmatismista, jossa teorian ja tutkimustiedon tehtävänä ei ole etupäässä kuvata todellisuutta vaan mahdollistaa ihmisten tehokkaampi toiminta (Vehmas 2005, 116). Vammaispalveluiden erityishuollon johtamisen näkökulmista käsin tutkimuksia on vaikea löytää. Johtamista yleisellä tasolla on tutkittu viime vuosikymmenten aikana paljon muun muassa muutosjohtamisen teemoista (Laaksonen ja Salin 2019, 84). Myös sosiaali- ja terveysjohtamista on tutkittu muutosjohtamisen näkökulmista, kuten Niirasen, Joensuun, Lammintakasen ja Kerkkäisen (2014) tutkimus sekä Viitasen ym. (2007) tutkimus muutoksien vaikutuksista johtajuuteen. Näissä tutkimuksissa tarkastellaan sosiaali- ja terveyspalveluiden jatkuvaa kehittämisen tarvetta ja sen tuomia johtamisen haasteita. Sosiaali- ja terveyspalveluiden johtamisesta on saatavilla runsaasti aikaisempia tutkimuksia, mutta nämä eivät suoraan keskity tarkastelemaan vammaispalveluiden yksiköiden johtamista.

Kansallista ja kansainvälistä johtamistutkimusta on tehty paljon yritystoiminnassa. Sen pohjalta on syntynyt sekä uutta teorian tietoa, että teoriaa hyödyntävää konsultoivaa ja mentoroivaa materiaalia. Sosiaali- ja terveydenhuollon johtamista on tutkittu eri tieteenalojen käsittein ja menetelmin. Tutkimusta on tehty sosiaali- ja terveysalan substanssitieteissä, kuten hoitotieteessä ja sosiaalityössä sekä muissa kuten hallinto- ja kauppatieteissä, psykologiassa ja sosiologiassa. Lisäksi tutkimusta on tehty terveys- ja sosiaalihalintotieteessä (Rissanen ja Hujala 2017, 87, 98). Johtamistutkimuksessa on yksilölähtöisestä johtajanäkökulmasta siirrytty johtamisen eri toimijoiden huomioivaan

näkökulmaan. Johtajan piirteiden ja ominaisuuksien tunnistamisesta on siirrytty esimiesalaisasetelman kyseenalaistamiseen. Ylhäältä alas suuntautuvan vaikuttamisen rinnalle on nostettu horisontaalinen vaikuttaminen eli yhdessä ja yhteiseksi tekemisen prosessi, kuten jaettu johtajuus (Rissanen ym. 2017,99).

Reikko ym. (2010, 11-15) kertovat lähijohtamisen olevan sosiaali- ja terveystaloudissa 2000-luvulla aikaisempaa enemmän sekä tutkimuksen, että kehittämisen kohteena. Kaiken kaikkiaan sosiaali- ja terveydenalan lähijohtaminen on jäänyt melko vähälle huomiolle, erityisesti sosiaalihuollossa. Aikaisempia tutkimuksia ovat esimerkiksi Nivalan (1999) tutkimus päiväkodin johtajuudesta sekä Aarvan (2009, 193) tutkimus hoivan ja hoidon lähijohtamisesta. Näissä tutkimuksissa johtamisessa tärkeiksi asioiksi nousivat erityisesti henkilöstöhallinto, työn johtaminen, ohjaaminen ja tieto. Sosiaalialan johtamistutkimuksessa on korostunut enemmän ylemmän johdon näkökulma. Lähes kaikissa aineistoissa ja tuloksissa on havaittu lähijohtajille yhteisiä osaamisalueita kuten henkilöstöhallinto, voimavarojen ja palveluiden suunnittelu ja organisointi, vuorovaikutuksen ja tiedonkulun varmistaminen sekä inhimillisten voimavarojen johtaminen. Joissakin johtajaryhmien tutkimuksissa korostui muutosjohtaja osaaminen. Johtamisen osaaminen itsessään on noussut tutkimuksissa esiin vähemmän (Reikko ym. 2010, 17).

Pekkarisen (2010, 18–21) laadullisessa katsauksessa sosiaalialan johtamisen tutkimuksesta havaittiin, että tutkimusta on eniten tehty sosiaalityön ja yleisten sosiaalipalveluiden sekä lastensuojelun toimialoilla. Eniten tutkittuja teemoja selvityksen mukaan olivat muutosjohtaminen, johtajuuden tavat ja tyyli, tehokkuus ja vaikuttavuus, työolosuhteet, johtamisen koulutus, uusi julkisjohtaminen, teorian kehittäminen, moniammatillisuus, naisasia, vähemmistöasia sekä historia. Muutosjohtamiseen liittyviä tutkimuksia oli selvityksessä lähes puolet, joten tämä on selkeästi tutkitumpi teema muihin verrattuna. Sote-johtaminen ja johtamisen kompleksisuus näyttäytyvät myös keskeisinä teemoina sosiaali- ja terveystaloudien johtamisessa. (Härkönen ja Airaksinen 2012, 5–19). Kun taas Ritvanen ja Sinipuro (2012) ovat kehittäneet mallin sosiaali- ja terveystaloudien kehittämiseen, joka keskittyy sosiaali- ja terveystaloudien muutokseen tiedolla johtamisen näkökulmasta.

Lammintakanen ja Laulainen (2019/2, 79) tuovat esiin, että sosiaali- ja terveystalouden johtamisen viimeaikainen tutkimus on kohdistunut erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden yhteistyöhön, osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen, henkilöstöjohtamisen toimintamalleihin ja -prosesseihin sekä johtamisen vaikutuksiin ja vaikuttavuuteen. Juujärvi, Sinervo, Laulainen, Niiranen,

Kujala, Heponiemi ja Keskimäki (2019) sekä Niiranen ym. (2014) tarkastelevat mitä palvelujen yhteensovittaminen vaatii johtamisosaamiselta. Muita keskeisiä johtamisen tutkimuksen teemoja ovat olleet muun muassa strateginen johtaminen, työhyvinvointi globalisaatio, innovatiivisuus, eettisyys ja vastuullisuus (Lammintakanen ja Laulainen 2019). Tutkimusaihetta koskevaa aikaisempaa johtamisen tutkimusta vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden johtamisesta tuntuu kuitenkin olevan mahdotonta löytää. Tähän on varmasti syynä se, että vammaispalveluiden erityishuoltoyksikön johtaminen ja siihen sisältyvä rajoitustoimenpiteiden käyttö on hyvin erityinen aihealue, johon on meillä Suomessa oma erityinen lainsäädäntö.

6 TUTKIELMAN TOTEUTUS

Olen kiinnostunut erityishuoltoyksiköiden rajoitustoimenpiteiden käytöstä johtamisen näkökulmasta. Miten johtamisen tasolta voidaan vaikuttaa rajoitustoimenpiteiden käyttöön yksikössä ja mitä mahdollisia haasteita rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyy. Asetan tutkielmani kahdeksi kysymykseksi:

- Miten johtamisella voidaan vaikuttaa vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden rajoitustoimenpiteiden käyttöön?
- Mitä haasteita rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyy ja miten johtamista voidaan kehittää?

6.1 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu

Pro gradu-tutkielmani on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on tutkimus, jonka avulla pyritään ”löydöksiin” ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen. Pyritään ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen. Laadullisen aineiston analyysivaihe on syklinen prosessi. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi ei ole tutkimuksen viimeinen vaihe, vaan se on mukana tutkimuksen eri vaiheissa ja ohjaa itsessään tutkimusprosessia ja tiedonkeruuta (Kananen 2014, 18). Laadullisen analyysin pääpiirteinä on, että analyysi aloitetaan jo haastattelutilanteessa, jolloin tutkija voi jo haastattelua tehdessään tehdä havaintoja ilmiöiden määrän, toistuvuuden tai jakautuvuuden perusteella. Tutkija voi tyypitellä ja hahmotella malleja syntyneistä havainnoista tai kerätä lisäaineistoa tarkistaakseen jonkin kehittämänsä hypoteesin tai mallin. Laadullinen tutkimusaineisto säilyy aineistona sanallisessa muodossa. Tutkija päätelee aineistosta asioita ja pyrkii todentamaan mahdollisia teoreettisia johtoideoitaan aineiston avulla (Hirsjärvi ja Hurme 2008, 136). Hirsjärvi ym. (2008, 25) kertovat kvalitatiivisen tutkimuksen perustuvan induktiiviseen eli päättelevään prosessiin; edeten yksityisestä yleiseen. Hirsjärvi ym. (2008, 25) ovat kiinnostuneita useasta yhtäaikaisesta päätelystä tekijästä, jotka vaikuttavat lopputulokseen.

Tutkimusaineisto koostuu erään vammaispalveluja antavan kuntayhtymän alueelta, jota en nimeä tutkielmassani. Kuntayhtymään kuuluu yhteensä yhdeksän omaa vammaispalveluiden erityishuoltoyksikköä, joista seitsemässä yksikössä on käytössä rajoitustoimenpiteitä. Tutkimuslupaa hain kuntayhtymästä kirjallisella hakemuksella ja sain tutkimusluvan. Tutkimusluvan myöntämisen

yhteydessä sain työntekijän yhteystiedot, joka oli nimetty minulle tutkimusta ohjaavaksi henkilöksi. Hän tiedotti tutkielmastani ja haastattelusta sähköpostitse erityishuoltoyksiköiden johtajia ja tätä kautta jokaisesta yksiköstä valikoitui haastateltava tutkielmaani. Yksikön johtaja antoi haastatteluun osallistuvan työntekijän yhteystiedot ja otin haastateltaviin yhteyttä sähköpostin välityksellä. Jokaiselle haastatteluun osallistuvalla työntekijällä lähetin sähköpostitse laatimani infokirjeen (liite 1). Infokirjeessä esittelen itseni ja tuon tietoa Pro gradu- tutkielmani tarkoituksesta, tutkimusmenetelmästä ja -toteutuksesta sekä kerron haastateltavan oikeuksista. Infokirjeessä oli teemahaastattelun kysymykset, joihin pyysin haastateltavaa tutustumaan etukäteen. Infokirjeessä oli myös yhteystietoni ja haastateltavalla oli mahdollisuus halutessaan olla minuun yhteydessä.

Haastattelut toteutettiin Teams-sovelluksen kautta. Haastattelut nauhoitin erillisellä nauhurilla. Lisäksi tein haastattelun aikana muistiinpanoja haastattelusta. Haastattelin jokaisesta seitsemästä erityishuoltoyksiköstä yhtä työntekijää eli yhteensä haastattelin seitsemää työntekijää. Kuusi työntekijää olivat koulutukseltaan lähihoitajia ja yksi työntekijä oli mielenterveyshoitaja. Haastateltavista kaikki olivat naisia. Työkokemus nykyisessä työtehtävässä vaihteli vuodesta yli 20:een vuoteen. Lähtökohtana aineiston keruulle on, että tutkija on riittävästi perehtynyt tutkittavaan aiheeseen. Riittävä tieto aikaisemmista tutkimuksista ja lainsäädännön tuntemus ovat edellytys rajoitustoimenpiteiden käytön ja niiden edellytysten ymmärtämiseksi. Oma aikaisempi työkokemus antaa tutkijana itselleni hyvän pohjan lähestyä tarkastelemaan aihetta. Aineistonkeruun menetelmänä olivat haastattelut, jotka toteutin yksilöhaastatteluina. Haastattelut olivat puolistrukturoituja haastatteluja keskittyen rajoitustoimenpiteiden käyttöön vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköissä johtamisen näkökulmaan. Puolistrukturoitu haastattelu tunnetaan myös nimellä teemahaastattelu (Hirsjärvi ym. (2008, 47-48).

Haastattelujen pohjaksi laadin aihetta käsitteleviä teemoja. Nämä teemat olivat koottuna myös työntekijöille lähettämässäni infokirjeessä (Liite 1). Teemahaastattelu käsitteenä kertoo, mikä haastattelussa on kaikkein oleellisinta. Haastattelu ei etene tiettyjen kysymysten mukaan, vaan tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä irrottaa haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelussa ei ole kysymysten tarkkaa muodostamista tai järjestystä. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastauksia ei ole sidottu vastausvaihtoehtoihin. Haastateltavat voivat vastata kysymyksiin omin sanoin. Tälle menetelmälle ominaista on haastattelun jonkin näkökohdan lukkoon lyöminen, mutta ei kaikkien (Hirsjärvi ym. 2008, 47–48). Hirsjärvi ym. (2008, 66–67) kertovat, että teemahaastattelun pohjaksi ei laadita yksityiskohtaista kysymysluetteloa vaan teema-alueluettelo. Teema-alueet edustavat

teoreettisten pääkäsitteiden alakäsitteitä tai -luokkia. Ne ovat yksityiskohtaisempia kuin ongelmat, varsin pelkistettyjä, iskusanamaisia luetteloita. Haastattelutilanteessa ne ovat haastattelijan muistilistana ja ohjaavat haastattelun keskustelua. Tuomi ym. (2018, 87–88) kertovat teemahaastattelun olevan avoimuudessaan lähellä puolistrukturoitua haastattelua. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioille antamia merkityksiä sekä sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelun kysymykset perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. Teemahaastattelun avulla tutkija pyrkii ymmärtämään ja saamaan käsityksen tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Haastattelun vastausten avulla pyritään rakentamaan kokonaiskuva (Kananen 2014, 72). Kuula (2011, 128–129) kertoo teemahaastatteluille olevan ominaista se, että samat teemat ja keskeiset kysymykset esitetään kaikille haastateltaville. Haastattelun kulku voi kuitenkin muuttua teemojen ja kysymysten käsittelyn järjestyksen ennakoimattomaksi. Avoimissa haastatteluissa lähtökohtana on ennalta määrätty tutkimusteema, mutta itse haastattelu etenee avoimesti muistuttaen vapaata keskustelua. Tutkimuskysymyksiin päädyin ylläkuvaamani kaltaisella prosessilla.

Hirsjärvi ym. (2008, 34–35) tuovat haastattelun esiin joustavana menetelmänä, joka sopii monenlaisiin tutkimuksiin. Haastattelussa ihminen nähdään tutkimustilanteessa subjektina ja hän saa tuoda vapaasti esiin itseään koskevia asioita. Haastattelussa tutkija ei voi etukäteen tietää, mitä haastateltava kertoo. Haastattelussa voidaan tarvittaessa esittää tarkentavia kysymyksiä. Leinonen, Otonkorpi-Lehtoranta ja Heiskanen (2017, 89) kertovat, ettei laadullisessa haastattelussa yleensä tavoitella määrällisiä yleistyksiä, vaan kiinnostuksen kohteena ovat yksittäisten haastateltavien kertomukset, näkemykset ja kokemukset. Tutkijan tavoitteena on tulkita niitä, ei esittää faktoja tai lainalaisuuksia. Laadulliset haastattelut poikkeavat toisistaan siinä, miten strukturoituja ne ovat. Teemahaastattelu on strukturoitujen ja strukturoimattomien haastattelujen välimaastossa. Tässä tärkeintä on tiettyjen teemojen käsittely, vaikka kysymykset ja niiden järjestys vaihtelisivat.

Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 22–23) muistuttavat tutkimushaastattelun eri rooleista. Haastattelijalla on tietämätön osapuoli ja tieto on haastateltavalla. Haastatteluun on ryhdytty tutkijan aloitteesta ja tutkijan tehtävänä on ohjata keskustelua tiettyihin puheenaiheisiin. Haastattelu voi muistuttaa tavallista keskustelua, mutta haastattelulla on aina tietty päämäärä, johon haastattelun kautta pyritään. Tutkimushaastattelua ohjaa tutkimuksen tavoite. Valitsin teemahaastattelun, koska tällöin pystyin haastateltavalta tarvittaessa tarkentaa tai kysyä vielä syventävämmiin joistakin kiinnostavista asioista.

Tuomi ym. (2018, 85) kertovat haastattelun eduksi joustavuuden. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoja sekä käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelussa joustavuus on myös sitä, että haastattelija voi esittää kysymykset siinä järjestyksessä, kuin katsoo aiheelliseksi. Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Tämän vuoksi on järkevää antaa haastattelukysymykset jo etukäteen haastateltaville. Haastattelutilanne itsessään on kahden ihmisen välinen vuorovaikutustapahtuma, jossa haastateltava kertoo tutkijalle kokemuksistaan kohteena olevasta ilmiöstä. Haastattelijan tulee kyetä rakentamaan luottamuksellinen ilmapiiri heti haastattelun alussa kunnioittavalla, arvostavalla ja kiinnostuneella asenteellaan (Kananen 2014, 72). Olin ennen haastatteluja yhteydessä haastateltaviin sähköpostiviestein. Halusin näissä yhteydenotoissa jo tuoda esiin sitä, että arvostan henkilöiden vaivannäköä osallistua haastatteluun. Haastattelun alussa esittelin itseni ja kerron tutkielmastani sekä kysyin, onko haastateltavalla joitakin kysymyksiä tutkielmaani liittyen. Haastattelun lopuksi vielä kiitin haastateltavaa osallistumisesta.

6.2 Sisällönanalyysi

Aineiston analysoinnin toteutin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla, jossa analysoin haastattelun puhuttuja sisältöjä (Ruusuvuori ja Nikander 2017, 427–430). Tämän huomioiden litteroin haastattelut vain tutkielmaan soveltuvin osin. Litteroitua haastatteluaineistoa syntyi yhteensä 43 liuskaa. Litteroidusta aineistosta poimin vastauksia, analysoin ja etsin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Teemoittelun avulla voidaan tarkastella aineistosta esiin nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä haastateltaville (Hirsjärvi ym. 2008, 173). Litteroidusta materiaalista poimin johtamisen näkökulmaan ja tutkimuskysymyksiini vastaavia asioita. Teemoittelin poimimani asiat teemaotsikoiden alle ja näin sain tuotua aineistosta esiin johtamiseen liittyviä asioita teemoittain.

Haastattelujen ja litteroitujen haastattelujen analysoinnissa käytin apuna sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysissä pyritään kuvaamaan haastattelujen sisältöä sanallisesti. Sisällönanalyysillä pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Analyysillä luodaan selkeyttä aineistoon, jotta voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisessa aineistossa analyysiä tehdään tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 119, 122).

Kuvio 1. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet (Tuomi ym. 2018 123–127).

Haastattelujen kuunteleminen ja aukikirjoitus sana sanalta
Haastattelujen, dokumenttien ym. aineistojen lukeminen ja sisältöön perehtyminen
Pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja alleviivaaminen
Pelkistettyjen ilmausten listaaminen
Samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista
Pelkistettyjen ilmausten ryhmittely/yhdistäminen ja alaluokkien muodostaminen
Alaluokkien yhdistäminen ja niistä yläluokkien muodostaminen
Yläluokkien yhdistäminen pääluokiksi tai yhdistäväksi luokaksi ja kokoavan käsitteen muodostaminen



Kuviosta 1 nähdään aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet. Ensimmäinen vaihe on alkuperäisdatan pelkistäminen (reduointi). Tässä aineistosta karsitaan pois kaikki epäoleellinen. Kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja sekä merkitään samaa asiaa kuvaavat asiat. Datasta etsitään kaikki tutkimustehtävää kuvaavat alkuperäisilmaukset ja niitä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset listataan allekkain eri konseptille mitään kadottamatta ja näin luodaan pohja klusteroinnille, jossa samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset yhdistetään omiksi ryhmiksi. Datan reduoinnin jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään. Aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti ja aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään eri luokiksi, joista muodostuvat alaluokat. Alaluokat nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin.

Klusteroinnilla luodaan pohja kohteena olevan tutkimuksen perusrakenteelle sekä alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Käsitteiden ryhmittelystä käytetään nimitystä alaluokka, joka nimetään aineiston sisällön mukaan. Luokittelua jatketaan siten, että alaluokkia yhdistelemällä muodostetaan yläluokkia ja yläluokkia yhdistelemällä muodostetaan pääluokkia, jotka nimetään aineistosta nousevan ilmiötä kuvaavan aiheen mukaan ja lopuksi yhdistävä luokka, joka on

yhteydessä tutkimustehtävään. Aineiston klusterointia seuraa aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahointia jatketaan yhdistämällä luokituksia niin kauan, kuin se aineiston sisällön näkökulmasta on mahdollista. Koko analyysin ajan tarkkaillaan, että aineistossa säilyy yhteys alkuperäisdataan. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja näin saadaan testaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi ym. 2018 123–127.) Toteutan aineiston analysoinnin sisällönanalyysin mukaisesti.

6.3 Tutkimusetiikka

Tutkielman tekemisen ja sen eri vaiheissa mietin tutkimuseettisiä asioita. Halusin kaikin mahdollisin tavoin varmistaa, että tutkimusaineisto säilyisi luotettavana. Aineiston luotettavuuteen vaikuttaa sen laatu. Hirsjärvi ym. (2008, 185) mukaan jos osaa haastateltavista haastatellaan tai jos tallenteiden kuuluvuus on huono tai litterointi noudattaa eri sääntöjä alussa ja lopussa tai jos luokittelu on sattumanvaraista, haastatteluaineistoa ei voi sanoa luotettavaksi. Luotettavuutta lisää se, että haastattelu litteroidaan niin nopeasti kuin mahdollista, varsinkin jos tutkija itse sekä haastattelee että litteroi. Tutkijana huomioin aineiston luotettavuuteen vaikuttavat asiat ja pyrin toimimaan mahdollisimman huolellisesti. Toteutin haastattelut ja litteroinnit ne itse. Litteroin haastattelun mahdollisimman nopeasti haastattelun toteutuksesta ja litteroin edellisen haastattelun aina ennen seuraavan haastattelun tekemistä. Hirsjärvi ym. (2008, 184) tuovat esiin teknisten tutkimusvälineistön toimivuuden vaikuttavan laatuun. Laatuun vaikuttaa myös haastattelupäiväkirjan pitäminen. Kiinnitin huomiota nauhurin asianmukaiseen toimivuuteen ennen nauhoittamisen aloittamista. Pidin haastatteluista apuvälineenä itselleni haastattelupäiväkirjaa. Päiväkirjaan kirjasin muun muassa haastatteluissa esiin nousseita ajatuksiani, joihin minun oli mahdollista myöhemmin palata uudelleen.

Ruusuvuori ym. (2005, 44) tuovat esiin neutraaliuden, jota haastattelijan tulisi pyrkiä noudattamaan. Haastattelijan tulee minimoida oma osuutensa haastattelutilanteessa ja olla puolueeton. Hän ei saisi tuoda esiin omia mielipiteitään tutkittavasta asiasta. Haastattelutilanteessa pyrin olemaan mahdollisimman neutraali. Haastateltava sai kertoa omat ajatuksensa haastattelun teemoista, enkä tuonut missään vaiheessa esiin omia mielipiteitäni asioista haastateltavalle. Haastattelut toteutin etähaastatteluina Teams-sovelluksen kautta. Ruusuvuori ym. (2005, 267) tuovat esiin etähaastattelun hyödyn arkaluonteisia asioita käsiteltäessä. Etähaastattelutilanteessa välimatkan ja anonymiteetin

vuoksi haastateltavan voi olla helpompi käsitellä arkaluonteisia asioita, olla kriittisiä ja esittää vastakkaisia mielipiteitä. Etäisyys ja anonyymisyys voivat luoda avoimuutta. Haastateltava sai itse päättää, haluaako olla minuun yhteydessä kameran kautta vai halusiko, että vain ääni kuului minulle. Itselläni oli aina kamera päällä, jolloin haastateltavalla oli mahdollisuus nähdä minut. Haastattelut nauhoitin erillisellä nauhurilla, jolloin haastateltavan anonymiteetti toteutui paremmin. Tästä kerroin haastateltavalle etukäteen ja näytin hänelle erillisen nauhurin.

Aineiston keruussa ja haastattelujen toteuttamisessa noudatin tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2009) laatimia ihmistieteiden eettisiä periaatteita. Kunnioitin tutkittavan henkilön itsemääräämisoikeutta. Tutkittava sai halutessaan kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai olla vastaamatta esitettyihin kysymyksiin. Tutkielman toteuttamisessa kunnioitin haastateltavan yksityisyyttä ja tietosuojaa. Haastattelun aikana saatujen henkilötietojen käsittelyssä noudatin henkilötietolakia (HTL 1999/523). Tutkimuslupaa hain kuntayhtymästä kirjallisesti. Erityishuoltoyksiköistä tutkimuslupaa ei tarvinnut hakea erillisesti. Tutkimuslupahakemuksen hyväksymisen jälkeen otin vasta yhteyttä minulle nimettyyn ohjaavaan työntekijään mitä kautta haastatteluprosessi lähti liikkeelle. Haastateltaville annoin tiedot tutkimuksesta ja haastattelusta etukäteen selkeästi ja yksiselitteisesti (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 414–415). Nauhoitin haastattelut, mutta tutkittava sai nauhoittamisesta halutessaan myös kieltäytyä. Huomioin haastattelussa juridiset, moraaliset ja eettiset standardit sekä vaitiolovelvollisuuden (Hirsjärvi 2008, 101). Haastateltavien henkilötietoja ei ollut missään vaiheessa tarkoituksenmukaista rekisteröidä muistiinpanoihin. Tarkoitus oli jo aineiston keruun vaiheessa kerätä tietoa mahdollisimman anonyymisti. Tutkijana käsittelin ja säilytin aineistoa turvallisesti, enkä paljasta missään vaiheessa arkaluontoisia saamiani tietoja ulkopuolisille. Tutkimusaineistossa ilmeneviä asioita en käytä niin, että se vahingoittaisi jollakin tapaa tutkimukseen osallistuvia henkilöitä tai kuntayhtymää. Tutkimusaineiston hävitän asianmukaisesti heti, kun tutkimus on päättynyt ja pro gradu-tutkielmani on tarkastettu.

Tutkijana tiedostan, että tieteessä tulee toimia avoimesti. Tutkimustulokset tulee julkaista eikä salata niitä yhteiskunnalta, tiedeyhteisöltä tai suurelta yleisöltä. Julkisuus edesauttaa tutkimustulosten hyödyntämistä yhteiskunnassa. Se antaa toisille tutkijoille mahdollisuuden kehittää edelleen aloitettua tutkimusta ja etsiä sen pohjalta uusia sovelluksia. Raportointi mahdollistaa tiedeyhteisön kontrollin, kritiikin ja kehitystyön sekä laadun valvonnan (Mäkinen 2006, 121). Tutkijana toimin normien ja sääntöjen mukaisesti sekä toimin rehellisesti ja vastuullisesti koko tutkielmaproessin ajan.

Hallamaan, Lötjösen, Sorvalin ja Launiksen (2006, 17) mukaan hyvältä tutkimukselta edellytetään, että tutkija antaa tutkittaville totuudenmukaista tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimukseen osallistumisen ehdoista. Tutkimuksen on myös täytettävä suostumusvaatimus, mikä edellyttää tutkittavien tai heidän edustajiensa suostumusta osallistua tutkimukseen. Luottamuksellisuusvaatimuksena on, että tutkimuksessa koottu, ihmisiä koskeva tieto on luottamuksellista. Sitä tulee säilyttää ja käyttää tulosten raportoinnissa siten, ettei tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyys paljastu. Tutkimustulosten hyödynnettävyyttä koskee vaatimus siitä, että tutkimustuloksia saa käyttää ainoastaan tutkimustarkoituksiin. Tutkimuksen toimintaperiaatteina ovat tutkimukseen osallistuvien toiveiden turvaaminen ja informoiminen tutkimuksen tuloksista.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut tutkimuseettiset ohjeet vuonna 1994. Näitä on uudistettu tutkijoilta ja akateemiselta tiedeyhteisöltä saatujen palautteiden perusteella vuosina 1998 ja 2002. Suomessa toimivat yliopistot, tutkimuslaitokset ja ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet noudattamaan näitä. Ohjeistuksen tarkoituksena on hyvän tieteellisen käytännön edistäminen sekä tieteellisen epärehellisyysennaltaehkäiseminen kaikissa tutkimusta harjoittavissa organisaatioissa. Ohjeistukseen kuuluu hyvä tieteellinen käytäntö, joka on jaettu kolmeen osaan. Ensimmäinen osa sisältää rehellisyyden, huolellisuuden, tarkkuuden tutkimustyössä, eettisesti kestävät menetelmät, avoimuuden, muiden tutkijoiden työn kunnioittamisen ja niiden asianmukaisen huomioimisen, tutkimuksen asianmukaisen suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin. Lisäksi ensimmäiseen osaan kuuluvat tutkimusryhmän sisäisten oikeuksien ja velvollisuuksien järjestäminen ennen tutkimuksen aloittamista, rahoituslähteiden ja muiden sidonnaisuuksien ilmoittaminen sekä hyvän hallintokäytännön ja henkilöstö- ja taloushallinnon. Toinen osa määrittää hyvän käytännön loukkaukset. Loukkaukset on jaoteltu kahteen ryhmään: 1) piittaamattomuus edellä mainituista hyvästä tieteellisestä käytännöstä (törkeät laiminlyönnit ja holtittomuus); 2) vilppi tieteellisessä toiminnassa (sepittäminen, vääristely, luvaton lainaaminen ja anastaminen). Ohjeiden kolmas osa sisältää säännökset tutkijan oikeusturvasta. Menettelyohjeet sisältävät sen, kuinka loukkauksia koskevia epäilyjä käsitellään (Hallamaa ym. 2006, 19, 31–32; Kuula 2011, 33–34; Tuomi ym. 2018, 150–157).

Kuula (2006, 124–125) huomauttaa, että ihmisten yksityisyyden kunnioittaminen on yksi tärkeimpiä tutkimuseettisiä normeja. Tutkimuseetiikan lisäksi siihen velvoittavat kansainväliset sopimukset ja Suomen lainsäädäntö. Tutkittava itse päättää, mitä itsestään ja ajatuksistaan haluaa tutkimuksen käyttöön antaa. Itsemääräämisoikeudessa oleellista on, että tutkittavalla säilyy mahdollisuus kontrolloida sitä, kenelle ja missä tarkoituksessa hän omaa yksityiselämänsä valottaa. Yksityisyyden

suojaamisessa tavoitteena on myös estää tutkittavien tietojen joutuminen väärin käsiin ja estää yksittäisten ihmisten tunnistaminen tutkimuksesta.

Wiberg (2006, 261) huomauttaa, että eettisesti ajateltuna tieteen tulee tuottaa hyviä seurauksia. Tutkija ei saa vahingoittaa tutkimuskohdettaan. Vahingontuottamattomuusteetin mukaan tiede ei saa vahingoittaa kohdettaan ja yhteiskuntatiede ei saa vahingoittaa tutkimiaan ihmisiä eikä heidän suhteitaan (Kuula 2011, 23, 24, 26). Tutkimusetiikka voidaan määritellä tutkijoiden ammattietiikaksi, johon kuuluvat eettiset periaatteet, normit, arvot ja hyveet, joita tutkijan tulisi noudattaa. Totuuden etsiminen ja tiedon luotettavuuteen liittyvät normit ohjaavat tutkijoita noudattamaan tieteellisen tutkimuksen menetelmiä ja esittämään luotettavia tuloksia, joiden oikeellisuus on tiedeyhteisön tarkastettavissa. Tutkija tekee tutkimustaan koskevat eettiset ratkaisut ja vastaa niistä. Hänen tulisi mahdollisimman hyvin noudattaa yhteisesti sovittuja periaatteita omassa tutkimustyössään. Kuula (2011, 29–30) tuo esiin, että tieteen etiikka on tiedeyhteisön hiljaista, sinnikästä ja hellittämätöntä sitoutumista tieteen harjoittamisen ihanteisiin: rehellisyyteen, avoimuuteen ja kriittisyyteen. Näiden ihanteiden takana olevat kiellot ovat myös kaiken inhimillisen yhteiselämän periaatteita: älä ota toisen omaa, valehtele tai petä. Hyve-etiikan mukaiset tutkijan vaatimukset ovat: älyllisen kiinnostuksen, rehellisyyden, sosiaalisen vastuun sekä tunnollisuuden vaatimukset, vaaran eliminoiminen, ihmisarvon kunnioittaminen, ammatinharjoituksen edistäminen ja kollegiaalinen arvostus.

Kuula (2011, 75,80,86,91–92) tuo esiin, että tutkittaessa ihmisiä, tulee yksityisyys tavalla tai toisella tutkimuksen kohteeksi. Tämän vuoksi tutkijan tulee hyvien tieteellisten käytäntöjen lisäksi hallita myös yksityisyyden suojan perusasiat. Tietosuojalainsäädännön avulla pyritään takaamaan henkilötietojen kerääminen ja käyttäminen asianmukaisella tavalla. Tutkimuksen lähtökohdaksi on hyvä ottaa itsemääräämisoikeus, jolloin tutkittava itse määrittää yksityisyytensä rajat ja kertoo itsestään sekä ajatuksistaan juuri sen verran kuin haluaa. Henkilötietolain mukaan ihmisillä on oikeus päättää itseään koskevien tietojen käsittelystä sekä oikeus järjestää yksityiselämänsä ilman perusteetonta ulkopuolisen puuttumista. Oikeus yksityisyyteen itsemääräämisoikeutena tarkoittaa tutkimuksessa sitä, ettei ihmisiä saa tutkia salaa ja heiltä tulee saada vapaaehtoinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Salassapitosäädökset koskevat myös tutkimuksen tekemistä. Henkilötietolaissa määritelty vaitiolovelvollisuus koskee kaikkia henkilötietoja sisältäviä tutkimusaineistoja kerääviä henkilöitä, myös sen jälkeen, kun tutkimus on päättynyt. Oma aineistoni ei sisällä arkaluontoisia tietoja, koska ne eivät ole tutkimukseni kannalta oleellisia asioita tietää. Aineisto anonymisoidaan, jolloin se ei sisällä suoria tai epäsuoria tietoja tai asioita, joista

haastateltava olisi tunnistettavissa. Kuula (2011, 112) kertoo aineiston anonymisoinnilla tarkoitettavan epäsuorien tunnisteiden poistamista aineistosta.

Mäkinen (2006, 114) tuo esiin, että tutkijan on helpompi käsitellä arkojakin asioita, jos tutkittavia henkilöitä suojaa anonymiteetti eikä tarvitse pelätä haitan aiheuttamista haastateltavalle. Tämä edistää myös tutkimuksen objektiivisuutta tekemällä arkojen ja ristiriitoja herättävien asioiden käsittelyn helpommaksi. Lupaus henkilöllisyyden salaamisesta rohkaisee ihmisiä puhumaan rehellisesti ja suoraan helpottaen näin tutkimuksen kannalta olennaisten tietojen keräämistä. Mäkinen (2006, 119, 146,148) muistuttaa, että instituutioilla ja organisaatioilla on myös oikeus yksityisyyteen. Tietosuojalainsäädäntö määrittää oikeudelliset periaatteet ihmisten yksityisyyden suojelemiseksi. Tutkimusaineiston käsittelyn ja säilyttämisen on tapahduttava lain antamien puitteiden mukaisesti. Tutkimusaineiston käsittelyssä lähtökohtana on luottamuksellisuus. Tutkijana noudatan tutkittavilleni antamia lupauksia aineiston käytöstä ja käsittelystä.

Ennen tutkimusaineiston keräämistä on tutkittaville kerrottava tutkimusaineiston käytöstä. Tutkittaville on annettava kirjallisesti tieto siitä, mikä tai mitkä ovat tutkimuksesta vastuussa olevat tahot ja keneen voi olla yhteydessä lisätietojen saamiseksi tutkimuksesta (Kuula 2011, 99). Olen antanut haastateltaville mahdollisuuden tutustua tutkimussuunnitelmaan sekä antanut omat yhteystietoni. Lisäksi olen informoinut haastateltavia sähköpostitse lähettämälläni infokirjeellä (Liite 1). Lisäksi olen kertonut, että haastattelut nauhoitetaan, mutta ei videoida. Kuula (2011, 131) huomauttaa, että tutkittavien äänestä tai kuvasta muodostuvat aineistot sisältävät aina suorat tunnisteet tutkittavista. Jos aineistot sisältävät arkaluontoisia tietoja on tutkittavilta pyydyttävä erillinen tutkimuslupa. Tähän kirjataan aineiston käyttötarkoitus, käsittely, käyttäjät, tietoturvaratkaisut ja käyttöehdot jatkotutkimuksissa. Lisäksi yhteyteen on hyvä liittää vaitiolositoumus. Mäkinen (2006, 94-95) muistuttaa, että haastateltavalta on saatava lupa haastattelun nauhoittamiseen. Haastateltavalle tulee kertoa tutkimusaineiston arkistoinnista, anonymiteetin turvaamisesta sekä aineiston tuhoamisesta puhtaaksikirjoituksen jälkeen. Haastateltavalla tulee olla aina mahdollisuus keskeyttää haastattelu, vaikka hän haastatteluun on etukäteen antanut suostumuksensa ja haastattelu olisi aloitettu.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisemien Hyvä tieteellinen käytäntö- ohjeiden lähtökohtana on ajatus, että eettisesti hyvä tutkimus ja tieteen laatu kulkevat käsi kädessä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkijan ja tietentekijän tulisi noudattaa seuraavia ohjeita:

1. Noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja niiden esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa.
2. Soveltaa tieteellisen tutkimuksen mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta julkaistessaan tutkimusten tuloksia.
3. Heidän pitäisi ottaa huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset asianmukaisella tavalla niin, että he kunnioittavat muiden työtä ja antavat muiden saavutuksille niille kuuluvan arvon sekä merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaistessaan.
4. Tutkimuksen tulisi olla suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla.
5. Ensiarvoisen tärkeää on, että tutkimusryhmän jäsenten asema, oikeudet, osuus tekijyydestä, vastuut ja velvollisuudet sekä tutkimustulosten omistajuutta, ja aineistojen säilyttämistä koskevat kysymykset on määritelty ja kirjattu kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla ennen tutkimusten aloittamista tai tutkijan rekrytoimista ryhmään.
6. Tärkeää on, että rahoituslähteet ja muut tutkimuksen suorittamisen kannalta tärkeät sidonnaisuudet ilmoitetaan tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan, kun tutkimuksen tuloksia julkaistaan.
7. Tutkimustoiminnassa on noudatettava hyvää hallintokäytäntöä ja henkilöstö- ja taloushallintoa (Mäkinen 2006, 24–25).

Mäkinen (2006, 167–168, 172) tuo esiin tutkijan ammattietiikan, joka sisältää kolme eri tasoa: 1) eettisen säännösten, jota pidetään visionäärisenä ja inhimillisenä ohjeistuksena, kuten eettiset arvot oikeudenmukaisuudesta ja rehellisyydestä. 2) Käyttäytymis- ja menettelytapasääntöinä, jossa eettisyys nähdään ammattilaisen ja ammattikunnan kannalta, kuten ammattilaisen vastuu eri osapuolia kohtaan. 3) ammattilaisen toimintasäännöt, joissa neuvotaan, miten toimia konkreettisissa ongelmatilanteissa. Tällä tasolla voidaan mitata käyttäytymistä, vahinkoja ja niistä aiheutuvia rangaistuksia. Kaikki Suomen yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat sitoutuneet noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausten käsittelemisestä. Pro gradu- tutkielman jokaisen prosessin vaiheessa ole noudattanut tutkimuseettisiä periaatteita.

7 TUTKIELMAN TULOKSET

Tämän luvun ensimmäisessä osassa käsittelen työntekijöiden haastatteluissa esiin nousseita johtamiseen ja rajoitustoimenpiteiden käyttöön vaikuttavia asioita Anthony Giddensin rakenteistumisteorian kautta tarkasteltuna. Toisessa osassa tarkastelen rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyviä haasteita ja lopuksi tuon esiin johtamiseen ja rajoitustoimenpiteisiin liittyviä kehittämistarpeita.

7.1 Johtamisen tarkastelua Anthony Giddensin rakenteistumisteorian kautta

Vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden johtamisessa korostuvat selkeästi viisi teemaa: *johtajan osaaminen, tuen antaja, päätöksenteko, yhteistyötaidot sekä yhteiskunnan ja organisaation reunaehdot*. Peilaan näitä teemoja Anthony Giddensin rakenteistumisteorian näkökulmista käsin ja pyrin tuomaan esiin johtamiseen vaikuttavia asioita, joihin johtajan voi olla itse vaikea tai jopa mahdotonta vaikuttaa. Kertaan tässä vaiheessa lukijalle vielä lyhyesti Giddensin rakenteistumisteorian pääpiirteitä. Giddens (1979, 129) näkee ihmisten toimivan toisten toimijoiden ja ryhmien keskinäisen riippuvuuden kautta. Yhteiskunnalliset rakenteet ovat yksittäisestä tekijästä riippumattomia eikä yksittäinen tekijä voi toivoa niitä pois. Rakenteet ovat kuitenkin riippuvaisia tekijöistä, koska tekijöiden toiminta ylläpitää rakenteita. Sosiaalista toimintaa on kaikkialla ja toimijat osallistuvat toiminnan tuottamiseen. Yksittäisellä henkilöllä ei aina ole mahdollisuutta tehdä vapaasti valintoja, koska toimintaan on vaikuttamassa asioita, joihin toimija ei voi vaikuttaa (Cohen 1989, 25). Giddens näkee yhteiskunnassa sääntöjä, joita henkilön on noudatettava ja noudattamatta jättämisestä voi henkilölle tulla sanktioita (Giddens, 1979, 136–137). Ihmistoimija on kuitenkin reflektiivinen ja kykenee arvioimaan omaa toimintaansa, tarkkailemaan sitä ja tarvittaessa myös korjaamaan toimintaansa (Tucker 1998, 76, 87). Johtamiseen vaikuttavien asioiden näkyväksi tuominen on tärkeää, jotta voidaan ymmärtää johtamista laajemmassa näkökulmassa. Tällä tavalla voimme tuoda näkyväksi sellaisia johtamisen haasteita, joihin johtajan on itse vaikea vaikuttaa. Johtajaan ja hänen työhönsä vaikuttavat asiat ulottuvat myös rajoitustoimenpiteiden käyttöön asiakastyössä sekä asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumiseen.

7.2 Johtajan osaaminen

Johtajan tieto ja osaaminen tulivat esiin työntekijöiden kertomuksissa. Työntekijät kertoivat saavansa esimieheltä tietoa rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä. Osa työntekijöistä kertoi saavansa tietoa

toisilta työntekijöiltä ja osa työntekijöistä koki, ettei esimiehellä ole riittävästi tietoa rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä. Esimieheltä saatu tuki koettiin osassa yksiköitä riittävänä, mutta osassa yksiköistä tuen määrä koettiin liian vähäisenä. Viitala ym. (2019, 12, 27) kertovat johtajan keskeisiksi tärkeiksi välineiksi kysymisen, kuuntelemisen ja keskustelemisen. Johtaja valmentaa, mentoii, antaa ja vastaanottaa palautteita, pitää tiimipalavereita ja ratkaisee akuutteja ongelmia muiden kanssa. Johtajalla itsellään tulisi olla oppimiskykyä, tiedonhankinnan ja käsittelyn taitoja sekä kyky välittää tietoa ja osaamistaan työntekijöille. Johtajalla on työssään useita rooleja: hän on itse osaaja, mahdollisuuksien antaja, resurssien jakaja ja suunnannäyttävä (Hirvikorpi 2005, 85). Viitalan (2005, 23, 106) mukaan johtajan tehtävänä on varmistaa, että työntekijöillä on mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä. Johtaja toimii opettajana työntekijöille. Hyvään opettajuuteen kuuluu tavoitteellisuus toiminnassa, tulevaisuuteen suuntautuminen, opetus-oppimistapahtuman hahmottaminen prosessina, kiinnostus oppijoita ja heidän kehitystään kohtaan, taitavuus vuorovaikutussuhteissa, kykyä motivoida oppijoita ja halua jatkuvasti kehittää työtä. Työntekijöiden vastauksista voidaan nähdä johtajien tiedon ja osaamisen vaihtelevuus rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä eri yksiköissä. Tiedon ja osaamisen vaihtelevuus yksiköiden välillä ei mahdollista tasalaatuista toimintaa rajoitustoimenpiteiden käyttämisessä eri yksiköiden välillä. Tämän vuoksi myös asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumisessa on yksikkö kohtaisia eroja. Työntekijöillä eikä johtajilla ole riittävästi tietoa ja osaamista rajoitustoimenpiteisiin liittyvistä asioista. Johtajan osaamattomuus vaikuttaa työntekijöiden työn tekemiseen vaikeuttamalla ja hidastamalla työntekoa sekä kuormittaa samanaikaisesti myös asukkaita sekä samanaikaisesti raportoivat haittatapaturmat (HaiProt) lisääntyvät. Jos johtajan osaaminen on puutteellista ei hän millään tavalla kykene olemaan työntekijöiden tukena rajoitustoimenpiteisiin liittyvissä asioissa tai opettaa ja jakaa tietoa rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä työntekijöille.

”Lähinnä varmaan ihan, niin ku esimies on kertonu ja yhdessä ollaan mietitty ja sitten kun niissä missä ollaan yhdessä asioita mietitty, että on saatu ne rajoitustoimenpide päätökset tehtyä. Yhdessä on mietitty mitä meidän asukkaat tarvii. Ei mulla oikeestaan mitään koulutusta oo, vaan esimiehen kautta saanut tietoa.” (Työntekijä 6).

:// ”Säännöthän on, mutta sitten se miten ne säännöt toteutetaan niin nämä tämmöset justuinsa, että ei sais käsiä housuihin niin sääntö sanoo, että sen voi estää, mutta saadaanko me sitten ite tietyllä tavalla ettiä semmonen tapa millä ne estetään sinne laittamasta, että se on vähän semmoista ryhmätyöskentelyä.”:// (Työntekijä 4).

:// ”Omassa työssä on silleen haasteita, että musta tuntuu, että niin kun henkilöstöllä ei oo tarpeeksi tietoa ja sitten esimiehelläkään ei oo tarpeeksi tietoa, että mitä voidaan tehdä ja mihin tarvii sitten tehdä päätöksiä ja mihin riittää kirjaaminen ja muu, niin tota se ei kauheen hyvin toteudu, että tiedon puutetta on aika paljon”:// (Työntekijä 1).

://”Johto pitää kouluttaa tai ois pitäny kouluttaa alun perin jo hyvin tähän. Mehän kuitenkin niin ku alaiset työntekijät kysyy esimieheltä, että mitä tehään. Niin heillähän se pitäis olla se suurin tieto.” :// Me ei voida sitä keskenään päättää, että nyt me laitetaan salpa oveen. Siinä on kuitenkin esimiehen oltava mukana ja hän on tosiaan sanonu sen, että kun hän ei tiedä, niin sit tuntuu vähän, että hänen tietämättömyys hidastaa ja hankaloittaa meidän työtä välillä ja kyllähän se kuormittaa meitä ja asukkaita myös. Ja sit sitä myötä Haiprot lisääntyy ja et kyllä siinä on oravanpyörä valmiina.”:// (Työntekijä 1).

Johdon koulutuksen puute näyttäytyi työntekijöiden vastauksissa. Johtajan tehtävänä on toimia tiedonantajana työntekijälle. Aineiston perusteella voidaan sanoa, etteivät työntekijät saa riittävää tietoa rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyvissä kysymyksissä johtajalta. Työntekijät ajattelivat, ettei johtajalla ole asianmukaista tietoa rajoitustoimenpiteiden käytöstä. Kyse voi tietenkin myös olla johtajan taidosta välittää omaa tietoa ja osaamistaan työntekijöille. Työntekijät voivat joutua kohtuuttoman tilanteen äärelle, jos he eivät saa ongelmien ratkaisemiseen johtajan tukea ja hän siirtää päätäntävällän työntekijöille. Työntekijöitä ei voida vastuuttaa tekemään päätöstä rajoitustoimenpiteen käyttämisestä, koska heillä ei tähän ole käytännössä lain määrittämää päätäntävaltaa tätä tehdä. Johtajalla tulee olla riittävä osaaminen ja tieto rajoitustoimenpiteiden käyttämiseen liittyvistä ohjeista ja lainsäädännöstä, jotta hän kykenee itse käyttämään päätäntävaltaansa. Johtajalla on päävastuu rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä. Aineiston perusteella johtajilla on epävarmuutta tiedossa ja osaamisessa rajoitustoimenpiteiden käytännön toteuttamisen kysymyksissä. Tästä syystä johtajat saattavat siirtää rajoitustoimenpiteen käyttämisestä päättämisen työntekijöiden vastuulle. Työntekijät pyytävät johtajalta apua ja tukea rajoittamistoimenpiteitä koskevissa asioissa ja niiden käytännön toteuttamisessa. Työntekijät kuitenkin kokivat, etteivät saa johtajalta tukea rajoitustoimenpiteiden käyttämisen toteuttamisessa ja tällöin rajoitustoimenpiteiden käyttäminen jää työntekijöiden vastuulle.

:// On pyydetty esimieheltä, että tarvittais esimerkiks yhdelle asukkaalle huoneen oveen salpa, et kun hän häiriköi toisia asukkaita tosi pahasti, niin sitten hänet sais laittaa sinne

omaan huoneeseen rauhoittumaan, että kun tällä hetkellä hänet laittaa omaan huoneeseen niin et kerkeä kannoilla kääntyä kun hän on jo selän takana, niin selvästi esimiehet ei tähän halua lähteä ja hän on sanonut, ettei tiedä, että saako sellaista tehdä. Esimieheltä on pyydetty tätä salpaa ja sit on niinkun kysytty ihan, että kerro meille, että mitä me voidaan tehdä? On lisätty henkilökuntaa työvuoroon, mutta sekään ei aina riitä. Niin sitten esimieheltä on kysytty, että mitä me tehdään, niin esimies vaan sanoo meille, että teidän pitää itse se päättää. Että siinä ei varmaan niin kun, me ei saada silleen tarpeeksi tukea esimieheltä. Niin että me tosiaan voitais toteuttaa jotain rajoittamisia://
(Työntekijä 1).

Työntekijät kertoivat tiedotteista ja kirjallisesta materiaalista, joita työntekijät työnsä tueksi johtajalta saavat. Työntekijät selkeästi lukevat tiedotteet ja pyrkivät niiden mukaisesti toimimaan. Työntekijöillä ei kuitenkaan ollut tietoa mistä yksikön johtaja tiedotteet saa. Johtaja selkeästi toimii näiden tiedotteiden ja kirjallisen materiaalin jakajana työntekijöilleen. Johtajalla todennäköisesti on mahdollisuus saada osa näistä materiaaleista ylemmältä johdolta. Täysin selvää ei ole, onko osa materiaaleista mahdollisesti johtajan itse tuottamaa, joilla hän haluaa työntekijöitä tiedottaa ja ohjata. Työntekijät kertovat myös yhteisistä viikkoraporteista ja kehittämispäivistä, joissa on mahdollisuus yhdessä miettiä rajoitustoimenpiteisiin liittyviä asioita. Työntekijöiden kertomuksista tulee kuva, että johtaja toimii tiedon jakajana rajoitustoimenpiteiden käyttämiseen liittyvissä asioissa. Kuitenkaan johtajan työntekijöille jakamien tiedotteiden lähteistä ei ole varmuutta. Epäselvää on siis, mihin tiedotteiden sisällöt perustuvat.

” Kyllä ne esimieheltä tulee, mutta mistähän hän ne saa? Se onkin eri asia, ne on tuota yleensä sovittu, että ne jokainen lukee, että mun mielestä niistä ei oo sen kummempaa niin ku keskustelua ollu edes, mutta mistähän hän ne saa, niin sitä en tiedä. Esimies seuraa, että me ollaan kaikki ne luettu ja ne pitää kuitata aina luetuiksi. ” (Työntekijä 7).

”Se on sitten ollu tavallaan sen kirjallisen materiaalin varassa mitä meiltä on sitten löytyny ja tietysti sitten meidän tota yksikön johtaja on pitänyt viikkoraportteja niin käydään aina läpi tämmösii asioita ja hän on tuonut tavallaan esiin niitä asioita ja kehittämispäivissä ja tämmösissä ollaan tavallaan näitä asioita sitte käyty läpi. ”
(Työntekijä 3).

Kun aineistoa tarkastelee Giddensin rakenteistumisteorian kautta, voidaan todeta johtajan toimivan työssään, jakaa osaamistaan sekä tietoaan rajoitustoimenpiteisiin liittyvistä asioista sen osaamisen ja tiedon varassa joka hänellä sillä hetkellä on olemassa. Johtajan riittävä osaaminen ja keinot jakaa osaamistaan sekä tietoaan työntekijöille nousevat keskeisiksi asioiksi. Johtajan osaamiseen vaikuttavat muun muassa se millaisia mahdollisuuksia hänelle tarjotaan osallistua rajoitustoimenpiteitä koskevaan koulutukseen sekä se millä tavoin johtaja pystyy jakamaan osaamistaan työntekijöille. Aineiston perusteella ei voida sanoa tarjoaako kuntayhtymä mahdollisesti jotakin koulutusta rajoitustoimenpiteistä johtajille. Johtaja jakaa tiedotteita työntekijöille. Työntekijät eivät osanneet sanoa mistä johtaja nämä tiedotteet saa. Voisin kuitenkin ajatella, että osa tiedotteista tulee kuntayhtymän ylemmältä johdolta ja johtajan tehtävänä on tieto jakaa työntekijöille. Osa tiedotteista voi olla mahdollisesti myös johtajan itse laatimia. En voi kuitenkaan tarkalleen sanoa mihin tietoon johtajan mahdollisesti itse laatimat tiedotteet perustuvat.

7.3 Johtaja tuen antajana

Työntekijät kokivat johtajalta saadun tuen määrän ja laadun eri tavoin. Toisissa erityishuoltoyksiköissä tuki koettiin riittävänä, mutta osassa johtajan tukea kaivattiin enemmän. Viitala ym. (2019, 259) kertovat johtamisen laadun vaikuttavan työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja -turvallisuuteen, suoriutumiseen, sitoutumiseen ja innovatiivisuuteen. Työntekijät toivat esiin, että johtajan läsnäoloa tarvittaisi enemmän yksikön arjessa ja johtajan tulisi tuntea asiakkaat riittävän hyvin. Johtajan luottamus ja yhteistyö tulivat esiin työntekijöiden vastauksissa.

:// ”Ainahan meillä näistä puhutaan ja ainahan me saahaan johdolta sitä tietoa, että tämmöstä ylimääräistä rajottamista ei saa tehdä, eikä sen työn helpottamiseksi. Mä en keksi mitään muutu kun, että ylemmältä taholta tulis lisää työvoimaa. Mun mielestä se on ihan johtamisesta, mutta sen nyt tietää, ettei tänä päivänä työvoimaa periaatteessa saa lisää. Että meillä niistä ainakin puhutaan paljon, että johtaja antaa niitä ohjeita meille, että mitä ei saa tehdä, mutta se ei oo siinä arjessa kattomassa niin ku monesti sitä kompuroidaan kahen asian keskellä, että laitako toisen sinne oven taakse vai miten niissä asioissa millonkin toimii. Se ei johtaja välttämättä aina tiä miten se arki meillä toteutuu. Niillä on ne säännöt kyllä olemassa.” :// (Työntekijä 6).

”No se tietysti vaatii meidän esimieheltä, että kun esimies ei ole siinä hoitotyössä sinänsä, niin hän ei välttämättä ymmärrä mitä ajan takaa, että se osaa luottaa meihin, että kun me

tiedetään mitä me tarvitaan ja millä lailla. Mutta me tarvitaan kuitenkin se esimies siihen, että se antaa sen tuen meille. Eli niin kun yhdessä me tätä keittiötä ja yhdessä on juteltu ja kateltu minkälainen se vois olla, eli henkilökunta otti sen esille ja sitten esimiehen kanssa keskusteltiin ja hän vei asian sitten eteenpäin, että sai tämän asian hoituun. Se vaatii semmoista, täällä se on toiminut, yhteistyötä. (Työntekijä 4).

Johtajalta saadun riittävän tuen ja laadun varmistamiseksi työntekijöiden vastauksissa korostui johtajan läsnäolon tarve yksikössä. Johtajan tulisi tuntea asiakas sekä työntekijä riittävän hyvin ymmärtääkseen ja huomioidakseen molempien osapuolten näkökulmia rajoitustoimenpidekäytännöissä. Johtajan läsnäolo yksiköissä nähtiin puutteellisena. Johtajilla ei koettu olevan riittävästi tietoa yksiköiden tapahtumista, koska hänellä ei ole mahdollisuutta olla yksikön arjessa mukana ja tukea työntekijöitä. Työntekijät kertoivat ajatuksistaan rajoitustoimenpiteiden kirjaamisesta käytössä oleviin asiakastietojärjestelmiin. Työntekijät kokivat kirjaamiseen kuluvan runsaasti aikaa. He kokivat, etteivät kirjaamiskäytännöt aina ole selkeitä ja niihin kaivattiin erityisesti johtamisen tukea. Rajoitustoimenpiteitä koskevan kirjaamisen koettiin kuluttavan liikaa ajallisia resursseja, jolloin välitön asiakasaika väheni. Lisäksi oli epävarmuutta siitä, mitä ja mihin rajoitustoimenpiteiden toteutuksesta tulisi kirjata. Johtajan tukea kirjaamisen käytäntöihin kaivattiin runsaasti.

”Me ollaan koettu kauheen haastavana se, ku pitää kellon aikoja laittaa ylös niistä kun meillä on joku vessavöissä ja nyt magneettivöitä ja sit tosiaan hirvee kiire on niin ei me voida juosta joka välissä kirjaamaan niitä, että nyt mä oon laittanu vessaan ja sit mä juoksen laittaa sen kellon ajan ylös ja sitten mä otan jo seuraavan niin siis meillähän menee nelinkertanen aika siihen kun me joudutaan joka välissä niin silloin meillä on totaniin ni, koitetaan pistää mieleen se.” (Työntekijä 3).

:// ”Mut monta kertaa on ollu vielä meillä muilla työntekijöillä, että mihin kirjataan ja sitten kun tehdään näitä toteuttamissuunnitelmia ja imo-suunnitelmia, niin ne on aika haastavia niin kun lähteä täältä lähihoitajapohjalta niitä täyttelemään. Ne on kuitenkin vähän semmoista kapulakieltä tai semmosta, että hirveen vaikeaa on ollut tehdä.”:// (Työntekijä1).

”En saanu esimieheltä siihen kirjaamiseen sitten sen kummempaa tukea, että ajattelin sitten, että ehkä sieltä sitten jotkut pääkäyttäjät ottaa yhteyttä, että ootte tehnyt väärin.” (Työntekijä 1).

”Vie paljon työaikaa näitten asioitten seuraamiset ja kirjaamiset niin niihin oikeestaan aivan liian vähän saadaan koulutusta. Ne vaan tulee. Sanotaan, näin tekkää ja se on siinä.” (Työntekijä 3).

Johtajan mahdollisuuden olla työntekijöiden tukena yksikön arjessa vaikuttavat rakenteet, joihin johtajan on itse vaikea vaikuttaa. Rakenteistumisteorian kautta tarkasteltuna tulee näkyväksi johtajalle asetetut kuntayhtymän ylemmän johdon oletukset johtamiselle, johtajan olisi nämä oletukset täytettävä. Johtajan toimintaan vaikuttavat ylemmän johdon asetetut tietyt säännöt ja normit, joita johtajan tulee noudattaa. Ajattelen, että tällaisia sääntöjä ja oletuksia voisivat olla esimerkiksi johtajille tarkoitettuihin palavereihin osallistuminen sekä tietyt hallinnolliset tehtävät. Johtajalla voi olla paljon työtehtäviä jotka vievät johtajan aikaa. Johtajalla ei tästä syystä ole välttämättä mahdollisuutta olla riittävästi yksikössä työntekijöiden tukena. Johtaja ei kuitenkaan voi jättää hoitamatta hänelle asetettuja vaatimuksia, koska niistä hänelle koituisi sanktioita.

Myös kirjaaminen tapahtuu tietyissä rakenteissa. Rakenteistumisteorian kautta tarkastelemalla, voidaan todeta, ettei johtaja voi päättää millaisia asiakastietokantoja kuntayhtymässä on otettu käyttöön. Yksinkertaisesti ajateltuna tiedot on kirjattava niihin asiakasrekistereihin, jotka kuntayhtymässä on käytössä. Ajattelen, että johtajalle itselleen voi myös olla haastavaa käyttää olemassa olevia asiakastietokantoja, jolloin johtajan on mahdotonta tukea kirjaamisessa työntekijöitä. Johtajat voivat jakaa omaa osaamistaan käytännön työn kirjaamiseen liittyvissä asioissa ja tarvittaessa selvittää ja pyrkiä aktiivisesti löytämään ongelmiin ratkaisuja sekä toimivia käytäntöjä. Johtaja voi toimia palautteenantajana kuntayhtymän ylemmälle johdolle, joka näitä päätöksiä asiakastietokantojen hankinnoista tekee. Työntekijöiden vastauksissa nousivat esiin eri yksiköiden erilaiset käytännöt kirjaamisissa. Kirjaamiskäytäntöjen yhdenmukaistaminen voisi tuoda selkeyttä, koska työntekijät kokivat kirjaamiseen liittyvät asiat hyvinkin haastavina ja aikaa vievinä pakollisina käytäntöinä. Johtaja ei voi yksin vaikuttaa kuntayhtymän yleisesti käyttämiin kirjaamiseen liittyviin käytäntöihin ja rakenteisiin. Tästä huolimatta johtajan velvollisuutena on riittävästi ohjeistaa ja opastaa työntekijöitä kirjaamiseen liittyvissä asioissa.

7.4 Johtaja päätöksen tekijänä

Johtajan keskeisiksi tehtäviksi työntekijöiden vastauksissa nousivat johtajan päätöksenteko ja vastuu rajoitustoimenpidepäätöksistä sekä vastuu työntekijöiden toiminnasta. Viitala ym. (2019, 123, 129) tuovat esiin päätösvallan käsitteen, joka tarkoittaa oikeutta ja mahdollisuutta päättää jostakin tai tehdä jotakin organisaatiossa. Valta voi ulottua asioihin ja muihin ihmisiin. Vastuu taas on velvollisuus vastata jostakin asiasta, henkilöstöstä, toiminnasta tai teosta. Vastuun ja päätösvallan tulisi olla keskenään tasapainossa. Päätettävä asia voi olla rutiininomainen, ja ratkaisuvaihtoehdot voivat olla jo tuttuja entuudestaan. Uuden ongelman kohdatessa erilaisten vaihtoehtojen löytäminen ja niiden keskinäinen vertailu vaativat paljon enemmän työtä. Joskus vaihtoehtoja voi olla rajattomasti ja joskus niitä voi olla vain kaksi: jokin asia joko tehdään tai sitä ei tehdä. Kuuselan (2010, 82) mukaan johtajan velvollisuutena on tehdä työyhteisössä tarvittavat pienet ja suuret ratkaisut. Johtajan omat asenteet nähtiin myös vaikuttavan siihen, miten rajoitustoimenpiteitä yksikössä toteutetaan ja kuinka paljon niitä käytetään. Työntekijät toivat esiin päätöksenteossa sen, että näistä usein keskustellaan työntekijöiden ja johtajan välillä ennen varsinaista päätöksentekoa. Yhteistyössä pyritään löytämään asiakkaan kannalta paras ratkaisu. Työntekijät toivat esiin johtajan haluavan usein työntekijöiden tukea ja näkemyksiä päätöksensä tueksi. Viitala (2019, 134, 260) kertoo osallistamisesta, jolla tarkoitetaan henkilöstön mukaan ottamista päätöksentekoon. Hyvän johtajan ominaispiirteeksi tutkimusten mukaan on keskusteleminen työntekijöiden kanssa ja heidän näkemystensä arvostaminen. Hyvä johtaja pystyy tekemään päätöksiä ja perustelemaan ne ymmärrettävästi. Työntekijöiden kertomuksista nousee selkeästi esiin johtajan rooli päätöksentekijänä. Johtajan tehtäväksi määrittäyty myös valvonta sekä työntekijöiden seuranta. Johtaja valvoo ja seuraa, että työntekijät noudattavat sovittuja ja määrättyjä asioita. Rajoitustoimenpidepäätöksien tekemisessä esiin nousi johtajan oma asennoituminen rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä kohtaan. Työntekijät kertoivat johtajan kielteisen asennoitumisen rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä kohtaan vähentävän rajoitustoimenpiteiden käyttämistä. Työntekijöiden kertomuksista nousi esiin johtajan vastuu tehdä rajoitustoimenpiteitä koskevat päätökset ja valvoa niiden toteutumista sekä niiden kirjaamista. Johtajan tehtävänä on myös huolehtia päätösten ajantasaisuudesta.

” Eihän meillä hoitajilla oo valtuuksia tehdä ees näitä päätöksiä vaan esimieshän ne tekee. Esimiehellä pitää olla hyvä taustatieto esimerkiksi tästä asukkaasta, että ihan ventovieraalle voi olla hankala mennä tekeen ja siinä sitten, että esimieshän ei meillä niin ku oo hoitotyössä mukana eikä oo kehitysvamma alan koulutusta hänellä itellä niin kyllä

hyvinkin tiivistä yhteistyötä ollaan tehty sitten yhdessä. Esimies on, hänellä on se tärkein rooli, kun hänellä on se päätäntävalta kuitenkin sillä lailla näissä asioissa ja se on mun mielestä kyllä hyvä, että meidän ei tarvii joka asiaa tehdä, että kumminkin me raportoidaan ja pietään seurannat ja muut, mutta esimies tekee ne päätökset ja huolehtii siitä, että päätökset on aina ajan tasalla ettei tuu ongelmia.” (Työntekijä 2).

”Valvontaahan se vaatii esimieheltä, että hän valvoo mitä rajoitustoimenpiteitä me tehdään ja kirjataanko oikein ja toimitaanko me niissä tilanteissa oikein. Koen että hänellä on se vastuu siitä, että miten me toimitaan niissä tilanteissa, että me sitten toimitaan niin kuin hän sanoo.” (Työntekijä 7).

:// ”No kyllä mun mielestä se lähteen hyvin pitkälle sieltä johtajan suhtautumisesta koko hommaan, että meillä, kun on johtaja jämpä. Se tekee päätökset ja niitä pitää seuraja ja me myös seurataan niitä. Ja tavallaan myös se, että ei oo mitään ylimäärsiä ja koitetaan pitää mahollisimman minimissä kaikki. Niin kyl se musta hyvin pitkälle lähtee sieltä johtajan suhtautumisesta.” :// (Työntekijä 3).

Johtajan tehtävänä on tehdä päätökset rajoitustoimenpiteiden käytöstä. Rajoitustoimenpiteistä päättäminen ei selvästikään ole johtajalle helppo asia, koska päätöksellä puututaan asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumiseen. Tämän vuoksi päätöksenteko on sensitiivinen asia ja vaatii harkintaa. Päätöksenteossa pelkkä faktatieto ei riitä, vaan sen tueksi tarvitaan kaikki asiaan vaikuttavat arvostukset ja normit. Ratkaisut voivat olla eettisesti vaikeita ja moraalisesti eriarvoisia (Viitanen, Kokkinen, Konu, Simonen, Virtanen ja Lehto 2007, 38). Johtaja tarvitsee päätöksentekonsa tueksi työntekijöiden näkemyksiä asiakkaan tilanteesta. Ryhmässä yhdessä tehty päätös on sisältänyt paljon enemmän erilaisia näkökulmia, kuin jos se tehtäisi yksin. Yhdessä tehty päätös on harkittu monipuolisemmin. Mitä tärkeämpi päätöksen lopputulos on, sitä enemmän ihmisiä ja näkökulmia päätös tarvitsisi (Hurme, Torvinen ja Vainio, 2018, 19, 26). Rakenteistumisteorian kautta tarkasteltuna voidaan todeta, että työntekijät vaikuttavat johtajan päätöksentekoon rajoitustoimenpiteistä päätettäessä, koska he usein osallistuvat päätöksenteko prosessiin tuomalla tietoa asiakkaan tilanteesta ja arjesta. Pohdinkin, onko kohtuutonta ajatella, että johtaja yksin päättäisi tai vastaisi tekemistään rajoitustoimenpidepäätöksistä. Ajattelen, että vastuun tulisi jakautua kaikkien päätöksentekoon osallistuneiden kanssa yhteisesti. Johtaja juridisesti kuitenkin vastaa yksin tekemästään päätöksestä. Johtajan tehtäviin kuuluu valvoa, että työntekijät käyttävät rajoitustoimenpiteitä yksikössä lakien ja päätöksien mukaisesti. Johtajan ei kuitenkaan ole

mahdollista olla yksikössä jatkuvasti valvomassa, kuinka työntekijät rajoitustoimenpiteitä käyttävät. Ajattelen työntekijöille myös kuuluvan tietty vastuu ja valvonta rajoitustoimenpiteiden käyttämisen oikeellisuudesta. Rakenteistumisteorian kautta tarkasteltuna voin todeta, että johtajan mahdollisuuteen valvoa rajoitustoimenpiteiden käyttöä vaikuttaa se, ettei hänellä ole aina mahdollisuutta olla valvomassa työntekijöiden rajoitustoimenpiteiden käyttämistä. Johtaja kuitenkin juridisesti vastaa rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä ja hän on usein ”syyttävän sormen alla”, jos jotakin yksikössä tehdään väärin. Tuon esiin Isotaluksen ym. (2017, 40) näkökulman johtamisesta, jossa johtaja ei johda työntekijöitä, vaan jättää heidät toimimaan keskenään ja asettamaan tavoitteensa yksin. Tällainen johtaja välttää vastuuta ja vetäytyy sekä välttää konflikteja. Aineistosta voidaan päätellä, että osassa yksiköitä johtaja toimii edellä mainitulla tavalla, eikä ota vastuuta hänelle kuuluvista asioista, kuten rajoitustoimenpiteistä päättämisestä.

7.4 Johtajan yhteistyötaidot

Yhteistyö omaisten kanssa tuli esiin työntekijöiden vastauksissa. Johtajan nähtiin olevan keskeisessä asemassa omaisten kanssa tehtävässä yhteistyössä ja antamassa tukea työntekijöille haastavissa tilanteissa. Työntekijät tekivät runsaasti yhteistyötä omaisten kanssa ja johtajan rooli omaisten kanssa tehtävässä yhteistyössä on erilainen. Johtajan rooli korostuu erityisesti silloin, kun omaisen kanssa on haastavia tilanteita. Työntekijät selkeästi joutuvat ristiriitaiseen tilanteeseen rajoitustoimenpiteen käyttämisessä, saadessaan tähän johtajalta hyväksyntää omaisten vastustaessa toimenpidettä. Johtajan kyky olla vuorovaikutuksessa omaisten kanssa korostuu haastavissa tilanteissa. Johtajan tuki työntekijöille omaisten kanssa tehtävään yhteistyöhön on tärkeää. Johtaja on työssään jatkuvasti tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa ja tarvitsee vuorovaikutussuhteen luomisen ja ylläpitämisen taitoja (Isotalus 2017, 50).

”Ainut oikeestaan se henkilö, joka laitetaan sinne omaan huoneeseen rauhottumaan, sillon kun hän sitten riehuu ja lyö niin tota me ollaan, liian vähäsen käytetty sitä aina välillä, että esimies sanoo, että useammin viiiä vaan sinne ja, että rauhottuu paljon paremmin, mutta siinäkin oli oikeestaan syynä, että ei me sitä useammasti viety sinne huoneeseen niin omaiset oli, tässä niin ku syy. (Työntekijä 5).

”Meillä oli se tilanne, että omaiset ei ymmärtänyt, että kun me laitetaan sinne omaan huoneeseen ja pidetään siellä vähän aikaa, että se oli kyllä semmonen haaste siinä. Tuo haalari juttu on tuolla asukkaalla niin se on ollu hällä niin kauan, että se vaan kuuluu

hälle ja hän sen ite haluaa, että ei sitä voi oikeen ees ottaa pois häneltä. Esimies heille sillon alunperin asiasta puhui ja niin ku selitti ne syyt ja näin, mutta kyllä he aina aika ajoin valittaa siitä. Siellä on semmonen tilanne kotona, että omaiset on niin iäkkäitä ihmisiä nii, että semmosta dementiaakin on vähän, niin he eivät muista mitä on sovittukin ja näin, että se on aina välillä vähän semmosta hankalaa.” (Työntekijä 5).

Yhteistyöhön kuuluu keskeisenä osana myös vuorovaikutustaidot. Rakenteistumisteorian kautta tarkasteltuna yhteistyö on ihmisten välistä sosiaalista toimintaa, jossa eri osapuolet vaikuttavat toisiinsa (Giddens 1979, 138). Voidaankin ajatella vuorovaikutuksen tapahtuvan tietynlaisissa rakenteissa. Johtajan vuorovaikuttamiseen vaikuttaa mielestäni tila, jossa vuorovaikutus tapahtuu sekä vuorovaikutustilanteessa mukana olevat toiset ihmiset. Se millä tavoin vastaanotamme ja reagoimme toiselta saatuun tietoon vaikuttaa muun muassa se millä tavoin tietoa annetaan. Jos yhteistyö ja vuorovaikutus eri osapuolten kanssa on hyvää ja toimivaa synnyttää se erilaista tunnetta toimijassa kuin se jos yhteistyö ja vuorovaikutus eri osapuolten välillä on riitaisaa. Hyvä ja aito vuorovaikutus johtajan ja työntekijöiden välillä on perusedellytys sille, että johtajaa halutaan seurata. Johtajan on oltava hyvä kuuntelija, koska johtaja saa arvokasta tietoa ylemmältä johdolta, että työntekijöiltä (Kamensky 2015, 122). Hyvässä vuorovaikutuksessa johtaja on aidosti läsnä, hän kuuntelee ja ymmärtää työntekijöitä (Mäki, Liedempohja ja Parikka 2014, 91). Hedman (2016, 83) kertoo hyvään vuorovaikutukseen kuuluvan kaikkien mielipiteiden ja ajatusten huomioiminen sekä kaikkien osaamisen ja työpanoksen arvostaminen. Johtajan hyviin vuorovaikutustaitoihin kuuluu työntekijöiden kanssa vuorovaikutuksessa olemista siten, että organisaation yhteinen tehtävä tulee suoritetuksi parhaalla mahdollisella tavalla (Vesterinen 2010, 111). Tila jossa vuorovaikutus ja yhteistyö tapahtuvat, myös vaikuttaa vuorovaikutustilanteeseen. Johtaja toimii työssään työpaikallaan tietynlaisessa roolissa eli johtajana. Työntekijällä ja omaisella on tässä tilassa omanlaiset erilaiset roolit. Johtajan tulee voida toimia yhteistyössä työntekijöiden ja omaisten kanssa. Johtajalla on kuitenkin työssään rooli, jossa hän voi päättää kuinka jossakin tilanteessa toimitaan, vaikka työntekijöiden tai omaisten näkemys asiasta olisikin erilainen. Ajattelen kuitenkin johtajan toimintaan rajoitustoimenpiteiden käytössä vaikuttavan sen, kuinka sallivia omaiset ovat rajoitustoimenpiteiden käyttöä kohtaan. Ajattelen, että jos omaiset vastustavat rajoitustoimenpiteitä, käytettäisi niitä mahdollisesti vähemmän. Edellisessä luvussa käsiteltiin johtajan päätöksen tekemistä. Haluan nostaa esiin yhteistyön työntekijän ja johtajan välillä rajoitustoimenpiteitä koskevan päätöksenteon yhteydessä. Johtajan on rajoitustoimenpiteistä päättäessään usein tukeuduttava työntekijöiden näkemyksiin asiakkaan tilanteesta. Isotalus ja Rajalahti (2017, 39) tuovat

esiin demokraattisen johtajuuden, jossa johtaja näkee ja kuulee myös muiden näkemyksiä asioissa. Demokraattinen johtaja ei koe erilaisia näkemyksiä uhkana, vaan kokee toisten ideoiden ja keskusteluiden parantavan lopputulosta. Johtajan toimiessa tilanteissa demokraattisesti hän huomioi kaikkien osapuolten näkemyksiä asioista. Aineistosta tulee esiin työntekijöiden tyytyväisyys johtamiseen silloin, kun johtaja huomioi asioissa työntekijöiden näkemyksiä.

7.5 Yhteiskunnan ja organisaation reunaehdot

Yhteiskunnan ja organisaation reunaehdot vaikuttavat johtamiseen erityishuoltoyksiköissä. Johtaminen ja johtajan toiminta ovat rajallisia ja johtamiseen vaikuttavat paljon ulkoapäin tulevat tekijät. Johtamiseen vaikuttavat millaisessa organisaatiossa hän toimii ja millaisia yleisiä ohjeita, sääntöjä tai rajoituksia hänen työssään on olemassa. Se millaiset reunaehdot johtamiselle erityishuoltoyksiköissä on asetettu, vaikuttavat suurella määrällä käytännön johtamiseen yksiköissä. Käytännön työssä niin työntekijät, että johtajat tekevät työtään niissä rakenteissa, toimintatavoissa ja olosuhteissa mitkä organisaatiossa sillä hetkellä on käytössä. Näihin rakenteisiin, toimintatapoihin ja olosuhteisiin voi olla vaikea vaikuttaa tai muuttaa niitä. Työntekijät näkivät lainsäädännön vaikuttavan siihen, kuinka johtaja voi työssään toimia tai millaisia päätöksiä hän voi tehdä. Näistä laeista työntekijät tunsivat johtajan työtä ohjaavaksi keskeiseksi laiksi kehitysvammalainsäädännön.

”En tiää, että voiko johtaja silleen muuten kuitenkaan vaikuttaa, että se kehitysvammalakihan siellä takana on ja sen puitteissa toimitaan.” (Työntekijä 2).

Johtajan tehtävä on tuntea riittävästi omaa työtään määrävää lainsäädäntöä. Johtaja ei voi kuitenkaan itsenäisesti lainsäädäntöä muuttaa, vaan hänen tulee eri lainsäädäntöjen mukaan toimia ja osata soveltaa lainsäädäntöä oikealla tavalla omassa työssään.

Johtamiseen nähtiin vaikuttavan käytössä olevat resurssit. Johtajalla saattoi olla kaksi eri yksikköä johdettavana ja nämä yksiköt saattoivat perustua toisistaan erilaisiin toimintatapoihin ja lainsäädäntöihin. Työntekijöiden kertomuksista nousi esiin se, että johtajalla on liian paljon hallittavia asioita, jotka vievät johtajan aikaa. Työntekijät kokivat, ettei johtajalla ole mahdollisuuksia perehtyä asioihin riittävän hyvin. Työntekijät kokivat johtajan työmäärän vaikuttavan myös siihen, ettei johtajalla ole riittävästi aikaa työntekijöille. Johtaja ei ole riittävästi paikalla yksikössä seuraamassa käytännön työtä. Työntekijät joutuvat muistuttamaan johtajaa hänelle kuuluvien

työtehtävien hoitamisesta, kuten haastavien tilanteiden ja haittatilanteiden läpikäymisessä. Työntekijöiden vuorotyö tuo myös oman haasteen johtajan ja työntekijöiden yhteisen ajan löytämisessä.

”Siinä on vähän semmoinen haaste meillä, kun meillä on tää yhteinen esimies hoidon ja hoivan kanssa niin et hällä on 50% työaika meille, niin et no kyllä hän päivittäin siinä meillä käy, mutta monestikaan ei sitten aina tiä niistä päivittäisistä asioista mitä siinä on ja tilanteet vaihtuu päivittäin niin, et jotkun asiat hyvin tiuhaankin vaihtuvat. jos vertaa siihen aikaisempaan, että sulla on koko ajan se esimies siinä, läsnä meidän arjessa ja pyöritti vain yhden talon asioita, niin kyllähän siinä varmaan vähän enemmän on itellään sitä kapasiteettia paremmin perehtyä asioihin. Kehvapuoli ja vanhuspuoli on kuitenkin niin erilaisia puolia ja varmasti molempiin tulee ovista ja ikkunoista uusia asioita ja haasteita, niin kyllä uskon, että se näkyy meillä tässä.” (Työntekijä 1).

”Varmasti se on haastavaa, että me tehdään kolmivuorotyötä ja ollaan monesti silleen, että jos on joku tilanne päällä niin se pitäis sitten seuraavassa vuorossa viimeistään olla käsitelty se Haipro mikä siitä on tullu, että varmaan se siinä on haastavaa, että sais aina koko tiimin kasaan ja sais käsiteltyä sen ja monesti se on sitten siinä on yksi tai kaks tai kolme työntekijää kerrallaan ja kaikkien mielipiteet voi niin erotakin, että tavallaan sitä jos miettii, että toteutuuko se jälkiselvittely sen Haipron jälkeen ja että se pitäis tapahtua aika nopeasti, että sitten on semmosia tilanteita, että tulee huoli työkaverista jos hänellä on ollu monta vuoroa jonkun asukkaan kanssa ongelmia ja ei oo ollu sitten johtajalla aikaa niitä käsitellä, että niitä tahtoo kotia lähteä semmoiset asiat mukana työntekijöillä jotka kokevat sitä fyysistä väkivaltaa asukkaan kohalta niin onhan se haastavaa varmasti molemmille, työntekijälle että esimiehelle, että löytää semmonen aika ja huolehtii siitä, kyllä me ainakin yritetään aina muistuttaa esimiestä, että pitää käydä läpi ne tilanteet ettei ne sitten jatku.” (Työntekijä 7).

Johtajan työtehtäviin kuuluu paljon hallinnollisia tehtäviä, mutta työntekijöille tulisi myös löytyä riittävästi aikaa. Oman haasteensa ajankäyttöön tuo se, että työntekijät tekevät vuorotyötä. Haasteellista on sovittaa yhteen työntekijän ja johtajan työaika. Usein johtajan on osallistuttava johtoportaan tapaamisiin ja palavereihin, jotka vähentävät aikaa työntekijöiden kanssa tehtävästä työstä. Johtajan liian suuri vastuu ja asioiden hallinnan määrän suuruus vaikuttavat väistämättä siihen, kuinka paljon johtaja kykenee työssään perehtymään tiettyyn yksittäiseen asiaan kuten

rajoitustoimenpiteisiin. Kaikkia näitä edellä mainittuja asioita voidaan tarkastella rakenteina, jotka vaikuttavat johtamiseen erityishuoltoyksiköissä. Johtaja voi vain rajallisissa määrin itse vaikuttaa näihin rakenteellisiin asioihin. Kuntayhtymässä voisi olla tarpeellista arvioida, ovatko johtamisen resurssit jokaisessa erityishuoltoyksikössä riittävät, jotta johtaminen olisi osaavaa ja laadukasta. Johtaja kuitenkin joutuu työssään toimimaan annettujen reunaehtojen mukaisesti. Johtaja voi itse tuoda ylemmälle johdolle näkyväksi, mikäli kokee työn määrän hallitsemattomaksi. Pohdin, kuinka vaikea on tuoda näkyväksi omaa riittämättömyyttään. Jokainen johtaja haluaa varmastikin hallita oman työnsä hyvin. Johtaja ei välttämättä voi vaikuttaa työnsä määrään, vaan hänen tulisi hallita kaikki hänelle osoitetut työtehtävät. Voidaanko myös rakenteistumisteorian kautta tarkastella asennetta siitä, että johtaja haluaa tehdä työnsä hyvin, eikä halua niin sanotusti epäonnistua tehtävässään. Ajattelen, että meillä on olemassa yhteiskunnallisia ajattelumalleja eli rakenteita siitä, että työ pitää tehdä hyvin ja on häpeä, jos siinä epäonnistuu. Ajattelen näiden ajattelumallien vaikuttavan tietyiltä osin johtamiseen ja oletuksiimme johtamistyöstä.

Johtajan toimintaan vaikuttavat organisaatiosta käsin tulevat reunaehdot, kuten käytettävissä olevat resurssit (Viitala ym. 2019, 46, 15). Henkilöstöresurssit nähtiin tärkeänä asiana rajoitustoimenpiteiden käyttämisessä. Työntekijät toivoivat henkilökuntaresurssien lisäämistä. Työntekijät kokivat riittävän henkilöstön määrän vähentävän rajoitustoimenpiteiden käyttöä, koska tällöin asiakkaiden valvontaa ja ohjausta voitaisi lisätä, eikä rajoitustoimenpiteitä tarvitsisi käyttää. Eräässä työntekijän näkökulmassa tuotiin kuitenkin esiin ajatusta siitä, ettei henkilöstöresurssin määrän lisääminen vähentäisi rajoitustoimenpiteiden käytön määrää, koska työntekijä ei voi olla jatkuvasti asiakkaan vieressä.

”Mä en tiää mitä muuta se johto vois meiän kohalta tehdä muuta, kun antaa lisää sitä työvoimaa, niin sillonhan ois ihmisillä koko ajan hoitaja vieressä, niin eihän silloin tarvis rajoittaa.” (Työntekijä 6).

”Ei se oo sillai tota menny kuitenkaan, että vaikka henkilökuntaa on, niin ei se näissä rajoitustoimissa näy. Ainoastaan ehkä niin, ku ajatellaan, että pitäis pitää magneettivyydessä jotakin päivälevon ajan, mutta eihän se käytännössä olis mahdollista, että joku niin ku olis koko ajan siinä samassa huoneessa vaan vahtimassa, että sä pysyt sängyssä ja todennäköisesti niin levoton ihminen ei pysyis siinä sängyssä, vaikka siinä olis ihminen vieressä, vaan hän koko ajan olis siitä lähössä johonki, niin ei se tavallaan ajais asiaansa sitten.” (Työntekijä 3).

”Se on haaste, että ois sitä henkilökuntaa tarpeeks niihin tilanteisiin, että monesti se kun siinä on henkilökuntaa enempi ja asukas on haastava nii hän rauhoittuu jo sillä kun hän näkee, että siinä on henkilökuntaa, että ne on aika fiksuja kun ne huomaa, että on yksin ja tai työntekijä pelkää tai jotain tämmöstä niin, että he se aika hyvin aistii, että nyt on tilaisuus ja se kommunikointi on monesti sitä haasteellisempi niissä tilanteissa, että he yrittävät käydä käsiksi kun ei niitä sanoja oo.” (Työntekijä 7).

”Että sillonhan me pystyttäis vähentämään sitä rajoittamista, jos meillä olisi lisää työvoimaa. Et justiinsa tämmöstä rajoittamista, jos jotkut sängynlaidat nostetaan ylös tai jotku vaatekaapit meillä joudutaan lukitsee, ettei kaikki vaatteet oo vessanpöntössä, ni se on semmoista mihin no tietenkin, jos joku olis ja valvois vieressä, sitte tämmönen justiin nii, ku huoneeseen rajottaminen niin se hoituisi ihan työvoimalla.” (Työntekijä 6).

Henkilöstöresurssit ovat asia, mihin johtamisella voidaan rajallisissa määrin vaikuttaa. Erityishuoltoyksikön johtajalla on usein käytettävissään tietty henkilöstöresurssien määrä ja määrärahat, joilla on selviydyttävä. Johtajilla on käytössään tietyt resurssit eli rakenteet, joihin kuuluvat muun muassa henkilöstö ja heidän työpanoksensa ja osaamisensa sekä raha. Henkilöstöjohtamisessa keskeisenä tehtävänä on varmistaa, että organisaatiossa on riittävä määrä henkilöstöä. Haasteena on hallita tasapainoa henkilöstön määrän sekä organisaation toimintakyvyn ja kustannusten välillä (Viitala ja Jylhä 2019, 221). Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on, että organisaatiolla olisi sekä lyhyellä, että pitkällä aikavälillä oikea määrä oikeanlaista henkilöstöä oikeassa paikassa tarkoituksenmukaisin kustannuksin (Kauhanen 2012, 62). Työntekijöiden kertomuksista saa kuvan siitä, että henkilöstöä on liian vähän. Liian vähäiset henkilöstöresurssit ”pakottavat” työntekijöitä käyttämään rajoitustoimenpiteitä, jotta he selviytyvät työtehtäviensä hoitamisesta. Rajoitustoimenpiteiden käyttäminen näyttäytykin yhtenä keinona hallita heikkoa henkilöstöresursointia. Työntekijöiden kertomasta saan selkeän kuvan siitä, että henkilökuntaa lisäämällä asiakkaiden valvontaa voitaisi tehostaa, eikä asiakkaan itsemääräämisoikeutta tarvitsi niin paljon rajoittaa rajoitustoimenpiteillä. Johtajan tehtävä on puuttua yksikössä ilmeneviin epäkohtiin, joista yhtenä epäkohtana selkeästi tulee esiin henkilöstön riittämätön määrä.

Viitala ym. (2019, 46) mukaan johtamiseen vaikuttavat organisaation maantieteellinen, kulttuurillinen, poliittinen ja teknologinen ympäristö sekä kilpailijoiden ja asiakkaiden muodostamat markkinat. Lisäksi organisaation historia, organisaatiokulttuuri, johdettavan yksikön koko, johtajan

asema organisaatiossa, tehtävien haastavuus, tavoitteet sekä käytettävissä olevat resurssit vaikuttavat johtamiseen. On tärkeä muistaa sosiaalisen verkoston vaikutus johtamiseen, missä johtaja toimii, määrittelee vaatimuksia ja luo mahdollisuuksia johtamiselle. Erityisesti ihmiset, joita on tarkoitus johtaa, vaikuttavat siihen, millaisia vaatimuksia ja painotuksia johtaminen saa. Ajattelen jokaisella työntekijällä olevan oma näkemyksensä johtamisesta. Työntekijät odottavat johtamiselta erilaisia asioita ja he kokevat johtajan työskentelyn eri tavoin. Aineiston perusteella voidaan todeta, että työntekijät kokevat esimerkiksi johtajalta saadun tuen eri tavoin. Osa työntekijöistä voivat olla hyvinkin tyytyväisiä johtajalta saatuun tukeen, kun taas toiset voivat kokea tuen määrän riittämättömäksi. Työntekijöiden odotukset ja kokemukset johtamiselta voidaan myös nähdä tietynlaisina rakenteina, jotka vaikuttavat johtajan toimintaan. Johtajan on näiden erilaisten odotusten vuoksi mahdotontakin toimia niin, että voisi täyttää kaikkien työntekijöiden odotukset.

7.6 Rajoitustoimenpiteisiin liittyvät haasteet

Tässä luvussa haluan tuoda esiin työntekijöiden ajatuksia yleisellä tasolla rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä ja itsemääräämisoikeudesta, rajoitustoimenpiteisiin liittyvästä koulutuksesta ja siitä saadusta tiedosta, työn hallittavuudesta sekä siitä, kuinka he näkevät rajoitustoimenpiteiden käytön toteutuvan omassa työyksikössä.

Työntekijöiden kertomukset rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä ja haasteista kategorisoituivat selkeästi kolmeen tärkeään teemaan: *eettisyys, tieto ja osaaminen*. *Eettisyys* sisältää työntekijöiden pohdintaa rajoitustoimenpiteiden oikeellisuudesta. Eettiseen pohdintaan sisältyy myös tunneristiriista, joka syntyy tarpeesta käyttää henkilöön rajoitustoimenpiteitä, mutta saman aikaisesti estää henkilön itsemääräämisoikeuden toteutumista. Toinen teema *tieto* sisältää riittävän tiedon ja koulutuksen saamisen rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä sekä itsemääräämisoikeuden toteutumisesta. *Osaamisen* teemaan kuuluu työntekijän tunne siitä, että hänellä on riittävä osaaminen työhön ja hän hallitsee työtehtävänsä. Lisäksi esiin nousi työntekijöiden määrän vähyys, jolloin rajoitustoimenpiteitä käytettiin enemmän. Asiakkaan riittävää valvontaa ei voitu turvata, vaan valvonta korvattiin rajoittamalla asiakasta.

Työntekijöiden vastauksista nousi esiin keskeisenä asiana rajoitustoimenpiteiden käyttämisen ristiriitaisuus. Ne koettiin tärkeinä ja välttämättöminä turvaamaan asiakkaan omaa sekä muiden turvallisuutta ja terveyttä. Rajoitustoimenpiteet koettiin kuitenkin aina viimesijaisena vaihtoehtona

käytettäväksi silloin, kun mitään muuta ratkaisua tilanteeseen ei ole ollut. Työntekijöiden kertomuksissa tuli esiin myös se, että rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää hyvin julmasti väärinkin. Työntekijät toivat esiin ammattieettistä näkökulmaa rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä. He kertoivat, ettei rajoitustoimenpiteitä tulisi käyttää helpottamaan työntekijän työtä, mutta näin on kuitenkin jouduttu joskus toimimaan. Laitinen ym. (2006, 46) kertovat, että ammatillisessa auttamistyössä korostetaan omia ammattikohtaisia eettisiä sääntöjä ja periaatteita. Nämä kuuluvat myös jo osaksi koulutusvaihetta. Tällä pyritään estämään negatiivista vallankäyttöä, epäoikeudenmukaisuutta ja kaikenlaisen pahan pääsyä auttamistilanteisiin. Eettisten ohjeiden soveltaminen ei kuitenkaan aina ole helppoa monimutkaisissa ja ongelmallisissa asiakastilanteissa, eivätkä ne ole aina yksiselitteisiä oikeita tai vääriä standardiratkaisuja. Työntekijöiden vastauksissa tulee selkeästi esiin eettisten pohdintojen läpikäyminen yhdessä työntekijöiden kanssa, mutta työntekijät luottavat johtajan toimivan itse eettisten ohjeiden ja periaatteiden mukaan tehdessään päätöksiä rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä. Sinkkonen ja Laulainen (2010, 228–229) tuovat esiin, että sosiaalialalla niin työntekijät kuin johtajat joutuvat päivittäin työssään tekemisiin erilaisten eettisten kysymysten kanssa. Lain määrätessä toiminnan rajat, resurssit ja eettiset toimintaperiaatteet määrittävät toiminnan ja päätösten sisällön tarkemmin. Eettiset tilanteet voidaan jakaa kolmeen erilaiseen ryhmään: Ensimmäisen ryhmän muodostavat eettiset aihealueet, joissa työntekijä toteuttaa lain määräämiä tai yhteiskunnassa vallitsevien eettisten näkemysten mukaisia toimintoja tai päätöksiä ilman ristiriitaa. Toisen ryhmän muodostavat eettiset ongelmat, joissa ilmenee työntekijän omien eettisten näkemysten ja yleisesti hyväksytyjen toimintaohjeiden välillä. Työntekijä ei tällöin voi yksilönä toimia niin kuin näkisi oikeaksi. Kolmannen ryhmän muodostavat pulmatilanteet, joissa molemmat ratkaisuvaihtoehdot sisältävät joidenkin eettisten periaatteiden loukkaamista. Usein tällöin on vastakkain yksilön etu ja yleinen etu (Sinkkonen ym. 2010, 228–229).

Työntekijät kävivät haastatteluissa paljon pohdintaa ja keskustelua rajoitustoimenpiteisiin ja itsemääräämisoikeuteen liittyvissä asioissa. Rajoitustoimenpiteiden käyttö koettiin tärkeänä ja välttämättömänä, mutta työntekijät kokivat eettistä ristiriitaa, koska joutuvat rajoittamaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Työntekijöiden eettinen pohdinta tuli esiin myös ajatuksina siitä, että rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää myös väärin. Rajoitustoimenpiteillä voidaan turvata asukasta itseään tai muita ihmisiä. Rajoitustoimenpiteitä ei voida mielivaltaisesti käyttää helpottamaan työntekijöiden työn tekemistä. Työntekijät ovat kuitenkin rajoitustoimenpiteitä käyttäneet helpottaakseen omaa työn tekemistään ja tämä herättää työntekijöissä ristiriitaisia tunteita sekä herättää eettistä pohdintaa.

”Se niin ku positiivinen puoli näissä on taas se et niillä voidaan kuitenkin turvata asukasta itteensä tai sitten ympärillä olevia ihmisiä tai helpottaa tavallaan niitten arkea, kun tulee niin ku semmosia rajoja, kun he eivät ite pysty hallitsee jotakin asioita tai tilanteita.” (Työntekijä 3).

:// ”Siinä on tavallaan, niin ku kaks puolta, että niitä voidaan käyttää varsinkin kehitysvammaapuolella, jotka ei osaa ilmaista itseään, niin niitähän voidaan käyttää tosi julmasti väärin, mutta tämmöseen en ole itse koskaan onneksi törmännyt, mutta semmonen mahdollisuus niissä on, koska kehitysvammaset ei osaa sillä lailla ilmaista itseään, eikä heillä ole sitä kokemusta tai tuntemusta mitä, niin ku niistä rajoitustoimenpiteistä saavat.” :// ”koko kehitysvamma työssä on tavallaan se semmonen mitä joutuu koko ajan miettimään, että mikä on oikein ja mikä on sille asukkaalle parasta ja se, että kun näitä voidaan käyttää väärin helpottaakseen työtä ja se ei saa olla mun mielestä se lähtökohta, vaan se pitää lähteä sen asukkaan tarpeista ja sen hyvinvoinnin pohjalta näissä asioissa.” :// (Työntekijä 3).

”En tietenkään hyväksy, että niitä hoitajat mielivaltaisesti käyttää ihan niin, heidän oman työskentelynsä helpottamiseksi eikä asiakaslähtöisesti.” ”Joskus huomaa, että itekin on sortunu, jopa semmoseen, että just niin kun mitä äsken sanoin niin mun mielestä hoitaja ei saa rajottaa ketään helpottaakseen omaa työtään. Semmoseen ehkä joskus tulee törmättyä, että joku laitetaan oven taakse, kun sulla ei ole aikaa sitä valvoa niin se sitten laitetaan sinne oven taakse ja rajoitetaan liikkumista sen takia. (Työntekijä 6).

Työntekijöiden kertomuksista voidaan päätellä, että rajoitustoimenpiteet herättävät työntekijöissä eettistä pohdintaa. Työntekijät kokivat joutuvansa pohtimaan sitä, mikä on oikein ja mikä väärin. Vastauksista ilmeni riski käyttää rajoitustoimenpiteitä väärin perustein silloin, kun henkilöstön määrä ei ole riittävä valvomaan asiakasta.

Rajoitustoimenpiteiden käyttäminen ja asiakkaan itsemääräämisoikeuteen puuttuminen koettiin haastavana asiana. Työntekijät kokivat kehitysvammaisilta puuttuvan usein kyky ymmärtää asioita siten, että he pystyisivät tekemään itseään koskevia parhaita ratkaisuja. Haasteen tuo se, että kehitysvammaisia on hyvin eri tasoisia. Toiset pystyvät enemmän päättämään omista asioistaan kuin toiset.

”Minkälaisista asioista rajoitustoimenpiteiden kanssa on kyse, niin niitä aina välillä miettii itekin, että se itsemääräämisoikeus on semmonen juttu, joka ton rajottamisen kanssa niin siinä ne suurimmat kompastuskivet useimmiten tulee, että jos henkilöä kuitenkin hänen omaksi parhaaksi on pakko rajoittaa, mutta jos henkilöllä ymmärrystä riittää ja hän tietää, niin kyllähän me kädettömiä silloin ollaan, että se itsemääräämisoikeushan kaikilla on. (Työntekijä 2).

Työntekijöiden kertomuksissa tulee esiin myös rajoitustoimenpiteiden ja itsemääräämisoikeuden yhteensovittamisen haasteet. Tällä tarkoitan sitä, että työntekijän tulisi asiakkaan toimintaa rajoittaa, mutta sillä tavoin, että hänen itsemääräämisoikeuttaan rajoitettaisiin samanaikaisesti mahdollisimman vähän.

Koulutuksen saaminen rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä vaihteli paljon. Osa työntekijöistä kertoi saaneensa jotakin koulutusta rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyen. Työntekijät kertoivat osallistumisestaan HFR-koulutukseen (hallittu fyysinen rajoittaminen) sekä itsemääräämisoikeuteen liittyvästä koulutuksesta. Yksi työntekijä mainitsi IMO- työryhmästä sekä kuntayhtymän itse järjestämistä pienemmistä koulutuksista. Verkkokoulutuksista, jotka käsittelevät lainsäädännöllisiä asioita, kertoi useampi haastateltava. Kolme haastateltavaa kuitenkin kertoi, etteivät ole saaneet minkäänlaista koulutusta rajoitustoimenpiteiden käytöstä. Kaikki haastateltavat työntekijät kokivat, että koulutusta rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä pitäisi olla enemmän. Perusteluina koulutuksen vähyyteen oli, ettei kaikilla työntekijöillä ole ollut mahdollisuutta osallistua koulutuksiin. Työntekijät, jotka kertoivat, etteivät ole saaneet koulutusta, kertoivat saaneensa tietoa rajoitustoimenpiteistä toisilta työntekijöiltä silloin, kun on ovat aloittaneet työskentelyn yksikössä. Billetin (2004, 314, 317) mukaan oppimista on olemassa muodollista ja epävirallista. Muodollisella oppimisella tarkoitetaan esimerkiksi virallisia ammattikoulutuksia ja epävirallisella oppimisella oppimista työpaikalla ja työtä tekemällä sekä työpaikan järjestämiä koulutuksia. Usealle työntekijälle työpaikka onkin ainoa paikka oppia tai kehittää omaa ammatillisuuttaan. Olisikin tärkeää nähdä millaisia mahdollisuuksia työssä on oppia ja miten yksilöt voivat oppia työssään ja työelämässään. Oppimisen mahdollisuuksia ei ole useinkaan riittävästi tarjolla tai niitä on rajoitettu taloudellisista syistä (Warhurst ja Black 2015, 462).

”Mun piti oikeen pomoltakin kysyä, että nyt mä en millään jaksa muistaa, että oonko mä käyny jossakin koulutuksessa, niin hän sanoi, että meillä on joskus ollu joku koulutus ja siellä oli vaan muutama, kun meillä pääsee vaan aina muutama näihin koulutuksiin,

koska niihin on vaikea irrottautua koko työyhteisön. Eli muutama meistä on käynyt, mutta se en oo sitten ollu minä, koska mulla ei ollu minkäänlaista muistikuvaa siitä. (Työntekijä 3).

”Mä en usko, että oisin saanut koulutusta sinänsä. Ainut tiettenkin on se, että kun menee työhön niin nytkin kun tulin töihin tänne, niin sain tietää mitä täällä käytetään ja sitten kun on ollut tilanteita, että miten vois estää jotain tai tehdä toisin niin sitten tulee esille että, mitä siihen vois käyttää, mutta ei niinkään minkäänlaista koulutusta sinänsä.” (Työntekijä 4).

:// ”No koulutusta mietin, et en muista ainakaan, että olisin ollut minkään näköisessä koulutuksessa koskaan ollu näitten vuosien aikana, missä ois rajoitustoimenpiteistä puhuttu” :// (Työntekijä 6).

Työntekijöiden vastauksista ilmeni rajoitustoimenpiteisiin liittyvän koulutuksen olleen riittämätöntä eikä kaikilla työntekijöillä ollut mahdollisuutta osallistua koulutuksiin. Ajan puutteen vuoksi koulutuksiin osallistuneet työntekijät eivät ehdi jakamaan koulutuksesta saamaansa tietoa muille työntekijöille. Vastauksista on mahdollista tulkita kokeneiden työntekijöiden jakaneen kokemuksesta saamaansa tietoa eteenpäin uusille työntekijöille.

Työntekijöiden kertomuksissa tuli lisäksi esiin, että hallittavia asioita on työssä paljon eikä kaikkiin asioihin ehditä perehtyä riittävästi. Työ koettiin kiireisenä ja työtä oli paljon. Vastauksista nousi esiin ajatus työn muuttumisesta kiireisemmäksi ja hallittavien asioiden määrän lisääntymisestä. Työntekijät kokivat, ettei heillä ole riittävästi aikaa aina perehtyä esimerkiksi rajoitustoimenpiteisiin liittyviin asioihin.

”Mun mielestä tällä hetkellä ihan yleinen ongelma kaikissa asioissa on, että meidän työ on muutamien viime vuosien aikana, niin ku meillä on niin kiire, että ei me keretä mihinkään asioihin oikeen perehtyä. Ennen meillä oli paljon koulutuksia ja tavallaan sitten koulutusten jälkeen, pidettiin jotka oli ollut, niin piti osastotunteja ja tavallaan se tieto palvelee paljon paremmin, mutta nyt tää työ on niin hektistä, että ja mennään niin vähällä pienellä henkilökunnalla, että kouluttautumiseen jää ikävä kyllä aivan liian vähän aikaa. (Työntekijä 3).

Työntekijöiden vastauksista tulkitseen työn määrän ja kiireen estävän koulutukseen osallistumista. Rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyviin asioihin ei työntekijöillä ole riittävästi ajallisia resursseja perehtyä. Yhdessä työntekijän kertomuksessa tuli esiin, että heillä on työpaikalla käytössään oma kouluttaja rajoitustoimenpiteiden käyttämiseen liittyvissä asioissa. Kerran vuodessa yksikössä on ollut koulutusta rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä.

”Meillä on täällä työpaikalla oma kouluttaja, joka samalla alueella, kun on muitakin yksiköitä niin me saadaan häneltä sitä tietoa matkan varrella, mutta kerran vuodessa on tällöinen kertauskoulutus. (Työntekijä 7).

Työntekijöiden vastauksista sain kuvan tiedon määrän vaihtelusta hyvinkin paljon eri yksiköissä, vaikka kaikissa yksiköissä oli käytössä rajoitustoimenpiteitä. Pohdin itse sitä, kuinka tämän kouluttajan tietoa ja osaamista voisi enemmän jakaa kaikkien yksiköiden työntekijöiden ja johtajien käyttöön. Tietoa ja osaamista kuntayhtymässä on selkeästi olemassa, mutta se ei jakaudu tasaisesti yksiköiden välillä.

Haastateltavat kertoivat omassa työyksikössään käytettävissä olevista rajoitustoimenpiteistä. Yksiköissä käytettäviä rajoitustoimenpiteitä olivat hyvin yleisesti sängynlaitojen ylös nostaminen, wc:n ja kaappien ovien lukitseminen, ulko-oven lukitseminen sekä valvottu liikkuminen. Vähemmän käytössä oli lukitsemista omaan huoneeseen rauhoittumistarkoituksessa, keittiöön pääsyn estämistä, vyöllä sitomista wc- istuimeen tai pyörätuoliin, magneettivyön käyttöä, hygienihaalarin ja turvahaalarin käyttöä tai fyysistä rajoittamista.

”Kyllä mä oon ihan tyytyväinen, että mun mielestä kaikki rajoituspäätökset mitä meillä on tehty ovat tarpeellisia. Nimenomaan ne on kaikki sen henkilön turvallisuuden turvaamiseksi. Mulle ei ainakaan tuu mieleen mitään semmosta epäkohtaa tai semmosta. Että ihan säännöllisestihän meillä aina kuitenkin mietitään, että mikäli ny joku tietty on, että esimerkiks mun omalla asukkaalla on lukitut vessan kaapit, koska hänellä on vaarana se että hän saattaa sieltä juoda shampoot tai kynsilakan poistoaineet tai muut, mutta kohtuu säännöllisesti aina kokeillaan sitä, että ihan tietoisesti jätetään lukitsematta ne ovat ja katotaan mitä siitä seuraa, että annetaan hänen kokeilla ja aina palataan siihen samaan, että kyllä ne on lukittava, että sieltä lähtee kaikki tavarat jos ovi jää auki, että kyllä meillä oon tyytyväinen, että tarkkaan mietitään ne, että mitään semmosia turhia ei oo.” (Työntekijä 2).

”Meillä on käytössä tosi paljon semmosia rajoitustoimenpiteitä, jotka on niin ku näillä asukkailla aina ollu käytössä ja me ollaan pikkusen nuristu vastaan siinä, että meistä se on vähän joutavaa, koska esimerkiks meillä on semmosia jotka joutuu istuu pyörätuolissa tai jossakin kärryssä, kun he eivät kykene liikkumaan yksin ilman taluttajaa, niin meidän mielestähän se on silloin turvallisuus tekijä, että hän on kiinni siinä ettei hän pääse yksin liikkumaan ja loukkaa itseensä, mut me joudutaan kirjaamaan se rajoitustoimenpiteenä.” (Työntekijä 3).

Osa työntekijöistä koki rajoituspäätökset tarpeellisina ja toimivina. Osa taas koki ristiriitaa siitä, ovatko käytettävissä olevat toimintatavat lainkaan rajoitustoimenpiteitä. Työntekijöiden vastauksista tulkitsen rajoitustoimenpiteiden olevan tärkeitä turvaamaan asiakasta ja näillä estetään asiakasta vaarantamasta omaa terveyttään sekä estetään mahdollisia loukkaantumisia. Asiakkaiden kanssa on yksiköissä tehty myös yhteisiä sopimuksia, jolloin rajoitustoimenpidepäätöksiä ei ole tarvinnut tehdä. Tällaisia sopimuksia on tehty muun muassa herkkupäivistä, pesuaineiden säilyttämisestä ja yhteisistä kauppapäivistä. Työntekijä tuo esiin ajatusta siitä, että asiakkaat ovat tyytyväisempiä, mitä vähemmän heitä tarvitsee rajoittaa.

”Musta tuntuu, että meillä on paljon tyytyväisempiä asukkaita mitä vähempi me tehdään niitä rajoittamisia.” (Työntekijä 7).

Yhteisten sopimusten tekeminen asiakkaan ja työntekijöiden välillä antaa selkeästi asiakkaalle tunteen kuulluksi tulemisesta, mikä lisää hänen itsemääräämistään ja tätä kautta asiakkaan tyytyväisyyttä.

7.7 Rajoitustoimenpidekäytäntöjen ja johtamisen kehittäminen

Työntekijät toivat esiin kehittämisen tarpeita vammaispalveluyksiköiden rajoitustoimenpiteiden käytäntöihin. Johtamisen kehittämisessä nousi esiin erityisesti johtajan tiedon ja osaamisen lisääminen rajoitustoimenpiteiden käyttämisessä ja siihen liittyvien käytäntöjen toteuttamisessa. Johtajan työmäärän hallittavuus ja sen vaikutukset johtajan toimintaan korostuivat työntekijöiden vastauksissa. Tyytymättömyys tämänhetkiseen lainsäädäntöön nousi esiin työntekijöiden vastauksissa. Osalla työntekijöistä oli vaikeuksia arvioida tai nähdä johtamisen vaikutuksia rajoitustoimenpiteiden käyttämisessä. Työntekijöiden kertomuksissa nousi esiin ristiriitaista ajatusta

rajoitustoimenpiteitä koskevasta lainsäädännöstä ja osa toivoi siihen tehtävän täsmentäviä muutoksia. Työntekijät eivät kokeneet osaa rajoittavista toimista lainkaan rajoitustoimenpiteinä, vaan ne koettiin asiakkaan suojelemiseksi ja turvaamiseksi. Kertomuksista nousi esiin tyytymättömyys käytössä oleviin asiakastietojärjestelmiin sekä kirjaamiskäytäntöihin, koska niiden koettiin vievän paljon aikaa asiakastyöstä.

:// ”No esimiehille faktaa, niin kun he tietää, mistä he puhuu ja he osaa tehdä päätökset ja he osais mahdollisimman paljon ja sitten taas, että he tuo meille sinne kentälle meille sitä tietoa. Ne pitäisi avata mahdollisimman pitkälle noi rajoitustoimenpitehommat:// (Työntekijä 1).

”Mun mielestä nimenomaan tää ku laki pitäis kovastikin uudistaa jo niin ku niiden välille, että jos on syvästi vaikea vammanen henkilö joka ei osaa puhua ja ei välttämättä kuule eikä välttämättä näe, että vaan hoidetaan niin tota mun mielestä, niin ku tämmösillä diagnooseilla olevat henkilöt mun mielestä silloin ei välttämättä pitäis puhua siitä heidän rajoittamisesta, vaan se on niin ku periaatteessa suojelemista ja turvaamista, että se on mun mielstä semmonen kehittäminen siinä.” (Työntekijä 2).

”Se nykyajan kirjaaminen, että kun me joudutaan kirjaamaan nää rajoitustoimenpiteet hyvin tarkasti. Mikä on toisaalta hyvä asia, että sun täytyy kirjata, jos sä nostat joltain vuoteen laidan ylös. Sun täytyy kirjata, että sä oot sen nostanu tai sitten sä oot laskenu sen, että sitten sun täytyy kirjata, että oot sen laskenu, että se on toisaalta ok hyvä, että niitä ei tuu semmosia joutavia, mutta sitten se vie meiltä toisaalta tämmönen, meidän hoitajien mielestä aika typerältä kuulostavaa tämmönen kirjata monta kertaa päivässä, että sängyn laita on laskettu tai nostettu. Se vie hirveesti aikaa, että mun mielestä, ainut kehittämistarve ois tämä kirjaaminen. Kyllä rajoittamistoimenpiteiden kirjaamisen selkeyttäminen.” (Työntekijä 6).

Lainsäädännöstä päättävien toimielinten on tärkeä saada tietoa siitä, mitkä asiat nykyisessä lainsäädännössä toimivat hyvin sekä millaisia muutoksia lakiin olisi hyvä tehdä. Rajoitustoimenpiteitä koskevien säädösten tulisi tukea käytännön työtä erityishuoltoyksiköissä. Kirjaamiskäytäntöjä olisi tulevaisuudessa hyvä täsmentää ja varmistaa, että työntekijät saavat tähän riittävästi johtajan tukea. Työntekijöiden sekä johtajien tietoa ja osaamista rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä tulisi jatkossa lisätä ja päivittää.

Yhdeksi tärkeäksi kehittämisen tarpeeksi näen työntekijäresurssien määrän tarkastamisen käytännön työn tasolla sekä johtamisessa. Johtajan tulee hallita hänelle osoitetut työtehtävät riittävän hyvin ja olla riittävästi läsnä yksiköiden arjessa, antaen tukea työntekijöiden työskentelylle. Asiakkaiden kanssa käytännön työtä tekevien työntekijöiden määrää tulisi lisätä siten, ettei rajoitustoimenpiteitä tarvitsisi käyttää henkilöstön riittämättömyyden vuoksi.

Vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden työntekijöiden mielestä johtamisen toimintaan ei oltu aina tyytyväisiä. Työntekijöiden vastauksista sai kuitenkin kuvan ymmärryksestä johtamisen haasteita kohtaan. Työntekijöiden vastauksissa tuli esiin positiivisia asioita johtamisesta ja rajoitustoimenpiteisiin liittyvistä käytänteistä. Tällaisia asioita olivat erityisesti toimivat päätökset ja suunnitelmallisuus sekä osa työntekijöistä kokivat tulleen kuulluiksi rajoitustoimenpiteitä koskevassa päätöksenteossa.

”Jos aattelen tätä meidän taloo, niin mun mielestä meillä on kyllä hyvin toimivat päätökset, suunnitelmat ja kaikki tämmöset, että en näin äkkiseltään ainakaan keksi, että ois mitään korjattavaa, eikä puutettakaan.” (Työntekijä 2).

”On saatu niin kun hyvinkin meidän hoitajienkin kanta sinne, että ei oo vaan niin että, johto tekee ne päätökset, vaan meitä on kuunneltu siinä ja vähän niin kun yhdessä mietitty, että jos joku tarvii jotain rajoitusta niin, että minkä laista rajoitusta tarvii ja onko se tarpeellinen. Voidaanko me estää sitä mahdollisesti jollakin muulla systeemillä kun, että rajoittamalla, että meidän ääni niin kun hoitajienkin ääni on kuulunu, että siinä mielessä esimiehelle ja sitten ylemmälle johdolle kiitosta, että meitäkin kuunnellaan eikä vaan joku tee päätöstä, että näin eikä käytetä rajoitustoimenpiteitä taikka sitten käytetään.” (Työntekijä 6).

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä Pro gradu tutkielmassa tavoitteena oli tarkastella johtamisen vaikutusta vammaispalveluiden erityishuoltoyksiköiden rajoitustoimenpiteiden käyttöön. Lisäksi tavoitteena oli saada tietoa rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyvistä haasteista sekä kehittämistarpeista. Toteutin tutkielman teemahaastatteluina, jossa Teams-sovelluksen kautta haastattelin erään kuntayhtymän seitsemää erityishuoltoyksikön työntekijää. Jokaisesta yksiköstä oli haastateltu yhtä työntekijää. Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty sisällönanalyysiä, jonka avulla luokittelin aineiston erilaisiin teemoihin. Erityishuoltoyksiköiden johtamisen vaikutuksista rajoitustoimenpiteiden käyttöön esiin nousivat viisi teemaa: *johtajan osaaminen, tuen antaja, päätöksenteko, yhteistyötaidot sekä yhteiskunnan ja organisaation reunaehdot*. Tutkielman tuloksissa esiin nousi haasteita rajoitustoimenpiteiden käytössä. Johtajien ja työntekijöiden osaamisessa tuli esiin puutteita ja työntekijät toivoivat koulutusta rajoitustoimenpiteiden käytöstä. Johtajan tehtäväksi nousi esiin tukea työntekijöitä rajoitustoimenpiteisiin liittyvissä asioissa. Vastuu päätösten teosta oli selkeästi johtajalla. Johtajan yhteistyötaidot nousivat esiin tärkeänä asiana. Rajoitustoimenpiteisiin liittyvät selkeästi eettisiä kysymyksiä ja tämän vuoksi rajoitustoimenpiteiden käyttäminen on hyvin sensitiivinen asia. Ristiriitaista ajatusta rajoitustoimenpiteiden käytöstä koettiin, koska niitä käyttäessä aina rajoitetaan myös asiakkaan itsemääräämisoikeuden toteutumista.

Haasteiksi ja kehittämisen tarpeiksi esiin nousi tiedon ja osaamisen lisääminen rajoitustoimenpiteiden käyttämiseen liittyvissä asioissa. Olemassa oleva tieto rajoitustoimenpiteisiin liittyvissä asioissa ei kuntayhtymässä jakaudu tasaisesti eri yksiköiden välillä. Riittävän tiedon ja osaamisen lisääminen rajoitustoimenpiteiden käyttämisestä kaikkiin yksiköihin on tärkeää. Riittävällä johtaja resurssin määrällä sekä koulutuksella voidaan turvata työntekijöiden riittävän tuen ja tiedon saaminen erityishuoltoyksiköiden arjessa. Riittävällä työntekijä resurssilla voidaan turvata, ettei rajoitustoimenpiteitä käytetä yksiköissä väärin perustein. Rajoitustoimenpiteisiin liittyvät kirjaamiskäytännöt puhuttivat paljon työntekijöitä ja näihin olisi tulevaisuudessa tärkeä löytää yhteisiä käytäntöjä ja linjauksia.

Johtaminen sosiaali- ja terveysalalla on monipuolinen ja haastava tehtävä. Viitanen ym. (2007, 32) mukaan johtamisen asiantuntijaksi kehittyy hankkimalla osaamista sekä kokemuksen tuomaa hiljaista tietoa sekä systemaattista koulutusta. Johtamiseen sisältyy paljon hallittavia asioita, kuten kokonaisuuksien hallintaa, työn perustehtävien täyttämistä, strategista johtamista sekä henkilöstön ja työyhteisön johtamista. Johtaminen on päätöksentekoa, voimavarojen hankkimista, ohjaamista,

asioiden järjestämistä ja vastuun jakamista (Niiranen ym. 2010,13–14). Johtajalla on valta, vastuu ja velvollisuus johtaa toimintaa toivottuun suuntaan (Himanen 2019, 43). Lämsän ja Hautalan (2005, 206) mukaan johtaja pyrkii saamaan ihmiset ymmärtämään ja hyväksymään sen, mitä ja miten on tehtävä, jotta toiminta tavoitteiden saavuttamiseksi olisi mahdollista. Johtaminen itsessään tapahtuu ympäristössä eli organisaatiossa. Organisaatio on kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen muotona hyödyllinen: se saa aikaan järjestystä, kontrollia ja säännöllisyyttä. Organisaatio ja sen toimintaympäristö määrittävät johtamista (Niiranen ym. 2010, 23; Seek 2012, 21). Organisaatorakenne määrittää ihmisten tehtävät, vastualueet, työroolit ja suhteet sekä viestintäverkostot (Lämsä 2005, 152). Erityishuoltoyksikön johtaja vastaa tietyn yksikön tai yksiköiden toiminnasta ja hänen työnkuvaansa kuuluu edellä mainittuja asioita. Koen erityishuoltoyksikön johtamisen vaativan erityistä osaamista. Rajoitustoimenpiteiden käyttäminen ja asiakkaan itsemääräämiseen puuttuminen tuo selkeästi johtamiseen oman sensitiivisen vivahteen. Johtajalle asetettujen vaatimusten ja odotusten täyttämistä haastaa johtajaan ulkoapäin vaikuttavat rakenteet joita on tässä tutkielmassa käsitelty. Tällaisia rakenteita ovat kuntayhtymän ylemmän johdon asettamat odotukset ja vaatimukset erityishuoltoyksikön johtajalle, kuten johtajalle määrätty työmäärä, käytettävissä olevat määrärahat ja henkilöstö sekä tarvittavan koulutuksen mahdollistaminen. Näiden lisäksi työntekijät ja heidän osaamisensa vaikuttavat johtamiseen. Johtajan, työntekijöiden, asiakkaiden sekä omaisten yhteistyötaidot vaikuttavat myös siihen, kuinka johtaja työssään toimii, millaisia päätöksiä rajoitustoimenpiteistä tehdään ja kuinka asiakkaan itsemääräämisoikeus yksikössä toteutuu.

Johtamiseen ja sen haasteisiin tuo oman lisänsä johtamisen muutos, joka on tällä hetkellä keskeinen asia sosiaali- ja terveydenhuollossa. Viitanen ym. (2007, 65, 70) tutkimuksessa johtajat itse kokivat, että johtajilta odotetaan aiempaa enemmän. Johtajilla itsellään on halua kehittää omaa johtamistaan. He haluavat olla hyviä johtajia, kuunnella henkilöstöä ja tukea heitä. Johtamisessa on meneillään sukupolvenvaihdos, jolloin merkittävä osa kokeneista pitkäaikaisista johtajista vievät mennessään myös hiljaista tietoa. Tärkeää on tukea uuden johtajasukupolven kehittymistä. Johtajuuden kehittäminen ja johtajien kouluttautuminen on ajankohtaisempaa kuin koskaan aikaisemmin. Tämän päivän johtajilta vaaditaan myös enemmän emotionaalisia ja sosiaalisia taitoja (Joo, Sushko ja Mclean 2012, 26). Organisaation on jatkuvasti uusiuduttava kilpailukykyensä säilyttämiseksi. Henkilöstön kehittäminen on yksi keino varmistaa riittävä osaaminen organisaatiossa myös tulevaisuudessa (Kauhanen 2012, 144).

Johtamista on tärkeä tarkastella myös laajemmassa kontekstissa eli rakenteissa. Johtamiseen vaikuttavat rakenteet, joihin johtajan ei itse ole aina mahdollista vaikuttaa. Näiden rakenteiden vaikuttamisen ymmärtäminen tuo johtamisen vammaispalveluiden erityishuoltoyksikössä erilaisessa näkökulmassa esiin. Johtamiselle on helppo asettaa vaatimuksia ja osoittaa vikoja johtamisessa. Rakenteiden vaikutusten ymmärtäminen johtamiseen lisää ymmärrystämme vaativaa johtamistyötä kohtaan. Jatkossa aihetta olisi mahdollista lähestyä tutkimuksella erityishuoltoyksiköiden johtamisen tai organisatoristen tekijöiden näkökulmista käsin. Millaisia asioita vammaispalvelun erityishuoltoyksiköiden johtajat tunnistavat tai kokevat vaikuttavan heidän omaan johtamistyöhönsä? Millaisia kehittämisen tarpeita johtajat itse työssään kohtaavat? Millä tavoin organisaation rakenteelliset asiat vaikuttavat johtamistyöhön?

LÄHTEET

Aarva, Kim (2009) Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Tampereen yliopisto: Lääketieteellisen tiedekunnan akateeminen väitöskirja.

Ahponen, Helena (2009) Valkoinen talvitakki ja muita tabuja vammaisuudesta. Teoksessa Merja, Laitinen & Anneli, Pohjola (toim.) Tabujen kahleet, s. 90–116. Tampere: Vastapaino.

Banks, Sara (2004) Ethics, accountability and the social professions. New York: Palgrave Macmillan.

Bardy, Marjatta (2013) Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Marjatta, Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä, neljäs uudistettu painos. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja.

Billett, Stephen (2004) Workplace participatory practices. Conceptualising workplaces as learning environments. Journal of workplace learnin. Vol.16.No.6, 312–324.

Cohen, Ira J. (1989) Structuration theory. Anthony Giddens and the constitution of social life. Macmillan education LTD.

Giddens, Anthony (1979) Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analyysissä. Keuruu: Otava. Suomentaneet Andesson, Pasi & Heiskanen, Ilkka. Teoksessa: Central problems in social theory action, structure and contradiction in social analysis.

Hallamaa, Jaana & Lötjönen, Salla & Sorvali, Irma & Launis, Veikko (2006) Etiikkaa ihmistieteille? Teoksessa: Hallamaa, Jaana & Launis, Veikko & Lötjönen, Salla & Sorvali, Irma (toim.) (2006) Etiikkaa ihmistieteille, tietolipas 211/SKS, s. 11–30. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja.

Evans, Tony (2010) Professional discretion in welfare services: Beyond street-level bureaucracy. Farnham: Ashgate.

Harisalo, Risto (2008) Organisaatioteoriat. Tampere: University Press.

Harjajärvi, Minna (2009) Kuntien näkemyksiä kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien asumispalvelujen kysynnästä ja tarjonnasta sekä kehittämishaasteita. Teoksessa: Harjajärvi, Minna & Kairi, Tea & Kuusterä, Kirsti & Miettinen, Sonja (toim.) Toimivatko kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien asumispalvelut? Näkemyksiä palveluiden käyttäjiltä ja niiden järjestäjiltä, s.8–58. Helsinki: Kehitysvammaliiton selvityksiä 3.

Hedman, Eerika (2016) Johtoryhmien vuorovaikutus- miten kehittää taitavaa vuorovaikutusta? Jyväskylän yliopisto, akateeminen väitöskirja.

Heiskala, Risto (2000) Toiminta, tapa ja rakenne. Kohti konstruktionistista synteisiä yhteiskuntateoriassa. Gaudeamus.

Hetemäki, Inka (2011) Lapsen oikeuksien sopimuksen käsikirja. Implementation handbook for the convention on the rights of the child (1998) ja sen eri painokset Unicefille tehnyt Rachel, Hodgkin & Peter, Newell United nations childrens fund (2007). Unicef Suomi 2011. Helsinki: Edita.

Hintsala, Susanna & Nummelin, Tua & Matikka, Leena (2004) Laatusuosituksista arviointiin. Hyvät käytännöt ja vammaisten asumispalvelujen laatusuositukset -projektin loppuraportti. Helsinki: Kehitysvammaliiton julkaisu, kotunet -julkaisuja 3.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2008) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirvikorpi, Helinä (2005) Valta jakkupuvussa, naiset ja johtaminen. Helsinki: WSOY

Hollins, Heather (2010) Vammaisuus ja holokausti. Vaiettu historia ja sen perintö. Teoksessa: Antti, Teittinen (toim.) Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka, s. 65–84. Helsinki: Gaudeamus.

Hurme, Tuuli & Torvinen, Tiina & Vainio, Laura. Rajoitettu tietoisuus ja liiketoimintaa koskevat päätökset. Teoksessa: Hytönen, Kaisa & Matvejeff, Pekka & Suomala, Jyrki (toim.) (2018) Päätöksenteon ilmiöt johtajan arjessa, s. 16–29. Laurea julkaisut.

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) (2017) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Härkönen, Helena & Airaksinen, Jenni (2012) Johtajuuksien rajapinnat sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kuntoutus 1/2012. Kuntoutussäätiö.

Inglis, David & Thorpe, Cristopher (2012) An invitation to social theory. Polity Press

Innes, Martin (2001) Exemplar: Investigating the investigators-Studying detective work. Teoksessa: Nigel, Gilbert (toim) Researching social life, toinen uudistettu painos. Lontoo: Sage.

Isotalus, Pekka & Rajalahti, Hanna (2007) Vuorovaikutus johtajan työssä. Helsinki: Alma Talent.

Joo, Baec-Kyoo & Sushko, Jerilynn & Mclean, Gary (2012) Multiple faces of coaching: Manager-as-coach, executive coaching, and formal mentoring. Organization development journal. Vol. 30.No.1.

Juujärvi, Soile & Sinervo, Timo & Laulainen, Sanna & Niiranen, Vuokko & Kujala, Sari & Heponiemi, Tarja & Keskimäki, Ilmo (2019) Sote-ammattilaisten yhteinen osaaminen sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa. Päätöksen tueksi 3/2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kamensky, Mika (2015) Menestyksen timantti. Helsinki: Talentum.

Kananen, Jorma (2014) Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja.

Kananoja, Aulikki & Lähteinen Martti & Marjamäki Pirjo (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Toinen uudistettu painos. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Kauhanen, Juhani (2012) Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro.

Kinnunen, Juha (2017) Organisaatiokulttuuri ja sen johtaminen. Teoksessa: Rissanen Sari & Lammintakanen (2017) Johanna (toim.) Sosiaali- ja terveystoiminta, s.167–181. Kolmas uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Konttinen, Juha-Pekka (2017) Yk:n vammaissopimus ja Suomi, Kohtuulliset mukautukset vammaisten henkilöiden oikeuksien toteuttajana. Teoksessa Eeva, Nykänen & Laura, Kallioma-

Puha & Yrjö, Mattila (toim.) Sosiaaliset oikeudet- Näkökulmia perustaan ja toteutumiseen, s. 98–113. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja.

Koponen, Hannu & Saarela, Tiina & Juva, Kati & Hietanen, Marja (2006) Oikeudellisen toimintakyvyn arviointi hoitavan lääkärin kannalta. Teoksessa Erkinjuntti, Timo & Alhanen, Kari & Rinne, Timo & Soininen, Hilikka (toim.) Muistihäiriöt ja dementia, toinen uudistettu painos. Helsinki: Duodecim.

Kontio, Marja-Liisa (2000) Laitoksessa asuvan kehitysvammaisen vanhuksen haastava käyttäytyminen ja hoitajan käyttämiä vaikuttamiskeinoja. Jyväskylän yliopisto: akateeminen väitöskirja.

Kotiranta, Tuija & Virkki, Tuija, Toimijuus ja sosiaalisen toiminnan teoria. Teoksessa Kotiranta, Tuija & Niemi, Petteri & Haaki, Raili (toim.) (2011) Sosiaalisen toiminnan perusta, s. 113–132. Helsinki: University Press Oy.

Kuosma, Tapio (2011) Vaikeavammaisen subjektiiviset oikeudet. Helsinki: Livres Belles-Lettres.

Kuula, Arja (2006) Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa: Hallamaa, Jaana & Launis, Veikko & Lötjönen, Salla & Sorvali, Irma (toim.) (2006) Etiikkaa ihmistieteille, tietolipas 211/SKS, 124–140. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja.

Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Toinen uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Kuusela, Sari (2010) Valta ja vuorovaikutus johtamisessa. Tampere: University Press.

Kuuskoski, Eeva (1999) YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista. Mannerheimin lastensuojeluliiton julkaisuja.

Laaksonen, Hannele & Salin, Sirpa (2019) Iloa ja intoa johtamiseen. Käytännön eväitä sosiaali- ja terveysalan esimiestyöhön. Helsinki: Oppian.

Laitinen, Merja & Hurting, Johanna (toim.) (2006) Pahan kosketus. Ihmisyyden ja auttamistyön varjojen jäljillä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Lammintakanen, Johanna & Laulainen, Sanna (2019) Henkilöstöjohtamisen tutkimus sosiaali- ja terveysalalla. Teoksessa: Einola-Pekkinen, Virpi & Mäkelä, Liisa & Pakarinen, Terttu & Salo, Marita & Tammeaid, Marika & Vartiainen, Matti & Vuorenmaa, Hertta (toim.) Työntuuli -aikakausikirja 2/2019, s.79–82. Henkilöstöjohtamisen ryhmä-HENRY RY.

Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Heiskanen, Tuula (2017) Kyselyhaastattelu. Teoksessa: Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) (2017) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Lundelin, Satu (2015) Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan lainsäädäntö. Helsinki: Edita.

Lämsä, Anna-Maija & Hautala, Taru (2005) Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita.

Matero, Marja. 2012. Kehitysvammaisuus. Teoksessa: Malm, Marita & Matero, Marja & Repo, Marjo & Talvela, Eevaliisa (2012) Esteistä mahdollisuuksiin vammaistyön perusteet. Helsinki: Sanoma Pro.

Mikkola, Matti (2017) Euroopan sosiaaliset ihmisoikeudet ja Suomi. Teoksessa: Nykänen, Eeva & Kalliomaa-Puha, Laura & Mattila, Yrjö (toim.) Sosiaaliset oikeudet- Näkökulmia perustaan ja toteutumiseen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisuja.

Mäntysaari, Mikko & Kotiranta, Tuija, Sosiaalinen sosiaalipolitiikan historiassa. Teoksessa Tuija, Kotiranta & Petteri, Niemi & Raili, Haaki (toim.) (2011) Sosiaalisen toiminnan perusta, s.23–50. Helsinki: Gaudeamus.

Mäki, Tiina & Liedepohja Anna-Maija & Parikka, Ulla-Riitta (2014) Johtamisen kulmakivet. Kertomuksia esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Fioca oy.

Mäkinen, Olli (2006) Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Niemi, Petteri, Minä itse ja sen määrääminen. Teoksessa Tuija, Kotiranta & Petteri, Niemi & Raili, Haaki (toim.) (2011) Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy.

Niiranen Vuokko & Seppänen-Järvelä Riitta & Sinkkonen Merja & Vartiainen Pirkko (2010) Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Niiranen, Vuokko & Joensuu Minna & Lammintakanen Johanna & Kerkkänen Mervi (toim.) (2014) Johtajana Muutoksessa. Helsinki: Kuntaliiton julkaisu Acta 253.

Nivala, Veijo (1999) Päiväkodin johtajuus. Lapin yliopisto, Akateeminen väitöskirja.

Pekkarinen, Elina (2010) Sosiaalialan arvojohtajat ja muutoksen managerit. Laadullinen katsaus sosiaalialan johtamisen tutkimuksesta. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus 7/2010.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli, Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Anu, Puusa & Pauli, Juuti (toim.) (2011) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan, s.47–57. Helsinki: johtamistaidon opisto.

Rajavaara, Marketta (2014) ammattilaisten harkintavalta sosiaaliturvan edellytyksenä ja riskinä. Teoksessa: Kalliomaa-Puha, Laura & Kotkas, Toomas & Rajavaara, Marketta (toim.) Harkittua? Avauksia sosiaaliturvan harkintavallan tutkimukseen, s.136–155. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

Ranta, Juha & Kuula-Luumi, Arja, Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa: Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) (2017) Tutkimushaastattelun käsikirja, s. 413–426. Tampere: Vastapaino.

Reikko, Kai & Salonen, Kari & Uusitalo, Ilkka (2010) Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 31.

Repo, Marjo, Vammaisuus eri näkökulmista sekä Historiasta nykypäivään. Teoksessa: Malm, Marita & Matero, Marja & Repo, Marjo & Talvela, Eeva-Liisa (toim.) (2012) Esteistä mahdollisuuksiin, s. 13–32. Vammaistyön perusteet 1-3 painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rissanen, Sari & Hujala, Anneli, Sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen lähtökohdat. Teoksessa: Rissanen, Sari & Lammintakanen, Johanna (toim.) (2017) Sosiaali- ja terveysjohtaminen, s.81–104. Kolmas uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ritvanen, Hannu & Sinipuro, Jaana (2013) Tiedolla johtaminen toimialan murroksessa. Malli sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämiseen. Helsinki: Books on Demanel.

Rostila, Ilmari (2001) Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Kopijyvä Oy

Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo, Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa: Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) (2017) Tutkimushaastattelun käsikirja, s. 9–39. Tampere: Vastapaino.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) (2005) Haastattelu, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri 2005, Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Räty, Tapio (2010) Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Kynnys ry.

Saastamoinen, Kati (2010) Lapsen asema sijaishuollossa-käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Seek, Hannele (2012) Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin. Kolmas uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus.

Sinkkonen, Merja & Laulainen Sanna (2010) Sosiaalialan johtajien kohtaamat eettiset ristiriidat. Janus Vol. 18 (3).

Tucker, Kenneth H. (1998) Anthony Giddens and modern social theory. London: Sage.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Toinen uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tuori, Kaarlo & Kotkas, Toomas (2016) Sosiaalioikeus, viides uudistettu painos. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus, Talentum pro.

Vehmas, Simo (2005) Vammaisuus, Johdatus historian, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.

Vesala, Hannu, Hameennappi ja haalari. Tutkimus puhumattoman, vaikeasti kehitysvammaisen naisen itsemääräämisestä ja valinnanmahdollisuuksista. Teoksessa: Antti, Teittinen (toim.) (2010) Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka, s. 123–161. Helsinki: Gaudeamus.

Vesterinen, Pirkko-Liisa (2010) Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa: Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) (2010) Työhyvinvoinnin johtaminen, s.111–115. Helsinki: Otava.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila (2019) Johtaminen, keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

Viitala, Riitta (2005) Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Kuudes painos. Vaasan yliopisto.

Viitanen, Elina & Kokkinen, Lauri & Konu, Anu & Simonen, Outi & Virtanen, Juha & Lehto, Juhani (2007) Johtajana sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kunnallisalan kehittämissätiö.

Viitanen, Elina & Kokkinen, Lauri & Konu, Anne & Simonen, Outi & Virtanen, Juha & Lehto, Juhani (2007) Johtajana Ssiaali- ja terveydenhuollossa. Kunnallisalan kehittämissätiön tutkimusjulkaisut, nro 59.

Viljanen, Veli-Pekka (2001) Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Helsinki: WSOY.

Warhurst, Russell Paul & Black, Kate Emma (2015). It`s never too late to learn. Journal of workplace learning. Vol. 27 No.6.

Wiberg, Matti (2006) Yhteiskuntatiede ja kohteen vahingoittaminen. Teoksessa: Hallamaa, Jaana & Launis, Veikko & Lötjönen, Salla & Sorvali, Irma (toim.) (2006) Etiikkaa ihmistieteille, tietolipas 211/SKS, 261–273. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja.

Muut lähteet:

Apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu Dnro 3001/4/14 ja 3851/4/14. Asiamies Maija Sakslin ja esittelijänä Juha-Pekka Konttinen. Rajoitustoimenpiteiden kohdistaminen sijaishuollossa olevaan lapseen.

Henkilötietolaki 1999/523

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/ 519.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 2016/ 381.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/ 380.

Lastensuojelulaki 2007/417

Sosiaalihuoltolaki 2014/1301

Suomen perustuslaki 1999/731

Terveyden ja hyvinvointilaitos, vammaispalveluiden käsikirja. Luettu 15.10.2020.

Vernerin verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. vernerin.net. Luettu 13.5.2020.

LIITE 1

Kiitos päätöksestäsi osallistua Pro-gradu tutkimukseeni.

Olen Suvi Verlin ja opiskelen Jyväskylän yliopistossa humanistis- yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa yhteiskuntatieteiden maisteriksi. Pääaineenani on sosiaalityö. Pro-gradussani olen kiinnostunut siitä, miten johtaminen vaikuttaa vammaispalveluyksiköiden työntekijöiden rajoitustoimenpiteiden käyttöön.

Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluna Teamsin kautta, jos sinulla ei ole mahdollisuutta käyttää Teamsia voimme yhdessä sopia jonkin muun haastatteluun soveltuvan viestintäsovelluksen. Haastattelu toteutetaan yhdessä sovittuna ajankohtana. Haastattelu nauhoitetaan erillisellä nauhurilla vain puheen osalta. Aineistonkeruussa ja haastattelujen toteuttamisessa noudatetaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2009) laatimia ihmistieteiden eettisiä periaatteita. Tutkittavan henkilön itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan. Tutkittava voi kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen tai olla vastaamatta esitettyihin kysymyksiin. Tutkimuksen toteuttamisessa kunnioitetaan yksityisyyttä ja tietosuojaa. Haastattelun aikana saatujen henkilötietojen käsittelyssä noudatetaan henkilötietolakia (1999/523). Haluan muistuttaa vielä, että kaikki haastattelumateriaali on tarkoitettu ainoastaan pro-gradu tutkimustani varten. Haastattelumateriaali anonymisoidaan, jolloin haastateltavana olevaa henkilöä ei voida millään tavoin tunnistaa. Haastattelumateriaali tuhotaan asianmukaisesti pro-gradun valmistumisen ja hyväksynnän jälkeen.

Tässä sinulle etukäteen temahaastattelun kysymykset, joihin voit jo etukäteen rauhassa valmistautua.

1. Mikä on koulutustaustasi?
2. Miten pitkään olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässäsi?
3. Mitä yleisellä tasolla ajattelet rajoitustoimenpiteistä ja niiden käyttämisestä?
4. Miten olet saanut koulutusta tai tietoa rajoitustoimenpiteiden käytöstä?
5. Miten mielestäsi rajoitustoimenpiteiden käyttö työssäsi toteutuu?
6. Miten mielestäsi johtamisella voidaan vaikuttaa rajoitustoimenpiteiden käyttöön?
7. Mitä mahdollisia haasteita koet liittyvän rajoitustoimenpiteiden käyttöön?
8. Millaisia kehittämistarpeita mielestäsi on rajoitustoimenpiteisiin liittyen?

Jos sinulla on kysymyksiä koskien pro-gradu tutkimustani, saat minuun yhteyden joko sähköpostitse suiverlin@gmail.com tai puhelimitse 040 5858 797.

Kiittäen Suvi Verlin