



”Onko tätä tosiaan pakko sietää”- Työväkivalta lastensuojelussa

Heidi Närhi

Sanni Rajala

2022 Laurea



Laurea-- ammattikorkeakoulu

”Onko tätä tosiaan pakko sietää”- Työväkivalta lastensuojelussa

Heidi Närhi

Sanni Rajala

Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö

Toukokuu, 2022

Heidi Närhi & Sanni Rajala

”Onko tätä tosiaan pakko sietää”- Työväkivalta lastensuojelussa

Vuosi

2022

Sivumäärä

75

Tämän monimenetelmäisen opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka paljon lastensuojelussa työskentelevät sosionomit kohtaavat väkivaltaa tai sen uhkaa työssään. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu sosiaalialan kirjallisuudesta ja tutkimuksista työhyvinvointiin, väkivaltaisen käytöksen syihin ja lastensuojelutyöhön liittyen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa väkivaltakokemusten määrästä, väkivallan muodoista sekä opintojen antamista valmiuksista väkivaltatilanteissa toimimiseen. Väkivalta- ja uhkatilanteiden vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen oli myös merkittävässä osassa opinnäytetyötä.

Aiheeseen käsitteleminen on tärkeää, sillä lastensuojelussa työskentelevät kohtaavat työssään väkivaltaa ja sen uhkaa. Nämä vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä pysymiseen. Lastensuojelussa työskentelevien kokemuksia ja ajatuksia esille tuomalla voidaan vaikuttaa opintojen sisällön suunnitteluun, jotta opinnot vastaisivat lastensuojelun työn vaatimuksiin.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselyllä, jonka jakamiseen saatiin apua Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliitto Talentia ry:ltä. Julkaisu jaettiin myös sosionomien uraverkosto-Facebook ryhmässä. Kyselyyn oli mahdollista vastata kahden viikon ajan, jonka jälkeen kysely sulkeutui. Kyselystä saadun aineiston analysointiin käytettiin SPSS-ohjelmaa. Avoimien kysymysten analysointiin käytettiin induktiivista sisällönanalyysia.

Kyselyn vastauksista tuli ilmi, että väkivalta- ja uhkatilanteita ilmenee lastensuojelutyön eri osa-alueilla. Kaikista vastaajista yli puolet kohtasi työssään fyysistä väkivaltaa jonkin verran. Yleisintä väkivallan esiintyvyys oli lastensuojelun sijaishuollossa. Opinnäytetyön tulosten mukaan väkivalta- ja uhkatilanteet vaikuttavat laajalti työntekijöiden työhyvinvointiin aiheuttaen pelkoa ja sairauslomia. Myös opintoihin toivottiin enemmän opetusta väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyen. Vastaajista 83,6 % oli sitä mieltä, että väkivalta- ja uhkatilanteita tulisi käsitellä tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opinnoissa. Vastaajat toivoivat opetusta, josta saisi realistisen käsityksen lastensuojelutyöstä sekä konkreettisia menetelmiä, kuten Mapa tai Avekki koulutusta.

Asiasanat: lastensuojelu, työväkivalta, pelko, työhyvinvointi, palkka

Heidi Närhi & Sanni Rajala

"Do I really have to put up with this"- Violence at work in child welfare

Year

2022

Pages

75

The purpose of this multi-method thesis was to find out how much Bachelor's of Social Services in child welfare face violence or the threat of violence in their work. The theoretical framework of the thesis consists of literature and studies in the social field related to well-being at work, the causes of violent behavior and child welfare work. The aim of this Bachelor's thesis was to provide information on the number of experiences of violence, forms of violence and the skills provided by the studies for dealing with violent situations. The impact of violent and threatening situations on employees' well-being at work and coping at work was also a significant part of the thesis.

Addressing this issue is important, as those working in child welfare face violence and the threat of violence in their work. These affect the well-being and retention of employees. By expressing the experiences and ideas of those working in child welfare, it is possible to influence the planning of the content of the studies so that the studies meet the requirements of child welfare work.

The material for the thesis was collected through a survey, which was distributed by Talentia ry. The post was also shared in the Bachelor of Social Services career network Facebook group. It was possible to reply to the questionnaire for two weeks, after which the survey closed. The SPSS program was used to analyze the data obtained from the survey. Inductive content analysis was used to analyze open questions.

The results of the survey showed that situations of violence and threats occur in different areas of child welfare work. It was found that more than one-half of all the respondents encountered some physical violence in their work. The prevalence of violence was most common in foster care for child welfare services. According to the results of the thesis, situations of violence and threats have a wide impact on the employees' well-being at work, causing fear and sick leave. More teaching related to violent and threat situations was also requested to be included in Bachelor of Social Services education. 83.6% of the respondents agreed that situations of violence and threats should be dealt with in compulsory studies included in the degree. The respondents wanted teaching that would give a realistic idea of child welfare work and concrete methods, such as Mapa or Avekki education.

Keywords: child welfare, violence at work, fear, well-being at work, pay

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Väkivalta.....	8
2.1	Väkivalta sosiaalialalla	8
2.2	Työturvallisuus	9
2.3	Työhyvinvointi	10
2.4	Väkivaltilanteet ja eettisyys	10
3	Lastensuojelu	11
3.1	Lastensuojelun avohuolto	12
3.1.1	Avohuollon tukitoimet	12
3.1.2	Sijoitus avohuollon tukitoimena	13
3.2	Lastensuojelun sijaishuolto	14
3.2.1	Kiireellinen sijoitus.....	14
3.2.2	Huostaanotto.....	15
3.3	Lastensuojelun jälkihuolto.....	15
3.4	Työ lastensuojelun sijaishuollossa	16
4	Väkivalta lastensuojelussa	17
4.1	Väkivaltainen lapsi	18
4.2	Väkivaltaisen käytöksen taustalla.....	18
4.3	Väkivaltilanteiden ennaltaehkäisy	19
4.3.1	Turvallisen ympäristön luominen.....	20
4.3.2	Tilanteissa toimiminen.....	21
4.3.3	Työntekijän oma toiminta.....	22
4.3.4	Työyhteisössä toimiminen	22
4.4	Rajoitustoimenpiteet	22
4.4.1	Kiinnipito	23
4.4.2	Eristäminen.....	24
5	Opinnäytetyön työelämäkumppani	25
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	25
7	Opinnäytetyön toteutus	25
7.1	Monimenetelmällinen tutkimus	25
7.2	Aineistonkeruumenetelmä	26
7.3	Aineiston analyysi	27
8	Opinnäytetyön eettisyys.....	29
9	Opinnäytetyön luotettavuus	30
10	Tulokset	31
10.1	Taustatiedot	32

10.2	Työväkivaltakokemukset	34
10.3	Väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittely opinnoissa	40
10.4	Oma osaaminen.....	43
10.5	Työhyvinvointi	45
11	Johtopäätökset	51
12	Pohdinta	53
	Lähteet.....	60
	Kuviot	66
	Taulukot	66
	Liitteet	67

1 Johdanto

Lastensuojelutyö on nimensä mukaisesti lasten suojelua. Lastensuojelu on työkenttänä erittäin laaja, ja kattaa paljon muutakin, kuin mediassa ja keskusteluissa esillä olevat lasten huostaanotot. Lasta ja perhettä pyritään auttamaan ja tukemaan sosiaalihuoltolain mukaisilla palveluilla tai lastensuojelun avohuollon palveluilla. Tilanteissa, joissa lapsen etu niin vaatii, lapsi otetaan huostaan ja sijoitetaan kodin ulkopuolelle.

Lastensuojelussa työskentelee monia ammattilaisia erilaisissa työtehtävissä. Näitä kaikkia tehtäviä yhdistää kuitenkin se, että työtä tehdään lapsen hyvinvoinnin ja tasapainoisen kasvuympäristön takaamiseksi. Tilanteet ovat usein haastavia ja nykyisin myös lasten käytösoireilut ovat lisääntyneet. Valitettavan usein, etenkin sijaishuollossa työskentelevät joutuvat kohtaamaan työssään työväkivaltaa tai sen uhkaa.

Työväkivallan olemassaolo sosiaalialalla tiedostetaan ja siitä löytyy paljon kirjallisuutta. Lastensuojelun työntekijöiden näkökulmasta asiaa on tutkittu kuitenkin melko vähän. Talentia ja Lastensuojelun keskusliitto teettivät vuonna 2021 selvityksen lastensuojelun laitostyön vetovoimatekijöistä ja alalta työntävistä tekijöistä. Tämän selvityksen mukaan sijaishuollossa työskentelevät pitivät työtään tärkeänä, mutta jotta työssä pysyttäisiin, tulisi parantaa resursseja ja työn rakenteita. Myös työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen toivottiin parannusta. Väkivallan uhka mainittiin yhtenä alalta työntävänä tekijänä.

Tämän monimenetelmäisen opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka paljon lastensuojelussa työskentelevät sosionomit kohtaavat väkivaltaa tai sen uhkaa työssään. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu sosiaalialan kirjallisuudesta ja tutkimuksista työhyvinvointiin, väkivaltaisen käytöksen syihin ja lastensuojelutyöhön liittyen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa väkivaltakokemusten määrästä, väkivallan muodoista sekä opintojen antamista valmiuksista väkivaltatilanteissa toimimiseen. Väkivalta- ja uhkatilanteiden vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen oli myös merkittävässä osassa opinnäytetyötä.

Sosiaalisessa mediassa käydään usein keskusteluja työväkivallasta ja väkivallan uhasta lastensuojelutyössä. Monissa keskusteluissa nousee myös esiin, ettei näitä asioita käsitellä opintojen aikana. Tämän näkökulman huomioiminen on tärkeää, sillä lastensuojelussa työskentelevät kohtaavat työssään väkivaltaa ja sen uhkaa. Nämä vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja työssä pysymiseen. Väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamisen mahdollisuus ja niihin liittyvä opetus tulisi huomioida jo opintojen aikana, jotta jokaisella olisi riittävä osaaminen toimia näitä tilanteita kohdatessaan.

Opinnäytetyön aikana tehtiin työelämäyhteistyötä Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliitto Talentia Ry:n kanssa. Opinnäytetyön aineisto kerättiin kyselyllä, jonka Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliitto Talentia Ry jakoi omilla Facebook sivuillaan. Vastauksia kyselyyn tuli 228 kappaletta. Vastaukset analysoitiin käyttäen SPSS- ohjelmistoa.

Opinnäytetyö tuo esille lastensuojelussa työskentelevien sosionomien työväkivaltakokemukset, ajatukset heidän omasta osaamisestaan sekä ajatukset ja toiveet opintojen sisällöstä ja niiden kehittämisestä. Opinnäytetyön tuloksista hyötyvät paitsi ammattikorkeakoulut, myös tämänhetkiset ja tulevat sosionomiopiskelijat. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää opintojen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin laadun parantamisessa.

2 Väkivalta

Väkivaltana voidaan pitää mitä tahansa hyökkäävää käyttäytymistä, jonka tarkoitus ja tavoite on tietoisesti vahingoittaa toista ihmistä. Fyysistä väkivaltaa on esimerkiksi lyöminen, potkiminen, työntäminen, pureminen ja nipistely. Henkisenä väkivaltana voidaan pitää sanallista loukkaamista, häirintää tai uhkailua esimerkiksi fyysisellä väkivallalla. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2014, 6.)

Euroopan komissio määrittelee työpaikkaväkivallan tapahtumaksi, jossa työntekijöitä uhkailaan, loukataan tai pahoinpidellään työhön liittyvissä oloissa. Nämä tapahtumat vaarantavat työntekijöiden hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuudentunteen. Työpaikkaväkivalta voi olla väkivallan uhkaa, fyysistä väkivaltaa, kiusaamista tai ahdistelua. (Työpaikkaväkivalta 2021.) Rantaeskolan ym. (2014, 6) mukaan asiakastyöväkivallalla tarkoitetaan esimerkiksi asiakkaan tai hänen omaisensa työntekijään kohdistamaa tekoa, joka liittyy työntekijän ammattiin tai työhön. Asiakastyöväkivalta voi olla yksittäinen tapahtuma tai järjestelmällisempää toimintaa, kuten häirintää, fyysistä väkivaltaa tai loukkaavaa käytöstä.

Eri ammattiryhmien välillä on eroja siinä, miten työväkivalta ilmenee. Suurin osa väkivallasta jää uhkailun tasolle, mutta erityisesti riskiryhmissä, kuten turvallisuus-, opetus- ja sosiaali- ja terveysalalla esiintyy myös väkivaltaa, josta voi jäädä jopa fyysisiä jälkiä. (Piispa & Hulkko 2010, 10; Rantaeskola ym. 2014, 9.)

2.1 Väkivalta sosiaalialalla

Sosiaaliala on yksi väkivallan uhriksi joutumisen riskiammateista (Rantaeskola ym. 2014, 9). Sosiaalialalla erityisesti laitoksissa toimivat ohjaajat kokevat väkivaltaa työssään. Yleisimmin työväkivalta kohdistuu 25–44- vuotiaisiin työntekijöihin sekä määräaikaisiin ja osa- aikaisiin työntekijöihin. Väkivaltakokemuksia on jonkin verran enemmän naisilla kuin miehillä. (Piispa

& Hulkko 2010, 7–9; Rantaeskola ym. 2014, 9.) Työntekijät ovat kuvanneet väkivaltaa monin eri muodoin, vihjeenomaisesta uhkailusta fyysiseen satuttamiseen (Hoikkala 2017, 32).

Piispan & Hulkkon (2010,10) mukaan, yli neljäsosa sosiaalialalla työskentelevien ohjaajien kokemasta väkivallasta on aiheuttanut fyysisiä seurauksia. Yleisimmin sosiaalialan työssä väkivallan tekijä on asiakas.

2.2 Työturvallisuus

Jokaisen työnantajan velvollisuus on tarkkailla työympäristöä, sekä selvittää työstä aiheutuvat haitat ja vaarat. Työnantajan tulee myös arvioida riskit työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Näin työnantaja ennakoii vaaroja ja saa selville työolojen puutteita. Tämä on myös kustannustehokkain tapa toimia. Hälytysnapit, esteettömät poistumistiet ja vartioiden läsnäolo ovat hyviä esimerkkejä turvallisesta työympäristöstä. Ammattijärjestö Talentian vuoden 2017 tehdyssä selvityksessä kolmasosa vastaajista koki työympäristön olevan turvaton. (Vaarojen arviointi 2021; Koskiluoma 2017.)

Työturvallisuuslain (L738/2002) tarkoituksena on

”Parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”

Työturvallisuuslaissa (L738/2002, 27-28 §) määritetään väkivallan uhka seuraavasti

”Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.”

”Työtä ja työpaikkaa varten työnantajan on laadittava menettelytapaohjeet, joissa ennakolta kiinnitetään huomiota uhkaavien tilanteiden hallintaan ja toimintatapoihin, joilla väkivaltatilanteen vaikutukset työntekijän turvallisuuteen voidaan torjua tai rajoittaa. Tarvittaessa on tarkistettava turvallisuusjärjestelyjen ja -laitteiden toimivuus.”

”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

2.3 Työhyvinvointi

Vuosittain valmistuu noin 2300 sosionomia, mutta hyvin vähän heitä työskentelee lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa. Melko usein vastavalmistuneet sosionomit vaihtavat lastensuojelutyöstä kevyempään työhön. Lastensuojelutyöhön liitetään usein myös kielteisiä mielikuvia, jotka usein liittyvät työn kuormittavuuteen sekä toistuviin väkivaltatilanteisiin ja väkivallan uhkaan. (Lehto & Lönnqvist 2020; Tiili & Kuokkanen 2021.)

Työssä viihtymiseen ja työsuoritukseen vaikuttaa väkivallan uhka ja tästä syystä väkivallan pelosta keskustellaan nykyään aktiivisemmin työpaikoilla. Pelko joutua pahoinpidellyksi voi vaikuttaa työpaikan valintaan merkittävästi tai johtaa jopa kokonaan uran vaihtoon. Väkivaltatilanteet voivat myös luoda pelkoa työyhteisössä. Ellei työyhteisössä käsitellä työntekijöiden tunteita, ajatuksia ja kokemuksia, kärsii myös työyhteisön hyvinvointi. (Piispa & Hulkko 2009b; Perttu & Kaselitz 2006, 37.) Kokemuksia jakaessa työyhteisöltä voi saada tukea kriiseistä selviytymiseen (Estola, Kaunisto, Keski-Filppula, Syrjälä & Uitto 2007, 35).

Omasta työhyvinvoinnista tulee pitää huolta. Tärkeää on pitää huolta henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista sekä harjoitella hallitsemaan stressiä. (Teen issues 2021.) Stressi syntyy herkästi eettisesti kuormittavista ja vaikeista asiakastilanteista (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 70-71). Myös ahdistus, unettomuus sekä työhaluttomuus voivat syntyä väkivaltatilanteesta työpaikalla (Yliruka, Koivisto, Karvinen-Niinikoski 2009, 48-49). Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, ettei työ kuormita niin paljon, että se johtaa työntekijän sairastumiseen (Koskiluoma 2017).

Sosiaalityön ympäristössä toimitaan moraalisten, eettisten, toiminnallisten ja taloudellisten ristiriitojen äärellä. Tämä asettaa työlle ja työolosuhteille vaatimuksia sekä luo paineita työntekijän hyvinvoinnille. (Lapsi- perhepalveluiden muutosohjelma 2019, 26.) Hoikkalan (2017, 33) mukaan asiakkaiden itsemääräämisoikeuden rajoittaminen lisää väkivallan uhkaa. Työntekijät joutuvat jatkuvasti työssään puntaroimaan kasvatukseen ja lain rajamaastoa.

2.4 Väkivaltatilanteet ja eettisyys

Sosiaalityön ristiriitatilanteissa tulee muistaa ammatilliset arvot ja periaatteet, kuten oikeudenmukaisuus, ihmisoikeudet ja ihmisarvo (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 42). Jokaisella on oikeus tasa-arvoiseen ja hyvään kohteluun, olipa asiakas sympaattinen tai aggressiivinen (Ihalainen & Kettunen 2011, 55).

Asiakkaan ja työntekijän näkemykset voivat erota toisistaan. On siis tärkeää tunnistaa ja huomioida erilaisia näkemyksiä väkivaltatilanteissa. Tämä avartaa ymmärrystä asiakkaan ja työntekijän välillä. Lastensuojelutyössä työntekijän on tärkeää tiedostaa asiakkaan historia, kokemukset ja tavat toimia ja kunnioittaa niitä. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 177-178.)

Työntekijän tulee huomioida erilaiset eettiset tilannetekijät ristiriitatilanteissa ja toimia niiden vaatimalla tavalla (Ihalainen & Kettunen 2011, 57). Kyky pohtia millainen toiminta ja ratkaisut ovat milloinkin parhaita, edellyttää eettisten kysymysten huomioinnin ottamista. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 165.) Väkivaltatilanteissa asiakas harvoin ymmärtää työntekijän eettisiä tarkoituksia. Siitä huolimatta on pyrittävä eettisesti oikeisiin ratkaisuihin. Kaikista ihmisistä ei tarvitse pitää, mutta heitä tulee ymmärtää ja tukea avun tarpeessa. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 69.)

Asiakkaan väkivaltainen käytös herättää monenlaisia tunteita. Itsensä tunteminen uhatuksi, haavoitetuksi tai pelokkaaksi on normaalia. Työntekijä voi tuntea myös vihaa, pettymystä ja katkeruuden tunteita väkivallan tekijää kohtaan. (Riihonen & Koskinen 2020, 230.)

Omien tunteiden hillitseminen on kehityksellinen prosessi. Työntekijän tulee pohtia, mitä tunteita asiakkaan vihan ilmaisu ja aggressiivinen käytös herättää hänessä itsessään. (Nurmi 2013, 140). Ottaako työntekijä asiakkaan vihan ilmaisun vastaan ajatellen asiakkaan tarpeita ja tunnereaktioita vai pohtiiko hän, miksi omalla työpaikallaan täytyy altistua väkivaltakokemuksille. Aggressiivista ja väkivaltaista käyttäytymistä ei tule suinkaan hyväksyä. Sosiaalialalla asiakkaiden rauhoittaminen vaatii työntekijältä hyväntahtoista, jämäkkää ja selkeää rajojen asettamista. (Nurmi 2013, 141; Riihonen & Koskinen 2020, 230.)

3 Lastensuojelu

Nykyisin lastensuojelussa painotetaan ennaltaehkäiseviä ja perhettä kokonaisvaltaisesti tukevia palveluita, kuten tukea äitiys- ja lastenneuvolassa, opetuksessa ja päivähoitossa. Ennaltaehkäisevää työtä toteuttavat kunnalliset peruspalvelut esimerkiksi neuvolat, päiväkodit ja koulut. Myös lastensuojelu on kunnallisen sosiaalitoimen vastuulla ja osa lapsen julkista huolenpitoa. (Hakalehto 2016, 23; Ehkäisevä lastensuojelu 2021.)

Hakalehdon (2016, 23) mukaan ”lastensuojelu voidaan määritellä lapsen huolenpidon viimekätiseksi julkisoikeudelliseksi turvaverkoksi.” Näissä tapauksissa, toisin kuin peruspalveluissa, jotka on kohdistettu kaikille lapsille, palvelun kohteena ovat erityisen tuen tarpeessa olevat lapset ja heidän perheensä.

Vuonna 2020 lastensuojeluilmoituksia tehtiin yhteensä 162 130 kappaletta. Ilmoituksia tehtiin 87 233 lapsesta, eli yhtä lasta kohden tehtiin noin 1,9 lastensuojeluilmoitusta. Verratessa vuoteen 2019, lastensuojeluilmoitusten määrä kasvoi 4 prosenttia vuonna 2020. (Forsell, Kuoppala & Säkkinen 2021, 1.)

Vuonna 2020 kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli 19 086. Suomen väestön 0–20-vuotiaista 1,6 prosenttia olivat sijoitettuna kodin ulkopuolelle ja 4 prosenttia lastensuojelun

avohuollon asiakkaina. Tarkastellessa tilaston 0–17- vuotiaiden osuuksia ja heidän sijoitusmuotojaan, kiireellisesti sijoitettuja oli 0,4 prosenttia ja huostaanotettuja 1,1 prosenttia väestön 0–17- vuotiaista. (Forsell, Kuoppala & Säkkinen 2021, 1.)

3.1 Lastensuojelun avohuolto

Lastensuojelun avohuollon tukitoimet ovat ensisijaisia sijaishuoltoon ja huostaanottoon nähden. Avohuollon tukitoimia on järjestettävä viipymättä, kun tarve lastensuojelulle on todettu. Keskeisenä periaatteena tukitoimissa on lapsen huoltajien tukeminen lapsen kasvatuksessa. Työskentelyllä pyritään muutokseen lapsen käyttäytymisessä tai hänen kasvuolosuhteissaan. Lastensuojelun avohuollon työskentelyssä keskiössä on lapsi ja lapsen etu. Avohuollon tukitoimien on oltava riittäviä ja lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseen sopivia. Tukitoimilla ei ole tarkoitus pitkittää lapselle vahingollisen tilanteen jatkumista. Mikäli avohuollon tukitoimet eivät ole lapsen edun mukaisia, riittäviä, tarkoituksenmukaisia tai mahdollisia, tulee lapsi ottaa huostaan. (Lastensuojelun avohuolto 2021; Araneva 2016, 258.)

Lastensuojelun avohuollon työskentelyä toteutetaan mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä vanhempien kanssa. Lastensuojelun avohuollon palvelut ja tukitoimet ovat suurimmalta osin perheen kotiin suunnattuja palveluita. Palveluiden tavoitteena on perhettä ja huoltajaa tuemalla edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä. (Araneva 2018, 72.) Lastensuojelun avohuollon tukitoimet ovat suunnitelmallista työskentelyä. Tarvittavat tukitoimet, työskentelyn tavoitteet ja aikataulu, jolla tavoitteisiin pyritään, kirjataan osaksi asiakassuunnitelmaa. Asiakassuunnitelmaan kirjataan myös, miten työskentelyn edistymistä seurataan. Myös mahdolliset eriävät mielipiteet tuen tarpeesta kirjataan asiakassuunnitelmaan. (Lastensuojelun avohuolto 2021; Araneva 2018, 69.)

Lastensuojelun avohuollon työskentelyn tavoitteena on saada aikaan muutos niissä olosuhteissa, jotka vaarantavat lapsen terveyttä ja kehitystä. Työskentely on ohjausta, neuvontaa, tukea ja myös lapsen ja perheen kuntouttamista, jotta myönteisen muutoksen aikaansaaminen olisi mahdollista. Tavoitteena on, että perhe pärjää ilman lastensuojelun tukea. (Araneva 2018, 72.)

3.1.1 Avohuollon tukitoimet

Avohuollon tukitoimet ovat lastensuojelun asiakkaana oleville lapsille ja perheille. Tukitoimet voivat olla esimerkiksi lapsen taloudellista tukemista, tukea koulunkäynnissä, harrastuksissa tai muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisessä. Avohuollon tukitoimilla voidaan olla perheen apuna myös lapsen tai perheen ongelmatilanteiden selvittämisessä. Avohuollon tukitoimiin kuuluvat myös lapsen kuntoutusta tukevat palvelut, perhekuntoutus sekä tehostettu perhetyö. (Lastensuojelun avohuollon tukitoimet 2022.)

Lastensuojelun asiakkaana oleville lapsille ja perheille voidaan järjestää myös sosiaalihuoltolain mukaisia tukitoimia, kuten tukihenkilö tai -perhe, vertaisryhmätoimintaa tai sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä. Sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö ei siis edellytä lastensuojelun asiakkuutta. Perhetyö on osa lapsiperheiden peruspalveluita, jolla tuetaan vanhempia lapsen kasvatuksessa ja pyritään ennaltaehkäisemään riskitekijöitä lapsen kasvuolosuhteissa. (Lastensuojelun avohuollon tukitoimet 2022; Araneva 2016,61.)

Tehostettua perhetyötä voidaan järjestää lastensuojelun asiakkuudessa oleville lapsille ja perheille. Tehostettua perhetyötä voidaan käyttää esimerkiksi huostaanoton tarpeen ehkäisemiseksi. Usein tehostetun perhetyön piiriin päätyvät perheet ovat haastavassa tilanteessa ja tarvitsevat intensiivisempää ohjausta ja tukea. Onnistuneen työskentelyn edellytyksenä on, että perhe tunnistaa muutostarpeen ja on valmis työskentelemään perheen ongelmien korjaamiseksi. Työskentelyn lähtökohtana on yhteistyö perheen ja ammattilaisten välillä. (Perhetyö ja tehostettu perhetyö 2020.)

3.1.2 Sijoitus avohuollon tukitoimena

Avohuollon sijoitus on aina vapaaehtoinen. Avohuollon tukitoimena sijoittaminen on tuen tarvetta arvioiva ja kuntouttava jakso. Lapsi voidaan sijoittaa yhdessä huoltajan tai perheen kanssa tai tilanteen vaatiessa, myös yksin. Lapsi voi olla sijoitettuna yksin esimerkiksi tilanteessa, jossa välit vanhempiin ovat kireät tai lapsi oireilee omalla käytöksellään siten, etteivät vanhempien omat keinot riitä. Lapsen yksin sijoittaminen on tarpeen esimerkiksi tilanteissa, joissa kuntoutetaan lasta tai arvioidaan lapsen tuen tarvetta. (Milloin lapsi sijoitetaan oman kodin ulkopuolelle? 2021; Sijoitus avohuollon tukitoimena 2021.)

Avohuollon sijoitus on suunnitelmallinen tukitoimi, jonka tavoitteet ja arvioitu kesto määritellään avohuollon sijoituksesta päätettäessä. Lähtökohtaisesti avohuollon sijoitus on tarkoitettu lyhytkestoiseksi toimenpiteeksi ja lapsi voi palata kotiin, mikäli tilanne korjaantuu nopeasti. Avohuollon sijoituksen tavoitteena on lapsen ja perheen kuntoutuminen, ei pidempiaikainen sijoitus kodin ulkopuolelle. (Milloin lapsi sijoitetaan oman kodin ulkopuolelle? 2021; Sijoitus avohuollon tukitoimena 2021.)

Avohuollon sijoitusta voidaan käyttää kiireellisen sijoituksen sijaan, jos sijoituksen aikana ei tarvitse käyttää rajoitustoimenpiteitä ja avohuollon sijoitus riittää turvaamaan lapsen terveyden ja kehityksen. Avohuollon sijoituksen aikana ei siis voida rajoittaa lapsen yhteydenpitoa vanhempiinsa tai käyttää muita lastensuojelulain 11 luvun rajoitustoimenpiteitä, kuten henkilötarkastusta, henkilökatsausta tai aineiden ja esineiden haltuunottoa. Avohuollon sijoituksen aikana lapsen asioista ja huollosta päättävät edelleen lapsen vanhemmat. (Milloin lapsi sijoitetaan oman kodin ulkopuolelle? 2021; Sijoitus avohuollon tukitoimena 2021.)

3.2 Lastensuojelun sijaishuolto

Lapsen sijaishuolto- käsite kattaa sekä huostaanoton, kiireellisen sijoituksen että hallintotuo- mioistuimen väliaikaismääräyksen nojalla sijoittamisen. Sijaishuollossa olevan lapsen hoito ja kasvatusta järjestetään kodin ulkopuolella ja se voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona tai muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla. (Saastamoinen 2020, 1.)

Lastensuojelulaissa (L417/2007, §50) määritetään sijaishuoltopaikan valinta seuraavasti:

”Sijaishuoltopaikan valinnassa tulee kiinnittää erityistä huomiota huostaanoton perusteisiin ja lapsen tarpeisiin sekä lapsen sisarusuhteiden ja muiden läheisten ihmissuhteiden ylläpitämiseen ja hoidon jatkuvuuteen. Lisäksi tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon lapsen kielellinen, kulttuurinen sekä uskonnollinen tausta. Laitoshuoltoa järjestetään, jos lapsen sijaishuoltoa ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti riittävien tukitoimien avulla perhehoitossa tai muualla.”

Lapsella on myös oikeuksia sijaishuollon aikana. Lastensuojelulain mukaan lapsen oikeuksia ovat oikeus laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon ja oikeus lapsen tarpeita vastaavaan sijaishuoltopaikkaan. Sijaishuollon aikana lapsella on myös oikeus hyvään kohteluun, oikeus tavata sosiaalityöntekijää ja lapselle läheisiä ihmisiä. Lapsella on myös oikeus saada tietoa tilanteestaan ja oikeus saada käyttövaroja. Näiden lapsen oikeuksien toteutumisesta vastaa lapsen sijoittavan kunnan sosiaaliviranomaiset, lapsen huoltajat ja sijaishuoltopaikka. Kaikkien osapuolten on toimittava siten, että lapsen oikeudet toteutuvat. (Lapsen oikeudet sijaishuollossa 2022.)

3.2.1 Kiireellinen sijoitus

Kiireellinen sijoitus on aina määräaikainen ja siihen päädytään tilanteissa, joissa lapsi on välittömässä vaarassa eikä kukaan läheisistä pysty huolehtimaan hänestä. Kiireelliseen sijoitukseen voi olla monia syitä. Kiireellisen sijoituksen syy voi olla esimerkiksi vanhempien päihtymystila, jolloin he eivät voi huolehtia lapsesta tai ovat jättäneet tämän yksin ilman huolenpitoa. Kiireelliseen sijoitukseen päädytään, mikäli lapsen terveys ja kehitys vaarantuu kodin olosuhteista tai lapsen huolenpito on puutteellista. Myös vanhempien väliaikainen kykenemättömyys hoitaa lasta tai esimerkiksi vanhemman onnettomuuteen joutuminen tai sairastuminen voivat olla perusteina, mikäli se asettaa lapsen välittömään vaaraan. Lapsen oma käytös, kuten itsensä vaarantaminen päihteiden käytöllä, itsetuhoisuus tai toiminta on syy kiireelliseen sijoitukseen. (Milloin lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle? 2021; Kiireellinen sijoitus 2020.)

Kiireellinen sijoitus voidaan tehdä ilman lapsen tai hänen vanhempiansa suostumusta. Kiireellisen sijoituksen aikana lastensuojelun työntekijät tekevät yhteistyötä huoltajien kanssa ja perheen tilanne ja avun tarve pyritään selvittämään. Kiireellisen sijoituksen tavoitteena on,

että lapsi pääsee palaamaan kotiin turvallisiin elinolosuhteisiin. (Milloin lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle? 2021.)

Kiireellinen sijoitus on oikeusvaikutuksiltaan verrattavissa huostaanottoon, jolloin lastensuojelun työntekijöillä on oikeus päättää lapsen asioista, kuten lapsen yhteydenpidosta, olinpaikasta ja hoidosta. Mikäli kiireellisen sijoituksen aikana arvioidaan, ettei lapsen ole turvallista palata kotiin, aletaan valmistelemaan huostaanottoa. (Kiireellinen sijoitus 2020; Milloin lapsi sijoitetaan oman kodin ulkopuolelle? 2021.)

3.2.2 Huostaanotto

Ennen huostaanottoa on usein yritetty auttaa lasta ja perhettä eri tavoilla. Huostaanotto on viimeinen toimi, johon päädytään tilanteissa, joissa ongelmat ovat vakavia tai ne ovat kestäneet kauan. (Milloin lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle? 2021; Huostaanotto 2020.)

Lapsi tulee ottaa huostaan, mikäli puutteet huolenpidossa tai kasvuolosuhteissa uhkaavat lapsen terveyttä tai kehitystä tai jos lapsi omalla toiminnallaan, esimerkiksi päihteiden käytöllä, vaarantaa terveyttään ja kehitystään. Huostaanotto järjestetään kuitenkin vasta tilanteessa, jossa lapsen etu niin vaatii ja mikäli avohuollon tukitoimet eivät ole olleet riittäviä tai ne eivät ole lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseen sopivia tai mahdollisia. (Huostaanotto 2020.)

Huoltajilla säilyy edelleen lapsen huoltajuus ja tiedonsaantioikeus lapsen asioista, ellei näitä ole erikseen viranhaltijan päätöksellä rajattu. Huostaanotetun lapsen hoito- ja kasvatusvastuu siirtyy kuitenkin viranomaisille. (Huostaanotto 2020.)

3.3 Lastensuojelun jälkihuolto

Jälkihuolto on sijaishuollosta tai pitkästä avohuollon sijoituksesta kotiutuvalle lapselle tai itsenäistyvälle nuorelle tarjottavaa kokonaisvaltaista tukea. Lastensuojelulain mukaan jälkihuoltoa on järjestettävä aina pitkäaikaisen sijoituksen päättymisen jälkeen, riippumatta lapsen iästä. Jälkihuollolla tuetaan lapsen kotiutumista sijaishuollosta tai autetaan nuorta itsenäisen elämän alussa. Nuoren itsenäistyessä sijaishuollosta, on tuen tarve usein suuri. Itsenäistyminen on suuri muutos, ja tämänkaltaisissa elämänmuutoksissa riittävän tuen varmistaminen on erittäin tärkeää. (Jälkihuolto 2022.)

Tarvittavat jälkihuollon tukitoimet suunnitellaan aina lapsen tai nuoren yksilölliset tarpeet huomioiden. Ennen sijoituksen päättymistä ja jälkihuollon alkamista tehdään jälkihuollon asiakassuunnitelma, joka suunnitellaan yhdessä sijaishuoltopaikan, vanhempien, lapsen ja muun lapselle tärkeän verkoston kanssa. (Jälkihuolto 2022.)

Jälkihuollolla turvataan lapsen tai nuoren tarvitsema tuki sijoituksen jälkeen. Tuki voi olla psykososiaalista, kuten henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa esimerkiksi arjessa selviytymiseen tai muihin itsenäisen elämän taitoihin liittyen. Jälkihuoltoon kuuluvat myös nuoren auttaminen asunnon hankkimisessa, työllistymisen tukeminen ja rahallinen tukeminen harrastuksissa. Nuorella on mahdollisuus saada taloudellista tukea asumiseen, koulutukseen ja itsenäistymiseen liittyvissä kuluissa. Jälkihuollossa työntekijä kulkee yhdessä nuoren kanssa, nuoren tarpeiden mukaan sopivia palveluita ja tukitoimia kartoittaen. Jälkihuollon tärkeänä tavoitteena on varmistaa, että sijaishuollon aikana tavoitetut muutokset kantavat myös tulevaisuuteen. Hyvin hoidettu jälkihuolto on lastensuojelun vaikuttavuuden keskeinen edellytys. (Jälkihuolto 2022.)

Lastensuojelun jälkihuolto päättyy, kun nuori täyttää 25 vuotta. Mikäli lapsi on ollut jälkihuollon asiakas pitkän sijoituksen jälkeen, hänen jälkihuoltonsa päättyy viiden vuoden kuluttua siitä, kun sijoitus on päättynyt. (Jälkihuolto 2022.)

3.4 Työ lastensuojelun sijaishuollossa

Lastensuojelun sijaishuollon työ on vaativa ja laajaa osaamista edellyttävä työkenttä, ja asettaa siellä työskenteleville henkilöille korkeat ammattitaitovaatimukset. Asianmukainen lapsen oikeuksista huolehtiminen vaatii paljon vaivaa ja työ voi olla haastavaa, kuormittavaa ja vaarallista, sillä väkivallan uhka on työssä läsnä. Työ on kuitenkin myös palkitsevaa ja merkityksellistä. (Saastamoinen 2020, 9; Tiili & Kuokkanen 2021, 4.)

Lastensuojelulaitoksessa on oltava riittävästi pätevää ja työhönsä perehdytettyä henkilökuntaa. Näillä varmistetaan, etteivät henkilöstön määrään tai heidän osaamiseensa liittyvät puutteet aiheuta esimerkiksi turhaan käytettyjä rajoitustoimenpiteitä. Henkilökunnan määrää arvioitaessa on huomioitava sijoitettujen lasten erityistarpeet. Sijoitetuilla lapsilla voi olla taustallaan traumaattisia kokemuksia ja joillakin jopa useampia sijoituksia. Lasten tilanteet ja heidän tuen tarpeensa ovat kuitenkin yksilöllisiä. Jotta lasten erilaisiin tarpeisiin pystytään vastaamaan, on ensiarvoisen tärkeää, että henkilökunnalla on riittävä koulutus ja ammattitaito työskennellä tehtävässään. (Lastensuojelulaitokset 2021.)

Lastensuojelulaitosten arki pyritään luomaan kodinomaiseksi, turvalliseksi ja lasta kuntouttavaksi. Sijoitetuille lapsille jo normaali arki itsessään voi olla kuntouttavaa. Säännöllisellä ja rutiinomaisella arjen päivärytmillä pyritään tuomaan lasten elämään turvallisuuden tunnetta, ennustettavuutta ja tunnetta elämänhallinnasta. Useissa lastensuojelulaitoksissa on käytössä omaohjaajat, jotka ovat pääasiallisessa vastuussa lapsen asioista ja tukevat häntä laitokseen kotiutumisen osalta. Omaohjaajat pitävät yhteyttä viranomaisverkostoihin, kuten lapsen omaan sosiaalityöntekijään ja yhdessä lapsen kanssa rakentavat hänelle arkea lastensuojelulaitoksessa. (Lastenkoti, nuorisokoti 2021.)

Lastensuojelulaitoksissa lapsella on mahdollisuus myös harrastaa, johon hänet kuljetetaan lastensuojelulaitoksesta. Usein järjestetään myös erilaisia koko osaston yhteisiä koti-iltoja, joiden tavoitteena on lisätä osaston lasten yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantaa osaston yhteishenkeä. (Lastenkoti, nuorisokoti 2021.)

Henkilökunta pitää laitoksen sisäisiä osastopalavereja, joissa käydään läpi lasten arkea ja jokaisen lapsen sen hetkistä tilannetta. Palavereja pidetään myös eri lasten kanssa työskentelevien viranomaisten ja esimerkiksi koulun kanssa. Myös lasten vanhempien kanssa työskennellään sijoituksen aikana. (Lastenkoti, nuorisokoti 2021.)

Jokaista lastensuojelutyössä työskentelevää velvoittaa kirjaamisvelvoite. (Tiililä & Karvinen 2017, 45). Asiakirjojen ja kirjaamisten kautta tuodaan näkyväksi asiakkaan kokonaisvaltainen palveluprosessi vireille panosta toteutukseen saakka. Asiakkaan tietoja on helpompi hyödyntää, kun kirjaukset ovat kattavat ja laadukkaat. (Kirjaaminen 2022.) Ristiriidat, näkemuserot sekä ongelmatilanteet tulee kirjata selkeästi. (Tiililä & Karvinen 2017, 178.) Väkivaltatilanteiden, sen tietojen sekä tapahtumakuvauksien kirjaaminen on työntekijöiden oikeusturva ja muiden oikeuksien kannalta välttämätöntä (Laaksonen, Kääriäinen, Penttilä, Tapola-Haapala, Sahala, Kärki & Jäppinen 2011, 12).

4 Väkiältä lastensuojelussa

Sijaishuoltoon päätyvien lasten ongelmat ovat yhä moninaisempia. (Tiili & Kuokkanen 2021, 10). Sijaishuollossa on paljon todella haastavasti käyttäytyviä lapsia ja esimerkiksi 60 prosentilla koulukotiin sijoitetuista lapsista on psykiatrinen diagnoosi. (Saastamoinen 2016, 164; Tiili & Kuokkanen 2021, 10). Yksi yleisimmistä syistä lapsen sijoittamiselle on väkivaltainen ja vakava käytösoireilu. Suomessa käytöshäiriöiset lapset ohjautuvat suurimmalta osin lastensuojelun avopalveluihin tai sijoituspaikkoihin. (Miten ennaltaehkäistä nuoren väkivaltaista käyttäytymistä? 2019; Marttunen ym. 2004.)

Heino, Hyry, Ikäheimo, Kuronen ja Rajala (2016, 67) tutkivat lapsen sijoitukseen johtaneita syitä. Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden lasten keskuudessa väkivaltaista käyttäytymistä esiintyi yli 40 prosentilla lapsista. Sijoitukseen päätymisessä sen sanottiin vaikuttavan paljon lähes viidenneksellä lapsista. Tutkimuksen mukaan väkivaltaisuutta ilmeni erityisesti 7–12-vuotiailla lapsilla. Tutkimuksen 7–12-vuotiaista jopa 59 prosentilla ilmeni väkivaltaista käytöstä ja 29 prosentilla sitä ilmeni paljon.

Talentian ja Lastensuojelun keskusliiton tekemän kyselyn mukaan lastensuojelussa työskentelevistä 31 prosenttia kertoi kokevansa sanallista asiointia kohtelua asiakkailta viikoittain ja 27 prosenttia päivittäin tai lähes päivittäin. Uhkailua ja painostusta kertoi kokevansa 29 prosenttia muutamia kertoja kuukaudessa ja 25 prosenttia viikoittain. Välineellä uhkailua oli

kokenut puolet vastaajista muutamia kertoja vuodessa, 17 prosenttia muutamia kertoja kuukaudessa ja 6 prosenttia kertoi kokevansa välineellä uhkailua viikoittain. Suurin osa vastaajista, 43 prosenttia, koki fyysistä väkivaltaa muutamia kertoja vuodessa. Fyysistä väkivaltaa koki 12 prosenttia ja päivittäin 4 prosenttia. (Tiili & Kuokkanen 2021, 26-27)

Henkinen ja fyysinen väkivalta ovat läsnä lastensuojelulaitoksen työssä ja lasten aikuisiin kohdistama väkivalta nähdään valitettavan usein osana työtä. Tämä vaikuttaa osaltaan väkivaltilanteista raportointiin, joten viralliset tiedot kohdatuista väkivaltilanteista tuskin vastaavat todellisuutta. (Heino, Hyry, Ikäheimo, Kuronen & Rajala 2016, 67; Broadley & Paterson 2020.)

4.1 Väkivaltainen lapsi

Lapsen aggressiivisuus voi näkyä esimerkiksi huutamisena tai murjottamisena, mutta myös fyysinen aggressiivisuus on yleistä. Ollessaan vihaisessa tunnetilassa, lapsi saattaa heitellä tai rikkoa tavaroita, tönä, lyödä, potkia tai purra muita lapsia tai aikuisia. Pahimmillaan lapsi voi heittää esimerkiksi huonekaluja tai painavia esineitä toista ihmistä päin, käydä fyysisesti päälle tai uhata teräaseella. Jotkut lapset kohdistavat väkivaltaisen käytöksen aikuisiin, jotkut lapsista taas toisiin lapsiin tai molempiin. Väkivaltaisesti käyttäytyvä lapsi ei välttämättä pysty ajattelemaan, mikä seuraus tai kustannus väkivaltaisesta käytöksestä voi hänelle itselleen pahimmillaan olla. Lapsen aggressiivisuus voi myös olla tavoitteellista ja suunnitelmallista. Lapsi saattaa myös kieltää väkivaltaisen käytöksensä, tai ei muista mitä on tehnyt. (Riihonen & Koskinen 2020, 21-22; Siljamäki 2016.)

Lapsen väkivaltainen käytös ei ole sairaus, vaan oire. Aggressiiviselle käyttäytymiselle voi altistaa esimerkiksi stressi tai koettu trauma. Usein sijaishuoltoon sijoitetuilla lapsilla on taustallaan traumaattisia kokemuksia ja jo sijoitus itsessään on lapselle traumaattinen kokemus. Trauma voi vaikuttaa lapsen käyttäytymiseen ja ajattelutapoihin ja siten aiheuttaa lisääntyneitä aggressiivisuutta sekä epäluottamusta ja tottelemattomuutta aikuisiin. (Riihonen & Koskinen 2020, 15; Understanding trauma 2021.)

4.2 Väkivaltaisen käytöksen taustalla

Jotta aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen kanssa voi työskennellä, on ymmärrettävä syyt hänen käytöksensä taustalla (O'Regan 2012,6). Väkivaltaiselle käyttäytymiselle altistavat tekijät voidaan jakaa menneisyydessä tapahtuneisiin, nykyisiin sekä sosiaalisiin ja yksilöllisiin tekijöihin. Esimerkiksi lapsuudenaikainen kaltoinkohtelu, lapsen perustarpeiden laiminlyönti ja varhaisten hoivasuhteiden katkeaminen sekä kiintymyssuhde epäsosiaaliseen tai aggressiiviseen aikuiseen voivat altistaa väkivaltaiselle käyttäytymiselle. (Nurmi 2013, 90.)

Perheeseen liittyvät asiat voivat vaikuttaa negatiivisesti lapsen käyttäytymiseen. Lapsi ottaa tilanteissa mallia aikuiselta, millaisin tuntein erilaisissa tilanteissa tulisi reagoida. Myös perheensisäiset ristiriidat, epäjohdonmukainen kasvatustai epäselvä kuri tai perheensisäiset vihamieliset ja torjuvat suhteet, voivat vaikuttaa lapsen käyttäytymiseen ja edesauttaa väkivaltaista käytöstä. (O'Regan 2012, 28; Nurmi 2013, 17.)

Lapsen aggressiivisen käytöksen taustalla voi siis olla monenlaisia syitä ja taustatekijöitä ja harvoin väkivaltatilanteita aiheuttaa vain yksittäinen tilanne tai tapahtuma. Lapsen henkilökohtaiset ominaisuudet voivat altistaa väkivaltaiselle käyttäytymiselle ja tilanteen laukaisee esimerkiksi vastoinikäymisen aiheuttama stressi tai turhauma. Myös koettu uhka, ahdistus tai loukkaus voi saada lapsen reagoimaan väkivallalla. Tilanteessa sietämätön tunnetila purkautuu aggressiivisuutena ja väkivaltaisuuksena. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2014, 8; Nurmi 2013, 73-74.)

Aggressiivisuus ja väkivaltainen käytös on usein keino hallita häpeän, epäonnistumisen ja arvottomuuden tunteita. Se voi olla tilanteessa lapsen ainoa keino säilyttää kasvot ja selvitä tilanteesta voittajana. (Miten ennaltaehkäistä nuoren väkivaltaista käyttäytymistä? 2019; Sundell 2014, 13.) Lapsen käytös voi johtua siitä, ettei hän osaa toimia toisin, hän haluaa saada huomiota tai ei ole tottunut siihen, että aikuinen asettaa rajat. Taustalla voi olla myös perintötekijöitä ja niihin liittyviä neurologisia häiriöitä. Esimerkiksi ADHD voi lisätä väkivaltaisen käyttäytymisen riskiä. Myös erilaiset mielenterveydenhäiriöt, kuten käytöshäiriöt, psykoosi ja mielialahäiriöt voivat lisätä väkivaltakäyttäytymistä. (O'Regan 2012, 9; Miten ennaltaehkäistä nuoren väkivaltaista käyttäytymistä? 2019.) Joissain tapauksissa, etenkin poikien kohdalla, masennus on näkynyt lisääntyvänä aggressiivisuutena ja väkivaltaisuuksena (Teen issues 2021).

Ulkopuolisen silmin tilanne saattaa päätyä väkivaltaan hyvin pienestä ärsykkeestä. Tilanne voi liittyä esimerkiksi toisen henkilön toimintaan tai sen hetkisiin olosuhteisiin. Väkivaltaiseen käyttäytymiseen taipuvainen lapsi ei pysty käsittelemään vastoinikäymiä normaalilla tavalla ja tämä johtaa usein tilanteen purkautumiseen väkivaltaisella käytöksellä. (Sundell 2014, 14.) Lapsi voi myös tehdä tilanteessa aggressiivisen virhetulkinnan. Tällaiseen virheelliseen tulkintaan päätyvät usein ne lapset, jotka ovat kotonaan kasvaneet julman kurin alla ja joutuneet itse kaltoinkohdeksi. Aggressiivisella virhetulkinnalla tarkoitetaan tilanteita, joissa toinen osapuoli käyttäytyy neutraalisti tai jopa ystävällisesti, mutta lapsi kokee tilanteen aggressiiviseksi. (Nurmi 2013, 73-74.)

4.3 Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy

Ennakointi on paras selviytymistapa väkivaltatilanteissa (Ihalainen & Kettunen 2011, 69). Lämjän (2009, 189/228) mukaan lapsen kanssa toiminnassa yhteistyön perustana on lämmin ja kannustava vuorovaikutus. Jotta työntekijä pystyy tunnistamaan lapsen pahan olon ja

tarjoamaan tukea, tulee hänellä olla riittävästi aikaa ja tietämystä kohdata lapsi ja hänen tilanteensa. Näin myös ennaltaehkäistään väkivaltatilanteita.

Nurmen (2013, 158) mukaan lapsen tunteet ovat oikeutettuja, mutta toimintamalli, eli aggressiivinen käytös väärä. Auttamistyössä onkin siksi tärkeää löytää yhteys lapseen, joka koittaa selviytyä omasta tuskasta ja ahdistuksesta (Purjo & Tervahauta 2014, 94). Tavoitteena ei tule olla lapsen väkivaltaisen ja aggressiivisen käyttäytymisen korjaaminen vaan väkivallattoman elämäntavan tukeminen. Elämä ilman väkivaltaa heijastuu myönteisellä tavalla lapsen tunteisiin, suhtautumis- ja toimintatapoihin. Muutos lähtee lapsen arvoista ja elämäntaidoista käsin. (Purjo & Tervahauta 2014, 37/19.)

Interventiot, joiden tavoite on parantaa sosiaalisia taitoja, ahdistuksen hallintaa ja impulssi-kontrollia antavat lapselle sellaisia taitoja, joiden avulla hänen ei tarvitse turvautua väkivaltaan tunteiden purkautuessa. Myös lääkehoito on apukeino väkivaltakäyttäytymisen ehkäisyssä, muttei riitä ainoaksi hoitokeinoksi. (Nurmi 2013, 75.)

4.3.1 Turvallisen ympäristön luominen

Lukkojen ja hälytyslaitteiden tarkistus, helpon ulospääsyn turvaaminen ja terävien esineiden näkyviltä pois ottaminen tekevät tiloista turvallisempia työntekijöille. Rauhoittavan ilmapiirin tiloihin tuo viihtyisyys ja kodinomaisuus. (Ihalainen & Kettunen 2011, 69.)

Turvallinen ympäristö on sellainen, johon jokainen tuntee kuuluvansa ja jossa kokee tulevansa ymmärretyksi. Arjen rutiinit ja rajat luovat turvaa lapsen arkeen. Pienet asiat, kuten positiivinen ilmapiiri, selkeä päivärhythmi ja omien tarpeiden huolehtiminen tukevat ja ennaltaehkäisevät väkivaltatilanteita. Ennakoitavuutta ja turvaa luo myös tietoisuus. Arjessa lapsen on tärkeää tietää mitä milloinkin tapahtuu ja miksi. (Voimavaratarinat lastensuojelussa 2017, 30.)

Luottamuksen syntyminen haastavissa lastensuojelutilanteissa ei ole itsestäänselvyys. Turvallisen ja välittävän ilmapiirin luomiseksi vuorovaikutussuhteen luominen lapsen ja työntekijän välille on äärimmäisen tärkeää. Luottamussuhteen rakentaminen on osa ammattitaitoa. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 179-180.)

Osallisuus, sekä mahdollisuus turvallisesti sanoittaa omia mielipiteitä ja tunteita tulee mahdollistaa lapsen arjessa. Näin hän myös todennäköisesti kertoo avoimemmin asioistaan. Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu ovat turvalliset rakenteet lapsen elämässä, jotka ovat aikuisen velvollisuus omalla esimerkillään näyttää. (Voimavaratarinat lastensuojelussa 2017, 31-32.)

Toimintaympäristön tulee sisältää säännöt, jotka eivät ole epäselviä tai jatkuvasti muuttuvia. Epäjohdonmukainen ympäristö lisää aggressiivista käyttäytymistä. (Nurmi 2013, 155.)

4.3.2 Tilanteissa toimiminen

Ihalainen & Kettunen (2011, 69) painottavat myönteisen vuorovaikutuksen tärkeyttä uhmakkaissa tilanteissa. Olennaista on säilyttää ystävällinen ja kunnioittava puhetapa. Lapsen tulee tuntea itsensä tärkeäksi ja, että hänet otetaan todesta.

Työntekijän aggressio ja vihamielinen käyttäytyminen eivät ole vastaus lapsen uhmakkaaseen ja aggressiiviseen käyttäytymiseen (Nurmi 2013, 157). Uhkatilanteessa työntekijän on hyvä muistaa:

- Kuunnella lasta ja olla aidosti kiinnostunut hänen asiastaan ja tunteistaan.
- Puhua selvästi käyttämättä ammattisanastoa.
- Kysellä ja pyrkiä saamaan lapsi puhumaan. Harvemmin ihminen puhuu lyödessään.
- Olemaan samaa mieltä asioista, sillä samalla puolella olevaa on vaikeampi vihata.
- Kohottaa lapsen itsetuntoa ja antaa positiivista palautetta.
- Vaihtoehtojen sanoittaminen, sillä mihinkään ei voi pakottaa. (Ihalainen & Kettunen 2011, 69-70.)

Sarvela & Auvinen (2020, 30) painottavat, kuinka traumainformoitu kohtaaminen on trauman ja stressin ymmärtämistä. Tämä vaatii työntekijöiltä vahvaa ammattitaitoa, jonka avulla oireita voi tunnistaa ja luotettava vuorovaikutus rakennetaan (Sarvela & Auvinen 2020, 52). Traumatietoisuudella tutkitaan ongelman ja epäasianmukaisen reagoinnin, kuten väkivaltaisen käyttäytymisen juurisyyt ja huomioidaan lapsen tilanne yksilöllisesti (Sarvela & Auvinen 2020, 46;48).

Mikäli lapsi käyttäytyy toistuvasti uhkaavasti tai väkivaltaisesti, on tilanne aina vakava. Lisäresurssien saatavuus henkilökuntaan tulee varmistaa ja turvasuunnitelmien tulee olla päivitetyt. Lapsen uhakas käytös kohdataan kuin neuvottelutilanne, missä tavoitteena on päästä lopputulokseen yhteisymmärryksessä. Rauhan tavoittelemiseksi, ei silti tule suostua uhkailuun tai manipuloitavaksi. Oma vaisto on hyvä kuunnella ja ottaa tilanteeseen etäisyyttä tarpeen mukaan. Päihtyneen lapsen kanssa asiat tulee selvittää vasta, kun lapsi on rauhoittunut ja selvinnyt. (Nurmi 2013, 158-159; Ihalainen & Kettunen 2011, 70.)

Ihalainen & Kettunen (2011, 70) muistuttaa, että väkivaltatilanteissa voimankäyttö tulee olla viimeinen oljenkorsi. Väkivalta voi eskaloitua niin pahaksi, että työntekijän on paras paeta. Mikäli se on mahdotonta, työntekijällä on oikeus puolustaa itseään tai muuta henkilöä tilanteesta riippuen.

Tilanteen rauhoituttua, kannattaa lapselta kysyä, miten hän itse kuvailisi vihaansa. Lapsi voi tarvita tukea tunteidensa sanoittamiseen. Sanoitettuna tunne vastaa voimakkuudeltaan koettua vihaa ja saa näin konkreettisen nimen. (Nurmi 2013, 135).

4.3.3 Työntekijän oma toiminta

Työntekijöillä tulee olla valmiudet ja selkeät ohjeet kohdatessaan uhkatilanteita (Työpaikka-väkivalta 2021). Jacobson (2021) painottaa kuuntelemisen tärkeyttä ilman, että yritetään ratkaista ongelma.

Työntekijän oma toiminta voi johtaa väkivaltatilanteeseen tai hän voi pahentaa ajattelemattomuudellaan väkivaltatilanteita lapsen kanssa. Väsymys ja kiire saattavat estää työntekijää näkemästä lapsen tarpeita. Työntekijän oma epävarmuus ja pelko voivat yllyttää lasta väkivaltaiseen käyttäytymiseen. (Nurmi 2013, 155; Ihalainen & Kettunen 2011, 69.)

Lapsen pakottaminen voi olla hyvinkin tuhoisaa, sillä näin lapsi oppii vain salailemaan, valehtelemaan ja välttelemään aikuista. Pakottamalla näytämme mallin, että toisia saa pakottaa. (Nurmi 2013, 158.)

Lapsen kanssa vuorovaikutuksessa on tärkeämpää pohtia, miten sanot, kuin mitä sanot (Jacobson 2021). Jokainen on vastuussa omasta käytöksestään ja toiminnastaan. Lapsi on voinut tilanteen aloittaa, mutta työntekijän ei kuulu provosoitua ja jatkaa jo pahentunutta tilannetta. Jos tunteet kuumenevat liikaa, on syytä ottaa aikalisä ja rauhoittaa ainakin itsensä. (Nurmi 2013, 157-158.)

4.3.4 Työyhteisössä toimiminen

Työssä tapahtuva väkivalta ja sen uhka vaikuttavat työyhteisöön eri tavoin. Se voi luoda pelkoa, turvattomuuden tunnetta sekä epätietoisuutta omista oikeuksista. (Sundell 2014, 11.)

Työntekijöille turvallisen toiminnan perustan työympäristössä muodostaa yhdessä sovitut toimintamallit. Säännöllinen uhkatilanteiden harjoittelu ja tietämys uhkaavista tekijöistä tukevat työssä jaksamista ja varmuutta kohdata väkivaltatilanteita. Ratkaisevassa asemassa on työyhteisön välinen vuorovaikutus, esimerkiksi mahdollisista väkivaltaisista asiakkaista keskusteleminen. (Sundell 2014, 11; Ihalainen & Kettunen 2011, 69.)

4.4 Rajoitustoimenpiteet

Lastensuojelulain 11 luvussa määritellään sijaishuollon aikaiset rajoitustoimenpiteet. Näitä ovat lapsen ja hänen läheisensä yhteydenpidon rajoittaminen ja lapsen olinpaikan ilmoittamatta jättäminen, lapsen hallussa olevan aineen tai esineen haltuunotto, lapselle tehtävä henkilötarkastus tai henkilökatsaus, lapsen hallussa olevan omaisuuden tai sijaishuoltopaikassa käytössä olevan huoneen tarkastaminen, lapsen liikkumisvapauden rajoittaminen, lapselle osoitetun tai lapsen lähettämän viestin tarkistaminen ja toimittamatta jättäminen, lastensuojelulaitoksesta luvatta poistuneen lapsen palauttaminen, lapselle järjestettävä erityinen huolenpito sekä lapsen eristäminen ja lapsen kiinnipitäminen. (Saastamoinen 2020, 13.)

Huomioitavaa on, että edellä mainittuja rajoitustoimenpiteitä ei voida soveltaa avohuollon tukitoimena sijoitettuun lapseen. Mikäli avohuollon sijoituksen aikana ilmenee usein tilanteita, joissa rajoitustoimenpiteitä tulisi voida käyttää, on harkittava lapsen sijoituksen muotoa uudelleen ja arvioitava onko avohuollon sijoitus enää lapsen edun mukainen ja riittävä toimenpide. (Saastamoinen 2020, 20-24.)

Rajoitustoimenpiteitä saa käyttää kiireellisesti sijoitettuun, huostaanotettuun tai hallinto-oi-keuden väliaikais määräyksellä sijoitettuun lapseen. Rajoitustoimenpiteitä saa käyttää ainoastaan sijaishuollon laitoshoidossa, kuten lastenkodeissa, nuorisokodeissa, koulukodeissa ja muissa niihin rinnastettavissa lastensuojelulaitoksissa. Perhehoidossa voidaan käyttää lapsen yhteydenpidon rajoittamista. Muita aiemmin mainittuja rajoitustoimenpiteitä ei ole sallittua käyttää perhehoidossa. (Rajoitukset sijaishuollossa 2021.)

Rajoitustoimenpiteiden käyttöä arvioidaan yhdessä lapsen kanssa heti, kun tämä kykenee ymmärtämään asian merkityksen ja pystyy siitä keskustelemaan. Arvioidessa rajoitustoimenpiteitä käydään lapsen kanssa läpi rajoitukseen johtanut tilanne sekä rajoituksen perusteet. Lapsen kanssa keskustellaan myös rajoituksen toteuttamistavasta ja henkilöstön toiminnasta rajoitustilanteessa. Mikäli mahdollista rajoitus ja sen toteuttamistapa käydään läpi myös huoltajien kanssa, ellei se ole ilmeisen tarpeetonta. (Rajoitukset sijaishuollossa 2021.)

Yleisimpiä lastensuojelutyössä käytettyjä fyysisiä rajoitustoimenpiteitä ovat eristäminen ja kiinnipito. Näitä käsittelemme seuraavissa alaluvuissa.

4.4.1 Kiinnipito

Fyysinen rajaaminen auttaa saamaan hallintaan vakavat väkivaltaiset tapahtumat, jotka muuten voisivat uhata joko lapsen omaa tai toisen henkilön terveyttä, henkeä ja hyvinvointia. Fyysinen rajaaminen tulisi osata toteuttaa turvallisesti, joten siihen tarvitaan osaamista ja usein koulutustakin. Fyysinen rajaaminen tulisi toteuttaa turvallisesti ja rauhallisesti ja tämä toteutuu usein helpoiten, jos tilanteeseen osallistuu vähintään kaksi aikuista. (Riihonen & Koskinen 2020, 222.) Lapsen kiinnipidon saa toteuttaa laitoksen johtaja tai laitoksen kasvatus- ja hoitohenkilökuntaan kuuluva henkilö (Kiinnipitäminen 2021).

Jotkut lapset saattavat kokea kiinnipidon vastenmielisenä ja pelottavana ja jotkut voivat jopa hermostua siitä entisestään. Ensisijaisesti lapsen rauhoittamiseen on käytettävä lievintä tavoitteeseen johtavaa keinoa. Lapsen kiinnipito rikkoo aina lapsen itsemääräämisoikeutta, eikä sitä saa käyttää kuin poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa lapsen rauhoittaminen ei muilla keinoilla onnistu. (Riihonen & Koskinen 2020, 222; Saastamoinen 2020, 275.)

Lapsen kiinnipitäminen on tarkoitettu hoidolliseksi ja huollolliseksi toimenpiteeksi, eikä sen tavoitteena saa olla muuta, kuin lapsen rauhoittaminen. Lapsen kiinnipidon edellytykset on

määritelty lastensuojelulaissa. Kaikkien seuraavien kolmen edellytyksen on täyttyttävä, jotta lapsen kiinnipito voidaan määritellä tarpeelliseksi toimenpiteeksi:

- lapsen sekavan tai uhkaavan käyttäytymisen perusteella hän todennäköisesti vahingoittaisi itseään tai muita
- lapsen kiinnipitäminen on välttämätöntä lapsen itsensä tai muiden henkilöiden turvallisuuden, terveyden tai hengen välittömän vaarantumisen vuoksi
- kokonaistilannetta ja lapsen käytöstä arvioiden, lapsen kiinnipitäminen on puolustettavaa. (Saastamoinen 2020, 277.)

Lapsen kiinnipidolla pyritään siis pysäyttämään riehuva, hyökkäävä tai muutoin sekavasti käyttäytyvä lapsi. Tavoitteena on estää lasta aiheuttamasta merkittäviä aineellisia vahinkoja tai vahingoittamasta itseään tai muita. Lapsen kiinnipidolla voidaan suojella lastensuojelulaitoksen omaisuutta, henkilökuntaa ja muita lapsia, estämällä lapsen potkut, lyönnit ja esimerkiksi pureminen. Lapsen kiinnipito voi sisältää myös lapsen siirtämisen esimerkiksi omaan huoneeseensa rauhoittumaan. (Saastamoinen 2020, 279-280.)

Lastensuojelulaitoksissa tapahtuneista kiinnipidoista on aina annettava kirjallinen selvitys. Nämä selvitykset ovat tärkeitä esimerkiksi kiinnipitojen valvonnan ja seurannan vuoksi, mutta myös lapsen ja lastensuojelulaitoksen henkilökunnan oikeusturvan näkökulmasta. (Saastamoinen 2020, 290.) Kiinnipitojen kirjaaminen antaa lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle tärkeää tietoa, joka tulee ottaa huomioon esimerkiksi lapsen sijoituksen ja hoidon arvioinnissa. Aluehallintoviraston (Avin) mukaan rajoitustoimien kirjaamisessa on kuitenkin puutteita. (Laitinen 2020.)

4.4.2 Eristäminen

Mikäli lapsi on käyttäytymisensä perusteella vaaraksi itselleen tai muille, hänet voidaan eristää laitoksen muista lapsista. Lapsen äänekkyyys, sekavuus tai rauhattomuus eivät sellaisenaan ole eristämisen perusteita. Eristämistä ei saa käyttää rangaistuksena tai kasvatuksellisilla perusteilla. Ennen eristämistä on käytettävä muita lievempiä keinoja. (Eristäminen 2021.)

Eristämisestä voi tehdä päätöksen lastensuojelulaitoksen johtaja tai hänen määräämänsä henkilökuntaan kuuluva henkilö. Eristämisestä tehty päätös on annettava tiedoksi lapsen huoltajalle ja 12 vuotta täyttäneelle lapselle sekä lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle. Mikäli lapsen eristämiseen on liittynyt muita rajoitustoimenpiteitä, kuten henkilötarkastus tai kiinnipito, on niistä tehtävä omat kirjauksensa siten kuin laissa edellytetään (Eristäminen 2021.)

5 Opinnäytetyön työelämäkumppani

Opinnäytetyön aikana tehtiin työelämäyhteistyötä Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n kanssa.

6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka paljon lastensuojelussa työskentelevät sosionomit kohtaavat väkivaltaa tai sen uhkaa työssään. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa väkivaltakokemusten määrästä, väkivallan muodoista sekä opintojen antamista valmiuksista väkivaltatilanteissa toimimiseen. Väkivalta- ja uhkatilanteiden vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen oli myös merkittävässä osassa opinnäytetyötä.

7 Opinnäytetyön toteutus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmällisenä tutkimuksena. Aineisto kerättiin Microsoft Forms kyselyllä, joka sisälsi sekä avoimia, että suljettuja kysymyksiä. Kyselyn jakoi Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry omalla Facebook sivullaan (Liite 3). Tämän lisäksi kysely jaettiin Sosionomien uraverkosto - Facebook ryhmässä (Liite 4). Nämä julkaisut tuottivat nopeasti tulosta ja vastauksia kyselyyn tuli muutamassa päivässä yli 150 kappaletta. Alustavan suunnitelman mukaan Talentian piti jakaa julkaisu myös heidän Instagram kanavassaan, muttei julkaisu ollut tarpeellinen Facebookin tuottaman riittävän näkyvyyden vuoksi. Kyselyyn vastaamiseen aikaa oli kaksi viikkoa, jonka jälkeen aloitettiin aineiston analysointi SPSS - ohjelmalla.

Tuloksien analysointiin käytettiin SPSS - ohjelman tukena Excel ohjelmaa. Avoimia kysymyksiä yhdisteltiin aihealueittain ja kerrottiin myös sellaisina kuin ne oli kyselyyn kirjoitettu. Opinnäytetyön toteutuksen aikana tutkijoiden tukena toimivat Talentian opiskelijatoiminnan yhteyshenkilö sekä ohjaava opettaja.

7.1 Monimenetelmällinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimusote on monimenetelmällinen. Tämä tutkimusmenetelmä tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkimuksessa yhdistetään sekä määrällistä että laadullista tutkimusta. Eri menetelmiä käyttämällä tutkittavasta aiheesta voidaan saada monipuolisia ja kattavia tuloksia. (Monimenetelmäisyys 2021; Vilka 2021b, 79.)

Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä selvitetään eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Määrällinen tutkimustapa sopii

käytettäväksi esimerkiksi silloin, kun halutaan selittää ja ymmärtää millaisia kokemuksia ihmisillä on ja miten nämä kokemukset jakautuvat ihmisten keskuudessa ja kun halutaan selvittää kuinka paljon tai kuinka usein jokin asia ilmenee. (Heikkilä 2014, 15; Vilkkä 2021b, 14.)

Opinnäytetyössä selvitettiin lastensuojelussa työskentelevien henkilöiden työssä esiintyneitä väkivaltakokemuksia, niiden määrää ja millä tavoin henkinen- ja fyysinen väkivalta ilmenee. Määrällisen tutkimuksen avulla opinnäytetyössä selvitettiin myös, vaihtelee väkivallan esiintyvyys työnkuvan mukaan.

Kvalitatiivisen, eli laadullisen tutkimuksen avulla selvitetään, millainen jokin ilmiö on tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden näkökulmasta. Laadullisella tutkimuksella selvitetään tutkimuksen kohdetyhmän tarpeet ja odotukset, jonka kautta saadaan tarpeellista tietoa toiminnan kehittämiseksi. Laadullinen tutkimus sopii hyvin juuri toiminnan kehittämiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. (Kylmä & Juvakka 2007, 59; Heikkilä 2014, 15.)

Opinnäytetyössä selvitettiin myös, kuinka väkivaltatilanteet vaikuttavat työhyvinvointiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen käyttö oli perusteltua, jotta työväkivaltaa kokeneet voivat kertoa ajatuksistaan omin sanoin.

7.2 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä (Liite 2). Kysely luotiin Microsoft Forms- kyselytyökalulla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään aineistonkeruuseen usein standardoituja kysymyslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot (Heikkilä 2014, 15). Standardoidussa kyselyssä jokaiselta kyselyyn vastaavalta kysytään samat kysymykset, samassa järjestyksessä, samalla tavalla. Tämä on yleinen kyselyn toteutustapa silloin, kun havainnointiyksikkönä on henkilö ja häntä koskevat asiat. Kyselylomake sopii aineistonkeruumenetelmäksi silloin, kun tutkittavat ovat hajallaan ja heitä on paljon. (Vilkkä 2007a, 28.)

Suljetut kysymykset sopivat käytettäväksi, kun vastausvaihtoehdot tiedetään etukäteen ja niitä on rajoitetusti (Heikkilä 2014, 49). Valmiiden kysymysten ja vastausvaihtoehtojen lisäksi, käytettiin kyselyssä myös avoimia kysymyksiä. Avoimia kysymyksiä käytetään silloin, kun vastausvaihtoehdot ei tarkalleen tiedetä etukäteen. Avoimet kysymykset voivat tuoda esille myös näkökantoja tai parannusehdotuksia kyselyn aiheeseen liittyen. (Heikkilä 2014, 47-48.) Suljetuilla kysymyksillä selvitettiin vastaajien taustatiedot. Henkisen ja fyysisen väkivallan muotoja kysyttäessä, valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi oli mahdollisuus vastata myös omin sanoin. Suljetuilla kysymyksillä selvitettiin myös, onko työyhteisössä selkeät ohjeistukset väkivaltatilanteissa toimimiseen ja mistä vastaaja on saanut osaamisensa toimia väkivaltatilanteissa.

Suljettujen kysymysten lisäksi kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä sekä Likertin asteikkoa. Likertin asteikko on 4- tai 5- portainen asteikko, jonka ääripäinä käytetään yleisesti täysin samaa mieltä- ja täysin eri mieltä- väittämiä. Likertin asteikko on yleinen mielipideväittämissä ja asteikko sopii käytettäväksi, mikäli tavoitteena on kartoittaa tai kuvata mielipiteiden ja kautumista perusjoukossa. (Heikkilä 2014, 51; Vilka 2021b, 47.)

Likertin asteikolla selvitettiin henkisen ja fyysisen väkivallan määrät ja kuinka usein fyysisiä rajoitustoimenpiteitä, kuten eristämistä tai kiinnipitoa on jouduttu käyttämään. Likertin asteikolla selvitettiin myös mielipiteitä työntekijöiden omasta osaamisesta toimia väkivaltatilanteissa sekä opintoihin liittyvistä asioista.

Kyselyn avoimet kysymykset käsittelivät työntekijöiden ajatuksia väkivalta- ja uhkatilanteista sekä niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Avoimilla kysymyksillä selvitettiin myös heidän toiveitaan lastensuojelutyöhön ja väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyvässä opetuksessa. Kyselyssä kysyttiin suljetuilla kysymyksillä työntekijöiden halukkuutta vaihtaa työpaikkaa ja halukkuutta vaihtaa alaa. Näihin oli mahdollisuus kertoa omaan mielipiteeseen vaikuttaneita asioita avoimien kysymysten kautta. Kyselyssä avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista, eikä sitä edellytetty, jotta kyselyssä pääsee etenemään.

Vastaukset tallentuivat Microsoft Formsiin. Kyselyyn oli aikaa vastata kaksi viikkoa, jonka jälkeen kysely sulkeutui.

7.3 Aineiston analyysi

Kyselyn vastaukset tallentuivat Microsoft Formsiin, josta saatu aineisto siirrettiin kyselyn sulkeuduttua SPSS- ohjelmaan. Aineiston analyysi aloitettiin käymällä läpi vastaukset ja vastaajien taustatiedot. Koska yhteisöpedagogeja ja yhteisöpedagogiksi opiskelevia oli määrällisesti vähän, heidät jätettiin kyselyn analysoinnin ulkopuolelle. Taustatiedoissa kysyttiin myös sukupuolta, mutta koska naisia oli vastaajista selkeästi suurin osa, jätettiin sukupuoli huomiomatta aineistoa analysoitaessa.

Taustatiedoissa kysyttiin millä lastensuojelun osa-alueella vastaaja työskentelee. Tähän oli valmiiden vastauksien lisäksi mahdollista kirjoittaa omin sanoin. Analysointivaiheessa vastaukset muokattiin sen mukaan, minkä valmiiksi annetun osa-alueen alle ne sijoittuvat. Osa vastaajista oli valinnut myös useamman lastensuojelun osa- alueen. Näistä vastauksista laskettiin kuinka monta kertaa mikäkin aihealue toistuu, jonka jälkeen vastauksiin jätettiin vain yksi vaihtoehtoista. Tässä huomioitiin kuitenkin se, että suhteessa vastausten määrät säilyivät samana.

Aloitimme aineiston analyysin SPSS- ohjelmalla laskemalla frekvenssit ja prosentit jokaisesta taustatiedosta. Tämän jälkeen frekvenssit ja prosentit laskettiin suljetuista kysymyksistä. Frekvenssi kuvaa havaintojen määrää koko aineistossa tai jossakin valitussa osassa aineistoa. Frekvenssin avulla voidaan myös ilmoittaa lukumäärällisesti erilaiset aineistossa tai luokassa esiintyvät havaintotyytit. (Vilkka 2007a, 121.)

Näiden jälkeen ristiintaulukoimme taustatietoja ja suljettujen kysymyksien vastauksia. Ristiintaulukointi mahdollistaa kahden tai useamman muuttujan välisten riippuvuuksien selvittämisen, eli sen, kuinka jokin muuttujista vaikuttaa toiseen muuttujaan (Vilkka 2007a, 129).

Ristiintaulukoiduille tiedoille teimme Khiin neliötestin. Khiin neliö- testissä määritellään p- arvo, jolla selvitetään kahden muuttujan välinen riippuvuus. Mitä pienempi p- arvo on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä riippuvuuden voi yleistää perusjoukkoon. Mikäli p- arvo on pienempi kuin 0,050 on tulos tilastollisesti merkitsevä ja perusjoukon ryhmien välillä on eroja. (Ristiintaulukointi ja khiin neliö- testi 2019.) Khiin neliö- testillä selvitimme muun muassa esiintyykö fyysistä väkivaltaa tilastollisesti merkittävästi enemmän tietyllä lastensuojelun osa-alueella verrattuna muihin.

Kyselyyn tulleissa vastauksissa oli suuria eroja eri lastensuojelutyön osa-alueiden välillä. Sijaishuollossa työskenteleviä oli merkittävästi suurempi osuus vastaajista. Lastensuojelun sijaishuolto nousi siis monessa kohtaa erityisesti esille. Koska vastaajia ei ollut tasapuolisesti jokaiselta lastensuojelutyön osa-alueelta, opinnäytetyön tuloksia ei voida yleistää perusjoukkoon. Kysely jaettiin julkisella Facebook sivustolla ja suljetussa Facebook ryhmässä. Kyselyä ei siis ollut kohdennettu ja vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Tästä syystä kyselyyn saattoi vastata henkilöt, jotka kokivat työväkivaltaa ja pitivät asian tutkimista tärkeänä.

Avoimien kysymysten vastausmäärissä oli jonkin verran eroja, sillä avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista eikä sitä edellytetty, jotta kyselyssä pääsi etenemään. Avoimien kysymysten analysointiin käytettiin induktiivista sisällönanalyysia. Analysointi on ongelmanratkaisutapa, jossa isompi sisältökokonaisuus tiivistetään pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Konkreettisesti analysointi sisältää ajattelua, lukemista, ryhmittelyä, erittelyä, tulkintaa ja kokonaisuuksien nimeämistä. Tavoitteena on, että laajempi kokonaisuus ja aineiston muuttujat ovat helpommin ymmärrettävissä ja oman ajattelutyön kautta pystyttiin tuottamaan uutta tietoa tutkimusongelmaan. (Vilkka 2021b, 91.)

Avoimiin kysymyksiin tulleet vastaukset kirjoitettiin ensin ylös sellaisina, kuin ne oli kyselyssä esitetty. Nämä käytiin läpi ja katsottiin mitkä vastaukset toistuvat useimmin ja samaa tarkoittavat asiat ryhmiteltiin aihealueittain. Jaottelu moneen kertaan ei ollut tarpeellista, sillä vastauksissa nousi selkeästi esille tietyt aihealueet. Aihealueittain etsittiin usein toistuvia sanoja, joita tulkittiin enemmistön mielipiteinä. Näitä vastauksia korostettiin tuloksissa.

Kyselyyn tulleita vastauksia, esimerkiksi mielipiteitä sekä kehittämisehdotuksia esitettiin myös niiden alkuperäisissä muodoissaan.

Monimenetelmäiselle tutkimukselle ominaisesti, kyselyn tuloksissa esiintyviä määrällisiä tuloksia täydennettiin avoimien kysymysten tekstimuotoisilla havainnoilla (Seppänen, Järvelä, Åkerblad & Haapakoski 2019, 4). Avoimet kysymykset kytkeytyivät määrällisiin kysymyksiin. Avoimien kysymysten tavoitteena oli täydentää määrällisten kysymysten esille tuomia lukumääriä, vastaajien itsensä kertomana.

Aineiston analysoinnin jälkeen aineistoa ja tuloksia kuvaaviin piirakka- ja pylväs kaavioiden tekoon käytettiin Excel ohjelmaa. Kaavioita käytettiin havainnollistamaan taustatietoja sekä vastauksia kysymyksiin, joissa käytettiin Likertin- asteikkoja. Kuvat tuovat selkeyttä ja näin lukijan on helpompi hahmottaa tuloksia.

8 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan eettiset periaatteet opinnäytetyötä tehdessä ovat tutkittavien itsemääräämisoikeus ja sen kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen, yksityisyys sekä tietosuojat (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 239). Opinnäytetyötä ja siihen liittyvää tutkimusta tehdessä on oltava rehellinen, huolellinen ja tarkka (Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) 2021). Rehellisyydestä, huolellisuudesta ja muiden henkilöiden tekstien kunnioittamisesta huolehdittiin läpi opinnäytetyö prosessin. Plagiointi, eli toisen henkilön tekstin luvaton käyttö omaan on tekijänoikeuslaissa kielletty (Raivo & Lempinen 2020, 23). Plagiointi vältettiin ilmoittamalla kaikki käytetyt lähteet asianmukaisesti, jolloin tekstin alkuperäinen kirjoittaja tulee esille.

Läpi opinnäytetyön tutkimuksen kulun tutkijoita ohjasi tutkimuseettiset periaatteet sekä sosiaalialan eettiset ohjeet. Opinnäytetyön kohteena oli lastensuojelun ammattilaiset ja sosiologi opiskelijat, eli ihmiset ja heidän omat henkilökohtaiset näkemyksensä. Raivon ja Lempi- sen (2020, 18) mukaan tutkijan tulisi miettiä, minkä henkilötietoryhmien käsittely on välttämätöntä. Kyselyä suunnitellessa ja toteuttaessa pohdittiin, mitkä tiedot todella ovat tarpeellisia opinnäytetyön kannalta. Lähtökohtaisesti kiellettyinä henkilötietoina pidetään rotua tai etnistä alkuperää, henkilön poliittisia mielipiteitä, uskonnollista vakaumusta tai hänen seksuaalista suuntautumistaan (Näreaho ym. 2020, 12/29). Näitä edellä mainittuja asioita ei kyselyssä kysytty, sillä niille ei ollut relevanttia perustetta eivätkä niiden tulokset vaikuttaneet itse opinnäytetyöhön.

Tutkimukseen osallistumisen tarkoitus voi ajoittain jäädä tutkittavilta ihmisiltä epätietoon (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 241). Kyselyn alkuun liitettiin saateteksti (Liite 1), jossa kerrottiin kyselyn tarkoitus. Saatetekstissä kerrottiin myös, että vastauksia käytettiin

ainoastaan opinnäytetyötä varten. Saatetekstissä kerrottiin opinnäytetyön aihe ja mitä sillä pyrittiin saavuttamaan. Kyselyn tarkoitus ja millä tavalla kyselyyn tulleita vastauksia hyödynnettiin tuli myös kirjeessä esille. Saatetekstissä kerrottiin myös, ettei osallistujista kerätty tunnistettavia henkilötietoja. Kyselyyn osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, joka mainittiin julkaisussa sekä saatetekstissä.

Tutkijan tulee huolehtia myös tietosuojasta ja tietoturvasta koko käsittelyn ajan. Tutkijan tulee myös kunnioittaa tutkimuksessa esiintyneitä henkilötietoja. (Raivo & Lempinen 2020, 9.) Koko opinnäytetyö prosessin ajan, kyselyiden tulokset olivat vain meidän, opinnäytetyön tekijöiden nähtävillä. Mitään tietoja kyselyihin vastanneista tai heidän vastauksistaan ei jaettu ulkopuolisille.

Sosiaalityön tutkimuksella pyritään hyödyttämään myös tutkimukseen osallistuvia ihmisiä (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 238). Opinnäytetyöllä pyrittiin tuottamaan tietoa lastensuojelutyössä ilmenevästä työväkivallasta ja sen vaikutuksesta työntekijöihin ja heidän työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyöllä pyrittiin tuomaan esille myös kehittämisehdotuksia opintoihin liittyen ja kuinka opinnoissa voitaisiin huomioida väkivalta- ja uhkatilanteet ja niihin valmistautuminen. Kehittämisehdotukset tulivat suoraan vastaajilta kyselyn avoimien kysymysten kautta.

9 Opinnäytetyön luotettavuus

Kyselyssä käytettiin monimenetelmäistä tutkimusotetta. Tämä tutkimusote sisältää sekä kvantitatiivisen, että kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Näin saatiin mahdollisimman kattava kuva väkivallan esiintyvyydestä, väkivallan muodoista, työntekijöiden omasta osaamisestaan väkivaltatilanteissa, sekä heidän jaksamisestaan lastensuojelutyön arjessa.

Luotettava eli validi tutkimus mittaa tarkoituksen mukaisesti ja antaa oikeita vastauksia. Validius varmistetaan huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Kysymykset ovat koko tutkimusongelman kattavat ja oikeita asioita mittaavat. Tiedonkeruun sekä tulosten käsittely tulee tehdä huolella ja virheettömästi. (Heikkilä 2014, 11-12/208.)

Opinnäytetyön kyselyssä tutkittiin näytettä perusjoukosta. Tämä on huomioitava kyselyn tuloksia tarkastellessa. Näyte on perusjoukosta ne vastaajat, jotka ovat niin sanotusti saatavilla. Näytteen kohteet voivat toimia puolueellisesti tai yksipuolisesti. (Wivolin 2019.) On siis hyvin mahdollista, että kyselyyn päätyi vastaamaan he, jotka kokevat työssään työväkivaltaa tai sen uhkaa ja tämä vaikutti kyselyn tuloksiin. Näytteen perusteella ei voida tehdä koko perusjoukkoa koskevia päätelmiä (Wivolin 2019).

Tutkijan tulee kriittisesti arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Mahdolliset haasteet luotettavuudessa, kuten alhainen vastausprosentti, väärin ymmärretyt vastaukset ja kohderyhmän heikko vastaanotto tulee ottaa huomioon. (Heikkilä 2014, 15/208.) Tähän pyrittiin koko opinäytetyön työstön ajan. Kyselyn vastauksia analysoitaessa ja kirjoitettaessa huomioitiin, että vastaajista merkittävä enemmistö työskenteli lastensuojelun sijaishuollossa. Tämä huomioitiin myös khiin neliö- testeissä. Vaikka tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä, oli avohuollon ja jälkihuollon vastauksia selkeästi vähemmän, kuin sijaishuollon vastauksia ja tästä syystä tuloksiin on suhtauduttava varauksella.

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta tukee hyvä kyselylomake sekä selkeä ja objektiivinen raportti (Heikkilä 15/208). Opinäytetyön tutkimus pohjautui teoriaan sekä kyselyn vastauksiin. Tästä syystä kyselyn tuli olla selkeä, ymmärrettävä ja oikeaan ongelmaan pohjautuva. Kysely ei myöskään saanut johdatella vastaajaa. Raportissa säilytettiin objektiivinen, eli puolueeton ja tasapuolinen näkemys, vaikka aiheesta olisikin omakohtaisia kokemuksia tai vahvoja mielipiteitä.

10 Tulokset

Tässä luvussa esitellään kyselyn analysoinnin tulokset. Kysely jaettiin Facebookissa Sosionomien uraverkostot- ryhmässä ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry:n Facebook sivuilla.

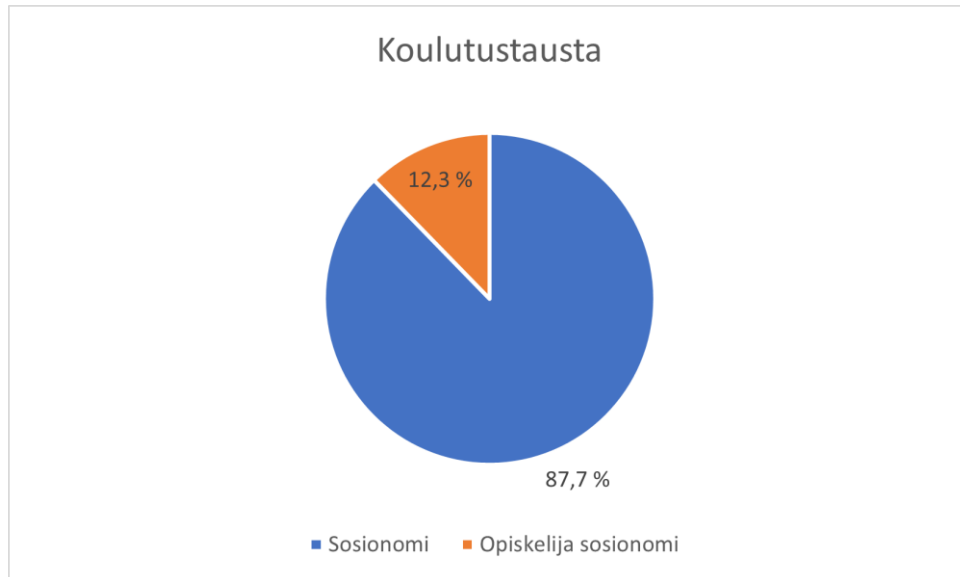
Vastauksia kyselyyn tuli 228 kappaletta. Näistä kahdeksan oli yhteisöpedagogien tai yhteisöpedagogiksi opiskelevien vastauksia, jotka jätettiin pois aineistosta analysointivaiheessa. Opinäytetyön tavoite on keskittyä nimenomaan sosionomien näkökulmaan käsiteltävästä aiheesta, joten yhteisöpedagogien pois jättäminen oli perusteltua.

Aineiston analysoinnin tulokset esitellään kyselyssä esitetyssä järjestyksessä ja aihealueittain:

- Taustatiedot
- Väkivaltakokemukset
- Opintoja käsittelevä osuus
- Oma osaaminen
- Työhyvinvointi

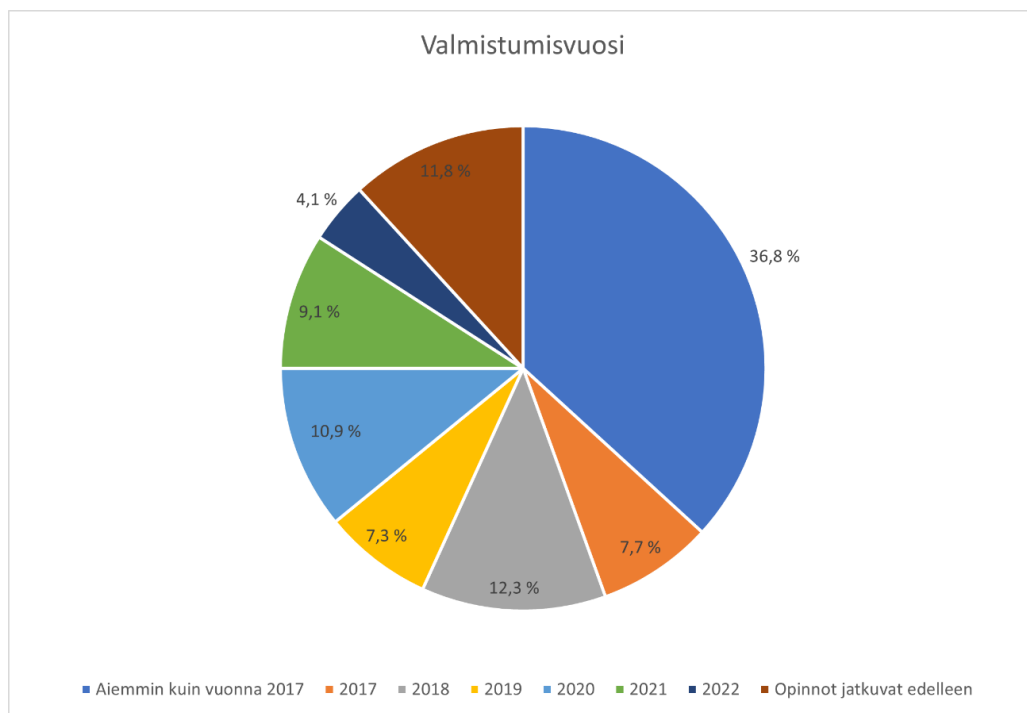
10.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastanneita sosionomeja tai sosionomiopiskelijoita oli 220 kappaletta. Vastaaajista 87,7 prosenttia oli sosionomeja ja sosionomiopiskelijoita 12,3 prosenttia (Kuvio 1).



Kuvio 1: Koulutustausta

Kuviossa 2 on esitetty, kuinka suurin osa vastaajista, 36,8 prosenttia oli valmistunut ennen vuotta 2017. Vuosien 2017-2022 välillä valmistuneita oli 51,4 prosenttia vastaajista.



Kuvio 2: Valmistumisvuosi

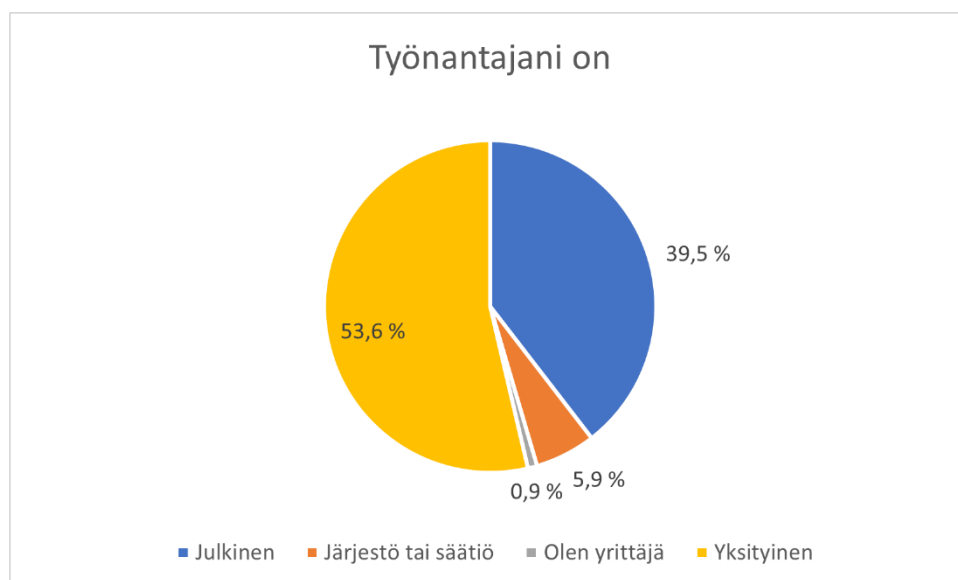
Runsaalla kolmanneksella vastaajista oli yli viisi vuotta lastensuojelun työkokemusta. Alle vuosi työkokemusta oli vain 12,3 prosentilla vastaajista. Taulukossa 1 on esitetty vastanneiden työskentely alue lastensuojelussa. Suurin osa (77,3 %) työskenteli lastensuojelun sijaishuollossa. Lastensuojelun avohuollossa työskenteli 19,5 prosenttia ja jälkihuollossa 3,2 prosenttia kyselyyn vastanneista.

Työskentelen

	Frekvenssi	Prosentti
Lastensuojelun avohuollossa;	43	19,5
Lastensuojelun sijaishuollossa;	170	77,3
Lastensuojelun jälkihuollossa;	7	3,2
Kokonaismäärä	220	100,0

Taulukko 1: Työskentelen

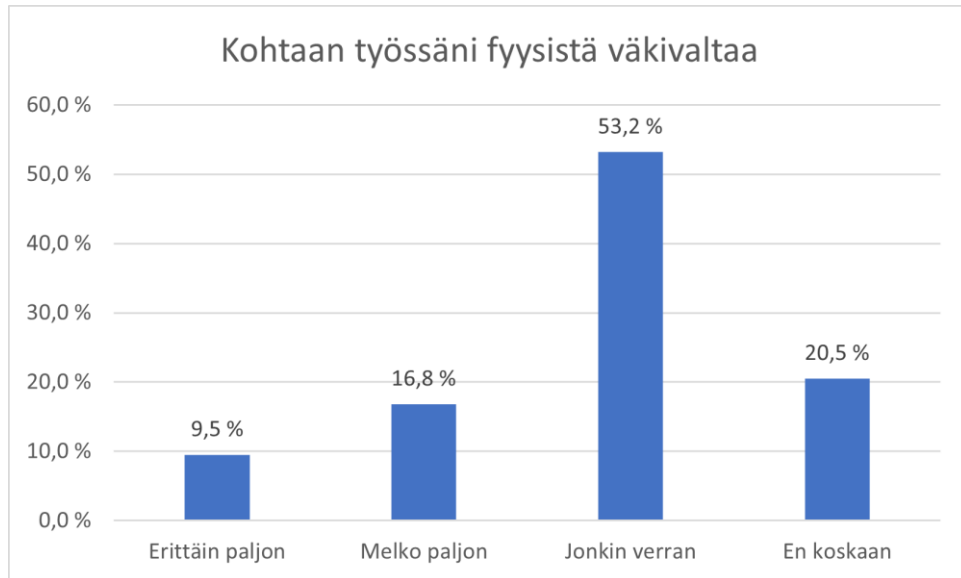
Vastaajilta kysyttiin, kuka on heidän työnantajansa. Kuviossa 3 esitetään, kuinka työnantaja enemmistöllä oli yksityinen työnantaja. Yksityisellä työskenteli 53,6 prosenttia vastanneista. Julkisella työnantajalla työskenteli 39,5 prosenttia, järjestöllä tai säätiöllä 5,9 prosenttia. Vain 0,9 prosenttia vastaajista toimi yrittäjänä.



Kuvio 3: Työnantajani on

10.2 Työväkivaltakokemukset

Kyselyssä kysyttiin kohtaavatko työntekijät lastensuojelussa työssään fyysistä väkivaltaa. Fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kohtasi työssään jonkin verran noin puolet (53,2 %) kaikista vastaajista (N=220) (Taulukko 2).



Taulukko 2: Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa

Yleisintä fyysinen väkivalta oli lastensuojelun sijaishuollossa, jossa työskentelevistä (N=170) 54,1 prosenttia vastasi kohtaavansa fyysistä väkivaltaa jonkin verran. Sijaishuollossa työskentelevistä 11,8 prosenttia vastasi kohtaavansa fyysistä väkivaltaa erittäin paljon (Taulukko 3).

Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa * Työskentelen - Ristiintaulukko

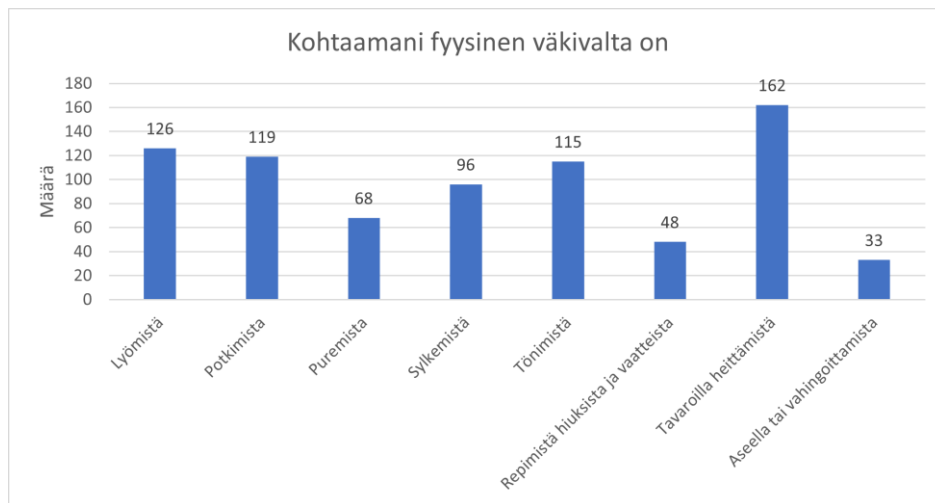
		Työskentelen			Kokonais määrä	
		Lastensuojelun avohuollossa;	Lastensuojelun sijaishuollossa;	Lastensuojelun jälkihuollossa;		
Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa	Erittäin paljon	Määrä	1	20	0	21
		% Työskentelen	2,3%	11,8%	0,0%	9,5%
	Melko paljon	Määrä	3	34	0	37
		% Työskentelen	7,0%	20,0%	0,0%	16,8%
	Jonkin verran	Määrä	21	92	4	117
		% Työskentelen	48,8%	54,1%	57,1%	53,2%
En koskaan	Määrä	18	24	3	45	
	% Työskentelen	41,9%	14,1%	42,9%	20,5%	
Kokonaismäärä	Määrä	43	170	7	220	
	% Työskentelen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Taulukko 3: Työskentelen * Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa - Ristiintaulukko

Khiin neliotestin mukaan fyysisen työväkivallan kohtaamisessa eri lastensuojelun toimialoilla on eroja ja erot ovat tilastollisesti merkitseviä. ($df=6$; $X^2=23,459$; $p=0,001$) Tuloksiin on kuitenkin suhtauduttava varauksella, sillä jotkin ristiintaulukoiduista frekvensseistä on liian pieniä. Lisäksi kyseessä on näyte perusjoukosta, eli tulosta ei voida yleistää perusjoukkoon.

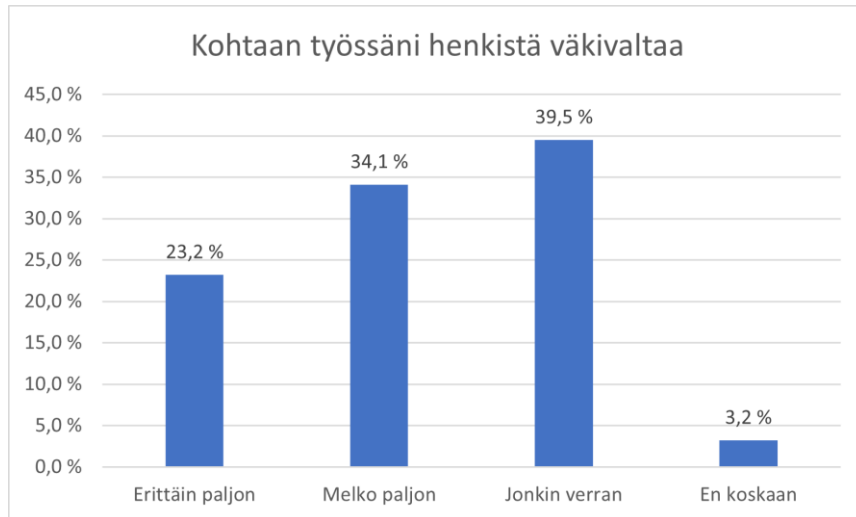
Julkisella työnantajalla työskentelevistä (N=87) 49,4 prosenttia vastasi kohtaavansa fyysistä väkivaltaa jonkin verran. Yksityisellä työnantajalla työskentelevistä (N=118) vastaava luku oli 56,8 prosenttia.

Vastausten mukaan (Taulukko 4), fyysinen väkivalta ilmenee yleisimmin tavaroilla heittämisellä, tämän oli valinnut 162 vastaajaa. Yleisiä väkivallan muotoja olivat myös lyöminen, potkiminen ja töniminen.



Taulukko 4: Kohtaamani fyysinen väkivalta on

Vastaajilta kysyttiin myös henkisen väkivallan kohtaamisesta työssään. Taulukossa 5 näkyy, että henkistä väkivaltaa työssään koki kaikista vastaajista jonkin verran 39,5 prosenttia. Vain 3,2 prosenttia vastasi, ettei koskaan kohtaa henkistä väkivaltaa työssään.



Taulukko 5: Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa

Lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevistä 40,6 prosenttia vastasi kohtaavansa henkistä väkivaltaa melko paljon (Taulukko 6). Kiihin neliötestin mukaan henkisen työväkivallan kohtaamisessa eri lastensuojelun toimialoilla on eroja ja erot ovat tilastollisesti merkitseviä. ($df=6$; $X^2=31,491$; $p=0,000$) Tuloksiin on kuitenkin suhtauduttava varauksella, sillä jotkin ristiintaulukoiduista frekvensseistä on liian pieniä. Lisäksi kyseessä on näyte perusjoukosta, eli tulosta ei voida yleistää perusjoukkoon.

Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa * Työskentelen - Ristiintaulukko

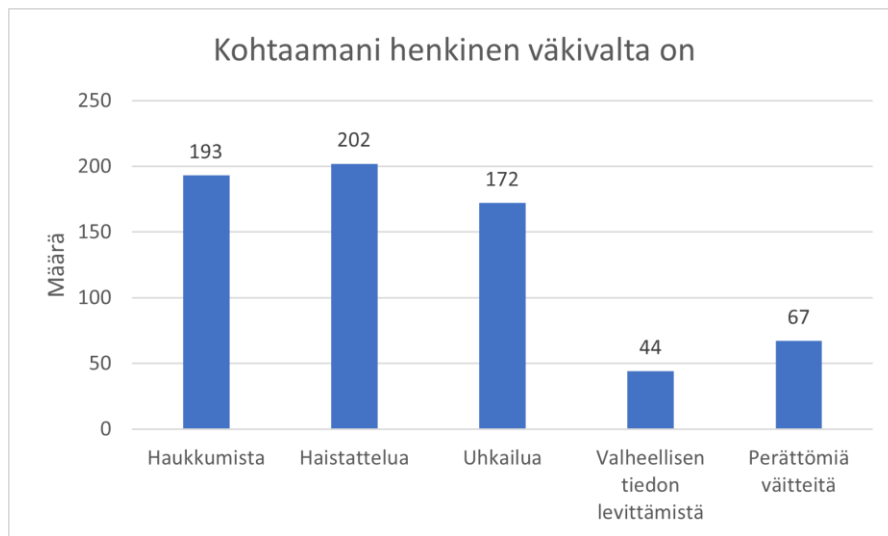
			Työskentelen			Kokonais määrä
			Lastensuojelun avohuollossa;	Lastensuojelun sijaishuollossa;	Lastensuojelun jälkihuollossa;	
Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa	Erittäin paljon	Määrä	6	45	0	51
		% Työskentelen	14,0%	26,5%	0,0%	23,2%
	Melko paljon	Määrä	5	69	1	75
		% Työskentelen	11,6%	40,6%	14,3%	34,1%
	Jonkin verran	Määrä	29	52	6	87
		% Työskentelen	67,4%	30,6%	85,7%	39,5%
	En koskaan	Määrä	3	4	0	7
		% Työskentelen	7,0%	2,4%	0,0%	3,2%
Kokonaismäärä	Määrä	43	170	7	220	
	% Työskentelen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Taulukko 6: Työskentelen * Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa - Ristiintaulukko

Julkisella työnantajalla työskentelevistä enemmistö vastaajista, 46 prosenttia, vastasi kohtaavansa henkistä väkivaltaa jonkin verran ja 25,3 prosenttia erittäin paljon. Vain 3,4 prosenttia

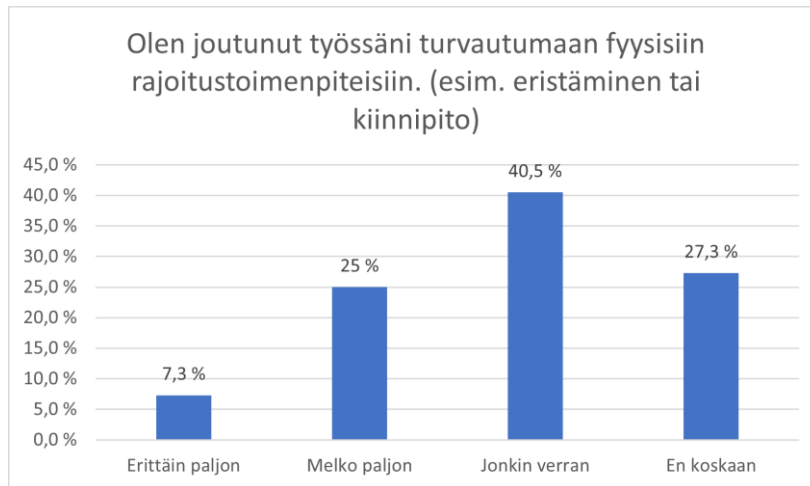
vastasi, ettei koskaan kohtaa työssään henkistä väkivaltaa. Yksityisellä työnantajalla enemmistö, 39,8 prosenttia, kohtasi työssään henkistä väkivaltaa melko paljon. Yksityisellä työnantajalla työskentelevistä vastaajista 1,7 prosenttia vastasi, ettei koskaan kohtaa henkistä väkivaltaa työssään. Khiin neliötestin mukaan fyysisen väkivallan kohtaamisella eri työnantajilla ei näytä olevan tilastollista merkitsevyyttä. ($\chi^2 = 6,059$ DF= 9 $p = 0,734$)

Taulukossa numero 7 on esitetty eniten vastauksia saaneet henkisen väkivallan muodot. Yleisimmin henkinen väkivalta ilmeni haistatteluna, haukkumisena ja uhkailuna.



Taulukko 7: Kohtaamani henkinen väkivalta on

Vastaajilta kysyttiin ovatko he joutuneet työssään turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin. Kaikista vastaajista 40,5 prosenttia oli käyttänyt rajoitustoimenpiteitä kuten kiinnipitoa tai eristämistä jonkin verran. 7,3 prosenttia vastasi käyttäneensä erittäin paljon ja melko paljon 25 prosenttia vastanneista. 27,3 prosenttia kaikista vastanneista ei ollut koskaan joutunut käyttämään rajoitustoimenpiteitä työssään (Taulukko 8).



Taulukko 8: Olen joutunut työssäni turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin. (esim. eristäminen tai kiinnipito)

Yleisintä rajoitustoimenpiteiden käyttö oli lastensuojelun sijaishuollossa. Sijaishuollossa työskentelevistä enemmistö, 42,9 prosenttia vastasi käyttäneensä rajoitustoimenpiteitä jonkin verran. Melko paljon vastasi 30,6 prosenttia ja erittäin paljon 9,4 prosenttia sijaishuollossa työskentelevistä. 17,1 prosenttia ei ollut koskaan käyttänyt rajoitustoimenpiteitä työssään. Lastensuojelun avohuollossa työskentelevistä rajoitustoimenpiteitä jonkin verran kertoi käyttäneensä 30,2 prosenttia (Taulukko 9).

Olen joutunut työssäni turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin. (esim. eristäminen tai kiinnipito) *
Työskentelen - Ristiintaulukko

			Työskentelen			Kokonaismäärä
			Lastensuojelun avohuollossa;	Lastensuojelun sijaishuollossa;	Lastensuojelun jälkihuollossa;	
Olen joutunut työssäni turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin. (esim. eristäminen tai kiinnipito)	Erittäin paljon	Määrä	0	16	0	16
		% Työskentelen	0,0%	9,4%	0,0%	7,3%
	Melko paljon	Määrä	3	52	0	55
		% Työskentelen	7,0%	30,6%	0,0%	25,0%
	Jonkin verran	Määrä	13	73	3	89
		% Työskentelen	30,2%	42,9%	42,9%	40,5%
En koskaan	Määrä	27	29	4	60	
	% Työskentelen	62,8%	17,1%	57,1%	27,3%	
Kokonaismäärä	Määrä	43	170	7	220	
	% Työskentelen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Taulukko 9: Olen joutunut työssäni turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin. (esim. eristäminen tai kiinnipito) * Työskentelen - Ristiintaulukko

Khiin neliotestin mukaan rajoitustoimenpiteiden käytössä eri lastensuojelun toimialoilla on eroja ja erot ovat tilastollisesti merkitseviä. ($df=6$; $X^2=44,230$; $p=0,000$) Tuloksiin on suhtauttava varauksella, sillä jotkin analysoiduista frekvensseistä ovat liian pieniä. Lisäksi kyseessä on näyte perusjoukosta, joten tulosta ei voida yleistää perusjoukkoon.

Vastaajilta kysyttiin, onko työyhteisössä selkeät ohjeistukset väkivaltatilanteissa toimimiseen. Kuviossa 4 esitetään, kuinka kaikista vastaajista 72,7 prosenttia vastasi, että työyhteisössä on selkeät ohjeistukset väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen. Hieman alle kolmasosa (27,3 %) vastasi, että työyhteisön ohjeistukset väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen liittyen eivät ole selkeät.



Kuvio 4: Työyhteisössäni on selkeät ohjeistukset väkivaltatilanteissa toimimiseen

Kyselyyn vastanneet saivat kirjoittaa omin sanoin, siitä mitä ajatuksia väkivalta- ja uhkatilanteet heissä herättävät. Vastauksissa nousi monesti esille, kuinka väkivalta- ja uhkatilanteet ovat hyvinkin yleisiä lastensuojelun arjessa, erityisesti sijaishuollossa. Monet toivat esille, että väkivallan uhka kuuluu lastensuojelun työhön ja siihen jopa tottuu. Vastaajat silti painottivat, ettei väkivaltaa tule hyväksyä. Vastauksissa tuotiin myös esille, ettei palkka vastaa työn kuormittavuutta.

“Kaikkien työpaikat tulisi olla turvallisia, mutta lastensuojelussa näin ei valitettavasti ole.”

“Väkivalta on osa sijaishuollossa tehtävää työtä. Se ei kuitenkaan saisi olla päivittäistä eikä sitä saisi hyväksyä. Missään tilanteessa työyhteisö tai työnantaja ei saisi vähätellä työssä olevaa väkivaltaa. Tuntuu siltä, että viimeisten vuosien aikana nuorten käyttämä väkivalta on muuttunut raaemmaksi. Työpaikoilla pitäisi olla selkeät ohjeet väkivaltatilanteissa toimimiseen ja selkeät ohjeistukset tilanteiden purkuun. Työstä, jossa joutuu kohtaamaan paljon väkivaltaa, pitäisi maksaa huomattava korvaus.”

“Väkivalta- ja uhkatilanteet ovat arkea. Tavallaan tuntuu melko karulta, että näin on.”

Väkivalta- ja uhkatilanteet aiheuttavat pelkoa ja stressiä sekä kuormittavat myös työn ulkopuolella. Monet pitivät tilanteissa tärkeänä ennakointia ja ennaltaehkäisevää työtä. Lastensuojelulain tuomat muutokset huomioitiin negatiivisessa valossa. Vastaajien mukaan työntekijöillä on ”kädet sidotut” väkivaltatilanteissa. Kyselyyn vastanneilla heräsi myös pelko ja huoli lasten ja nuorten hyvinvoinnista. Hyvää ja toimivaa työyhteisöä sekä selkeitä toimintatapoja pidettiin tärkeänä.

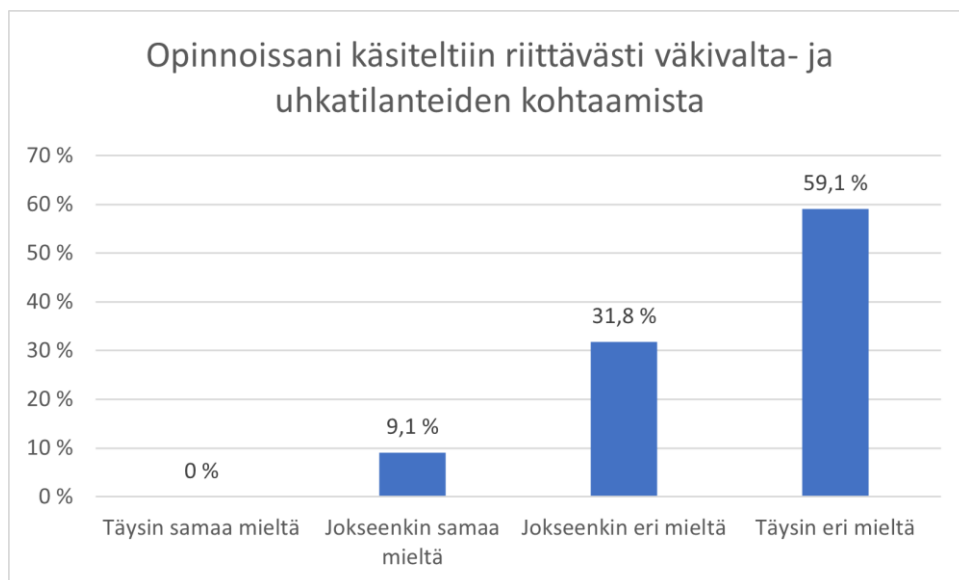
“Väkivaltatilanteita on, koska lapset ovat psyykkisesti huonovointisia tai rajattomia. Väkivaltatilanteita ei pitäisi olla, mutta tämä työ sisältää niitä väkisin.”

“Surua siitä, että lapsella ei ole muita keinoja toimia tilanteessa, että tilanne on päässyt kehittymään näin pitkälle. Lapsen käyttämä väkivalta on lapsen itsensä kasvua ja kehitystä pahasti haittaava toimintatapa. Toistuvat väkivalta tilanteet saman lapsen kohdalla turhauttavat. Sijaishuollossa hoidamme lapsia, jotka tarvitsisivat enemmänkin psykiatrista hoitoa.”

“Stressaavat jonkin verran, mutta meillä on hyvä työnohjaus kerran kuussa sekä toimiva työyhteisö, jonka kanssa tilanteet käydään läpi aina vuoron päätteeksi.”

10.3 Väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittely opinnoissa

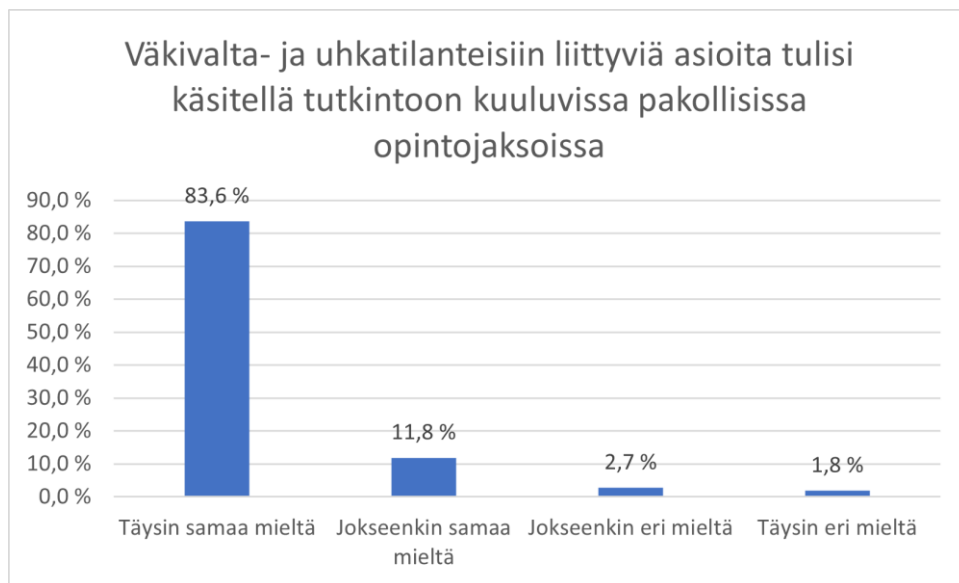
Kyselyssä kysyttiin, käsiteltiinkö opinnoissa riittävästi väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista. Taulukossa numero 10 on esitetty, kuinka vastaajien vastaukset jakautuivat. Yksikään vastaaja ei ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä oli yhteensä 90,1 prosenttia vastaajista.



Taulukko 10: Opinnoissani käsiteltiin riittävästi väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista

Kaikista vastanneista 46,8 prosenttia vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä, että opinnoissa käsiteltiin riittävästi työturvallisuuden liittyvää sisältöä. Täysin samaa mieltä (N=220) oli 0,9 prosenttia vastanneista.

83,6 prosenttia kaikista vastanneista (N=220) kokee, että väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä asioita tulisi käsitellä tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opintojaksoissa. Vain 1,8 prosenttia vastanneista on täysin eri mieltä (Taulukko 11).



Taulukko 11: Väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä asioita tulisi käsitellä tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opintojaksoissa

Avoimista kysymyksistä nousi paljon toiveita ja ehdotuksia, millaista opetusta vastanneet olisivat toivoneet väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyen opiskeluaikana. Kiinnipitoon ja rajoittamiseen liittyviä opintoja korostettiin paljon. Vastaaajien mukaan olisi tärkeää sisällyttää opintoihin toimintatapoja ja ohjausta, miten väkivalta- ja uhkatilanteita voi ennaltaehkäistä ja niiden syntyä välttää.

“Kurssi uhka ja väkivaltilanteisiin liittyen. Ennakointi, ennaltaehkäisy, reagointi, jälkipuinti.”

“Konkreettisia keinoja ennaltaehkäisyyn sekä tilanteissa toimimiseen kuten esimerkiksi kiinnipitotilanteisiin.”

Tilanteista avoimesti ja realistisesti puhumista olisi myös vastaaajien mukaan syytä lisätä opintoihin. Erilaisia konkreettisia keinoja, käytännön esimerkkejä ja työturvallisuutta käsitteleviä opintoja toivottiin lisää. Kyselyyn vastanneet toivat esille koulutuksia, joiden olisivat

toivoneet kuuluvan opintoihin. Vastauksissa Mapa-koulutus mainittiin 18 kertaa ja Avekki-koulutus 24 kertaa.

“Realistista puhetta työkentän tilanteesta, sekä keinoja toimia väkivaltaisesti käyttäytyvien asiakkaiden kanssa.”

“Pakollista AVEKKI-koulutusta tms. Sillä uhka- ja väkivaltatilanteita tapahtuu monilla muillakin sosiaalialan kentillä, kuin vain lastensuojelussa.”

“Mapa-koulutus olisi ollut hyödyllinen.”

Taulukossa 12 esitetään, kuinka kaikista vastanneista (N=220) 9,5 prosenttia vastasi saaneensa opinnoista riittävät valmiudet työskennellä lastensuojelussa. Vastanneista melkein puolet (45,5 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin eri mieltä oli 10,5 prosenttia kaikista vastanneista.



Taulukko 12: Sain opinnoistani riittävät valmiudet työskennellä lastensuojelussa

Kyselyyn vastanneet kirjoittivat omin sanoin vastauksia siihen, millaista opetusta olisivat toivoneet lastensuojelutyöhön liittyen opintojen aikana. Vastauksista nousi vahvasti esille, kuinka harjoittelua lastensuojelussa toivotaan pakolliseksi osaksi opintoja. Konkreettisesta lastensuojelun työstä ja arjesta voisi tulla kertomaan lastensuojelussa työskentelevä ammattilainen.

“Pakollisen harjoittelun.”

“Lastensuojelulain läpikäymistä ja miten se näkyy käytännössä. Rehellistä tietoa siitä milaista on työskennellä erityisyksikössä.”

“Tietoa lastensuojelutyön ”kenttä todellisuudesta”.”

“Kokemusasiantuntijoita, vierailuja yksiköihin, keskustelua käytännön ammattilaisten kanssa.”

Lasten ja nuorten kohtaaminen, vuorovaikutustaidot ja nepsy-osaaminen mainittiin vastauksissa useasti. Opintoihin kaivattiin syvempää perehtymistä lainsäädäntöön, erityisesti lastensuojelulakiin. Myös työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista puhuminen tuli esille vastauksista. Vastaajat toivat esille monipuolisen menetelmäopetuksen ja erilaisten käytänteiden sisällyttämisen opintoihin. Moni oli myös sitä mieltä, ettei valmiuksia voi saada vain koulusta, vaan kokemuksen saaminen työelämässä on vahvinta oppimista.

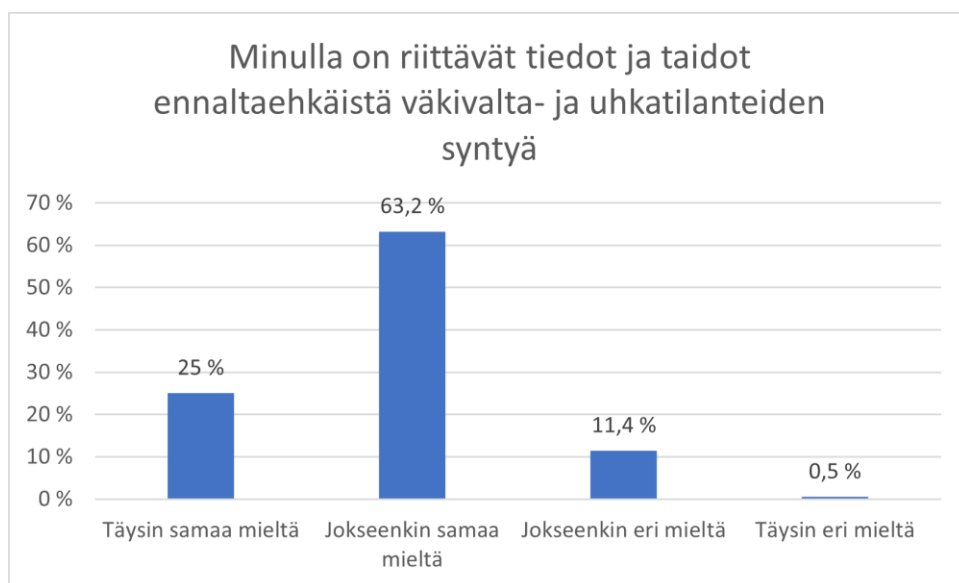
“Enemmän nepsy-osaamisen vahvistamista ja uhkatilanteisiin reagoimisen läpikäymistä.”

“Olisin kaivannut paljon käytännönläheisempää tietoa nuorten kanssa työskentelystä ja erilaisista tukitoimista.”

“Mitkä ovat tyypillisimpiä uhka- ja väkivaltatilanteissa, mitkä ovat lastensuojelulain määrittelemät työntekijän oikeudet, vastuu ja velvollisuus niissä, ja miten ne tulisi käsitellä.”

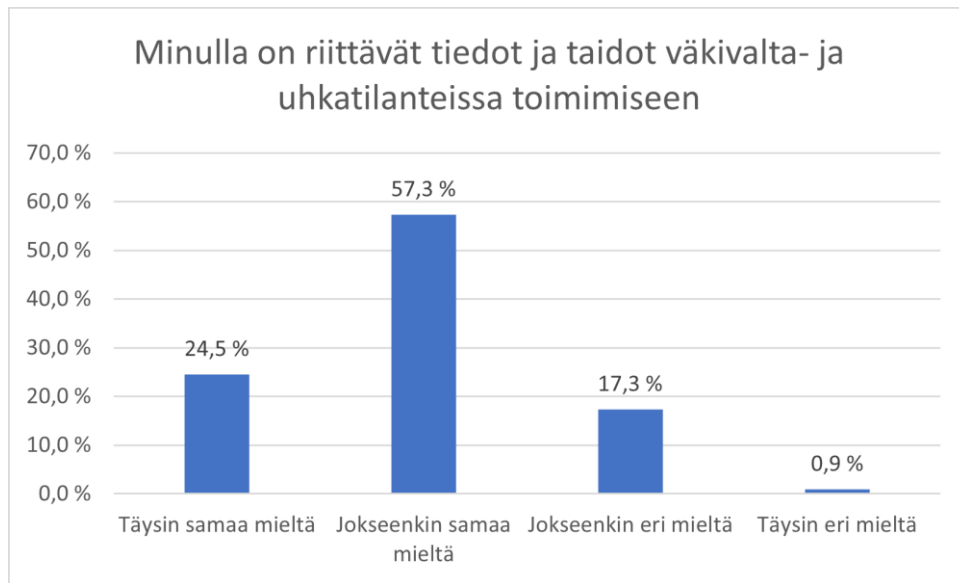
10.4 Oma osaaminen

Kaikista vastanneista (N=220) 63,2 prosenttia vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä väittämään, “Minulla on riittävät tiedot ja taidot ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteiden syntyä”. Täysin samaa mieltä oli 25 prosenttia ja täysin eri mieltä heistä oli 0,5 prosenttia (Taulukko 13).



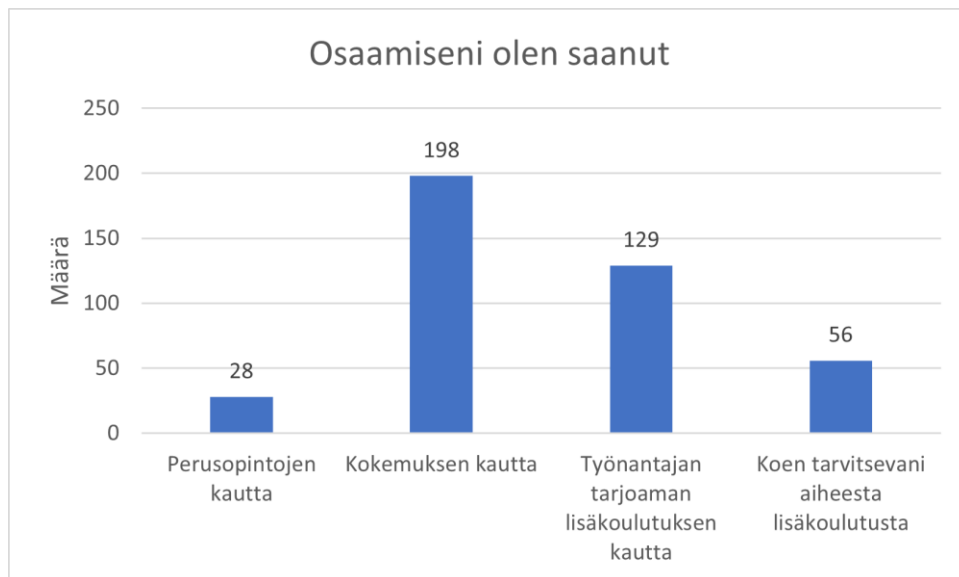
Taulukko 13: Minulla on riittävät tiedot ja taidot ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteiden syntyä

Väittämään “Minulla on riittävät tiedot ja taidot väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen”, 57,3 prosenttia vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 24,5 prosenttia ja täysin eri mieltä heistä oli 0,9 prosenttia (Taulukko 14).



Taulukko 14: Minulla on riittävät tiedot ja taidot väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen

Vastaajilta kysyttiin mistä he ovat saaneet osaamisensa kohdata väkivalta- ja uhkatilanteita. Taulukossa 15 esitetään, että kokemuksen kautta osaamisensa oli saanut 198 vastanneista. Työnantajan tarjoaman lisäkoulutuksen kautta 129, sekä perusopintojen kautta 28 vastanneista. 56 kaikista vastanneista kokee tarvitsevänsä aiheesta lisäkoulutusta. Vaihtoehtoista vastaajat pystyivät valitsemaan useamman omien kokemustensa perusteella.



Taulukko 15: Osaamiseni olen saanut

Osaamista vastaajat olivat kartuttaneet myös muualla, kuten toimiessaan työsuojeluvaltuuttuna, itse kustannetun koulutuksen kautta, itsepuolustuslajeja harrastamalla sekä muista harrastuksista.

10.5 Työhyvinvointi

Väkivalta- ja uhkatilanteet vaikuttavat jokaiseen yksilöllisesti. Jokainen kyselyyn vastannut (N=220) vastasi työhyvinvointiin liittyvään avoimeen kysymykseen. Esille nousi kattavasti, miten väkivalta- ja uhkatilanteet vaikuttavat omaan jaksamiseen, hyvinvointiin ja työssä pysymiseen heikentävästi. Väkivalta- ja uhkatilanteet ovat vastanneiden mukaan työssä suuri kuormittava tekijä, joka näkyy pelkona, väsymyksenä, ärtymyksenä, ahdistuksena, stressinä sekä henkisenä paineena. Väkivaltatilanteiden jatkuva uhka on ajanut monet vastaajat sairauslomalle, hakeutumaan muihin töihin ja jopa vaihtamaan kokonaan alaa.

”Uhka vaikuttaa myös omaan työssäjaksamiseen, ja olen viime syksynä ollut uupumuksen vuoksi sairauslomalla yksikön pitkittyneen väkivallan uhan vuoksi, jolloin väkivalta oli päivittäistä ja useasti päivässä toistuvaa.”

”Aiheutti irtisanoutumisen.”

”Työhyvinvointi laskee ja väsymys lisääntyy, näin ollen monesti vähemmän tärkeitä asioita saattavat jäädä hoitamatta.”

”Toivottomuutta siitä miten lapset voivat huonosti tänä päivänä ja miten vähäiset keinot heitä on auttaa. Turhautumista, onko tätä tosiaan pakko sietää, voidaanko olettaa, että johonkin työhön kuuluu jatkuva väkivallan uhka ja väkivallan kokeminen! Jos tarkastelee alaa ja alan palkkausta, niin ihminen, joka on henkisen paineen alla jatkuvasti ja kamppailee näiden väkivalta-asioiden kanssa, tulisi edes saada työstään kuuluva korvaus. Pelkoa, ehkä joskus. Mitä jos tämä työpäivä jääkin viimeiseksi?”

”Vaikka en ole vielä kertaakaan tätä joutunut kohtaamaan niin ajatuksena ja sen olemassa oleva uhka ovat jo kuormittavia tekijöitä.”

Kuormittavat tilanteet saivat monet myös kyseenalaistamaan omaa ammattitaitoaan. Vastaa- jista osa ei kokenut väkivaltaa työssään ja tästä syystä ne eivät vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa. Osalla väkivaltatilanteet eivät vaikuttaneet heidän työhyvinvointiinsa, sillä he olivat niihin tottuneet.

”Jatkuvat väkivalta- ja uhkatilanteet kuormittavat, tekevät haasteellisesta työstä erityisen raskasta ja laskevat ammatillista itsetuntoa.”

”Toimivan jälkipuinnin ja tilanteiden käsittelyn johdosta ei tällä hetkellä juuri mitenkään. Uhkatilanteet ovat kuitenkin kuormittavin ja raskain elementti sijaishuoltotyössä.”

”Toisaalta olen tottunut, koska lastensuojelun kentällä siihen joutuu valitettavasti asennoitumaan niin, että sitä tulee työssä kohtaamaan. Tilanteet herättävät pelkoa ja ne saavat perusturvallisuudentunteen järkkymään. Väkivalta on niin moninaista, että sitä ei aina edes tajua, miten vaarallisissa tilanteissa on tullut oltua.”

Tilanteiden purkaminen työyhteisössä koettiin äärimmäisen tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta. Valitettavan moni vastasi, ettei tilanteiden purkaminen toteudu toivotulla tavalla tai tarpeeksi kattavasti. Työntekijöiden ja työtovereiden hyvinvointi myös mietityttää useita vastaajia.

”Tilanteet läpikäydään heikosti, joka ei auta jaksamisessa.”

”Pelkoa ja sitä että työnantaja ei panosta työhyvinvointiin riittävästi.”

”Lastensuojelulaitoksen esimiehenä stressaan välillä työntekijöiden selviytymistä uhka- ja väkivaltatilanteissa ja miten näiden uhka vaikuttaa työntekijöiden työssä jaksamiseen ja pysymiseen.”

Vastanneilta kysyttiin ovat he harkinneet työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Kaikista vastanneista 66,4 prosenttia on harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavansa työpaikkaa. 33,6 prosenttia ei vaihtaisi nykyistä työpaikkaa (Kuvio 5).



Kuvio 5: Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa?

Tarkasteltaessa työpaikan vaihtohalukkuutta työskentelypaikan mukaan (Taulukko 16) 65,9 prosenttia sijaishuollon työntekijöistä on harkinnut vaihtavansa työpaikkaa viimeisen vuoden aikana. Avohuollossa työskentelevistä vastaava luku oli 69,8 prosenttia ja jälkihuollossa 57,1 prosenttia.

Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa? * Työskentelen - Ristiintaulukko

			Työskentelen			Kokonaismäärä
			Lastensuojelun avohuollossa;	Lastensuojelun sijaishuollossa;	Lastensuojelun jälkihuollossa;	
Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa?	Ei	Määrä	13	58	3	74
		% Työskentelen	30,2%	34,1%	42,9%	33,6%
	Kyllä	Määrä	30	112	4	146
		% Työskentelen	69,8%	65,9%	57,1%	66,4%
Kokonaismäärä	Määrä	43	170	7	220	
	% Työskentelen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Taulukko 16: Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa * Työskentelen - Ristiintaulukko

Khiin neliötestin mukaan sillä millä lastensuojelun toimialueella vastaaja työskentelee ja työpaikan vaihto halukkuudella ei näytä olevan tilastollista merkitsevyyttä. ($df=2$; $X^2=0,057$; $p=0,776$)

Taulukossa 17 näkyy, että yli puolet (69,2 %), jotka kohtaavat työssään fyysistä väkivaltaa jonkin verran, ovat viimeisen vuoden aikana harkinneet vaihtavansa työpaikkaa. 9,5 prosenttia, jotka kokevat fyysistä väkivaltaa työssään erittäin paljon, eivät ole harkinut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana.

Oletko harkinut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa? * Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa - Ristiintaulukko

			Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa				Kokonais määrä
			Erittäin paljon	Melko paljon	Jonkin verran	En koskaan	
Oletko harkinut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa?	Ei	Määrä	2	9	36	27	74
		% Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa	9,5%	24,3%	30,8%	60,0%	33,6%
	Kyllä	Määrä	19	28	81	18	146
		% Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa	90,5%	75,7%	69,2%	40,0%	66,4%
Kokonaismäärä		Määrä	21	37	117	45	220
		% Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 17: Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa * Oletko harkinut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa - Ristiintaulukko

Khiin neliötestin mukaan fyysisen väkivallan kokemukset näyttäisivät vaikuttavan halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa. Tulos on tilastollisesti merkitsevä. ($df=3$; $X^2=21,349$; $p=0,000$) Tulokseen on suhtauduttava varauksella, sillä jotkin frekvensseistä ovat liian pieniä. Kyseessä on myös näyte perusjoukosta, joten tulosta ei voida yleistää perusjoukkoon.

48,3 prosenttia jotka, kohtaavat työssään jonkin verran henkistä väkivaltaa, eivät ole mietinneet viimeisen vuoden aikana työpaikan vaihtoa. Vastaajista, jotka kohtaavat melko paljon henkistä väkivaltaa työssään 69,3 prosenttia, ovat harkinneet työpaikan vaihtoa. (Taulukko 18).

Oletko harkinut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa? * Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa - Ristiintaulukko

			Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa				Kokonais määrä
			Erittäin paljon	Melko paljon	Jonkin verran	En koskaan	
Oletko harkinut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa?	Ei	Määrä	5	23	42	4	74
		% Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa	9,8%	30,7%	48,3%	57,1%	33,6%
	Kyllä	Määrä	46	52	45	3	146
		% Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa	90,2%	69,3%	51,7%	42,9%	66,4%
Kokonaismäärä		Määrä	51	75	87	7	220
		% Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 18: Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa * Oletko harkinut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa - Ristiintaulukko

Khiin neliötestin mukaan henkisen väkivallan kokemukset näyttäisivät vaikuttavan halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa. Tulos on tilastollisesti merkitsevä. ($df=3$; $X^2=23,359$; $p=0,000$)

Tulokseen on suhtauduttava varauksella, sillä jotkin frekvensseistä ovat liian pieniä. Kyseessä on myös näyte perusjoukosta, joten tulosta ei voida yleistää perusjoukkoon.

Vastanneilta kysyttiin syitä työpaikan vaihtamisen harkintaan. Vastanneiden mukaan tähän vaikuttaa vuorotyö ja epäsäännölliset työajat, heikko esimiestyö ja huonot johtamistaidot sekä jatkuva resurssipula. Vastajat painottivat, että palkka ei vastaa työn raskautta, ottaen huomioon jatkuvan väkivallan uhan työn arjessa.

”Työajat, palkka, työn vaativuus.”

”Työtä ei ole mahdollista toteuttaa laadukkaasti, lapsen hyvinvointi etusijalla.”

”Työporukka vaihtuu tiuhaan.”

”Työn kuormittavuus = liian vähäiset resurssit siihen, että voisi ylpeänä ja huolellisesti tehdä työnsä. Lisäksi haastavasta työstä saatu palkka on naurettavan pieni. Helpommallakin työllä saisi saman palkan.”

”Työkuorma, väkivallan uhka, huono työhyvinvoinnin tila, esimiestyö, työntekijä resurssin vaje, palkka ei vastaa työn vaativuutta.”

Heikko työhyvinvointi tuli selkeästi esille vastaajien kirjoituksissa. Työhyvinvoinnin vuoksi moni harkitsi poistumista lastensuojelutyöstä. Myös lainsäädännölliset muutokset vaikuttivat työn vaihto halukkuuteen. Vastajat kokivat, etteivät he pysty tekemään työtään lapsen parhaaksi lastensuojelulain asettamisen rajoitusten vuoksi.

”Henkinen kuormitus.”

”Lastensuojelulaki ei anna riittävästi keinoja toteuttaa työtä siten, että voisimme enää suojella lapsia. Lapsen vahva itsemääräämisoikeus asiassa kuin asiassa aiheuttaa sen, että työntekijän tulee vaan silitellä päätä ja ymmärtää.”

Vastaajilta kysyttiin ovatko he harkinneet kokonaan alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Kuvio 6 kuvastaa kuinka, hieman yli kolmasosa (34,5 %) vastanneista on harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavansa kokonaan alaa. 65,5 prosenttia ei vaihtaisi alaa.



Kuvio 6: Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi kokonaan alaa?

Lastensuojelun avohuollossa työskentelevistä vastaajista 62,8 prosenttia ei ole harkinnut alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Sijaishuollossa vastaava luku oli 66,5 ja jälkihuollossa 57,1 prosenttia (Taulukko 19).

Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi kokonaan alaa? * Työskentelen - Ristiintaulukko

		Työskentelen			Kokonaismäärä	
		Lastensuojelun avohuollossa;	Lastensuojelun sijaishuollossa;	Lastensuojelun jälkihuollossa;		
Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi kokonaan alaa?	Ei	Määrä	27	113	4	144
		% Työskentelen	62,8%	66,5%	57,1%	65,5%
	Kyllä	Määrä	16	57	3	76
		% Työskentelen	37,2%	33,5%	42,9%	34,5%
Kokonaismäärä		Määrä	43	170	7	220
		% Työskentelen	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 19: Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi kokonaan alaa * Työskentelen - Ristiintaulukko

Khiin neliötestin mukaan sillä millä lastensuojelun toimialalla vastaaja työskentelee ja alanvaihto halukkuudella ei näytä olevan tilastollista merkitsevyyttä. ($df=2$; $X^2=0,426$; $p=0,808$)

Vastaajista suurempi osa halusi vaihtaa työpaikkaa verrattuna heihin, jotka halusivat vaihtaa kokonaan pois sosiaalialalta. Kuitenkin myös heitä, jotka halusivat pois sosiaalialalta, oli paljon. Vastaajilta kysyttiin syitä alan vaihdon harkitsemiseen. Erityisen vahvaksi syyksi nousi liian pieni palkka (39/220). Lastensuojelutyö koettiin kuormittavaksi ja vastaajien mukaan pelko on läsnä jatkuvasti. Työ on vastausten mukaan uuvuttavaa ja työntekijöiden oma jaksaminen kärsii.

“Joskus on ollut asia mielessä, kun olen ollut yltä päältä syljessä ja kaikkien päivän tapoamisten kanssa on ollut jotain suurempaa haastetta. Kun aamu on alkanut sillä, että uhataan tappaa, syljetään päälle ja haukutaan sekä käydään kimppuun ja päivä loppuu siihen, kun kaiken aamuksen lisäksi päälle virtsataan, on ammatin vaihto käynyt mielessä. Näissä tilanteissa miettii, etten saa tarpeeksi palkkaa tästä kaikesta.”

11 Johtopäätökset

Opinnäytetyön lähtökohtana oli selvittää vastauksia kysymyksiin, kuinka paljon ja millaista työväkivaltaa lastensuojelun työntekijät kohtaavat, sekä millainen on työntekijöiden työhyvinvointi ja jaksaminen lastensuojelutyössä. Työhyvinvoinnin kartoittamisella tahdottiin antaa vastaajille mahdollisuus kertoa, kuinka he kokevat työn arjen ja kuinka mahdolliset väkivalta- ja uhkatilanteet vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyöllä haluttiin myös selvittää ovatko opinnot valmistelleet riittävästi väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamiseen ja millaista opetusta lastensuojelutyöhön tai väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyen vastaajat olisivat toivoneet. Opinnäytetyöllä selvitettiin myös, kuinka moni harkitsee työpaikan tai alan vaihtoa ja mitkä asiat tähän olivat syynä.

Opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli kerätä mahdollisimman suuri määrä lastensuojelussa työskenteleviä vastaamaan kyselyyn, jotta yllä mainitut asiat saataisiin selville. Tavoitteena oli kyselyn avulla selvittää kehittämissuhteita, jotta lastensuojelussa työskentelevillä olisi työssään tarvittava tietotaito väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamiseen sekä turvallinen olo työtä tehdessä. Opinnäytetyön tutkimustulokset ja johtopäätökset perustuvat kyselyn vastauksiin, joita oli 220 kappaletta. Vastaajat olivat sosionomeja ja sosionomiopiskelijoita.

Opinnäytetyön keskeisenä tuloksena ja havaintona oli, kuinka paljon fyysistä (jonkin verran 53,2 %) ja henkistä (jonkin verran 39,5 %) väkivaltaa lastensuojelutyössä kohdataan. Kyselyn vastanneista suurin osa (77,3 %) oli sijaishuollon työntekijöitä. Tuloksista voidaan päätellä, että sijaishuollossa kohdataan määrällisesti enemmän sekä fyysistä että henkistä väkivaltaa verrattuna avo- tai jälkihuollossa työskenteleviin.

Vastauksista nousi esiin väkivallan moninaisuus. Väkivaltainen käytös on fyysistä ja henkistä, arvaamattomia sekä hiljalleen eskaloituvia tilanteita. Tulosten perusteella työntekijöiden kohtaama fyysinen väkivalta ilmenee eniten tavaroilla heittelynä, lyömisenä ja potkimisena. Henkinen väkivalta ilmeni yleisimmin haistatteluna ja haukkumisena.

Rajoitustoimenpiteitä oli käyttänyt lähes kolmasosa vastanneista. Rajoitustoimenpiteiden käyttö on sallittu vain lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa, kuten lastenkodissa, nuorisoi- tai koulukodeissa ja muissa lastensuojelulaitoksissa (Rajoitukset sijaishuollossa 2021). Oletettavasti siis jokainen rajoitustoimenpiteitä käyttänyt on työskennellyt sijaishuollossa.

Rajoitustoimenpiteitä käytetään lastensuojelussa paljon, mutta vastausten perusteella vain 28 henkilöä oli saanut perusopintojen kautta osaamisensa toimia näissä tilanteissa. Sosionomikoulutuksen opetussuunnitelma tarvitsee siis kehittämistä.

Vastaajilta kysyttiin, käsiteltiinkö opinnoissa riittävästi väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista. Kaikista vastaajista yksikään ei ollut täysin samaa mieltä asiasta. Tästä voidaan päätellä, mitä sosionomin opinnoista puuttuu ja mitä olisi tarpeen kehittää. Yli puolet vastaajista (59,1 %) oli täysin eri mieltä, että opinnot olisivat riittävät. 83,6 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä asioita tulisi käsitellä tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opintojaksoissa. Työntekijöillä tulisi olla valmiudet ja selkeät ohjeet kohdatessaan uhkatilanteita (Työpaikkaväkivalta 2021). Sosionomiopintojen avulla tämä olisi toteutettavissa, lisäämällä pakollisiin opintoihin väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamiseen liittyviä opintoja. Näin jokaisella sosionomilla olisi tieto ja osaaminen väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja näissä tilanteissa toimimiseen.

Tuloksissa selviää, kuinka vastaajat tekevät monipuolista ja vankkaa ammattitaitoa vaativaa työtä väkivallan uhan alla. Valtaosan väkivalta- ja uhkatilanteista pystyy ennakoimaan ja suurimman osan välttämään arvostavalla kohtaamisella ja hyvillä vuorovaikutustaidoilla (Lämsä 2009, 189/228). Valitettava tosiasia on, että aina ei tilanteita pystytä selvittämään keskustelun avulla. Näihin tilanteisiin vastauksissa toivottiin opetusta ja konkreettisia menetelmiä, jotta tilanteen eskaloituessa väkivaltaiseksi, työntekijällä olisi keinot toimia tilanteen vaatimalla tavalla.

Väkivaltatilanteet voivat luoda pelkoa työyhteisössä (Piispa & Hulkko 2009b). Työntekijöille turvallisen toiminnan perustan työympäristössä muodostaa yhdessä sovitut toimintamallit. Säännöllinen uhkatilanteiden harjoittelu ja tietämys uhkaavista tekijöistä tukevat työssä jakamista ja varmuutta kohdata väkivaltatilanteita. (Sundell 2014, 11.) Kyselyyn vastanneista 27,3 prosenttia kokee, että työyhteisössä ei ole selkeitä ohjeistuksia väkivaltatilanteissa toimimiseen. Ilman yhteisiä pelisääntöjä, avointa keskustelua, jälkipuintia ja esimiehen tukea jää työntekijä uhkatilanteen kanssa yksin. Ellei työyhteisössä käsitellä työntekijöiden tunteita, ajatuksia ja kokemuksia, kärsii koko työyhteisön hyvinvointi. (Perttu & Kaselitz 2006, 37).

Kyselyyn tulleiden vastausten mukaan lastensuojelutyö on haastavaa ja kuormittavaa työtä. Kyselyn työhyvinvointia käsittelevään kysymykseen vastaajat saivat kirjoittaa omia mietteitään omaan työhyvinvointiinsa liittyen. Vastausten perusteella väkivalta- ja uhkatilanteet heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia. Vastanneet toivat esille, kuinka uhkatilanteet aiheuttavat traumoja, pelkoa ja johtavat sairauslomiin. Vastausten perusteella jo pelkkä väkivaltatilanteiden mahdollisuus ja niiden pelko aiheuttaa kuormitusta ja heikentää työhyvinvointia. Vastanneet kertoivat olevansa henkisesti väsyneitä ja ahdistuneita. Väkivaltakokemukset mietityttivät heitä myös vapaa-ajalla.

Vastausten mukaan työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana harkitsi 12 % heistä, jotka eivät ole koskaan kokeneet työssään fyysistä väkivaltaa. Kaikista vastanneista *yli puolet* (66,4 %) harkitsevat työpaikan vaihtoa. Moni kertoi vastauksissa vaihtaneensa työpaikkaa juuri väkivaltatilanteiden vuoksi. Tästä voidaan päätellä, että vastanneet ovat mielestään oikealla alalla, mutta väärässä työpaikassa. Vuosittain valmistuu noin 2300 sosionomia, mutta hyvin vähän heitä työskentelee lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa. Melko usein vastavalmistuneet sosionomit vaihtavat lastensuojelutyöstä kevyempään työhön. (Lehto & Lönnqvist 2020)

Pelko joutua pahoinpidellyksi voi johtaa jopa kokonaan alan vaihtoon (Piispa & Hulkko 2009b). Alanvaihtoa on harkinnut kolmasosa vastanneista, mikä on suuri prosentti. Vastausten mukaan alalta halutaan pois esimerkiksi väkivallan uhan vuoksi. Muita alalta pois työntäviä tekijöitä olivat jatkuva resurssipula, heikko palkkaus, työn kuormittavuus ja vuorotyö. Vastaajien mukaan työ on äärettömän raskasta, mutta tätä ei huomioida palkassa. Tämä oli saanut usean vastaajan hakeutumaan muualle töihin.

Avoimet kysymykset toivat esille paitsi vastauksia esitettyihin kysymyksiin, myös ajatuksia yleisesti lastensuojelutyöhön liittyen. Vastausten perusteella useat työntekijät kokivat, ettei lastensuojelutyötä arvosteta tarpeeksi ja ettei työhyvinvointiin panosteta riittävästi. Nykyinen lastensuojelulaki ja lainsäädäntö koettiin rajoittavaksi tekijäksi väkivalta- ja uhkatilanteita kohdatessa. Myös Hoikkalan (2017, 33) mukaan työntekijät joutuvat työssään puntaroimaan kasvatukseen ja lain rajamaastoa.

Tulokset tukevat aikaisempia tutkimuksia, kuten Talentian ja Lastensuojelun Keskusliiton teettämää kyselyä. (Tiili & Kuokkanen 2021). Väkivallan uhka on alalta pois työntävä tekijä. Palkkaus, työhyvinvointi ja työturvallisuus olivat myös asioita, jotka nousivat vahvasti esille sekä kyselyn tuloksissa, että Talentian ja Lastensuojelun keskusliiton teettämässä kyselyssä (Tiili & Kuokkanen 2021). Tulokset ovat hälyttäviä ja kyselyyn tulleiden vastausten perusteella sosionomit ovat halukkaita vaihtamaan pois lastensuojelutyöstä.

12 Pohdinta

Idea opinnäytetyön aiheesta tuli työharjoittelusta, jossa fyysistä väkivaltaa kohtasi lähes päivittäin. Tuolloin heräsi ajatus, että väkivaltatilanteiden kohtaamista ei oltu käsitelty opinnoissa lainkaan. Kukaan ei ollut koskaan edes maininnut, että lapsi, jonka kanssa työskentelet saattaa kohdistaa sinuun fyysistä väkivaltaa ja kuinka sinun pitäisi näissä tilanteissa osata toimia.

Valmiin opinnäytetyön idean kanssa etsittiin sopivaa toimeksiantajaa, joka voisi hyödyntää opinnäytetyön tuloksia. Yllättäviäkin haasteita tuli vastaan ja lopulta opinnäytetyö päätettiin

toteuttaa ilman toimeksiantajaa, sillä aiheen käsitteleminen on erittäin tärkeää, eikä saisi jäädä kiinni toimeksiantajan puuttumisesta. Prosessin aikana oli paljon hetkiä, jolloin piti odotella eikä opinnäytetyö päässyt etenemään. Tämän me tutkijat olisimme voineet huomioida jo opinnäytetyön alkuvaiheessa.

Opinnäytetyön eri vaiheissa tukena oli Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliitto Talentia ry:n opiskelijatoiminta. He antoivat palautetta opinnäytetyön suunnitelmasta ja olivat apuna kyselyn viimeistelyssä ja sen jakamisessa. Kyselyn vastausmäärä yllätti myös meidät tutkijat, sillä jo ensimmäisen illan aikana vastauksia tuli 150 kappaletta. Tässä huomasi hyvin sosiaalisen median voiman ja sen kautta saavutettavan näkyvyyden. Odotettavissa tietenkin oli, että vastausten määrä hiipuu, kun julkaisu pikkuhiljaa katoaa Talentian muiden julkaisujen alle.

Talentian julkaisu jaettiin myös Sosionomien uraverkosto- Facebook ryhmässä meidän tutkijoiden toimesta. Kyseisessä ryhmässä on 10 060 jäsentä, joten sen kautta saavutettiin myös useita lastensuojelussa työskenteleviä sosionomeja ja sosionomiopiskelijoita. Julkaisua myös nostettiin kommentoimalla sitä ennen vastausajan päättymistä ja näin saatiin vielä jonkin verran lisää vastauksia.

Opinnäytetyön prosessi opetti meille tutkijoille paljon tutkimustyön eri vaiheista. Opimme työstämään monimenetelmällistä tutkimusta, mikä tarkoittaa määrällisen sekä laadullisen tutkimuksen yhdistämistä. Aineistonkeruu menetelmänä opimme tekemään kyselyjä ja osasimme kohdistaa jakelun paikkaan, josta se tavoittaa oikean kohderyhmän. Talentia oli kyselyn jakajana luotettava ja myös vastaajissa luottamusta herättävä, sillä kyseessä on sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliitto. Sosionomien uraverkosto ryhmässä keskustelu on aktiivista ja käsittelee eri aiheita sosionomien näkökulmasta. Oli siis perusteltua jakaa kysely myös tähän ryhmään. Näillä toimilla tavoiteltiin riittävän suurta määrää vastauksia.

Kysely oli selkeästi hahmoteltu, jonka vuoksi siihen oli helppo vastata. Kyselyssä ei myöskään edellytetty avoimiin kysymyksiin vastaamista, jotta kyselyssä pääsi etenemään. Tärkeimpiä tietoja olivat monivalintakysymyksistä saatavat vastaukset. Kyselyn toimivuutta testattiin ennen sen jakamista. Koska kysely oli jo tuolloin toimiva, oli tulosten analysointikin helppoa.

Tuloksien analysointivaiheessa syvennyimme eri ohjelmiin, kuten Microsoft Formsiin, Exceliin sekä SPSS ohjelmistoon. Opettelimme testausta, jotta saimme kokemusta tilastollisesta tutkimuksesta. Tuotimme kyseisiä ohjelmia käyttäen tuloksia kuvaavia kuvia, taulukkoja sekä tilastoja. Näin tuloksia on helpompi havainnollistaa myös kuvien muodossa. Tilastollisen tutkimuksen aiempaa taustaa ei meillä tutkijoilla ole.

Kyselyn vastausmäärästä voidaan päätellä, että aihe on tärkeä ja lastensuojelutyössä ilmevä työväkivalta on todellinen ongelma. Lastensuojelutyö on monialainen ja monipuolinen työkenttä. Näillä kaikilla kentillä työskennellään lapsen ja perheen kanssa, varmistaen lapsen

hyvinvointi ja turvallinen kasvuympäristö. Lastensuojelutyö vaatii vankkaa ammatillista osaamista, lainsäädännön tuntemista ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Moni lastensuojelussa työskentelevä on suorittanut pitkät ja kattavat opinnot, saadakseen vahvan pohjan tämän palkitsevan, mutta erittäin haastavan työn tekemiseen. Valitettava tosiasia kuitenkin on, että väkivalta ja sen uhka on vahvasti läsnä lastensuojelutyössä.

Aineistomme mukaan, väkivaltaa esiintyi eniten lastensuojelun sijaishuollossa, mutta sitä koettiin myös lastensuojelun avohuollossa ja jälkihuollossa. Todennäköisesti näillä eri osaluilla väkivalta esiintyy eri tavoilla. Jälkihuollossa työskentelevä lähtee tapaamaan sijaishuollossa itsenäistynyttä nuorta, tietämättä ketä nuoren asunnossa on häntä vastassa. Avohuollossa työntekijä lähtee tapaamaan perhettä. Tietämättä kuitenkaan, mikä perheessä on tilanne, kun hän heidän ovelleen tulee.

Sijaishuollossa asuvilla lapsilla voi olla taustallaan erilaisia traumoja tai vahingollisia kokemuksia ja jo sijoitus itsessään on lapselle traumaattinen kokemus. Joillain lapsilla voi olla taustallaan siirtoja sijaishuoltopaikasta toiseen. (Riihonen & Koskinen 2020, 15; Lastensuojelulaitokset 2021.) Joskus lapsen paha olo ja keinottomuus toimia tilanteissa purkautuu aggressiivisena ja väkivaltaisena käytöksenä. Sijaishuollossa työskentelevät ovat valitettavasti ne lapselle läheiset henkilöt, joihin tämä väkivaltaisuus usein purkautuu. Lastensuojelun sijaishuollon työ on vaativa ja laajaa osaamista edellyttävä työkenttä, ja asettaa siellä työskenteleville henkilöille korkeat ammattitaitovaatimukset. Asianmukainen lapsen oikeuksista huolehtiminen vaatii paljon vaivaa ja työ voi olla haastavaa, kuormittavaa ja vaarallista, sillä väkivallan uhka on työssä läsnä. Työ on kuitenkin myös palkitsevaa ja merkityksellistä. (Saastamoinen 2020, 9; Tiili & Kuokkanen 2021, 4.)

Opinnäytetyön kyselyyn tuli selkeästi eniten vastauksia juuri lastensuojelun sijaishuollossa työskenteleviltä. Voisiko tähän olla syynä se, että he kokevat konkreettista väkivaltaa ja sen uhkaa eniten ja siksi kokivat tämän opinnäytetyön aiheen ja kyselyn tärkeäksi ja halusivat siihen vastata?

Väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaehkäisyn merkitys on suuri ja myös ne vaativat työntekijältä sekä teoreettista, että käytännön osaamista. Lastensuojelutyössä on tärkeää, että työntekijä tiedostaa lapsen historian, kokemukset ja tavat toimia ja kunnioittaa niitä (Pehkonen & Väänänen-Formin 2011, 177-178). Kun lapsen toiminnan syyt tiedetään, kuten taustalla olevat traumat tai aistiherkkyudet, mielenterveydelliset ongelmat tai neuropsykiatriset häiriöt, on myös lapsen käytöksen perimmäisen syyn ymmärtäminen helpompaa. Tämä voi olla avuksi väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä, kun työntekijä ymmärtää, ettei jokaisen lapsen kanssa voi toimia saman kaavan mukaan ja lapsen mahdolliset erityispiirteet tulee huomioida. Väkivaltatilanteissa erilaisten näkemysten tunnistaminen ja huomioiminen on tärkeää ja voi myös lisätä ymmärrystä lapsen ja työntekijän välillä (Pehkonen & Väänänen-Formin 2011, 177-178).

Työntekijän oma toiminta ja taidot ovat merkittävässä asemassa. Työntekijän voi omalla toiminnallaan ja ajattelemattomuudellaan pahentaa väkivaltatilanteita lapsen kanssa (Nurmi 2013, 155). Provoisiko työntekijä lasta väkivaltaisuuteen omalla vallankäytöllään? Onko omassa käyttäytymisessä korjattavaa, jotta uhkatilanteita ei syntyisi? Työntekijän aggressio ja vihamielinen käyttäytyminen eivät ole vastaus lapsen uhmakkaaseen ja aggressiiviseen käyttäytymiseen (Nurmi 2013, 157). Lapsen kanssa toimiessa onkin tärkeämpää pohtia, miten sanot, kuin mitä sanot. Vaikka tilanne olisi alkujaan lapsen aloittama, työntekijän ei kuulu provosoitua ja jatkaa jo pahentunutta tilannetta. Jokainen on vastuussa omasta käytöksestään ja toiminnastaan. (Jacobson 2021; Nurmi 2013, 157-158.)

Kyselyn vastaajat painottavat, kuinka tärkeässä asemassa ovat vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot, turvan tuominen sekä luottamuksen rakentaminen lapseen. Rajojen asettaminen ja lapsen ohjaaminen kuuluu myös olennaisena osana työhön. Lastensuojelussa työskennellessä olisi tärkeää olla helposti lähestyttävä, luotettava ja johdonmukainen aikuinen lapselle. Perustana lapsen kanssa toimimisessa on lämmin ja kannustava vuorovaikutus (Lämsä 2009, 189).

Kaikkea lastensuojelussa tehtävää työtä ohjaa lastensuojelulaki. Lastensuojelulain mukaan lapsella on oikeus hänen tarpeitaan vastaavaan sijaishuoltopaikkaan ja oikeus hyvään kohteluun (Lapsen oikeudet sijaishuollossa 2022). Erityisesti nämä on hyvä pitää mielessä sijaishuollossa työskennellessä. Työntekijän on pystyttävä tarvittaessa perustelemaan toimintansa. Esimerkiksi rajoitustoimenpiteitä käytettäessä on aina annettava kirjallinen selvitys rajoitustoimenpiteiden perusteista, toteutustavasta ja kestosta. Nämä selvitykset ovat tärkeitä paitsi rajoitustoimenpiteiden käytön ja seurannan vuoksi, mutta myös lapsen ja lastensuojelulaitoksen henkilökunnan oikeusturvan näkökulmasta. (Rajoitukset sijaishuollossa 2021; Saastamoinen 2020, 290.)

Kyselyyn tulleiden vastausten perusteella lastensuojelutyö koetaan henkisesti ja fyysisesti kuormittavaksi. Etenkin lastensuojelun sijaishuollon laitostyö koetaan raskaana, väkivallan uhka on alalta poistoyöntävä tekijä ja monien mielestä palkka ei vastaa työn vaativuutta. Tämä johtaa siihen, että sijaishuollon työstä hakeudutaan pois ja työyhteisöt kärsivät henkilöstöpulasta. Kun henkilökunnassa on jatkuvaa vaihtuvuutta, ei myöskään luottamussuhde pääse rakentumaan aikuisen ja lapsen välille. Luottamuksen rakentaminen on äärimmäisen tärkeää ja osa työntekijän ammattitaitoa (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 179-180). Lapsen elämään muodostetaan turvalliset rakenteet tasa-arvoisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla (Voimavaratarinat lastensuojelussa 2017, 31-32). Lastensuojelun asiakkaana olevat lapset tarvitsevat elämäänsä pysyviä ihmissuhteita turvallisiin ja luotettaviin aikuisiin.

Kyselyn vastauksissa kritisoitiin vahvasti esihenkilöiden toimintaa. Moni vastaajista mainitsi heikkojen johtamistaitojen vuoksi heidän olevan aivan yksin väkivaltatilanteissa. Esihenkilöllä

on tärkeä rooli työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta huolehtijana ja sen ylläpitäjänä. Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista esihenkilön kanssa. Etenkin väkivaltatilanteet voivat olla traumaattisia kokemuksia ja niiden purkamiseen olisi ryhdyttävä hetimiten. Kokemuksia jakaessa työyhteisöltä voi saada tukea kriiseistä selviytymiseen (Estola, Kaunisto, Keski-Filppula, Syrjälä & Uitto 2007, 35). Tilanteiden jälkipuinti ja purkaminen on tärkeää sekä osallisten kanssa yksittäin, että yhdessä työyhteisössä. Työyhteisön merkitys on tärkeässä asemassa. Ilman avointa vuorovaikutusta, selkeitä organisaation ohjeita ei toimita yhtenäisesti ja toista tukien (Perttu & Kaselitz 2006, 37).

Kyselyn tulokset osoittavat, että väkivalta- ja uhkatilanteet vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Työ koettiin kuormittavaksi sekä henkisesti ahdistavaksi ja stressaavaksi. Sairauslomat olivat yleisiä. Työväkivallan uhka vaikuttaa työyhteisöön eri tavoin ja voi luoda pelkoa ja turvattomuuden tunnetta (Sundell 2014, 11). Kyselyyn vastanneiden mukaan pelko valtaa työpäivät ja jopa vapaa-ajan. Pelko ei siis näy vain uhkaavissa tilanteissa, vaan on työpäivien aikana vahvasti läsnä ja osa vastaajista mietti väkivaltatilanteita myös vapaa-ajalla. Epävarmuus omasta turvallisuudesta mietitytti vastaajia. Moni vastaaja mietti, onko työ oman hyvinvoinnin riskeeraamisen arvoista. Jatkuvat väkivalta- ja uhkatilanteet työpaikalla ovat johtaneet työpaikan ja jopa alan vaihdon harkintaan.

Väkivalta ei ole missään tilanteessa hyväksyttävää. Yllättävän monen vastaajan mielestä se kuitenkin kuului työn arkeen ja siihen on jopa tottunut. Monessa vastauksessa nostettiin esille työn haastavuus ja jatkuva väkivallan uhka ja kuinka tällaisiin työskentelyolosuhteisiin nähden palkka on huono. Jokaisella on oikeus turvalliseen työympäristöön. Valitettavaa on, että lasten paha olo joissain tapauksissa ilmenee aggressiivisuutena ja väkivaltaisena käytöksenä. Tästä syystä jokaisella tulisi olla riittävät taidot toimia väkivaltatilanteissa.

Ovatko nykyiset sosionomikoulutukseen kuuluvat opinnot sitten riittävät valmistelemaan työntekijät lastensuojelutyön arjen kohtaamiseen? Talentian ja Lastensuojelun keskusliiton teettämän kyselyn mukaan suurin osa, 61 prosenttia, vastaajista oli sitä mieltä, että sosionomiopinnot valmistavat lastensuojelutyöhön vähintään melko hyvin. 18 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että opinnot vastaavat alakohtaisiin tarpeisiin heikosti. (Tiili & Kuokkanen 2021, 40-46.)

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneista vain 9,5 prosenttia oli täysin samaa mieltä, siitä että oli saanut sosionomiopinnoista riittävät valmiudet työskennellä lastensuojelussa. Lähes puolet (45,5 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Kyselyn avoimissa vastauksissa esille tulleiden tietojen mukaan opinnot olivat kuitenkin pintaraapaisu työn todellisuudesta, ja todellisuus tulee työelämään siirtyessä jopa yllätyksenä työntekijöille. Olisikin tärkeää saada opintoihin muutoksia, jotta valmistautuminen työhön olisi monipuolisempaa ja kattavampaa ja vastaisi työn tämänhetkisiin tarpeisiin. Lastensuojelutyössä lasten ja nuorten tarpeet voivat olla moninaiset

ja jotta näihin tarpeisiin olisi mahdollista vastata, tarvitaan laaja-alaista osaamisen täydentämistä. (Tiili & Kuokkanen 2021, 46). Kyselyyn tulleissa vastauksissa toivottiin tietoa kiinnipidosta, uhkatilanteiden ennaltaehkäisystä ja ennakoinnista, vuorovaikutustaidoista, omista ja toisten oikeuksista, sekä case-esimerkkejä. Muuttuisiko käsitys työstä ja työssä pysyminen, jos lastensuojelutyön arjesta saisi kattavamman ja realistisemmän kuvan jo opintojen aikana?

On ensiarvoisen tärkeää, että henkilökunnalla on riittävä koulutus ja ammattitaito työskennellä tehtävässään, jotta lastensuojelun asiakkaana olevien lasten tarpeisiin pystytään vastaamaan (Lastensuojelulaitokset 2021). Sijaishuollossa on paljon todella haastavasti käyttäytyviä lapsia ja esimerkiksi 60 prosentilla koulukotiin sijoitetuista lapsista on psykiatrinen diagnoosi. (Saastamoinen 2016, 164; Tiili & Kuokkanen 2021, 10). Yksi yleisimmistä syistä lapsen sijoittamiselle on väkivaltainen ja vakava käytösoireilu. Suomessa käytöshäiriöiset lapset ohjautuvat suurimmalta osin lastensuojelun avopalveluihin tai sijoituspaikkoihin. (Miten ennaltaehkäistä nuoren väkivaltaista käyttäytymistä? 2019; Marttunen ym. 2004.)

Opintoja tulisivatkin kehittää vastaamaan vaativan lastensuojelutyön tarpeisiin. Sosionomien perusopintoihin tarvittaisiin lisää kyselyssäkin esille tulleiden Nepsy-asioiden opetusta. Sosionomien perusopintoihin tarvittaisiin väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyvää menetelmäopetusta, kuten Mapa- koulutusta. Myös lainsäädäntöön liittyvää opetusta tulisi lisätä, jotta valmistunut sosionomi osaisi toteuttaa työtään lainsäädännön ja sen asettamien rajoitusten ja mahdollisuuksien mukaan. Sundellin (2014, 11) mukaan väkivalta- ja uhkatilanteet voivat aiheuttaa työntekijässä epätietoisuutta omista oikeuksista. Käsittelemällä väkivalta- ja uhkatilanteita jo opintojen aikana, on valmistuneella sosionomilla tieto omista oikeuksistaan väkivaltatilanteissa.

Kyselyyn vastanneista yksikään ei ollut sitä mieltä, että opinnoissa käsiteltiin riittävästi väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista. 83,6 prosenttia oli sitä mieltä, että väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä asioita tulisi käsitellä tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opinnoissa. Väkivalta- ja uhkatilanteita kohdataan lastensuojelutyön lisäksi myös varhaiskasvatuksessa, kouluissa ja muissa sosiaalialan töissä. Opintojen kehittämisestä ja väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyvästä opetuksesta hyötyisivät yleisesti ottaen kaikki sosionomiksi opiskelevat.

Mikä työväkivallan ja uhkatilanteet aiheuttaa? Kuinka paljon ja millaista työväkivaltaa lastensuojelun työntekijät kohtaavat? Ovatko opinnot riittäviä, jotta väkivalta- ja uhkatilanteissa osaisi toimia? Miten lastensuojelussa työskentelevät kokevat oman työssä jaksamisensa ja työhyvinvointinsa? Näihin kysymyksiin opinnäytetyöllä etsittiin vastausta.

Vastauksia näihin kysymyksiin tuli todella paljon. Aihe on selkeästi sellainen, että sitä on tarpeellista tutkia ja herätellä keskustelua. Lastensuojelun tarve ei todennäköisesti tule väheneään. Eli kuinka varmistetaan, että motivoitunutta, jaksavaa ja lapset toiminnan keskiössä

työskentelevää henkilökuntaa riittäisi lastensuojelun työkentälle tulevaisuudessakin? Tästä opinnäytetyöstä löytyy toivottavasti muutamia ideoita.

Lähteet

Painetut

- Estola, E., Kaunisto, S-L., Keski-Filppula, U., Syrjälä, L. & Uitto, M. 2007. Lupa puhua. Kertomisen voima arjessa ja työssä. Jyväskylä: PS- Kustannus
- Hakalehto, S. 2016. Johdatus lapsen oikeuksiin lastensuojelussa. Teoksessa Hakalehto, S. & Toivonen, V. (toim.) Lapsen oikeudet lastensuojelussa. Helsinki: Kauppakamari
- Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2011. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. 6. painos. Helsinki: WSOYpro Oy
- Lämsä, A-L. 2009. Mun on paha olla. Näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin. Jyväskylä: PS- Kustannus
- Nurmi, P. 2013. Lapsen ja nuoren viha. Jyväskylä: PS- Kustannus
- O´Regan, F. 2012. Haastava käytös- Käytännön neuvoja ja menetelmiä, miten ymmärtää ja käsitellä haastavasti käyttäytyvää lasta. Kehitysvammaliitto ry. Oppimateriaalikeskus Opike. Kouvola: Solver palvelut Oy
- Pehkonen, A & Väänänen-Fomin, M. (toim.) 2011. Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS- Kustannus
- Purjo, T. & Tervahauta, M. 2014. Nuorten väkivallattomuuskasvatus. Tuloksia, vaikutuksia ja vaikuttavuutta. Helsinki: Non Fighting Generation ry Books on Demand
- Riihonen, R. & Koskinen, M. 2020. Kuinka kiukku kesytetään? Lasten aggressiokasvatus. Jyväskylä: PS- Kustannus
- Saastamoinen, K. 2016. Lapsen oikeus hyvään ja perusoikeuksia kunnioittavaan sijaishuoltoon lastensuojelulaitoksessa. Teoksessa Hakalehto, S. & Toivonen, V. (toim.) Lapsen oikeudet lastensuojelussa. Helsinki: Kauppakamari
- Saastamoinen, K. 2020. Lapsi sijaishuollossa. Yhteydenpidon rajoittaminen ja rajoitustoimenpiteet. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita
- Sundell, L. 2014. Työkaverina pelko. Väkivaltariskien ennakointi ja hallinta. Jyväskylä: PS- Kustannus
- Voimavaratarinat lastensuojelussa. Kokemus opettaa. 2017. Jyväskylä: Pesäpuu ry

Sähköiset

L417/2007. Lastensuojelulaki. Viitattu 13.4.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10>

L738/2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 17.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Araneva, M. 2016. Lapsen suojele. Toteuttaminen ja päätöksenteko. Käsikirja lapsen asioista päättävälle. Alma Talent Oy. E- kirja.

Araneva, M. 2018. Lastensuojelun perhehoito. Alma Talent Oy. E- kirja.

Ehkäisevä lastensuojelu. 2021. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 17.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/ehkaiseva-lastensuojelu>

Eristäminen 2021. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 19.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/eristaminen>

Forsell, M., Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2021. Lastensuojelu 2020. Koronavuosi ei korostunut lastensuojelun tilastoissa - vaikutusten odotetaan näkyvän viiveellä. Tilastoraportti 19/2021. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 15.11.2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142676/tr19.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.painos. Edita Publishing Oy, Helsinki. Viitattu 20.11.2021. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Heino, T., Hyry, S., Ikäheimo, S., Kuronen, M. & Rajala, R. 2016. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset. HuosTa- hankkeen (2014-2015) päätulokset. Raportti 3/2016. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos THL. Viitattu 10.11.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130536/URN_ISBN_978-952-302-644-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hoikkala, S., Kuokkanen, J. (toim.) 2017. Turvallisesti sijaishuollossa - väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 17.11.2021. <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>

Huostaanotto 2020. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 17.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto>

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) 2021. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). Viitattu 11.11.2021. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Jacobson, R. 2021. Teens and anger. How parents can model healthy coping skills. Child Mind Institute. Viitattu 16.11.2021. <https://childmind.org/article/teens-and-anger/>

Jälkihuolto 2022. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 24.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/jalkihuolto>

Ristiintaulukointi ja khiin neliö- testi 2019. Akin menetelmäblogi. Viitattu 14.4.2022. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/10/14/6-ristiintaulukointi-ja-khiin-nelio-testi/>

Kiinnipitäminen 2021. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 19.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa/kiinnipitaminen>

Kiireellinen sijoitus 2020. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 17.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/kiireellinen-sijoitus>

Kirjaaminen. 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 11.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/tiedonhallinta-sosiaali-ja-terveysalalla/kirjaaminen>

Koskiluoma, K. 2017. Väkivaltaa ei saa sietää. Talentia-lehti. Viitattu 17.11.2021. <https://www.talentia-lehti.fi/vakivaltaa-ei-saa-sietaa/>

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita Helsinki. E- kirja.

Laaksonen, M., Kääriäinen, A., Penttilä, M., Tapola-Haapala, M., Sahala, H., Kärki, J. & Jäppinen, A. 2011. Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa. Opastusta asiakastiedon käyttöön ja kirjaamiseen. Viitattu 10.4.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79866/d68ab232-88fc-4478-8c21-91164a177a1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laitinen, J. 2020. Rakkautta ja rajoituksia. Talentia-lehti. Viitattu 16.11.2021. <https://www.talentia-lehti.fi/rakkautta-ja-rajoituksia/>

Lastenkoti, nuorisokoti 2021. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 18.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>

Lastensuojelulaitokset 2021. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 18.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>

Lastensuojelun avohuollon tukitoimet 2022. Lastensuojelun käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 24.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet>

Lastensuojelun avohuolto 2021. Lastensuojelun käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 24.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto>

Lapsen oikeudet sijaishuollossa 2022. Lastensuojelun käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 15.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijais-huolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa/lapsen-oikeudet-sijaishuollossa>

Lapsi ja perhepalveluiden muutosohjelma. 2019. Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. Viitattu 17.11.2021. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161379/Selvityshenkilon_edellytykset_lastensuojelun.pdf

Lehto, A. & Lönnqvist, T. 2020. Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon tarvitaan riittävästi osaavaa henkilökuntaa. Pelastakaa lapset ry. Viitattu 8.11.2021. <https://www.pelastakaalapsen.fi/uutiset/lastensuojelun-sijaishuollon-laitoshoidon-tarvitaan-riittavasti-osaavaa-henkilokuntaa/>

Marttunen, M., Kataja, H., Henttonen, A., Hokkanen, T., Tuominen, T. & Ebeling, H. 2004. Hyötykö käytöshäiriöinen nuori nuorisopsykiatrisesta osastohoidosta? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Viitattu 15.11.2021 <https://www.duodecimlehti.fi/duo94012>

Milloin lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle? 2021. Lastensuojelu.info. Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 17.11.2021. <https://www.lastensuojelu.info/lapsiperheiden-palvelut/milloin-lapsi-sijoitetaan-oman-kodin-ulkopuolelle/>

Miten ennaltaehkäistä nuoren väkivaltaista käyttäytymistä? 2019. Perhekuntoutuskeskus Lauste. Viitattu 10.11.2021. <https://lauste.fi/ajankohtaista-nuorten-vakivaltakayttaytymisen/>

Monimenetelmäisyys 2021. Koppa. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 11.11.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/monimenetelmaisyys>

Näreaho, S., Kettunen, J., Kärki, A. & Päällysaho, S. 2020. Vastuullinen opinnäytetyö. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Arene. Viitattu 20.11.2021. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Arenen%20ONT%20eettiset%20ohjeet%20esitysmateriaali%202020.pdf?t=1578486373>

Perhetyö ja tehostettu perhetyö 2020. Lastensuojelun käsikirja. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos THL. Viitattu 31.1.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun->

[kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo](#)

Perttu, S. & Kaselitz, V. 2006. Parisuhdeväkivalta puheeksi - opas terveydenhuollon ammattihenkilöstölle äitiyshuollossa ja lasten terveystalveissa. Viitattu 17.11.2021.

https://peva.aanekosken.fi/images/liitteet/Addressing_Intimate_Partner_Violence_Finnish_Version_.pdf

Piispa, M. & Hulkko, L. 2010. Työväkivallan riskiammatit. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 8.11.2021. https://ttk.fi/files/1535/ttk_tyovakivallan_riskiammatit_valmis_NETTI.pdf

Raivo, P. & Lempinen, P. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 20.11.2021.

<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Rajoitukset sijaishuollossa 2021. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 19.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitukset-sijaishuollossa>

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2014. Haastavat asiakastilanteet - väkivalta työssä. Talentum. Tampere. E- kirja.

Sarvela, K. & Auvinen, E. 2020. Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Basam Books Oy. Helsinki. E-kirja

Seppänen–Järvelä, R., Åkerblad, L. & Haapakoski, K. 2019. Monimenetelmälliset tutkimuksen integroivat strategiat. Yhteiskuntapolitiikka 84:3. Viitattu 11.11.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138276/YP1903_Seppanen-Jarvelaym.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Sijoitus avohuollon tukitoimena 2021. Lastensuojelun käsikirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 17.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/sijoitus-avohuollon-tukitoimena>

Siljamäki, T. 2016. Kun lapsi on väkivaltainen. Lapsen maailma. Viitattu 16.11.2021. <https://lapsenmaailma.fi/artikkeli/kun-lapsi-on-vakivaltainen/>

Teen issues. 2021. Help for parents of troubled teens. Viitattu 16.11.2021. Helpguide. <https://www.helpguide.org/articles/parenting-family/helping-troubled-teens.htm>

Tiililä, U. & Karvinen, K. 2017. Elämän ja kuoleman tekstit: kirjoittaminen sosiaali- ja hoitotyössä. Verkkojulkaisu. Viitattu 10.4.2022. https://kaino.kotus.fi/www/verkkojulkaisu/julk50/Elaman_ja_kuoleman_tekstit.pdf

Tiili, A. & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. Talentia. Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 8.11.2021. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>

Työpaikkaväkivalta 2021. Rikksentorjuntaneuvosto. Viitattu 8.11.2021. <https://rikksentorjunta.fi/tyopaikkavakivalta>

Understanding trauma 2021. AdoptUSKids. Viitattu 16.11.2021. <https://www.adoptuskids.org/meet-the-children/children-in-foster-care/about-the-children/understanding-trauma>

Vaarojen arviointi. 2021. Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 17.11.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vaarojen-arviointi/>

Vilka, H. 2007a. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 11.11.2021. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilka, H. 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS- Kustannus. E- kirja.

Wivolin, S. 2019. Ketä ja mitä oikein tutkitaan? osa 1. Tee tutkimus.fi. Viitattu 25.4.2022. <https://www.teetutkimus.fi/blogi/keta-ja-mita-oikein-tutkitaan-osa-1>

Yliruka, L., Koivisto, J., Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Sosiaalialan työolojen kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Viitattu 17.11.2021. <https://core.ac.uk/download/pdf/198187923.pdf>

Kuviot

Kuvio 1: Koulutustausta.....	32
Kuvio 2: Valmistumisvuosi	32
Kuvio 3: Työnantajani on	33
Kuvio 4: Työyhteisössäni on selkeät ohjeistukset väkivaltilanteissa toimimiseen	39
Kuvio 5: Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa?	47
Kuvio 6: Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi kokonaan alaa?	50

Taulukot

Taulukko 1: Työskentelen	33
Taulukko 2: Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa	34
Taulukko 3: Työskentelen * Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa - Ristiintaulukko	34
Taulukko 4: Kohtaamani fyysinen väkivalta on	35
Taulukko 5: Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa	36
Taulukko 6: Työskentelen * Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa - Ristiintaulukko.....	36
Taulukko 7: Kohtaamani henkinen väkivalta on	37
Taulukko 8: Olen joutunut työssäni turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin. (esim. eristäminen tai kiinnipito).....	38
Taulukko 9: Olen joutunut työssäni turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin. (esim. eristäminen tai kiinnipito) * Työskentelen - Ristiintaulukko.....	38
Taulukko 10: Opinnoissani käsiteltiin riittävästi väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista ..	40
Taulukko 11: Väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä asioita tulisi käsitellä tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opintojaksoissa	41
Taulukko 12: Sain opinnoistani riittävät valmiudet työskennellä lastensuojelussa	42
Taulukko 13: Minulla on riittävät tiedot ja taidot ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteiden syntyä	44
Taulukko 14: Minulla on riittävät tiedot ja taidot väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen .	44
Taulukko 15: Osaamiseni olen saanut.....	45
Taulukko 16: Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa * Työskentelen - Ristiintaulukko	47
Taulukko 17: Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa * Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa - Ristiintaulukko.....	48
Taulukko 18: Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa * Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa - Ristiintaulukko.....	48
Taulukko 19: Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi kokonaan alaa *	
Työskentelen - Ristiintaulukko.....	50

Liitteet

Liite 1: Kyselyn saateteksti.....	68
Liite 2: Kysely	69
Liite 3: Talentian julkaisu / Facebook.....	74
Liite 4: Sosionomien uraverkosto - ryhmä / Facebook	75

Liite 1: Kyselyn saateteksti

Hei, sinä lastensuojelussa työskentelevä!

Tervetuloa vastaamaan työväkivaltakokemuksia koskevaan kyselyyn. Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa työväkivallan yleisyydestä, väkivallan eri muodoista ja väkivalta- ja uhkatilanteiden vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työssä pysymiseen. Opinnäytetyöllä pyritään tuomaan esille myös koulutuksen antamat valmiudet lastensuojelutyöhön sekä työssä esiintyviin väkivalta- ja uhkatilanteisiin. Tavoitteena on selvittää millä tavoin opintoja voisi kehittää, jotta lastensuojelun haastavaan työhön saisi paremmat valmiudet jo perusopintojen aikana.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja anonyymiä. Kyselyn vastaukset hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Kyselyyn vastaaminen kestää keskimäärin noin 4 minuuttia.

Liite 2: Kysely

Taustatiedot

Sukupuoli

 Nainen Mies Muu En halua kertoa

Koulutustausta

 Sosionomi AMK Yhteisöpedagogi AMK Jokin aiempi vastaava sosiaalian tutkinto Opiskelija Sosionomi Opiskelija Yhteisöpedagogi

Valmistumisvuosi

 Aiemmin kuin vuonna 2017 2017 2018 2019 2020 2021 2022 Opinnot jatkuvat edelleen

Minulla on työkokemusta lastensuojelusta

 Alle vuosi 1-2 vuotta 3-5 vuotta Yli 5 vuotta

Työskentelen

- Lastensuojelun avohuollossa
- Lastensuojelun sijaishuollossa
- Lastensuojelun jälkihuollossa
- Muu, Mikä?

Työnantajani on

- Yksityinen
- Julkinen
- Järjestö tai säätiö
- Olen yrittäjä

Työväkivaltakokemukset

Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa

Erittäin paljon/ Melko paljon/ Jonkin verran/ En koskaan

Kohtaamani fyysinen väkivalta on

- Lyömistä
- Potkimista
- Puremista
- Sylkemistä
- Tönimistä
- Repimistä hiuksista tai vaatteista
- Tavaroilla heittämistä
- Aseella tai välineellä vahingoittamista
- Muu, Mikä?

Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa

Erittäin paljon/ Melko paljon/ Jonkin verran/ En koskaan

Kohtaamani henkinen väkivalta on

- Haukkumista
- Haistattelua
- Uhkailua
- Valheellisen tiedon levittämistä
- Perättömiä väitteitä
- Muu, Mikä?

Olen joutunut työssäni turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin. (esim. eristäminen tai kiinnipito)

Erittäin paljon/ Melko paljon/ Jonkin verran/ En koskaan

Työyhteisössäni on selkeät ohjeistukset väkivaltilanteissa toimimiseen

- Kyllä
- Ei

Mitä ajatuksia väkivalta- ja uhkatilanteet herättävät?

Opintoja käsittelevä osuus

Muistele opiskeluaikojasi ja vastaa alla oleviin kysymyksiin.

Valitse sopivin vaihtoehto:

Opinnoissani käsiteltiin riittävästi väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista

Täysin samaa mieltä/ Jokseenkin samaa mieltä/ Jokseenkin eri mieltä/ Täysin eri mieltä

Opinnoissani käsiteltiin riittävästi työturvallisuuden liittyvää sisältöä

Täysin samaa mieltä/ Jokseenkin samaa mieltä/ Jokseenkin eri mieltä/ Täysin eri mieltä

Väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä asioita tulisi käsitellä tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opintojaksoissa

Täysin samaa mieltä/ Jokseenkin samaa mieltä/ Jokseenkin eri mieltä/ Täysin eri mieltä

Millaista opetusta olisit toivonut väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyen opiskeluaikana?

Valitse sopivin vaihtoehto:

Sain opinnoistani riittävät valmiudet työskennellä lastensuojelussa

Täysin samaa mieltä/ Jokseenkin samaa mieltä/ Jokseenkin eri mieltä/ Täysin eri mieltä

Millaista opetusta olisit toivonut lastensuojelutyöhön liittyen opintojen aikana?

Oma osaaminen

Valitse sopivin vaihtoehto:

Minulla on riittävät tiedot ja taidot ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteiden syntymistä

Täysin samaa mieltä/ Jokseenkin samaa mieltä/ Jokseenkin eri mieltä/ Täysin eri mieltä

Minulla on riittävät tiedot ja taidot väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen

Täysin samaa mieltä/ Jokseenkin samaa mieltä/ Jokseenkin eri mieltä/ Täysin eri mieltä

Osaamiseni olen saanut

Perusopintojen kautta

Kokemuksen kautta

Työnantajan tarjoaman lisäkoulutuksen kautta

Koen tarvitsevani aiheesta lisäkoulutusta

Muu, Mikä?

Työhyvinvointi

Millä tavalla väkivalta- ja uhkatilanteet vaikuttavat työhyvinvointiisi?

Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi työpaikkaa?

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kyllä, mitkä asiat tähän ovat vaikuttaneet?

Oletko harkinnut viimeisen vuoden aikana vaihtavasi kokonaan alaa?

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kyllä, mitkä asiat tähän ovat vaikuttaneet?

Liite 3: Talentian julkaisu / Facebook

 **Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry**
16. helmikuuta · 🌐

Hei lastensuojelussa työskentelevä! Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat pyytävät vastaamaan lastensuojelun työntekijöiden työväkivaltakokemuksia käsittelevään kyselyyn.

Kyselyllä selvitetään työväkivallan vaikutusta työhyvinvointiin, työssä pysymiseen sekä vastaajien ajatuksia opintojen antamista valmiuksista toimia lastensuojelutyössä ja väkivalta- ja uhkatilanteissa.

Kysely on anonymi. Vastauksia hyödynnetään sosionomiopiskelijoiden Heidi Närhen ja Sanni Rajalan opinnäytetyössä.

Vastaaminen vie ainoastaan muutaman minuutin. Pääset kyselyyn tästä 👉 <https://bit.ly/3Bp173C>



 Sinä, Sanni Rajala ja 9 muuta 4 jakoa

 Tykkää  Kommentti  Jaa

Liite 4: Sosionomien uraverkosto - ryhmä / Facebook



Sosionomien uraverkosto

Ilmoituksista



Sanni Rajala on henkilön Heidi Närhi seurassa.

16. helmikuuta · 🌐



Hei lastensuojelussa työskentelevät uraverkostolaiset!

Arvostaisimme suuresti jos auttaisitte opinnäytetyössämme vastaamalla alla olevaan kyselyyn!

Terveisin, Sanni ja Heidi, sosionomiopiskelijat 😊



Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry

16. helmikuuta · 🌐

Hei lastensuojelussa työskentelevä! Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat pyytävät vastaamaan lastensuojelun työntekijöiden työväkivaltakokemuksia käsittelevään kyselyyn.

Kyselyllä selvitetään työväkivallan vaikutusta työhyvinvointiin, työssä pysymiseen sekä vastaajien ajatuksia opintojen antamista valmiuksista toimia lastensuojelutyössä ja väkivalta- ja uhkatilanteissa.

Kysely on anonymi. Vastauksia hyödynnetään sosionomiopiskelijöiden Heidi Närhen ja Sanni Rajalan opinnäytetyössä.

Vastaaminen vie ainoastaan muutaman minuutin. Pääset kyselyyn tästä 👉 <https://bit.ly/3Bp173C> ✓