



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Merja Viitala

Työturvallisuus perhetyössä

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Merja Viitala

Työn nimi: Työturvallisuus perhetyössä

Ohjaaja: Katariina Perttula, lehtori

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 81

Liitteiden lukumäärä: 5

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työturvallisuuden nykytilaa ja kehittämismahdollisuuksia sekä tuottaa taustatietoa toimipistekohtaisen turvallisuusohjeistuksen laatimiseen. Tutkimuksessa huomioitiin sekä työntekijöiden että työnantajan näkökulmat.

Teoriaosuus jakaantui kahteen kokonaisuuteen. Ensimmäisessä osassa esiteltiin perhetyön sisältöä ja kuormittavuutta. Toisessa osassa käsiteltiin työturvallisuuden hallintaa yleisellä tasolla ja Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä.

Tutkimusaineistona oli vastaavan perheohjaajan ja työsuojelupäällikön teemahaastattelut sekä perhetyön työntekijöille suunnattu Webropol-kysely. Haastattelujen ja kyselyn avoimien kysymysten avulla kerätty laadullinen aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä teemoittelemalla. Kyselyn asteikkokysymys muodostui väittämistä, joita vastaajat arvioivat numeerisella asteikolla. Näin saadussa määrällisessä aineistossa tarkasteltiin vastausten hajontaa ja keskiarvoja.

Tutkimustuloksissa perhetyön työturvallisuusriskeistä korostuivat asiakkaisiin ja työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät. Erityisesti esiin nousivat väkivallan uhan aiheuttama henkinen kuormitus, myötätuntostressi ja aikatauluttamisen ongelmat. Työn rajaamisessa ja työstä palautumisessa koettiin haasteita. Parhaat arviot työntekijät antoivat työtovereidensa tuelle ja omalle toiminnalleen. Myös työilmapiiri ja esimiehen tuki työssäjaksamisessa koettiin myönteisinä. Työturvallisuusorganisaation ja työterveyshuollon roolit jakoivat mielipiteitä. Parannettavaa työntekijät löysivät runsaasti sekä omasta että työnantajansa toiminnasta. Merkittävimpiä kehittämiskohteita olivat työntekijöiden työsuojelutietous sekä turvallisuusohjeistus ja -koulutus.

¹ Asiasanat: perhetyö, työhyvinvointi, työsuojelu, työturvallisuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: SeAMK School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in Social Services

Author: Merja Viitala

Title of thesis: Occupational Safety in Family Work

Supervisor: Katariina Perttula, Lecturer

Year: 2021

Number of pages: 81

Number of appendices: 5

The purpose of this thesis was to find out the current state and development possibilities of the family work occupational safety in the Suupohja Area Health and Social Services Joint Municipal Board and to provide background information for the preparation of the site-specific safety guidelines. The study took into account the perspectives of both the employees and the employer.

The theoretical part was divided into two entities. The first part introduced the content and the workload of family work. The second part dealt with the occupational safety management at the general level and in the Suupohja Area Health and Social Services Joint Municipal Board.

The research material was gathered through thematic interviews with the corresponding family counselor and the occupational health and safety manager, as well as a Webropol survey for the family work employees. The qualitative material collected through the interviews and the open questions of the survey was analyzed using thematic content analysis. The scale question of the questionnaire consisted of statements that the respondents rated on a numerical scale. The quantitative data thus obtained looked at the variance and means of the responses.

The results of the study highlighted the workload risks related to the clients and the work arrangements. In particular, the mental burden of the threat of violence, the compassionate stress and scheduling problems were highlighted. There were challenges in demarcating work and recovering from work. The best ratings were given by the employees for the support of their colleagues and for their own activities. The work atmosphere and the supervisor's support in coping at work were also perceived as positive. The roles of the occupational safety organization and the occupational health care divided opinions. Employees found plenty to improve on both their own and their employer's activities. The most significant areas for development were the employees' occupational health and safety information, as well as safety instructions and training.

¹ Keywords: family work, labour protection, occupational safety, wellbeing at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	7
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Tausta ja tavoitteet	9
2.2 Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyö	9
2.3 Aiemmat tutkimukset	10
3 PERHETYÖ	13
3.1 Perhetyön määritelmä ja periaatteet	13
3.2 Perhetyön taustat ja toimintaympäristö	14
3.3 Perhetyön painotukset	16
3.4 Perhetyön asiakasperheet	18
3.5 Työntekijän kuormittuminen	19
4 TYÖTURVALLISUUDEN HALLINTA	21
4.1 Turvallisuusjohtaminen	21
4.2 Työsuojelutoiminta	23
4.2.1 Keskeiset käsitteet	24
4.2.2 Keskeiset säädökset ja valvonta	24
4.2.3 Työsuojelun vastuut ja velvollisuudet	25
4.2.4 Työsuojelun yhteistoiminta	27
4.2.5 Työterveyshuolto	28
4.2.6 Työsuojelutoiminta Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä	29
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	31
5.1 Tutkimuskysymykset	31
5.2 Tutkimusmenetelmät	31
5.3 Tutkimuksen suorittaminen	33

5.4	Tutkimusaineiston analysointi.....	34
5.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	35
6	TUTKIMUSTULOKSET	37
6.1	Perhetyön kuormitustekijät	37
6.1.1	Psykososiaalinen kuormitus.....	37
6.1.2	Eettinen ja emotionaalinen kuormitus	39
6.1.3	Työajat	40
6.1.4	Epäasiallinen kohtelu	42
6.1.5	Työväkivalta	43
6.1.6	Fyysinen työympäristö	45
6.1.7	Fyysinen kuormitus	47
6.1.8	Mobiili työ ja etätö	48
6.1.9	Tietosuoja ja tietoturva	50
6.1.10	Sosiaalinen media.....	52
6.2	Työpaikan työsuojelutoiminta	53
6.2.1	Työturvallisuustietous	53
6.2.2	Työturvallisuusohjeistus	54
6.2.3	Työturvallisuuskoulutus.....	57
6.2.4	HaiPro-raportointijärjestelmä.....	58
6.2.5	Väkivaltatilanteiden jälkihoito	59
6.3	Työsuojelun toimijat.....	60
6.3.1	Työntekijä.....	60
6.3.2	Työnantaja	62
6.3.3	Työyhteisö.....	64
6.3.4	Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto	65
6.4	Yhteenveto numeerisista arvioista.....	67
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	69
8	POHDINTA.....	73
	LÄHTEET	75
	LIITTEET	81

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Perheiden kanssa tehtävän sosiaalialan työn jäsenystä	16
Kuvio 2. Yleinen työn terveystvaikutusten malli	22
Kuvio 3. Työsuojelun toimijaverkosto	24
Kuvio 4. Perhetyön työntekijöiden näkemykset omasta työturvallisuustietoudestaan	54
Kuvio 5. Perhetyön työntekijöiden näkemykset työpaikkansa työturvallisuusohjeistuksesta .	56
Kuvio 6. Perhetyön työntekijöiden näkemykset työpaikkansa työturvallisuuskoulutuksesta ..	57
Kuvio 7. Perhetyön työntekijöiden näkemykset HaiPro-ilmoituksen tekemisestä.....	59
Kuvio 8. Perhetyön työntekijöiden näkemykset omasta työsuojelutoiminnasta.....	61
Kuvio 9. Perhetyön työntekijöiden näkemykset omasta työkuormituksestaan	62
Kuvio 10. Perhetyön työntekijöiden näkemykset esimiehensä työsuojelutoiminnasta	64
Kuvio 11. Perhetyön työntekijöiden näkemykset työyhteisönsä tuesta	65
Kuvio 12. Perhetyön työntekijöiden näkemykset työpaikkansa työsuojeluorganisaation toiminnasta	66
Kuvio 13. Perhetyön työntekijöiden arviot työsuojelutoiminnan onnistumisesta.....	67
Kuvio 14. Perhetyön työntekijöiden arviot työsuojelun eri toimijoiden onnistumisesta työsuojelutehtävässään	68
Taulukko 1. Kuormituksesta johtuvat stressireaktiot työntekijässä	20

1 JOHDANTO

Työ vaikuttaa ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin enimmäkseen myönteisesti täyttämällä turvallisuuden, itsensä toteuttamisen ja sosiaalisen kanssakäymisen tarpeita. Työssä altistutaan kuitenkin myös erilaisille kuormitus- ja vaaratekijöille. Kuormituksen kokeminen on yksilöllistä. Sopivan suuruisena kuormitus on positiivista, mutta yli- tai alikuormitus voi johtaa työtehon laskemiseen, sairastumiseen tai tapaturmaiseen vammautumiseen. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 70–71.) Henkinen pahoinvointi työpaikalla aiheuttaa poissaoloja, työntekijöiden vaihtuvuutta ja ristiriitoja. Vaikutukset näkyvät yleensä ensin työn tuottavuudessa ja laadussa, vasta myöhemmin työntekijöiden terveydessä. (Laitinen ym. 2013, 127–129.)

Sosiaalialalla merkittävin kuormitus työntekijöille aiheutuu psykososiaalisista kuormitustekijöistä, jotka liittyvät työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, työympäristö ja tapaturmavaarat voivat aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta. (Toivoniemi 25.9.2017, 4,7.) Asiakasperheiden kotona tehtävää työtä ei voi suunnitella tai ennakoida täydellisesti. Perheiden arjessa tilanteet ja kriisit vaihtelevat. Kotikäynneillä työntekijät kohtaavat haastavia tilanteita ja arvaamattomasti käyttäytyviä asiakkaita. (Heino 2008, 52.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa sekä työnantajia että työntekijöitä poistamaan tai vähintään hallitsemaan terveydelle ja turvallisuudelle haitallista kuormitusta (Kantolahti & Tikander 2010, 15). Työnantajan tulee tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä seurata toteutettujen toimenpiteiden vaikutuksia. Työntekijöillä on velvollisuus huolehtia itsestään ja muista työntekijöistä, noudattaa ohjeita sekä ilmoittaa vaaratekijöistä työnantajalle. (Fagerström ym. 2016, 54.)

Työsuojelu on toimintaa, joka edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta sekä ylläpitää heidän työkykyään. Työpaikat toteuttavat työsuojelua huolehtimalla työturvallisuudesta ja työterveyshuollosta. (Mertanen 2015, 8, 28.) Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja henkilöstön välistä yhteydenpitoa, joka tarjoaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa työturvallisuuteen (Saloheimo 2016, 122). Työturvallisuuden edistäminen lisää työn tuottavuutta, henkilöstön työmotivaatiota ja työpaikkaan sitoutumista (Laitinen ym. 2013, 44). Organisaation hyvästä turvallisuuskulttuurista hyötyvät myös asiakkaat, sillä se kannustaa

työntekijöitä työskentelemään tehokkaasti, ennakoivasti ja ratkaisukeskeisesti (Capacity Building Center for States, [viitattu 23.2.2021]).

Tämä opinnäytetyö kohdistui Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän (LLKY) perhetyöhön, jonka palvelutarjonta kattaa laajasti eri perhetyön muodot lapsiperheiden kotipalvelusta vaativaan lastensuojelun perhetyöhön. Perhetyölle on laadittu erilaisia kuvauksia tavoitteiden, toimintaympäristön ja asiakkaan elämänalueen mukaan (Rönkkö & Rytönen 2010, 27). Suomen lainsäädäntö velvoittaa kunnat järjestämään perhetyötä sosiaalipalveluna. Sosiaalihuoltolaki (L 30.12.2014/1301) määrittelee perhetyön sosiaaliohjaukseksi, jolla tuetaan perhettä vahvistamaan voimavarojaan ja parantamaan keskinäistä vuorovaikutustaan. Oikea-aikaisella tuella voidaan ehkäistä perheiden ongelmien kasvamista, syrjäytymistä ja lastensuojelun tarvetta. Perhetyöntekijä osallistuu perheen arkeen kotikäynneillä. Asiakassuhteen toimivuus ja työn tuloksellisuus perustuvat perhelähtöisiin tavoitteisiin ja luottamukseen. (THL 4.6.2020.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia perhetyön työturvallisuuden nykytilaa ja kehittämismahdollisuuksia tilaajaorganisaatiossa. Tutkimuksella selvitettiin työntekijöiden näkemykset työhönsä liittyvistä merkittävistä riskeistä ja heidän toimenpide-ehdotuksensa kokemansa kuormituksen vähentämiseksi. Samalla työntekijät arvioivat työpaikkansa työsuojelutoiminnan onnistumista. Lisäksi tutkimuksessa huomioitiin työnantajan näkemyksiä samoista aiheista kahden haastattelun kautta.

Opinnäytetyö muodostui aiheen teoreettisesta tarkastelusta ja tutkimuksesta. Raportin teoriasisältö jakaantuu kahteen osaan: perhetyöhön ja työturvallisuuden hallintaan. Perhetyötä käsitellään ensin tarkoituksen ja sisällön määrittelyillä. Asiakasperheiden kuvaus johtaa huomion perhetyön kuormittavuuteen, jota esitellään osa-alueittain lainsäädännön ja suositusten näkökulmasta tulosten yhteydessä. Työturvallisuuden hallintaa tarkastellaan turvallisuusjohtamisen ja työsuojelutoiminnan kokonaisuuksina. Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa tehtiin laadullista tutkimusta perhetyön vastaavan ohjaajan ja työsuojelupäällikön teemahaastatteluilla. Haastattelujen ja taustateorian ohjaamina laadittiin perhetyön työntekijöille kysely, josta saatiin laadullista aineistoa avoimilla kysymyksillä ja määrällistä aineistoa asteikkokysymyksellä. Saaduista tutkimustuloksista tehtiin johtopäätöksiä perhetyön työturvallisuustilanteesta ja toimenpide-ehdotuksia sen parantamiseksi.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tausta ja tavoitteet

Opinnäytetyö toteutettiin hankkeistettuna eli yhteistyössä tilaajaorganisaation kanssa. Tutkimusaihetta ehdotti Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön vastaava ohjaaja, joka toimi opinnäytetyön tilaajana ja työelämän yhdyshenkilönä. Perhetyöhön oli tehty hieman aiemmin opinnäytetyö työhyvinvoinnista, joten tämä tutkimus oli täydentävää jatkumoa sille. Perhetyössä on vuosia käsitelty haitallista työkuormitusta sekä yhteisesti että työnantajan ja työntekijän välisesti. Myös työsuojelutoimikunta on huomionnut perhetyössä koetun työkuormituksen, josta tietoa välittyy erityisesti HaiPro-raportointijärjestelmän kautta.

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä on lakisääteisesti käytössä väkivallan uhan hallintamalli, joka organisaatiotasoisena on hyvin yleisluonteinen (Nissén 2020). Sekä perhetyön vastaava ohjaaja että organisaation työsuojelupäällikkö pitivät erittäin tärkeänä sitä, että perhetyöhön saataisiin luotua toimipistekohtainen väkivallanhallintamalli (Mörsky 2020; Nissén 2020). Alun perin tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda perhetyön oma työturvallisuusohjeistus, mutta kokonaisuus olisi ollut liian laaja tutkimuksen perusteellisuuden vuoksi, joten varsinaisen ohjeistuksen laatiminen jää myöhempään vaiheeseen jonkun muun tahon toteutettavaksi.

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä luotiin siis perustaa tulevalle toimipistekohtaiselle turvallisuusohjeistukselle selvittämällä työn riskejä ja niiden hallintamahdollisuuksia sekä arvioimalla nykyisen työsuojelutoiminnan onnistumista. Päänäkökulma oli työntekijöiden, mutta myös työnantajan näkemykset huomioitiin lähiesimiehen ja työsuojelupäällikön kertomina.

2.2 Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyö

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä tuottaa sosiaali-, terveys- ja ympäristöpalvelut omistajakuntiensa eli Kauhajoen, Teuvan, Isojoen ja Karijoen asukkaille (LLKY, [viitattu 28.3.2021]). Organisaatiossa perhetyö sijoittuu lapsiperheiden sosiaalipalveluiden alaisuuteen. Vastaavan perheohjaajan lisäksi perhetyössä työskentelee seitsemän perheohjaajaa ja viisi perhetyöntekijää, jotka ovat sijoittuneet Kauhajoen ja Teuvan

toimipisteisiin. (Perhetyö, [viitattu 7.1.2021].) Kauhajoella perhetyön toimipisteenä on perhekeskus, jossa sijaitsevat perhetyön lisäksi neuvola, perheneuvola ja perheoikeudelliset palvelut (Perhekeskuksen ajanvaraus ja palveluohjaus, [viitattu 12.1.2021]).

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön palveluja ovat lapsiperheiden kotipalvelu, varhaisen tuen perhetyö, sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö, lastensuojelulain mukainen tehostettu perhetyö, kotiin annettava perhekuntoutus ja ammatillinen tukihenkilötyö (Lapsiperheiden kotipalvelun ja perhetyön kriteerit 2019).

2.3 Aiemmat tutkimukset

Sosiaalialan työturvallisuuden tutkimus on keskittynyt työn henkiseen kuormitukseen ja työssäjaksamiseen. Lapsiperhetyön kuormittavuuden tutkimuskohteena ovat olleet enimmäkseen sosiaalityöntekijät, mutta seuraavassa on esitelty myös joitakin perhetyöhön kokonaan tai osittain sijoittuvia tutkimuksia.

Syväoja-Kokko tarkasteli vuonna 2017 Pro gradu -työssään sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työväkivallasta. Ryhmähaastattelulla saaduissa tuloksissa korostui selvästi yleisimpänä työväkivallan muotona uhkailu. Muita työväkivallan muotoja olivat henkinen väkivalta, fyysinen väkivalta ja seksuaalinen ahdistelu. Yhteistä kaikille oli niiden synnyttämä pelko ja turvattomuus. Sosiaalityöntekijät kokivat työväkivallan aiheuttavan fyysisiä, psyykkisiä ja välillisiä seurauksia. Tarkasteltaessa työväkivaltailmiötä sosiaalityön toimintakulttuurin kautta suurimmaksi haasteeksi nousi sosiaalityön yhteiskunnallisen arvostuksen puute ja johtoportaan vähäinen mielenkiinto työssä kohdattua väkivaltaa kohtaan. Väkivaltatilanteiden käsittelyyn työntekijät kaipasivat enemmän apua ja tukea. Myös ennaltaehkäisyssä koettiin olevan vielä kehitettävää. (Syväoja-Kokko 2017.)

Tamsin vuonna 2020 valmistunut opinnäytetyö työssäjaksamisesta perhetyössä tutki samaa työyhteisöä kuin tämä opinnäytetyö. Työhyvinvointi ja työturvallisuus limittyvät, joten niiden tutkimustulokset täydentävät toisiaan. Tamsi selvitti perhetyön työntekijöiden subjektiivista kokemusta työssäjaksamisestaan sekä työssäjaksamiseen vaikuttavia ja sitä tukevia tekijöitä. Haastattelututkimuksen tuloksista kävi ilmi, että kuudesta haastatellusta työntekijästä neljä koki työssäjaksamisensa melko hyväksi ja kaksi kiitettävän hyväksi. Työssäjaksamista tukeviksi tekijöiksi työntekijät nimesivät yksilöön liittyen terveyden, osaamisen, työstä

irrottautumisen ja henkilökohtaisen elämän sekä työskentelyyn liittyen esimiestyön, työn sisällön, työyhteisön ja työolosuhteet. (Tamsi 2020, 2.)

Työssäjaksamista perhetyössä tutkivat myös Kanervo ja Vainio vuonna 2017 valmistuneessa opinnäytetyössään. Koetuista kuormitustekijöistä haastatteluissa korostuivat erityisesti yksin työskentely, kiire, uuden asiakkuuden aloittaminen, haastavat asiakastilanteet, työajat ja työn aikatauluttaminen. Myös väkivallan uhka, vastuu, riittämättömyyden tunne ja perehdytyksen puute nousivat esiin. Kuormituksen vähentämiseksi työntekijät toivoivat muun muassa rauhallisempaa työtahtia, työn tasapuolista jakamista ja parityöskentelyä. (Kanervo & Vainio 2017, 25, 42.)

Lastensuojelun Keskusliitto ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia selvittivät vuonna 2018 lastensuojelun asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien ja perhetyöntekijöiden näkemyksiä kunnan palvelutuotantoresursseista ja työn kuormittavuudesta (Wilén 2018, 3). Paljon tai erittäin paljon työpaineita ja riittämättömyyden tunteita koki noin 80 % vastanneista. Työpaineiden taustalla olivat liian suuret asiakasmäärät, työn huono organisointi ja työnjakoon liittyvät epäselvyydet. Suurin osa vastaajista oli jossain vaiheessa miettinyt työpaikan tai alan vaihtoa työpaineiden, palkkauksen, organisaatiomuutosten ja esimiestyöhön liittyvien tekijöiden vuoksi. Tuloksissa kuormitustekijöinä korostuivat työn huono organisointi, jatkuvat organisaatiomuutokset, monenlaiset organisaatiosta johtuvat hankaluudet ja esimiestyön puutteet. Ratkaisuina työpaineisiin nähtiin resursointi, työn organisointi ja rajaaminen sekä parityöskentely. (Wilén 2018, 8–10.) Valtaosa vastaajista koki saavansa erityisesti työtovereiltaan tukea. Näkemykset esimiehen tuesta vaihtelivat. Työssäjaksamista tukevina tekijöinä painotettiin hyvää esimiestyötä, työnohjausta, täydennyskoulutusta, työnjaon selkeyttä ja parityöskentelyä, joita pidettiin jopa tärkeämpinä seikkoina kuin resurssien määrää. (Wilén 2018, 21–22.)

Vuosina 2006–2007 toteutetun Työturvallisuus sosiaalialalla -hankkeen tavoite oli tarkentaa käsitystä sosiaalialalla esiintyvistä työväkivallasta. Tutkimuksessa oli mukana Uudenmaan ja Pohjois-Karjalan kunnissa työskenteleviä lastensuojelun perhetyöntekijöitä, sosiaalityöntekijöitä, kotipalvelun ja -hoidon työntekijöitä, heidän esimiehiään sekä kuntien työsuojeluvaltuutettuja ja -päälliköitä. Asiakkaiden henkisen väkivallan ja uhkailujen kohteeksi oli viimeisen vuoden aikana joutunut 46 % ja fyysisen väkivallan kohteeksi 11 % kyselyyn vastanneista. Työväkivalta oli ammattiryhmistä yleisintä sosiaalityössä, jossa se oli laadultaan henkistä. Fyysistä väkivaltaa esiintyi eniten lastensuojelun perhetyössä, jossa tekijöinä olivat

asiakasperheiden lapset. Työväkivallan ehkäisyssä ja hallinnassa oli vastaajien mielestä runsaasti puutteita. Neljäsosassa kyselyyn vastanneiden lähiesimiesten työpaikoista puuttui työturvallisuuslain mukainen työsuojelun toimintaohjelma. Työväkivallan riskitilanteita, kuten yksintyöskentelyä, kotikäyntejä ja iltatyötä, varten oli laadittu menettelytapaohjeita vähemmistöissä työyhteisöistä, ja ohjeista tiedottamisessa oli puutteita. Kolmasosa työntekijöistä ei tiennyt, oliko ohjeita olemassa. Suurimmat puutteet olivat uusien työntekijöiden perehdyttämisessä työväkivalta-asioihin, sillä vain 5 % työntekijöistä ja 4 % lähiesimiehistä katsoi sen säännölliseksi ja riittäväksi. Myös työväkivaltatilanteiden ilmoittamisessa ja käsittelyssä oli puutteita. 45 %:lle työntekijöistä, 25 %:lle lähiesimiehistä ja 14 %:lle sosiaalijohtajista oli epäselvää, minkälainen väkivalta tulisi ilmoittaa työsuojelulle. (Antikainen-Juntunen 2007, 3–4.)

3 PERHETYÖ

3.1 Perhetyön määritelmä ja periaatteet

Perhetyölle on laadittu erilaisia kuvauksia tavoitteiden, toimintaympäristön ja asiakkaan elämänalueen mukaan. Laajimmillaan perhetyöksi voidaan katsoa kaikkea perheiden parissa tehtävää, eri yhteiskunnallisten palvelujentuottajien tarjoamaa työtä. Sosiaalihuollossa perhetyö on määritelty tarkemmin työmuodon profiloinnin ja kehittämisen vuoksi. (Rönkkö & Rytönen 2010, 27–28.)

Sosiaalipalveluna perhetyötä voidaan antaa sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain perusteella. Sosiaalihuoltolain mukaisena palveluna perhetyö ei vaadi lastensuojelun asiakkuutta. Sitä voidaan järjestää laaja-alaisesti ja matalalla kynnyksellä, esimerkiksi lastensuojelun tarvetta ehkäisevänä toimintana. Lastensuojelun asiakkaana oleva lapsi ja hänen perheensä ovat oikeutettuja saamaan tarvitessaan sekä sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä että lastensuojelulain mukaista tehostettua perhetyötä. Tehostettu perhetyö on intensiivistä, usein perheen kriisitilanteeseen kohdistettua tukea, johon liittyy myös kontrolli. Tarvittaessa tuki tulee järjestää monialaisena ja ympärivuorokautisena. (Perhetyö ja tehostettu perhetyö 18.6.2020.)

Perhetyö pohjautuu hyvinvointiyhteiskunnan periaatteisiin, joilla halutaan mahdollistaa kaikille turvallisuus ja hyvinvointi (Rönkkö & Rytönen 2010, 27). Työskentelyn lähtökohtina ovat vanhemmuus sekä lapsen hyvinvointi ja tarpeet perheessä (Myllärniemi 2007, 39). Perhetyössä ollaan tekemisissä perheen sisäisten asioiden kanssa. Työn laadun ja ihmisarvoisen kohtelun turvaamiseksi palvelua määrittävät lainsäädäntö, organisaatioiden omat ohjeistukset ja eri ammattiryhmien omat työtä ohjaavat eettiset ohjeet. (Rönkkö & Rytönen 2010, 47.)

Työntekijän toiminta perustuu pohjimmiltaan työlle asetetuille arvoille. Työssä tehtäviin eettisiin valintoihin vaikuttavat työntekijän omat käsitykset, sosiaalipolitiikan painotukset ja palveluorganisaation arvot. (Rönkkö & Rytönen 2010, 47–49.) Esimerkiksi Talentia ry:n eettisissä ohjeissa rakennetaan sosiaalialan työn arvopohja asiakkaan oikeuksille itsemääräämiseen, osallistumiseen, yksityisyyteen ja kokonaisvaltaisesti kohdatuksi tulemiseen (Talentia 2017, 7). Perhetyöntekijä ei voi liittoutua perheenjäsenten tai sosiaalityöntekijän kanssa, vaan hänen on toimittava välittäjän roolissa avoimesti ja

luottamuksellisesti molempiin suuntiin. Toimivan asiakassuhteen luomisessa ja ylläpitämisessä korostuu myös perhetyöntekijän taito säädellä suhdetta ammatillisuuden ja kaverillisuuden välillä. (Myllärniemi 2007, 31.)

Lapsilähtöisyys. Perhetyössä korostuu lapsen kohtaamisen tärkeys, sillä työntekijällä on muita ammattilaisia laajempi näkökulma sekä mahdollisuudet kuulla lapsen esiin nostamia asioita ja perehtyä lapsen arkeen. Lapsen ja perheen tarpeet on tärkeää erottaa toisistaan. Lastensuojelussa korostetaan tietoisesti lapsen tarpeita ja vanhempien velvollisuuksia suhteessa lapseen. (Myllärniemi 2007, 28, 38.) Lapsikeskeisessä näkökulmassa huolehditaan siitä, että perheen toimintatavat mahdollistavat lapsen turvallisen kasvun ja lapsi huomioidaan yksilöllisesti eri palveluissa. Lapsen kuuleminen huomioidaan ikätasoisella vuorovaikutuksella sekä lapsen ehdoilla toteutettavilla käsittelytavoilla ja työympäristöllä. (Rönkkö & Rytönen 2010, 30.)

Perhelähtöisyys. Perhelähtöisyys ei poissulje lapsilähtöisyyttä, vaan lapsen perhetilanteeseen liittyviin ongelmiin pyritään löytämään ratkaisuja perheen yhteisillä tavoitteilla (Vilén ym. 2014, 27). Systemiteoreettisen ajattelun mukaisesti vaikuttamalla yhteen perheenjäsenen voidaan saada aikaan muutoksia myös muiden perheenjäsenten tilanteissa. Koko perhe huomioimalla pyritään löytämään sen yhteisiä voimavaroja, ja perheenjäsenet voivat tukea muutosprosessissa toisiaan. (Myllärniemi 2007, 38.)

3.2 Perhetyön taustat ja toimintaympäristö

Perhetyön juuret ovat lastensuojelun kautta 1800-luvun vaivashoidossa, josta se kehittyi vaiheittain yhteiskunnallisen muutoksen ja lainsäädännön myötä. Lastensuojelun perhetyötä on ollut virallisesti saatavilla vuodesta 2008, jolloin se määriteltiin uudistetussa lastensuojelulaissa avohuollon tukitoimeksi. (Järvinen ym. 2012, 46, 52.) Sosiaalihuoltolain mukaisesti perhetyö on ollut oma sosiaalipalvelunsa vuodesta 2015 alkaen (Perhetyö ja tehostettu perhetyö 18.6.2020). Kehittämistyö on suuntautunut viime vuosina varhaisen tuen suuntaan, jotta kasvavaa lastensuojelun tarvetta voitaisiin ehkäistä ja vähentää (Kananoja & Ruuskanen 2019, 3).

Suomessa perhetyöhön vaikuttavat monet sosiaalialan lait, asetukset ja ohjaavat dokumentit. Eduskunnan ja valtioneuvoston lisäksi keskeisiä ohjaavia tahoja ovat sosiaali- ja terveysministeriö (STM), Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL), aluehallintovirastot, kunnat,

koulutus- ja tutkimuslaitokset, ammattijärjestöt, Suomen Kuntaliitto, sosiaalialan osaamiskeskukset sekä eri ministeriöt. (Järvinen ym. 2012, 49–50.)

Sosiaalialan toiminnan tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksilön, perheen ja yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. *Sosiaalihuoltolaki* määrittelee perusteet tälle toiminnalle ja kunnan velvollisuudet sen järjestämisessä. (Järvinen ym. 2012, 50.) Sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö on peruspalvelua, jolla ennaltaehkäistään lastensuojelun tarvetta (Perhetyö ja tehostettu perhetyö 18.6.2020). Sosiaalihuoltolaissa perhetyö määritellään perheen hyvinvoinnin tukemiseksi sosiaaliohjauksella ja muulla tarvittavalla avulla, jotta perheen voimavarat ja keskinäinen vuorovaikutus vahvistuisivat. Perhetyötä annetaan myös erityistä tukea tarvitsevan lapsen tai nuoren terveyden ja kehityksen turvaamiseksi. (L 30.12.2014/1301.)

Lastensuojelulaki käsittelee lastensuojelun järjestämistä, toimintamuotoja ja periaatteita, avohuollon tukitoimia, huostaanottoa, sijaishuoltoa sekä jälkihuoltoa. Laki varmistaa lasten ja lapsiperheiden erityisen suojelun, josta on määrätty YK:n lapsen oikeuksien sopimuksessa, EU-lainsäädännössä ja Suomen perustuslaissa. Muita perhetyöhön vaikuttavia lakeja ovat laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta, laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämiseksi, kansanterveyslaki sekä hallintolaki. (Järvinen ym. 2012, 52–56.)

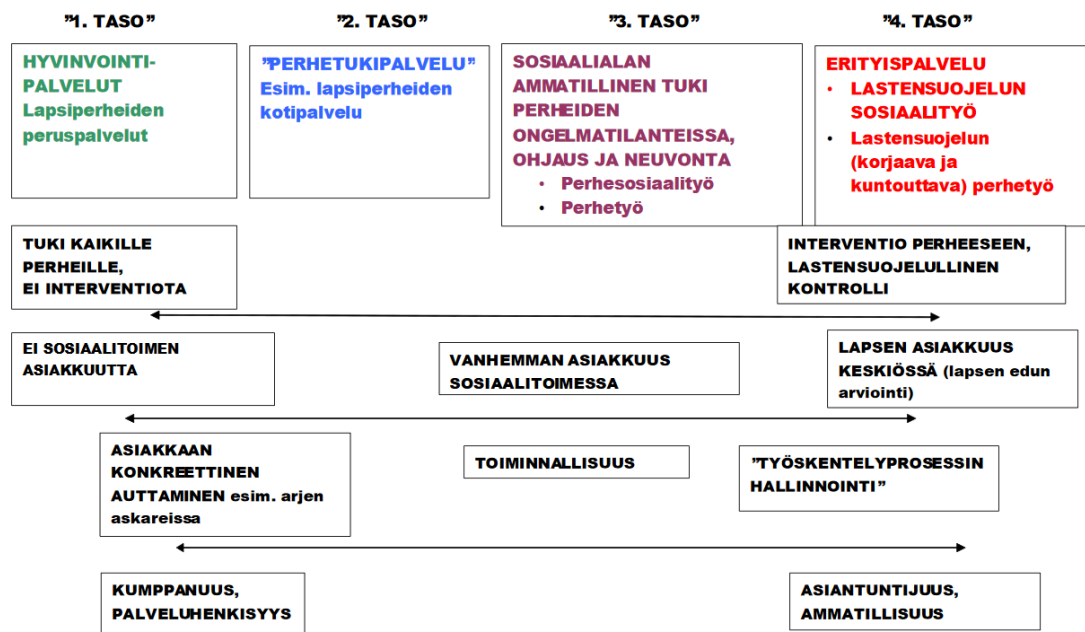
Sosiaalipalvelujen muotoihin vaikuttavat kuntien organisaatorakenteet (Vilén ym. 2014, 29). Perhetyö voi sijoittua palvelujärjestelmään eri tavoin, joten terminologia ja kriteerit ovat kuntakohtaisia. Monessa kunnassa varhaisen vaiheen perhetyö sijoittuu kotihoidon tai neuvolan yhteyteen. Usein perhetyö liittyy lisäksi lastensuojeluun, jolloin puhutaan lastensuojelun perhetyöstä tai kuntouttavasta perhetyöstä. Viime vuosina suosittua on ollut perustaa perhepalvelukeskuksia, joissa perhetyön asema on lähellä matalan kynnyksen palveluja ja lähtökohta varhaisessa tuessa. (Järvinen ym. 2012, 64–65, 71.) Monialainen perhekeskus on tutkimuksissa osoittautunut tehokkaaksi toimintamalliksi korjaavien lapsiperhepalvelujen tarpeen vähentämisessä (Klavus ym. 2019, 5). Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön Kauhajoen yksikkö siirtyi vuoden 2021 alussa Kauhajoen uuteen perhekeskukseen, jossa toimivat myös neuvola, perheneuvola ja perheoikeudelliset palvelut (Mörsky 2020).

Perhetyön vahvuuksina pidetään moniammatillisuutta sekä tiivistä yhteistyöverkosta sosiaalityön, terveydenhuollon, varhaiskasvatuksen ja opetustoimen asiantuntijoiden välillä (Heino 2008, 53). Moniammatillisissa työryhmissä tavoitteena on yhdistää toimijoiden osaaminen, jolloin parhaimmillaan ammattilaisten työnjako selkiytyy ja asiakkaan avunsaanti tehostuu (Järvinen ym. 2012, 93).

3.3 Perhetyön painotukset

Yhteiskuntapolitiikka ja siihen lukeutuva perhepolitiikka ohjaavat perhetyötä lainsäädännöllä ja resurssien kohdentamisella. Samalla määräytyvät perhetyön painotukset, jotka jakaantuvat ennaltaehkäisevään, kriisi- ja korjaavaan työhön. Syrjäytymisen ja eriarvoisuuden vähentämiseksi tarvitaan monipuolisia palvelumuotoja. Perhetyötä voidaan jäsentää perheissä ilmenevän avuntarpeen mukaan. (Rönkkö & Rytönen 2010, 31–32.) Yksittäisen perheen tarpeet saattavat vaihdella eri ajankohtina. Myös perhetyön muotojen sisällä toimintatavat ja työn luonne ovat monimuotoisia. (Järvinen ym. 2012, 77.)

Myllärniemi (2007) on jäsennellyt perheille annettavia sosiaalipalveluja neljälle eri tasolle, joissa vaihtelevat työskentelyn tarkoitus, sisältö ja luonne (Kuvio 1).



Kuvio 1. Perheiden kanssa tehtävän sosiaalialan työn jäsennystä (Myllärniemi 2007, 8).

1.-tason lapsiperheiden hyvinvointipalveluja (Kuvio 1) ovat perheiden peruspalvelut, kuten neuvola, varhaiskasvatus ja koulu, joiden piirissä ovat kaikki ikäryhmien lapset. Näiden palveluiden tulee toimia perheiden hyvinvointia ja terveyttä edistävästi sekä lastensuojelutarpeen syntyä ehkäisevästi. Hyvinvointipalvelut ovat avainasemassa perheiden erityisen tuen tarpeen tunnistamisessa ja perheiden ohjaamisessa erityisen tuen piiriin. (Myllärniemi 2007, 10.)

2.-tason perhetukipalveluihin (Kuvio 1) kuuluu muun muassa *ennaltaehkäisevä perhetyö*, jonka tarkoituksena on tukea perheiden hyvinvointia ja pienentää riskejä perhetilanteiden vaikeutumiseen. Työssä korostuvat varhaisen puuttumisen periaatteet ja avun oikea-aikaisuus. Käytännön toiminta on neuvontaa ja opastusta sekä tukea arjen sujuvoittamiseksi. (Rönkkö & Rytönen 2010, 32–33.) Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyössä ennaltaehkäisevän perhetyön muotoja ovat lapsiperheiden kotipalvelu ja varhaisen tuen perhetyö (Lapsiperheiden kotipalvelun ja perhetyön kriteerit 2019).

Kriisiperhetyötä voidaan tarjota perheelle, joka on kohdannut äkillisen muutoksen, kuten onnettomuuden tai sairauden, tai perhetilanne on kriisiytynyt. Alkuselvittelyn jälkeen perhettä voidaan tukea perhetyöllä tavoitteena palauttaa perheen omaehtoinen elämänhallinta. (Rönkkö & Rytönen 2010, 33–34.) Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyössä 3.-tason (Kuvio 1) sosiaalityötä lapsiperheisiin tehdään sosiaalihuoltolain mukaisena perhetyönä (Lapsiperheiden kotipalvelun ja perhetyön kriteerit 2019). Lastensuojelun asiakkuutta ei useinkaan tarvita, kun kyseessä on lyhytaikainen tuen tarve, perhe on itse hakemassa tukea ja perheenjäsenet ovat motivoituneita avun saantiin (Myllärniemi 2007, 11).

Korjaava eli kuntouttava perhetyö tarkoittaa yleensä lastensuojelullista, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijä puuttuu perheen tilanteeseen lastensuojelulain edellyttämällä tavalla ja tekee lähetteen perhetyöhön. Käytännössä työ on lastensuojelun ja tuen tarpeen arvioimista, avohuollon tukitoimia sekä jälkihuoltoa, kuten huostaanoton purkamista. (Rönkkö & Rytönen 2010, 34.) Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyössä 4.-tason (Kuvio 1) sosiaalityötä lapsiperheisiin tehdään lastensuojelulain mukaisena tehostettuna perhetyönä ja kotiin annettavana perhekuntoutuksena (Lapsiperheiden kotipalvelun ja perhetyön kriteerit 2019).

3.4 Perhetyön asiakasperheet

Perhetyön kohteina olevissa perheissä tuen ja avun tarpeet vaihtelevat. Perhetyö voi näyttäytyä perheen epävirallisena arjen tukemisena tai syvällisempänä perheen asioihin puuttumisena, johon tarvittaessa asiantuntijat toteuttavat vahvoja väliintuloja eli interventioita. (Uusimäki 2005, 25–27.) Perhetyö on tasapainottelua vapaaehtoisuuden ja pakottamisen eli tuen ja kontrollin välillä (Heino 2008, 50). Tuki sisältää ajatuksen perheellä olevista voimavaroista ja kontrolli ongelmasta eli epätoivotun tekijän muuttamisesta tai poistamisesta. Perheen tukeminen ja tavoitteellinen muutostyö ovat perhetyön ydintä. Ratkaisukeskeisellä työskentelyllä pyritään löytämään perheestä ja sen ympäriltä resursseja ja voimavaroja. (Myllärniemi 2007, 36.)

Perhetyön kuormittavimpia asiakkaita ovat moniongelmaiset lastensuojelun asiakasperheet. Lastensuojeluasiakkuuden syynä on useimmiten vanhempien jaksamattomuus. Yksittäisistä taustatekijöistä korostuvat köyhyys, perheristiriidat, vanhempien riittämätön vanhemmuus ja elämänhallinnan ongelmat sekä vanhempien päihde- ja mielenterveysongelmat. Taustalta voi löytyä myös lapsen tai nuoren psyykkiset ongelmat, sairastelu, vammaisuus tai kehitysviivästymä. (Heino 2007, 4.) Perhetyötä aloitettaessa voi olla epävarmaa, pystytäänkö avohuollon perhetyöllä vastaamaan moniongelmaisen perheen pitkäaikaiseen ja palvelujärjestelmän näkökulmasta viimesijaiseen avuntarpeeseen. Pyrkimyksenä on aloittaa perhetyö mahdollisimman varhain, jo lastensuojeluasiakkuuden alkuvaiheessa, mutta usein perhetyö aloitetaan liian myöhään sekä lastensuojeluprosessin että perhetyön ehkäisevän tavoitteen kannalta. (Myllärniemi 2007, 9.)

Lastensuojelu voi velvoittaa perheen osallistumaan perhetyöhön, mutta työskentelyn lähtökohtana on aina yhteistyö. Tehostetussa perhetyössä onnistumiselle välttämätöntä on, että perhe tunnistaa muutostarpeensa ja on motivoitunut työskentelemään ongelmiansa korjaamiseksi. (Perhetyö ja tehostettu perhetyö 18.6.2020.) Asiakasperheen sitoutuminen perhetyöhön voi olla puutteellista, mikä näkyy muutoshaluttomuutena tai heikkona osallistumisena työskentelyyn. Monesti muutosta tapahtuu perhetyöskentelyn aikana, mutta muutos ei kannu pidemmälle, jolloin perheen asiakkuus venyy tai toistuu. (Lönnerberg 2011, 173.) Perheen tukeminen ja lapsen edun turvaaminen voivat aiheuttaa jännitteitä työntekijän ja vanhempien välille, jolloin asiakassuhteesta muodostuu ristiriitainen (Heino 2008, 19, 54).

3.5 Työntekijän kuormittuminen

Jokaiseen työhön liittyy sekä voimavaratekijöitä että kuormitustekijöitä, joiden painottuminen vaihtelee työaloittain ja työpaikoittain. Voimavaratekijät innostavat ja energisoivat työntekijää, kuormitustekijät imevät voimavaroja ja kuluttavat. Kuormitustekijöiden vaikutusten korostuessa työhyvinvointi vaarantuu. Työn voimavaratekijät voivat suojata pitkäaikaisen kuormituksen kielteisiltä seurauksilta. (Tampereen yliopisto, [viitattu 20.3.2021].)

Työhön liittyvän kuormitustekijän olemassaolo ei välttämättä ole terveydelle haitallista, mutta väärin mitoitettuna, puutteellisesti hallittuna tai epäsuotuisissa olosuhteissa se voi aiheuttaa haitallista kuormitusta eli stressiä (Toivoniemi 25.9.2017, 7). Kuormituksen kokeminen on yksilöllistä. Terveydellisiä haittoja aiheutuu yleensä vasta pitkäkestoisesta ja toistuvasta kuormituksesta. Pitkään jatkuva haitallinen kuormitus johtaa tyytymättömyyteen, kyllästymiseen, toimintakyvyn heikkenemiseen ja lopulta oirehtimiseen. (Fagerström ym. 2016, 47.)

Asianmukaisesti käsitelty stressi vahvistaa ammatillisuutta ja mahdollistaa työn tuoman tyydytyksen. Työuupumuksessa kuormittavat tekijät toistuvat, eikä työntekijällä ja työyhteisöllä ole mahdollisuutta purkaa niistä syntynyttä stressitilaa, tai kuormitusta ei tunnisteta. (Vilén ym. 2014, 85.) Taulukossa 1 on esitelty haitallisen kuormituksen aiheuttamia stressireaktioita työntekijässä.

Taulukko 1. Kuormituksesta johtuvat stressireaktiot työntekijässä (Rantalaiho 17.5.2013, 16).

Reaktion ilmenemistaso	Lyhytkestoiset reaktiot	Pitkäkestoiset reaktiot
Yksilötasolla Fyysiset Tunneperäiset Käyttäytymisessä ilmenevät	Fysiologiset reaktiot Mielialamuutokset Lisääntynyt ponnistelu, suorituksen heikkeneminen, tapaturmat	Sairaudet Heikentynyt hyvinvointi
Työyksikkö- ja organisaatiotasolla	Yksilöiden väliset ristiriidat	Lisääntynyt vaihtuvuus Sairauspoissaolot
Työn ulkopuolella, yksityiselämässä	Hidas palautuminen Kokemusten (esim. kielteisen mielialan) siirtyminen yksityiselämään	Muilla elämänalueilla koettu heikentynyt hyvinvointi Sairaudet

Sosiaalialalla merkittävin kuormitus työntekijöille aiheutuu psykososiaalisista kuormitustekijöistä (Toivoniemi 25.9.2017, 4). Niillä tarkoitetaan työntekijästä riippumattomia psyykkisiä kuormitustekijöitä, jotka aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja voimavarojen välillä, sekä sosiaalisia kuormitustekijöitä, jotka liittyvät työyhteisön vuorovaikutukseen (Psykososiaalinen kuormitus, [viitattu 12.4.2021]). Myös työpaikan fyysiset kuormitustekijät, työympäristö ja tapaturmavaarat voivat aiheuttaa psykososiaalista kuormitusta (Toivoniemi 25.9.2017, 7).

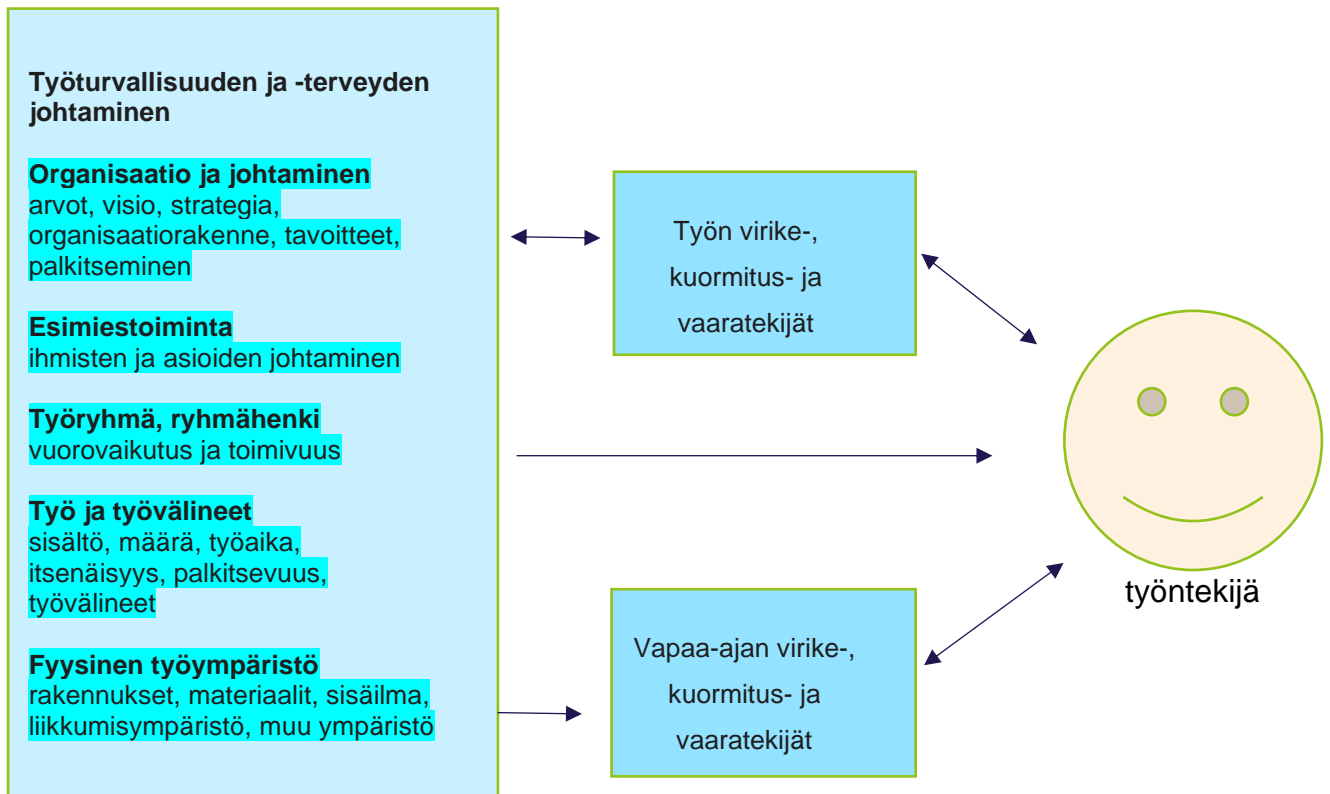
4 TYÖTURVALLISUUDEN HALLINTA

Työturvallisuuden hallinnalla tarkoitetaan jatkuvaa seuranta- ja kehittämistä, joiden tavoitteena on työpaikan turvallisuustason pysyvä paraneminen. Kun turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimet otetaan huomioon organisaation kaikkien osien toiminnassa, voidaan vähentää työtapaturmia, sairastumisia ja poissaoloja sekä parantaa työn tuottavuutta. (Riskien hallinta 16.12.2020.) Työturvallisuuden edellytyksistä huolehtiminen on työnantajan vastuulla, mutta toteutukseen tarvitaan esimiesten ja henkilöstön yhteistyötä (TTK 2011, 3). Tässä luvussa kerrotaan työturvallisuuden hallinnan osa-alueina turvallisuusjohtamisesta ja työsuojelutoiminnasta sekä esitellään opinnäytetyön tilaajaorganisaation eli Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän työsuojelutoimintaa.

4.1 Turvallisuusjohtaminen

Työturvallisuuslain mukaisesti työturvallisuus tulee kytkeä osaksi organisaation kaikkien osien toimintaa ja johtamisjärjestelmää (Saloheimo 2016, 80). Erityinen vastuu turvallisuudesta kuuluu johdolle ja esimiehille. Heidän on tarkkailtava työympäristöä, puututtava vaaratekijöihin, laadittava työsuojelun toimintaohjelma ja selvitettävä työpaikan riskit. Turvallisuusjohtamisen organisoinnissa on tärkeää luoda järjestelmälliset toimintatavat, riittävät resurssit ja selkeät vastuurakenteet työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi. (Mertanen 2015, 38–39.)

Kuviossa 2 on esitelty työpaikan ja työntekijän vuorovaikutusta työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaisuudessa. Kuvioista on nähtävissä, kuinka työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen toteutetaan osa-alueittain. Johtamisen lisäksi työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat sekä työn että vapaa-ajan sisältämät virike-, kuormitus- ja vaaratekijät. Työnantaja vaikuttaa työn sisältöön seurannan ja palautteen avulla. Työnantaja voi edistää työntekijän työhyvinvointia myös tämän vapaa-ajan kautta esimerkiksi tarjoamalla henkilökuntaetuja kulttuuri- ja liikuntaharrastuksiin.



Kuvio 2. Yleinen työn terveystaikutusten malli (Laitinen ym. 2013, 86).

Organisaation johto voi arvioida työhön sisältyviä riskejä erilaisilla *mittareilla*, jotka raportoivat tapahtuneista tilanteista tai ennakoivat tulevaa. Arvioinnissa voidaan seurata esimerkiksi havaintoihin perustuvia tunnuslukuja, työntekijäkyselyiden vastauksia tai vaaratilanneilmoitusten määriä. (Mertanen 2015, 39.) Riskienarvioinnissa voi käyttää myös erilaisia menetelmiä, kuten KAURIS-menetelmä asiakasväkivallan ehkäisyyn ja hallintaan sekä TIKKA-menetelmä työn kuormitustekijöiden arviointiin. Edellä mainituilla menetelmillä tavoitteina on tuottaa tietoa kehittämisen avuksi, päättää riskien välttämiskeinoista sekä kehittää työturvallisuuteen liittyvien riskien hallintaa ja työyhteisön riskitietoutta. (Mertanen 2015, 50–51, 54.)

Työturvallisuuden ja -terveyden johtamisen avuksi on laadittu *suosituksia* ja *standardeja* (Mertanen 2015, 47). Esimerkkinä on ISO 45001 -järjestelmä, joka on kansainvälisesti hyväksytty viitekehys työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden parantamiseen, työpaikan riskien vähentämiseen sekä terveellisempien ja turvallisempien työolosuhteiden luomiseen. Standardi painottaa ylimmän johdon sitoutumista, työntekijöiden osallistumista, riskien hallintaa, toiminnan parantamiseen liittyvien mahdollisuuksien hyödyntämistä sekä työterveys-

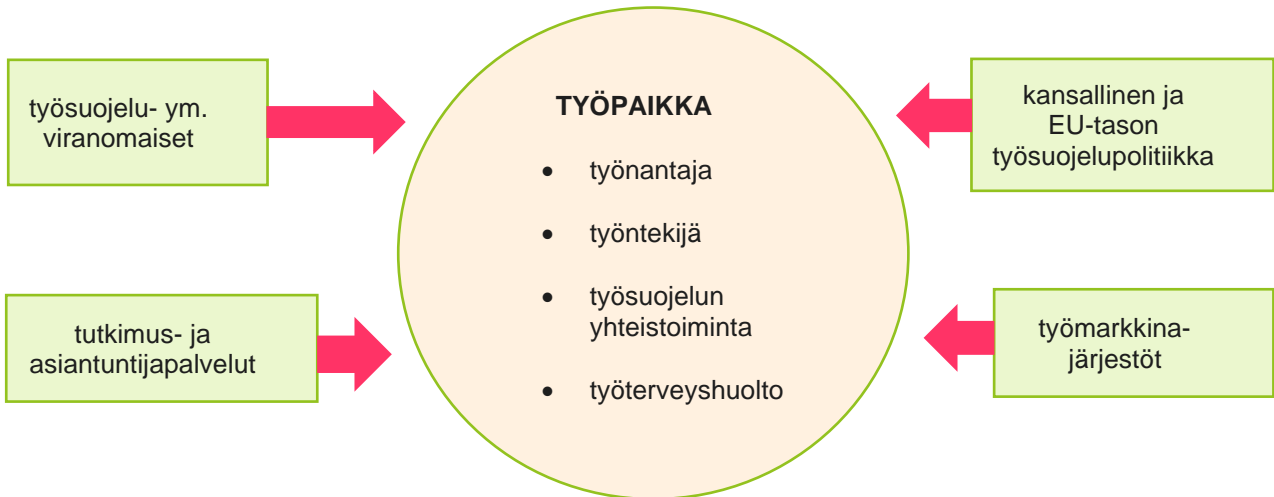
ja työturvallisuusasioiden yhdistämistä organisaation liiketoimintaprosesseihin. (Suomen Standardisoimisliitto, [viitattu 6.10.2020].)

Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan toimintaa, jossa työpaikalla vallitsevat arvot, asenteet ja käyttäytyminen tukevat työntekijöitä sitoutumaan turvalliseen työskentelyyn (Reardon 2016). Esimiehen asenne on ratkaiseva turvallisuuskulttuurin laadussa. Esimies voi tukea turvallisuuskulttuuria esimerkillään sekä puheeksi ottamisella ja nopealla päätöksenteolla havaittuaan riskejä, liikakuormitusta tai epäasiallista käytöstä. (Mertanen 2015, 43–44.) Hyvässä turvallisuuskulttuurissa ilmapiiri kannustaa vaaratilanteista ja virheistä raportointiin, jonka perusteella tehdään korjaavia toimenpiteitä (Laitinen ym. 2013, 85). Työntekijän tulee voida ilmoittaa turvallisuusepäkohdasta ilman pelkoa vastatoimista, syyllistämisestä tai ammattitaidon kyseenalaistamisesta (The National Association of Social Workers 2013, 7). Turvallisuuskulttuuria tukee onnistunut *turvallisuusviestintä*, johon sisältyvät neuvottelemisen ja viestinnän ystävällinen sävy. Luottamus ja kunnioitus ovat yhteishengen rakentajia. Turvallisuutta ylläpitävät myönteisen vuorovaikutuksen lisäksi ymmärrettävät ohjeet selkeine merkintöineen ja kuvineen. (Mertanen 2015, 42.)

4.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoiminnan tavoitteita ovat työnteon turvallisuus ja työntekijän työkykyisyys (Mannermaa 2018, 46). Laajasti ottaen työsuojeluun kuuluvat työturvallisuustoiminta eli työtapaturmien torjunta ja henkinen työsuojelu, työpaikkaterveydenhuolto eli ammattitautien ja muiden työstä aiheutuvien sairauksien torjunta, työsuhdelakien valvonta, työpaikkasuojelu, kuten palontorjunta ja väestönsuojelu, työsuojelun yhteistoiminta sekä työsuojeluvalvonta. (Työsuojelu 12.3.2018.)

Kuviossa 3 on esitelty työsuojelun toimijoita. Työpaikan oma työsuojelutoiminta muodostuu työnantajan, työntekijän, työsuojelun yhteistoiminnan ja työterveyshuollon kokonaisuudesta. Työsuojeluun vaikuttaa paljon myös ulkopuolisia viranomais- ja asiantuntijatahoja, jotka säätelevät, valvovat ja tukevat käytännön työsuojelutoimintaa.



Kuvio 3. Työsuojelun toimijaverkosto (Kämäräinen 19.4.2011).

4.2.1 Keskeiset käsitteet

Työturvallisuus on työhyvinvoinnin perustekijä, joka voidaan luokitella sekä osaksi työolosuhteita että työkykyä (Mannermaa 2018, 271). Työturvallisuus käsittää työntekijän fyysisen, henkisen ja sosiaalisen turvallisuuden työaikana (Mertanen 2015, 9).

Työsuojelu on toimintaa, joka edistää työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta sekä ylläpitää heidän työkykyään. Työsuojeluun sisältyy työhön liittyvien riskien tunnistaminen, arvioiminen ja ennaltaehkäiseminen sekä syntyneiden ongelmien poistaminen. Työsuojelu ottaa huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet. Se on jatkuvaa, ennaltaehkäisevää toimintaa, jossa ongelmiin tartutaan välittömästi ja ratkaisuja etsitään yhdessä. (Mertanen 2015, 8–9.)

Työsuojelun yhteistoiminta tarkoittaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteydenpitoa, jonka tarkoituksena on työpaikan työsuojelun kehittäminen. Yhteistoiminta tarjoaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. (Saloheimo 2016, 122.)

4.2.2 Keskeiset säädökset ja valvonta

Turvallisuutta edistävä työkuultuuri rakennetaan säädösten pohjalta. Kansainvälisiä työoloja koskevia säädöksiä laatii esimerkiksi kansainvälinen työjärjestö ILO. (Mertanen 2015, 10.) Eurooppalaisten työolojen vähimmäisvaatimuksista säätelee direktiiveillään Euroopan unioni, ja korkeampia tavoitteita määrittelee kansallinen lainsäädäntö (Mertanen ym. 2011, 10). Myös

alakohtaisissa työehtosopimuksissa on lisäksi liittyen työturvallisuuden edistämiseen (Mertanen 2015, 10).

Suomessa keskeisimmät työturvallisuutta koskevat lait ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, työaikalaki, työterveyshuoltolaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnasta (Aluehallintovirasto, [viitattu 7.10.2020]). Perustuslaki asettaa työvoiman erityiseen suojeluun, mikä ilmenee viranomaisten puuttumisena työturvallisuuden laiminlyönteihin. Työturvallisuuslain tarkoituksena on velvoittaa työnantajat kehittämään työoloja työkyvyn ylläpitämiseksi sekä tapaturmien, ammattitautien ja muiden työn aiheuttamien haittojen torjumiseksi. Työterveyshuoltolaki keskittyy työntekijän terveyteen työuran eri vaiheissa, työperäisten sairauksien ja tapaturmien ehkäisyyn, työympäristön terveysvaikutuksiin sekä työyhteisön toimintaan. (Mertanen 2015, 10–12.)

Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa työsuojelun alueellista ohjausta ja tarkastusta johtaa viisi aluehallintoviraston työsuojelun vastuualuetta (Saloheimo 2016, 163). Paikallisina työsuojeluviranomaisina toimivat aluehallintovirastot (Mertanen ym. 2011, 13), joiden työsuojelutarkastajat tekevät työpaikoille tarkastuksia oma-aloitteisesti ja pyydettyinä. Heillä on oikeus päästä työpaikalle ja saada nähtäväkseen valvonnan kannalta olennaiset asiakirjat. Valvonnan tavoitteina ovat haitallisen työkuormituksen, työtapaturmien ja kemikaaliriskien torjunta sekä työelämän pelisääntöjen toteutuminen työpaikoilla. Valvonta kohdistuu työoloihin, työsuojelun hallintajärjestelmiin ja työpaikan omaan työsuojelutoimintaan. Sekä työnantajat että työntekijät voivat pyytää työsuojeluviranomaisilta ohjeita työturvallisuuteen ja työsuhteen ehtoihin liittyvissä asioissa. (Aluehallintovirasto, [viitattu 7.10.2020].)

4.2.3 Työsuojelun vastuut ja velvollisuudet

Työpaikan turvallisuudesta vastaa työnantaja, jonka tulee tuntea riskit ja niiden torjunta, tarkkailla työympäristöä sekä valvoa työntekijöitä ohjeiden noudattamisessa. Ylin johto organisoi työn ja järjestää resurssit. Keskijohdon vastuulla on työympäristön ja työvälineiden turvallisuus sekä lähiesimiesten valvonta. Lähiesimiehet vastaavat töiden turvallisesta toteuttamisesta. He huolehtivat perehdytyksestä ja työnopastuksesta, ylläpitävät ohjeita ja valvovat niiden noudattamista sekä poistavat työympäristön puutteita ja tarvittaessa ilmoittavat niistä ylemmälle taholle. Työsuojelun järjestäminen on turvallisuuden johtamisesta vastaavien esimiesten vastuulla. Työnantaja vastaa myös ensiavun järjestelyistä, kuten ensiapu-

tarvikkeiden hankinnasta ja ensiapukoulutuksen järjestämisestä. Työsuojeluhenkilöstön rooli on olla asiantuntijana. (Mertanen 2015, 18–21, 32.)

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan antamia ohjeita ja järjestystä, huolehtimaan omasta ja toisten turvallisuudesta, olemaan huolellinen ja varovainen, poistamaan huomaamansa vaarat ja ilmoittamaan niistä viipymättä, välttämään muiden työntekijöiden häirintää ja epäasiallista kohtelua sekä opastamaan itseään kokemattomampia työntekijöitä (Mannermaa 2018, 40–41). Työntekijällä on oikeus pidättäytyä työstä, joka aiheuttaa vaaraa hänelle itselleen tai muille työntekijöille, mikäli vaara ei ole vältettävissä muilla toimenpiteillä (Mertanen ym. 2011, 49). Jos työntekijä ei noudata ohjeita, esimiehen tulee puuttua rikkeeseen opastamalla. Rikkomuksen toistuttua annetaan suullinen huomautus ja seuraavaksi kirjallinen varoitus. Viimeisenä keinona on työsuhteen purku. (Mertanen 2015, 19.)

Tapaturman jälkeen vastuiden harkinta tuomioistuimessa on tapauskohtaista (Mertanen 2015, 20). Työnantaja voi joutua vastuuseen työturvallisuusrikoksesta, jos säädösten rikkominen johtuu tahallisuudesta tai huolimattomuudesta, ja työnantaja on ollut tietoinen siitä, että työturvallisuusmääräykset eivät ole täyttyneet. Rikosoikeudellisessa vastuussa ovat vain ne henkilöt, joilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa turvallisuusepäkohdan poistamiseen. Tuomiot vaihtelevat sakkorangaistuksesta vankeustuomioon ja mahdolliseen vahingonkorvaukseen. (Työturvallisuusrikos 8.9.2015.)

Työturvallisuuslain mukaan organisaation on tehtävä itse tai asiantuntijoiden avulla *riskienarviointi*, jossa selvitetään työn vaarat ja kuormitukset. Työterveyshuollon edustaja voi toimia riskienarvioinnissa asiantuntijana tai tehdä sen työterveyshuollon vastuulle kuuluvan työpaikkaselvityksen yhteydessä. Riskienarviointi päivitetään merkittävässä muutostilanteissa ja arvioidaan säännöllisesti esimerkiksi työpaikkatarkastuksilla ja henkilöstökyselyillä. Työturvallisuustilanteen arvioinnin jälkeen yhteisesti suunnitellut toimenpiteet kirjataan. Työnantajan tulee tehdä *työsuojelun toiminta- eli kehittämisohjelma* yhdessä työntekijöiden kanssa. Ohjelmassa kerrotaan toimenpiteiden sisällöstä, aikataulusta ja vastuuhenkilöistä. Toimintaohjelman tavoitteiden toteutumista seurataan ja muokataan työsuojeluorganisaatiossa. (Mertanen 2015, 16–17, 61.)

Työntekijät ilmoittavat vaaroista eli henkilövahingoista ja läheltä piti -tilanteista työnantajalle. Ilmoituksen tekemisestä tulee tehdä mahdollisimman helppoa. Myös suullinen ilmoitus riittää. Vaarailmoituksen perusteella työnantaja estää lisävahinkojen syntymisen ja suorittaa tutkinnan

yhdessä työntekijöiden, kunnossapidon ja työnjohdon edustajien kanssa. (Mertanen 2015, 66–68.)

Työturvallisuutta on myös työntekijän riittävä perehdyttäminen työhönsä. Perehdytys ja työnopastus kuuluvat työnantajan vastuulle. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen kulttuurin. Työnopastukseen kuuluvat itse työn tekemiseen liittyvät asiat. (Esimiehen työsuojeluopas 2014, 33.) Uusien työntekijöiden lisäksi pitkiltä poissaolojaksoilta palaavat ja organisaation ulkopuoliset työntekijät tulee perehdyttää. Työtaturman ja läheltä piti -tilanteen jälkeen annetaan opastusta kaikille uuden vahingon torjumiseksi. Esimies vastaa perehdyttämisestä, johon hän voi nimetä yhden tai useampia työntekijöitä. Perehdytyksen tukena on hyvä käyttää kirjallisia ohjeita, kuvia ja videoita. Henkilökohtainen opastus edistää oppimista. Työnantajan tulee myös tiedottaa työsuojeluasioista sekä pitää työntekijöiden nähtävillä työturvallisuuden kannalta tärkeitä ohjeita ja asiakirjoja. (Mertanen 2015, 63–64.)

4.2.4 Työsuojelun yhteistoiminta

Välitön työsuojelu kuuluu oma-aloitteisena toimintana jokaiselle työntekijälle. Työsuojelun yhteistoiminta on pakollista, jos organisaatiossa on yksikin työntekijä. Kun työntekijöitä on vähintään kymmenen, tulee työpaikalla olla edustuksellinen *työsuojeluorganisaatio*. Työsuojeluorganisaatio muodostuu työnantajan edustajasta eli *työsuojelupääälliköstä* ja työntekijöiden edustajasta eli *työsuojeluvaltuutetusta*, jotka hyödyntävät työterveyshuollon asiantuntemusta. (Mertanen 2015, 15.) Työsuojelun yhteistoiminta perustuu siihen, että työntekijän turvallisuuteen välittömästi vaikuttava asia selvitetään esimiehen ja asianosaisen työntekijän välisesti. Työsuojeluorganisaatio käsittelee laajakantoisempia tai työpaikkaa yleisesti koskevia työturvallisuusasioita. (Saloheimo 2016, 124.)

Työsuojelupääällikkönä toimii työnantajan nimeämä henkilö, jonka tulee perehtyä työsuojelukysymyksiin ja avustaa työnantajaa työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa. Työsuojelupääällikkö vastaa työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta. Hän tekee turvallisuuteen liittyviä aloitteita, pitää yhteyttä eri henkilöstöryhmiin ja viranomaisiin sekä osallistuu toimintasuunnitelmien laatimiseen. Riittävän pätevyyden tehtävään voi hankkia työsuojelukoulutuksesta. Jos tehtävä yhdistetään johonkin muuhun toimenkuvaan, on syytä määritellä tehtävän osuus työajasta. (Mertanen 2015, 22.)

Työntekijät valitsevat keskuudestaan edustajikseen työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua 2–4 vuodeksi kerrallaan, jos työpaikalla on säännöllisesti vähintään 10 työntekijää. Pienemmillä työpaikoilla valinta on vapaaehtoista. Valtuutettu hoitaa luottamustehtäväänsä muun työnsä ohessa keskimäärin tunnin viikossa. Hänellä on luottamusmieheen verrattavissa oleva irtisanomissuoja. Valtuutettu osallistuu varahenkilöidensä kanssa työsuojelukoulutukseen työajalla. Valtuutetun tulee perehtyä työsuojelusäännöksiin ja työpaikan työturvallisuuteen sekä ilmoittaa puutteista työnjohdolle, työsuojelupäällikölle ja tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. Hän osallistuu työsuojelutarkastuksiin sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työterveyshuollon toimintasuunnitelman laadintaan, toteutukseen ja seurantaan. Turvallisuuden vaarantuessa valtuutettu voi keskeyttää edustamiensa työntekijöiden työskentelyn. (Mertanen 2015, 22–23.)

Työsuojelutoimikunta on perustettava, jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Toimikuntaan kuuluvat työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat. Työsuojelupäällikkö osallistuu kokouksiin, vaikka hän ei kuuluisikaan toimikuntaan. Työsuojelutoimikunta käsittelee yhteistoiminta-asioita, mutta päätösvalta säilyy työnantajalla. Työnantajan on kuitenkin otettava toimikunnan ehdotukset huomioon päätöksissään. Työsuojelutoimikunta seuraa työoloja ja tekee turvallisuuteen liittyviä kehittämissuhteita. (Mertanen 2015, 23–25.)

4.2.5 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaissa säädetään toimintamalleista, joilla tuetaan työssäjaksamista ja työkyvyn säilymistä koko työuran ajan (Saloheimo 2016, 119). Työterveyshuolto toimii asiantuntijana työn aiheuttamien terveysriskien torjunnassa. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat työolosuhteiden selvitykset, työkyvyn arviointi, terveydentilan seuranta, neuvonta sekä ensiapukoulutuksesta ja -tarvikkeista huolehtiminen. (Mertanen 2015, 28–29.) Työterveyshuolto osallistuu kuntoutuksen ja uudelleensijoituksen järjestämiseen (Saloheimo 2016, 119). Työterveyshuolto myös selvittää työntekijän pyynnöstä tämän työkuormituksen, sovittaa työn toimintakyvyn mukaiseksi ja osallistuu työkykyä ylläpitävään toimintaan. Käytännössä tehtävät muotoutuvat *työterveyshuolto-sopimuksen* ja *työterveyshuollon toimintasuunnitelman* mukaisesti. (Mertanen 2015, 29–31.)

Työpaikkaselvityksellä työterveyshuolto tuottaa työsuojeluorganisaation tarvitsemaa tietoa työn terveysvaikutuksista. Selvityksessä työterveyshuollon edustaja kerää tietoa työpaikalta ja antaa parannusehdotuksia organisaatioon jäävässä dokumentissa. Selvitys tehdään työterveyshuoltoa aloitettaessa noin 3–5 vuoden tarpeisiin ja päivitetään työolojen muuttuessa. (Mertanen 2015, 32–33.)

4.2.6 Työsuojelutoiminta Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä työsuojelun yhteistoiminnan ytimenä on työsuojelutoimikunta, johon kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö, henkilöstöpäällikkö ja johtaja sekä työntekijöiden edustajina neljä työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoimikunta kokoontuu säännöllisesti käsittelemään vaaratapahtumailmoituksia, jolloin työsuojelupäällikkö nostaa esiin joitakin tapauksia vaitiolovelvollisuuden rajoissa. Toimikunta valmistelee yleistä turvallisuutta parantavaa toimintaa, kuten koulutuksia ja tempauksia. Lakisääteinen työsuojelun toiminta- eli kehittämisohjelma käydään läpi vuosittain. Yleensä ohjelmaan laaditaan kolme tärkeintä konkreettista tavoitetta. (Nissén 2020.)

Työsuojelupäällikkö hoitaa työsuojeluvaltuutettujen kanssa erilaisia työsuojelutehtäviä, kuten työsuojelutoiminnan esittelyä työpaikoilla ja työyhteisöongelmien sovittelua. Työsuojelupäällikön työajasta noin puolet toteutuu Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymälle ja loppuosa yhtymän jäsenkuntien omaan työsuojeluun. Työsuojelupäällikkö viestii suoraan henkilöstölle ja esimiehille, joiden tulisi pitää työturvallisuusteemaa aktiivisesti esillä työyhteisöissä. (Nissén 2020.)

Työterveyshuolto tekee lakisääteisesti kolmen vuoden välein jokaisessa toimipisteessä työpaikkaselvityksen, joka keskittyy työn fyysisiin puitteisiin. Samalla tehdään myös psykososiaalisen kuormituksen kysely. Työsuojeluorganisaatio tekee tiiviisti yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työsuojelupäällikkö on usein mukana työpaikkaselvityksissä ja työkyky- eli kolmikantaneuvotteluissa. Yhteistyötä tehdään myös aluehallintoviraston työsuojelutarkastajien kanssa. Työsuojelupäällikkö on mukana tarkastuskäynneillä ja konsultoi tarvittaessa työsuojeluviranomaisia. Vähintään kolmen vuoden välein tehdään työyhteisön sisällä riskienarviointi, jonka esimies käsittelee koko työyhteisön kanssa. Esimies käy riskienarvioinnin läpi myös työsuojeluvaltuutetun kanssa, minkä jälkeen valtuutettu syöttää sen

riskienhallintajärjestelmä Riski Arviin. (Nissén 2020.) Riski Arvilla kerätään riskitietoja, kirjataan toimenpiteitä ja laaditaan yhteenvetoraportteja (Nomis, [viitattu 13.1.2021]).

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä käyttää työturvallisuusriskien vakioituna havaintomenetelmänä HaiPro-raportointijärjestelmää (Nissén 2020). HaiPro on asiakasturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointimenettely ja tietotekninen työkalu, joka on tarkoitettu toiminnan kehittämiseen yksiköiden sisäisessä käytössä. Järjestelmään on liitettävissä myös henkilöstöön kohdistuvien eli työturvallisuuden vaaratapahtumien raportointi. HaiPron avulla käyttäjät voivat hyödyntää vaaratapahtumien oppeja ja organisaation johto saa tietoa varautumisen riittävydestä ja toimenpiteiden vaikutuksista. (Awanic Oy 2016.)

Vuonna 2019 Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän lapsiperhetyössä tehtiin 77 HaiPro-ilmoitusta, joista 50 oli työssä kohdatusta väkivallasta johtuvaa. Työtapaturmat ovat olleet hyvin harvinaisia. (Nissén 30.11.2020). Perhetyön HaiPro-ilmoitukset käsittelee lähiesimiehenä toimiva perhetyön vastaava ohjaaja, tarvittaessa yhteistyössä lapsiperheiden sosiaalipalveluiden johtavan sosiaalityöntekijän kanssa. Työsuojelupäällikkö osallistuu vakavimpien ilmoitusten käsittelyyn. (Mörsky 2020.) Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä on käytössä lakisääteisesti yhteinen väkivallan uhan hallintamalli. Organisaation toimintayksiköillä tulisi olla omat toimipistekohtaiset työturvallisuusohjeistuksensa, mutta perhetyöllä sellaista ei ole. (Nissén 2020.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli selvittää Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työturvallisuuden nykytilaa ja kehittämismahdollisuuksia. Päähuomio oli perhetyön työntekijöiden kokemuksissa ja näkemyksissä, mutta myös lähiesimiehenä toimivan vastaavan perheohjaajan ja organisaation työsuojelupäällikön näkökulmat olivat osana tarkastelua.

Tutkimuskysymyksinä olivat:

1. Mitkä ovat perhetyön merkittävät työturvallisuusriskit?
2. Millä keinoilla työntekijät voisivat vähentää perhetyön työturvallisuusriskien aiheuttamaa kuormitusta?
3. Millä keinoilla työnantaja voisi vähentää perhetyön työturvallisuusriskien aiheuttamaa kuormitusta?
4. Millaisena perhetyön työntekijät kokevat Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän työsuojelutoiminnan?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Monimetodisella lähestymistavalla eli triangulaatiolla uudesta tutkimuskohteesta saadaan kattavammin tietoa (Vilkkä 2015, 46). Tässä opinnäytetyössä käytettiin monitriangulaatiota eli useaa triangulaatiotyyppiä. Menetelmätriangulaatiolla tutkimusaineiston hankintaan käytettiin tiedonhankintamenetelminä haastattelua ja kyselyä. Aineistotriangulaatiolla aineistot kerättiin eri tiedon kohteilta ja analysoitiin erikseen. Analyysitriangulaatiolla tutkimusaineiston analyysiin käytettiin useampia analyysitapoja eli sisällönanalyysia ja tilastollista analyysia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyössä käytettiin sekä laadullista että määrällistä tutkimustapaa. Pääpaino opinnäytetyössä oli laadullisella tutkimuksella, johon kerättiin aineistoa haastatteluilla ja kyselyllä. Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella selvitetään ihmisten omia kuvauksia kokemastaan todellisuudesta (Vilkkä 2015, 75). Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesittomuudella tarkoitetaan sitä, että tutkijalla ei ole ehdottomia ennakko-olettamuksia

tutkimuskohteesta ja -tuloksista (Eskola & Suoranta 2005, 15). Tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisesti. Tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä, jolloin tutkimus on olosuhteiden mukaan joustavaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Varsinaiset tutkimuskysymyksetkin tarkentuvat vasta tutkimusprosessin aikana. Näin korostuvat ilmiöiden prosessiluonteisuudet ja tutkimusvaiheiden riippuvuussuhteet. (Eskola & Suoranta 2005, 12.) Laadullisessa tutkimuksessa ei pääasiallisesti pyritä yleistettävyyteen ja ennustettavuuteen, kuten määrällisessä tutkimuksessa. Siksi on tärkeää, että aineisto muodostaa kokonaisuuden eli tapauksen (Eskola & Suoranta 2005, 49), jota käsitellään ainutlaatuisena ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista ja totuutta paljastavaa. Tuloksin avulla luodaan malleja, ohjeita, toimintaperiaatteita, tietoa ja kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. (Vilkka 2015, 76.)

Laadullisen tutkimuksen ensimmäinen vaihe toteutettiin vastaavan perheohjaajan ja työsuojelupäällikön teemahaastatteluilla. Teemahaastattelu on suosittu laadullisen tutkimuksen menetelmä, sillä se antaa haastateltavalle paljon kertomisen vapautta, mutta pitää sisällön jäseneltävänä (Eskola & Suoranta 1998, 64). Tutkimusongelmasta määritellään keskeiset aiheet, joiden käsitteleminen on välttämätöntä halutun tiedon saamiseksi (Vilkka 2015, 78). Kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä ei yleensä suunnitella (Hirsjärvi ym. 2009, 208). Teema-alueiden painotukset voivat vaihdella työpaikalle sijoittuvassa tutkimuksessa eri asemilla ja työnkuvissa olevien haastateltavien kesken (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 30).

Tutkimuksen toisessa vaiheessa perhetyön työntekijöille tehtiin sähköinen Webropol-kysely, jolla kerättiin sekä laadullista että määrällistä aineistoa. Kyselylomake on vakioitu eli standardoitu aineiston keräämisen tapa, jossa jokaiselta vastaajalta kysytään sama asiasisältö samalla tavalla. Kyselylomake sopii hyvin tutkimukseen, jossa käsitellään arkaluonteisia kysymyksiä, sillä vastaaja jää tuntemattomaksi. (Vilkka 2015, 61.) Kyselylomakkeen laatimisessa kiinnitetään huomiota muun muassa sanavalintoihin ja ymmärrettävyyteen sekä kysymysten muotoihin, rajauksiin, määrään ja järjestykseen. Tavoitteena on, että lomake on riittävän helppo täyttää ja vastaukset ovat totuudenmukaisia. Lomaketta tulee testata ennen käyttöä. Lomakkeen saatteeksi laaditaan lähetekirjelmiä, jossa kerrotaan kyselystä ja siihen vastaamisesta sekä rohkaistaan osallistumaan tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 202–204.) Lomake lähetekirjelmien toimitetaan otantasuunnitelman mukaisesti postitse, sähköpostitse, henkilökohtaisesti tai organisaation välityksellä (Hirsjärvi ym. 2009, 196–197).

Opinnäytetyössä kyselyn laadullinen aineisto kerättiin avoimilla kysymyksillä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruuseen voidaan käyttää lomakehaastattelua, kun tutkimusongelma ei ole kovin laaja ja tavoitteena on rajata kuvaukset (Vilkka 2015, 78). Määrällinen aineisto kerättiin kyselyn asteikkokysymyksellä, jossa vastaajat valitsivat 5-portaisella Likertin asteikolla, kuinka voimakkaasti olivat samaa mieltä esitettyjen väittämien kanssa. Asteikkokysymyksellä saatiin helposti analysoitava aineisto, josta oli mahdollista tuottaa vertailtavia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 200–201.) Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa määritellään käsitteet ja esitetään hypoteeseja eli oletuksia aiempien tutkimusten ja teorian perusteella. Tutkimusaineisto kerätään tarkan otantasuunnitelman mukaisesti numeerisesti mittaamalla ja siitä tehdään päätelmiä tilastollisen analysoinnin avulla. (Vilkka 2015, 140.)

5.3 Tutkimuksen suorittaminen

Opinnäytetyölle haettiin tutkimuslupaa Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän sosiaalipalvelujohtajalta, joka myönsi sen marraskuussa 2020. Vastaavan perheohjaajan teemahaastattelu toteutettiin marraskuussa 2020 perhetyön tiloissa Kauhajoen perhetukikeskuksessa. Haastateltavalle lähetettiin ennakolta sähköpostitse haastattelurunko (Liite 1), joka oli laadittu teorialähtöisesti raportin teoriaosion runkoa mukaillen. Haastattelu eteni enimmäkseen haastattelurungon mukaisesti keskustelun painottuessa käytännön perhetyöhön ja lähiesimiehen näkökulmaan. Työsuojelupäällikön teemahaastattelu toteutettiin Kauhajoen kaupungintalon kokoushuoneessa marraskuussa 2020. Haastateltavalle lähetettiin ennakolta sähköpostitse haastattelurunko (Liite 2), joka oli laadittu teorialähtöisesti raportin teoriaosion runkoa mukaillen ja täydennetty ensimmäisessä haastattelussa muodostuneilla lisäkysymyksillä. Haastattelu eteni haastattelurungon mukaisesti keskustelun painottuessa perhetyön kuormittavuuteen ja organisaation työsuojelutoimintaan.

Teemahaastattelujen jälkeen perhetyön työntekijöille laadittiin sähköinen Webropol-kysely (Liite 4). Kysely muodostui 39 avoimesta kysymyksestä ja yhdestä asteikkokysymyksestä, jossa oli 23 väittämää. Turvallisuusriskejä ja niiden vähentämiskeinoja kartoittavat kysymykset johdettiin Työturvallisuuskeskuksen laatiman Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi -oppaan (Fagerström ym. 2016) riskiluokittelusta. Muut avoimet kysymykset ja asteikkokysymys johdettiin turvallisuuden hallinnan taustateoriasta. Teorian lisäksi kysymysten laadinnassa vaikuttivat myös haastatteluissa esiin tulleet näkökulmat, mikä näkyi kysymyksenasettelussa

ja teemojen painotuksessa. Kyselyn loppuun lisättiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun tietosuojaseloste.

Kysely suunnattiin pienen perusjoukon vuoksi kokonaisotannalla kaikille Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön perheohjaajille ja perhetyöntekijöille lukuun ottamatta vastaavaa perheohjaajaa, joka osallistui tutkimukseen lähiesimiehen roolissa haastattelun kautta. Kyselyn linkki lähetettiin 12 työntekijälle sähköpostitse lähetekirjelmässä (Liite 3), johon liitteeksi lisättiin Työturvallisuuskeskuksen Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi -oppaan (Fagerström ym. 2016) perusteella laadittu termistö. Lähetekirjelmässä annettiin ohjeita vastaamiseen sekä kerrottiin tutkimuksen taustoista ja anonyymiydestä. Aikaa kyselyyn vastaamiseen oli noin kolme viikkoa tammikuussa 2021. Viimeisen vastausviikon alussa lähetettiin työntekijöille muistutussähköposti kyselyyn vastaamisesta ja kyselyn päätyttyä kiitosviesti, jossa kerrottiin opinnäytetyön jatkovaiheista.

5.4 Tutkimusaineiston analysointi

Kun haastatteluaineisto on kerätty, se tulee muuttaa tutkittavaan muotoon eli haastattelutallenteista tekstiksi (Vilka 2015, 88). Opinnäytetyössä teemahaastattelut tallennettiin haastateltavien suostumuksella äänitiedostoiksi ja peruslitteroitiin kokonaisuudessaan. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 27 sivua.

Haastatteluaineistot analysoitiin sisällönanalyttisesti. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimusaineiston analysointimenetelmä, jossa tutkimusaineistosta etsitään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia. Sisällönanalyysiä voi tehdä aineisto- tai teorialähtöisesti. (Vilka 2015, 105.) Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että teksti teemoiteltiin eli järjestettiin aiheittain teorialähtöisesti haastattelurunkojen mukaisesti. Aineistosta merkittiin värikoodein asiat, joita haastateltavat halusivat kysyttävän työntekijöiltä ja joita he pitivät tärkeimpinä huomioina työturvallisuutta tarkasteltaessa. Osa asioista korostui jo haastattelujen aikana haastateltavien toteamuksista ja osa analysointivaiheessa tutkijan tulkinnan myötä. Nämä esiin nousseet näkökulmat otettiin huomioon Webropol-kyselyä laadittaessa ja tuotiin esiin tulososiossa haastateltujen näkemyksinä. Haastatteluista saatiin myös teoriaosiossa näkyvää tietoa Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyöstä ja työsuojelusta.

Webropol-kyselyn perusraportissa vastaukset jakaantuivat valmiiksi kysymyksittäin. Analysointi alkoi kysymysten teemoittelulla. Teemoittelussa perusteena oli tulososion runko,

joka hahmottui teorialähtöisesti analysoinnin alkuvaiheessa. Kysymysten teemoittelun myötä päänäkökulmiksi tarkentuivat perhetyön kuormitustekijät, työpaikan työsuojelutoiminta ja työpaikan työsuojelutoimijat.

Seuraavaksi aineisto tiivistettiin kysymyksittäin alateemoihin. Esimerkiksi perhetyön kuormitustekijät koottiin vastauksista siten, että tuloksissa esiteltiin ne osa-alueittain. Jokainen kuormitusalue käsiteltiin riskien ja toimenpide-ehdotusten kokonaisuutena. Riskit tyypiteltiin aineistolähtöisesti, eli niistä etsittiin kokonaisuutta hyvin luonnehtivia seikkoja, joita pyrittiin tiivistämään. Esiin nostettiin myös tutkijan olennaisiksi tulkitsemia yksittäisiä ja poikkeavia tuloksia.

Webropol-kyselyn asteikkokysymyksellä saatu numeerinen aineisto oli perusraportissa valmiiksi taulukkomuodossa (Liite 5). Analysointi aloitettiin teemoittelemalla väittämät eri osa-alueisiin tulososion jaottelun mukaisesti, esimerkiksi eri työsuojelun toimijoita koskeviksi väittämäloukiksi. Tuloksista muodostettiin teemoittaisia pylväsdiagrammeja, joissa esitettiin eri vastausvaihtoehtojen prosentuaaliset jakaumat. Hajontaa kuvattiin sanallisesti ja esiin nostettiin prosenttijakaumien merkittävimpiä yksityiskohtia. Jokaisen väittämän vastausten aritmeettiset keskiarvot tuotiin esiin tekstissä, ja yhteenvetotaulukoissa vertailtiin väittämien teemoittaisia keskiarvoja. Lopuksi tuloksista tehtiin taustateoriaan peilaamalla, päättelemällä ja pohtimalla johtopäätöksiä.

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on yhteistyössä suomalaisen tiedeyhteisön kanssa laatinut tutkimuseettisen ohjeen *hyvästä tieteellisestä käytännöstä*. Sen mukaan tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tulokset julkaistaan avoimesti ja vastuullisesti. Tutkijat kunnioittavat muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viittaavat heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. Tieteellisen tiedon vaatimuksia noudatetaan tutkimuksen suunnittelussa, toteutuksessa, raportoinnissa ja tallennuksessa. Tutkimukseen hankitaan tarvittavat tutkimusluvut. Ennen tutkimuksen aloittamista sovitaan osapuolten

vastuista ja velvollisuuksista. Tutkimusorganisaatiossa noudatetaan hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa sekä huolehditaan tietosuojasta. (TENK, [viitattu 21.3.2021].)

Opinnäytetyössä pyrittiin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä mahdollisimman tarkasti jokaisessa työvaiheessa. Opinnäytetyöstä tehtiin tilaajaorganisaation kanssa kirjallinen sopimus, jossa määriteltiin opinnäytetyön osapuolet ja tarkoitus, sopimuksen voimassaoloaika sekä opinnäytetyön julkisuus. Tutkimukselle haettiin tilaajaorganisaatiolta tutkimuslupa ennen sen aloittamista. Lähdeaineiston käyttämisessä kunnioitettiin alkuperäisiä kirjoittajia ja vältettiin suoria lainauksia.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Osallistujille kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja etenemisestä. Haastatteluissa anonymiteetti ei voinut toteutua johtuen haastateltavien asemasta organisaatiossa. Haastattelujen tallentamiseen pyydettiin suostumus ja samalla kerrottiin, että haastatteluista ei oteta suoria lainauksia raporttiin ja aineisto tuhoetaan tutkimuksen päätyttyä. Kysely kohdistettiin työntekijöille, joiden anonymiteetin säilyminen oli tärkeää. Kyselytutkimus toteutettiin internet-linkin kautta, jolloin vastaajien henkilöllisyys pysyi salassa myös tutkijalta.

Tulokset kerrottiin totuudenmukaisesti mutta tutkimukseen osallistuneita kunnioittaen. Tulosten esittämisessä ei yksilöity vastaajia ja vältettiin kertomasta vastausten lukumääriä, jotta pienessä työyhteisössä ei olisi mahdollisuuksia päätellä yksittäisen henkilön vastauksia. Määrällisissä tuloksissa eri arvojen vastausmäärät ovat nähtävissä raportissa, mutta yleislinjasta poikkeavia vastauksia ei korostettu tulokinnassa.

Tutkimus antoi monipuolisen kuvan perhetyön työturvallisuudesta, sillä siinä huomioitiin sekä työntekijöiden että työnantajan näkökulmat. Pääpaino oli työntekijöiden näkemyksissä, kuten tutkimuksen tavoitteissa oli määritelty. Tutkimukseen osallistui työntekijöistä 10/12 eli 83,3 %, joten tutkimus oli todella edustava ja tulokset sen ansiosta varsin luotettavat. Pääpaino tutkimuksessa oli laadullisella tutkimuksella, mutta määrällinen tutkimus täydensi tuloksia ja antoi vertailumahdollisuuden eri työsuojelun osa-alueiden välille. On kuitenkin tärkeää huomioida, että numeerinen arviointi oli mahdollista vain työntekijöille, joten määrällisten tulosten luotettavuus oli heidän objektiivisuutensa varassa.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyön tutkimustuloksissa esitellään työntekijöiden ja työnantajan näkemyksiä ja kokemuksia työturvallisuuden eri osa-alueilla. Päähuomio on perhetyön työntekijöiden kyselytutkimuksella saadussa tiedossa, jota on täydennetty vastaavan perheohjaajan ja työsuojelupäällikön haastatteluissa esiin nousseilla näkökulmilla.

6.1 Perhetyön kuormitustekijät

Seuraavassa käsitellään tutkimuksessa esiin nousseita perhetyön kuormitustekijöitä, jotka on jaettu kuormitustyypeittäin alakappaleisiin. Jokaisessa kappaleessa esitellään aluksi kuormitustyyppin määritelmä sekä säädöksiä ja suosituksia sen hallintaan, minkä jälkeen tuodaan esiin tutkimuksessa löytyneet keskeiset riskit ja ehdotukset niiden pienentämiseksi. Ehdotukset on kohdistettu erikseen työntekijän omalle toiminnalle ja työnantajalle. Tutkimustulokset on saatu pääosin työntekijöille suunnatusta kyselystä, mutta mukana on myös täydentäviä näkökulmia vastaavan perheohjaajan ja työsuojelupäällikön haastatteluista.

6.1.1 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki velvoittavat työnantajan vähentämään työntekijöidensä psykososiaalista kuormitusta. Esimiehen tulee seurata työntekijöiden kuormittumista sekä käsitellä sitä yhteisissä palavereissa ja kehityskeskusteluissa. Psykososiaalisen kuormittumisen hallinnassa on oleellista palautuminen työpäivän aikana. Voimavaratekijät, kuten toimiva esimiestyö, vaikuttamismahdollisuudet, hyvä työilmapiiri ja työn monipuolisuus, edistävät palautumista. (Fagerström ym. 2016, 62.)

Kyselyn mukaan perhetyön työntekijöiden kokemassa psykososiaalisessa kuormituksessa korostuvat asiakkaiden vaikeat elämäntilanteet ja toisinaan arvaamaton käyttäytyminen. Työpäivät koostuvat erilaisista asiakastapaamisista, joiden sisältöä ei voi täysin ennakoida. Etenkin yksin työskennellessä perheiden asiat ja haastavat asiakastilanteet voivat kuormittaa psyykkisesti ja painaa mielessä vapaa-ajallakin. Vaativissa asiakastilanteissa toimiminen voi herättää epävarmuutta ja oman ammattitaidon kyseenalaistamista. Epävarmuutta lisäävät

työtilausten epäselvyydet ja ohjeistuksen ongelmat. Kuormituksen tunteesta työntekijä saattaa syyttää myös omaa persoonaansa, kuten liiallista empaattisuuttaan ja vastuuntuntoisuuttaan.

Psykososiaalista kuormitusta aiheuttaa myös työntekijöiden kokema työhön liittyvä aikapaine. Resurssit eivät aina riitä siihen, että työn pystyisi tekemään omasta mielestään hyvin. Paineita koetaan jonossa olevista asiakkaista, työsuoritteiden riittävydestä, omista poissaoloista ja toimimattomasta tietotekniikasta. Riittämättömyyden tunteet voivat olla päivittäisiä. Asiakastyön ja asiakaskirjausten lisäksi keskittymistä vaatii uusien taitojen, kuten tietokoneohjelmien käytön, opetteleminen.

Etätyöskentelyn koetaan lisänneen psykososiaalista kuormitusta, sillä asiakaskäyntien reflektointi työparin kanssa on vähentynyt. Kuormitusta voi aiheuttaa myös eri työroolien yhteensovittaminen ja palkkatason epäoikeudenmukaiseksi kokeminen. Koronapandemian aikana käytettävät kasvomaskit ovat aiheuttaneet joillekin työntekijöille fyysisiä oireita ja vaikeuttaneet haastavissa asiakastilanteissa tärkeää sanatonta viestintää työparin kanssa.

Työntekijät toivat esiin työssäjaksamisensa voimavaroja, joita ovat hyvä työyhteisö, esimiestyö ja mahdollisuus parityöskentelyyn. Vahvuutena koetaan se, että työpaikalla voi avautua raskaasta asiakaskäynnistä kenelle tahansa. Myös työn monipuolisuus ja vapaus oman työn suunnitteluun tukevat työhyvinvointia. Henkilökohtaisen elämän ollessa kunnossa jaksaa työn kuormituksen paremmin.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat pienentää työnsä psykososiaalista kuormitusta keskustelemalla avoimesti esimiehen, työtovereiden ja työnohjaajan kanssa sekä kyselemällä epäselvistä asioista. Myös itsereflektointi, omien rajojen selkiyttäminen, positiivisempi asenne ja erilaiset rentoutumistavat nähdään keinoina kuormituksen hallintaan.

Työntekijöiden mielestä työnantaja voisi pienentää työn psykososiaalista kuormitusta selkeällä johtamisella, lähestyttävyydellä ja avoimuudella. Yhteistä asioiden käsittelyä ja kuormituksen purkamista pidetään tärkeänä niin tiimien, työnohjauksen kuin vapaan keskustelunkin muodossa. Myös työterveyshuollon apua arvostetaan. Työparityöskentelyn toivotaan onnistuvan tasapuolisesti aina tarpeen vaatiessa.

6.1.2 Eettinen ja emotionaalinen kuormitus

Perhetyössä tuetaan asiakkaan hyvinvointia, mikä vaatii paljon erilaisten näkökulmien huomioimista ja eettistä pohdintaa. Eettistä kuormitusta työntekijälle aiheuttavat tilanteet, joissa hän on epävarma oikeasta toimintatavasta tai ei voi toimia oman etiikkansa mukaisesti esimerkiksi ajan puutteen vuoksi. Kuormittavaa on myös havaita muiden toimivan epäeettisesti. Eettistä kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä koulutuksella, työnohjauksella ja sopimalla yhteisistä toimintatavoista. (Fagerström ym. 2016, 63.)

Kyselyn mukaan eettistä kuormitusta perhetyössä aiheutuu, kun työntekijä joutuu toimimaan vastoin omaa näkemystään. Perhetyön lakiperusteisuus aiheuttaa työntekijöille välillä lisähaasteita, kun he joutuvat miettimään tarkoin, mitä asioita voi millekin taholle kertoa. Myös asiakastyön totuudenmukainen kirjaaminen vaatii tarkkuutta.

Emotionaalinen eli tunnekuormittuminen on hyvin yleistä kohdattaessa asiakkaiden vaikeita ihmiskohtaloita ja kärsimystä. Työntekijän halu eläytyä ja auttaa aiheuttaa *myötätuntostressiä*, joka voi pitkittyessään johtaa *myötätuntuupumukseen*. Myötätuntuupumus voi heikentää tai voimistaa työmoraalia ja empatiaa sekä lisätä kontrolloimisen tarvetta. Keskeisimpiä emotionaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyn keinoja ovat avoin ja rehellinen vuorovaikutus työyhteisössä, yhteinen tilanteiden purkaminen sekä oman ammatti-identiteetin kehittäminen. Näihin yhtenä työvälineenä on työnohjaus, jota voidaan toteuttaa ryhmässä tai yksilöllisesti. (Fagerström ym. 2016, 63–64.)

Kyselyssä tuotiin esiin, että sydämellään työtä tekevien ihmisten on haastavaa hallita emotionaalista kuormitusta, jota aiheuttavat erityisesti asiakasperheiden raskaat vastoinkäymiset. Usein työntekijä haluaisi tehdä perheen hyväksi enemmän kuin on mahdollista, mikä saattaa johtaa myötätuntostressiin. Työasioista irrottautuminen voi tuntua vaikealta ja vaatia pidemmän lomajakson. Työntekijöillä esiintyy turhautumista, jos asiakasta ei voi auttaa vaikeuksissa tai jos perheen tilanne ei muutu edes intensiivisen työskentelyn tuloksena esimerkiksi vanhempien sitoutumisen puuttuessa.

Vastaavan perheohjaajan mielestä liian vahvaa myötäelämistä ja siitä seuraavaa myötätuntuupumusta voidaan pitää perhetyön epävirallisena ammattitautina. Hänen mukaansa työntekijä voi kadottaa objektiivisuuden ja mennä liian sisälle asiakkaiden tilanteisiin, jolloin ne alkavat kuormittaa ja työstä palautuminen vaikeutuu. Ongelma korostuu

pienillä paikkakunnilla, missä asiakkaita kohtaa monessa yhteydessä. Asiakas saattaa avautua aroistakin aiheista ja lähentyä työntekijän kanssa. Riittävän etäisyyden pitäminen vaatiikin taitoa sekä työntekijältä että asiakkaalta.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat pienentää työnsä eettistä ja emotionaalista kuormitusta pyytämällä työparia haastaviin asiakastilanteisiin, keskustelemalla työyhteisön kanssa, tauottamalla työskentelyä, huolehtimalla riittävästä palautumisesta ja työstämällä omaa asennettaan asiakkaiden elämäntilanteita kohtaan. Sopivien rentoutumiskeinojen löytäminen koetaan tärkeäksi. Työntekijöiden mielestä työnantaja voisi pienentää työn eettistä ja emotionaalista kuormitusta keskustelutuella, parityöskentelyn mahdollisuudella ja koulutuksilla. Työnohjaus koetaan erityisen tärkeäksi välineeksi kuormituksen hallinnassa.

6.1.3 Työajat

Työaika säädelään Suomen työaikalaila ja EU:n työaikadirektiivillä. Lisäksi useilla aloilla on säännöllinen työaika sovittu lyhyemmäksi työehtosopimuksilla. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan selvittämään etukäteen työaikojen aiheuttamat haitta- ja vaaratekijät. Työajat vaikuttavat terveyteen, turvallisuuteen, työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, työstä suoriutumiseen ja palautumiseen sekä tuottavuuteen. Ergonomisesti suunnitelluilla työajoilla voidaan vähentää työn kuormittavuutta ja työstressiä sekä tukea työkykyä ja työmotivaatiota. Esimies vastaa työajan järjestämisestä. Tuottavuuden kannalta on tärkeää, että työnantaja ja työntekijät sopivat työajoista yhdessä. Työajoissa otetaan huomioon terveys, turvallisuus, tuottavuus ja työntekijän yksilölliset tarpeet. Työaikojen kuormitusta arvioidaan työaikakirjanpidolla ja työaikakyselyllä. Työsuojeluviranomaiset, työntekijöiden luottamushenkilö ja työsuojeluvaltuutettu ovat oikeutettuja näkemään työaikakirjanpidon ja paikallisesti tehdyt sopimukset. (Fagerström ym. 2016, 56–57.)

Kyselyn vastauksissa työaikojen aiheuttamassa kuormituksessa korostuivat ilta- ja viikonlopputyö sekä ylityö. Asiakastapaamiset sovitetaan perheiden aikatauluihin, mikä voi tuoda haasteita työvuorojen suunnitteluun. Iltatöiden määrästä on sovittu työyhteisössä, mutta usein joudutaan joustamaan tilanteiden muuttuessa. Myöhäisten iltavuorojen vuoksi työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen voi tuntua haastavalta, kun perheelle ja harrastuksille jää liian vähän aikaa. Myös turvattomuuden tunteita herää, kun työskennellään illalla tai viikonloppuna niin, että muita työntekijöitä ei ole työssä samanaikaisesti.

Työkalerin suunnittelu viikkoa pidemmälle voi olla vaikeaa, sillä asiakaskäynnit sovitaan perheiden ja mahdollisen työparin aikataulut huomioiden. Tämä johtaa helposti ylipitkiin työvuoroihin. Jos tiedonkulussa on ollut ongelmia, voi asiakkaiden tarpeissa ilmetä yllätyksiä, jotka vaativat nopeita muutoksia työaikoihin. Liukuva työaika saattaa houkutella työntekijää keräämään saldotunteja pitkillä työvuoroilla, jolloin työstä palautuminen on vaikeampaa.

Työssäjaksamisen kannalta työntekijät pitävät hyvin toimivana käytäntönä sitä, että he saavat suunnitella työvuoronsa itse. Näin he voivat huomioida työajoissaan työstä palautumisen ja omat henkilökohtaiset menonsa. Liukuva työaika lisää vapautta työvuorosuunnitteluun. Osa vastaajista toi esiin aamu- ja ilta-aikoja tarvitsevien asiakkaiden jakaantumisen eri työntekijöille olevan onnistunutta.

Vastaava perheohjaaja on ilmoittanut työntekijöille olevansa tarvittaessa heidän tavoitettavissaan työasioissa myös iltaisin ja viikonloppuina. Perjantai-iltaan ei hänen mielestään kannata jättää haastavaa asiakaskäyntiä. Vastaava perheohjaaja kannustaa työntekijöitä pitämään viikonlopputyön jälkeen maanantain vapaana. Hän painottaa työntekijän omaa vastuuta välttää kuormittumista saldotuntien kerryttämisellä ja ylipitkillä työvuoroilla. Kiireestä johtuvaa kuormitusta voi lisätä se, että perhetyöhön ei ole useinkaan mahdollista palkata sijaista sairausloman ajaksi. Tällöin poissaolevan työntekijän työt jaetaan muille työntekijöille, sillä kuntalaisia on kohdeltava tasapuolisesti turvaamalla lakisääteisen palvelun jatkuminen.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat pienentää työajoista johtuvaa kuormitusta välttämällä liian pitkiä työvuoroja suunnittelemalla asiakaskäynnit järkevästi, aikatauluttamalla käynnit ja kirjaamisajan huolellisesti sekä vähentämällä työaikajoustoja. Iltatöitä ei pystytä välttämään, mikä tulee kompensoida pitämällä säännöllisesti saldovapaita ja lomina. Vapaa-ajan ja perhe-elämän tärkeydestä tulee muistuttaa itseään, sillä ne ovat tärkeitä työhyvinvoinninkin kannalta.

Osa vastaajista toivoi työnantajan jakavan aamu- ja ilta-asiakkaat tasaisemmin työntekijöiden kesken. Esimieheltä odotetaan tukea ja puuttumista, mikäli työntekijän työpäivät venyvät kohtuuttomasti tai tällä on liikaa asiakasperheitä. Työntekijät ovat herkkiä kokemaan painetta joustamiseen, joten esimiehen ei haluta painostavan työntekijöitä täyttämään kalenterejaan liian täyteen.

6.1.4 Epäasiallinen kohtelu

Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä, jota voi tulla työyhteisön tai asiakkaiden taholta. Häirintää on toistuva uhkailu, ilkeät ja vihjailevat viestit, väheksyvät puheet, työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen, maineen tai aseman kyseenalaistaminen sekä työyhteisöstä eristäminen. Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä, kuten nöyryyttävää käskyjen antamista ja perusteetonta puuttumista työntekoon, työtehtäviin tai työehtoihin. (Epäasiallinen kohtelu 26.8.2020.) Häirintä voi olla luonteeltaan myös seksuaalista, jolloin työntekijän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta loukataan luomalla uhkaava, halventava tai ahdistava ilmapiiri vihjailuilla, koskettelulla ja epäasiallisilla puheilla. Pitkän aikaa työyhteisöstä tulleen kielteisen kohtelun kohteeksi joutunut voi kokea itsensä avuttomaksi ja puolustuskyvyttömäksi, jolloin kyse on työpaikkakiusaamisesta. (Fagerström ym. 2016, 65.)

Työnantajan tulee aktiivisesti seurata, esiintyykö työpaikalla häirintää tai kiusaamista sekä puuttua siihen oma-aloitteisesti. Häirintää voidaan ehkäistä laatimalla jo ennalta hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt sekä tehostamalla työn organisointia, vastuunjakoja, yhteistyötä ja työkuormituksen hallintaa. (Epäasiallinen kohtelu 26.8.2020.)

Häirinnän lisäksi työturvallisuutta voi heikentää myös syrjintä. Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua henkilöön liittyvän syyn, kuten iän, kielen, uskonnon, mielipiteen, vammaisuuden tai sukupuolen, perusteella. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisesti työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista sekä kehittää työoloja ja toimintatapoja. Työsuhde-etuudet, rekrytointi ja koulutus ovat tilanteita, joissa menettelytapojen tulee olla syrjimättömiä. (Fagerström ym. 2016, 66.)

Kyselyssä työntekijät kertoivat epäasiallista kohtelua tulevan asiakkaiden taholta. Arvostuksen puute nousi vastauksissa esiin merkittävimpana epäkohtana. Kotikäynnille on raskasta mennä ei-toivottuna henkilönä. Perhe saattaa hankaloittaa yhteistyötä tahallisesti jättämällä vastaamatta työntekijän yhteydenottoihin. Myös nöyryytyksen tunteita voi herätä, jos perheessä odotetaan työntekijän hoitavan hänelle kuulumattomia tehtäviä.

Perhetyössä työskentelevän ammatillisuuteen kuuluu ottaa asiakkailta vastaan negatiivistakin palautetta, joka kuitenkin kuormittaa. Joillakin käynneillä työntekijät tuntevat painetta varoa sanomisiaan välttääkseen ikäviä reaktioita asiakkaissa. Työntekijällä voi olla huolta maineensa

pilaamisesta, sillä asiakkaat saattavat välittää toisilleen tai sosiaaliseen mediaan vääristynyttä tietoa. Mainitaan myös pelko siitä, että asiakasperheen lapsi kohdistaisi kiukkuaan työntekijän omiin lapsiin.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat torjua epäasiallista kohtelua käyttäytymällä kunnioittavasti kaikkia kohtaan sekä puuttumalla aktiivisesti epäkohtiin esimerkiksi olemalla yhteydessä esimieheen ja työterveyshuoltoon. Tilanteista tulisi keskustella ja tehdä HaiPro-ilmoituksia. Esiin nousi myös vaihtoehto olla välittämättä ja unohtaa kokemansa epäasiallisuudet.

Työntekijöiden mielestä työnantaja voisi vähentää työntekijöiden kokemaa epäasiallista kohtelua avoimella johtamisella ja selkeillä ohjeilla. Esimieheltä odotetaan oikeudenmukaista suhtautumista ja kunnioitusta työntekijöitä kohtaan, esimerkkinä olemista sekä säännöllistä keskustelua työntekijöiden kanssa. Kyselyssä tuli esiin joitakin haasteita keskusteluyhteydessä työnantajan ja työntekijän välillä. Päätöstentekoon toivottiinkin lisää työntekijöiden osallistamista ja tasapuolisuutta.

6.1.5 Työväkivalta

Väkivalta ja sen uhka on yksi vakavimmista riskeistä asiakkaiden kotona työskenteleville (Fagerström ym. 2016, 67). Työväkivalta määritellään tilanteeksi, jossa työntekijää loukataan sanallisesti, uhataan tai häntä kohtaan käytetään fyysistä väkivaltaa (Mannermaa 2018, 172). Hankalan tilanteen voi aiheuttaa asiakas itse tai hänen omaisensa. Väkivallan uhka lisääntyy, jos työntekijä työskentelee yksin. Yksintyöskentely lisää myös työntekijän psykososiaalista kuormitusta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että yksin työskenneltäessä haitta tai vaara on mahdollisimman vähäinen. Jos väkivallan uhka on ilmeinen, tulee työnantajan ehkäistä se ennakolta. Toimintatapoja väkivaltaisesti käyttäytyvän asiakkaan kanssa ovat esimerkiksi keskusteleminen, työntekijän vaihto, moniammatillinen yhteistyö ja parityöskentely. Tilannekohtainen riskinarviointi on toiminnan lähtökohta, joten työntekijän tulee ennakoida työturvallisuusriskejä ja kartoittaa niitä työtehtävän aikana. Työturvallisuuslain mukaan hänellä on oikeus perääntyä eli poistua työtehtävästä terveydellisen haitan tai vaaran uhatessa. (Fagerström ym. 2016, 67–69, 77.)

Työympäristön teknisillä ratkaisuilla voidaan parantaa työpaikan perusturvallisuutta. Esimerkkejä ratkaisuista ovat kulunvalvonta, ulkopuolisen kulun ohjaus ja rajoittaminen,

henkilökunnan perääntymismahdollisuus sekä lisäävun hälyttämisen järjestelyt. Kotikäynteihin sopivat kannettavat hälyttimet. Työtilojen painavia ja teräviä esineitä säilytetään lukituissa kaapeissa, henkilökohtaiset osoitetiedot suojataan ja sosiaalisen median työhön liittyvät pelisäännöt määritellään yhteistoiminnassa. Tarvittaessa apua pyydetään etukäteen ja vaarallisista tilanteista pyritään poistumaan. (Fagerström ym. 2016, 68–69, 71.)

Kyselyssä tuotiin esiin, että perhetyön työntekijät kokevat väkivallan uhan olevan läsnä jokaisella asiakaskäynnillä. Väkivalta voidaan jakaa fyysiseen ja psyykkiseen väkivaltaan. Työväkivallan vaikutus työturvallisuuteen jakaantuu koettuun väkivaltaan ja väkivallan uhan aiheuttamaan henkiseen kuormitukseen.

Kyselyn mukaan työntekijät kohtaavat jonkin verran asiakkailta tulevaa sanallista uhkailua ja nimittelyä. Fyysistä väkivaltaa ei ole aikuisten taholta koettu, mutta lapset ja nuoret saattavat hermostuessaan sylkeä, tönä, lyödä, raapia, potkia, purra, repiä vaatteista ja hiuksista sekä heittää tavaroilla. Joskus täytyy auttaa perheen vanhempaa kiinnipidossa. Jos työntekijän omaa koskemattomuutta rikotaan, tuntuu perheeseen meno seuraavilla kerroilla erityisen raskaalta.

Väkivallan uhka koetaan suurena erityisesti silloin, kun tiedetään perheen kriisistä, mielenterveys- ja päihdeongelmista, väkivaltahistoriasta tai aseiden hallussapidosta. Joskus työntekijä voi saapua käynnille keskelle ilmiriitaa ja kokea tilanteen itselleen uhkaavana. Kodeissa voi olla työntekijän tietämättä vieraita henkilöitä tai aseita. Lisäksi vapaina olevien ja arvaamattomasti käyttäytyvien lemmikkikoirien aiheuttama vaara koetaan merkittävänä, ja asiakkaat saattavat uhkailla sillä. Perheiden kodeissa ei useinkaan ole poistumisteitä perääntymistä ajatellen.

Koronapandemian aikana työssä käytettävät kasvomaskit rajoittavat sanatonta viestintää työparin välillä, mikä vaikeuttaa vaaratilanteiden ennakoimista. Perhetyön nykyiset toimitilat aiheuttavat työntekijöissä turvattomuuden tunteita hätäuloskäyntien puuttumisen ja samassa rakennuksessa toimivan poliisilaitoksen asiakkaiden vuoksi.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat pienentää työväkivallan uhkaa pyytämällä tarvittaessa työparia, kertaamalla itsepuolustustaitoja sekä ennakoimalla vaaratilanteita etukäteisvalmistautumisella ja havainnoinnilla. Riittävä työkunto nähdään edellytyksenä vaaratilanteiden tunnistamiselle ja itsesuojeluvaiston toiminnalle. HaiPro-ilmoitusten

tekemistä, tilanteista keskustelemista ja muille työntekijöille tiedottamista pidetään tärkeinä tekijöinä riskien pienentämisessä. Omaan sähköiseen kalenteriin on syytä merkitä tarkasti sijaintinsa. Uhkaavalta tuntuvaan käyntiin voi sopia ilmoituskäytännön jonkun kanssa. Kotikäynneillä auto käännetään valmiiksi lähtösuuntaan ja puhelin pidetään saatavilla. Esiin nostettiin myös käynnin väliin jättämisen mahdollisuus. Toimistotilojen ovien pitäminen lukossa on koko työyhteisön vastuulla. Väkivallan uhan aiheuttamaa psykososiaalista kuormitusta pienennetään purkamalla tilanteita muiden kanssa. Vastaavan perheohjaajan mielestä kuormittava tilanne tulee käsitellä työtoverin kanssa heti asiakastapaamisen jälkeen. Jos se ei ole mahdollista, voi tapaamisen pääkohdat kirjoittaa ylös ja käsitellä myöhemmin, jolloin ne saa heti pois mielestä.

Työntekijöiden mielestä työnantaja voisi pienentää työväkivallan uhkaa ennakoivalla parityöskentelyllä, hyvällä ohjeistuksella ja selvittämällä asiakkaiden taustat ennen työskentelyn aloittamista myös epäilyksen perusteella. Tiedonkulkuun sosiaalityöntekijältä perhetyöhön toivotaan varmuutta, jotta mahdolliset vaaratekijät asiakkaiden taustoissa tulevat esiin. Työntekijät kaipaavat väkivaltatilanteiden purkamismahdollisuuksia ja koulutusta riskitilanteiden hallintaan. Myös esimiehen tavoitettavuus riskikäynnin aikana ja vaaratilanteiden läpikäyminen hänen kanssaan nostettiin esiin. Teknisinä ratkaisuinä työntekijät toivovat toimintavarmoja puhelimia ja niihin 112-sovelluksia, toimistotiloihin varauuskäyntejä sekä kotikäynneille kannettavia hälyttimiä. Ehdotettiin myös jonkinlaista järjestelmää, johon kuitattaisiin työpäivän päätyminen ja jolla pystyttäisiin paikantamaan työpuhelimet.

6.1.6 Fyysinen työympäristö

Perhetyöhön ei yleensä yhdistetä tyypillisiä fyysiseen työympäristöön liittyviä uhkia, mutta niitäkin voi esiintyä. Fyysinen työympäristö jakaantuu perhetyössä asiakkaiden koteihin, toimistotiloihin, siirtymätilanteisiin ja etätyöskentelyn myötä työntekijän omaan kotiin.

Fysikaaliset työympäristötekijät. Työnantajan tulee järjestää työpaikalle riittävät ja asianmukaisesti varustetut henkilöstötilat sekä kelvollinen juomavesi (L 23.8.2002/738). Myös riittävään valaistukseen tulee kiinnittää huomiota. Laadukas sisäilma eli sopiva lämpötila, terveet rakennukset, siisteys ja riittävä ilmanvaihto tukevat työntekijöiden vireystilaa ja ehkäisevät sairastumisia. Työntekijällä on oikeus savuttomaan työympäristöön. Tupakkalaki

kieltää tupakoinnin työntekijöiden tai asiakkaiden käytössä olevissa sisätiloissa. (Fagerström ym. 2016, 33–35.) Moni työnantaja kieltää tupakoinnin työaikana (Hankonen 2012), mutta asiakkaan kotona tapahtuvaa altistumista voidaan estää vain neuvottelemalla asiakkaan kanssa tämän tupakoimattomuudesta käynnin aikana (Fagerström ym. 2016, 35).

Biologiset työympäristötekijät. Perhetyössä työntekijät voivat altistua mikrobeille. Haitallisia mikrobeja ovat sisäilman bakteeri- ja homeitiöt sekä bakteerit, virukset, sienet, alkueläimet ja halkiomadot. Asiakkaiden kodeissa ja lasten kanssa työskennellessä on riski loishyönteisten, kuten luteiden, päätäiden, syyhypunkin ja kihomatojen tarttumiseen. Työntekijöiden altistumista vähennetään suunnittelemalla ja laatimalla ohjeita työmenetelmiin, teknisiin torjuntatoimenpiteisiin, yleisiin ja henkilökohtaisiin suojelutoimenpiteisiin sekä hygieniaan. (Fagerström ym. 2016, 41–44.)

Kemiallisten työympäristötekijöiden osuus perhetyössä on pieni. Esimerkiksi siivouksen tai desinfioinnin yhteydessä kemikaalien käsittely ja niiltä suojautuminen tulee hoitaa ohjeiden mukaisesti. (Fagerström ym. 2016, 37.)

Kyselyssä tuotiin esiin, että perheiden kodeissa on paljon home- ja sisäilmaongelmia, hajuja sekä epäpuhtauksia. Nämä työympäristötekijät aiheuttavat työntekijöille epämiellyttävyyden tunteiden lisäksi erilaisia fyysisiä oireita. Kotien lämpötilat vaihtelevat paljon, jolloin kylmyys ja kuumuus voivat kuormittaa. Työntekijät työskentelevät omissa vaatteissaan, joihin tarttuvat lika ja haju voivat aiheuttaa oireita myöhemminkin. Perheissä saattaa olla myös viallisia sähkölaitteita käytössä.

Työntekijät kokevat infektioriskin olevan asiakastapaamisissa merkittävää. Osa perheistä ei ohjeista huolimatta ilmoita etukäteen tartuntataudeistaan ja loisistaan. Erityisesti korona-aikana tartuntariski aiheuttaa myös henkistä kuormitusta. Merkittävänä kuormitustekijänä mainittiin myös lemmikkieläimet, erityisesti koirat, joiden arvaamaton käytös koetaan todellisena uhkana. Lemmikit näyttävät myös fyysisen työympäristön riskinä, sillä puremisen ja raapimisen lisäksi ne aiheuttavat allergisia oireita, meluhaittoja ja tartuntavaaraa. Asiakkaita on ohjeistettu pitämään lemmikit kytkettyinä työntekijöiden käyntien aikana, mutta aina se ei toteudu.

Perhetyössä on paljon siirtymiä, joten talviaikaan autoillessa liukkaus ja pimeys tuovat merkittäviä riskejä. Huonokuntoiset tiet, liukkaat pihat, puutteellinen valaistus ja sääolosuhteet

aiheuttavat vaaratilanteita ja voivat kuormittaa henkisesti. Puhelimen kuuluvuuden ollessa heikko avun pyytäminen hätätilanteessa saattaa vaikeutua. Perhetyön toimipisteissä on yhteisesti mietitty turvallisuusasioita ja minimoitu vaaranpaikkoja. Nykyisissä toimistotiloissa ei koeta ongelmia sisäilman puhtaudessa, mutta lämpötilan vaihtelu, äänieristyksen riittämättömyys ja liian kirkas valaistus aiheuttavat kuormitusta.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat torjua työympäristön riskejä keskustelemalla perheiden kanssa säännöistä ja noudattamalla niitä itse, pukeutumalla lämpötilan ja siisteystason mukaisesti, suojautumalla työkengillä ja suojakäsineillä sekä muistuttamalla perheitä lemmikkien kytkemisestä. Työntekijän tulee varata välimatkoihin riittävästi aikaa ja pitää auto toimintakunnossa riittävästi varusteltuna.

Työntekijöiden mielestä työnantaja voisi vähentää työympäristön riskejä selvittämällä asiakasperheiden taustat tarkemmin, vakioimalla parityöskentelyn ja sopimalla asiakasperheiden kanssa lemmikkieläinten kytkemisen koskevan jokaista käyntiä työntekijästä riippumatta. Ehdotettiin myös esimiehen mahdollisuutta osallistua perhetyön aloituskäynnille, jolloin tämä voisi todeta työympäristön haasteet ja resursoida työaikaa siivoamiseen. Suojavaaterahan saaminen vähentäisi työympäristön aiheuttamaa henkistä kuormitusta. Vastauksissa mainittiin myös autoon tarvittava lapio, jonka hankinta on tällä hetkellä työntekijän omalla vastuulla. Toimistotiloihin toivotaan lämpötilan nostoa ja äänieristyksen parantamista.

6.1.7 Fyysinen kuormitus

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan vähentämään työn fyysistä kuormitusta ja huomioimaan *työergonomian*. Haitallinen fyysinen kuormitus voi olla *alikuormitusta* tai *ylikuormitusta*. Erilaiset tuki- ja liikuntaelämistön vaivat aiheuttavat sairauspoissaoloja ja siten lisäkustannuksia. Niitä voidaan ennaltaehkäistä ergonomialla. Perhetyössä fyysinen työkuormitus on usein alhaista, jolloin vapaa-ajan aktiivisuuden merkitys korostuu. Toimistotyöskentelyn ergonomiaa voidaan lisätä tila- ja kalusteratkaisuilla, työn tauotuksella sekä taukojumpalla. Tärkeintä on työasentojen vaihtelevuus ja ajoittainen liikkuminen. Istumista tulisi vähentää työskentelemällä välillä seisten, käyttämällä portaita hissien sijaan ja työmatkaliikunnalla. Asiakaskäynneillä käytetään usein mobiililaitteita ja kannettavia

tietokoneita, jotka kuormittavat niskaa, hartioita ja sormia. Kirjaaminen onkin syytä keskittää sekä ergonomian että tietoturvan vuoksi toimistoon. (Fagerström ym. 2016, 47–50.)

Kyselyssä perhetyön työntekijät toivat esiin myös ergonomiaan liittyviä haasteita. Työasennot ovat välillä huonoja lasten kanssa työskennellessä. Lasten kantaminen väsyttää selkä- ja niska-hartiaseutua, joka rasittuu myös äkillisistä kuormitustilanteista, kuten lasten rajuista liikkeistä. Myös huonoissa keliolosuhteissa autoillessa ylävartalo jännittyy haitallisesti. Siivoaminen ja painavien esineiden siirtelyssä auttaminen kuormittavat. Asiakkaiden kodeissa voi olla puutteita siivousvälineissä, jolloin siivoustyötä ei voi tehdä ergonomisesti.

Positiivisina tekijöinä koetaan työn monipuolisuus ja suunniteltavuus, jolloin työntekijä voi liikkua jopa kesken työpäivän. Osalla vastaajista on toimistotiloissa käytössään sähköinen työpöytä, joka parantaa toimistotyön ergonomiaa huomattavasti. Haitallisinta fyysistä kuormitusta koetaankin etätyöpäivinä kotona työskennellessä, jolloin työasento voi olla todella huono. Omaan työasentoon ei välttämättä muista kiinnittää tarpeeksi huomiota ja taukoliikunta unohtuu helposti.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat vähentää työn fyysistä kuormitusta huolehtimalla omasta suorituskyvystään ja aikatauluttamalla fyysisesti raskaat asiakaspaikat eri päiville. Asiakastapaamisilla huonoja työasentoja voisi välttää ennakoimalla tilanteita, jolloin nostelun tarve vähenisi. Toimistotyössä työntekijät voisivat aktiivisemmin hyödyntää sähköisen työpöydän säätömahdollisuuksia ja tauottaa työskentelyä liikunnalla. Etätyössäkin tulisi kiinnittää omaa huomiota työergonomiaan.

Työntekijöiden mielestä työnantaja voisi vähentää työn fyysistä kuormitusta mahdollistamalla parityöskentelyn ja jakamalla asiakasperheet fyysisen kuormituksen kannalta tasapuolisesti. Sähköistä työpöytää toivotaan jokaiselle työntekijälle. Liikuntaseteleillä työnantaja voisi tukea työntekijöitä fyysisen kunnon ylläpitämisessä.

6.1.8 Mobiili työ ja etätyö

Mobiili työ eli sähköisten viestintä- ja yhteistyövälineiden mahdollistama liikkuva työ edellyttää toimintavarmoja laitteita, suunnitelmallisuutta, yhdessä sovittuja käytäntöjä ja käyttöosaamista, jotta työntekijöiden välinen vuorovaikutus toimii ja työntekijöiden sijainti on selvillä työyhteisössä. Nopeasti muuttuvat osaamisvaatimukset, työn keskeytykset, laitteiden

toimintaongelmat ja jatkuva liikkuminen voivat kuormittaa haitallisesti. Esimiehen tulee seurata tätä kuormitusta ja luoda tarvittavia pelisääntöjä. (Fagerström ym. 2016, 72–73.)

Perhetyö on liikkuvaa työtä, sillä työskentely tapahtuu pitkälti asiakkaiden kodeissa. Kyselyn mukaan turvallisuutta lisää sähköinen kalenteri, josta työtoverit näkevät toistensa työtehtävät ja sijainnit. Siitä huolimatta on tullut tilanteita, että jonkun työntekijän olinpaikkaa ei tiedetä. Koronapandemian vuoksi etätyöskentely on lisääntynyt, joten tietoisuus muiden työntekijöiden menoista on heikentynyt.

Työlainsäädäntöä sovelletaan myös etätyöhön, joka on työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa työskentelyä tietotekniikan avulla. Etätyö tuo joustavuutta työntekoon, mutta se vaatii yhteisiä sääntöjä. Työnantajalla on vastuu myös etätyöskentelyn turvallisuudesta, jonka riskejä voidaan arvioida esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen laatimalla lomakkeella. (Fagerström ym. 2016, 74.) Yksityisyyden suojan vuoksi työnantajan velvoitteita on kuitenkin rajattu valvonnassa siihen, mikä on tosiasiallisesti mahdollista (Saloheimo 2016, 42). Lakisääteinen tapaturmavakuutus koskee myös etätyötä, mutta vain välittömästi työtehtäviin liittyvissä toiminnoissa (Fagerström ym. 2016, 74).

Kyselyn mukaan etätyön mahdollisuutta pidetään mielekkäänä, mutta ergonomian toteuttaminen siinä voi olla haasteellista. Etätyössä ongelmia voi aiheutua myös huonoista verkkoyhteyksistä sekä toimimattomista laitteista ja ohjelmistoista. Osalle tietokonetyöskentely aiheuttaa jo itsessään epävarmuuden tunteita ja siten myös henkistä kuormitusta, etenkin yksin työskennellessä. Etätyöskentelyn vuoksi kuormittavan tilanteen purkamisen työyhteisön tai esimiehen kanssa voi viivästyä. Työstä irrottautuminen koetaan etätyössä haasteellisemmaksi kuin toimipistetyöskentelyssä.

Työsuojelupäällikön mukaan esimiehen on evättävä työntekijältä mahdollisuus etätyöhön, mikäli tämä kokee etätyöskentelyssä huomattavia riskejä esimerkiksi tietoturvan vaarantuessa. Etätyöstä on Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä olemassa ohje ja riskienarviointilomake. Vastaavan perheohjaajan mukaan perhetyössä jokainen työntekijä on tehnyt lomakemuotoisen etätyöpaikkakartoituksen. Vastaava perheohjaaja näkee etätyön enemmän mahdollisuutena kuin uhkana tai kuormittavana tekijänä, mutta työkuultuurin luominen vaatii ihmisten yhdessäoloa. Koronapandemia rajoittaa sitä kuitenkin nyt voimakkaasti.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat vähentää mobiilin työn ja etätyöskentelyn aiheuttamaa kuormitusta järjestämällä kotiin sopivat etätyöskentelytilat sekä huolehtimalla etätyössä ergonomiasta, taukoliikunnasta ja työskentelyrauhasta. Työntekijöiden mielestä työnantaja voisi vähentää mobiilin työn ja etätyöskentelyn aiheuttamaa kuormitusta selkeillä ohjeilla, perehdytyksellä ja neuvonnalla.

6.1.9 Tietosuoja ja tietoturva

Työntekijöitä voi kuormittaa henkisesti pelko omien tai asiakkaiden henkilötietojen paljastumisesta ulkopuolisille. Tietosuoja on perusoikeus, joka turvaa rekisteröidyn henkilön oikeudet ja vapauksien toteutumisen henkilötietojensa käsittelyssä. Tietosuojan tarkoituksena on osoittaa, milloin ja millä edellytyksillä henkilötietoja voidaan käsitellä. (Tietosuoja, [viitattu 20.3.2021].) *Laki yksityisyyden suojasta työelämässä* säättää työntekijän henkilökohtaisten tietojen suojaamisesta. Työnantaja saa käsitellä työntekijästä tai työnhakijasta vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Työnantajan on kerättävä henkilötiedot ensisijaisesti työntekijältä itseltään, muutoin työntekijältä on pyydettävä suostumus tietojen keräämiseen. Suostumusta ei tarvita, jos viranomaisen luovuttaa työnantajalle tietoja laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai työnantaja hankkii lain mukaisilla perusteilla luotto- tai rikosrekisteritietoja työntekijän luotettavuuden selvittämiseksi. (Yksityisyyden suoja 25.9.2020.)

Työnantajan on ennen tietojen keräämistä määriteltävä, mihin käyttötarkoitukseen tietoja kerätään ja ketkä niitä käsittelevät. Työnantaja ei saa säilyttää työntekijöistä vanhentuneita, virheellisiä tai tarpeettomia tietoja. Tietosuoja-asetuksen mukaan rekisteröidyllä on erilaisia oikeuksia tietoihinsa, mutta monia niistä ei voida soveltaa lakisääteisiin työelämän käsittelytilanteisiin. Laissa säädelään myös työntekijöiden valvontaa teknisillä apuvälineillä, työnantajan oikeutta avata viestejä työntekijän henkilökohtaisesta työ sähköpostista sekä työnantajan oikeuksia selvittää työntekijän luottotietoja tai huumausaineiden käyttöä. Laki rajoittaa työntekijän terveystietojen käsittelyä työpaikalla. (Yksityisyyden suoja 25.9.2020.)

Tietoturva on yksi tietosuojan toteuttamisen keino, jolla suojataan tietoaaineisto ja tietojärjestelmät. Tietoturva tarkoittaa muun muassa teknisiä ja organisatorisia toimenpiteitä, joilla varmistetaan tiedon luottamuksellisuus ja eheys, järjestelmien käytettävyys sekä rekisteröidyn oikeuksien toteutuminen. (Tietosuoja, [viitattu 20.3.2021].) Tekninen

suojaaminen tarkoittaa henkilötietojärjestelmiin kirjautumista käyttäjätunnuksin ja salasanoin. Tekninen tietoturva, kuten palomuurit, virustorjunta, salausjärjestelmät, langattomat yhteydet ja lokitietojärjestelmät, suojaa tietoliikennettä. Fyysinen tietoturva toteutuu lukittujen tilojen ja kaappien avulla. Organisatorisessa suojaamisessa määritellään työtehtävät tai henkilöt, jotka käsittelevät työtehtäviensä vuoksi henkilötietoja. Henkilökunnan kouluttaminen ja kirjallisten ohjeiden antaminen on tärkeä osa tietoturvallisuutta. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 18.6.2020, 14.)

Kyselyn mukaan pienessä ja tiiviissä työyhteisössä työntekijät ovat huolissaan tietosuojan toteutumisesta. Kuormitusta on syntynyt myös siitä, että oman yksityisyyden varjelemisesta on syyllistetty työyhteisössä. Esimiehen rooli nähdään tärkeimpänä, mutta työtovereiltakin odotetaan vastuuntuntoa henkilökohtaisten kuten sairauslomiin liittyvien tietojen suojaamisessa. Osa asiakkaista kyselee paljon työntekijöiden henkilökohtaisesta elämästä, mutta siihen on helpompi suhtautua ja vastata ylimalkaisesti.

Asiakastietojen suojaaminen koetaan tärkeäksi, mutta se myös kuormittaa työntekijöitä. Toimistolla keskustelut ja puhelut voivat kuulua ulkopuolisille heikon äänieristyksen vuoksi. Epävarmuutta koetaan tietokoneen tietoturvasta toimiston ulkopuolella. Etätyöskentelyssä perheenjäsenten läsnäolo hankaloittaa asiakastietojen kirjaamista ja työpuheluiden soittamista. Asiakastietojen leviämistä haluttaisiin estää myös työntekijöiden keskuudessa: Perheiden asioista ei tarvitsisi jokaisen työntekijän tietää. Mahdollisuutta itselle tuttujen asiakkaiden välttämiseen pidetään tärkeänä.

Tietokoneohjelmien käyttö vaatii paljon salasanoja, joita täytyy vaihtaa usein. Salasanojen muistamista helpottaa niiden listaaminen, joka kuitenkin vaarantaa tietoturvallisuutta. Henkilökohtaisen kalenterin ja sen sisältämien asiakastietojen säilyttäminen vaatii huolellisuutta. Tietoturvahyökkäyksistä ei vastauksissa ollut mainintoja, mutta työpuhelimiin on tullut puheluja epäilyttävistä numeroista.

Työntekijöiden mielestä he itse voisivat vähentää tietosuojan ja tietoturvaan liittyviä riskejä noudattamalla vaitiolovelvollisuutta sekä kunnioittamalla työtovereita ja heidän yksityisyyttään. Asiakastietoja sisältävien materiaalien säilyttäminen lukollisessa kaapissa toimistolla ja Granite-tietoturvakyselyn säännöllinen tekeminen koetaan myös tärkeinä asioina.

Työntekijöiden mielestä työnantaja voisi vähentää tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä riskejä keskusteluilla, hyvällä ohjeistuksella ja perehdytyksellä. Granite-tietoturvakyselyn teettäminen säännöllisesti muistuttaa työntekijöitä tietosuojasta ja tietoturvasta. Työnantajalta toivotaan rajaamista, jotta asiakkaiden asiat eivät leviäisi kaikkien työntekijöiden tietoon.

6.1.10 Sosiaalinen media

Sosiaalisen median käyttö on monissa työtehtävissä luontevaa ja suositeltavaa, jos sen avulla voidaan tuottaa tai täydentää palveluja. Oikein käytettynä sosiaalinen media edistää työntekijän vuorovaikutusta muihin työntekijöihin ja asiakkaisiin sekä lisää palveluiden käyttäjälähtöisyyttä. Sosiaalinen media voi olla kanava ammatilliseen verkostoitumiseen, osaamisen kehittämiseen ja moniammatilliseen työskentelyyn. Sosiaalisessa mediassa voi kuitenkin tapahtua myös monenlaista häirintää. (Rauramo ym. 2014.)

Työpaikalla on hyvä olla yhteisesti sovitut linjaukset työntekijöiden sosiaalisen median käytölle ja toimintaohjeet siinä tapahtuvaa häirintää varten. Useissa organisaatioissa suhtaudutaan myönteisesti työntekijöiden osallistumiseen julkiseen keskusteluun, mutta heidän tulee tiedostaa ero yksityishenkilönä kommentoinnin ja organisaation edustamisen välillä. Työpaikan sisäisiä ja asiakkaiden asioita ei saa käsitellä sosiaalisessa mediassa. Työntekijällä on työnantajaa kohtaan lojaliteettivelvoite, joka ulottuu myös vapaa-aikaan. Sen mukaan työntekijä ei saa tuottaa toiminnallaan vahinkoa työnantajalle. (Mannermaa 2018, 39.)

Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä työpaikan sähköpostin ja tietoverkon käyttöoikeuksia sekä sosiaalisen median yksityiskäyttöä työaikana. Työntekijällä ei ole velvoitetta vastata asiakkaiden viesteihin yksityishenkilönä. Häirinnän tai kunnianloukkauksen kohteeksi jouduttuaan työntekijän kannattaa tehdä rikosilmoitus poliisille. (Fagerström ym. 2016, 74–76.)

Työturvallisuuspäällikkö on kehottanut työntekijöitä tekemään HaiPro-ilmoituksen, mikäli asiakas ottaa työntekijään yhteyttä yksityisen puhelinnumeron tai sosiaalisen median kautta. Tällöin perhe ei ole ymmärtänyt työntekijän roolia oikein ja työntekijän yksityisyyttä rikotaan. Sosiaalisen median riskinä on myös työntekijän oman toiminnan virheet. Jos työntekijä on nimennyt Facebook-profiilissaan työnantajansa, saatetaan hänen tulkita edustavan työnantajansa mielipiteitä kaikissa julkaisuissaan.

Sosiaalinen media herätti kyselyyn vastanneissa työntekijöissä vain vähän ajatuksia. Sosiaalisen median rooli huolestuttaa heitä esimerkiksi siten, että työssä tapahtuneiden virheiden pelätään päätyvän julkisille keskustelupalstoille.

6.2 Työpaikan työsuojelutoiminta

Työntekijät arvioivat perhetyössä toteutuvaa työsuojelua avoimien kysymysten ja asteikkokysymyksen väittämien avulla. Tulosten tarkastelu etenee riskien ennakoinnista vaaratapahtumien käsittelyyn. Päähuomio on perhetyön työntekijöiden kyselytutkimuksella saadussa tiedossa, jota on täydennetty taustateorialla sekä perhetyön vastaavan ohjaajan ja työsuojelupäällikön haastatteluissa esiin nousseilla näkökulmilla.

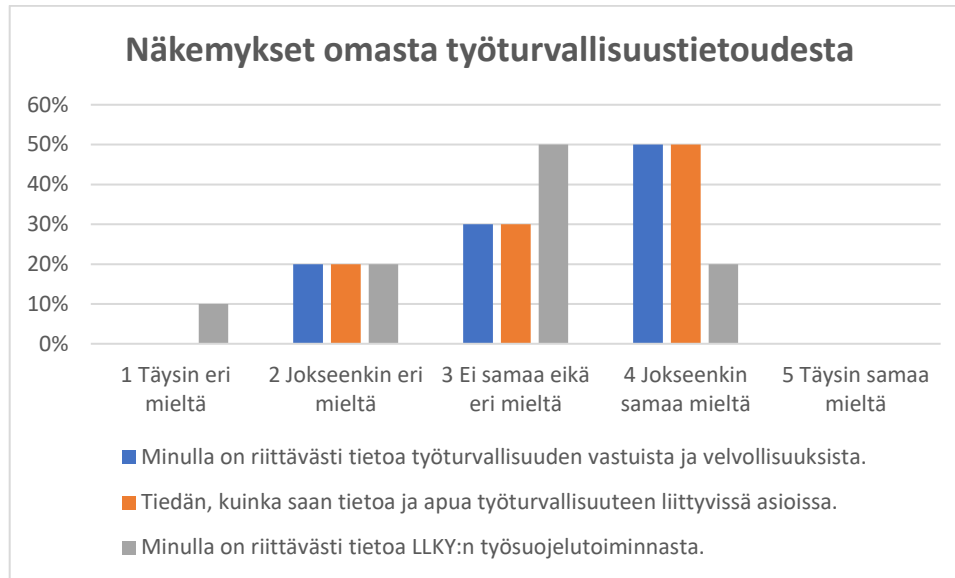
Asteikkokysymyksen vastausvaihtoehdot tarkoittavat seuraavia sanallisia arvioita oman mielipiteen ja väittämän suhteesta:

- 1 = Täysin eri mieltä
- 2 = Jokseenkin eri mieltä
- 3 = Ei samaa eikä eri mieltä
- 4 = Jokseenkin samaa mieltä
- 5 = Täysin samaa mieltä

6.2.1 Työturvallisuustietous

Vastaava perheohjaaja painottaa työntekijöiden itseohjautuvuutta työn organisoinnissa ja tiedonhankinnassa. Jos koko henkilöstölle tulee työturvallisuutta koskevaa sähköpostia, odottaa hän työntekijöiden perehtyvän siihen omatoimisesti. Yhteisissä tiimisähköposteissa hän kuitenkin muistuttaa asioista ja selventää ohjeita. Vastaavan perheohjaajan mukaan arjen työssä on vaara, että työntekijät helposti käsittelevät asioita vain keskenään, vaikka niistä kannattaisi puhua heti myös esimiehelle. Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arvioita omasta työturvallisuustietoudestaan esittämällä seuraavat väittämät:

- Minulla on riittävästi tietoa työturvallisuuden vastuista ja velvollisuuksista.
- Tiedän, kuinka saan tietoa ja apua työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.
- Minulla on riittävästi tietoa LLKY:n työsuojelutoiminnasta.



Kuvio 4. Perhetyön työntekijöiden näkemykset omasta työturvallisuustietoudestaan.

Vastauksissa oli varsin paljon hajontaa. Tietous työturvallisuuden vastuista ja velvollisuuksista sai keskiarvon 3,3. Myös osaaminen työturvallisuuteen liittyvän tiedon ja avun hankkimisessa sai keskiarvon 3,3. Molemmissa väittämässä puolet vastaajista antoi väittämälle arvon 4 eli he olivat jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Organisaation työsuojelutoiminnasta työntekijöillä oli hyvin vaihtelevasti tietoa vastausten keskiarvon ollessa 2,8. Puolet vastaajista antoi väittämälle arvon 3. (Kuvio 4.)

Työsuojelupäällikön mielestä turvallisuusasiat ovat etusijalla perehdyttämisessä, koska oikea toiminta on työntekijän itsensä varassa uhkatilanteessa. Hänen mielestään esimiesten tulisi pitää työturvallisuus esillä koko ajan jollain tavalla, esimerkiksi viikoittaisissa palavereissa vaihtelevin teemoin.

6.2.2 Työturvallisuusohjeistus

Väkivaltariskien ennakoiva hallinta on osa turvallisuusjohtamista. Se parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja työnteon sujuvuutta. Keskeinen osa hallintajärjestelmää on omalla työpaikalla laaditut ja noudatettavat *työpaikkaväkivallan ehkäisy- ja toimintaohjeet*. Ohjeita kerrataan säännöllisesti ja toimintamalleja harjoitellaan. Henkilökunnalla on velvollisuus perehtyä työturvallisuuslain mukaiseen ohjeistukseen sekä oikeus saada perehdytystä ja koulutusta tilanteiden hallintaan. Yleensä uhka- tai työväkivaltatilanteet tapahtuvat yllättäen, kun asiakas ei hallitse epäasiallista käyttäytymistään. Väkivaltatilanteesta tulee ilmoittaa

välittömästi työnantajalle, jolla on velvollisuus huolehtia työn turvallisuudesta. (Fagerström ym. 2016, 67–71.)

Kyselyn mukaan perhetyön työntekijät ovat hyvin epätietoisia työhönsä liittyvästä turvallisuusohjeistuksesta. Yksikään vastaajista ei muistanut varmaksi sellaisen olemassaoloa, mutta asian tärkeys tiedostetaan. Työntekijöiltä löytyy kiinnostusta osallistua perhetyön oman turvallisuusohjeistuksen työstämiseen. Ohjeistukselta toivotaan selkeyttä, tiivyyttä ja konkreettisuutta, jolloin sen noudattaminen olisi helpompaa, eikä väärinymmärrysten mahdollisuutta olisi. Esimiehen odotetaan huolehtivan ohjeistukseen perehdyttämisestä ja säännöistä muistuttamisesta.

Työsuojelupäällikkö pitää tärkeänä toimipistekohtaista turvallisuusohjeistusta. Sen tulisi olla hänen mielestään lyhyt ja yksinkertainen, esimerkiksi A4-arkin pituinen teksti, jossa olisi luettelomaisesti toimintaohjeet eri tilanteisiin. Tällainen ohje jäisi hänen mielestään hyvin työntekijöiden mieliin. Työsuojelupäällikön mielestä esimiesten tulisi luoda ohjeet organisaation jokaiseen toimipaikkaan. Joissakin yksiköissä sellainen on tehty, mutta vasta sitten, kun on tapahtunut jo jotain vakavaa.

Ohjeiden noudattamista tarkasteltaessa kyselyn vastauksista välittyi asenteiden vaihtelevuus siten, että osa työntekijöistä toivoo sääntöjen ehdotonta noudattamista ja osa olisi valmis joustamaan tilannekohtaisesti. Turvallisuusasioissa joustamisen pelätään kuitenkin johtavan lopulta vakavaan tapaturmaan. Aiheesta keskustelua, ohjeistuksen esillä oloa ja yhteisiä pelisääntöjä kaivataan. Sovittujen käytäntöjen noudattamista toivotaan seurattavan.

Työsuojelupäällikkö painottaa paremman turvallisuusohjeistuksen lisäksi ohjeistuksen noudattamista. Kaikkia organisaation työntekijöitä koskee sama ohje: Työntekijällä on velvollisuus perääntyä vaaran uhatessa. Päätös täytyy pystyä tekemään itse, sillä esimies ei voi valvoa tilanteita. Perääntymisen kynnyksen tulisi olla työntekijän mielestä olla matalampi. Hänen mukaansa perääntymisvalmiutta saatetaan työyhteisössä pitää virheellisesti huonon työntekijän ominaisuutena. Työsuojelupäällikkö painottaa myös kohdekohtaista riskienarviointia eli vaihtoehtoisten työskentelytapojen pohtimista, kun asiakkaan käyttäytymistä ei voida muuttaa.

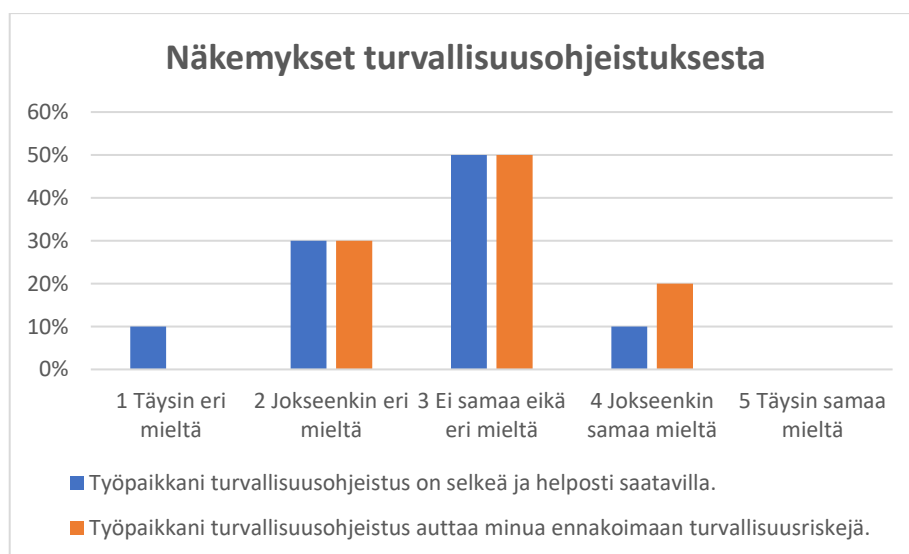
Kysyttäessä kokemuksia perääntymisestä suuri osa vastaajista kertoi, ettei ole ollut sellaisessa tilanteessa. Perääntymään joutuneet työntekijät olivat saaneet enimmäkseen ymmärrystä

osakseen. Epävarmuuttakin toisten suhtautumisesta oli tunnettu ja huolta siitä, että sama vaaratilanne voisi olla edessä jollain toisella työntekijällä, joka menee kyseiseen asiakaspaikkaan seuraavana.

Valtaosa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että asiakkaille tulisi antaa kirjallinen turvallisuusohje. Lyhyestä ja selkeästä ohjeesta olisi tärkeää löytyä ainakin käyntejä koskevat säännöt lemmikkieläinten kytkemisestä, ylimääräisten henkilöiden poistamisesta sekä käyntien kirjaamisesta ja perumisesta. Ohjeessa mainittaisiin myös kuvauskielto ja seuraukset asiattomasta käytöksestä. Ohjeen voisi antaa työskentelyn aloituspalaverissa tai ensimmäisellä kotikäynnillä, ja se löytyisi myös Suupohjan peruspalveluliikelaitoskunta-yhtymän internetsivuilta. Ohje käytäisiin läpi yhdessä asiakasperheen kanssa, ja perheen tulisi sitoutua siihen, jotta työskentely voisi jatkua.

Sekä vastaava perheohjaaja että työsuojelupäällikkö pitivät tärkeänä sitä, että asiakkaille suunnattu turvallisuusohje annettaisiin asiakkaille työntekijöitä ylemmältä organisaatiotasolta. Perhetyöhön on jo aiemmin laadittu asiakkaille annettava, turvallisuusseikat huomioiva esite, mutta sitä ei ole otettu käyttöön. Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arvioita työpaikkansa turvallisuusohjeistuksesta esittämällä seuraavat väittämät:

- Työpaikkani turvallisuusohjeistus on selkeä ja helposti saatavilla.
- Työpaikkani turvallisuusohjeistus auttaa minua ennakoimaan turvallisuusriskejä.



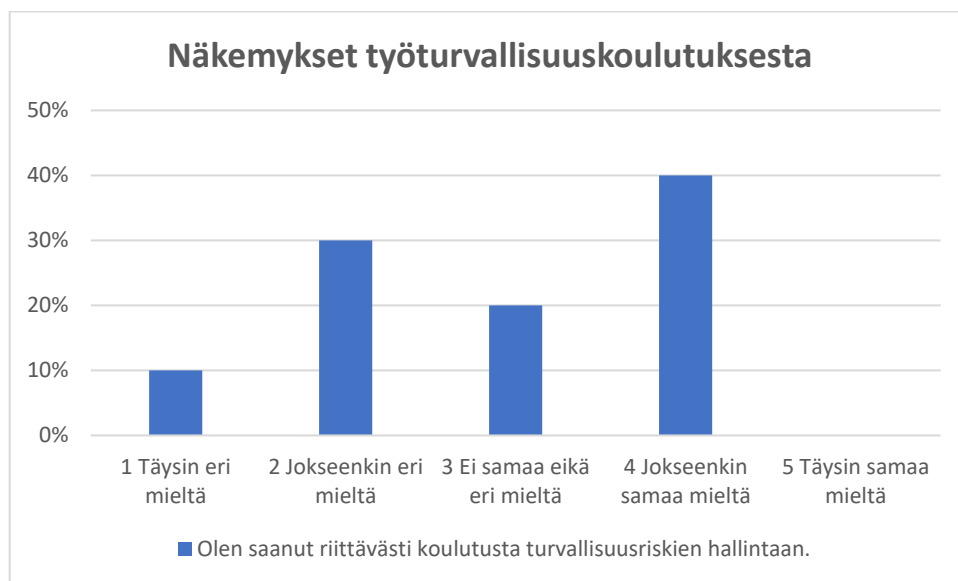
Kuvio 5. Perhetyön työntekijöiden näkemykset työpaikkansa työturvallisuusohjeistuksesta.

Vastauksissa oli varsin paljon hajontaa. Keskiarvoksi turvallisuusohjeistuksen selkeydestä ja saatavuudesta muodostui 2,6 ja turvallisuusohjeistuksen toimivuudesta 2,9. Molemmissa väittämässä puolet vastaajista arvioi väittämän paikkansapitävyyttä arvolla 3. (Kuvio 5.) Tästä voidaan päätellä perhetyön työturvallisuusohjeistuksen olevan riittämätöntä, mikä on yhteneväistä avoimien kysymysten vastausten kanssa.

6.2.3 Työturvallisuuskoulutus

Kyselyn mukaan työntekijät kaipaavat muistutusta oikeista toimintatavoista vaaratilanteissa. Tietoa on paljon, mutta se unohtuu käytännön työssä. Koulutusta kaivataan puhumalla rauhoittamiseen, itsepuolustus- ja kiinnipitotaitoihin sekä ensiapuun. Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arvioita saamastaan työturvallisuuskoulutuksesta esittämällä seuraava väittämä:

- Olen saanut riittävästi koulutusta turvallisuusriskien hallintaan.



Kuvio 6. Perhetyön työntekijöiden näkemykset työpaikkansa työturvallisuuskoulutuksesta.

Vastauksissa oli todella suurta hajontaa, mistä voidaan päätellä työntekijöiden kokevan koulutuksen riittävyyden hyvin eri tavoin. Työsuhteen pituus vaikuttanee asiaan, jolloin koulutusmäärissäkin on yksilöllisiä eroja. Myös asenne kouluttautumiseen vaikuttaa siten, että osa työntekijöistä kaipaa tietojen ja taitojen kertausta useammin kuin toiset. 40 % vastaajista arvioi koulutuksen riittävyyttä arvolla 4, mutta keskiarvo 2,9 viittaa kuitenkin siihen, että merkittävää tarvetta koulutukselle koetaan. (Kuvio 6.)

Vastaava perheohjaaja painottaa tiedon merkitystä turvallisuudessa. Hänen mielestään olisi tärkeää edistää työntekijöiden ymmärrystä ihmisestä psykososiaalisena kokonaisuutena, mikä voisi toteutua esimerkiksi nepsy-koulutuksella. Hän näkee tarvetta myös työntekijöiden organisaatiotietouden lisäämiselle. Aggressiivisen asiakkaan kohtaamiseen vastaavan perheohjaajan mielestä riittää organisaation yhteinen ohje, joka löytyy sisäisestä intranetistä.

6.2.4 HaiPro-raportointijärjestelmä

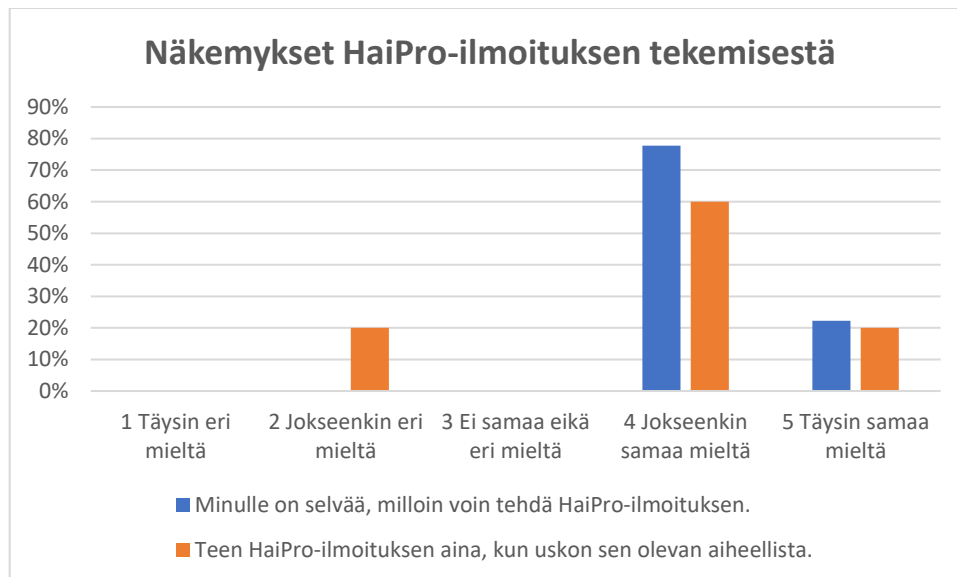
Väkivalta- ja uhkatilanteiden raportointijärjestelmä on väline riskien ennakoivassa tunnistamisessa ja arvioinnissa. Tapahtumatiedot pyritään keräämään väkivalta-, läheltä piti-, uhka- ja vaaratilanteista mahdollisimman kattavasti, jolloin työpaikalle kertyy niistä tarkempaa tietoa hyödynnettäväksi ehkäisytoimien suunnittelemisessa. Väkivaltilanteen jälkeen vammoista ilmoitetaan esimiehelle ja työterveyshuoltoon. Työtapaturmailmoitus tehdään, jos on aiheutunut hoitoa vaativia vammoja. Lievistäkin pahoinpitelyistä sekä omaan henkeen tai perheeseen kohdistuvista uhkauksista tulee tehdä rikosilmoitus poliisille. (Fagerström ym. 2016, 69–71.)

Vastaava perheohjaaja ja työsuojelupäällikkö näkevät perhetyön työntekijät varsin aktiivisina HaiPro-ilmoitusten tekemisessä. Vastaava perheohjaaja muistuttaa, että ilmoituksen tekeminen on tärkeää jokaisesta riskitilanteesta, vaikka se toistuisi viikoittain. Epäasiallista kohtelua esiintyy hänen mukaansa perhetyössä niin paljon, että työntekijät saattavat valitettavasti turtua siihen.

Kyselyn mukaan työntekijät kokevat HaiPro-raportointijärjestelmän tärkeänä ja selkeänä. Ilmoituksen tekemistä pidetään teknisesti helppona. Ohjelman toiminnassa on kuitenkin ongelmia etätyöskentelyssä, jolloin ilmoitus saattaa jäädä tekemättä. Tapahtumatietojen luokittelua pidetään jäykkänä, eikä omaan ilmoitukseen löydy välttämättä sopivaa luokitusta. Kyselyssä tuotiin esiin ilmoituksen käsittelyprosessin hitaus, jolloin ilmoittajalle voi jäädä epäselväksi, mihin ilmoitus on johtanut. HaiPro-ilmoitusten läpikäyminen esimiehen kanssa kahden kesken koetaan tärkeänä, mutta tiimipalavereissa käsitteleminen jakaa vastaajien mielipiteet. Osa työntekijöistä pitää yhteistä keskustelua välttämättömänä ja opettavaisena, osa puolestaan liian ylimalkaisena tai hyödyttömänä. Myös anonyymiyden säilyttämistä yhteisessä käsittelyssä kaivataan. Työsuojelupäällikkö korostaa kuitenkin sitä, että HaiPro-ilmoitukset on tärkeää käydä säännöllisesti yhteisesti läpi esimerkiksi tiimipalavereissa.

Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arvioita HaiPro-ilmoituksen tekemisestä esittämällä seuraavat väittämät:

- Minulle on selvää, milloin voin tehdä HaiPro-ilmoituksen.
- Teen HaiPro-ilmoituksen aina, kun uskon sen olevan aiheellista.



Kuvio 7. Perhetyön työntekijöiden näkemykset HaiPro-ilmoituksen tekemisestä.

Kyselyn mukaan työntekijöille on varsin selvää, milloin riskitilanteesta on aiheellista tehdä HaiPro-ilmoitus, vastausten keskiarvolla 4,2. HaiPro-ilmoittamisaktiivisuudessa on hajontaa. 20 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa, jolloin keskiarvoksi jäi 3,8. (Kuvio 7.)

6.2.5 Väkivaltatilanteiden jälkihoito

Väkivaltaa kohdanneet tarvitsevat tukea ja jälkihoitoa, joiden järjestämisestä esimies vastaa esimerkiksi kahdenkeskisillä ja työyhteisön yhteisillä keskustelutilaisuuksilla. Riittävät henkilöresurssit ja hyvä työilmapiiri auttavat käsittelemään tilanteita. Yhteinen keskustelu toimintatavoista vähentää pelkoja ja leimautumista. (Fagerström ym. 2016, 67–69, 71.) Myös työnohjaus on tärkeä osa väkivaltatilanteiden jälkihoitoa. Se on toteutettu Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyössä noin kerran kuukaudessa kahdessa kuuden työntekijän ryhmässä, jolloin ryhmäkoko on riittävän pieni jokaisen yksilön huomioimiseksi. Työnohjaaja on työntekijöiden valitsema.

Kyselyssä mielipiteet väkivaltilanteiden jälkihoidon onnistumisesta jakaantuivat. Monen vastaajan mielestä väkivaltilanteiden käsittely on toteutunut esimiehen ja työterveyshuollon kanssa nopeasti ja siihen on oltu tyytyväisiä. Vamman jälkiseuranta on tosin voinut jäädä työntekijän omalle vastuulle. Osa vastaajista on kokenut tilanteessa syyllistämistä ja vähättelyä. Siihen liittyen toivotaan enemmän luottamusta työntekijän tuntemukseen, jolloin ei tarvitsisi itse kieltäytyä uhkaavaan paikkaan menemisestä, vaan päätös tulisi esimieheltä. Vastauksissa toivottiin myös viikoittaista pysähtymistä aiheen parissa sekä yhteistä toimintatapaa ja keskustelua väkivaltilanteiden käsittelyyn.

Kyselyn vastauksissa työnohjaus nähtiin tilanteena, jossa työntekijä voi purkaa mieltä askarruttavia asioita yhdessä työtovereiden kanssa. Työnohjaukseen ollaan pääosin erittäin tyytyväisiä ja sitä pidetään tärkeänä. Työnohjaaja on mieleinen sekä työnohjausryhmät toimivia ja luottamuksellisia. Työnohjauksen koetaan antavan välineitä työn henkisen kuormituksen käsittelyyn. Huolta aiheuttaa työnohjausryhmän mahdollinen muuttuminen ja työnohjaajan vinkkien unohtuminen. Työnohjaus on myös lisännyt yksittäisen työntekijän kuormitusta, mutta muutosehdotuksia nykykäytäntöön ei tullut esiin.

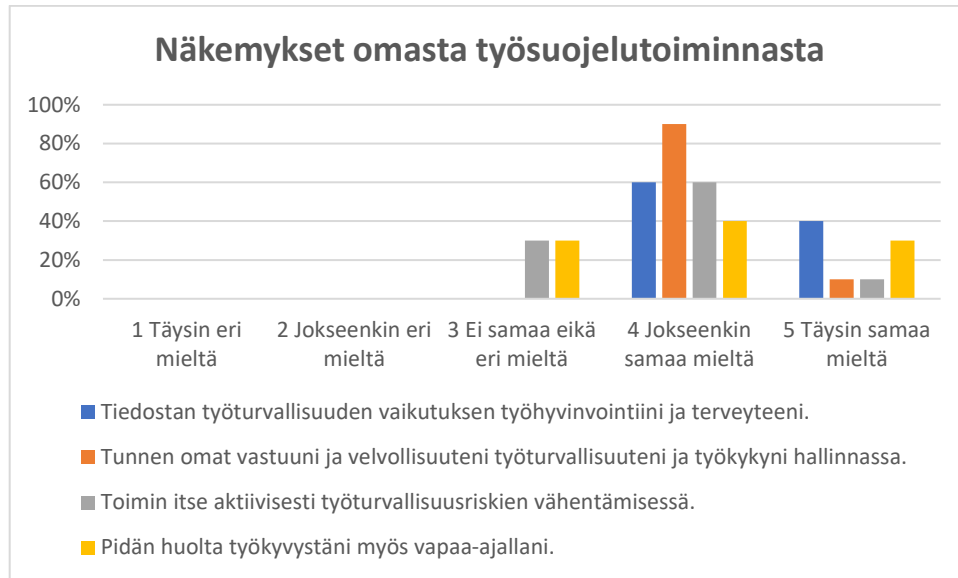
6.3 Työsuojelun toimijat

Seuraavassa tarkastellaan perhetyön työntekijöiden näkemyksiä työsuojelun toimijoiden suoriutumisesta työturvallisuuden edistämisessä. Tuloksia on täydennetty perhetyön vastaavan ohjaajan ja työsuojelupäällikön haastatteluissa esiin nousseilla näkökulmilla. Toimijoiden arviointi on vain suuntaa antava, sillä työsuojelu on ennen kaikkea yhteistoimintaa ja onnistuminen monen eri tahon suoriutumisesta riippuvaista.

6.3.1 Työntekijä

Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arvioita omasta toiminnastaan työturvallisuuden edistämisessä esittämällä seuraavat väittämät:

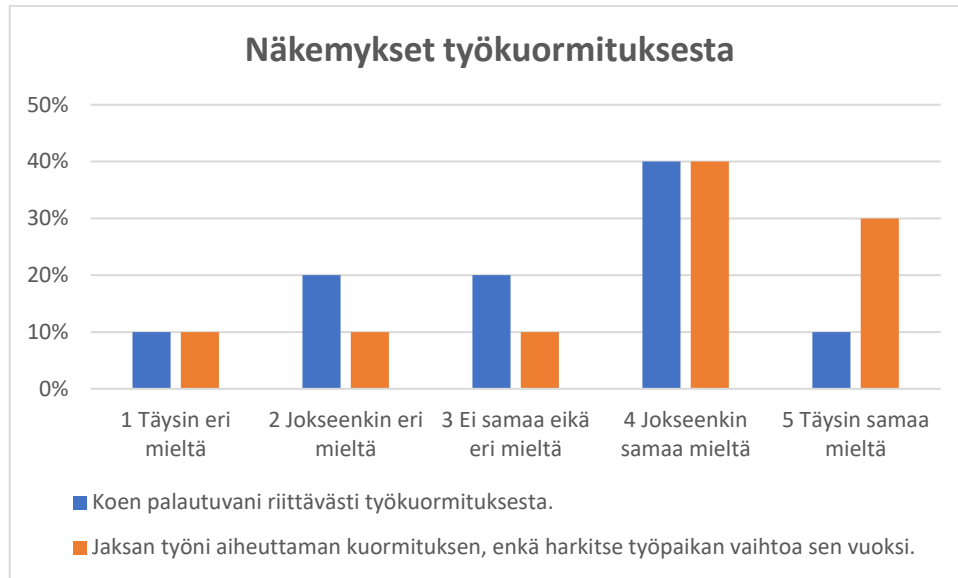
- Tiedostan työturvallisuuden vaikutuksen työhyvinvointiini ja terveyteeni.
- Tunnen omat vastuuni ja velvollisuuteni työturvallisuuteni ja työkykyni hallinnassa.
- Toimin itse aktiivisesti työturvallisuusriskien vähentämisessä.
- Pidän huolta työkyvystäni myös vapaa-ajallani.



Kuvio 8. Perhetyön työntekijöiden näkemykset omasta työsuojelutoiminnastaan.

Tämä osa-alue sai työntekijöiltä hyvät arviot pienellä hajonnalla eli omaan toimintaan ollaan varsin tyytyväisiä. Tietoisuus työturvallisuuden merkityksestä sai keskiarvon 4,4. Oman vastuun tunnistaminen sai erityisen pienellä hajonnalla keskiarvon 4,1. Oma aktiivisuus työturvallisuusriskien vähentämisessä sai keskiarvon 3,8 ja työkyvystä huolehtiminen vapaa-ajalla keskiarvon 4,0. (Kuvio 8.) Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arvioita omasta työkuormituksesta esittämällä seuraavat väittämät:

- Koen palautuvani riittävästi työkuormituksesta.
- Jaksan työni aiheuttaman kuormituksen, enkä harkitse työpaikan vaihtoa sen vuoksi.



Kuvio 9. Perhetyön työntekijöiden näkemykset omasta työkuormituksestaan.

Hajonta molempien väittämien vastauksissa oli suurta. Työkuormituksesta palautumisen keskiarvoksi muodostui 3,2 ja työkuormituksesta selviytymisen keskiarvoksi 3,7. Suosituin vastaus molemmissa väittämissä oli 40 %:n osuudella arvo 4. Työkuormituksesta palautuminen ei ole riittävällä tasolla, mutta silti 70 % vastaajista koki selviytyvänsä kuormituksesta kohtalaisesti tai hyvin arvoilla 4 ja 5. (Kuvio 9.)

Työsuojelupäällikkö pitää perhetyössä merkittävimpänä riskinä jatkuvaa kuormitusta, joka johtuu etukäteisstressistä tiettyjen asiakkaiden tapaamisessa. Hän pelkää, että se voi johtaa lopulta alanvaihtoihin. Toisinaan työsuojelupäällikkö huomaa HaiPro-ilmoituksista, että perhetyöntekijät ovat hädissään ja väsyneitä kaivaten jotain muutosta. Psykkinen kuormitus ei tule tarpeeksi esille HaiPro-ilmoituksissa, ja sitä on todennäköisesti todellisuudessa huomattavasti enemmän. Työsuojelupäällikkö muistuttaa, että esimiehen tulee pystyä puuttumaan työntekijän liialliseen tai liian tunnolliseen työntekoon. Työsuojelupäällikkö kannustaa esimiehiä ottamaan tarvittaessa puheeksi työntekijän kanssa myös mahdollisen työpaikan vaihdon, mikäli työssäjaksamisessa on pitkäaikaisia ongelmia ja kaikki työnantajan keinot keventää työolosuhteiden aiheuttamaa kuormitusta on kokeiltu.

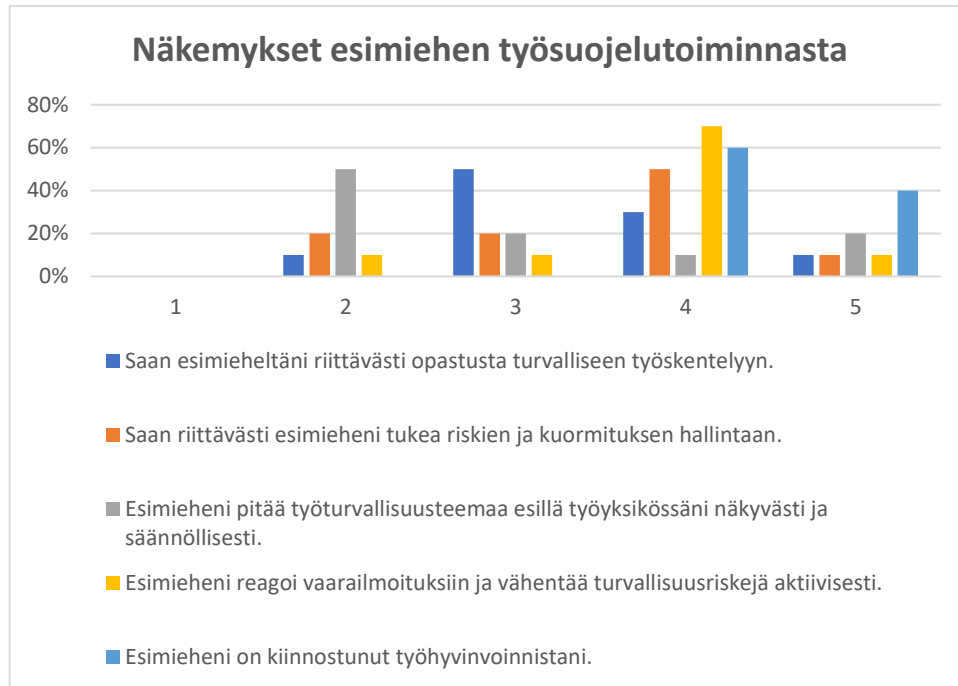
6.3.2 Työnantaja

Lähiesimiehenä toimiva vastaava perheohjaaja pyrkii olemaan helposti lähestyttävä ja pitämään jatkuvasti yhteyttä työntekijöihin, jolloin hän on perillä myös heidän

kuormittumisestaan. Hän pyrkii olemaan saavutettavissa mahdollisimman paljon, kun muut työtehtävät eivät sitä estä. Vastaava perheohjaaja kokee rajaavansa aktiivisesti työntekijöille heidän vastuitaan ja velvoitteitaan, jotta nämä eivät murehtisi toimivaltaansa kuulumattomia asioita. Esimiehen haasteena on olla lähellä työntekijää ja kuitenkin säilyttää esimiehen objektiivisuus, mikä vaatii jatkuvaa tasapainottelua.

Asiakkaiden tasapuolinen jakaminen työntekijöille on vastaavan perheohjaajan mielestä toisinaan haasteellista, sillä osa asiakkaista tilaa tiettyjä työntekijöitä ja asiakasjakauma työntekijöiden kesken vääristyy. Vastaava perheohjaaja osallistuu parityöskentelyn tarpeen arviointiin ja pyrkii mahdollistamaan sen tilanteen niin vaatiessa. Vastaavan perheohjaajan mukaan perhetyön työntekijöillä on varsin korkea kynnyks sairauspoissaoloon. Hän kannustaa työntekijöitä olemaan pois töistä todellisen työkyvyttömyyden kohdalla, mutta toivoisi myös työntekijöiltä vastuuntuntoa siten, että voinnin salliessa kotona sairastaessakin suoritettaisiin joitakin soveltuvia työtehtäviä. Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arvioita esimiehen toiminnasta työturvallisuuden edistämiseksi esittämällä seuraavat väittämät:

- Saan esimieheltäni riittävästi opastusta turvalliseen työskentelyyn.
- Saan riittävästi esimieheni tukea riskien ja kuormituksen hallintaan.
- Esimieheni pitää työturvallisuusteemaa esillä työyksikössäni näkyvästi ja säännöllisesti.
- Esimieheni reagoi vaarailmoituksiin ja vähentää turvallisuusriskejä aktiivisesti.
- Esimieheni on kiinnostunut työhyvinvoinnistani.



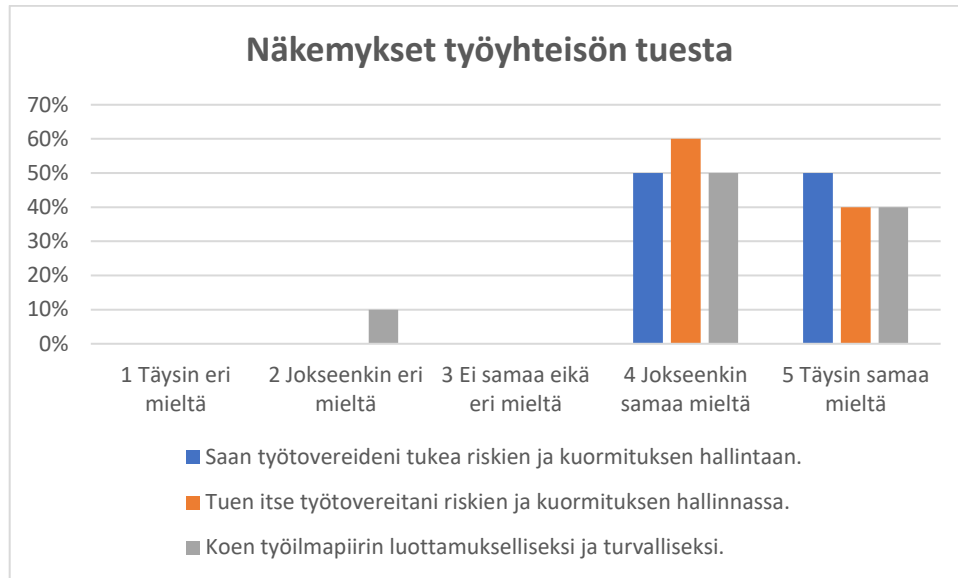
Kuvio 10. Perhetyön työntekijöiden näkemykset esimiehensä työsuojelutoiminnasta.

Parhaan arvion työntekijöiltä esimies sai työhyvinvoinnin huomioimisesta hyvin yhdensuuntaisilla vastauksilla ja keskiarvolla 4,4. Myös esimiehen reagointi työn riskeihin koetaan varsin hyväksi keskiarvolla 3,8 vastaajista 70 %:n annettua väittämälle arvon 4. Kolmessa ensimmäisessä väittämässä koskien esimiehen panostusta turvallisuusviestintään hajonta oli suurta. Esimiehen antama opastus turvalliseen työskentelyyn saavutti keskiarvon 3,4 ja työntekijöiden saama esimiehen tuki riskien ja kuormituksen hallintaan keskiarvon 3,5. Eniten parantamisen tarvetta koettiin olevan turvallisuusteeman esillä pitämisessä, johon puolet vastaajista antoi arvosanan 2 keskiarvon ollessa 3,0. (Kuvio 10.)

6.3.3 Työyhteisö

Vastaavan perheohjaajan mielestä työturvallisuudessa on kyse erityisesti työilmapiirin luottamuksellisuudesta ja turvallisuudesta. Hän uskoo sen toteutuvan perhetyössä pääsääntöisesti. Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arvioita työyhteisönsä tuesta esittämällä seuraavat väittämät:

- Saan työtovereideni tukea riskien ja kuormituksen hallintaan.
- Tuen itse työtovereitani riskien ja kuormituksen hallinnassa.
- Koen työilmapiirin luottamukselliseksi ja turvalliseksi.



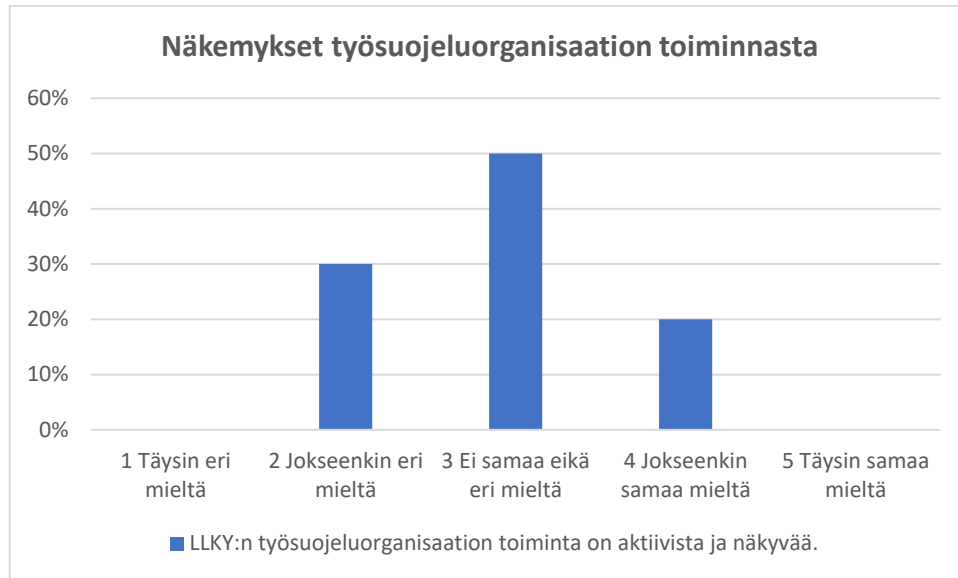
Kuvio 11. Perhetyön työntekijöiden näkemykset työyhteisönsä tuesta.

Tämä osa-alue sai kyselyssä työntekijöiltä parhaimmat arviot ja vastausten hajonta oli hyvin pientä. Työntekijän ja työtovereiden keskinäisen tuen taso on korkea: työtovereilta saatu tuki saavutti keskiarvon 4,5 ja työntekijän itsensä muille antama tuki keskiarvon 4,4. Työilmapiiriin vaikuttaa koko työyhteisö eli työtovereiden lisäksi esimiehet. Myös tämä osa-alue sai hyvän keskiarvon 4,2, eli työilmapiiri koetaan varsin luottamukselliseksi ja turvalliseksi. (Kuvio 11.)

6.3.4 Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto

Perhetyön työntekijöiltä pyydettiin arviota työsuojeluorganisaation toiminnasta esittämällä seuraava väittämä:

- LLKY:n työsuojeluorganisaation toiminta on aktiivista ja näkyvää.



Kuvio 12. Perhetyön työntekijöiden näkemykset työpaikkansa työsuojeluorganisaation toiminnasta.

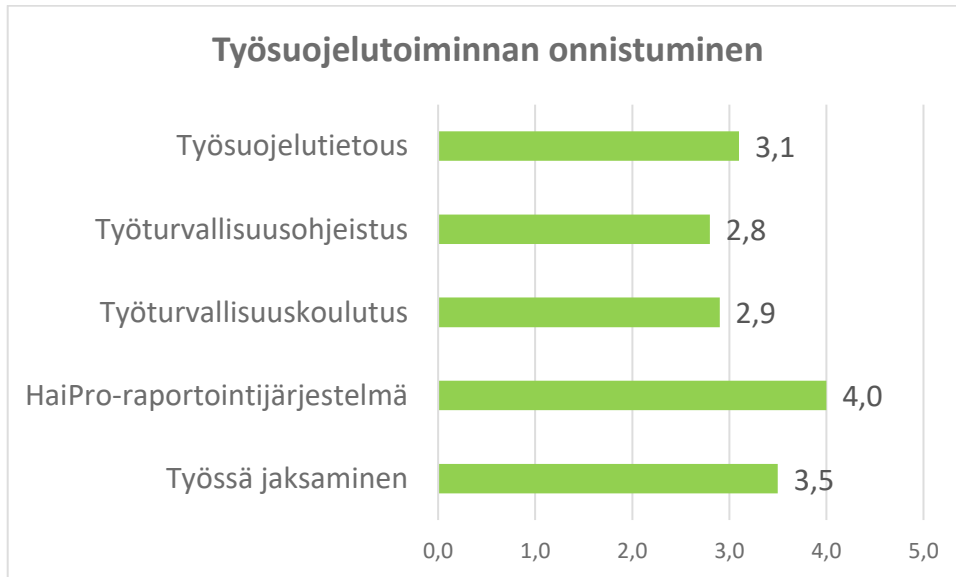
Arviot työsuojeluorganisaation aktiivisuudesta hajaantuivat jonkin verran ja keskiarvoksi muodostui 2,9 (Kuvio 12). Työterveyshuollon toimintaa arvioitaessa kyselyyn vastanneiden mielipiteet jakaantuivat. Työterveyshuollon rooli koetaan tärkeänä, mutta avun saamisessa on ollut eroja. Osa on tyytyväinen palveluun, joka on ollut ystävällistä, matalalla kynnyksellä saavutettavaa ja nopeaa. Osa ei tunne saaneensa tarvitsemaansa tukea.

Työterveyspsykologin tapaamiseen koetaan vaadittavan liian suurta työkuormitusta ja lääkärin vastaanotolle pääsemisessä on ollut viivettä. Epäkohtana pidetään sitä, että työkuormituksestaan johtuvia käyntejä ei voi tehdä työajalla. Myös matkustaminen Kauhajoella sijaitsevaan työterveyshuoltoon kuuluu työajan ulkopuolelle, jolloin syntyy epätasa-arvoa eri paikkakunnilla työskentelevien työntekijöiden välillä.

Työsuojelupäällikkö kertoi tekevänsä hyvin tiivistä ja toimivaa yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Vastaava perheohjaaja kokee saavansa hyvin tukea työkykykoordinaattorilta, joka on vastannut kysymyksiin nopeasti. Vastaava perheohjaaja on kertomansa mukaan ohjannut työntekijöitä työterveyshuoltoon varsin vähän, mutta pitää palvelua tärkeänä.

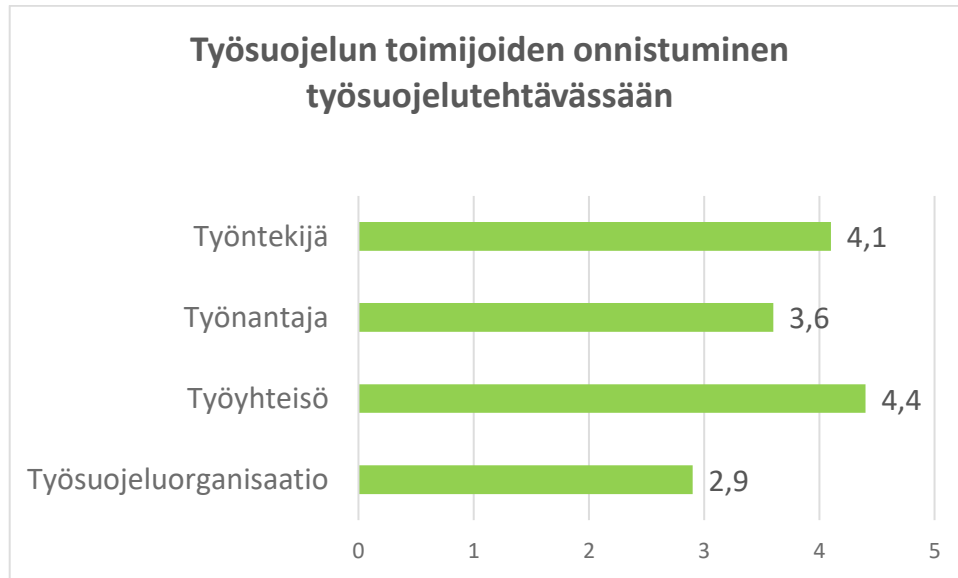
6.4 Yhteenveto numeerisista arvioista

Kuviossa 13 on esitelty perhetyön työntekijöiden työsuojelutoiminnalle antamien numeeristen arvioiden teemoittaisia keskiarvoja. Kuvion avulla voidaan vertailla työsuojelun eri osa-alueiden onnistumista.



Kuvio 13. Perhetyön työntekijöiden arviot työsuojelutoiminnan onnistumisesta.

Tyytyväisimpiä ollaan HaiPro-raportointijärjestelmän käyttöön. Työssä jaksamisessa koetaan olevan haasteita. Työturvallisuustietouden taso sekä työturvallisuusohjeistuksen ja -koulutuksen riittävyys herättävät huolta ja tarvetta kehittämislle. Kuvioista 14 nähdään perhetyön työntekijöiden arvioista saatuja teemoittaisia keskiarvoja työpaikan eri toimijoiden työsuojelutoiminnan onnistumiselle.



Kuvio 14. Perhetyön työntekijöiden arviot työsuojelun eri toimijoiden onnistumisesta työsuojelutehtävässään.

Työntekijät arvioivat oman ja työyhteisönsä onnistumisen varsin korkeaksi. Työnantaja edustajanaan lähiesimies saa työntekijöiltä jonkin verran heikomman arvion ja työsuojeluorganisaatio selvästi matalimman tuloksen. Tämä järjestys oli odotettavissa työntekijöiden ollessa arvioijina. On ymmärrettävää, että he kokevat oman ja työtovereidensa toiminnan positiivisemmassa valossa kuin vastapuolena pidetyn työnantajan. Työsuojeluorganisaatio voi tuntua varsin etäiseltä etenkin isossa organisaatiossa, jolloin sen toiminta jää helposti aktiivisuudesta riippumatta vähemmälle huomiolle.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työturvallisuuden tutkiminen toi uutta tietoa työn riskeistä ja niiden hallinnasta. Yhteys taustateoriaan oli selvästi nähtävissä tutkimustuloksissa, sillä aineiston keräämisessä tehtyjen teemahaastattelujen ja kyselytutkimuksen rungot laadittiin pääosin teorialähtöisesti. Tulokset vastasivat pääpiirteittäin aiempien tutkimusten ja teorian tiedon luomia ennako-odotuksia, mutta antoivat ainutlaatuista ja yksityiskohtaista tietoa tutkimuskohteena olevan työpaikan tilanteesta.

Perhetyön asiakasperheissä on paljon moniongelmaisuutta (Heino 2007, 4), mikä näkyy myös työntekijöiden kuormituksessa. Tutkimustulosten mukaan perhetyön kuormitus on pääosin henkistä. Fyysisiäkin riskejä on, erityisesti asiakasväkivallan muodossa, mutta enimmäkseen väkivallankin uhka näyttäytyy epävarmuuden ja pelon tunteina. Psykososiaalisina kuormitustekijöinä korostuvat asiakkaiden haastavat elämäntilanteet ja toisinaan arvaamaton käyttäytyminen, kuten Heino (2008, 52) on asiakasperheiden kotona tehtävästä työstä arvioinut. Asiakkaista lähtevä kuormitus voidaan jakaa työntekijän epävarmuuteen tai pelkoon, turhautumiseen, riittämättömyyden tunteisiin ja myötätuntostressiin. Kuormitustekijöinä nousivat erityisesti esiin myös työaikojen epämukavuus, työskentelyn aikapaine ja henkilötietojen suojaamisen haasteet. Oman kuormituksensa tuo vallitseva koronapandemia, joka on pakottanut kasvomaskien käyttöön ja etätyöskentelyn suosimiseen. Etätyöskentelyn koetaan heikentävän työyhteisön vuorovaikutusta, mikä vaikeuttaa tiedonkulkua ja työkuormituksesta palautumista.

Työkuormituksen hallinnassa on oleellista palautuminen työpäivän aikana erilaisten voimavaratekijöiden avulla (Fagerström ym. 2016, 62). Kyselyssä työntekijät toivat esiin työssäjaksamisensa voimavaroina hyvän työyhteisön, esimiestyön ja mahdollisuuden parityöskentelyyn. Myös työn monipuolisuus ja vapaus oman työn suunnitteluun tukevat työhyvinvointia. Työnohjaus koetaan erittäin tärkeänä ja nykyisellään onnistuneena. Voimavaratekijöistä huolimatta vastaajat kuitenkin näkivät työssään haasteellisena palautumisen ja siinä erityisesti työasioista irrottautumisen.

Työsuojelun eri osa-alueita tarkasteltaessa työyhteisön tuki, työilmapiiri ja oma toiminta saivat työntekijöiltä erityisen hyvät arviot. Esimiehen toimintaan ollaan kohtalaisen tyytyväisiä. Työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto saivat toimijoina heikommat arviot, mutta niiden etäisyys työntekijöihin vaikuttanee tuloksiin. On ymmärrettävää, että läheisemmiksi koetut,

päivittäisessä kontaktissa olevat tahot herättävät enemmän positiivisia tunteita tilanteessa, jossa työyhteisön ongelmia ei juuri ole.

Perhetyön vastaavan ohjaajan mielestä olosuhteet asiakkaiden kodeissa eivät tule muuttumaan, joten huomio työsuojelussa tulisi kiinnittää työpaikan turvallisuuskulttuuriin ja erityisesti työntekijöiden asenteisiin. Hän painottaa työntekijän omaa vastuuta työkunnostaan ja valinnoistaan. Esimerkiksi liian pitkään työmatkaan tai vapaa-ajan tekemisiin työnantaja ei voi vaikuttaa. Vastaava perheohjaaja tuo mielestään työntekijöille paljon esiin sitä, että työntekijän ei ole pakko ottaa asiakaskäyntiä niin, että päivästä tulee ylipitkä. Hänen mielestään työntekijät tekevät itse valintoja, jotka lisäävät väsymisriskiä.

Työntekijät kertoivat kyselyssä tunnistavansa oman vastuunsa työturvallisuudessa ja työssäjaksamisessa. Tavanomaista on, että eri toimijat kohdistavat odotuksensa niin sanotusti vastapuolelle eli työntekijät toivovat esimieheltä parannuksia ja esimies vastuuttaa työntekijöitä. Työsuojeluorganisaatio kohdistaa odotuksia sekä esimiehiin että työntekijöihin, mutta erityisesti työsuojelupäällikkö korostaa esimiesten vastuita.

Lähtökohdat Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työturvallisuuden parantamiselle ovat hyvät, sillä työilmapiiri koetaan positiivisena ja kuormituksen hallintaan on jo olemassa työnantajan järjestämänä hyviä välineitä, kuten parityöskentely, tiimipalaverit, työnohjaus ja keskustelutuki niin esimiehen kuin työtovereidenkin taholta. Työsuojelun osapuolet tunnistavat vastuunsa ja mahdollisuutensa työturvallisuuden edistämässä. Tutkimustuloksissa esitettiin paljon konkreettisia parannusehdotuksia, joihin jokainen taho voi tarttua omalta osaltaan.

Työntekijöiden kokemassa kuormituksessa pääosassa ovat asiakkaat, joiden toimintaan voidaan vaikuttaa rajallisesti. Vaikka työntekijöiden kuormituksen taustalla on monia eri tekijöitä, korostuu tutkimustuloksissa fyysisen väkivallan uhka. Työntekijät kaipaavat eniten keinoja hallita tätä uhkaa, ja siihen onkin mahdollista saada parannusta konkreettisilla toimilla. Seuraavassa on esitelty tutkimuksessa esiin tulleita kehittämissideoita ja niistä tutkijan muodostamia toimenpide-ehtotuksia.

Työturvallisuusteeman esiin nostaminen. Ennakoiva tiedottaminen, selkeät ohjeet ja säännöllinen työturvallisuudesta muistuttaminen ovat työnantajan vastuulla. Työntekijällä on velvollisuus perehtyä ohjeisiin ja omalta osaltaan aktiivisesti poistaa turvallisuusepäkohtia. (L

23.8.2002/738.) Tutkimuksen perusteella työturvallisuus saa liian vähän huomiota perhetyön arjessa. Työntekijät kokevat oman työturvallisuustietoutensa puutteelliseksi ja näkevät parannettavaa sekä esimiehen että työsuojeluorganisaation työsuojeluaktiivisuudessa. Organisaation työturvallisuusohjeistuksen olemassaolosta ollaan hyvin epä tietoisia. Yhteiset pelisäännöt ohjeiden noudattamisessa tuntuvat puuttuvan. Vaikuttaa siltä, että varsinaisten työtapaturmien ollessa vähäisiä on työsuojelullinen huomio keskittynyt työssäjaksamiseen. Työturvallisuus on kuitenkin työssäjaksamisen perustekijä (Mannermaa 2018, 271), joten turvallisuuden edistäminen lisää myös työhyvinvointia. Kehittämisehdotuksena onkin työturvallisuusteeman tietoinen korostaminen organisaatiossa, perhetyön tiimissä ja yksittäisten työntekijöiden asenteissa. Säännölliset nostot tiimipalaverissa, koulutus, teemapäivät ja tietoisuus muistuttaisivat kaikkia osapuolia turvallisuuden huomioimisesta.

Sähköinen perehdytysmateriaali voisi olla perhetyössäkin toimiva tapa tarjota työntekijöille tärkeää ja ajantasaista tietoa työturvallisuudesta. Etätyöskentelyn yleistyttyä sähköinen materiaali on saavutettavaa ja helposti päivitettävää. Sähköiseen perehdytykseen on olemassa erilaisia palveluntarjoajia, mutta Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymällä on jo käytössään sisäinen intranet, jota voisi aktiivisemmin hyödyntää myös työturvallisuudesta tiedottamisessa.

Toimipistekohtainen työturvallisuusohje. Kaikki tutkimukseen osallistuneet tahot eli perhetyön työntekijät, vastaava perheohjaaja ja työsuojelupäällikkö pitivät tärkeänä toimipistekohtaisen työturvallisuusohjeen laatimista perhetyöhön. Työnantajan kanta oli odotettavissa, sillä opinnäytetyön lähtökohtana oli luoda pohjaa kyseiselle ohjeistukselle. Vahvistusta suunnitelmalle toi työntekijöiden selkeä toive saada työskentelynsä perhetyöhön suunnattu työturvallisuusohje, jonka laatimiseen heillä on kiinnostusta osallistua.

Tärkeimpänä kehittämisehdotuksena tutkimuksesta voidaan siis johtaa perhetyön oman työturvallisuusohjeistuksen laatiminen, joka voisi toteutua esimiehen johdolla joko tiimin omana tuotoksena tai erillisenä projektina esimerkiksi opiskelijatyönä. Tuottamistavasta riippumatta on järkevää käyttää ohjeen perustana tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia sekä osallistaa projektiin koko perhetyön työyhteisö ja organisaation työsuojelupäällikkö. Ohjeen on syytä olla tiivis ja selkeä, kuten kaikki osapuolet tutkimuksessa esittivät. Asiantuntijaohjausta ohjeen laadintaan tarjoaa esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisu *Näkökulmia sosiaalihuollon palvelujen turvallisuuteen* (Saarsalmi & Koivula 2017) ja siitä lyhennetty versio *Turvallisia sote-palveluja: opas sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille* (Koivula, Brotkin &

Saarsalmi 2018). Oppaassa käsitellään myös omavalvontasuunnitelman laatimista, joka on osa tehokasta riskinhallintaa. Esimerkiksi Kuopion kaupunki on vuonna 2018 laatinut perhetyön omavalvontasuunnitelman, jossa laaduntarkkailun lisäksi määritellään työturvallisuusriskit ja toimenpiteet niiden vähentämiseksi (Kuopion kaupunki 21.11.2018).

Asiakkaille annettava turvallisuusohje. Tutkimuksessa nousi esiin konkreettisenä työturvallisuuden parantamisen keinona myös asiakkaille annettava turvallisuusohje, jossa tuotaisiin selkeästi esiin perhetyön pelisäännöt. Ohjeen antamisen toivottiin toteutuvan esimiestasolta, mikä lisäisi ohjeen painoarvoa ja estäisi työntekijään kohdistuvia reaktioita. Perhetyössä on jo aiemmin laadittu turvallisuusohjeita asiakkaalle antava esite, mutta se on jäänyt jostain syystä ottamatta käyttöön. Helpoin ratkaisu olisikin hyödyntää valmista esitettä tarvittavin muokkauksin ja aloittaa sen toimittaminen uusille asiakkaille esimerkiksi vastaavan perheohjaajan toimesta perhetyön aloitustapaamisissa.

Koulutus. Koulutustarpeet ovat työpaikasta riippumatta jatkuvia. Tutkimuksen perusteella työntekijät kaipaavat lisää koulutusta, mutta konkreettisia ehdotuksia nimettiin vain vähän. Koulutusten sisällössä luotetaan todennäköisesti työnantajan arvioon. Työyhteisössä keskustellessa kävi ilmi, että vähemmän aikaa perhetyössä työskennelleet eivät olleet osallistuneet väkivallan hallintaa koskeviin koulutuksiin. Kyselyn perusteella osa työntekijöistä ei kaivannut lisää koulutusta. Koulutus voisikin olla yksilöllisempää ja perustua ainakin osaksi työntekijän omiin toiveisiin. Isossa organisaatiossa on mahdollista toteuttaa koulutuksia myös siten, että osallistujia on samanaikaisesti eri yksiköistä, jolloin osallistujat voivat jakaa kokemuksiaan laajemmin ja tarjota toisilleen uusia toimintamalleja. Näin koulutuksiin osallistuisivat vain ne, jotka sitä todella kaipaavat. Taitojen kertaaminen on tärkeää kaikille, mutta se voisi tapahtua myös kollegan välityksellä, jolloin koulutukseen osallistunut työntekijä kertoisi tiivistetysti koulutuksen sisällöstä muille perhetyön työntekijöille esimerkiksi yhteisessä tiimipalaverissa.

Korona-aika on lisännyt internetin välityksellä toteutettavia webinaareja, joista löytyy myös työturvallisuuteen liittyviä aiheita. Sekä työnantajan että työntekijöiden kannattaa tarkkailla näitä mahdollisuuksia ja tiedottaa niistä työyhteisölle, pyrkiä osallistumaan hyödyllisiksi katsomiinsa etäkoulutuksiin sekä jakaa oppimaansa muille työntekijöille. Työnantajan tukea tarvitaan, jotta työntekijät voivat käyttää tähän työaikaansa.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön työturvallisuuden nykytilaa ja kehittämismahdollisuuksia. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa pohjatietoa mahdollisen toimipistekohtaisen turvallisuusohjeistuksen laatimiseen. Opinnäytetyö toteutettiin hankkeistettuna, eli sen lähtökohtana oli yhteistyötahon tilaus. Työelämälähtöisyys ohjasi opinnäytetyön tekemistä läpi prosessin, kuitenkin yhdessä ohjaavan opettajan ja teorian tiedon kanssa. Tutkimusaiheen ja tutkimusmenetelmien valinnat perustuivat perhetyön vastaavan ohjaajan ehdotuksiin. Hänen ja organisaation työsuojelupäällikön haastatteluilla selvitettiin tarkemmat linjaukset työntekijöille suunnattavaan kyselyyn. Taustateoriasta ja monitriangulaatiolla saaduista tutkimustuloksista muodostui laaja kokonaisuus, joka antaa kattavan kuvan myös yleisellä tasolla kotiin annettavien sosiaalipalvelujen työturvallisuudesta.

Tutkimustulokset muistuttivat riskien osalta pääpiirteittäin teorian tietoa ja aiempia tutkimuksia. Kysely antoi kuitenkin myös yksityiskohtaista ja työpaikkasidonnaista tietoa, jota ei ole aiemmin kartoitettu näin perusteellisesti kyseisellä työpaikalla. Huomionarvoista on sekin, että aiempia tutkimuksia on vähän ja niiden näkökulmat ovat suppeampia. Työturvallisuus teemana liitetään perinteisesti tapaturma-alttiin työpaikkoihin teollisuuden ja rakentamisen parissa. Tämä opinnäytetyö tuo näkyväksi, kuinka paljon todellisia riskejä myös sosiaalialalla tehtävä työ ihmisten parissa sisältää. Tietoisuus kuormituksesta mahdollistaa siihen puuttumisen ja toivottavasti myös lisää työn yhteiskunnallista arvostusta.

Kyselyn vastauksissa merkittävimpana kuormitustekijätyyppinä korostui koko sosiaalialaa leimaava psykososiaalinen kuormitus, jonka juurisyinä voidaan pitää asiakkaiden elämäntilanteiden haasteellisuutta, väkivallan uhkaa ja aikapainetta. Lisäksi merkittäviä kuormituksen aiheuttajia ovat työaikojen epämukavuus, etätyöskentely sekä asiakkaiden kotien epäsiisteys, terveysvaarat ja lemmikkikoirat. Henkistä painetta työntekijöille aiheutuu myös arkaluonteisten tietojen suojaamisesta. Vastaajat saivat esittää kehittämisideansa kuormitustyypeittäin sekä omalle toiminnalleen että työnantajalle. Tutkimuksen myötä tarkentui muutama konkreettinen toimenpide-ehdotus, joita esiteltiin johtopäätöksissä.

Päähuomio opinnäytetyössä oli laadullisella tutkimuksella, mutta määrällinen aineisto täydensi saatuja tuloksia. Numeerisia arvioita tarkasteltaessa on tärkeää huomioida, että ne edustivat

vain työntekijöiden näkemyksiä. Siltä osin täyttä objektiivisuutta ei voitu saavuttaa, mutta määrällinen osuus lisäsi tulosten konkreettisuutta ja toi vertailtavuutta eri osa-alueiden välille.

Tiedollisen annin lisäksi tämä opinnäytetyö toimii muistuttajana sekä työnantajalle että työntekijöille työturvallisuuden merkityksestä ja hallintakeinoista. Tutkimuksen perusteella työntekijöillä on puutteita työturvallisuustietoudessa, johon tämä opinnäytetyö voi tuoda osaltaan parannusta. Työturvallisuus unohtuu helposti arjen kiireessä, etenkin jos työpaikalla ei tapahdu juurikaan työtapaturmia. Työturvallisuus on kuitenkin perusta työhyvinvoinnille ja työssäjaksamiselle, jotka korostuvat jokaisessa työpaikassa työympäristöstä ja työn sisällöstä riippumatta. Opinnäytetyö tarjosi tietoa työntekijöiden kuormituksesta ja keinoja sen vähentämiseen. Toivottavaa on, että työnantaja ja työntekijät voisivat tarvittaessa palata tämän raportin pariin pohtiessaan työpaikan kuormitustilannetta ja työsuojelutoimintaa.

Työturvallisuutta tarkasteltaessa huomio kiinnitetään tietoisesti työpaikan epäkohtiin, koska työsuojelu perustuu riskien ja kuormitustekijöiden vähentämiseen. Näin ollen opinnäytetyön tutkimustulokset saattavat antaa varsin kielteisen kuvan perhetyöstä. Todellisuudessa perhetyössä vaikuttaa tutkijan mielestä olevan motivoituneita ja työssään viihtyviä työntekijöitä, jotka kuormituksesta huolimatta kokevat auttamistyönsä itselleen antoisana ja löytävät siitä paljon positiivisia piirteitä. Tamsin (2020) opinnäytetyö työssäjaksamisesta ja sitä tukevista tekijöistä antaa hyvin tietoa juuri Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perhetyön voimavaratekijöistä.

Jokainen lapsiperheiden kanssa työskentelevä tuntee työn kuormittavuuden lisäksi sen merkityksellisyyden ja palkitsevuuden. Tärkeää onkin pyrkiä hillitsemään haitallista kuormitusta koko työyhteisön voimin, jolloin työpäivistä palautuminen onnistuu työpaikan ja yksityiselämän voimavaratekijöiden avulla. Samalla työskentelyn tulokset asiakkaiden hyvinvoinnin tukemisessa paranevat, mikä lisää työn palkitsevuutta ja työntekijän voimavaroja edelleen.

LÄHTEET

- Aluehallintovirasto. Ei päiväystä. Työsuojeluhallinto – Työsuojeluviranomaiset valvovat ja ohjaavat. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 7.10.2020]. Saatavana: https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/TS_viranom_valvoo_ja_ohjaa_2014.pdf/3579518a-da07-4c0e-8e8a-d6bc202317f9
- Antikainen-Juntunen, E. 2007. Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla. Työturvallisuus sosiaalialalla -hankkeen loppuraportti. [Verkkajulkaisu]. Järvenpää: Sosiaalitaito Oy. [Viitattu 22.2.2021]. Saatavana: http://sosiaalitaito.fi/wp-content/uploads/2014/04/Kansalaiskysely2014_tiedote102014.pdf
- Awanic Oy. 2016. HaiPro. [Verkkosivu]. [Viitattu 8.1.2021]. Saatavana: <http://awanic.com/haipro/>
- Capacity Building Center for States. Ei päiväystä. The Child Welfare Worker Safety Guide. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 23.2.2021]. Saatavana: <https://capacity.childwelfare.gov/pubPDFs/cbc/worker-safety-guide-cp-00121.pdf>
- Epäasiallinen kohtelu. 26.8.2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 9.10.2020]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>
- Esimiehen työsuojeluopas. 2014. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 14.1.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/6400/Esimiehen_tyosuojeluopas_netti.pdf
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas 3. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–51.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 25.2.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Fagerström, V., Koivikko, A., Rauramo, P., Vihervaara, A., Kemppainen, E., Ojanperä, K. & Mänttari, T. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Hankonen, R. 2012. Työnantaja päättää tupakoinnista. Tehy-lehti (9), 52.
- Heino, T. 2007. Keitä ovat uudet lastensuojelun asiakkaat? Tutkimus lapsista ja perheistä tilastolukujen takana. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. [Viitattu 8.1.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193807>
- Heino, T. 2008. Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö: kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämisehdotukset. Selvitys Lastensuojelun kehittämisohjelmalle. [Verkkajulkaisu].

Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. [Viitattu 13.1.2021].
 Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75318/T9-2008-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.

Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi: Perhetyön arkea. 2. uud. p. Helsinki: Edita.

Kananoja, A. & Ruuskanen, K. 2019. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi: Loppuraportti. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 12.1.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4026-0>

Kanervo, N. & Vainio, E. 2017. Perhetyön kuormittavat tekijät ja työssä jaksaminen. [Verkkojulkaisu]. Hyvinkää: Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 19.2.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201701271710>

Kantolahti, T. & Tikander, T. 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta – Työhyvinvointifoorumi. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 28.1.2021]. Saatavana: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72911/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223059.pdf?sequence=1>

Klavus, J., Hastrup, A., Jarvala, T., Pusa, A-K. & Rissanen, P. 2019. Monialainen perhekeskus tuottaa kustannusvaikuttavia palveluja – lapsiperhepalvelujen taloudellinen arviointi. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 12.1.2021]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138215/URN_ISBN_978-952-343-349-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koivula, R., Brotkin, H. & Saarsalmi, O. 2018. Turvallisia sote-palveluja: opas sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 7.3.2021]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136360/URN_ISBN_978-952-343-089-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kuopion kaupunki. 21.11.2018. Omavalvontasuunnitelma. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 7.3.2021]. Saatavana: https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7453095/Omavalvontasuunnitelma_perhetyo.pdf/13777aa0-624a-4fb8-9d1f-5f25e3ac6384

Kämäräinen, M. 19.4.2011. Työsuojelun perusteet. [Verkkosivu]. Helsinki: Duodecim Koulun terveyskirjasto. [Viitattu 23.10.2020]. Saatavana: <https://www.koulunterveyskirjasto.fi/aihe/opettajalle-ja-opiskeluhuollolle/tyosuojelun-perusteet/typ00003>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki.

Laitalainen, H. & Sammalisto, K. 2017. Työparityöskentelyn vaikuttavuus Alavuden perhetyössä työntekijöiden näkökulmasta. [Verkkajulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, sosionomin koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 19.2.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017120419695>

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2. uud. laitos. Helsinki: Tietosanoma.

Lapsiperheiden kotipalvelun ja perhetyön kriteerit. 2019. Organisaation ohjeistus. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Julkaisematon.

LLKY (Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä). Ei päiväystä. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymässä teemme työtä terveyden ja hyvinvoinnin tähden. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.3.2021]. Saatavana: <https://www.llky.fi/>

Lönnerberg, S. 2011. Sosiaalityöntekijöiden arvioita Arki haltuun -perhetyöstä. Teoksessa: S. Fågel, M. Jonsson, P. Korvela & A. Kupiainen (toim.) Arki Haltuun: Sekvenssimenetelmä Perhetyössä. Helsinki: Väestöliitto, 169–176.

Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: Turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Helsinki: Alma Talent.

Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mertanen, V., Posio, A., Ullakonoja, V., Kallioluoma, J. & Janas, A. 2011. Työturvallisuuslaki: Soveltamisopas. 10. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos.

Myllärniemi, A. 2007. Lastensuojelun avohuollon perhetyö ammattikäytäntönä – jäsenyyksiä perhetyöstä toimintatutkimuksen valossa. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Heikki Waris -instituutti. Soccan ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 6/2007. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: http://www.socca.fi/files/90/Lastensuojelun_perhetyo_ammattikaytantona.pdf

Mörsky, J. 2020. Vastaava perheohjaaja. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Haastattelu 24.11.2020.

Nissén, A.-C. 2020. Työsuojelupäällikkö. Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Haastattelu 27.11.2020.

Nissén, A.-C. 30.11.2020. HaiPro-tilastotietoja. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Merja Viitala. [Viitattu 8.1.2021].

Nomis. Ei päiväystä. Nomis Turva Arvi – Ennakoi, tunnista ja toimi. Tavoitteena turvallinen työympäristö. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana: <https://nomis.fi/tuotteet/turva-arvi/>

- Perhekeskuksen ajanvaraus ja palveluohjaus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Kauhajoki: Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. [Viitattu 12.1.2021]. Saatavana: <https://www.llky.fi/fi/palvelut/perhekeskus/ajanvaraus-ja-palveluohjaus.link>
- Perhetyö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Kauhajoki: Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. [Viitattu 7.1.2021]. Saatavana: <http://www.llky.fi/fi/palvelut/sosiaalipalvelut/lapsiperheiden-sosiaalipalvelut/perheiden-palvelut/perhetyo.link>
- Perhetyö ja tehostettu perhetyö. 18.6.2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 16.10.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo>
- Psykososiaalinen kuormitus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 12.4.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus
- Rantalaiho, U.-M. 17.5.2013. Haastavat ja kuormittavat tilanteet lastensuojelun perhetyössä. [Verkkojulkaisu]. Rovaniemi: Lapin yliopisto. [Viitattu 14.1.2021]. Saatavana: <http://www.sosiaalikollega.fi/hankkeet/tukeva/perhetyontekijoiden-verkosto/haastavat-tilanteet-perhetyossa-ulla-maija>
- Rauramo, P., Kiiskinen, J., Lehtoranta, T., Harjanne, K. & Schrooten, H. 2014. Sosiaalisen median työkäyttö: Työsuojelun näkökulma. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus (TTK). [Viitattu 22.2.2021]. Saatavana: <https://tyoturvallisuuskeskus.mobiezine.fi/zine/8/cover>
- Reardon, C. 2016. Social Worker Safety: Ultimate Self-Care. [Verkkolehtiartikkeli]. Social Work Today 16 (5), 14. [Viitattu 22.2.2021]. Saatavana: <https://www.socialworktoday.com/archive/092116p14.shtml>
- Riskien hallinta. 16.12.2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Tyosuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/riskien-hallinta>
- Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäikeinen Perhetyö. Helsinki: WSOYpro.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Triangulaatio. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html
- Saarsalmi, O. & Koivula, R. (toim.) 2017. Näkökulmia sosiaalihuollon palvelujen turvallisuuteen. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 7.3.2021]. Saatavana:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134849/URN_ISBN_978-952-302-895-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus: Perusteet, vastuu ja oikeusturva. 3. uud. p. Helsinki: Talentum Pro.

Suomen Standardisoimisliitto (SFS). Ei päiväystä. ISO 45001:2018 – Työterveyden ja työturvallisuuden johtaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 6.10.2020]. Saatavana: https://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa/iso_45001_tyoterveys_ja_tyoturvallisuusjohtaminen

Syvöja-Kokko, S. 2017. Sosiaalityöntekijä – teetkö työtäsi henkesi edestä? [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Sosiaalityön Pro gradu - tutkielma. [Viitattu 22.2.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201706021796>

Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka – Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 16.10.2020]. Saatavana: https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf

Tampereen yliopisto. Ei päiväystä. Työolot edistävät ja uhkaavat työhyvinvointia. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.3.2021]. Saatavana: <https://sites.tuni.fi/kehitysohjeet/tyo-tyohyvinvointi/>

Tamsi, B. 2020. Työssä jaksaminen perhetyössä. [Verkkojulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, sosionomin koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 19.2.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020112724759>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). 4.6.2020. Perhetyö. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.2.2021]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>

The National Association of Social Workers (NASW). 2013. Guidelines for Social Work Safety in the workplace. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 23.2.2021]. Saatavana: <https://www.socialworkers.org/LinkClick.aspx?fileticket=6OEdoMjcNC0%3D&portalid=0>

Tietosuojaja. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Tietosuojavaltuutetun toimisto. [Viitattu 20.3.2021]. Saatavana: <https://tietosuojaja.fi/tietosuojaja>

Tietosuojavaltuutetun toimisto. 18.6.2020. Työelämän tietosuojan käsikirja – Toimintaohjeita yksityisyyden ja henkilötietojen suojan toteuttamiseksi työpaikalla. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 19.10.2020]. Saatavana: <https://tietosuojaja.fi/documents/6927448/8214540/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuojan+k%C3%A4sikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf/3b506e9f-ae9a-c3fd-919a-df1c901ea6b8/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+tietosuojan+k%C3%A4sikirja+2020-+Tietosuojavaltuutetun+toimisto.pdf?t=1600345504494>

- Toivoniemi, A. 25.9.2017. Mikä työntekijöitä kuormittaa sosiaali- ja terveysaloilla? [Ppt-tiedosto]. Helsinki: Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue. [Viitattu 14.1.2021]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/4839396/Toivoniemi+Ari.pdf/e4256020-62aa-048e-ee66-7565c1b77ed8>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Ei päiväystä. Hyvä tieteellinen käytäntö. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>
- Työkykyneuvottelu. 17.12.2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Tehy ry. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana: <https://www.tehy.fi/fi/apua/sairausloma/tyokykyneuvottelu>
- Työsuojelu. 12.3.2018. Työsuojelu painottuu entistä enemmän sosiaalipsykologisiin riskeihin. [Verkkosivu]. [Viitattu 19.10.2020]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.org/>
- Työturvallisuuskeskus (TTK). 2011. Työturvallisuuden perusasiat kuntoon. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 21.3.2021]. Saatavana: https://ttk.fi/files/4998/tyoturvallisuuden_perusasiat_kuntoon_netti.pdf
- Työturvallisuusrikos. 8.9.2015. [Verkkosivu]. Helsinki: Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 7.10.2020]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyorikokset>
- Uusimäki, M. 2005. Perhetyö palvelujärjestelmässä. Teoksessa: M. Reijonen (toim.) Voimaa perhetyöhön – Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 17–42.
- Vilén, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivanen, R. 2014. Kohtaamisia Lapsiperheissä: Menetelmiä Perhetyöhön. 2. uud. p. Helsinki: Kirjapaja.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. [Verkkokirja]. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 24.2.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Wilén, L. 2018. Kohtaamisia? – lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. Mitä kuuluu lastensuojelu? - julkaisusarja, osa 2. [Viitattu 21.2.2021]. Saatavana: https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf
- Yksityisyyden suoja. 25.9.2020. [Verkkosivu]. Helsinki: Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. [Viitattu 19.10.2020]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa/yksityisyyden-suoja>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko vastaavan perheohjaajan haastatteluun

Liite 2. Haastattelurunko työsuojelupäällikön haastatteluun

Liite 3. Tutkimuskyselyn lähetekirjelmä

Liite 4: Sähköisen kyselylomakkeen sisältö

Liite 5: Kyselyn asteikkokysymyksen havaintomatriisi

Liite 1. Haastattelurunko vastaavan perheohjaajan haastatteluun

- Perhetyö LLKY:ssä
- Työturvallisuustoiminta LLKY:n perhetyössä
 - o työsuojelun yhteistoiminta
 - vastuun ja velvollisuuksien jakautuminen
 - o turvallisuuskulttuuri, turvallisuusviestintä
 - o työturvallisuusriskit
 - työympäristö
 - fyysinen kuormitus
 - työajat
 - psykososiaalinen kuormitus
 - eettinen ja emotionaalinen kuormitus
 - häirintä, epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen ja työsyörintä
 - työväkivallan uhka
 - mobiili työ, etättyö ja sosiaalinen media
 - tietosuojat
 - riskit ja niiden esiintyminen
 - riskitilanteiden syntyyn vaikuttavat tekijät
 - riskitilanteiden vaikutukset
 - toiminta riskitilanteissa
 - riskeihin varautuminen
 - vaarojen ennaltaehkäisy, työkuormituksen hallinta
 - o työn ja työympäristön suunnittelu
 - o työn organisointi
 - o ohjeistus
 - työturvallisuusohje
 - palo- ja pelastussuunnitelma
 - o riskien tunnistaminen ja arviointi
 - työpaikkaselvitys
 - työsuojelun toiminta- eli kehittämisohjelma
 - työpaikkatarkastukset ja seuranta
 - vakioidut havaintomenetelmät
 - mittarit, standardit
 - vahinkoilmoitukset
 - tapaturmien tutkinta
 - o perehdytys, työhön opastaminen, koulutus
 - o työterveyshuolto
 - työterveyshuoltosopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma
 - suunnitelma työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta
 - varhaisen tuen malli
 - sairauspoissaolot, työtapaturmat, ammattitaudit
- Työsuojelupäällikön haastattelu
- Perhetyön työntekijöille suunnattava työturvallisuuskysely
- Muut aiheeseen liittyvät asiat. Mitä asioita koet tärkeäksi tuoda esiin?

Liite 2: Haastattelurunko työsuojelupäällikön haastatteluun

- Työsuojelutoiminta LLKY:ssä
 - o turvallisuuskulttuuri, turvallisuusviestintä
 - o työturvallisuusriskit
 - työympäristö
 - fyysinen kuormitus
 - työajat
 - psykososiaalinen kuormitus
 - eettinen ja emotionaalinen kuormitus
 - häirintä, epäasiallinen kohtelu, työpaikkakiusaaminen ja työsyryjä
 - työväkivallan uhka
 - mobiili työ, etätö ja sosiaalinen media
 - tietosuoja
 - riskit ja niiden esiintyminen
 - riskitilanteiden syntyyn vaikuttavat tekijät
 - riskitilanteiden vaikutukset
 - toiminta riskitilanteissa
 - riskeihin varautuminen
 - vaarojen ennaltaehkäisy, työkuormituksen hallinta
 - o työn ja työympäristön suunnittelu
 - o työn organisointi
 - o ohjeistus
 - työturvallisuusohje
 - palo- ja pelastussuunnitelma
 - o riskien tunnistaminen ja arviointi
 - työpaikkaselvitys
 - työsuojelun toiminta- eli kehittämisohjelma
 - työpaikkatarkastukset ja seuranta
 - vakioidut havaintomenetelmät
 - mittarit, standardit
 - vahinkoilmoitukset
 - tapaturmien tutkinta
 - o perehdytys, työhön opastaminen, koulutus
 - o työterveyshuolto
 - työterveyshuoltosopimus ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma
 - suunnitelma työkyvyn hallinnasta, seurannasta ja varhaisesta tuesta
 - varhaisen tuen malli
 - sairauspoissaolot, työtapaturmat, ammattitaudit
- Perhetyön työturvallisuustilanne
 - o Onko nykyisen vastaavan perheohjaajan työskentely muuttanut sitä?
- Perhetyön työntekijöille suunnattava työturvallisuuskysely
- Muut aiheeseen liittyvät asiat. Mitä asioita koet tärkeäksi tuoda esiin?

Liite 3: Tutkimuskyselyn lähetekirjelmä

Perhetyön työturvallisuuskysely

Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työhön ja asialliseen kohteluun. Työsuojelua ohjaa vahvasti lainsäädäntö, mutta käytännön tasolla työpaikoilla löytyy parannettavaa. Kaikkia riskejä ei aktiivisellakaan toiminnalla voida poistaa. Perhetyössä on paljon työntekijän terveyttä ja turvallisuutta uhkaavia riskejä, jotka voivat johtaa vaaratilanteisiin ja kuormittumiseen. Riskit painottuvat asiakastapaamisiin, mutta niitä esiintyy myös toimistotyössä, siirtymissä ja etätyössä.

Tämä kysely on osa sosionomiopiskelija Merja Viitalan (SeAMK) opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää **Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän (LLKY) perhetyön työturvallisuustilannetta ja sen kehittämismahdollisuuksia**. Kysely kohdistetaan LLKY:n perhetyön työntekijöille. Kysymyksissä on huomioitu LLKY:n työsuojelupäällikön ja perhetyön vastaavan ohjaajan haastatteluissa esiin nousseet näkökulmat.

Vastuu työturvallisuudesta on niin työnantajalla kuin työntekijällä. Tämä huomioidaan kysymyksenasettelussa. Kysymyksiin vastatessasi tarkastele tilannetta **sinun omien kokemustesi** kautta. Tuo esiin **nykyhetken ja lähimenneisyyden todellisia riskejä**, jotka uhkaavat työkykyäsi, terveyttäsi ja turvallisuuttasi. Voit vastata lyhyesti ja ytimekkäästi, yksittäisillään sanoilla. Tekstikenttä kasvaa tarvittaessa. Tässä sähköpostissa liitteenä on kyselyssä esiintyviä termejä tarkentava teksti, jota voit halutessasi käyttää apunasi. Voit esimerkiksi tulostaa sen paperille, jolloin sinun on helppo lukea sitä samalla, kun täytät sähköistä kyselyä.

Vastaaminen tapahtuu **anonymisti** eli henkilöllisyytesi ei paljastu missään vaiheessa, ei edes opiskelijalle. Tulosten analysoinnissa vastaajia ei yksilöidä, jolloin opinnäytetyöstä ei ole myöskään pääteltävissä kenenkään työntekijän vastauksia. Opinnäytetyön valmistuttua kyselyaineisto tuhotaan. Valmis opinnäytetyö julkaistaan sähköisesti ammattikorkeakoulujen kaikille avoimessa Theseus-julkaisuarkistossa ja toimitetaan tilaajaorganisaatiolle eli LLKY:lle.

Jokainen vastaus on todella tärkeä, joten toivottavasti löydät aikaa ja mielenkiintoa tähän kyselyyn osallistumiseen. Vastaamalla olet mukana tuomassa esiin työsi haastavuutta sekä vaikuttamassa koko työyhteisön turvallisuuteen ja hyvinvointiin.

Tässä on linkki sähköiseen kyselyyn:

<https://link.webropolsurveys.com/S/.....>

Pyydän vastauksia kyselyyn **31.1.2021 mennessä**. Muistathan painaa kyselyn lopussa Lähetä-painiketta, jolloin ruudulle tulee "Kiitos vastauksesta" -teksti. Voit halutessasi avata linkin useamman kerran ja katsoa kysymyksiä etukäteen, mutta vastauksesi tallentuvat vasta painaessasi Lähetä-painiketta.

Ystävällisin terveisin,

Merja Viitala

sosionomiopiskelija, MSOS19
Seinäjoen ammattikorkeakoulu
044...

merja.viitala@seamk.fi

Liite 4: Sähköisen kyselylomakkeen sisältö

Perhetyön työturvallisuuskysely

Mitkä ovat mielestäsi työhösi liittyviä merkittäviä turvallisuusriskejä? Tarkastele asiaa seuraavilla osa-alueilla:

1. Työympäristö
2. Fyysinen kuormitus
3. Työajat
4. Psykososiaalinen kuormitus
5. Eettinen ja emotionaalinen kuormitus
6. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen ja työsyryntä
7. Asiakasväkivalta
8. Mobiili työ ja etätö
9. Tietosuoja, tietoturva ja sosiaalinen media

Millä keinoilla **työnantajasi** voisi pienentää kokemiasi työturvallisuusriskejä? Tarkastele asiaa osa-alueittain:

10. Työympäristö
11. Fyysinen kuormitus
12. Työajat
13. Psykososiaalinen kuormitus
14. Eettinen ja emotionaalinen kuormitus
15. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen ja työsyryntä
16. Asiakasväkivalta
17. Mobiili työ ja etätö
18. Tietosuoja, tietoturva ja sosiaalinen media

Millä keinoilla **sinä itse** voisit pienentää kokemiasi työturvallisuusriskejä? Tarkastele asiaa osa-alueittain:

19. Työympäristö
20. Fyysinen kuormitus
21. Työajat
22. Psykososiaalinen kuormitus
23. Eettinen ja emotionaalinen kuormitus
24. Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen ja työsyryntä

25. Asiakasväkivalta
26. Mobiili työ ja etätö
27. Tietosuoja, tietoturva ja sosiaalinen media

28. Miten koet HaiPro-järjestelmän käytön? Millaisia muutoksia toivot HaiPro-ilmoitusten käsittelyyn?
29. Miten väkivaltilanteiden jälkihoito on toteutunut työssäsi? Miten sitä voisi parantaa?
30. Jos olet joutunut perääntymään työtehtävästä väkivallan uhan vuoksi, kuinka siihen suhtauduttiin työyhteisössä?
31. Kuinka työnohjaus on vaikuttanut kuormitukseesi? Millaisia muutoksia toivot työpaikkasi nykyiseen työnohjauskäytäntöön?
32. Millaisena koet työpaikkasi nykyisen turvallisuusohjeistuksen ja sen käytön? Jos koet tarpeelliseksi perhetyön oman työturvallisuusohjeen, millainen sen tulisi mielestäsi olla?
33. Miten työntekijät saataisiin noudattamaan turvallisuusohjeita mahdollisimman huolellisesti?
34. Jos koet tarpeelliseksi asiakkaille annettavan turvallisuusohjeen, millainen se voisi olla? Miten mahdollisen ohjeen antaminen tulisi toteuttaa?
35. Millaisia turvallisuutta parantavia teknisiä ratkaisuja pidät tärkeinä työturvallisuutesi kannalta? Mitä muutoksia toivot nykyiseen verrattuna?
36. Vaaratilanteita voidaan estää hyvällä työsuunnittelulla. Millaisilla työn toteutustavoilla riskejä voitaisiin mielestäsi vähentää?
37. Kuinka etätöskentely on muuttanut kokemustasi työturvallisuusriskeistä?
38. Millaisena koet työterveyshuollon roolin ja toiminnan työkykyä tukemisessa?
39. Millaisia työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia koet tarvitsevasi?
40. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä koskien nykyistä työtäsi?

Minulla on riittävästi tietoa työturvallisuuden vastuista ja velvollisuuksista.
Tiedän, kuinka saan tietoa ja apua työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.
Minulla on riittävästi tietoa LLKY:n työsuojelutoiminnasta.
LLKY:n työsuojeluorganisaation toiminta on aktiivista ja näkyvää.
Olen saanut riittävästi koulutusta turvallisuusriskien hallintaan.
Työpaikkani turvallisuusohjeistus on selkeä ja helposti saatavilla.
Työpaikkani turvallisuusohjeistus auttaa minua ennakoimaan turvallisuusriskejä työskennellessäni.
Saan esimieheltäni riittävästi opastusta turvalliseen työskentelyyn.
Saan riittävästi esimieheni tukea riskien ja kuormituksen hallintaan.
Esimieheni pitää työturvallisuusteemaa esillä työyksikössäni näkyvästi ja säännöllisesti.
Esimieheni reagoi vaarailmoituksiin ja vähentää turvallisuusriskejä aktiivisesti.
Esimieheni on kiinnostunut työhyvinvoinnistani.
Tiedostan työturvallisuuden vaikutuksen työhyvinvointiini ja terveyteeni.
Tunnen omat vastuuni ja velvollisuuteni työturvallisuuteni ja työkykyäni hallinnassa.
Toimin itse aktiivisesti työturvallisuusriskien vähentämisessä.
Minulle on selvää, milloin voin tehdä HaiPro-ilmoituksen.
Teen HaiPro-ilmoituksen aina, kun uskon sen olevan aiheellista.
Saan työtovereideni tukea riskien ja kuormituksen hallintaan.
Tuen itse työtovereitani riskien ja kuormituksen hallinnassa.
Koen työilmapiirin luottamukselliseksi ja turvalliseksi.
Koen palautuvani riittävästi työkuormituksesta.
Pidän huolta työkyvystäni myös vapaa-ajallani.
Jaksan työni aiheuttaman kuormituksen, enkä harkitse työpaikan vaihtoa sen vuoksi.

Asteikko:

1 = Täysin eri mieltä

2 = Jokseenkin eri mieltä

3 = Ei samaa eikä eri mieltä

4 = Jokseenkin samaa mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

Liite 5: Kyselyn asteikkokysymyksen havaintomatriisi

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Ei samaa eikä eri mieltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Minulla on riittävästi tietoa työturvallisuuden vastuista ja velvollisuuksista.	0%	20%	30%	50%	0%	3,3	3,5
Tiedän, kuinka saan tietoa ja apua työturvallisuuteen liittyvissä asioissa.	0%	20%	30%	50%	0%	3,3	3,5
Minulla on riittävästi tietoa LLKY:n työsuojelutoiminnasta.	10%	20%	50%	20%	0%	2,8	3
LLKY:n työsuojeluorganisaation toiminta on aktiivista ja näkyvää.	0%	30%	50%	20%	0%	2,9	3
Olen saanut riittävästi koulutusta turvallisuusriskien hallintaan.	10%	30%	20%	40%	0%	2,9	3
Työpaikkani turvallisuusohjeistus on selkeä ja helposti saatavilla.	10%	30%	50%	10%	0%	2,6	3
Työpaikkani turvallisuusohjeistus auttaa minua ennakoimaan turvallisuusriskejä työskennellessäni.	0%	30%	50%	20%	0%	2,9	3
Saan esimieheltäni riittävästi opastusta turvalliseen työskentelyyn.	0%	10%	50%	30%	10%	3,4	3

Saan riittävästi esimieheni tukea riskien ja kuormituksen hallintaan.	0%	20%	20%	50%	10%	3,5	4
Esimieheni pitää työturvallisuusteemaa esillä työyksikössäni näkyvästi ja säännöllisesti.	0%	50%	20%	10%	20%	3	2,5
Esimieheni reagoi vaarailmoituksiin ja vähentää turvallisuusriskejä aktiivisesti.	0%	10%	10%	70%	10%	3,8	4
Esimieheni on kiinnostunut työhyvinvoinnistani.	0%	0%	0%	60%	40%	4,4	4
Tiedostan työturvallisuuden vaikutuksen työhyvinvointiini ja terveyteeni.	0%	0%	0%	60%	40%	4,4	4
Tunnen omat vastuuni ja velvollisuuteni työturvallisuuteni ja työkykyeni hallinnassa.	0%	0%	0%	90%	10%	4,1	4
Toimin itse aktiivisesti työturvallisuusriskien vähentämisessä.	0%	0%	30%	60%	10%	3,8	4
Minulle on selvää, milloin voin tehdä HaiPro-ilmoituksen.	0%	0%	0%	77,78%	22,22%	4,22	4
Teen HaiPro-ilmoituksen aina, kun uskon sen olevan aiheellista.	0%	20%	0%	60%	20%	3,8	4
Saan työtovereideni tukea riskien ja kuormituksen hallintaan.	0%	0%	0%	50%	50%	4,5	4,5
Tuen itse työtovereitani riskien ja kuormituksen hallinnassa.	0%	0%	0%	60%	40%	4,4	4

Koen työilmapiirin luottamukselliseksi ja turvalliseksi.	0%	10%	0%	50%	40%	4,2	4
Koen palautuvani riittävästi työkuormituksesta.	10%	20%	20%	40%	10%	3,2	3,5
Pidän huolta työkyvystäni myös vapaa-ajallani.	0%	0%	30%	40%	30%	4	4
Jaksan työni aiheuttaman kuormituksen, enkä harkitse työpaikan vaihtoa sen vuoksi.	10%	10%	10%	40%	30%	3,7	4