

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TURVATTOMUUDESTA
ESPOON KAUPUNGIN LASTENSUOJELUTYÖSSÄ

Piipponen Pinja

Ranta Ira

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö, syksy 2016

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kristillinen lapsi- ja nuorisotyön suun-
tautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + kirkon nuoriso-
työnohjaajan virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Piipponen, Pinja & Ranta, Ira. Työntekijöiden kokemuksia turvattomuudesta Espoon kaupungin lastensuojelutyössä. Helsinki, syksy 2016. 71 sivua, 5 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Työn tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia turvattomuudesta Espoon kaupungin lastensuojelutyössä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat turvattomuuden kokemusten syntyyn, miten tilanteita on käsitelty työyhteisöissä ja miten tällaisia tilanteita voitaisiin ehkäistä.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Puolistrukturoitu kyselylomake lähetettiin kaikille Espoon kaupungin lastensuojelun asiakastyötä tekeville henkilöille sekä työyhteisöjen esimiehille. Kyselyyn vastasi 82 henkilöä ja aineiston analysoinnissa käytettiin apuna kuvioita sekä taulukoita. Tutkimuksen avoimiin kysymyksiin saatuja vastauksia on teemoiteltu ja luokiteltu.

Kolme neljäsosaa (76 %) vastaajista kertoi kokeneensa turvattomuutta joskus työuransa aikana. Suurimpia turvattomuutta aiheuttaneita tekijöitä olivat asiakkaan (joko lapsi, nuori tai aikuinen) aggressiivinen käytös ja/tai sanalliset uhkaukset. Yli puolet vastaajista kertoi, että turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita käsitellään työyhteisössä joko tiimin, työparin tai esimiehen kanssa. Tärkeimpinä keinoina ehkäistä turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita pidettiin toisen työntekijän tai turvallisuushenkilökunnan läsnäoloa tilanteessa.

Asiasanat: sosiaalipalvelut, lastensuojelu, työturvallisuus, työntekijän kokemus, työsuojelu

ABSTRACT

Piipponen, Pinja & Ranta, Ira. Employees' experiences of insecurity in child welfare services in Espoo. 71 p. 5 appendixes. Language: Finnish. Autumn 2016. Diaconia University of Applied Sciences. Degree: Bachelor of Social Services, Option in Christian Youth Work.

The purpose of this study was to research employees' experiences of insecurity in child welfare services in Espoo, Finland. The aim was to produce information of which factors have influence on the creation of insecurity, how these situations are handled in the work community and how these situations could be prevented.

This thesis is a quantitative study. The material was collected with a survey for the employees and supervisors of child welfare services in Espoo. The survey was answered by 82 respondents and the data was analysed by using method of content thematisation and triaging the answers and their content. The results of the research have been expressed in this report by using percents, figures and charts.

76 % of the respondents said they have experienced insecurity at some point of their working careers. The biggest factors that created insecurity were said to be aggressive behaviour or threats by the client (child/adult). Over half of the respondents said that these kind of situations are handled afterwards within the work community with the team, partner or the supervisor. The most important ways to prevent these situations were said to be the presence of another colleague or security personnel.

Keywords: social services, child welfare services, safety at work, employee's experience, work safety

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 LASTENSUOJELU	7
2.1 Lastensuojelun palvelut ja niitä ohjaavat säädökset.....	7
2.2 Lastensuojelu Espoossa.....	9
3 TYÖTURVALLISUUS	11
3.1 Väkivalta työpaikalla.....	11
3.2 Vaaratilanteiden selvittely.....	12
3.3 Työsuojelu	12
3.4 Perehdyttäminen	13
3.5 Työturvallisuus lastensuojelussa	14
4 LASTENSUOJELU KIRKON NUORISOTYÖSSÄ.....	15
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	20
5.1 Tarkoitus ja tavoitteet	20
5.2 Yhteistyötahot ja tutkimuksen kohderyhmä	20
5.3 Aineiston keruu ja analysointi	21
5.4 Kato-analyysi.....	24
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	26
6.1 Taustatiedot.....	26
6.2 Turvattomuuden kokemukset ja niiden ehkäisy.....	28
6.3 Turvattomuuden kokemusten vaikutukset ja käsittely	32
6.4 Työturvallisuuteen liittyvät käytännöt.....	37
6.5 Keinoja turvallisuuden luomiseksi.....	41
6.6 Median luoma turvattomuus	44
7 YHTEENVETO.....	48
7.1 Johtopäätökset.....	48
7.2 Opinnäytetyön kriittinen tarkastelu	51

8 POHDINTA	52
8.1 Työn eettisyys ja luotettavuus	52
8.2 Tulosten suhde aikaisempiin tutkimuksiin.....	54
8.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet	56
8.4 Ammatillinen kasvu	56
LÄHTEET	58
LIITE 1: Kyselyn saateviesti	62
LIITE 2: Kysely lastensuojelun työntekijöiden turvattomuuden kokemuksista...	64
LIITE 3: Kyselyyn saatuja vastauksia havainnollistavat taulukot.....	67
LIITE 4: Ilmoitus vaara- tai uhkatilanteesta -lomake	70
LIITE 5: Työsuojelun info vaara- ja uhkatilanteesta	71

1 JOHDANTO

Turvallisuus on yksi ihmisen perustarpeista. Jokaisella työntekijällä on oikeus tehdä työnsä turvallisessa ympäristössä työpaikalla, jossa arvostetaan turvallisuutta, kannustetaan turvallisiin työtapoihin sekä mahdollisten vaaratilanteiden raportointiin. Väkivallan uhka on yksi syy, joka voi luoda työntekijälle turvattomuuden tunnetta. Noin 111 000 työntekijää joutuu vuosittain uhkailun tai väkivallan kohteeksi Suomessa. Työväkivalta on yleisempää sosiaali- ja terveystaloilla kuin muilla aloilla. (Kanerva 2008, 41–42; Mäntykivi-Nurhonen 2010, 6.)

Mielenkiintomme opinnäytetyömme aihetta kohtaan heräsi kesällä 2015, kun kaksi Muhoksen perhekodin asukasta murhasi yhdessä perhekodin ohjaajan. Kaksi alaikäistä poikaa murhasi 57-vuotiaan miesohjaajan käyttämällä apuvälineinä laitoksesta löytyviä esineitä. (MTV 2015.) Tapaus herätti meissä paljon kysymyksiä ja pohdintaa työturvallisuudesta lastensuojelutyössä.

Mietimme paljon sitä, ovatko tällaiset väkivaltaiset tapaukset tyypillisiä lastensuojelulaitoksissa. Jos ei aivan näissä mittasuhteissa, niin millaisia uhkatilanteita lastensuojelutyötä tekevät ihmiset tyypillisesti kohtaavat? Käydäänkö näitä tilanteita työyhteisössä läpi? Entä mitkä tekijät lisäävät turvallisuuden tunnetta? Näiden keskustelujen ja kysymysten pohjalta nousi idea opinnäytetyön aiheesta. Halusimme selvittää lastensuojelutyössä työskentelevien henkilöiden kokemuksia turvattomuudesta.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Espoon kaupungin työsuojelun sekä lastensuojelun kanssa. Kysely lähetettiin Espoon kaupungin lastensuojelutyön yksiköihin, ja tulokset esiteltiin työsuojelun ja lastensuojelun edustajille opinnäytetyön valmistuttua. Työn tuloksia voidaan käyttää apuna lastensuojelun työturvallisuuden kehittämisessä. Kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuuden johdosta liitimme seurakunnan opinnäytetyöhömme pohtimalla kirkon varhaiskasvatustyön suhdetta lastensuojelutyöhön sekä tarkastelemalla turvattomuutta myös etsivän nuorisotyön näkökulmasta.

2 LASTENSUOJELU

2.1 Lastensuojelun palvelut ja niitä ohjaavat säädökset

Suomalaisen lastensuojelun perustana toimii lastensuojelulaki. Sen tarkoituksena on taata lapselle turvallinen kasvuympäristö sekä mahdollistaa lapsen tasapainoinen kehitys ja näin myös tarpeen tullen suojella lasta ympäristön uhkatekijöiltä. Muita suomalaista lastensuojelua ohjaavia säädöksiä ovat Suomen perustuslaki, Euroopan ihmisoikeussopimus, sekä YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus. (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

Lastensuojelulaki velvoittaa kunnat laatimaan lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman. Suunnitelma voidaan laatia joko yksin tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa ja sen tulee pitää sisällään sekä ennaltaehkäisevä että yksilökohtainen lastensuojelu. Kuntien tulee järjestää lastensuojelun palveluita kunnassa esiintyvän tarpeen mukaan. Lastensuojelulaki määrittelee myös lastensuojeluun kuuluvat toimet, joita ovat muun muassa ehkäisevä lastensuojelu, avohuollon tukitoimet, kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sijaishuolto, perhehoito sekä jälkihuolto. (Lastensuojelulaki 2007/417.)

Lastensuojelun ilmoitusvelvollisuus koskee sosiaali- ja terveystieteiden, opetustoimen, poliisitoimen, Rikosseuraamuslaitoksen, palo- ja pelastustoimen, seurakunnan tai muun uskonnollisen yhdyskunnan, hätäkeskustoimintaa harjoittavan yksikön, Tullin, rajavartiolaitoksen sekä ulosottoviranomaisen palveluksessa olevaa henkilöstöä, jos he ovat tehtävissään saaneet tietoonsa lapsen hyvinvoinnin laiminlyöntiin liittyviä seikkoja (Lastensuojelulaki 2007/417). Lastensuojeluilmoitukset jaetaan kolmeen eri ryhmään: ennakollinen lastensuojeluilmoitus, pyyntö lastensuojelutarpeen arvioimisesta sekä perusmuotoinen lastensuojeluilmoitus. Ennakollisella lastensuojeluilmoituksella tarkoitetaan ennen lapsen syntymää tehtävää lastensuojeluilmoitusta, joka tehdään siinä tapauksessa, että on syytä epäillä lapsen tarvitsevan lastensuojelun tukitoimia syntymänsä jälkeen. (Mahkonen 2010, 217.)

Avohuollon tukitoimiin kuuluvat lapsen tai perheen haasteellisen tilanteen ratkaisemiseksi tarjottava tuki: taloudellinen, koulunkäyntiin, asunnon tai ammatin hankkimiseen liittyvä tuki lapselle, tarvittavien hoito- tai terapiapalveluiden tarjoaminen lapselle, tehostettu perhetyö ja perhekuntoutus. Avohuollon tukitoimena lapsi voidaan myös sijoittaa joko vanhempiensa/huoltajansa kanssa tai ilman heitä. Kiireellinen sijoitus tehdään, jos lapsen katsotaan olevan välittömässä vaarassa. Lapsen ollessa sijaishuollossa, hänestä huolehditaan ja hänen kasvatuksensa järjestetään kodin ulkopuolella. Tällöin lapsi on joko huostaanoton tai kiireellisen sijoituksen seurauksena päätynyt sijaishuollon palveluiden piiriin. Sijaishuoltoa toteutetaan esimerkiksi perhe- tai laitoshoitona. (Lastensuojelulaki 2007/417.)

Perhehoito järjestetään perhehoitajan tai hoidettavan kotona. Perhehoito tarjoaa yksityisiä sosiaalipalveluita lain puitteissa. Kunta ostaa palvelut joko perhehoitajalta tai yksityiseltä perhehoidon tuottajalta. Perhehoitajan on suoritettava tehtävään valmistava ennakkovalmennus ja perhekodin tulee olosuhteiltaan olla siellä järjestettävälle hoidolle sopiva. Perhekodissa saa yhtä aikaa hoitaa korkeintaan neljää henkilöä. (Perhehoitolaki 263/2015.)

Lastensuojelulaitoksiin kuuluvat koulukodit, lastenkodit ja muut näihin verrattavissa olevat laitokset. Asuinyksikköjä voi lastensuojelulaitoksessa olla yksi tai useampia; yhdessä asuinyksikössä saa hoitaa samanaikaisesti maksimissaan seitsemää lasta tai nuorta ja samassa rakennuksessa sijoitettuna saa olla yhteensä 24 lasta tai nuorta. Hoito- tai kasvatustehtävissä toimivia työntekijöitä täytyy yhdessä asuinyksikössä olla vähintään seitsemän. Useita asuinyksikköjä sisältävässä laitoksessa riittää kuusi työntekijää asuinyksikköä kohden. (Lastensuojelulaki 2007/417.)

2.2 Lastensuojelu Espoossa

Lastensuojelutyön lähtökohtana toimii aina lapsen etu. Lastensuojelun tehtävänä on huolehtia lasten oikeuksista ja niiden toteutumisesta. Tärkeimpiä työtä ohjaavia arvoja ovat ihmisten tasa-arvoinen kohtelu sekä yhdenvertaisuus. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos i.a.)

Espoossa tehtävää lastensuojelutyötä ohjaavat näiden lähtökohtien sekä lakien ohella erinäiset asiakirjat. Näihin asiakirjoihin kuuluu muun muassa Espoo-tarina, joka pitää sisällään Espoon suunnitelman vuosille 2013–2017. Sen avulla suunnitellaan kaupungin toimintaa, jotta toiminnan avulla saavutettaisiin yhteisesti asetettuja tavoitteita. (Espoon kaupunki 2016 a.) Muita työtä ohjaavia asiakirjoja ovat Espoon kaupungin perhe- ja sosiaalipalvelujen tarina, Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma sekä Lastensuojelun kehittämisohjelma. Näistä kerrotaan Mari Ahlströmin (2016) lastensuojelun henkilökunnalle sekä yhteistyökumppaneille tekemässä materiaalipaketissa.

Lastensuojelun kehittämisohjelma pohjautuu havaittuihin yhteiskunnassa tapahtuneisiin lastensuojeluun vaikuttaviin muutoksiin. Lastensuojelun tarve kasvaa johtuen Espoon lapsiväestön lisääntymisestä, maahanmuuttajaperheille suunnatun kotoutumistyön sekä varhaisen tuen puutteellisuudesta, Espoon köyhyysasteen kaksinkertaistumisesta, uuden lastensuojelulain voimaantulosta sekä perheille tarjottavan varhaisen tuen puutteellisuudesta. (Espoon kaupunki 2013, 3–4.)

Lastensuojelun asiakkaita (0–17-vuotiaita) oli Espoossa vuonna 2014 yhteensä 4376 ja jälkihuollossa olevia nuoria (18–20-vuotiaita) 370 (Ahlgren-Leinvuo 2015, 41). Lastensuojelun asiakasmäärä on ollut tasaisessa kasvussa Espoossa vuodesta 2008 lähtien (Espoon kaupunki 2013, 5). Määrä kääntyi kuitenkin laskuun vuonna 2014 (Ahlgren-Leinvuo 2015, 49).

Espoon kaupungin nykyisen lastensuojelun kehittämisohjelman tavoitteena on kehittää lastensuojelun toimintakulttuuria entistä asiakaslähtöisemmäksi. Pyri-

tään myös parantamaan työhyvinvointia sekä vahvistamaan työntekijöiden osaamista. Myös yhteistyön kehittäminen peruspalveluiden sekä muiden oleellisten kumppanien kanssa nähdään tärkeänä. (Espoon kaupunki 2013, 7.)

Espoossa alueellisia lastensuojelun palveluita tarjoavat lastensuojelun aluetoimistot. Alueet on jaettu Espoon keskuksen, Espoonlahden, Leppävaaran, Matinkylä-Olarin ja Tapiolan lastensuojeluun. (Espoon kaupunki 2015.) Alueellisen lastensuojelun piiriin kuuluvat lastensuojelun avohuollon palvelut (Espoon kaupunki 2013, 5). Lapsiperheiden sosiaalityöhön ollaan yhteydessä aluetoimistojen kautta, kun koetaan lapsen tai perheen olevan avuntarpeessa (Espoon kaupunki 2016 b). Suurin osa lastensuojelun asiakkaisiin kuuluvista lapsista tai perheistä on lastensuojelun avohuollon asiakkaita. Avohuollon tukipalveluja tarjoavat Auroran vastaanottokoti, Tuomarilan perhetukikeskus sekä Poijupuiston lastensuojelupalvelut -yksikkö. (Espoon kaupunki 2013, 5.)

Sijaishuollon palveluita tarjoavat perhehoidon sosiaalityön ja laitoshoidon sosiaalityön tiimit. Sijaisperhetoiminta sekä perheisiin sijoitetut lapset ja nuoret kuuluvat perhehoidon toimialan piiriin. Tiimien lisäksi sijaishuollon palveluihin kuuluvat lastensuojelulaitokset: Auroran vastaanottokoti, Poijupuiston vastaanottokoti, Karhukallion lastenkoti, Lystimäen nuorisokoti sekä seitsemän yksikköä, jotka tarjoavat sijaishuollon palveluita ostopalvelusopimuksella. (Espoon kaupunki 2013, 5.)

Yli 18-vuotiaat nuoret, joilla on oikeus jälkihuoltoon, saavat sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön palveluita jälkihuollon yksiköltä. Myös nuorten oikeusedustus on osa jälkihuollon yksikön palveluita. Perheasioiden yksikön tehtäviin kuuluu tuottaa ennaltaehkäisevän lastensuojelun palveluita sekä muita lasten huoltoon yhdistettäviä palveluita. Tästä syystä yksikkö kuuluu lastensuojelun alaisuuteen, vaikkei se pääasiallisesti tuota lastensuojelun palveluita. Espoo ostaa perhetyön palveluita, tukihenkilö- ja tukiperhetoimintaa sekä perhekuntoutuspalveluita ulkopuolisilta palveluntuottajilta. (Espoon kaupunki 2013, 5.)

3 TYÖTURVALLISUUS

3.1 Väkivalta työpaikalla

Suomessa uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi joutuu vuosittain noin 111 000 työntekijää. Naiset kohtaavat väkivaltaa useammin kuin miehet, sillä työväkivalta on yleistä sosiaali- ja terveysaloilla, joiden työntekijöistä valtaosa on naisia. Erilaista väkivaltaa ja sen uhkaa esiintyy monilla työpaikoilla. Toisinaan tällaiset tilanteet johtavat vakaviin seurauksiin. Ammateissa, joissa kohdataan vaikeissa tilanteissa olevia asiakkaita, väkivallan uhka on vahvasti läsnä. Jo ammatin valmistavassa koulutuksessa tulisi ottaa puheeksi väkivallan uhka ja oppia käsittelemään erilaisia tilanteita, kun väkivalta on ammatissa tavallista. Tällöin on mahdollisimman valmis toimimaan vaaratilanteissa sekä kykenevä varautumaan väkivaltilanteisiin ennakolta. Kun osaa tunnistaa väkivaltaisen käytöksen oireita, voi väkivallan uhkaa oppia aavistamaan. Esimerkiksi häiritsevä käytös voi edeltää suoranaista väkivaltaa. (Kanerva 2008, 41–42; Mertanen 2015, 84)

Työt, joita tehdään yksin ja joita tehdessä koetaan samanaikaisesti väkivallan uhkaa, ovat erityisen kuormittavia. Kuormitusta ja stressiä tulee hallita, jottei pelko uhkatilanteista lamauta työntekijää. Jo sattuneiden väkivaltatapausten hoito vaatii usein uhria tukevaa asiantuntemusta. Työssä kohdattu väkivalta voi johtaa järkytykseen tai jopa loukkaantumiseen, josta voi seurata sairauslomaa. Väkivallan uhrille voi jäädä pelon ja ahdistuksen tunteita. Väkivallan kohtaamisen jälkeen voi ryhtyä miettimään, miten työhön suhtautuu sekä uskaltaako luottaa omaan turvallisuuteensa. Teknisen turvallisuuden on siis oltava hyvällä tasolla. (Kanerva 2008, 41–43.) Hälytysjärjestelmät, turvavalaistus, hätäpoistumistiet ja valvontakamerat ovat esimerkkejä teknisistä ratkaisuista (Mertanen 2015, 85).

3.2 Vaaratilanteiden selvittely

Jo tapahtuneiden vaaratilanteiden selvittely ja tapahtumien pohtiminen (esimerkiksi se, kuinka tilanteisiin on jouduttu) muodostavat suuren osan työturvallisuudesta. Selvittely on tärkeää, jotta vaaran aiheuttajat voidaan tunnistaa. Lisätietoa toiminnallisista epäkohdista sekä korjausta vaativista tilanteista antavat erilaiset vaaratilanteiden raportit. Myös työntekijän on ilmoitettava, jos hän havaitsee työhön liittyviä puutteita. Tiedot sattuneista tapaturmista on hyvä käydä läpi työpaikkakohtaisesti, sillä tapaturmista on opittava. Monia tapaturmia on sattunut, kun jokin vaaratilanne on jäänyt selvittämättä ja kertomatta. Tällöin toinen työntekijä voi joutua vaaraan tahattomasti. (Kanerva 2008, 6, 21, 25, 54.)

Espoon kaupungin työsuojeluvaltuutetun antaman ohjeistuksen (LIITE 5) mukaan vaaratilanteen selvittely alkaa esimiehelle ilmoittamisesta ja täyttämällä Ilmoitus vaara- tai uhkatilanteesta -lomake (LIITE 4) mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen. Esimiehiä on ohjeistettu täyttämään se yhdessä tapahtumassa olleen työntekijän kanssa. Tämän jälkeen lomake lähetetään työsuojelupäällikölle. Tilanteesta riippuen voidaan täyttää lisäksi tapaturmailmoitus sekä Veritar-
tuntavaara ilmoitus -lomake. Esimiehen tulisi mahdollisimman nopeasti käsitellä tilanne työntekijän ja mahdollisesti koko työyhteisön kanssa. Esimiehen pitää myös huolehtia mahdollisesti työntekijälle tai työyhteisölle tarjottavasta tuesta sekä siitä, että vaara- ja uhkatilanteita seurataan ja niiden ennakointi huomioi-
daan riskejä arvioitaessa.

3.3 Työsuojelu

Työsuojelun tärkeimmät tehtävät ovat terveyden ja turvallisuuden edistäminen sekä työkyvyn ylläpitäminen. Työsuojelun avulla tunnistetaan, arvioidaan ja ennaltaehkäistään riskejä, joita työhön liittyy. Tavoitteena on myös poistaa jo syntyneet ongelmat. Työsuojelu on siis toimintaa, joka edistää työntekijöiden fyysistä, henkistä ja sosiaalista terveyttä ja turvallisuutta, koska kenenkään ei tulisi vahin-

goittua työtä tehdessä. Keskeisimmät työsuojeluun liittyvät Suomen lait ovat työturvallisuuslaki 782/2002 ja työterveyshuoltolaki 1383/2001. (Mertanen 2015, 8–10.)

Työnantaja on vastuussa siitä, että työpaikka on turvallinen työntekijöille. Työnantajan oletetaan tiedostavan työpaikalle ominaiset vaarat, haitat ja torjuntakeinot. Työnantajan tehtävänä on valvoa ympäristöä ja sitä, että työntekijät toimivat sääntöjen mukaisesti. Vaikka jokin vahinko johtuisi työntekijän virheestä, voi työnantaja joutua vastuuseen valvonnan laiminlyömisestä. (Mertanen 2015, 18.)

3.4 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on iso osa työturvallisuutta, sillä uuteen ja tuntemattomaan ympäristöön liittyy aina turvallisuusriskejä. Huono perehdytys ja kokemattomuus lisäävät tapaturmariskiä. Uusi työntekijä on sen takia perehdytettävä huolellisesti ja hänet on hyvä laittaa työskentelemään aluksi kokeneemman työntekijän kanssa. Kun työpaikalla vaihtuvuus on suurta, eräs työpaikkojen suurimmista haasteista on hiljaisen tiedon siirtäminen. Hiljainen tieto on tietoa, joka ei aina ole helposti havaittavissa eikä sitä ole kirjattu mihinkään. On hyvä tehdä luettelo ainakin niistä välttämättömistä asioista, jotka tulee osata, kun työtä ryhdytään tekemään. Hiljaisen tiedon kokoaminen materiaaleihin on tärkeää pyrittäessä hyviin työpaikkakäytäntöihin. Työpaikalla on pidettävä esillä työtä koskeva lainsäädäntö ja työturvallisuussuunnitelmat, koska perehdyttämisessä tarvitaan tietoa laeista, asetuksista sekä viranomaisten määräyksistä. Uutta työntekijää on myös ohjeistettava vikailmoitusten käsittelyssä sekä hälytyksien tekemisessä, jos työhön liittyy väkivallan uhkaa tai työssä joudutaan työskentelemään yksin. (Karnerva 2008, 17, 19–21; Mertanen 2015, 63.)

3.5 Työturvallisuus lastensuojelussa

Lastensuojelun työntekijöiden katsotaan olevan erityisen suojelun tarpeessa. Lastensuojelutyössä asiakkaisiin (lapsiin ja perheisiin) kohdistetaan toimenpiteitä, jotka voivat aiheuttaa asiakkaissa työntekijään kohdistuvia negatiivisia reaktioita. Erityisesti, jos toimenpiteet ovat asiakkaan tahdon vastaisia. Esimerkiksi epäonnistumisen kokemukset vanhemmuudessa, psyykkiset ongelmat tai päihteidenkäyttö voivat heijastua vanhempien toiminnassa lastensuojelun työntekijää kohtaan. Käyttäytyminen työntekijää kohtaan voi olla aggressiivista ja asiakas voi esittää uhkauksia sekä äärimmäisessä tapauksessa syyllistyä rikoslain mukaan rangaistaviin tekoihin. (Mahkonen 2010, 211.)

Monet lastensuojelun työntekijät sietävät hiljaa asiakkaan heihin kohdistaman vääryyden. Tämän voidaan ajatella johtuvan työn asiakaslähtöisyydestä ja siitä, kuinka työntekijä pyrkii aina turvaamaan asiakkaan oikeuden yksityisyyteen. Työntekijällä on kuitenkin oikeus turvautua rikosoikeudellisiin keinoihin, jos hän kokee joutuneensa rikoslaissa rangaistavan teon kohteeksi (esimerkiksi uhkailun muuttuessa sanoista teoksi). Tällöin rikosilmoituksen tekeminen on suotavaa ja tarvittaessa myös lähestymiskiellon saaminen mahdollista. (Mahkonen 2010, 212, 214.)

Henkistä kuormaa lastensuojelun työntekijöille synnyttää esimerkiksi julkinen keskustelu lastensuojeluun liittyvistä yksittäistapauksista. Työntekijät joutuvat usein pelkäämään median luomaa syntipukki-leimaa. Lastensuojelussa joudutaan usein liikkumaan ennaltaehkäisevien ja perhettä tukevien sekä ajoittain kärkkäidenkin toimenpiteiden välillä. Tällaisessa työssä syytösten kulttuuri on usein läsnä. Työntekijöihin voidaan kohdistaa syytöksiä tarjotun suojelun puutteesta, jos lapsi on esimerkiksi menehtynyt huoltajiensa hoidossa. Syytöksiä voidaan esittää myös tilanteessa, jossa lastensuojelun toimenpiteet ovat olleet liian kärkkäitä perheen tai lapsen tilanteeseen nähden. (Davys & Beddoe 2010, 219.)

4 LASTENSUOJELU KIRKON NUORISOTYÖSSÄ

Kirkko tekee paljon ennaltaehkäisevää lastensuojelutyötä. Tähän kuuluvat muun muassa lapsen kasvuolosuhteisiin vaikuttaminen, lasten ja heidän perheidensä tukeminen sekä virikkeellisen kasvuympäristön tarjoaminen. Varhaista tukea tarjotessa voidaan ehkäistä ongelmien syntymistä myöhemmin. Seurakunta on läsnä ihmisten elämässä erilaisten elämäntilanteiden, niin lapsuuden kuin vanhemmuudenkin aikana. (Kirkkohallitus 2008, 5, 12.) Seurakunnan lähestymistavat vaihtelevat sen mukaan, missä elämäntilanteessa lapsi tai perhe kulloinkin on ja mitkä toimintatavat ovat seurakuntalaisille milloinkin ajankohtaisia (Jauru 2011, 17).

Varhaisella puuttumisella tarkoitetaan perheen tai lapsen asioihin ja ongelmatilanteisiin puuttumista varhaisessa vaiheessa, tuen tarjoamista jo silloin kun ongelmat eivät vielä ole ehtineet syntyä. Seurakuntatyö tarjoaa oivat puitteet varhaiselle puuttumiselle, sillä perheiden elämässä ollaan läsnä niin arjessa kuin elämänmuutostilanteissakin. Seurakunnan toimintaan osallistuessaan lapset kohtaavat turvallisia aikuisia, jotka pyrkivät turvaamaan lapsen kasvuympäristön. Perheitä kohdatessaan seurakunnan työntekijöiden on hyvä oppia tunnistamaan apua tarvitsevat. (Hynninen & Tuokko 2010, 10, 13, 17–18.)

Seurakunnat tarjoavat monia lastensuojelua tukevia palveluita. Varhaiskasvatukseen piiriin voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi pyhäkoulun, perhekerhojen sekä iltapäiväkerhojen. Seurakunnan on myös tärkeää tehdä yhteistyötä muiden alueen varhaiskasvatustyöstä vastaavien tahojen kanssa. Puhuttaessa lapsidiakoniasta, tarkoitetaan ehkäisevää työtä jonka tarkoitus on helpottaa lapsen ahdistusta. Tähän pyritään muun muassa turvaamalla lapsen kasvuympäristö ja tarjoamalla lapselle hänen tarvitsemaansa huolenpitoa, Tärkeänä nähdään se, että ratkaisuja etsitään lapsen näkökulmasta. (Jauru 2011, 17.) Varhaisnuoriso-, nuoriso- ja erityisnuorisotyön piiriin kuuluvia palveluita ovat esimerkiksi lasten ja nuorten leiri-, kerho- ja harrastustoiminta (Kirkkohallitus 2008, 6).

Niin nuorisotyössä, kuin muussakin seurakuntatyössä seurakunnan työntekijöitä koskee lastensuojelun ilmoitusvelvollisuus, jonka mukaan työntekijän on ilmoitettava sosiaaliviranomaisille, jos hän on työnsä puitteissa saanut tietoa lapsen tai nuoren kaltoinkohtelusta. Seurakunnat tarjoavat varhaista tukea lapsen tai perheen ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Varhaisen tuen vaiheita ovat huolen tunnistaminen, puheeksiottaminen asianomaisten kanssa ja lasta tai perhettä tukeva toiminta. Erilaisia varhaisen tuen muotoja ovat ohjaaminen oikeiden auttavien tahojen luo sekä aineellinen (esimerkiksi taloudellinen) ja hengellinen apu (esimerkiksi rukous tai keskustelu). Vakavien ongelmatilanteiden ilmetessä on selvitettävä tarve lastensuojeluilmoituksen tekemisestä. Vakavia ongelmatilanteita ovat esimerkiksi lapsen/nuoren kasvatukseen liittyvät laiminlyönnit tai lapsen/nuoren oma, itseään vaarantava käytös. Lastensuojeluilmoituksen tekemiseen riittää perusteltu huoli lapsen tai nuoren hyvinvoinnista. (Kirkkohallitus 2008, 5–6, 13–14.)

Erytisnuorisotyöllä tarkoitetaan tässä työssä seurakuntien toteuttamaa nuorisotyötä, joka on kohdennettu erityisen tuen tarpeessa oleville lapsille ja nuorille sekä heidän perheilleen. Erytisnuorisotyön tavoitteena on luoda nuorelle kokemus hyväksytyksi tulemisesta sekä vahvistaa hänen itsetuntoaan. Kirkkojärjestyksen diakoniaa koskeva toimintaohje siitä kuinka diakoniatyön tehtävänä on etsiä niitä joiden hätä on suurin ja jotka eivät muualta apua saa, on sovellettavissa myös erityisnuorisotyöhön. (Sakasti i.a.). Erytisnuorisotyön tarkoituksena on kulkea nuoren rinnalla sekä ohjata häntä niiden avun ja tuen palveluiden piiriin, joita hän sen hetkessä elämäntilanteessaan tarvitsee (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2007, 9). Erytisnuorisotyön toteuttamiseen osallistuvat sekä kirkon palkatut työntekijät että vapaaehtoistyöntekijät (Nivala 2005, 142).

Erytisnuorisotyön työmuotoja ovat esimerkiksi etsivä nuorisotyö, yksilötyö sekä pienryhmätyö. Etsivällä nuorisotyöllä tarkoitetaan sitä, että työntekijät liikkuvat siellä missä nuoretkin. Etsivän työn avulla saadaan tietoa siitä, missä nuoret milloinkin kokoontuvat ja miten he vapaa-aikaansa viettävät. Etsivän työn kautta voidaan myös tavoittaa uusia nuoria, joilta löytyy erityisen tuen tarve. Kontaktin luomisen jälkeen nuori voidaan ohjata tarvittavien palveluiden piiriin. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2007, 9–10.) Erytisnuorisotyössä on siis

tilanteita, joissa ei tulisi toimia yksin. Tällaisia ovat muun muassa jalkautuva työ iltaisin ja öisin sekä kotikäynnit, joissa tiedetään olevan päihteiden käyttöä tai väkivallan uhkaa. (Huhtajärvi 2007, 450.)

Yksilötyö erityisnuorisotyössä tarkoittaa nuoren kohtaamista henkilökohtaisesti. Nuoren ja hänen läheistensä kanssa toimitaan yhteistyössä, jotta löydettäisiin hänen ongelmiinsa ratkaisuja. Pienryhmätoiminnalla tarkoitetaan ryhmiä, jotka on kohdennettu tietynlaiselle nuorten joukolle, ja ne voivat sisällöltään vaihdella toiminnallisista ryhmistä keskusteluryhmiin. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2007, 10.)

Palveluoperaatio Saapas on eräs evankelis-luterilaisen kirkon erityisnuorisotyön muodoista. Saappaassa työtä tehdään etsivän työn menetelmän avulla. Saapaspartiot ovat läsnä esimerkiksi festivaaleilla sekä muissa nuorten suosimissa tapahtumissa ja tapaamispaikoissa. (Nuorten Keskus i.a. a.) Saappaan toiminnalla tarjotaan nuorille mahdollisuus tulla keskustelemaan turvallisen aikuisen kanssa joko katupäivystyksen tai nettipäivystyksen kautta. Saapas tarjoaa erinäisten tapahtumien yhteydessä toimivan auttamisjärjestelmän nuorille. (Nuorten Keskus i.a. b.)

Salla Yrjälä (2010, 35–36) on tehnyt opinnäytetyönään materiaalin Hattulan seurakunnan Saapaskoulutukseen. Materiaalissa otetaan huomioon etsivää työtä tekevän turvallisuuteen liittyviä seikkoja. Saapaspartiot liikkuvat usein turvatomassa ympäristössä, mahdollisesti päihtyneiden ja/tai aggressiivisten ihmisten keskuudessa. Tällöin saapaspartion jäsen voi hyvinkin kohdata uhkaavasti tai väkivaltaisesti käyttäytyvän henkilön. Partion jäsenten turvallisuus pyritään takaamaan niin, että partiossa tulee aina olla vähintään kolme henkilöä. Jos yksi partion jäsen menee ryhmästä sivuun esimerkiksi jututtamaan nuorta, tulee muiden partion jäsenten pitää tilannetta silmällä pienen välimatkan päässä. Partion jäsenen huono terveydentila tai huono vireystila voivat vaikuttaa hänen turvallisuuteensa kentällä. Tällöin havainnointikyky voi olla alentunut ja turvallisuusriskien huomioiminen hankalampaa.

Työntekijöiden avuksi seurakuntien tulisi suunnitella oma toimintatapamalli, joka kertoo kuinka toimia, jos huoli lapsesta tai nuoresta herää. Toimintatapamallissa tulisi ottaa huomioon se, kuinka kyseisen kunnan lastensuojelupalvelut toimivat. Mallin tulisi sisältää ohjeet siitä, kuinka työntekijän tulee edetä huolen herätessä, ketkä ovat mahdollisia tahoja joita voidaan konsultoida lastensuojeluun liittyvissä asioissa sekä lastensuojelusta vastaavan sosiaalityöntekijän tiedot. (Kirkkohallitus 2008, 15.)

Seurakunnan työntekijän olisi hyvä kerätä muistiinpanoja havaitsemastaan ongelmatilanteesta. Tilanteesta on mahdollista keskustella esimerkiksi esimiehen, sosiaaliviranomaisen tai poliisin kanssa. Lastensuojeluilmoitus tehdään, kun katsotaan olevan syytä selvittää lastensuojelun tarve. Lastensuojelun asiakkaaksi joutuminen on usein kova paikka lapselle ja perheelle. Tällöin perheelle tarjotaan apua ja tukea kriisin kohdatessa. Tarjottavat tukitoimet pohjaavat seurakunnan omaan kriisisuunnitelmaan. (Kirkkohallitus 2008, 16.)

Katja Halonen ja Tiina Simpson (2015, 34–35, 38) tutkivat opinnäytetyössään kriisityön tarpeen tunnistamista Poijupuiston lastensuojelupalveluissa sekä Espoonlahden seurakunnan nuorisotyössä. Tutkimukseen vastanneet seurakunnan työntekijät kertoivat tarttuvansa lasten ja nuorten elämän kriisitilanteisiin aina tilanteen tunnistaessaan. Tärkeäksi nähtiin yhteistyö perheiden kanssa sekä lasten/nuorten/perheiden ohjaaminen oikeanlaisten palveluiden piiriin. Kuitenkin usein seurakuntien nuorisotyössä työtä tehdään kohtaamalla lapsi tai nuori ja harvoin suhdetta perheeseen pääsee syntymään. Seurakunnan työn tavoitteena on tarjota nuorelle voimaannuttava kokemus sekä tasapainottaa sen hetkinen tilanne. Tärkeänä nähtiin luottamuksen luominen asiakkaaseen ja kriisityön vaikeutena kriisin ottaminen puheeksi.

Seurakunnissa tärkeitä pappeja ja lehtoreita velvoittavia seikkoja ovat salassapito- ja vaitiolovelvollisuus. Ripissä ja sielunhoidollisessa keskustelussa kuultuja asioita / käytyjä keskusteluja ei voida paljastaa ulkopuolisille. Poikkeuksena tähän katsotaan olevan tilanne, jossa papille tai lehtorille on paljastettu rikoslaissa rangaistavan teon olevan suunnitteilla. Lastensuojelun kannalta olennaisia rikoksia ovat esimerkiksi lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö, ihmiskauppa, surma tai

raiskaus. Papin tai lehtorin on ensisijaisesti kehotettava asianomaista tekemään itse ilmoituksen viranomaiselle. Jos näin ei kuitenkaan tapahdu, on pappi tai lehtori velvoitettu ilmoittamaan asiasta oikeille tahoille. Muut seurakunnan työntekijät kuin papit tai lehtorit ovat samalla tavalla ilmoitusvelvollisia kuin ketkä tahansa muutkin henkilöt. (Kirkkohallitus 2008, 18.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia turvattomuudesta Espoon kaupungin lastensuojelutyössä. Tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, mitkä seikat turvattomuuden syntymiseen vaikuttavat, millaisia seurauksia vaara- ja uhkatilanteilla on ja kuinka turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita voitaisiin ehkäistä. Opinnäytetyössä selvitetään myös käsitelläänkö tällaisia tilanteita työyhteisössä ja jos käsitellään niin miten. Työelämän yhteistyökumppani oli erityisen kiinnostunut siitä, mikä vaikuttaa tilanteiden syntyyn ja kuinka tilanteita käydään työyhteisössä läpi jälkikäteen.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisissa tilanteissa turvattomuuden tunnetta esiintyy lastensuojelutyössä?
2. Kuinka tilanteita käsitellään jälkikäteen työyhteisöissä?

Esittelimme opinnäytetyön tutkimuksen tulokset Espoon kaupungin työsuojelun ja lastensuojelun esimiestehtävissä toimiville henkilöille, jotta he voivat käyttää niitä työsuojelun suunnitteluun ja kehittämiseen sekä vaara- ja uhkatilanteiden ehkäisemiseen. Tämän työn kautta he saivat palautetta työntekijöiltä vaara- ja uhkatilanteisiin liittyen. Tulosten avulla voidaan kehittää työsuojelua sekä työntekijöiden työhyvinvointia lastensuojelun palveluita tarjoavissa yksiköissä.

5.2 Yhteistyötahot ja tutkimuksen kohderyhmä

Opinnäytetyön tutkimuksen kohdistaminen oman asuinkuntamme lastensuojeluun tuntui luontevalta, sillä voisimme nähdä itsemme työskentelemässä tulevai-

suudessa Espoon kaupungin sosiaalipalveluissa. Kävimme keskustelemassa Espoon kaupungin työsuojeluvaltuutetun kanssa, joka auttoi meitä kyselyn laatimisessa sekä tarjosi meille runsaasti materiaalia aiheeseen liittyen. Tapasimme myös Espoon kaupungin perhetyön asiantuntijaa, joka työskentelee lastensuojelun tukipalveluissa. Hän toimi opinnäytetyömme työelämän yhteistyötahon edustajana. Hän osallistui kyselylomakkeen muokkaamiseen sekä valmiin kyselyn toimittamiseen eteenpäin lastensuojelutyötä tekevien yksiköiden johtajille.

Opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmänä olivat Espoon kaupungin lastensuojelutyön työntekijät. Kysely lähetettiin kaikkiin lastensuojelutyötä tekeviin yksiköihin. Kysely koski lastensuojelun avopalveluita, tukipalveluyksikköä, lasten erityispalveluita sekä perheasioiden yksikköä. Ennen kyselyn avaamista yhteistyötahon edustaja ilmoitti tulevasta tutkimuksestamme lastensuojelutyötä tekeviin yksiköihin, joten vastaajien informointi ja sitouttaminen tutkimukseen aloitettiin jo hyvissä ajoin.

Kysely lähetettiin sähköpostitse Espoon kaupungin lastensuojelutyössä työskenteleville henkilöille. Vakansseja Espoon kaupungin lastensuojelutyössä oli vuoden 2016 elokuussa 308 kappaletta. Tutkimuksen perusjoukkoa olivat 278 henkilöä, jotka tekevät asiakastyötä lastensuojelussa. Kyselyyn saatiin vastauksia 82 kappaletta (netto-otos) ja näin ollen sillä tavoitettiin 29 % perusjoukosta.

5.3 Aineiston keruu ja analysointi

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen muodossa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa haastattelut kohdistuvat satunnaisotokseen, ei valittuihin yksilöihin. Määrällisessä tutkimuksessa tiedonkeruuseen käytetään yleensä strukturoitua haastattelua. (Kurkela i.a. a.) Tutkimuksen kohdetta pyritään kuvaamaan ja tulkitsemaan tilastojen ja lukujen avulla. Käsiteltävää ilmiötä selitetään esimerkiksi numeeristen tulosten, luokittelun sekä syy- ja seuraussuhteiden avulla. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Tutkijan tehtävä on analysoida ja kuvata saamiaan numeerisia tuloksia sanallisesti. Tuloksia analysoidessa kuvataan kuinka eri muuttujat liittyvät toisiinsa tai poikkeavat toisistaan. Tavoitteena on

saada satunnaisotoksesta tietoa, joka on yleistettävissä koskemaan koko perusjoukkoa ja tämä onnistuu parhaiten mahdollisimman suuren otoksen kautta. (Vilkkä 2007, 14, 17.)

Loimme puolistrukturoidun kyselylomakkeen (LIITE 2) yhdessä työsuojeluvaltuutetun, perhetyön asiantuntijan sekä opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa. Puolistrukturoidussa kyselylomakkeessa suurin osa kysymyksistä on strukturoituja kysymyksiä vastausvaihtoehtoineen, lomakkeesta löytyy kuitenkin myös avoimia kysymyksiä (Kurkela i.a. b)). Suurin osa kysymyksistä muotoiltiin niin, että vastaaja kokee kysymyksen omakohtaiseksi (vrt. ”Tiedän työpaikallani olevan ...” & ”Koen esimieheni olevan ...”). Tällä tavoin muotoiltuihin kysymyksiin on usein helpompi vastata (Borg, 2010 a)). Tulosten käsittelyyn ja analysointiin osallistuivat vain opinnäytetyön tekijät ja analysoinnin jälkeen kyselyn vastaukset hävitettiin asianmukaisella tavalla.

Lomakkeen kysymykset 1–6 koskivat taustatietoja. Taustatietojen avulla pyrittiin selvittämään, mistä lähtökohdista vastaajat tekevät lastensuojelutyötä. Kysymysten 7–11 avulla selvitettiin turvattomuuden kokemuksiin liittyviä lisätietoja: koetaanko työssä turvattomuutta, kuinka usein koetaan, millaisissa tilanteissa ja kuinka tilanteita voitaisiin ehkäistä. Kysymysten 12–17 avulla selvitettiin kokemusten vaikutusta työntekoon sekä niistä aiheutuneita jatkotoimenpiteitä.

Kysymykset 18 ja 19 koskivat työstä johtuen saatuja uhkauksia. Työelämän yhteistyötahon mukaan uhkauksen saamista ei usein ajatella vaaratilanteena, joten tästä syystä spesifioitiin kaksi kysymystä koskemaan ainoastaan uhkauksia. Kysymykset 20–24 ja 28 käsittelivät vastaajan tietämystä ja kokemusta oman työpaikkansa työturvallisuuteen liittyen. Edellä mainitut kysymykset pohjautuivat yhteistyötahon toiveisiin. Kysymykset 25–26 liittyivät uhka- ja vaaratilanneilmoitukseen, sillä yhteistyötahomme oli erityisen kiinnostunut siitä, tulevatko kaikki turvattomuutta aiheuttaneet tilanteet esimiesten tietoon. Kysymysten 27, 29 ja 30 avulla pyrittiin nostamaan esiin vastaajien kokemuksia työturvallisuuteen ja turvallisuuden kokemuksiin liittyen, tarkoituksena hyviksi koettujen käytäntöjen ja

toimintamallien esiintuminen. Kysymykset 31–35 koskivat median luomaa turvattomuutta. Edellä mainitut kysymykset nousivat aiheen ajankohtaisuudesta, omasta ammatillisesta mielenkiinnostamme sekä yhteistyötahomme intresseistä.

Avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten analyysimenetelmänä on käytetty teemoittelu. Samankaltaiset teemat on liitetty yhteen ja tekstiin sijoitettujen sitaattien avulla on pyritty havainnollistamaan käsiteltävää teemaa sekä tuomaan elävyyttä tekstiin. Sitaatit on valittu ja rajattu niin, ettei vastaajia pystytä tunnistamaan ja täten heidän anonymiteettiään ei loukata. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 a.) Teemojen sisällä tulosten analysoinnissa käytettiin apuna aineiston luokittelua. Vastaukset jaettiin ryhmiin ja jokaiseen ryhmään kerättiin toisiaan muistuttavia vastauksia. Luokittelun avulla suuri aineisto saadaan järjestykseen jakamalla se pienempiin osiin. (Routio 2005.) Analysoinnin apuna sekä tulosten havainnollistamiseen ja ymmärrettävyyden helpottamiseen on tekstissä käytetty kuvioita ja taulukoita. (Borg, 2010 b.) Ryhmien suuruus on ilmaistu prosentteina ja prosenttimäärät on laskettu kyselyyn vastanneiden määrästä (82 henkilöä).

Taulukko 1. Kyselylomakkeen kysymysten luokittelu tutkimuskysymyksittäin

Taustatiedot	1–6
Tutkimuskysymys 1	7–10, 12–13, 18–19 ja 29
Tutkimuskysymys 2	14–17, 25–26 ja 31–35
Yhteistyötahojen kysymykset	11, 20–24, 27–28 ja 30

Vastaajien ei ollut pakollista vastata kaikkiin kyselylomakkeen kysymyksistä. Esimerkiksi: jos vastaaja ei ollut kokenut turvattomuutta työssään, kehoitettiin häntä jättämään välistä turvattomuuden kokemuksiä koskevat kysymykset. Täten vastaajamäärä ei jokaisen kysymyksen kohdalla ole 82. Osassa kysymyksistä annettiin vastaajille mahdollisuus valita kerralla useampi vastausvaihtoehto. Esimerkiksi kysyttäessä mitkä tekijät vaikuttavat turvattomuuden syntymiseen, vastaajat pystyivät valitsemaan useamman mielestään sopivan vaihtoehdon. Myös avointen kysymysten vastauksissa yhden vastaajan teksti saattoi sisältää use-

amman eri luokkiin tai teemoihin kuuluvan asian. Vastaajien jakautumista kysymyksittäin sekä mahdollisuutta vastata useammalla tavalla kuvataan taulukossa 2.

Taulukko 2. Vastaajien määrä kysymyksittäin

Kysymyksen numero	Vastaajia	Mahdollisuus valita useampi vastausvaihtoehto
1–2, 6–7, 18, 20–25, 27 ja 32	82	Ei
3–5, 26 ja 28–31	82	Kyllä
8 ja 12	65	Ei
9	64	Kyllä
10 ja 16	54	Kyllä
11	51	Kyllä
13 ja 35	40	Kyllä
14	64	Ei
15	13	Ei
17	41	Kyllä
19	29	Kyllä
33	43	Kyllä
34	46	Ei

5.4 Kato-analyysi

Kysely lähetettiin kohderyhmälle melko haastavana ajankohtana. Ensimmäisen kerran kysely avattiin ja lähetettiin eteenpäin loppukevästä 2016, jolloin kesäloimat olivat jo luultavasti alkaneet. Kyseiseen aikaan vuodesta niin lastensuojelun kuin muidenkin työalojen palvelut ovat usein ruuhkautuneita johtuen vähentyneistä / muuttuneista työntekijäresursseista. On ymmärrettävää, että työntekijät priorisoivat muut työtehtävänsä tällaisen kyselyn edelle.

Kysely avattiin uudestaan heinäkuun 2016 puolessavälissä, sillä keväällä kyselyyn ei saatu riittävästi vastauksia. Tällöin lähetimme kyselylinkin sekä saatevietin suoraan lastensuojelutyötä tekevien yksiköiden esimiehille. Tarjouduimme myös tulemaan henkilökohtaisesti paikan päälle kertomaan kyselystä, sen tarkoituksesta ja siitä mihin tuloksia käytetään. Tuolloin saimme kerättyä riittävän määrän vastauksia ja oletamme sen johtuneen siitä, että lähestyimme kohderyhmää itse emmekä välikäden kautta.

Kyselyllä tavoitettiin noin 29 % perusjoukosta ja suurin osa vastaajista kertoi työnsä kuuluvan toimistotyön ja kotikäyntien. Kysely tavoitti siis enemmän esimerkiksi lastensuojelun avopalveluiden työntekijöitä, kuin lastensuojelulaitoksissa työskenteleviä henkilöitä. Suuressa osassa vastauksista, joissa kuvailtiin turvattomuuden kokemuksia, mainittiin laitostyössä tapahtuvat rajoittamistoimenpiteet. Vastaajista kuitenkin vain 34 % kertoi tekevänsä laitostyötä. Jos kysely olisi tavoittanut enemmän lastensuojelulaitosten työntekijöitä, voitaisiin turvattomuutta kokeneiden henkilöiden määrän olettaa olevan suurempi. Tutkimuksen ulkopuolelle jääneitä henkilöitä ovat siis esimerkiksi kesälomalla olleet työntekijät, muiden työkiireiden takia vastaamatta jättäneet henkilöt, henkilöt jotka päättivät olla vastaamatta muista syistä (esimerkiksi eivät kokeneet aiheutta läheiseksi / eivät koe turvattomuutta työssään) sekä heidän esimies ei välittänyt kyselyä alaisilleen.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Taustatiedot

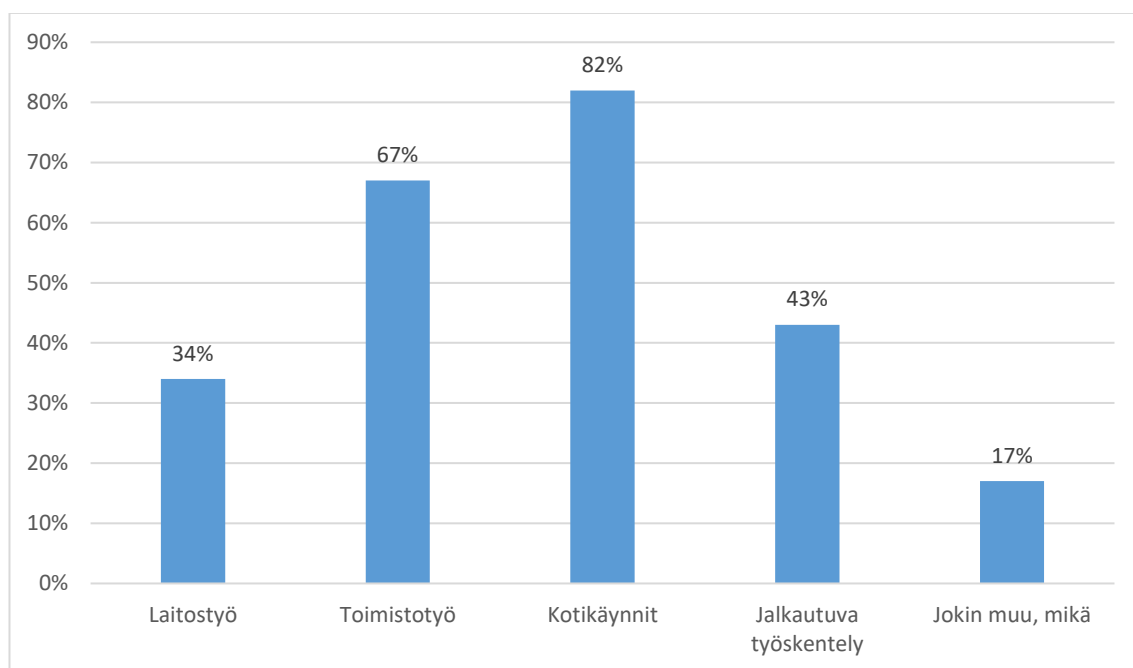
Kyselyyn vastasi 82 henkilöä, jotka työskentelevät lastensuojelun asiakaspalvelutyössä Espoon kaupungilla. Tutkimustuloksia tulkitessa oli otettava huomioon vastaajien määrä suhteessa Espoon kaupungilla lastensuojelutyössä työskentelevien määrään. Vakansseja Espoon kaupungin lastensuojelussa on tällä hetkellä 308. Oli otettava huomioon myös se, että kysely on tavoittanut eri työtehtävissä toimivia henkilöitä, esimerkiksi lastensuojelun esimiehiä, sosiaalityöntekijöitä sekä laitosten ohjaajia. Kyselyyn vastanneiden työtehtävien sisältöä tarkennettiin kuitenkin kysymyksillä 4 ja 5.

Kyselyyn vastanneista 91,5 % oli naisia ja 8,5 % miehiä (n=82). Miespuolisten vastaajien määrä oli huomattavasti pienempi, jonka voidaan osittain olettaa johtuvan sosiaali- ja terveysalojen naispainotteisesta työvoimasta. Espoon kaupungin työntekijöistä 79,5 % oli naisia ja 20,5 % miehiä vuonna 2015 (Espoon kaupunki 2016 c.) Emme kuitenkaan tiedä Espoon kaupungin lastensuojelun parissa työskentelevien miesten tarkkaa lukumäärää, joten miespuolisten vastaajien määrän jäädessä näin alhaiseksi on otettava huomioon se, etteivät vastaukset välttämättä ole yleistettävissä kuvaamaan koko kohderyhmän vastauksia. Tässä tilanteessa myöskään sukupuolten välisten erojen vertailu tuloksia tulkitessa ei ole mahdollinen.

Kyselyyn vastanneiden keski-ikä oli noin 40 vuotta. Liitetaulukossa 1 (LIITE 3) tarkastellaan vastaajien koulutustaustaa. Vastaajat pystyivät ilmoittamaan vastauksessa useampia suorittamiaan tutkintoja. 61 % vastaajista (n=82) oli koulutukseltaan sosionomeja, 11 % sosiaalityöntekijöitä ja 12 % sosiaalikasvattajia. Loput kyselyyn vastanneista olivat koulutustaustaltaan erilaisia sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Joukosta löytyi myös muutama sosiaalialan opiskelija.

Liitetaulukossa 2 (LIITE 3) keskitytään kuvaamaan vastaajien sijoittumista lastensuojelun työmuotoihin. Vastajille annettiin mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, sekä tarvittaessa lisätä oma vastaus. Noin puolet (46 %) vastaajista kertoo työskentelevänsä toimistossa ja 37 % laitoksessa. Muita vastauksissa mainittuja työmuotoja olivat perhetyö, vierailut asiakkaiden kodeissa ja muissa asiakkaiden toivomissa kohtaamisympäristöissä sekä lastensuojelun avopalvelut.

Työtehtävien tarkempaa sisältöä kuvaa Kuvio 1. Muina työtehtävinä mainittiin muun muassa ryhmätyöskentely, valvotut tapaamiset, lähiesimiehen tehtävät, verkostotyö, perhetyö ja päätösten teko. Tähän kysymykseen vastaajat pystyivät valitsemaan useampia vaihtoehtoja.

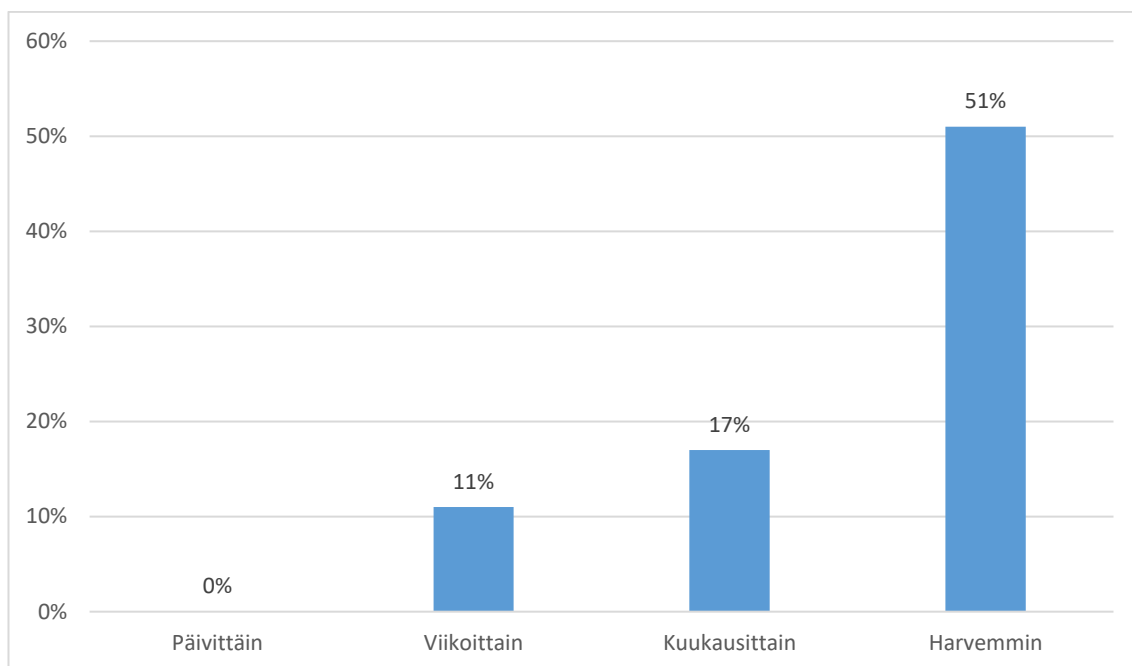


Kuvio 1. Vastaajien työtehtävien sisältö

Kyselyn avulla selvitettiin kuinka kauan vastaajat ovat tehneet lastensuojelutyötä. Vastaajien työuran pituutta tarkastellaan liitetaulukossa 3 (LIITE 3). Suurin osa vastaajista (46,3 %) kertoo tehneensä lastensuojelutyötä yli kymmenen vuoden ajan. Noin neljäsosa (24,4 %) vastaajista on tehnyt lastensuojelutyötä 1–5 vuotta, 23,2 % 5–10 vuotta ja 6,1 % alle vuoden.

6.2 Turvattomuuden kokemukset ja niiden ehkäisy

Kolme neljäsosaa vastaajista (76 %) kertoi kokeneensa joskus turvattomuutta työssään. Vastaajista 11 % kertoi kokevansa turvattomuutta viikoittain ja noin viidesosa (17 %) kuukausittain. Yli puolet vastaajista (51 %) kertoi kokevansa turvattomuutta tätä harvemmin. Turvattomuuden esiintyvyyttä kuvataan kuviossa 2.

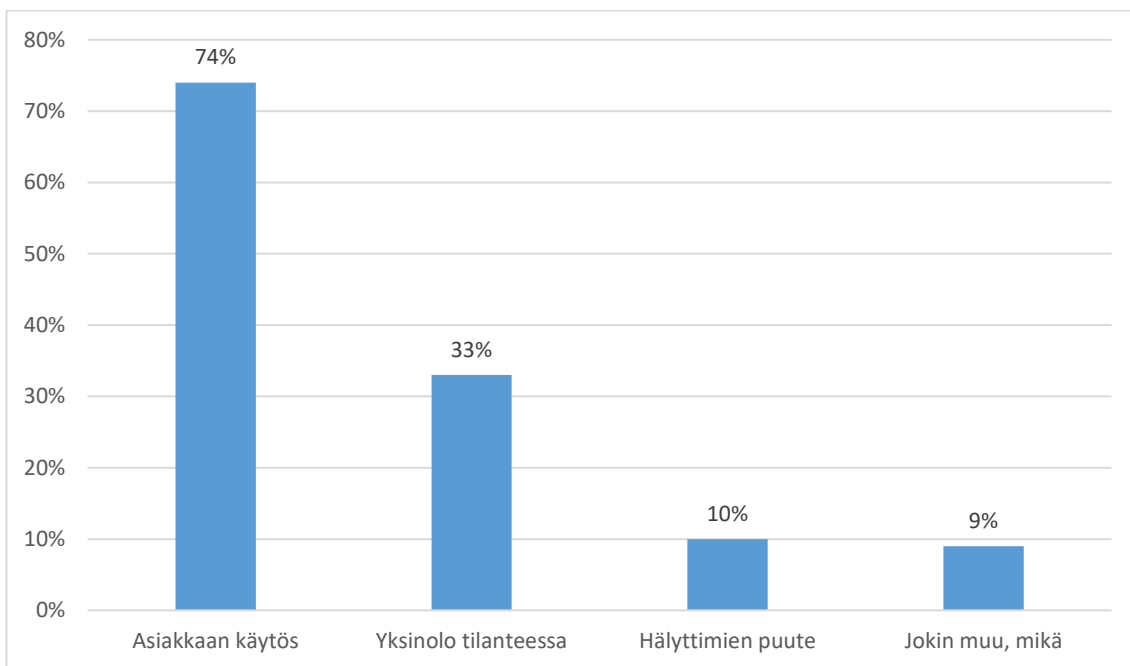


Kuvio 2. Turvattomuuden kokemusten esiintyvyys

Tulokset osoittavat (kuvio 3) noin kolmen neljäsosan (74 %) vastanneista olleen sitä mieltä, että asiakkaan käytös vaikuttaa turvattomuuden tunteen syntymiseen. Kolmasosa vastaajista (33 %) koki yksinolon tilanteessa merkittävänä tekijänä. 10 % ajatteli hälyttimien puutteen aiheuttavan turvattomuuden tunnetta. Muita syitä turvattomuuden tunteen syntymiseen nähtiin olevan apujoukkojen (var-tija/poliisi) hidas saapumisaika, psyykkisesti sairaat ja vaativat asiakkaat, laitoksen puutteelliset turvajärjestelmät, yllättävät tilanteet sekä työntekijän oma kokemattomuus. Vastaajat kuvasivat turvattomuuden syntymiseen vaikuttavia seikkoja myös seuraavin tavoin:

“Turvattomuutta koen niissä hetkissä, kun olen menossa uuteen perheeseen kotikäynnille enkä tiedä, millä mielin minuun suhtaudutaan. En välttämättä pelkää, että minut ristiinnaulitaan seinään, vaan että muutoin vastaan tulee tyylyttämistä”

“Nykyisessä työssäni perhetyössä turvattomuutta aiheuttavat tilanteet, joissa asiakasta tavataan ensimmäisiä kertoja eikä vielä tunneta heitä kunnolla.”



Kuvio 3. Turvattomuuden tunnetta luovia tekijöitä

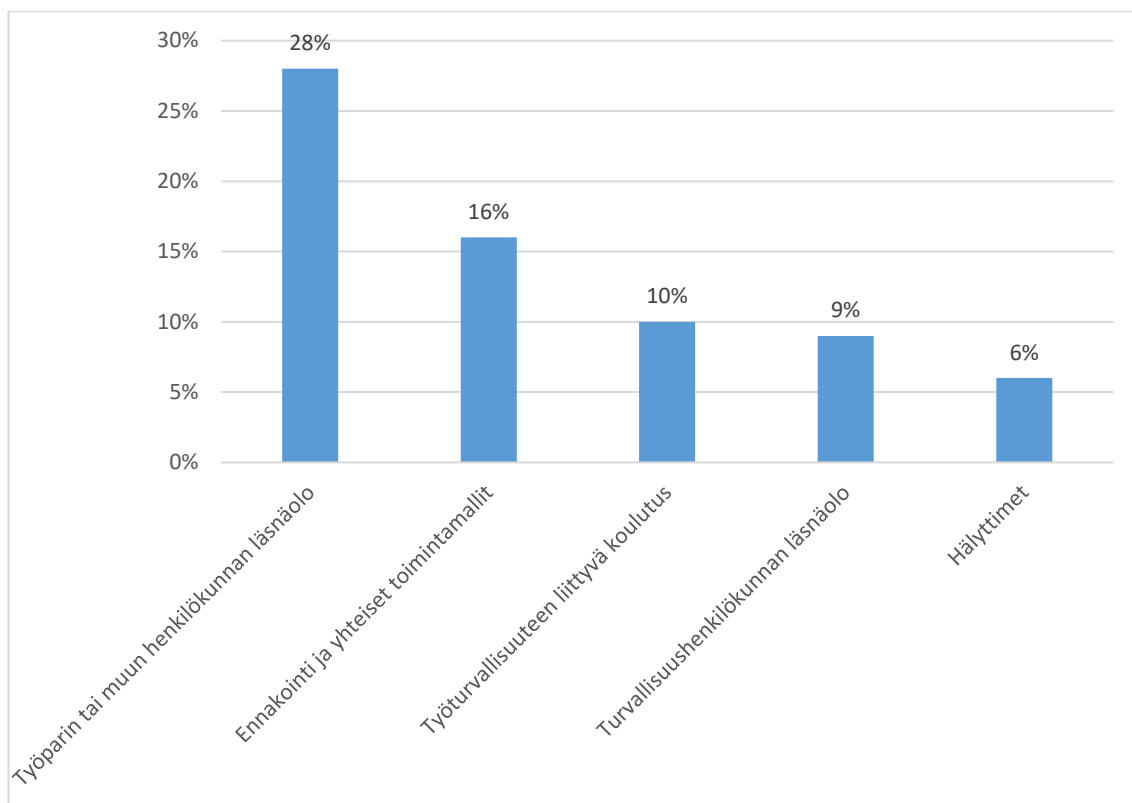
Kyselylomakkeen ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan lyhyesti tilanteita, joissa vastaaja on kokenut turvattomuutta. Yhden henkilön vastaus saattoi sisältää useampia eri tapahtumia ja vastaukset on luokiteltu niissä esiintyvien samankaltaisten teemojen mukaan. 37 % vastaajista kertoi tilanteen liittyneen lapsen tai nuoren, usein rajaamistilanteessa, esiintyvään aggressiiviseen käytökseen, väkivaltaisuuteen ja uhkailuihin. Lähes yhtä moni (36 %) vastaaja kertoi kokeneensa turvattomuutta aikuisen asiakkaan seurassa hänen ollessaan aggressiivinen tai uhkaava. Näistä viisi vastaajaa (6 %) painotti aikuisasiakkaan olleen päihtynyt tai mielenterveydellisesti epävakaa. Muutamia muita toistuvia aihepiirejä olivat yksinolo tilanteessa (4 %), “jäätäväksi” muuttunut ilmapiiri tapaamisella (2 %), lasten kaappaus (2 %), oma raskaus (2 %) sekä tieto siitä että avun saaminen kestää pitkään (2 %). Turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita kuvailtiin myös näin:

“Työhistorian alussa kokemattomuuden tuoma epävarmuus spontaaneissa tilanteissa, joissa asiakas aggressiivinen.”

“Esimiehet vähättelevät aggressiivisen käytöksen mahdollisuutta, eikä hommaa riittävästi henkilökuntaa.”

Kuten kuvio 4 kertoo, 28 % vastaajista ajatteli työparin tai muun henkilökunnan läsnäolon ehkäisevän turvattomien tilanteiden syntyä. Tapahtuman ennakoiminen, yhteisistä toimintamalleista sopiminen sekä asiakkaisiin etukäteen perehtyminen oli mainittu 16 %:ssa vastauksista keinona tilanteiden ehkäisyyn. Kymmenesosa vastaajista (10 %) mainitsi työturvallisuuteen liittyvän koulutuksen tärkeyden. Tällaisten taitojen avulla tilanteet eivät niin helposti eskaloitu vaarallisiksi. Vastaajista 9 % kertoi ehkäisevänä tekijänä toimivan vartijan tai muun turvallisuushenkilökunnan läsnäolon. Vain 6 % toi vastauksessaan ilmi hälyttimet ja muut turvallisuusvälineet. Eräs vastaajista kuvasi ajatuksiaan turvattomuutta aiheuttavien tilanteiden ehkäisystä seuraavalla tavalla:

“Alhaisella kynnyksellä hakea apua uhkatilanteissa joko työkavereista, vartijoista tai muista viranomaistahoista. Avun hakemiseen tulee kannustaa, ja kynnyksen avun hakemiseen tulee pitää matalana. Ei saa luoda turhaa "pärjäämisen ilmapiiriä", vaan työyhteisön ja erityisesti esimiesten tulee peräänkuuluttaa avun tarpeen arvioinnin olevan yksi tärkeä osa ammattitaitoa.”



Kuvio 4. Keinoja turvattomuutta aiheuttavien tilanteiden ehkäisyksi

Muutamit (4 %) vastaajat painottivat, kuinka tärkeää on saada asiakkaalle riittävää psykiatrista hoitoa ja ohjattua hänet oikeaan laitokseen, jossa on tarpeeksi resursseja haastavia asiakkaita varten. Eräs vastaaja piti myös tärkeänä oman yksityiselämän suojaamista mm. salaisten puhelinnumeroiden, osoitetietojen ja rekisterinumeroiden avulla sekä sosiaalisessa mediassa esiintymistä ”salanimellä”. Turvattomuutta aiheuttaneiden tilanteiden ehkäisyssä nähtiin tärkeänä myös seuraavat asiat:

”Myös ystävällinen, ammatillinen asenne vaikuttaa kuinka tilanne etenee aina.”

”Tietyissä tilanteissa asiat ovat niin vaikeita ja sisältävät valtavasti tunnelausta, että on vaikeaa sanoa millä tavoin tällaisilta välttyttäisiin. Tilanteissa on kyettävä itse pysymään rauhallisena ja olla provosoitumatta. Käytämme myös vartijoita ja poliisia tarvittaessa. Tilanteen mukaan edetään ja välillä on jouduttu keskeyttämään tapaaminenkin tai pidetty taukoa.”

6.3 Turvattomuuden kokemusten vaikutukset ja käsittely

Vastaajista 44 % koki turvattomuuden kokemusten vaikuttaneen heidän työntekoonsa jollain tavalla (LIITE 3: liitetaulukko 4). Taulukosta 3 ilmenee, millaisia vaikutuksia turvattomuuden kokemuksilla on ollut vastaajien työntekkoon. 35 % vastaajista kertoi kokemusten aiheuttaneen itselle tavallista varautuneemman olon töissä. Kymmenesosa vastaajista (10 %) kertoi pelänneensä mennä töihin tapahtuneen jälkeen ja 5 % koki lomaantuneensa kyseisessä, turvattomuutta aiheuttaneessa tilanteessa.

Taulukko 3. Kuinka kokemukset ovat vaikuttaneet työntekkoon

Ovat vaikuttaneet, miten	f	%
Olin tavallista varautuneempi töissä	29	35 %
Pelotti mennä töihin	8	10 %
Lamaannuin tilanteessa	4	5 %
Jotain muuta, mitä	15	18 %
Tieto puuttuu	42	51 %
Yhteensä	98	119 %

Vastaajille annettiin mahdollisuus myös kuvailla omin sanoin muita tapoja, joilla turvattomuuden kokemukset vaikuttivat heidän työntekoonsa. Tapahtuneen kerrottiin luoneen työntekijässä riittämättömyyden tunnetta, vaikuttaneen negatiivisesti työmotivaatioon sekä nostaneen stressitasoa. Eräs vastaajista kertoo, että jatkuvan väkivallan uhan alaisena oleminen on aiheuttanut uupumusta sekä hänessä itsessään että useissa työtovereissa ja uupumuksesta johtuen moni onkin jäänyt sairaslomalle. Toinen vastaaja kertoo tilanteen aiheuttaneen hänessä ahdistuneisuutta ja masennusta. Vastauksissa kerrottiin myös tapahtuman jääneen pyörimään mieleen, vaikuttaneen uneen ja aiheuttaneen tarvetta tapahtuman käsittelyyn sekä asiasta keskusteluun. Eräs vastaaja kertoi turvattomuuden kokemusten vaikutuksista näin:

”Vaaratilanteet aiheuttavat pohdintaa siitä, missä on turvallista työskennellä ja voiko yksityiselämää suojata riittävästi, mikäli työskentelee lastensuojelussa.”

Kuten taulukosta 4 selviää, suurin osa vastaajista (72 %) kertoi, että turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita on käyty läpi työyhteisön kanssa. Viisi henkilöä (6 %) vastasi, ettei tilanteita ole käyty läpi työyhteisössä. Tähän kysymykseen vastasivat vain henkilöt, jotka olivat aiemmin kertoneet kohdanneensa joskus työnsä aikana turvattomuuden tunnetta aiheuttaneita tilanteita.

Taulukko 4. Tilanteiden käsittely työyhteisössä

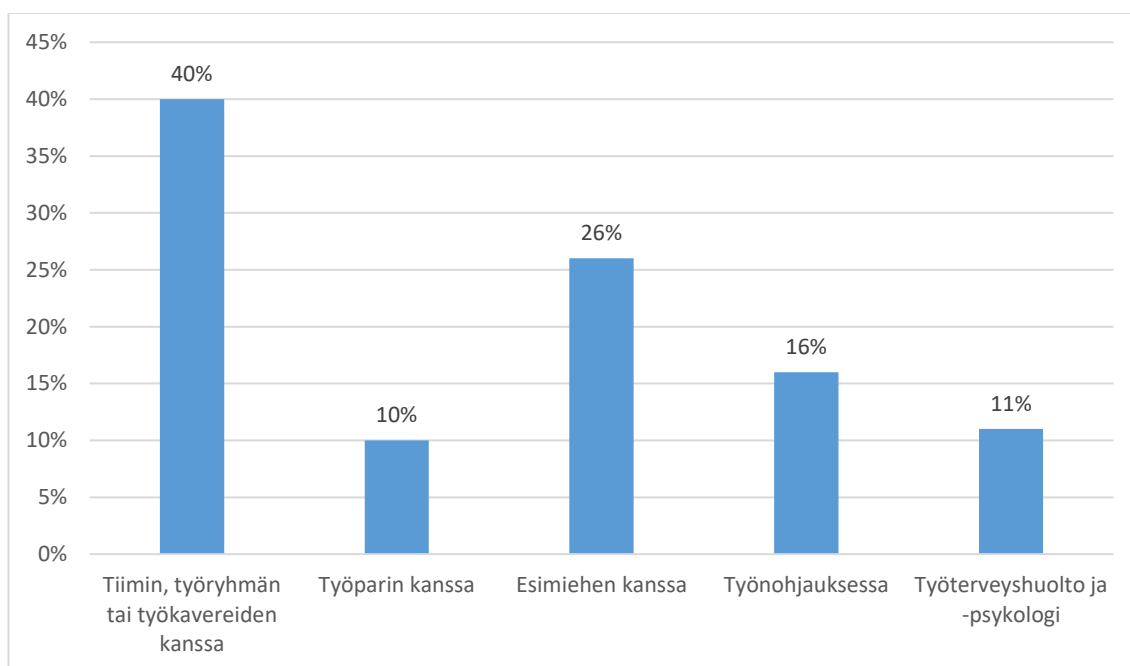
Turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita on käyty läpi työyhteisössä	f	%
Kyllä	59	72 %
Ei	5	6 %
Tieto puuttuu	18	22 %
Yhteensä	82	100 %

Taulukosta 5 ilmenee 11 vastaajan (13,41 %) toivoneen, että tilanteita oltaisiin käyty läpi työyhteisössä. Kyseinen vastaajaluku on suurempi kuin sellaisten henkilöiden määrä, jotka kertoivat, ettei työyhteisössä ole käyty läpi turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita (taulukko 4). Tästä voimme päätellä, että osa heistä, jotka vastasivat työyhteisöjen käsittelevän yhdessä tilanteita, ovat kohdanneet myös tapauksia, joita ei ole käyty läpi työyhteisössä.

Taulukko 5. Vastaajien toiveita tilanteiden käsittelystä

Olisitko toivonut tilanteita käsiteltävän	f	%
Kyllä	11	13,41 %
En	2	2,44 %
Tieto puuttuu	69	84,15 %
Yhteensä	82	100 %

Kuviossa 5 tarkastellaan turvattomuutta aiheuttaneiden tilanteiden käsittelyä. Kaksi viidesosaa (40 %) vastaajista kertoi, että tilanteita käsiteltiin työyhteisössä tiimin, työryhmän tai työkavereiden kanssa. Kymmenesosa (10 %) halusi vastauksessa vielä täsmällisemmin mainita, että tapahtuma käsiteltiin työparin kanssa. Noin neljäsosa vastaajista (26 %) kertoi tilanteita käsiteltävän esimiehen kanssa. Tuloksista voidaan siis päätellä, ettei kaikkia tapauksia käsitellä esimiehen kanssa ja täten osa tapauksista ei myöskään tule johdon tietoon. 16 % vastaajista kertoi tilanteita käsiteltävän työnohjauksessa ja yhdeksän vastaajaa (11 %) mainitsi saaneensa tai tarvittaessa saavansa apua käsittelyyn myös työterveyshuollosta sekä -psykologilta. Kyseessä oli avoin kysymys, jossa vastaaja on voinut sisällyttää vastaukseensa useamman asian.



Kuvio 5. Turvattomuutta aiheuttaneiden tilanteiden käsittely

Eräs vastaaja kertoi, että turvattomuutta aiheuttanut tilannetta käsiteltiin, mutta liian myöhään. Vastaaja halusi painottaa esimiehen tuen olevan tärkeää tällaisten asioiden kohdalla. Eräs esimies halusikin vastauksessaan kertoa, kuinka tärkeää on, että tällaiset tilanteet tulevat hänen tietoonsa, jotta hän voi puuttua niihin. Toisenkin vastaaja korosti, kuinka työntekijän vastuulla on tuoda tilanteet esimie-

helle tietoon ja tehdä tapauksesta asianmukainen ilmoitus. 6 % kertoi vastauksessaan, että asiat on käsitelty keskustellen tapahtumasta: “mitä olisi voinut tehdä toisin” sekä “miten vastaavia tilanteita voidaan jatkossa estää.

Yksittäisinä vastauksina tuotiin ilmi, että asioita käsitellään usein kahvipöydässä sekä niin sanotuissa käytäväkeskusteluissa ja useampia tilanteita puretaan työryhmäpäivissä. Eräs vastaajista kertoi, että hänen kohdallaan on pyritty järjestämään jälkipuinti tilanteiden käsittelyihin. Eräässä vastauksessa nostettiin esiin se, kuinka kaupunki ei tarjoa lastensuojelun työntekijöille ollenkaan lakipalveluita:

“Asioista puhutaan suoraan, mutta työntekijöiden turvaaminen esimerkiksi lakipalveluilla ei kuulu ollenkaan kaupungin työtapoihin. Työntekijät ovat yhteiskunnallisesti suojattomassa asemassa ... Työntekijöiden yksityisyyttä tulisi suojata myös esimerkiksi helpommin saatavilla turvakielloilla.”

12 %:in mukaan tilanteista ei aiheutunut mitään jatkotoimenpiteitä. Tilanteiden jälkeen 9 % vastaajista koki olevansa itse suunnitelmallisempia ja jatkossa he yrittävät ennakoida sekä valmistautua riskeihin paremmin. 4 %:ssa vastauksista pohdittiin turvamiesten tilaamista tapaamisille jatkossa. Eräs vastaaja kertoi, että ovat vaaratilanteen jälkeen saaneet turvamiehen käyttöön työyksikköön. 6 % vastaajista kertoi, että tilanteen jälkeen työpaikalla on harjoitettu parempaa työvuorosunnittelua ja työaikajärjestelyjä sekä ohjeistettu työparityöskentelyyn. 5 % kertoi tilanteen jälkeen tehneensä uhka- ja vaaratilanne -ilmoituksen. Muita mainittuja toimenpiteitä olivat yhteistyön parantaminen psykiatrian alan ammattilaisten kanssa, hälyttimien hankinta, koulutukset, lisäresurssien hankinta sekä lääkärissä käymiset. Eräs vastaaja korosti työntekijöihin kohdistuvan uhan olevan harvoin todellista:

“Kiukkuiset ja epävarmasti käyttäytyvät asiakkaat vain kuuluvat työnkuvaani, ja heitä täytyy opetella sietämään ja silti heille on oltava ystävällinen: he ovat kriisissä. Meitä ohjaajia kukaan harvoin uhkaa todellisuudessa, mutta olemme osa sitä kuviota, joka työskentelee perheen kanssa ja se tuo joskus epämiellyttävää oloa.”

43 % kyselyyn vastanneista kertoo saaneensa joskus uhkauksia työstään johtuen (taulukko 6). Noin viidesosa vastaajista (18 %) kertoi uhkauksia käsiteltävän hei-

dän työyhteisössään keskustelemalla. 6 % halusi tarkentaa vastaustaan kertomalla, että asia on käyty läpi esimiehen kanssa. Muutama vastaaja (2 %) toi ilmi, että joissain tilanteissa tapahtumat käsitellään myös asiakkaan kanssa. 6 % vastaajista kertoi, että uhkauksia on käsitelty työnohjauksessa. Kyseiset vastaajat ovat painottaneet työnohjauksen tärkeyttä lastensuojelutyössä. 4 % mainitsi vastauksessaan, että uhkailusta on tehty uhka- ja vaaratilanne -ilmoitus. Eräs vastaaja tarkentaa vielä, että ilmoitus tehdään uhkailusta kuitenkin hyvin harvoin. Muutama vastaaja (2 %) kertoi tehneensä uhkauksesta rikosilmoituksen poliisille.

Taulukko 6. Vastaajien saamat uhkaukset

Olen saanut uhkauksia työstäni johtuen	f	%
Kyllä	35	43 %
En	47	57 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

Vastaajat myös kuvailivat työssään saaneita uhkauksia. Vastaajista 7 % kertoi saaneensa itseään ja perhettä koskevia tappouhkauksia. Muut yksittäiset vastaajat kertoivat kohdanneensa pahoinpitely- ja talonpolto -uhkauksia sekä on uhattu rikkoa työntekijän omaisuutta, uhattu heittää tuolilla tai jollain muulla kovalla esineellä sekä uhattu potkujen järjestämisellä. 4 % uhkauksia kuvailleista on samalla maininnut, että usein uhkaukset ovat olleet perättömiä eivätkä aina ole olleet varteenotettavia. Tällöin uhkauksia ei ole käsitelty mitenkään. Vastaajat kuvasivat uhkauksista aiheutuneita seurauksia myös seuraavin tavoin:

“Ei mitenkään, se ns. kuuluu työnkuvaan.”

“... Käytännössä työntekijöitä ei turvata riittävästi. ...”

“... Yleensä ne ovat olleet perättömiä, mutta niihin on suhtauduttava realistisesti: ei kannata hätäntyä vaan tehdä tarvittavat varotoimet.”

“Välillä mietitty, voisiko oikeasti toteuttaa uhkauksen.”

6.4 Työturvallisuuteen liittyvät käytännöt

Taulukko 7 kertoo suurimman osan kyselyyn vastanneista (84 %) kokeneen, että heidän esimiehensä on kiinnostunut työturvallisuuteen liittyvistä asioista. 16 % koki, ettei esimestä kiinnosta edellä mainitun kaltaiset asiat. Lähes kaikki vastanneista (95 %) tiesi työpaikallaan olevan toimintatapaohjeet työturvallisuuteen liittyen (LIITE 3: liitetaulukko 5).

Taulukko 7. Esimiehen suhtautuminen työturvallisuuteen

Koen esimieheni olevan kiinnostunut työturvallisuuteen liittyvistä asioista	f	%
Kyllä	69	84 %
En	13	16 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

43 % vastaajista ei kuitenkaan tiennyt, kuinka usein kyseiset toimintatapaohjeet päivitetään (taulukko 8). 35 % vastasi, että toimintatapaohjeet päivitetään kerran vuodessa. Noin viidesosa vastaajista (22 %) kertoo päivitysten tapahtuvan heidän työpaikallaan harvemmin.

Taulukko 8. Toimintatapaohjeiden päivitys

Toimintatapaohjeet päivitetään	f	%
Vähintään kerran vuodessa	29	35 %
Harvemmin	18	22 %
En tiedä	35	43 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

Taulukosta 9 selviää, kuinka 61 % vastaajista kertoi tietävänsä kaupungin työsuojelun antamat ohjeet toimintatapaohjeiden sisällöstä, loput vastaajista (39 %) eivät olleet tietoisia kyseisistä ohjeista. Noin neljä viidesosaa vastaajista (82 %) kertoi työturvallisuuteen liittyvien toimintatapaohjeiden kuuluvan perehdytysohjelmaan heidän työpaikallaan (LIITE 3: liitetaulukko 6). Lähes viidesosa (18 %) vastasi, etteivät kyseiset toimintatapaohjeet kuulu heidän työpaikkansa perehdytysohjelmaan.

Taulukko 9. Tietoisuus kaupungin työsuojelun toimintatapaohjeista

Tiedän kaupungin työsuojelun antamat ohjeistukset toimintatapaohjeiden sisällöstä	f	%
Kyllä	50	61 %
En	32	39 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

Suurin osa vastaajista (89 %) kertoi työpaikallaan tehtävän uhka- ja vaaratilanneilmoituksia (LIITE 3: liitetaulukko 7). Noin viidesosa (21 %) ei osannut kertoa milloin vaara- ja uhkatilanne -ilmoitus jätetään tekemättä. Muutamit (4 %) kertoivat vastauksissaan, että heidän työpaikalla ei tehdä ilmoituksia ja osa (9 %) kertoi, että ilmoituksia ei jätetä ikinä tekemättä.

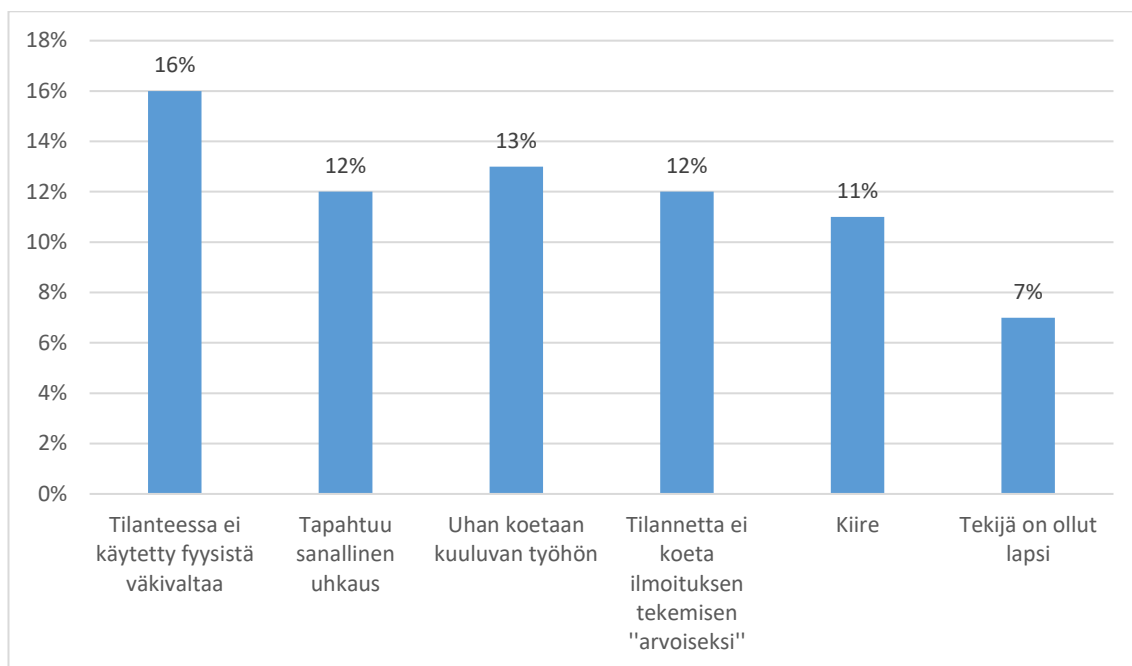
Kuviossa 6 tarkastellaan tilanteita, joissa vaara- ja uhkatilanneilmoitus jätetään tekemättä. Kuusi vastaajaa (7 %) kertoi, että ilmoitusta ei tehdä, kun tekijä on ollut lapsi. Eräs työntekijä kertoi, ettei tee ilmoituksia, koska kokee niistä olevan haittaa jo ennestään vaikeille asiakassuhteille. Vastaajista 16 % kertoi, että ilmoitus jätetään tekemättä, kun ei ole sattunut fyysisistä väkivaltaa tai väkivallasta ei ole tullut fyysisiä vammoja tai sitten vastauksessa sanottiin tilanteen aiheuttaneen vain henkistä oireilua. 12 % mainitsi suoraan, ettei ilmoitusta tehdä, kun tapahtuu sanallinen uhkaus. Tuli myös ilmi, että kynnys ilmoitusten tekemiseen

nousee, kun uhan koetaan olevan jokapäiväistä ja kuuluvan työhön (13 % vastauksista). Tällöin siis usein ilmoitus tehdään vain kun se on "normaaleista" uhkatilanteista poikkeavaa. Erään työntekijän kokemuksen mukaan tilanteen tulee olla hyvin radikaali läheltä piti -tilanne, jotta ilmoitusta lähdetään tekemään.

Noin kymmenesosa vastaajista (12 %) oli sitä mieltä, että työntekijä jättää ilmoituksen tekemättä, jos hän ei koe tilannetta ilmoituksen tekemisen "arvoiseksi", tai jos työntekijä ei koe tilannetta henkilökohtaisesti uhkaavana. Painotettiin siis ilmoituksen tekemisen olevan yksilöllistä ja kokemusten subjektiivisia. Vastauksista tuli ilmi, että työntekijä saattaa itselle selittää tapahtumaa sillä, ettei asiakas ole tosissaan tai asiakkaan psyykinen tila ei ole tasapainossa. Eräs vastaaja koki, että osa suhtautuu vähättelevästi turvallisuusasioihin työpaikalla. Kiireen keskellä ilmoituksen tekeminen koettiin turhaksi, koska koetaan, ettei siitä ole mitään hyötyä ja näin ollen sen olevan vain yksi turha lisätehtävä. Yhdeksän vastaajan (11%) mukaan muut työkiireet vaikuttavat ilmoitusten tekemättä jättämiseen. Tilanteita, joissa ilmoitus jätetään tekemättä, kuvattiin myös seuraavin tavoin:

"... Ilmoituksen tekeminen on työntekijälle ylimääräinen työtehtävä muutoinkin usein aliresurssoidussa työtilanteessa. Esimiesten asenteissa on turvallisuusasioissa myös suuria eroavaisuuksia. Nämä vaikuttavat työtapoihin - joissakin yksiköissä on esimerkiksi alettu painottamaan yksin tehtävää työtä parityöskentelyn sijaan."

"... Itse jätin tekemättä ilmoituksen tilanteessa joka oli henkisesti ahdistava mutta ei varsinaisesti uhka minulle, mutta tapaus pyöri pitkään päässäni."



Kuvio 6. Tilanteita, joissa uhka- ja vaaratilanneilmoitus jätetään tekemättä

Noin kaksi kolmasosaa (63 %) vastaajista kertoi, että heidän työpaikallaan turvallisuusasioiden perehdytyksestä vastaa esimies tai esimiestehtävissä oleva, esimerkiksi laitoksen vastaava ohjaaja. Noin viidesosa (21 %) kertoi, että perehdytyksestä vastaa kyseiseen työtehtävään nimetty henkilö. Tällaisiin henkilöihin viitattiin muun muassa termein työsuojeluvastaava, turvallisuusvastaava, kollega, eräs rivityöntekijä. Kymmenessä vastauksessa (12 %) kerrottiin tiimin, ohjaajien tai työkavereiden olevan vastuussa turvallisuusasioiden perehdytyksestä. Muutama (4 %) vastasi, ettei kukaan vastaa perehdyttämisestä tai turvallisuusasioille ei ole erikseen nimetty perehdyttäjää. Kuitenkin jopa 17 % vastaajista ei tiennyt kuka työpaikalla vastaa turvallisuusasioiden perehdytyksestä. Vain 57 % vastanneista kokee saavansa riittävästi koulutusta asiakastyön työturvallisuuteen liittyen (taulukko 10).

Taulukko 10. Asiakastyön työturvallisuuteen liittyvän koulutuksen saaminen

Saan riittävästi koulutusta asiakastyön työturvallisuuteen liittyen	f	%
Kyllä	47	57 %
En	35	43 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

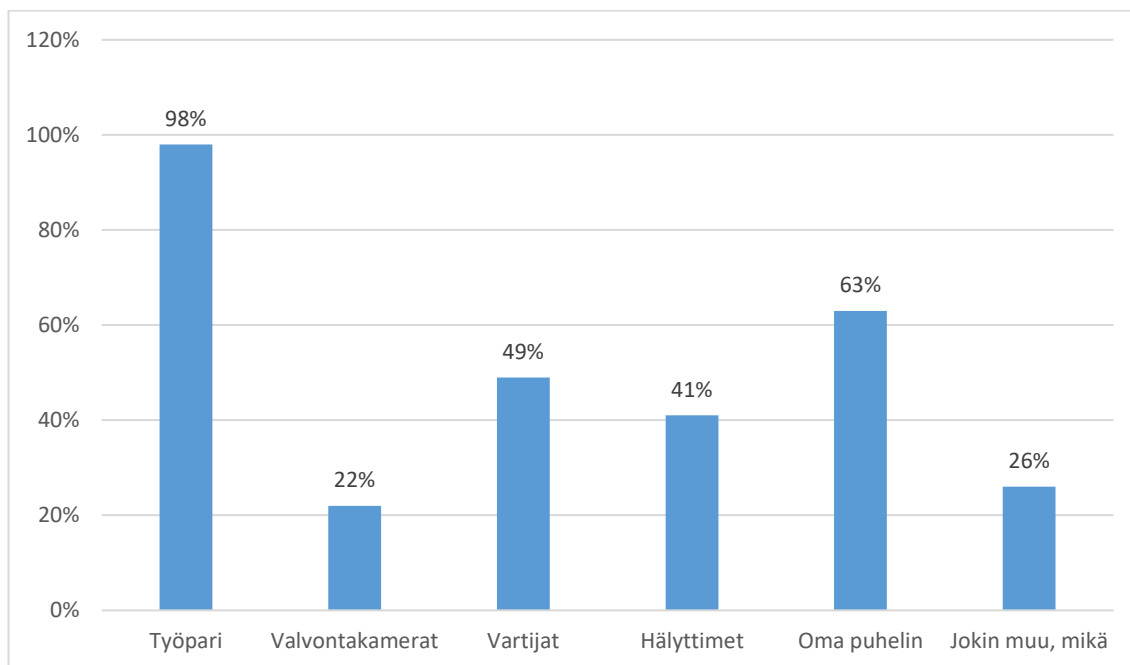
6.5 Keinoja turvallisuuden luomiseksi

Kysyttäessä siitä, mitkä asiat luovat turvallisuuden tunnetta työtehtävissä, annettiin vastaajille mahdollisuus valita useampi valmiiksi tarjotuista vaihtoehdoista, sekä mahdollisuus lisätä omia ajatuksiaan. Vastauksia tarkastellaan kuviossa 7. Suurimmat turvallisuuden tunnetta luovat asiat olivat työpari (98 %) ja oma puheelin (63 %). Valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi annettuja vastauksia olivat muun muassa oma valmistautuminen tilanteeseen (asenne, koulutus, ennakointi ja kokemus), yllättäviin tilanteisiin suunnitellut toimintamallit ja ohjeet joista on keskusteltu ja sovittu työyhteisössä, mahdollisuus olla menemättä tilanteisiin jotka koetaan turvattomiksi sekä etukäteen saatu tieto asiakkaan mahdollisesta aggressiivisuudesta. Vastauksissa mainittiin myös turvallisuuden tunnetta luovan sen, että jollain kollegalla on tieto siitä missä tai kenen kanssa vastaaja on kyseisellä hetkellä tapaamisella. Eräs vastaaja toi myös esiin mielipiteensä siitä, kuinka lastensuojelutyössä tärkein turvallisuutta luova tekijä on työntekijän kunnioittava kohtelu asiakasta kohtaan:

“Tämä työ ei ole vaarallista. Useimmissa tapauksissa perheet haluavat apua ja ovat saattaneet pyytää sitä vuosia. He kokevat pääsääntöisesti helpotusta, kun he vihdoin saavat palvelua. Työntekijöihin ei juurikaan kohdistu vainoa, väkivaltaa tai uhkailua. Joskus joo, mutta yleensä siinä on nähtävissä jokin käytöksen kaavamaisuus tai selittävä tekijä, miksi asiakas reagoi niin kuin reagoi. Paras turvallisuustekijä on se, että jokainen työntekijä sitoutuu arvostamaan asiakkaitaan ja kunnioittaa heitä ehdoitta, heidän vaikeuksistaan huolimatta. Monesti se on niin, että jos lähtee korostamaan virkamiesvalta-asemaansa tai omaa erinomaisuuttaan, palaute tulee, ja

yleensä ei kovin rakentavassa muodossa. Turvallisuus lähtee itsestä, ei mistään elektronisista vimpaimista tai sääntöluettelosta, että tee näin.”

“Työpisteessäni on käytössä myös turvataulu, johon merkataan yksittäisen työntekijän/työparin sijainti ja aikataulu, kun lähdetään esimerkiksi neuvotteluun tai kotikäynnille.”



Kuvio 7. Turvallisuutta luovia tekijöitä

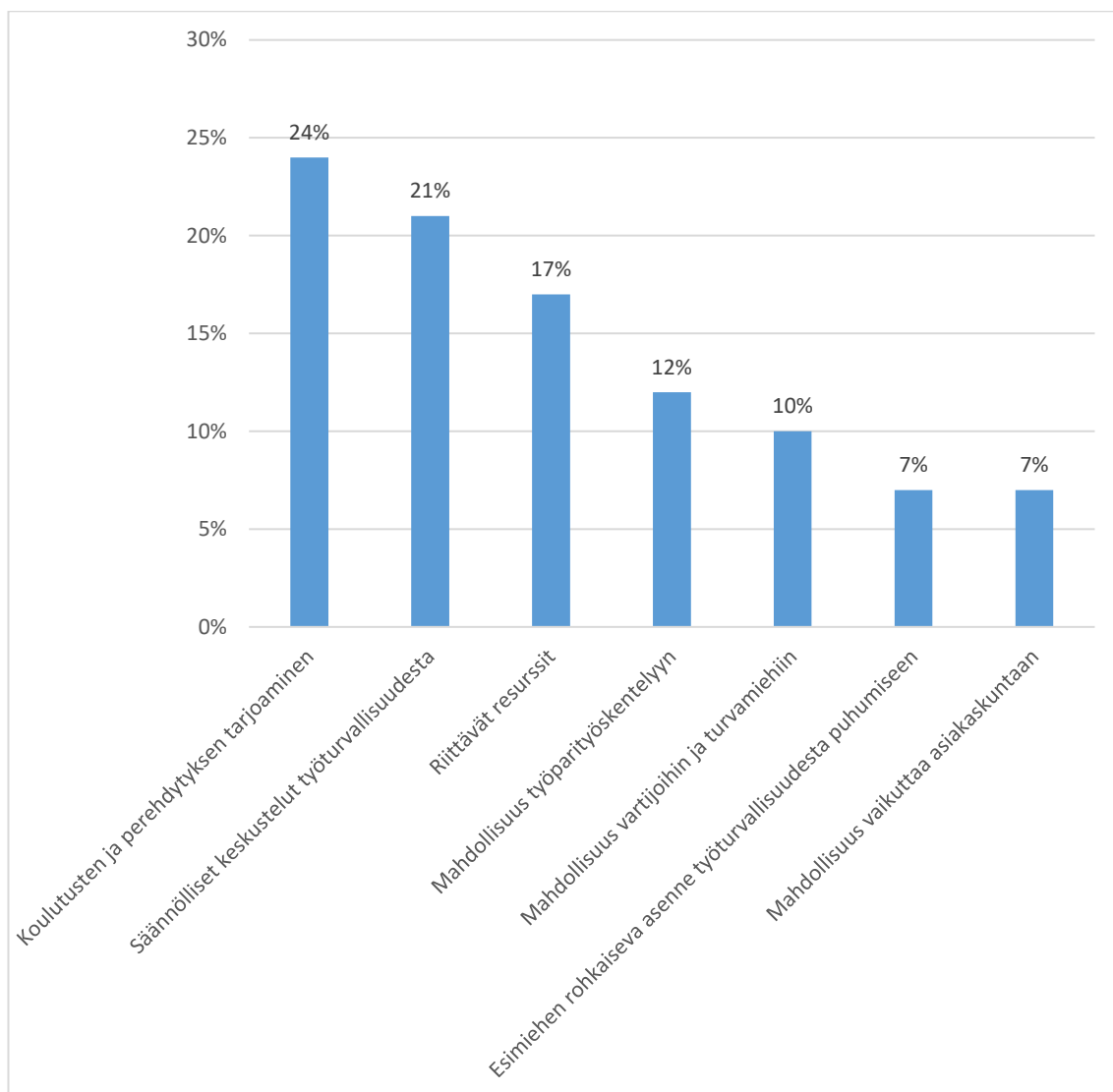
Kuviosta 8 ilmenee, minkälaisia keinoja esimiehillä on tai tulisi vastaajien mielestä olla turvallisuuden luomiseksi. Neljäsosa vastaajista (24 %) kuvailee vastauksissaan turvallisuutta luovan esimiehen tarjoamien koulutusten, laadukkaan perehdytyksen, esimiehen neuvojen ja ohjeistusten sekä vaarallisiin tilanteisiin suunniteltujen selkeiden toimintatapojen. Viidesosan (21 %) mukaan on tärkeää, että esimies luo säännöllisesti keskustelua työturvallisuudesta sekä turvattomuuden tunteista. Kuitenkin 17 % tahtoi painottaa riittäviä resursseja eli miehitystä. Esimiehellä tulisi olla mahdollisuus kutsua lisää henkilökuntaa aina kun sille on vähänkään tarvetta. Samaan tapaan 12 % painotti oman työparin tärkeyttä ja mahdollisuutta työparityöskentelyyn. Kymmenesosa vastaajista (10 %) koki vartijoiden ja muun turvahenkilöstön merkityksen suureksi. Muutamat vastaajat painottivat sitä, että esimies ei ainakaan saisi kieltäytyä turvamiesten hankinnasta jos työntekijä kokee sen tarpeelliseksi. Osa myös mainitsi, että esimiehen on tärkeää ennakoita tilanteita, mahdollisesti yhdessä työntekijöiden kanssa.

Vastaajista 7 %:in mielestä esimiehen asenne työntekijöiden työturvallisuuteen luo myös turvallisuutta työntekijöille. Vastaajat painottivat, ettei esimies saisi vähätellä työntekijän kokemia tunteita vaan niihin tulisi suhtautua vakavasti. Esimieheltä kaivataan myös kykyä asettua alaisen asemaan, eikä uhkaavuuden ja kuormittavuuden vakavuutta tulisi tarkastella vain esimiehen näkökulmasta. 7 %:in mukaan esimiehellä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa asiakaskuntaan ja tehdä asiakassiirtoja mikäli tarpeen. Vastaajille oli tärkeää, että esimies tarjoaa mahdollisuuden jälkipuintiin sekä kuuntelee alaisiaan. Toivottiin myös, että työyhteisössä jaettaisiin asiakkaista kaikki tiedot, jotka voivat vaikuttaa turvallisuuteen. Tärkeänä nähtiin lisäksi se, että esimies tukee hälytysjärjestelmien käyttöä ja panostaa työtilojen turvallisuuteen. Esimiehen toimintaa turvattomuutta aiheuttaneissa tilanteissa kuvattiin vastauksissa myös seuraavin tavoin:

“Esimieheni toimii toisessa toimipisteessä, joten hänestä ei juurikaan ole tilanteissa apua.”

“... Asiaan ei puututtu riittävästi (esimies taholta).”

“Ottaa myös huomioon, että uhkatilanteesta syntynyt psyykinen oireilu saattaa tulla pintaan vasta myöhemmin eikä heti tapahtuneen jälkeen.”



Kuvio 8. Esimiesten keinoja turvallisuuden luomiseksi

6.6 Median luoma turvattomuus

Noin viidesosa (21 %) vastaajista kertoi, etteivät mediassa esillä olleet negatiiviset lastensuojelutyöhön liittyvät tapaukset ole vaikuttaneet heidän omaan turvallisuuden kokemukseensa työpaikalla. Sama määrä (21 %) taas kertoi, että edellä mainitun kaltaiset tapaukset (esimerkkinä käytimme kesän 2015 Muhoksen murhaa) herättävät keskustelua sekä pohdintaa omasta työturvallisuudesta. 18 % vastasi, että tapaukset luovat pelkoa, epävarmuutta, huolta sekä turvattomuutta. Vastaajista 9 % toi jollain tapaa ilmi työparin tärkeyden. Osa (4 %) jopa mainitsi

yksinolon kauhistuttavan tällaisten tapausten jälkeen. Eräs vastaajista kertoi tällaisten tapausten herättävän pohdintaa alan vaihdosta. Kuitenkin kymmenesosa (10 %) oli sitä mieltä, että aihe tuntuu kaukaiselta, koska oma työ on niin erilaista. Tämä voi johtua siitä, että vastaajista melkein puolet kertoi työskentelevänsä toimistossa. Mediassa esillä olevista lastensuojeluun liittyvistä negatiivisista tapauksista puhuttiin vastauksissa myös näin:

“En ymmärrä miksi työpaikallani on asenne “ei hätäillä, katsellaan, ei ennakoida liikaa”.”

“Ihmisten on vaikea uskoa että lastensuojelu on tukea antava taho. Negatiivinen pressu tuo ikävän kuvan lastensuojelutyöntekijöiden työnkuvasta ja nostaa asiakkaiden ennakkoluuloja. Myös yhteistyötahojen on hankala puhua asiakkaille lastensuojelusta; esim. neuvola ja perhetyö. Lastensuojelun mainitsemista vältetään paljon, vaikka perheillä olisi tarve vahvemmalle tuelle.”

Puolet vastaajista (50 %) kertoi mediassa esillä olleita lastensuojelutyöhön liittyviä negatiivisia tapauksia käsiteltävän heidän työyhteisössään (LIITE 3: liitetaulukko 8). Noin kaksi viidesosaa vastaajista (44 %) kertoi hyötynensä kyseisten tilanteiden käsittelystä (taulukko 11).

Taulukko 11. Mediassa esillä olleiden tapausten käsittelystä koettu hyöty

Olen hyötynyt tilanteiden käsittelystä	f	%
Kyllä	36	44%
En	10	12%
Tieto puuttuu	36	44%
Yhteensä	82	100%

Mediassa esillä olleita asioita on käsitelty työyhteisössä keskustelemalla. Keskusteluissa käydään arvioiden läpi tiimin omia toimintatapoja sekä arvioidaan riskiä omalle kohdalle, kuinka ikävät tapahtumat voitaisiin välttää omassa työyhteisössä sekä miten turvata yksinäiset yövuorot. 15 % kertoo keskustelujen olleen enemmänkin niin sanottuja kahvipöytäkeskusteluja. Muutamia (4 %) vastaajista harmittelivatkin, että liian vähän median tapahtumia käsitellään virallisesti tai sys-

temaattisesti, esimerkiksi omaa toimintaa ohjaavasti. 12 % mainitsi median tapahtumia purettavan yhdessä tiimin kanssa, muun muassa osana jotain palaveria. Kuitenkin vain kaksi vastaajaa kertoi, että tapauksista on juteltu työnohjauksessa.

Eräs esimies kertoi vastauksessaan tapausten aiheuttavan huolta omista alaisista, jotka työskentelevät perheiden kotona, koska ikinä ei voi tietää millaisia perheitä ja tilanteita työntekijät joutuvat kohtaamaan. Vastauksissa tuli ilmi pyrkimys ennakoida ja turvata alaisten työtä parhaalla mahdollisella tavalla sekä tarvittaessa kotikäynnin jälkeen alaisen kanssa keskusteleminen työajasta riippumatta. On tärkeää pohtia yhdessä alaisten kanssa, kuinka he voisivat itse parhaiten ennaltaehkäistä tilanteita. Eräs vastaaja kertoi mediassa esillä olevien tapausten käsittelystä seuraavalla tavalla:

“Tällä hetkellä ei mitenkään, mutta koen, että lastensuojelussa olisi hyvä reflektoida eri tilanteita mitä esim. mediassa nostetaan ylös. Tämä olisi tärkeää, jotta voimme osallistua julkiseen keskusteluun sekä tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin julkisella tasolla mutta myös omasta työyhteisöstä käsin.”

Noin viidesosa vastaajista (21 %) oli sitä mieltä, ettei tilanteiden käsittelemättä jättäminen ole vaikuttanut työssä koettuun turvallisuuden tunteeseen. 11 % kertoi, että tilanteita on käsitelty riittävästi. 6 %:in mukaan mediassa esillä olleiden tilanteiden käsittelemättä jättäminen on tuonut turhautuneisuutta, ärsyyntymistä ja epävarmuutta työhön sekä heikentänyt turvallisuuden tunnetta työpaikalla. 4 %:ssa vastauksista tuli ilmi, että tapausten käsittelemättä jättäminen luo vaikutelman siitä, että ajatellaan sinisilmäisesti “ei näin meillä voi käydä”.

Eräälle vastaajalle tulee käsittelemättä jättämisestä ajatus, että pidetäänkö väkivaltaa välttämättömänä pahana, jonka estäminen on täysin mahdotonta. Eräs vastaaja toi ilmi, että joissain työntekijöissä tiettyjen asiakaskuntien saaminen omiksi asiakkaiksi voi aiheuttaa pientä pelkoa. Eräässä vastauksessa tuotiin esiin esimiehen välinpitämätön asenne edellä mainittuihin tapauksiin liittyen ja eräs vastaajista halusi korostaa työntekijälle tarjottavan konkreettisen turvan tärkeyttä:

“Oman esimiehen suhtautuminen asioihin on löyhä, joskus jopa tuntuu välinpitämättömältä.”

“Olisin voinut vastata edelliseen kysymykseen sekä kyllä että en - tilanteista puhumisen hyöty on marginaalista verrattuna kunnollisiin rakenteisiin, jotka turvaavat konkreettisesti työntekijää oikeusturvan ja yksityiselämän turvaamisen muodossa.”

7 YHTEENVETO

7.1 Johtopäätökset

Kyselyyn vastanneiden keski-ikä on 40 vuotta ja suurin osa vastaajista on tehnyt lastensuojelutyötä yli 10 vuotta. Tuloksia tulkitessa on tärkeää ottaa vastaajien pitkä työura ja runsas työkokemus huomioon. Mikäli vastaajiksi olisivat päätyneet nuoremmat ja kokemattomammat työntekijät, voisivat tulokset olla erilaisia. Turvattomuuden kokemuksia voisi olla tällöin sama määrä, mutta niiden taustalla voisi olla muun muassa epävarmuus omasta ammatillisuudesta.

Suurin osa vastaajista (76 %) kertoi kokeneensa turvattomuutta joskus työuransa aikana. Pääasiassa turvattomuuden tunnetta koettiin asiakkaan aggressiivisen käytöksen tai sanallisten uhkausten takia. Lisäksi asiakkaan päihtyneisyys ja mielenterveyden ongelmat nähtiin vaikuttavina tekijöinä turvattomuutta aiheuttaneissa tilanteissa. Myöskin Mahkonen (2010, 211) kuvaa teoksessaan Lastensuojelu ja laki sitä, kuinka asiakkaan päihtyneisyys ja psyykkinen epävakaus heijastuvat usein lastensuojelun työntekijään kohdistuvina reaktioina.

Turvattomuuden kokemusten syntyamiseen sanottiin vaikuttavan myös yksinolon tilanteessa sekä hälyttimien puutteen. Tässä yhteydessä voidaan nähdä, minkälaiset vaikutukset työntekijäresursseihin kohdistuvilla leikkauksilla voi olla. Kanervan (2008, 43) mukaan, mikäli työtä tehdään yksin, on tällöin erityisen tärkeää saada tekninen turvallisuus hyvälle tasolle esimerkiksi hälyttymien avulla. Opinäytetyön tuloksista tulikin ilmi, että hälyttimien ja hälytinturvallisuuden käytöllä voitaisiin parantaa työntekijöiden kokemusta omasta turvallisuudesta ja näin ollen vaikuttaa positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa. Kysymyksestä 11 tuli ilmi, kuinka vastaajista vain kuuden prosentin mukaan hälyttimillä voitaisiin ehkäistä turvattomia tilanteita. Vastaajista kuitenkin melkein kolmasosa (28 %) koki työparin tai muun henkilökunnan ehkäisevän tällaisia tilanteita. Tällä voidaan siis jo perustella sitä, ettei henkilökuntaa tulisi korvata hälyttimillä tai muilla turvallisuusvälineillä. Niitä tulisi hankkia vain työturvallisuuden lisäturvaksi, ei korvaamaan

työntekijäresursseja. Lastensuojelutyötä tekevissä yksiköissä olisikin hyvä panna erityisesti työparityöskentelyyn.

Työnteko ilman työparia on kuormittavaa etenkin, jos työhön liittyy väkivallan uhkaa. Yksin työskentely vaikuttaa työntekijän kokemukseen omasta turvallisuudesta ja voi aiheuttaa esimerkiksi stressiä, ahdistusta ja pelkoa. (Kanerva 2008, 43.) Kyselyyn vastanneista 35 % kertoi turvattomuuden kokemuksen aiheuttaneen heille tavallista varautuneemman olon töissä ja 10 % kertoi pelänneensä mennä töihin. Vastajat kertoivat myös lamaantuneensa turvattomuutta aiheuttaneessa tilanteessa sekä turvattoman tapahtuman luoneen ahdistuneisuutta, masennusta, riittämättömyyden tunnetta, vaikuttaneen negatiivisesti työmotivaatioon sekä nostaneen stressitasoa. Kaikkia yksintyöskentelytilanteita ei voida poistaa, eikä tarvitsekaan, mutta yksintyöskentely vaatii kuormittavuutensa takia jatkuvaa seurantaan työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta (Kanerva 2008, 43).

Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että vaara- ja uhkatilanneilmoituksia jätetään usein erinäisistä syistä johtuen tekemättä. Tällaisiksi syiksi mainittiin esimerkiksi tilanteet, joissa uhka on ollut sanallinen eikä fyysistä väkivaltaa ole käytetty. Muiksi syiksi mainittiin muun muassa muut työkiireet sekä se, että uhan koettiin kuuluvan työhön. Myös Mahkonen (2010, 212) mainitsee teoksessaan sen, kuinka työntekijät usein sietävät hiljaa asiakkaiden heihin kohdistaman vääryyden johtuen lastensuojelutyön asiakaslähtöisyydestä.

Tässä yhteydessä tulee kuitenkin muistaa, että henkinen väkivalta (esimerkiksi uhkailu tai nimittely) on yhtä vahingollista työntekijälle kuin fyysinenkin väkivalta. Henkinen väkivalta voi aiheuttaa työntekijälle seurauksia, jotka eivät välttämättä näy ulospäin (esimerkiksi ahdistuneisuus, stressi ja unettomuus). Tästä syystä on tärkeää, että myös tilanteet, joissa ei ole käytetty fyysistä väkivaltaa, käsitellään yhtä vakavina kuin tilanteet, joissa fyysistä väkivaltaa on ilmennyt. On myös erittäin tärkeää, että työntekijät tekevät vaara- ja uhkatilanneilmoituksen aina joutuessaan turvattomuutta aiheuttaneeseen tilanteeseen. Tällä tavoin tilanteet saadaan esimiestahon tietoon ja tällaisten tilanteiden syntymisen ehkäisyyn sekä ti-

lanteiden käsittelyyn voidaan vaikuttaa. Kanerva (2008, 21) kertookin teoksessaan, että vaara- ja uhkatilanteen selvitys on tärkeää myös sen takia, ettei toinen, tilannetta tuntematon työntekijä joudu tahattomasti vaaraan.

Lisäkoulutusten lisäksi tulisi esimiesten huolehtia työpaikan perehdytyksestä myös turvallisuuden osalta. 17 % (n=82) kyselyyn vastanneista ei tiennyt kuka heidän työpaikalla vastaa turvallisuusasioiden perehdytyksestä. Lukema on suuri, sillä onhan kyse melkein viidesosasta vastaajia. Lukema herättää pohdintaa siitä, kuka on perehdyttänyt nämä kyseiset työntekijät, jos he eivät osaa nimetä työpaikkansa turvallisuusasioiden perehdyttämisestä vastaavaa henkilöä. Mikäli perehdytyksessä on puutteita, hiljaisen tiedon siirtymisessä työntekijältä toiselle saattaa esiintyä katkoksia (Kanerva 2008, 17).

Perehdytyksen lisäksi työpaikoilla tulisi olla yhdessä sovitut ohjeistukset ja toimintamallit uhkaavan tilanteen tapahtuessa. Näin työntekijöillä on jokin pohja, jolta lähteä liikkeelle yllättävän tilanteen tullessa eteen. Esimiehen tehtävä on tarjota alaisilleen asiakastyön työturvallisuuteen liittyvää lisäkoulutusta. Työntekijöiden vastuulla on pitää yllä sekä päivittää omaa tietotaitoaan osallistumalla koulutuksiin. Myös ammattiin valmistavan koulutuksen (ammattikoulut, ammattikorkeakoulut ja yliopistot) tulisi sisällyttää opintoihin työturvallisuuteen liittyviä kokonaisuuksia.

Eräs kyselyyn vastanneista nosti esiin ajatuksen siitä, kuinka mediassa esillä olevat negatiiviset lastensuojeluun liittyvät tapaukset aiheuttavat asiakkaita ennakkoluuloja lastensuojelua kohtaan. Myös Davys ja Beddoe (2010, 219) tuovat teoksessaan esiin sen, kuinka median luoman syntipukki-leiman pelkääminen aiheuttaa lastensuojelun työntekijöille henkistä kuormaa. Vastaaja toi ilmi myös huolensa siitä, kuinka negatiivisen mediahuomion takia lastensuojelun yhteistyötahojen on vaikeaa ottaa asiakkaiden kanssa puheeksi mahdollinen lastensuojelun tarve.

7.2 Opinnäytetyön kriittinen tarkastelu

Taustatietoihin liittyvä kysymys 6 koski sitä, kuinka kauan vastaaja on tehnyt lastensuojelutyötä. Tuloksia analysoidessa oli otettava huomioon, että vastaajat jotka ovat tehneet lastensuojelutyötä viiden vuoden ajan, olivat voineet sijoittaa itsensä joko vaihtoehtoon 1–5 vuotta tai 5–10 vuotta. Kyselyä laatiessamme meidän olisi pitänyt määrittellä jälkimmäinen vaihtoehto välille 6–10 vuotta, jottei tällainen jakautuminen olisi ollut mahdollista.

Kysymyksessä numero 10 vastaajaa pyydettiin kuvailemaan tilannetta, jossa hän on kokenut turvattomuutta. Kyseisen kysymyksen vastauksissa ei ollut aina selvää, tarkoitettiinko vastauksessa ”asiakkaalla” aikuista vai lasta. Tämä vaikeutti vastauksien teemoittelua. Kuitenkaan tulosten kannalta ei ole merkittävää onko uhkaa aiheuttava asiakas nuori vai aikuinen, tilanne on otettava vakavasti asiakkaan iästä riippumatta.

Kysymykset 14–16 liittyivät turvattomuuden kokemusten käsittelyyn työyhteisöissä. Tässä yhteydessä olisi voitu esittää lisäkysymys siitä, millaisia ovat olleet ne tilanteet, joita on käyty läpi yhdessä muun työyhteisön kanssa ja millaisia ne, joita ei käydä läpi. Tämä herätti meissä pohdintaa siitä, onko ero siinä kuinka vastaaja itse kokee tapahtuneen vai kenties siinä, kuinka vakavalta tapahtunut näyttää ulkopuolisen silmin?

Kysymyksen numero 19 olisi voinut muotoilla paremmin, sillä 11 % (n=82) kyselyyn vastanneista kertoi vastauksessaan millaisia uhkauksia on kokenut sen sijaan kuinka uhkauksia on käsitelty työyhteisössä. Tarkoituksena oli selvittää nimenomaan saatujen uhkausten käsittelyä, joten kysymys olisi pitänyt muotoilla tarkemmin tai siihen olisi pitänyt liittää vastausohje.

8 POHDINTA

8.1 Työn eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyden ja siihen liittyvien kysymysten tulee olla läsnä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Eettisten kysymysten tulee näkyä niin aiheen kuin tutkimusmetodinkin valinnassa. Opinnäytetyön tekijää eettiset kysymykset sitouttavat esimerkiksi siinä suhteessa, että tutkimus tulee toteuttaa sovittujen aikataulujen ja sisältöjen puitteissa. Opinnäytetyön tekijän tulee olla rehellinen tutkimuksen tuloksista. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 12.)

Tutkimuksen kohderyhmän on saatava tieto siitä, mihin heidän antamiaan vastauksia käytetään ja kuka niitä käsittelee. Näin myös tutkija antaa lupauksen siitä, etteivät tulokset päädy kenenkään muun kuin tutkijan/tutkijoiden käsiin. Tutkimuksen toteuttamista varten on myös annettava asianmukaiset luvat. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 12–13.)

Työn eettisyyden tarkoituksena on suojella tutkittavia sekä varmistaa tutkijoiden oikeusturvaa (Turun yliopisto i.a.). Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohderyhmää informoitiin saateviestillä (LIITE 1) kyselyn lähettämisen yhteydessä, jotta he saivat tietää mihin he suostuvat osallistumisellaan. Tutkimukselle haettiin tutkimuslupa Espoon kaupungilta. Espoon kaupungin tutkimuslupahakemukseen tulee merkitä kaikkien vastausaineistoja käsittelevien henkilöiden yhteystiedot ja heidän tulee antaa henkilökohtainen sitoumuksensa siihen, etteivät he käytä saamiaan tietoja asiakkaan, hänen läheistensä tai Espoon kaupungin vahingoksi tai luovuta tietoja ulkopuolisille.

Kysely toteutettiin Webropol-palveluun tehdyllä sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin sähköpostitse lastensuojelutyötä tekeviin yksiköihin. Webropol-palveluun kirjaudutaan koululta saaduilla henkilökohtaisilla tunnuksilla, jolloin kyselyn vastauksiin eivät pääse käsiksi muut kuin kyselyn laatija. Aineiston käsitte-

lyn jälkeen aineisto hävitettiin palvelusta asianmukaisella tavalla. Tulosten raportoinnissa huolehdittiin siitä, ettei yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa heidän vastauksistaan.

Tutkimuksen validiudella tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta eli sitä, onko tutkimus tehty tarkasti ja ovatko sen avulla saadut tulokset ja tehdyt johtopäätökset päteviä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 b)). Tämän tutkimuksen validiteetin vaikutti muun muassa se, että kyselyyn vastasivat myös lastensuojelun esimiestehtävissä olevat henkilöt, joiden tietämys esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvistä ohjeistuksista voi olla huomattavasti kattavampi kuin heidän alaisillaan. Esimiestehtävissä työskentelevät henkilöt tekevät luultavasti myös vähemmän varsinaista asiakastyötä, jossa turvattomuutta aiheuttaneet tilanteet usein ilmenevät.

Kyselyllä tavoitettiin 29 % kohderyhmästä. Ajatellessa vastausten määrää suhteessa kohderyhmän kokoon voidaan ajatella, etteivät tulokset olisi yleistettävissä vastaamaan koko kohderyhmän vastauksia. Kuitenkin suurin osa vastaajista on kokenut turvattomuutta joskus työuransa aikana ja vastauksissa esiintyvät yhdenmukaisuudet ja toistuvat teemat antavat olettaa, että samankaltaisia vastauksia olisi voitu saada myös tutkimuksen ulkopuolelle jääneiltä kohderyhmään kuuluvilta henkilöiltä.

Kysymyksessä numero 7 selvitettiin, onko vastaaja joskus työuransa aikana kokenut turvattomuutta työssään. Kysymyksen muotoilu ei rajannut pois vastaajia, jotka ovat kokeneet turvattomuutta jossakin edellisessä työpaikassaan. Vaikka turvattomuus ei olisi läsnä tämänhetkisessä työssä, on turvattomuutta saatettu kokea aikaisemmin työuran varrella. Työturvallisuuteen liittyvät käytännöt ja ohjeistukset ovat kuitenkin muuttuneet vuosien varrella, joten kysymys olisi kannattanut muotoilla niin, että se rajaa pois esimerkiksi yli viisi vuotta sitten koetut turvattomuutta aiheuttaneet tilanteet.

Kyselyyn saatujen vastausten perusteella voidaan todeta kysymysten olleen muilta osin hyvin muotoiltuja, sillä kerätyn aineiston avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin ja saavutettiin työn tavoitteet. Aineiston keruumenetelmä oli

toimiva, mutta ajankohta huono. Kysely jouduttiin avaamaan kahteen otteeseen, ensin loppukevällä ja toisen kerran loppukesästä. Kesäloma-ajan voidaan katsoa vaikuttaneen vastaajamäärän kokoon.

8.2 Tulosten suhde aikaisempiin tutkimuksiin

Työturvallisuutta lastensuojelutyössä on tutkittu Suomessa hyvin vähän. Johanna Aaltonen (2014, 2) on tehnyt opinnäytetyön aiheesta Väkivallan kohtaaminen lastensuojelutyössä. Opinnäytetyössään hän keskittyi lyhytaikaisessa lastensuojelussa esiintyviin väkivaltatilanteisiin. Aaltonen toteutti kvalitatiivisen tutkimuksen vertaishaastattelun muodossa. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia turvattomuudesta. Kysely suunnattiin kaikille lastensuojelun työmuodoille Espoon kaupungin lastensuojelutyössä.

Aaltonen (2014, 49) tutki opinnäytetyössään työntekijöiden kokemuksia uhka- ja vaaratilanteista. Niin Aaltosen opinnäytetyössä, kuin tässäkin työssä kävi ilmi, että työväkivaltaa kohdataan lastensuojelutyössä paljon. Muita yhteneväisyyksiä olivat muun muassa se, että työntekijät kokivat työssä tapahtuneen väkivallan tai sen uhan vaikuttavan myös heidän vapaa-aikaansa. Myös Aaltosen tutkimuksen kohderyhmä mainitsi työyhteisössä tapahtuvan avoimen keskustelun tilanteista olevan tärkeää jaksamisen kannalta.

Aaltosen (2014, 49–50) tutkimuksessa vastaajat mainitsivat fyysisen väkivallan kohdistuvan usein irtaimistoon, ei työntekijöihin. Tällaisesta irtaimistoon kohdistuvasta väkivallasta eivät tähän tutkimukseen vastanneet puhuneet ollenkaan. Tässä suhteessa on kuitenkin huomioitava, että Aaltosen tutkimus toteutettiin yhteen tiettyyn lastensuojelulaitokseen, kun taas tämä työ koko Espoon kaupungin lastensuojelun palveluksessa oleville henkilöille. Laitostyötä tekevien kohdalla yhtäläisyyksiä näkyi muun muassa siinä, että esimerkiksi rajoitustoimenpiteiden yhteydessä nuoren käytös voi usein olla aggressiivista tai uhkaavaa. Muina syinä aggressiiviseen käytökseen nähtiin olevan asiakkaan päihtyneisyys tai mielenterveydelliset ongelmat, samat teemat nousivat esille myös tässä opinnäytetyössä.

Mäntykivi-Nurhonen (2011, 33, 38) tutki opinnäytetyössään työväkivallan ehkäisyä esimiesten näkökulmasta lastensuojelun sijaishuollossa. Kyselyn aineisto kerättiin Helsingin kaupungin sijaishuollon yksiköiden esimiehiltä ja johtajilta. Tutkimuksen mukaan yleisimpiä väkivallan muotoja lastensuojelun sijaishuollossa ovat sanalliset loukkaukset ja solvaukset sekä uhkaukset koskien työntekijän fyysistä satuttamista. Myös tavaroiden heittäminen ja rikkomista, työntekijän uhkaamista kantelemisella sekä fyysistä satuttamista tapahtuu vastaajien mukaan säännöllisin väliajoin.

Tärkeimpinä menetelminä työväkivallan ehkäisyssä nähtiin tutkimuksen mukaan työntekijöiden perehdyttäminen, asiakkaan inhimillinen kohtaaminen sekä henkilökunnan sitoutuminen työhön. Myös asiakkaiden ottaminen mukaan sääntöjen ja toiminnan suunnitteluun sekä uhka- tai väkivaltatilanteiden läpikäyminen asiakkaan kanssa nähtiin erittäin tärkeänä. Eniten lisätietoa / koulutusta kaivattiin väkivaltaisen ihmisen kohtaamisesta, väkivaltatilanteiden jälkihuollosta ja läpikäymisestä sekä työturvallisuuslainsäädännöstä. (Mäntykivi-Nurhonen 2011, 54–55.)

Mäntykivi-Nurhosen (2010, 51, 53) opinnäytetyö tukee tämän sekä Aaltosen opinnäytetyön tuloksia siitä, että työväkivaltaa tapahtuu paljon lastensuojelussa. Mäntykivi-Nurhosen tutkimuksen mukaan esimiehet ovat kokeneet perehdytyksen ja koulutukset tärkeinä väkivaltaa ehkäisevinä menetelminä ja samaa mieltä oli neljäsosa (24 %, n=82) tämän opinnäytetyön tutkimukseen vastanneista.

Mäntykivi-Nurhonen (2010, 52) on tutkimustuloksistaan päätellyt, että alaiset ilmoittavat esimiehilleen kaikista kokemistaan väkivalta tai väkivallan uhkaa aiheuttaneista tilanteista. Kuitenkin tämän työn tuloksista on ollut pääteltävissä, ettei esimiesten tietoon tule kaikki turvattomuuden kokemukset, sillä niistä ei aina tehdä uhka- ja vaaratilanneilmoitusta tai tilanteita ei ole aina käsitelty esimiehen kanssa keskustelemalla. Mäntykivi-Nurhosen tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut radikaalisti poikkeavia tuloksia vaan samanlaiset teemat tulivat ilmi myös esimiesten vastauksista.

8.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Opinnäytetyön tulokset esiteltiin Espoon kaupungin lastensuojelun ja työsuojelun edustajille joulukuussa 2016. Toivomme tulosten vaikuttavan lastensuojelun työturvallisuuden suunnitteluun ja kehittämiseen. Eräs jatkotutkimusmahdollisuus olisi muun muassa se, että samankaltainen kysely toteutettaisiin uudestaan muutamana vuoden kuluttua. Tällaisen jatkotutkimuksen avulla voitaisiin saada tietoa siitä, onko opinnäytetyössä esille nousseisiin epäkohtiin/kehittämismahdollisuuksiin tartuttu ja ovatko työntekijöiden kokemat turvattomuutta aiheuttaneet tilanteet vähentyneet.

Kiinnitimme huomiota myös siihen, ettei turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita ole tutkittu kirkollisen nuorisotyön (esimerkiksi jalkautuva työ) näkökulmasta ollenkaan. Jalkautuvaa etsivää työtä tehdään usein ympäristössä, jossa voidaan kohdata päihtyneitä tai aggressiivisia henkilöitä. Olisi mielenkiintoista perehtyä aiheeseen myös seurakunnan työntekijöiden näkökulmasta.

8.4 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen opetti meille paljon tutkimuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta, kyselyn laatimisesta, sekä tutkimusprosessin eri vaiheista. Opinnäytetyömme aiheeseen liittyen opimme, että kyseiseen aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia on melko vähän, jos ollenkaan. Aihe on mielestämme tärkeä ja ajankohtainen ja sitä olisi hyvä tutkia lisää erilaisten menetelmien, näkökulmien sekä kohderyhmien kautta.

Teimme opinnäytetyötä sekä yhdessä että omilla tahoillamme. Työnjako oli tasaista ja molempien panos työhön yhtä suuri. Työtä kirjoittaessamme reflektimme toistemme ajatuksia ja kävimme luontevaa vuoropuhelua. Yhdessä työskentely oli helppoa sekä vaivatonta ja opinnäytetyön tekeminen oli palkitsevaa.

Opinnäytetyön yhteydessä opimme paljon lastensuojeluun ja työsuojeluun liittyvistä asioista sekä niitä ohjaavista laeista ja säädöksistä. Työn tulokset kasvattivat tietämystämme siitä, millaisia työturvallisuuteen liittyviä käytäntöjä lastensuojelussa on olemassa sekä kuinka työntekijät itse näkevät ja kokevat työturvallisuuteen ja turvattomuuteen liittyvät asiat. Opinnäytetyön avulla olemme oppineet tarkkaileman työympäristöjämme turvallisuuden kannalta. Opimme tarkastelemaan tuloksia kriittisesti sekä nostamaan vastauksista poimintoja, joiden koimme olevan tutkimuksen ja työturvallisuuden kehittämisen kannalta merkityksellisiä.

Työn tuloksista opimme, että moni lastensuojelussa työskentelevä ajattelee väkivallan uhan kuuluvan työnkuvaansa. Koemme sen huolestuttavana, koska kenenkään ei tulisi kokea väkivaltaa tai sen uhkaa normaalina. Tilanteessa, jossa väkivalta työssä koetaan normaalina, on esimiehen vaikeampi puuttua turvattomuutta aiheuttaviin tilanteisiin. Tämä johtuu siitä, ettei kaikkia tilanteita tuoda esimiehen tietoon, kun tällaisten tilanteiden katsotaan kuuluvan työhön.

Tuloksista tuli ilmi, kuinka työpari sekä työturvallisuuteen liittyvät koulutukset koetaan turvallisuutta luovina tekijöinä. Lastensuojelussa, kuten muillakin työaloilla, tehdään paljon säästötoimenpiteitä ja leikkauksia ja näiden voidaan ajatella näkyvän esimerkiksi työntekijöiden irtisanomisina, virkojen lakkauttamisina tai tarjottavien koulutusten vähentämisenä. Tällaiset säästötoimenpiteet lisäävät työntekijöiden työssä kokemaa turvattomuutta, sillä turvallisuutta luovia tekijöitä vähennetään.

LÄHTEET

- Aaltonen, Johanna 2014. Väkivallan kohtaaminen lastensuojelutyössä. Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Metropolia ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.3.2016. Verkkojulkaisuna:
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70382/Aaltonen_Johanna.pdf?sequence=1
- Ahlgren-Leinvuo, Hanna 2015. Kuuden suurimman kaupungin lastensuojelun palvelujen ja kustannusten vertailu vuonna 2014. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja.
- Borg, Sami 2010 a). Kyselylomakkeen laatiminen. KvantiMOTV– Kvantitatiivisten menetelmientietovaranto. Viitattu 21.9.2016.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>
- Borg, Sami 2010 b). Kyselyaineiston dokumentointi ja raportointi. KvantiMOTV – Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. Viitattu 2.10.2016.
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/raportointi/raportointi.html>
- Davys, Allyson & Beddoe, Liz 2010. Best Practice in Professional Supervision : A Guide for the Helping Professions. Lontoo: Jessica Kingsley Publishers.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä – Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 8.10.2016. Verkkojulkaisuna:
www.diak.fi/tyoelama/Julkaisut/Documents/C_17_ISBN_9789524930994.pdf
- Espoon kaupunki 2013. Lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun kehittämissuunnitelma vuosille 2013 – 2016. Viitattu 5.6.2016. <http://espoo04.hosting.documenta.fi/kokous/2013272634-11-4.PDF>
- Espoon kaupunki 2015. Lastensuojelu asuinalueellasi. Viitattu 4.3.2016.
http://www.espoo.fi/fi-FI/Sosiaali_ja_terveyspalvelut/Lapsiperheiden_palvelut/Lastensuojelu/Lastensuojelu_asuinalueellasi

- Espoon kaupunki 2016. a). Espoo-tarina. Viitattu 10.5.2016. http://www.es-poo.fi/fi-FI/Espoon_kaupunki/Paatoksenteko/Espootarina
- Espoon kaupunki 2016. b). Lapsiperheiden sosiaalityö ja lastensuojelu. Viitattu 5.6.2016. http://www.es-poo.fi/fi-FI/Sosiaali_ja_terveyspalvelut/Lapsiperheiden_palvelut/Lastensuojelu
- Espoon kaupunki 2016. c). Henkilöstökertomus 2015. Viitattu 27.8.2016. http://www.es-poo.fi/materiaalit/Espoon_kaupunki/verkkolehti/Henkilostokertomus2015/
- Halonen, Katja & Simpson, Tiina 2015. Kriisityön tarpeen tunnistaminen Poiju-puiston lastensuojelupalveluissa sekä Espoonlahden seurakunnan nuorisotyössä. Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.9.2016. Verkkojulkaisuna: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/87586/Halonen%20Katja%20Simpson%20Tiina.pdf?sequence=1>
- Huhtajärvi, Piia 2007. Ammatillinen etsivä työ. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä – Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 446–457.
- Hynninen, Veera & Tuokko, Maura 2010. Kirkko lasta suojelemassa –kyselytutkimus vuonna 2008 voimaan astuneen lastensuojelulain uudistuksen vaikutuksista seurakuntatyössä. Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.11.2016. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F142B2186B52FBFAC2257822002CECF6/\\$FILE/Kirkko%20lasta%20suojelemassa.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F142B2186B52FBFAC2257822002CECF6/$FILE/Kirkko%20lasta%20suojelemassa.pdf)
- Jauru, Susanna 2011. Seurakunnan työntekijä lasta suojelemassa – Kyselytutkimus Kuopion hiippakunnan seurakunnissa tehtävästä lastensuojelutyöstä. Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.11.2016. Verkkojulkaisuna: https://theseus.fi/bitstream/handle/10024/35446/Jauru_Susanna.pdf?sequence=1
- Jyväskylän yliopisto 2015. Määrällinen tutkimus. Koppa - Jyväskylän yliopiston kurssi- ja oppimateriaalipolku. Viitattu 21.9.2016. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

- Kanerva, Reino 2008. Työ turvalliseksi — työpaikan hyvät turvallisuuskäytännöt. Helsinki: Edita.
- Kirkkohallitus 2008. Kirkko ja lastensuojelutyö. Viitattu 12.9.2016. Verkkojulkaisu: www.nuortenkeskus.fi/binary/file/-/fid/384
- Kurkela, Reijo i.a. a). Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Tilastokeskus. Tilastollinen tiedonkeruu –oppimateriaali. Viitattu 28.3.2016. <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>
- Kurkela, Reijo i.a. b). Puolistrukturoitu haastattelu. Tilastokeskus. Tilastollinen tiedonkeruu –oppimateriaali. Viitattu 4.3.2016 <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/>
- Lastensuojelulaki 2007/417. Viitattu 4.3.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L9>
- Mahkonen, Sami 2010. Lastensuojelu ja laki. Helsinki: Edita.
- Mertanen, Virve 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- MTV 2015. Muhoksen murha oli järkyttävän raaka - perhekotiohjaajaa hakattiin imurilla ja uuniritilällä. Viitattu 4.3.2016. <http://www.mtv.fi/uutiset/rikos/artikkeli/muhoksen-murha-oli-jarkyttavan-raaka-perhekotiohjaajaa-hakattiin-imurilla-ja-uuniritilalla/5601604>
- Mäntykivi-Nurhonen, Anni 2011. Työväkivallan ehkäisy esimiesten näkökulmasta lastensuojelun sijaishuollossa. Helsinki: Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
- Nivala, Mauno 2005. Nuorisodiakonia ja kirkon erityisnuorisotyö. Teoksessa Terhi Paananen & Hans Tuominen (toim.) Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 138–146.
- Nuorten Keskus i.a. a). Palveluoperaatio Saapas. Viitattu 5.10.2016. <http://www.nuortenkeskus.fi/fi/toimintaa/saapas/>
- Nuorten Keskus i.a. b). Mikä Saapas. Viitattu 5.10.2016. <http://www.nuortenkeskus.fi/fi/toimintaa/saapas/mika+saapas/>
- Perhehoitolaki 2015/263. Viitattu 4.3.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150263>
- Routio, Pentti 2005. Luokittelu. Virtuaaliyliopisto, Taideteollinen korkeakoulu. Viitattu 25.9.2016. http://www.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/14113_totea.html

- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006 a). Teemoittelu. Kvali-MOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 25.9.2016. http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L7_3_4.html
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006 b). Validiteetti. Kvali-MOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.10.2016. http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L3_3_1.html
- Sakasti i.a. Erityisnuorisotyö. Viitattu 16.11.2016. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2AF79E>
- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2007. Läsnaolon nuorisotyö. Viitattu 16.11.2016. Verkkojulkaisuna: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BF864B5C76F30DC7C22576FE002B16D4/\\$FILE/Eri-tyisnuorisotyön_strategia.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BF864B5C76F30DC7C22576FE002B16D4/$FILE/Eri-tyisnuorisotyön_strategia.pdf)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016. Mitä on lastensuojelu? Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 4.3.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a. Lastensuojelun arvot ja periaatteet. Viitattu 12.9.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-arvot-ja-periaatteet>
- Turun yliopisto i.a. Tutkimuksen eettisyys. Viitattu 9.3.2016. <https://www.utu.fi/fi/Tutkimus/eettisyys/Sivut/home.aspx>
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 20.10.2016. Verkkojulkaisuna: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>
- Yrjälä, Salla 2010. Saapastoimintaa Hattulassa – Hattulan seurakunnan saapaskoulutusmateriaali. Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.9.2016. Verkkojulkaisuna: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15043/Yrjala_Salla.pdf?sequence=1

LIITE 1: Kyselyn saateviesti

Arvoisa lastensuojelun työntekijä!

Teette tärkeää työtä lastensuojelun parissa ja täten olette kyseisen työalan asiantuntija. Teemme selvitystä lastensuojelun työntekijöiden kokemuksista turvattomuudesta. Turvattomuuden kokemuksilla tarkoitamme työnne yhteydessä kohtaamianne tilanteita, joissa olette kokeneet olonne turvattomaksi. Ohessa on linkki Webropol-kyselyyn, jonka toivomme Teidän täyttävän. Vastaamalla kyselyyn autatte Espoon kaupungin lastensuojelua sekä Espoon kaupungin työsuojelua kehittämään työturvallisuutta lastensuojelutyössä.

Kyselyyn vastataan nimettömänä ja antamanne tiedot ovat luottamuksellisia. Tutkimuksen suorittajat ovat vaitiolovelvollisia. Aineistoa käsittelevät ja analysoivat vain opiskelijat ja tutkimustuloksista kerätty tieto raportoidaan niin, ettei vastaajia kyetä tunnistamaan. Tutkimustulokset esitellään Espoon kaupungin lastensuojelun ja työsuojelun edustajille. Valmis opinnäytetyö julkaistaan syksyllä verkossa, opinnäytetöiden Theseus-tietokannassa (www.theseus.fi).

Vastaamme mielellämme kaikkiin kysymyksiin, joita Teillä herää tutkimukseen liittyen. Yhteystietomme löytyvät alta. Kyselyn täyttämiseen on hyvä varata aikaa noin 15 minuuttia. Toivomme Teidän vastaavan kyselyyn (päivämäärään x) mennessä.

Haluamme kiittää teitä arvokkaasta avustanne ja toivottaa teille oikein aurinkoista loppukevättä!

Ira Ranta
ira.ranta@student.diak.fi
puh. *****206

Pinja Piipponen
pinja.piipponen@student.diak.fi
puh. *****591

Sosionomi- (AMK) ja kirkon
nuorisotyönohjaajaopiskelija
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Helsinki

Sosionomi- (AMK) ja kirkon
nuorisotyönohjaajaopiskelija
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Helsinki

LIITE 2: Kysely lastensuojelun työntekijöiden turvattomuuden kokemuksista

1. Sukupuoli: Mies/Nainen/Muu
2. Ikä: _____
3. Suoritettu tutkinto:
 - a.) Sosionomi
 - b.) Lähihoitaja
 - c.) Sosiaalityöntekijä
 - d.) Jokin muu, mikä _____
4. Työskentelen:
 - a.) Laitoksessa
 - b.) Toimistossa
 - c.) Muualla, missä _____
5. Työtehtäviini kuuluu:
 - a.) Laitostyö
 - b.) Toimistotyö
 - c.) Kotikäynnit
 - d.) jalkautuva työskentely
 - e.) Muu, mikä: _____
6. Olen tehnyt lastensuojelutyötä:
 - a.) Alle vuoden
 - b.) 1-5 vuotta
 - c.) 5-10 vuotta
 - d.) Yli kymmenen vuotta
7. Olen kokenut turvattomuutta työssäni: Kyllä/En
Jos vastasit edelliseen kysymykseen "En", siirry suoraan kysymykseen 18. Jos vastasit "Kyllä", jatka seuraavaan kysymykseen 8.
8. Koen turvattomuutta työssäni:
 - a. Päivittäin
 - b. Viikoittain
 - c. Kuukausittain

d. Harvemmin

9. Turvattomuuden tunteen syntymiseen vaikuttavat: (rasti ruutuun)
- Yksinolo tilanteessa
 - Asiakkaan käytös
 - Hälyttimien puute
 - Jokin muu, mikä: _____
10. Kuvaile lyhyesti tilanteita, joissa olet kokenut turvattomuutta. _____
11. Miten tällaisten tilanteiden syntymistä voitaisiin ehkäistä? _____
12. Turvattomuuden kokemukset vaikuttavat työntekooni: Kyllä/Ei
13. Jos kyllä, miten? (rasti ruutuun)
- Lamaannuin tilanteessa
 - Pelotti mennä töihin
 - Olin tavallista varautuneempi töissä
 - Jotain muuta: _____
14. Turvattomuutta aiheuttaneita tilanteita on käyty läpi työyhteisössä:
Kyllä/Ei
15. Jos ei, olisitko toivonut käsiteltävän? Kyllä/En
16. Jos kyllä, miten asiaa käsiteltiin? _____
17. Millaisia jatkotoimenpiteitä tilanteet aiheuttivat? _____
18. Olen saanut uhkauksia työstäni johtuen: Kyllä/En
19. Jos kyllä, kuvaile lyhyesti miten uhkauksia on käsitelty työyhteisössäsi:

20. Koen esimieheni olevan kiinnostunut turvallisuuteen liittyvistä asioista:
Kyllä/En
21. Tiedän työpaikallani olevan toimintatapaohjeita työturvallisuuteen liittyen:
Kyllä/En
22. Toimintatapaohjeet päivitetään:
- a.) Vähintään kerran vuodessa
 - b.) Harvemmin
 - c.) En tiedä
23. Tiedän kaupungin työsuojelun antamat ohjeistukset toimintatapaohjeiden sisällöstä: Kyllä/En

24. Työturvallisuuteen liittyvät toimintatapaohjeet sisältyvät perehdytysohjelmaan työpaikallani: Kyllä/Ei
25. Työpaikallani tehdään uhka- ja vaaratilanneilmoituksia: Kyllä/Ei
26. Millaisissa turvattomuutta aiheuttavissa tilanteissa ilmoitus jätetään tekemättä? _____
27. Saan riittävästi koulutusta asiakastyön työturvallisuuteen liittyen: Kyllä/En
28. Työpaikallani turvallisuusasioiden perehdytyksestä vastaa:

29. Turvallisuuden tunnetta työtehtävissä luovat: (rasti ruutuun)
- Työpari
 - Valvontakamerat
 - Vartijat
 - Hälyttimet
 - Oma puhelin
 - Jokin muu, mikä: _____
30. Mitä keinoja esimiehelläsi on tai tulisi mielestäsi olla turvallisuuden luomiseksi? _____
31. Millaisia ajatuksia mediassa esillä olleet lastensuojelutyöhön liittyvät negatiiviset tapaukset (esimerkiksi Muhoksen murha) herättävät sinussa liittyen omaan turvallisuuden kokemukseesi työpaikallasi? _____
32. Edellä mainitun kaltaisia tapahtumia käsitellään työyhteisössäni: Kyllä/Ei
Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Ei" siirry suoraan kysymykseen 35.
33. Jos kyllä, miten? _____
34. Olen hyötynyt tilanteiden käsittelystä: Kyllä/En
35. Miten tilanteiden käsittelemättä jättäminen on vaikuttanut työssä kokemaasi turvallisuuden tunteeseen? _____

LIITE 3: Kyselyyn saatuja vastauksia havainnollistavat taulukot

Liitetaulukko 1. Lastensuojelun työntekijöiden suorittamat tutkinnot

Tutkinto	f	%
Sosionomi	50	61 %
Lähihoitaja	0	0 %
Sosiaalityöntekijä	9	11 %
Jokin muu, mikä	26	31,7 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	85	103,7 %

Liitetaulukko 2. Vastaajien työpaikat

Työskentelen	f	%
Laitoksessa	30	37 %
Toimistossa	38	46 %
Muualla, missä	18	22 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	86	105 %

Liitetaulukko 3. Lastensuojelun parissa tehdyn työuran pituus

Olen tehnyt lastensuojelutyötä	f	%
Alle vuoden	5	6,1 %
1-5 vuotta	20	24,4 %
5-10 vuotta	19	23,2 %
Yli kymmenen vuotta	38	46,3 %
Tieto puuttuu	0	0,0 %
Yhteensä	82	100,0 %

Liitetaulukko 4. Turvattomuuden kokemusten vaikutus työntekoon

Turvattomuuden kokemukset vaikuttavat työntekooni	f	%
Kyllä	36	44 %
Ei	29	35 %
Tieto puuttuu	17	21 %
Yhteensä	82	100 %

Liitetaulukko 5. Työturvallisuuteen liittyvät toimintatapaohjeet

Tiedän työpaikallani olevan toimintatapaohjeita työturvallisuuteen liittyen	f	%
Kyllä	78	95 %
En	4	5 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

Liitetaulukko 6. Toimintatapaohjeiden kuuluminen perehdytykseen

Työturvallisuuteen liittyvät toimintatapaohjeet sisältyvät perehdytysohjelmaan työpaikallani	f	%
Kyllä	67	82 %
Ei	15	18 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

Liitetaulukko 7. Uhka- ja vaarailmoitusten tekeminen

Työpaikallani tehdään uhka- ja vaaratilanneilmoituksia	f	%
Kyllä	73	89 %
Ei	9	11 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

Liitetaulukko 8. Mediassa esillä olleiden tapausten käsittely

Edellä mainitun kaltaisia tapahtumia käsitelään työyhteisössäni	f	%
Kyllä	41	50 %
Ei	41	50 %
Tieto puuttuu	0	0 %
Yhteensä	82	100 %

LIITE 4: Ilmoitus vaara- tai uhkatilanteesta -lomake


ILMOITUS Luottamuksellinen
Työntekijään kohdistuva vaara- tai uhkatilanne
 Täytetään aina, kun työntekijä on kokenut väkivallan uhkaa tai väkivaltaa (tarvittaessa jatka tekstiä kääntöpuolelle)

ILMOITUKSEN TEKIJÄN TIEDOT		
Ilmoittajan nimi	<input type="checkbox"/> Vahingoittunut <input type="checkbox"/> Uhattu	<input type="checkbox"/> SEUREn työntekijä
Osoite	Postinumero ja -toimipaikka	Puhelin
Toimiala	<input type="checkbox"/> Sivistystoimi <input type="checkbox"/> Sosiaali- ja terveystoimi <input type="checkbox"/> Tekninen ja ympäristötoimi <input type="checkbox"/> Palveluliiketoimi <input type="checkbox"/> Konsernihallinto	
Tehtävänimike	Työpaikka	Esimiehen nimi ja puhelin
TAUSTATIEDOT		
Tapahtumapaikka	Tapahtuma-aika	pvm ja klo
	<input type="checkbox"/> Työaikana <input type="checkbox"/> Työmatkalla <input type="checkbox"/> Muuna aikana	
Silminnäkijät		
TIEDOT UHKAKÄYTTÄYTYJÄSTÄ		
Uhkakäyttäytyjä oli	Nimikirjaimet	Ikä tai ikäarvio
<input type="checkbox"/> poika <input type="checkbox"/> tyttö <input type="checkbox"/> mies <input type="checkbox"/> nainen		
Luokka (jos oppilas)	<input type="checkbox"/> yleisopetuksessa <input type="checkbox"/> erityisopetuksessa, tarkennus (ESY, EVY, EHA, AUT jne.):	
<input type="checkbox"/> potilas <input type="checkbox"/> asiakas <input type="checkbox"/> omainen <input type="checkbox"/> henkilökunta <input type="checkbox"/> päähtynyt <input type="checkbox"/> oppilas <input type="checkbox"/> muu:		
Tiedossa olevat aikaisemmat uhkakäyttämismiset		
TARKKA KUVAUS TAPAHTUNEESTA		
Hälytysjärjestelmä		
<input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> On <input type="checkbox"/> Käytettiin <input type="checkbox"/> Ei käytetty, miksi:		
Onko tapahtuneesta seurannut ruumiillisia vammoja, henkisiä oireita, omaisuusvahinkoja tai tietoturvahinkoja?		
<input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, millaisia:		
KÄSITTELY		
Sain tilanteessa heti apua		
<input type="checkbox"/> työtovereilta <input type="checkbox"/> vahtimestarilta <input type="checkbox"/> hälytyslaitteen avulla <input type="checkbox"/> asiakkaalta/ulkopuoliselta		
<input type="checkbox"/> joltain muulta, keneiltä: <input type="checkbox"/> en saanut apua		
Tapahtumasta on otettu yhteyttä		
<input type="checkbox"/> esimieheen <input type="checkbox"/> työsuojeluhenkilöstöön <input type="checkbox"/> työterveyshuoltoon <input type="checkbox"/> poliisiin <input type="checkbox"/> lastensuojeluun		
<input type="checkbox"/> muualle, mihin:		
Asiaa on käsitelty työyhteisössä	Järjestettiin jälkipuintitilaisuus?	Vetäjät
<input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, pvm:	<input type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, pvm:	
Tapahtumasta seuranneet jatkotoimenpiteet		
Miten tilanteen olisi voinut välttää?		
Muuta viestittävää työsuojeluhenkilöstölle.		
ALLEKIRJOITUKSET		
Pvm	Työntekijän allekirjoitus	Esimiehen allekirjoitus

Ilmoitus työntekijään kohdistuva vaara- tai uhkatilanne 1.2013

PALAUTUSOSOITE

- Sivistystoimi, Henkilöstöyksikkö, Työsuojelupäällikkö, PL 30, 02070 ESPOON KAUPUNKI
- Sosiaali- ja terveystoimi, Henkilöstöyksikkö, Työsuojelupäällikkö, PL 203, 02070 ESPOON KAUPUNKI
- Tekninen ja ympäristötoimi, Hallinto- ja kehittämissyksikkö, Työsuojelupäällikkö, PL 49, 02070 ESPOON KAUPUNKI
- Palveluliiketoimi, Esikunta, Työhyvinvointipäällikkö, PL 60, 02070 ESPOON KAUPUNKI
- Konsernihallinto, Henkilöstöyksikkö, Työsuojelupäällikkö, PL 12, 02070 ESPOON KAUPUNKI

KONSERNIHALLINTO
 PUHELIN vaihde 09 81621, S-POSTI etunimi.sukunimi@espoo.fi, INTERNET www.espoo.fi, OSOITE PL 12, 02070 ESPOON KAUPUNKI

LIITE 5: Työsuojelun info vaara- ja uhkatilanteesta



info

Vaara- ja uhkatilanne

Tiettyihin ammatteihin ja tilanteisiin liittyy riskitekijöitä, jotka voivat lisätä vaara- ja uhkatilanteiden mahdollisuutta, esim. yksintyöskentely, päihtyneet asiakkaat, lääkkeiden tai rahan käsittely.

Esimiehen vastuut

Täytä vaara- tai uhkatilanteen sattuessa ilmoitus vaara- ja uhkatilanteesta -lomake yhdessä työntekijän kanssa mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen. Lähetä lomake oman toimialasi työsuojelupäällikölle. Tarvittaessa täytetään myös tapaturmailmoitus ja/tai veritartuntavaarailmoituslomake. Työturvallisuuslaki (738/2002) 10, 27, 49 ja 65 §.

Käsittele tilanne työntekijän tai työyhteisön kanssa mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen. Huolehdi tarvittaessa työntekijälle tai työyhteisölle tarjottavasta tuesta. Huolehdi, että sattuneita vaara- ja uhkatilanteita seurataan ja vaara- ja uhkatilanteiden ennakointi huomioidaan työpaikan riskejä arvioitaessa.