

# **”Se on ehkä se kuori minkä on joutunu kasvattamaan itelleen, ja siitä on myös hankalaa luopua”**

Lastensuojelulaitoksen ohjaajien kokemuksia väkivallasta

Anni Parviainen

Opinnäytetyö, lokakuu 2022

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Lokakuu 2022**  
**Sosionomikoulutus**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600 (vaihde)

**Tekijä**  
Anni Parviainen

**Nimeke**

”Se on ehkä se kuori minkä on joutunu kasvattamaan itelleen, ja siitä on myös hankalaa luopua” Lastensuojelulaitoksen ohjaajien kokemuksia väkivallasta

**Toimeksiantaja**  
Suorannan pienryhmäkoti

**Tiivistelmä**

Tämän opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli lisätä tietoisuutta väkivaltatilanteiden kohtaamisesta työpaikoilla sijaishuollossa ja herättää keskustelua aiheesta mahdollisille muutoksille. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on väkivallan kohtaamisesta sijaishuollossa. Opinnäytetyön tutkimustulosten keskeisenä tavoitteena oli tuoda esille Suorannan pienryhmäkodin ohjaajien omakohtaisia kokemuksia väkivallan kohtaamisesta työssään.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja tutkimusmateriaali kerättiin teemahaastattelulla haastatteleamalla viittä työntekijää. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jonka avulla opinnäytetyön tutkimustulokset muodostuivat.

Tutkimustulokset osoittivat, että työntekijät olivat kohdanneet työssään henkistä väkivaltaa. Henkinen väkivalta vaikuttaa negatiivisesti työssä jaksamiseen, minkä takia avoin keskustelu väkivaltateemasta on tarpeellista myös tabujen rikkomisen näkökulmasta. Ennaltaehkäisevä työ ja keskustelu koettiin tärkeimpinä työmenetelminä väkivallan kohtaamisessa, mutta kehityskohteiksi kuitenkin nostettiin selkeämmät toimintamallit ja ohjeet konfliktitilanteiden ratkaisemiseksi sekä keskusteluyhteyden parantaminen työpaikkaväkivaltaa koskien. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi luomalla väkivaltateemaan liittyviä oppaita tai koulutusmateriaalia.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 59  
Liitteet 2  
Liitesivumäärä 2

**Asiasanat**  
väkivalta, lastensuojelulaitos, ohjaajien kokemukset



**THESIS**  
**October 2022**  
**Degree Programme in Social Services**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author  
Anni Parviainen

Title  
Thesis Title (in English)  
"Perhaps it's the shelf that you have had to grow to yourself and it's also hard to give that up" Advisors' Experiences of Violence in a Child Welfare Institution

Commissioned by  
Suoranta's small group home

Abstract

The research scheme of this thesis was to increase awareness about confronting violent actions in a child welfare institutions, and to stir conversation about the subject for possible changes. The aim was to find out advisors' experiences of facing violence in foster care. The central goal of the research results of this thesis was to bring out advisors' personal experiences about confronting violence at their place of work, Suoranta's small group home.

This thesis was implemented as a qualitative study, and the research material was collected by interviewing five employees via thematic interviews. The material was analyzed by data-driven content analysis, which produced the research results of this thesis.

According to the results of this thesis, employees did experience psychological violence at work. Psychological violence affects negatively coping at work, which is the reason that open conversation about the violence theme is necessary, also because of the point of view of breaking taboos. The most important working methods at confronting violence were preventive work and conversation, but targets of development were still about clearer operation guidelines and how to act in conflict situations. Furthermore, improving dialogical connection concerning work-related violence was brought up as a target of development. The results of this thesis can be used, for example, to create handbooks or educational material regarding of violence theme.

Language  
Finnish

Pages 59  
Appendices 2  
Pages of Appendices 2

Keywords  
violence, child welfare institution, advisors' experiences

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Lastensuojelu .....	6
2.1	Lastensuojelu käsitteenä .....	6
2.2	Lastensuojelua ohjaavat lait ja asiakirjat .....	7
2.3	Sijaishuolto .....	8
3	Väkivalta ilmiönä sijaishuollossa .....	10
3.1	Väkivaltakäsitys ja väkivallan muodot .....	10
3.2	Nuorten kohtaama ja käyttämä väkivalta sijaishuollossa .....	12
4	Ohjaajana sijaishuollossa .....	15
4.1	Ohjaajan arki sijaishuollossa .....	15
4.2	Väkivalta ohjaajien kokemana sijaishuollossa .....	16
4.3	Ohjaajan toiminta väkivaltatilanteessa .....	17
4.4	Työturvallisuus ja työhyvinvointi .....	19
5	Aikaisemmat opinnäytetyöt aiheesta .....	22
6	Opinnäytetyön lähtökohdat .....	24
6.1	Opinnäytetyön toimeksiantaja .....	24
6.2	Opinnäytetyön tehtävä, tavoite ja tutkimuskysymykset .....	24
7	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja toteutus .....	24
7.1	Laadullinen tutkimus .....	25
7.2	Teemahaastattelu .....	26
7.3	Sisällönanalyysi .....	29
7.4	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	34
8	Opinnäytetyön tulokset .....	35
8.1	Väkivallan määrittely .....	36
8.2	Työmenetelmät- ja välineet väkivallan kohtaamiseen .....	37
8.3	Työturvallisuus ja ohjaajien hyvinvointi .....	41
8.4	Työn kehittämistarpeet .....	44
9	Johtopäätökset .....	46
10	Pohdinta .....	51
10.1	Ammatillinen kasvu .....	51
10.2	Jatkotutkimus- ja kehittämismahdollisuudet .....	53
	Lähteet .....	55

### Liitteet

Liite 1/2 Saatekirje Suorannan pienryhmäkodin työntekijöille

Liite 2/2 Teemahaastattelurunko ja kysymykset

## 1 Johdanto

Työntekijällä on aina oikeus turvalliseen sekä väkivallattomaan työympäristöön ja koskemattomuuteen. Sosiaaliala kuuluu kuitenkin niihin aloihin, joissa väkivallan uhkaa sekä itse väkivaltaa koetaan keskimääräistä enemmän. (Hoikkala & Kuokkanen 2017.) Lastensuojelulaitoksissa työskentelevien ohjaajien kohtaama väkivalta on aihe, jota on tutkittu monissa opinnäytetöissä ja tutkimuksissa, mutta josta vaietaan edelleen. Aihetta tulee käsitellä avoimemmin sekä asiakkaiden että työntekijöiden turvallisuuden ja tietoisuuden lisäämisen kannalta.

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli lisätä tietoisuutta väkivaltatilanteiden kohtaamisesta työpaikoilla sijaishuollossa ja herättää keskustelua aiheesta mahdollisille muutoksille. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on väkivallan kohtaamisesta sijaishuollossa. Opinnäytetyön tutkimustuloksen keskeisenä tavoitteena oli tuoda esille ohjaajien omakohtaisia kokemuksia väkivallasta työssään, sillä heiltä saatu kokemustieto on tärkeässä asemassa työn kehittämisen ja tietoisuuden lisäämisen suhteen.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Suorannan Pienryhmäkoti, joka on 7-paikkainen lastensuojelulaitos huostaanotetuille ja avohuollon tukitoimena sijoitetuille nuorille. Toteutin laadullisen tutkimuksen haastattelemalla viittä eri pienryhmäkodin työntekijää teemahaastattelulla. Haastattelemani työntekijät ovat koulutukseltaan sosionomeja tai lasten ja nuorten erityisohjaajia. Teemahaastatteluista muodostuneet aineistot analysoin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jonka perusteella opinnäytetyöni tulokset muodostuivat. Toimeksiantajallani on mahdollisuus käyttää ja tarkastella opinnäytetyöstä saatuja tutkimustuloksia kehittämismahdollisuuksiin, eli esimerkiksi henkilökunnan kouluttamiseen tai työtä hyödyttävien aineistojen tai materiaalien hankintaa varten. Opinnäytetyön tuloksia on myös mahdollista käyttää väkivaltateemaan liittyvien oppaiden tai koulutusmateriaalien tekemiseen.

## 2 Lastensuojelu

### 2.1 Lastensuojelu käsitteenä

Lastensuojelu on järjestelmä, joka on kehitetty turvaamaan lapsen oikeuksia turvalliseen kasvuympäristöön. Lapsen kasvatusta ja lapsen hyvinvoinnin takaaminen on aina ensisijaisesti lapsen vanhempien vastuu, mutta monista syistä johtuen vanhemmat eivät aina välttämättä kykene siihen. Kun lapsen turvallinen kehitys ja hyvinvointi vaarantuu ja vanhemmat eivät kykene huolehtimaan lapsestaan, viranomaisilla on velvollisuus tarvittaessa tukea vanhempia kasvatuksessa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021a.)

Lastensuojelulla on kolme perustehtävää: vaikuttaminen lapsen yleisiin kasvuolosuhteisiin, vanhempien tukeminen lapsen/lasten kasvatustehtävässä sekä sanan varsinaisessa merkityksessä lasten suojeleminen uhkaavilta tekijöiltä. Lastensuojelu voidaan jakaa lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun. Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu pitää sisällään asiakassuunnitelman laatimisen, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellisen sijoituksen, huostaanoton sekä sijaishuollon järjestämisen ja jälkihuollon. Lastensuojelua toteutetaan silloin, kun lapsi ja perhe ovat lastensuojelun asiakkaina. Asiakkuus alkaa, kun lastensuojeluilmoitus on tehty perheen, viranomaisen tai jonkun muun taholta, ja kun sosiaalityöntekijä on arvioinut lastensuojelun tarpeen välttämättömäksi. (THL 2021a.)

Lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun lisäksi toteutetaan myös ehkäisevää lastensuojelua. Sen tarkoitus on tukea vanhemmuutta ja nimensä mukaisesti ehkäistä mahdollisia ongelmia perheen sisällä, jotka johtavat lastensuojelussa tehtäviin toimenpiteisiin. Ehkäisevää lastensuojelua toteutetaan siis silloin, kun perhe ei vielä ole lastensuojelun asiakkaana. Ehkäisevää lastensuojelutyötä toteutetaan kuntien toimesta kunnan palvelujen piirissä. Äitiys- ja perheneuvolat, muu terveydenhuolto, päivähoito, koulu sekä nuorisotyö edistävät lapsen ja nuoren turvallista kasvua ja kehitystä. (THL 2021a.)

Lastensuojelun keskeisin ja tärkein periaate on lapsen etu, jolla tarkoitetaan sitä, että ensisijaisesti on otettava huomioon lapsen tarpeet sekä kaikkien, että yhden lapsen etua toteutettaessa. Kaikilla lapsilla on samanlaiset oikeudet yhteiskunnan sisällä ja heitä on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä.

Lastensuojelu myös turvaa lapsien subjektiivutta, sillä lapsi on itsenäinen yksilö, jonka toiveet ja mielipiteet tulee ottaa huomioon esimerkiksi päätöksiä tehtäessä. (Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2016, 224.)

## **2.2 Lastensuojelua ohjaavat lait ja asiakirjat**

Lastensuojelu perustuu lastensuojelulakiin (417/2007), ja sen 4:n pykälän mukaan lastensuojelun keskeisin periaate on edistää lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelu tukee vanhempia, huoltajia sekä muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelun yksi keskeisistä tavoitteista on pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia, sekä puuttumaan ongelmiin riittävän ajoissa. Lapsen etu otetaan aina ensisijaisesti huomioon, kun arvioidaan lastensuojelun tarvetta sekä toteutusta. Lastensuojelulain tarkoitus on turvata lapsen oikeuksia turvallisen kasvuympäristön, tasapainoisen ja monipuolisen kehityksen sekä erityisen suojelun kautta.

Lastensuojelulain sekä viranomaisten lisäksi lasten oikeuksien turvaaminen on myös yhteiskunnan tehtävä. Lapsen oikeuksista on säädetty erikseen Suomen perustuslaissa, Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, sekä YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa. (THL 2021a.) Suomen perustuslaki (731/1999, 6 §) määrittää, että lapsia tulee kohdella tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin siinä suhteessa, missä kehitysvaiheessa he ovat. Euroopan ihmisoikeussopimuksen (63/1999) mukaan jokaisella on oikeus elämäänsä sekä oikeus vapauteen ja turvallisuuteen. Lapsen oikeuksien sopimus on kaikkia alle 18-vuotiaita lapsia koskeva ihmisoikeussopimus. Siinä luetellaan lapselle kuuluvat oikeudet, ja se asettaa valtiolle vastuun toteuttaa ne. Lapsen oikeuksien sopimuksessa on neljä yleistä

periaatetta: syrjimättömyys, lapsen edun huomioiminen, oikeus elämään ja kehittymiseen sekä lapsen näkemysten kunnioittaminen. (Unicef 2021.)

### 2.3 Sijaishuolto

Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona tai muulla tavalla, joka edellyttää lapsen tarpeita. Lapsi voidaan sijoittaa myös väliaikaisesti enintään kuudeksi kuukaudeksi vanhempansa, tai muun huoltajansa hoidettavaksi ja kasvatettavaksi silloin, kun lapsen kotiin palaamista valmistellaan kodin ulkopuolisen sijoituksen jälkeen, tai kun se on lapsen edun kannalta muusta syystä perusteltua. (Lastensuojelulaki 417/2007, 49 §.)

Lapsi on otettava huostaan, ja järjestettävä hänelle sijaishuoltoa, jos puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, tai jos lapsi itse vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä rikollisen teon tai muulla käyttäytymisellä, jota voidaan rinnastaa edellä mainittuihin. Lapsi voidaan kuitenkin huostaanottaa, ja sijaishuoltoa voidaan järjestää vain, jos avohuollon toimet eivät ole lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia tai jos ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi, tai jos arvioidaan, että sijaishuolto on lapsen edun mukaista. (Lastensuojelulaki 417/2007, 40 §.) Huostaanoton tulee aina olla viimeinen toimenpide, sillä vaikka lastensuojelulaissa korostetaan avohuollon ensisijaisuutta, sijaishuoltoa on pystyttävä järjestämään viivytyksettä lapsen edun mukaisesti. Kun sijaishuoltoa järjestetään, on otettava huomioon tavoite perheen jälleenyhdistämisestä lapsen edun vaatimalla tavalla. (Kananaja ym. 2016, 225.)

Lapselle määrätään aina oma sosiaalityöntekijä, ja sosiaalityöntekijä myös valitsee, minne lapsi sijoitetaan. Sosiaalityöntekijä myös valmisteleo lapsen sijoittamisen. Päätöksen sijaishuoltoon sijoittamisesta tekee sosiaalihuollon

johtava viranhaltija. Lapselle valitaan aina hänen tarpeitaan parhaiten vastaava sijaishuoltopaikka. Sijaishuoltopaikkoja voivat olla perhehoito, ammatillinen perhekoti, lastensuojelulaitos tai muu lapsen tarpeiden mukainen hoitopaikka. (THL 2021b.)

Lastensuojelun asiakkaina olevien lasten hyvinvointi ja kasvuolot poikkeavat siitä, mitä ne ovat keskimäärin väestön lapsilla. Asiakkaaksi tullessaan lapset ovat usein alle kolmevuotiaita. Huostaanotto kohdentuu yleisesti murrosikäisiin. Asiakkuuden alkaessa esimerkiksi ydinperheessä asuu vain joka kolmas lapsista, ja kaksi kolmesta lapsesta asuu pääasiassa toisen biologisen vanhemman luona, usein äidin. Lastensuojelun asiakkaaksi tulleiden lasten arki kokee myös usein muutoksia. Lapsen perherakenteet voivat olla muuttuneet, sekä asuinpaikka ja arjen kasvuympäristöt, eli päivähoito tai koulu, vaihtelevat. Lapset tulevat myös usein perheistä, joissa voidaan pahoin, ja jotka ovat taloudellisesti huonompiosaisia. Perheissä on esimerkiksi päihteiden käyttöä, sekä väkivaltaa. (Heino 2013, 93-96.)

Jos lapsi on kohdannut väkivaltaa omassa perheessään, hän voi myös itse käyttäytyä väkivaltaisesti. Lapsilla, jotka tulevat sijaishuoltoon, on takanaan paljon vaikeita kokemuksia. Sijaishuolto näyttäytyykin lapsien mukaan sekä hyvänä, että pahana asiana. Usein lapset, joilla on kokemusta väkivallasta, esimerkiksi juuri omasta biologisesta perheestään, kokevat ratkaisuksi ottaa väkivallan myös omaan käyttöön. Lapset kokevat, että käyttämällä itse väkivaltaa, voi suojautua mahdollisilta tulevilta väkivallanteoilta. Juuri tästä syystä lasten väkivaltakokemusten näkyväksi tekeminen onkin niin tärkeää, että esimerkiksi väkivaltatyötä sekä sijaishuoltoa voidaan kehittää. (Huovinen & Immonen 2012, 15, 100.)

Lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit ja koulukodit, sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset (Lastensuojelulaki 417/2007, 57 §). Muita lastensuojelulaitoksia voivat olla esimerkiksi vastaanotto- ja nuorisokodit. Valtio, kunnat ja yksityiset yhteisöt vastaavat lastensuojelulaitosten ylläpitämisestä. (THL 2021c.)

Aina kun mietitään lapsen pysyväisluonteista sijoitusta, niin perhehoitoa pidetään ensisijaisena ratkaisuna. Jos lapsi kuitenkin oireilee erityisen haastavasti, niin usein laitoshoido on kuitenkin paras ratkaisu. Lapsen oireillessa haastavasti, laitoshoido pystyy tarjoamaan erityistä ammatillista osaamista lapsen tilanteeseen. Myös silloin, kun lapsen sijoitus on väliaikainen, hyvin järjestettyä laitoshoido pidetään parhaana ratkaisuna sijaishuollon järjestämiseksi. Väliaikaisissa sijoituksissa pyritään työskentelemään lapsen vanhempien kanssa kiinteästi, sekä mahdollistamaan tiivistä yhteydenpitoa lapsen ja hänen vanhempiensa välille. Usein sijoitetut lapset ovat murrosikäisiä, ja laitoshoido on tällöin useasti tarkoituksenmukaisin ratkaisu. (THL 2021c.)

### **3 Väkipalta ilmiönä sijaishuollossa**

#### **3.1 Väkipaltakäsitys ja väkipallan muodot**

Maailman terveystjärjestö WHO määrittelee väkipallan fyysisen voiman tai vallan käyttönä tai sillä uhkaamisena, joka kohdistuu ihmiseen itseensä, toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään. Fyysisen voiman tai vallankäyttö ja sillä uhkaaminen voi johtaa kuolemaan, fyysisen tai psyykkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen tai perustarpeiden täyttymättömyyteen. Vallankäyttö laajentaa väkipallan käsitettä. Tavanomaisen väkipaltakäsitteen määrittelyn lisäksi vallankäytöllä tarkoitetaan tekoja, uhkauksia sekä pelottelua valtasuhteesta johtuen. Myös laiminlyönti ja tekemättä jättäminen luetaan vallankäyttöön. Väkipalttaa on myös sellainen toiminta, joka ei välttämättä johda esimerkiksi vammautumiseen, mutta joka kuitenkin merkitsee olennaista kärsimystä yksilöille, perheille, yhteisöille sekä terveydenhuoltojärjestelmille. Jos väkipalta määriteltäisiin pelkästään fyysisten haittojen kautta, se rajoittaisi väkipallan todellisten vaikutusten ymmärtämistä. (Dahlberg, Krug, Lozano, Mercy & Zwi 2005, 21, 22.)

Väkipalta on ilmiönä monimuotoinen sekä haastava ymmärtää. Sillä tarkoitetaan toiseen tahallisesti kohdistuvaa väkipalttaa. On tärkeää, että väkipallasta

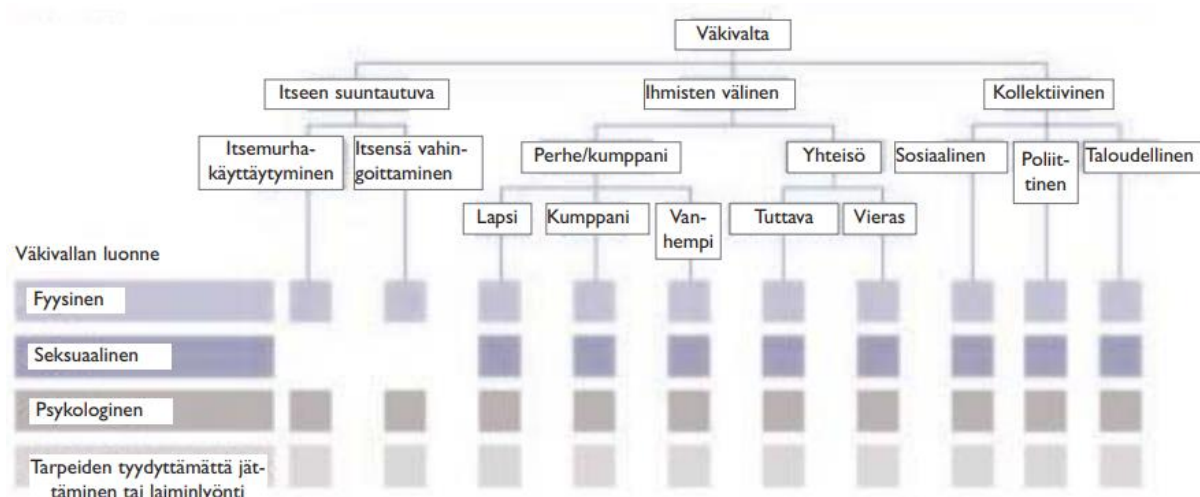
puhuttaessa siitä käytetään oikeita sanoja sekä muotoja. Jos väkivallasta puhutaan esimerkiksi pelkästään fyysisenä tapahtumana, muut väkivallan muodot voivat jäädä huomaamatta, sekä pahimmassa tapauksessa väkivallan uhri ilman oikeanlaista apua. Väkivallan monitasoisuuteen sekä käsitteiden sisältöihin ja niiden välisiin suhteisiin onkin alettu kiinnittää nykyvuosina enemmän huomiota, että esimerkiksi ihmissuhteisiin liittyvä väkivalta ymmärrettäisiin kokonaisuutena ja monina eri muotoina, eikä keskityttäisi pelkästään yhteen, niin sanotusti ilmiselvään muotoon. (Bildjuschkin, Ewalds & Siukola 2019.)

Yleisesti käytettäviä väkivaltaa kuvaavia käsitteitä on pyritty katsomaan eri näkökulmista, jotta niihin saadaan enemmän ulottuvuutta. Väkivalta voidaan luokitella esimerkiksi ihmissuhteiden mukaan, esimerkiksi perheväkivallaksi, parisuhdeväkivallaksi ja lähisuhdeväkivallaksi. On myös alettu käyttää sukupuoliin viittaavaa ja kohdistuvaa väkivallan muotoa, esimerkiksi naisiin kohdistuva väkivalta -käsitettä. Väkivaltaa voidaan kuvata myös tapahtumapaikan mukaan, kuten esimerkiksi kaduilla tapahtuva väkivalta. Yleisin tapa kuvata väkivallan käsitettä on sen ilmenemisen mukaan, eli voidaan käyttää käsitteitä fyysinen, psyykinen, emotionaalinen ja seksuaalinen väkivalta. (Bildjuschkin ym. 2019.)

Muita väkivallan muotoja ovat taloudellinen väkivalta, sosiaalinen väkivalta, uskonnollinen väkivalta sekä vainoaminen. Sosiaalisella väkivallalla tarkoitetaan vapaan liikkumisen kontrollointia tai yhteydenpidon rajoittamista ystäviin ja sukulaisiin, sekä uhataan sosiaalisella eristämällä. Sosiaalista väkivaltaa on myös se, jos toista ei jätetä hetkeksikään yksin, vaan esimerkiksi puoliso tulee mukaan sellaisiin paikkoihin, missä yleensä käydään yksin, kuten lääkäriin tai muihin viranomaistapaamisiin. Vainoamisella tarkoitetaan toistuvaa, ei-toivottua yhteydenottamista, seuraamista, tarkkailua ja uhkailua, joka aiheuttaa uhrissa pelkoa ja ahdistusta. (Nettiturvakoti 2021.)

Väkivaltaisten tekojen luonne voidaan jakaa fyysiseen, seksuaaliseen, psykologiseen ja tarpeiden tyydyttämättä jättämiseen tai laiminlyöntiin. Vaaka-akseli osoittaa henkilöitä, joihin väkivaltaa kohdistetaan, kun taas pysty-akseli

kuvaa sitä, miten haitta ilmenee (kuvio 1). Esimerkkinä yhteisöllinen väkivalta pitää sisällään nuorten välisen fyysisen pahoinpitelyn sekä työpaikoilla tapahtuvan seksuaalisen ahdistelun. Tällaisella luokittelulla voidaan osoittaa viitekehys yksilöiden, perheiden sekä yhteisöjen jokapäiväisessä elämässä koetun väkivallan sekä sen monimutkaisten mallien ymmärtämiselle. (Dahlberg ym. 2005, 24.)



Kuvio 1. Väkivallan typologia. (Dahlberg ym. 2005, 24.)

### 3.2 Nuorten kohtaama ja käyttämä väkivalta sijaishuollossa

Kun väkivallan uhri on teini-ikäinen, tekijä on usein joko samanikäinen sisarus, kaveri, seurustelukumppani, muu tuttu tai tuntematon ikätoveri. Suomessa ei tunnisteta lasten ja nuorten keskinäistä väkivaltaa kunnolla. Erilaisissa ohjelmissa ei esimerkiksi oteta tarpeeksi huomioon lasten ja nuorten välistä väkivaltaa, sen uhreja tai nuoria väkivaltarikoksen tekijöitä. Väkivaltaan turvautuvat lapset ja nuoret ovat usein impulsiivisia, ja kokeneet väkivaltaa itsekkin esimerkiksi omassa perheessään. Näiden tekijöiden lisäksi väkivallan todennäköisyyttä lisäävät päihteet, ulkoinen paine sekä ryhmädynamiikkaan liittyvät tekijät. (Mettinen & Pekkarinen 2021.)

Koska väkivalta on moninainen ilmiö, sitä ei voi selittää pelkästään yksittäisten tekijöiden avulla, vaan se on aina yhteydessä ympärillä oleviin sosiaalisiin, kulttuurillisiin sekä taloudellisiin tekijöihin. Väkivaltaa lisääviä tekijöitä ovat myös yhteiskunnan väkivaltaa sallivat normit, kuten lasten ja nuorten suosiossa olevat pelit, sekä aikuisten asettama esimerkki. Tänä päivänä myös sosiaalisella medialla on todella suuri merkitys väkivallan lisääntymiseen. (Mettinen & Pekkarinen 2021.)

Alttius perheväkivallalle liittyy usein lapsuudessa tai nuoruudessa koettuihin väkivallan tekijän tai uhrin rooleihin. Lapset ja nuoret, jotka ovat joutuneet vanhempiensa hylkäämiksi tai laiminlyödyksi kaltoinkohtelemalla, omaavat suuremman riskin sekä aggressiivisesta ja epäsosiaalisesta käytöksestä, että riskin käyttää itse aikuisena toisia ihmisiä hyväkseen. (Dahlberg ym. 2005, 34.) Lapselle väkivaltakokemus voi olla pirstaleinen, jolloin hänelle ei synny ymmärrystä tapahtuneesta asiasta, vaan tapahtumat jäävät irrallisiksi ja ahdistaviksi tapahtumasarjoiksi ilman sanoitusta siitä, mitä on tapahtunut ja miksi. (Huovinen & Marttala 2013, 18.)

On tutkittu, että ympäristötekijät selittävät noin 60 prosenttia aggressiivisesta käyttäytymisestä, kun taas geenit selittävät vain 40 prosenttia. Tutkimuksissa on huomattu, että käyttäytymisen muodot ovat sidoksissa ympäristöön ja sosialisatioon. Kova, uhkaava ja ennustamaton ympäristö voi johtaa lapsen ja nuoren tulistuviin vihanpurkauksiin sekä toisten lasten kaltoin kohtelemiksi silloin, jos lapsi on ollut jatkuvasti alttiina huonolle kohtelulle aikuisten taholta. Huono kohtelu aikuisten taholta taas voi edelleen lisätä lapsen ja nuoren väkivaltaista käytöstä. (Cacciatore 2022, 14.)

Traumaattiset kokemukset varsinkaan lapsilla ja nuorilla harvoin ovat sellaisia, joista he haluaisivat puhua ääneen. Esimerkiksi väkivaltaisen teon todistaminen tai sen kohteeksi joutuminen jättää jäljen, joka halutaan säilyttää salaisuutena muilta. Tällaisista kokemuksista koetaan häpeää ja syyllisyyttä ja usein myös luottamus muihin ihmisiin särkyä. Auttaakseen tällaisia nuoria on työntekijän osattava tunnistaa syitä esimerkiksi väkivaltaiselle käytökselle sekä nähdä käytöksen taakse. Ainoastaan silloin pystytään ymmärtämään ja lähestymään

nuorta oikealla tavalla ja tukea häntä traumaattisten kokemusten kanssa.  
(Gerson & Heppell 2019, 2.)

Sijoitetut lapset ja nuoret ovat voineet kokea omassa elinympäristössään kaltoinkohtelua sekä kasvaa ympäristössä, jossa resurssit lapsen normaalin kasvun ja kehityksen tukemiseen ovat voineet olla vähäisiä. Aiemmista väkivaltaisista kokemuksista johtuen sijaishuoltoon tulevilla lapsilla ja nuorilla voi olla hankaluuksia käyttäytymisen ja tunteiden hallinnan, sekä toiminnanohjauksen kanssa. Tällöin he voivat käyttäytyä myös itse väkivaltaisesti itseään, muita henkilöitä tai ympäristöään kohtaan. Kun lapsi tai nuori huostaanotetaan ja sijoitetaan esimerkiksi lastensuojelulaitokseen, hänen käyttöksensä voi myös pahentua, eli oireet muuttua haastavimmiksi, aggressiivisemmiksi, ahdistuneiksi ja jopa itsetuhoisiksi. Ympäristöön tai itseän kohdistuva väkivalta voi olla jopa arkipäiväistä, ja pahimmillaan seuraukset väkivaltaisesta käytöksestä ovat voineet johtaa esimerkiksi työntekijän vakavaan loukkaantumiseen tai jopa menehtymiseen. Sijaishuollon työntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa tai sen uhkaa kutsutaan työväkivallaksi, jolloin se kuuluu myös työsuojelun piiriin. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 8.)

Lapsen tai nuoren aggressiivisen käytöksen jatkuessa tai sen vaarantaessa itsensä tai muiden yhteisön jäsenten turvallisuuden, työntekijän tehtävänä on estää lasta vahingoittamasta itseään ja muita, sekä turvata lapsi hänen etunsa huomioiden. Usein tilanteissa, joissa tunne-elämältään vakaan lapsen tai nuoren aggressiiviseen käytökseen joudutaan toistuvasti puuttumaan, aloitetaan moniammatillinen yhteistyö esimerkiksi psykiatrian kanssa. Aina kuitenkin lapsi tai nuori ei ole se, joka kohdistaa väkivaltaa itseensä tai muihin, vaan joka joutuu kohtaamaan sitä myös sijaishuollossa. Väkivaltaisia kokemuksia voi syntyä sijaishuoltopaikassa muiden lasten tai nuorten taholta, jotka eivät välttämättä koskaan kantaudu työntekijöiden korviin. Väkivaltaa voi tapahtua työntekijöiden ulottumattomissa tai sijaishuoltopaikan ulkopuolella, kuten koulussa. Lapsi tai nuori voi kokea väkivaltaa myös työntekijän taholta, jolloin sijaishuollossa ei välttämättä pystytä takaamaan turvallista ja väkivallatonta kasvu ympäristöä. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 8.)

## 4 Ohjaajana sijaishuollossa

### 4.1 Ohjaajan arki sijaishuollossa

Ohjaajan työnkuva sijaishuollossa perustuu lapsen hoitoon ja kasvatukseen arjesta huolehtimisen ja perushoidon avulla. Näiden lisäksi on huolehdittava siitä, että lapsen oikeudet toteutuvat hänen sijaishuollossa ollessaan. Lapsen oikeuksiin kuuluu, että hän saa tavata hänelle läheisiä ihmisiä sekä sosiaalityöntekijäänsä ja saada tietoa omasta tilanteestaan. Lapsella on oikeus käyttää omia käyttövarojaan sekä tarvitsemiaan palveluita sijaishuollon aikana. Hyvä hoito ja kasvatusta pitää sisällään sen, että työskennellään lapsilähtöisesti sekä lapsen yksilölliset tarpeet huomioiden. Sijaishuolto tarjoaa lapselle hänen etujensa mukaisen kasvuympäristön. Kun lapsi on sijoitettuna, vanhemmat säilyttävät huoltajan oikeutensa rajoituksin, ja tavoitteena on, että yhteistyö vanhempien kanssa sujuu hyvin, sillä se on erityisen tärkeää lapsen ja tämän sijoituksen onnistumiseksi. (THL 2021d.) Lapsen arki sijaishuollossa on järjestettävä lapsilähtöisesti ja lasta kuunnellen. Sijaishuollon tarkoitus on turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi lapsen yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Sujuva arki sijaishuollossa perustuu ruohonjuuritason tekijöihin, kuten normaaleissa kotiloissakin. (THL 2021e.)

Ensin on turvattava lapselle turvalliset kasvuolosuhteet. Turvalliset olosuhteet varmistetaan lapsen fyysisen, psyykkisen, emotionaalisen ja seksuaalisen toimintakyvyn turvaamisen avulla. Lapsen perushoidosta huolehditaan eli hänen vaatetuksestaan, ruokailusta, riittävästä levosta, hygieniasta, siisteydestä, liikunnasta ja terveydestä. Lapselle ja nuorelle opetetaan talouden hallintaa eli rahankäyttöä. Lasta kannustetaan kaikissa valinnoissa, joita hän päättää esimerkiksi harrastusten suhteen tehdä, ja jotka voivat mahdollistaa tasapainoisen tulevaisuuden toteutumista. Lapselle opetetaan rajojen, sääntöjen ja sopimusten tekemistä ja noudattamista. Tällä pyritään siihen, että lapsi oppii kantamaan vastuuta teoistaan sekä luomaan omalle toiminnalleen rajoja. (THL 2021e.)

Rajojen ja sääntöjen opetteluun lisäksi ohjaajien täytyy näyttää lapsille ja nuorille esimerkkiä siitä, kuinka ristiriitatilanteissa toimitaan. Myös anteeksipyyttämisen ja antamisen opettelu on tärkeää sijaishuollossa oleville lapsille. Sujuvaan arkeen liittyy myös vahvasti rajoitustoimenpiteiden harkittu käyttö. Lapsen hoitoon, kasvatukseen, valvontaan ja huolenpitoon ei kuulu lastensuojelulaissa esitettyjä rajoitustoimenpiteitä, sillä niitä saa käyttää vain siinä tarkoituksessa, kuin kussakin säännöksessä on erikseen määritelty. (THL 2021e.)

Lapsen hoidon ja kasvatuksellisten toimintatapojen lisäksi ohjaajan työnkuvaan sisältyy paljon muutakin. Työ jakautuu moniin eri tehtäviin, joita sosiaali-ohjaajat päivittäin tekevät. Suuri osa työpäivästä kuluu asiakassuunnitelmiin liittyviin tapaamisiin sekä niihin liittyvään dokumentointiin. Muiden asioiden kirjaaminen, dokumentointi ja päätösten kirjallinen valmistelu vievät myös paljon aikaa. Ohjaajat järjestävät myös neuvotteluita sekä tapaamisia, kuten lasten tai vanhempien tapaamisia. He pitävät myös paljon yhteyttä lasten vanhempiin/huoltajiin sekä tapaavat lapsen verkostoa ja tekevät kehittämistyötä. (Wilén 2018.)

Lastensuojelun Keskusliitto ja Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia toteuttivat vuonna 2018 kyselyn selvittääkseen, kuinka lastensuojelun tilanne on muuttunut. Kyselystä tuli ilmi, että työntekijät kaipaavat ja toivovat lisää aikaa lasten tapaamisiin sekä suoraan työskentelyyn heidän kanssaan. Koska työpäivästä kuluu suuri osa erilaisiin tehtäviin, on se suoraan pois lasten kanssa vietetystä ajasta esimerkiksi lastensuojelulaitoksessa. Lapsen osallisuutta on vaikea lisätä, jos työntekijöillä ei ole tarpeeksi aikaa työpäivänään viettääkseen aikaa lasten ja nuorten kanssa. (Wilén 2018.)

## **4.2 Väkivalta ohjaajien kokemana sijaishuollossa**

Työpaikat, jossa väkivaltaa koetaan, vaihtelevat jonkin verran. Koulu- ja lastenkodeissa jopa puolet työntekijöistä saa viikoittain osakseen sanallista väkivaltaa, eli pilkkaa, nimittelyä, arvostelua ja loukkaamista.

Lastensuojelulaitoksissa syntyy siis tilanteita, joissa työntekijään voi kohdistua

uhkaa, tai väkivaltaa lasten ja nuorten tahoilta. Lasten ja nuorten lisäksi myös heidän omaisensa voivat käyttäytyä uhkaavasti tai väkivaltaisesti. (Hoikkala & Kuokkanen 2017.)

Kun työntekijä joutuu työtehtäviensä hoitamisen aikana uhan, tai väkivallan kohteeksi, tätä kutsutaan työväkivallaksi. Työväkivalta pitää sisällään monia eri väkivallan muotoja: henkistä tai fyysistä väkivaltaa, sekä uhkailua sanallisella, tai ei-sanallisella fyysisen väkivallanteolla, tai uhkailua satuttamisesta tai paikkojen rikkomisesta. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevät ovatkin ilmaisseet, että usein työväkivallasta puhuttaessa tarkoitetaan monia väkivallan muotoja. (Hoikkala & Kuokkanen 2017.)

Sijaishuollossa työskentely ja väkivalta ovat omalla tavallaan ristitulessa toistensa kanssa. Työntekijällä on velvollisuus ja oikeus puuttua normaalista poikkeaviin tilanteisiin, esimerkiksi kiinnipitämällä lasta hänen käyttäytyessään tuhoavasti lapsen edun toteutumiseksi ja turvaamiseksi, on kuitenkin myös työntekijällä oikeus turvalliseen ja väkivallattomaan työympäristöön. Se, että lapsen tai nuoren itsemääräämisoikeutta rajoitetaan, voi kuitenkin lisätä väkivallan uhkaa. Sijaishuollossa työskentelevät joutuvatkin usein pohtimaan, missä kulkee raja tavanomaisten kasvatuskäytäntöjen, ja lastensuojelulain mukaisten rajoitustoimenpiteiden välillä. Usein työntekijöillä on myös erilaisia rooleja väkivaltatilanteissa. Joissakin tilanteissa he voivat toimia todistajina, ja toisinaan taas uhreina. (Hoikkala & Kuokkanen 2017.)

### **4.3 Ohjaajan toiminta väkivaltatilanteessa**

Ohjaajan toiminta ja käytettyjen työmenetelmien- ja välineiden käyttö perustuu aina lastensuojelulakiin (417/2007), sillä lastensuojelulaki ohjaa lastensuojelun toimintaa ja esimerkiksi rajoitusten käyttämistä. Lastensuojelulain 61a § säättää rajoitustoimenpiteiden käytöstä, joka on sallittua ainoastaan tilanteissa, joissa rajoitus on lapsen edun mukainen ja oikeassa suhteessa lapsen ikään ja kehitystasoon nähden. Sama pykälä säättää myös, että rajoitustoimenpiteitä on oikeus käyttää vain silloin, kun rajoituksen käyttäminen on välttämätöntä lapsen

oman tai muiden henkilöiden terveyden vaarantumisen vuoksi, ruumiillisen koskemattomuuden turvaamiseksi tai merkittävän omaisuusvahingon ehkäisemiseksi. Tällaisia rajoitustoimenpiteitä ovat esimerkiksi yhteydenpidon rajoittaminen, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilöntarkastus, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen ja eristäminen.

Väkivalta, turvallisuus ja turvattomuus ovat ilmiöitä, joiden tarkastelu edellyttää sijaishuollon työntekijältä laajaa ymmärrystä sijaishuollon tehtävistä, lapsen ja nuoren sekä myös heidän läheistensä yksilöllisistä taustoista, tarpeista sekä kokemuksista. Keskustelu työympäristössä väkivallan määrittelystä ja väkivallan nollatoleranssista ovat välttämättömiä turvallisen sijaishuollon ympäristön mahdollistamiseksi, sillä arjessa kyseisten aiheiden määrittely voi aiheuttaa työntekijöiden välillä tulkinnallisia ristiriitoja. Henkilöstön samanlaiset käsitteelliset ja menetelmälliset toimintatavat ovat keskeisessä asemassa hoidon onnistumisen kannalta. Ammatillisen osaamisen tärkeimmät kulmakivet kasvatuksen ja turvallisen ympäristön luomisessa ovat hyvät vuorovaikutustaidot, dialogisuus ja oman toiminnan reflektointi. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 49.)

Väkivaltilanteisiin ja niiden ehkäisyyn on olemassa monia eri menetelmiä, joiden tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden ymmärrystä uhkaavan, aggressiivisen ja väkivaltaisen käytöksen taustatekijöistä ja väkivaltaisten tilanteiden mekanismeista. Tilanteiden eskaloituessa fyysiseksi, tilanteessa mukana olevien osapuolten turvaaminen on kuitenkin aina ensisijainen tekijä, huolimatta käytetyistä menetelmistä tai toimintamalleista. Työntekijän tilannetaju on tärkeässä asemassa väkivaltaisten tilanteiden ennaltaehkäisyssä ja itse tilanteissa. Aito kohtaaminen, läsnäolo ja vuorovaikutus, kuuntelu sekä tapahtumien ja ilmiöiden havaitseminen ovat kaikki tilannetajuun liittyviä tärkeitä tekijöitä, joista varsinkin läsnäolo ja kuuntelu ovat suuressa roolissa käsittely, eli niin sanotussa jälkipurkuvaiheessa. Tilanteeseen varautuminen, ennakointi, tilannearvio, varsinainen tilanteessa toimiminen, välitön purku sekä käsittely ja raportointi jäsentävät hyvin kaavaa, jota väkivallan kohtaamiseen työssä voidaan noudattaa. (Kuvio 2.) (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 50.)



Kuvio 2. Turvallisesti sijaishuollossa. Väkivallan hallinnan keinoja ja väkivaltaosaamisen vahvistaminen. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 50.)

Konkreettisia toimintatapamalleja voidaan myös käyttää sijaishuollossa aggressiivisissa tai uhkaavissa väkivaltaisissa tilanteissa, joista tunnetuin on varmasti Avekki-toimintamalli. Se on kehitetty työyhteisön uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Toimintamalli koostuu sanoista aggressio, vuorovaikutus, ennaltaehkäisy, kehittäminen, koulutus ja integrointi, jotka kuvaavat hyvin myös sijaishuollossa kohdattua väkivaltaa. Avekki-toimintamallin lisäksi käytettyjä toimintamalleja sijaishuollossa ovat hallittu fyysinen rajoittaminen, hoidollinen kiinnipito, Mapa-menetelmä haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisyssä ja hallinnassa sekä Part-menetelmän pohjalta kehitetty väkivaltatyö. Kaikissa toimintamalleissa ja menetelmissä korostetaan sitä, että kouluttautuminen kaikkien menetelmien käyttöön on ehdotonta ja koulutuksia myös ylläpidetään ajoittain. Toimintamalleissa korostetaan myös toiminnan yksilöllistä mukauttamista tilanteen ja yksilön mukaan sekä menetelmän käytön arviointia tilanteen mukaan. (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 51-72.)

#### 4.4 Työturvallisuus ja työhyvinvointi

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutumiseksi työpaikalla. Työpaikkaväkivalta voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, pelotteluna, ahdisteluna tai fyysisenä väkivaltana. Väkivallan uhkaa esiintyy tilastollisesti keskimääräistä enemmän sosiaalialan asiakastyössä, kuin monella muulla alalla. (Työsuojelu.fi 2022.) Työturvallisuuslain (738/2002) 8 § määrittää, että työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä töissä. Työnantajan on myös jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myöskin tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen, sekä huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon työn vaatimalla tavalla organisaation kaikissa osissa. Väkivallan ennaltaehkäisy on avainsana kaikkien osapuolten turvallisuuden lisäämiseen, asiakkaiden että työntekijöiden. Käytännöt työntekijöihin kohdistuvan väkivallan tai uhka- ja vaaratilanteiden käsittelyn ja raportoinnin osalta kuitenkin vaihtelevat työpaikoittain. (Hoikkala & Kuokkanen 2017.)

Työolot, työssä jaksaminen ja työhyvinvointi on ollut vähitellen kehityksen kohteena, alkaen yksittäisen työntekijän ominaisuuksista toimintakyvyn parantamiseen ja siirtyen yksilön ja hänen ympäristönsä vuorovaikutukseen. Työhyvinvoinnin käsite, joka on ollut aiemmin melko suppea, on tänä päivänä laajentunut käsittämään myös työn mielekkyyttä, hyvää organisointia sekä organisaation ja lähityöyhteisön toimivuutta ja ilmapiiriä. Tänä päivänä työhyvinvointi korostaa jaksamisen ja viihtymisen näkökulmia osana organisaation ja työkuultuurin toimintatapojen arvioimista. Nykyään ajatellaankin, että työssä jaksaminen ja yksilön voimavarojen sekä ympäristön vaatimusten tason tulisi olla tasapainossa keskenään. (Karvinen-Niinikoski, Koivisto & Yliruka 2009, 16.)

Sosiaalialalla työolojen ja työhyvinvoinnin laiminlyönti on yhteydessä siihen, kuinka vaikuttavana ja eettisesti korkeatasoisena asiakastyö toteutuu. Jos henkisesti vaativien työolojen vaikutuksia sosiaalihuollon työntekijöiden työhyvinvointiin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota, se voi vaikuttaa negatiivisesti itse työntekijään, asiakkaisiin tai koko työorganisaatioon. Työhyvinvoinnin ja

työhön sitoutumisen yhteyttä voidaan tarkastella työn vaatimusten ja työn voimavarojen avulla. Työn vaatimuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työn haasteellisuutta ja määrällistä kuormittavuutta, kun taas työn voimavaroilla esihenkilön tukea, ilmapiiriä, palautteen saamista ja työyhteisön innovatiivisuutta. Korkeat vaatimukset ja voimavarojen puute voivat johtaa työuupumukseen, joka taas heikentää työhön sitoutumista ja herättää ajatuksia työpaikan vaihdosta. (Kuokkanen & Tiili 2021, 14.)

Sijaishuollossa työskentely vaatii työntekijältä vahvoja ammatillisia ja inhimillisyyteen liittyviä taitoja. Työskentelyyn liittyy vahvasti myös toimintatapojen- ja kulttuurin teemat, eli ammatillisen osaamisen merkitys korostuu esimerkiksi lastensuojelulaitoksessa työskennellessä. Jotta laadukasta sijaishuoltoa voitaisiin tarjota, on pystyttävä järjestämään jatkuvaa kouluttamista sekä osaamisen vahvistamista työssä. Myös riittävät henkilöstöresurssit eli riittävä henkilöstömäärä mahdollistaa vaihtoehtoisten menetelmien kehittämisen sekä väkivaltaisten tilanteiden turvallisen hoitamisen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 28.)

Lastensuojelulaitoksessa työskentely on palkitsevaa ja merkityksellistä, mutta myös vaativaa sekä laajaa erityisosaamista vaativa sosiaalialan työkenttä. Työ merkityksellisyydestään huolimatta on haastavaa, kuormittavaa ja osittain myös vaarallista. Väkivallan uhka työssä on läsnä hyvin usein, ja tutkimusten mukaan iso osa sijaishuollon työntekijöistä ovat kokeneet väkivaltatilanteisiin kouluttautumisen ja perehtymisen riittämättömänä. Tulokset tällaisista tutkimuksista osoittavat, että lastensuojelun laitoshoidon ei haluta sitoutua työntekijänä pitkäksi ajaksi, sillä työoloihin ei panosteta tarpeeksi. Henkinen kuormittavuus, henkinen ja fyysinen väkivalta tai sen uhka asiakkaiden taholta sekä heikot henkilöstöresurssit vaikuttavat työmotivaatioon heikentävästi. (Kuokkanen & Tiili 2021, 4.)

Työhön sitoutumista ja työmotivaatiota voitaisiin parantaa paremmalla palkkauksella, lisäämällä henkilökunnan määrää sekä kiinnittämällä huomiota henkistä kuormittavuutta helpottaviin tekijöihin ja väkivallan uhkaan liittyviin käytäntöihin työyhteisössä. Sijaishuollossa on käytössä monia eri väkivaltatyötä

helpottavia työmenetelmiä ja toimintamalleja, joita työyhteisöissä tulisi systemaattisesti ottaa enemmän käyttöön, ja joilla kouluttaa työntekijöitä enemmän. Myös turvallisuuden tunteen lisääminen työyhteisössä on tärkeää työhön sitoutumiseen liittyen. Esihenkilön tuella, riittäväillä henkilöstöresursseilla ja positiivisella ilmapiirillä on suuri merkitys työssä viihtyvyyden näkökulmasta. (Kuokkanen & Tiili 2021, 37.)

## 5 Aikaisemmat opinnäytetyöt aiheesta

Aiheesta löytyi paljon opinnäytetöitä, joista osassa oli hyvinkin paljon samanlaisia tavoitteita ja tutkimuskysymyksiä kuin omassani. Suuri osa löytämistäni opinnäytetöistä olivat tutkimuksellisia opinnäytetöitä, jotka toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Hyvin monissa opinnäytetöissä aineisto oli kerätty haastattelemalla työntekijöitä. Opinnäytetyöt, jotka tässä osiossa esittelen, kertovat väkivallan ja sen muotojen kohtaamisesta sekä väkivaltatilanteisiin liittyvien toimenpiteiden käytöstä työntekijöiden näkökulmista.

Tutkimuksellisessa opinnäytetyössään Sandra Huhdankosken (2019) tavoitteena oli kerätä lastenkodin työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia väkivallan kohtaamisesta työpaikalla, sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Haastateltaville esitettiin erilaisia kysymyksiä väkivallan kohtaamiseen sekä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen. Tuloksista kävi ilmi, että työntekijät kohtaavat työkentällä monenlaista väkivaltaa. Jokainen työntekijä oli sitä mieltä, että lastensuojelun työkentällä koetaan ainakin jossain määrin turvattomuutta. Kaikki työntekijät olivat kokeneet työssään jonkinasteista väkivaltaa, ja se myös vaikutti negatiivisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Huhdankoski 2019, 27, 31.)

Jenna Aho-Mantila ja Emmi Rauhala (2020) tutkivat tutkimuksellisessa opinnäytetyössään lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia häirinnästä ja vainoamisesta. He selvittivät lisäksi kokemusten vaikutuksia ja selviytymiskeinoja. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin haastattelemalla neljää eri lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevää tai työskennellyttä henkilöä. Teemat haastatteluissa koostuivat häirinnän ja vainoamisen kokemuksista, vaikutuksista ja niistä selviytymisestä. Tuloksista kävi ilmi, että työntekijät olivat kokeneet moninaista häirintää ja vainoamista työssään. Kaikki työntekijät toivat ilmi, että häirintä alkoi työpaikalla lastensuojeluyksiköstä, ja ulottui jopa vapaa-ajalle asti. Teoilla oli erilaisia vaikutuksia työntekijöihin, mutta yhteisenä tekijänä nousi esille epämiellyttävät ja ahdistavat tunteet. Työkaverit olivat tärkeässä roolissa kokemuksista selviytymisen kannalta, ja vaikka työpaikoilla ei ollut toimintamalleja vastaaville tilanteille, työpaikalta saatu apu ja tuki koettiin kuitenkin riittävänä. (Aho-Mantila & Rauhala 2020, 6, 31, 49.)

Veera Vuoren (2021) tutkimuksellisessa opinnäytetyössä ”Rajoituksia laitoksissa: Ohjaajien kokemuksia rajoitustoimenpiteistä” käsiteltiin lastensuojelulaitosten työntekijöiden kokemuksia sijaishuollon rajoitustoimenpiteistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli koota työntekijöiden kokemuksia sijaishuoltoapaikkojen rajoitustoimenpiteiden käytännöistä. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla, ja tutkimuksessa haastateltiin kolmea eri työntekijää, jotka työskentelivät sijaishuoltoapaikassa. Tutkimustuloksista nousi esille se, että työntekijät ovat usein keinottomia rajoitustoimenpiteiden kanssa. Tilanteet, jotka vaativat rajoitustoimenpiteitä, ovat työntekijöille epämiellyttäviä, eivätkä ne lähennä työntekijän ja lapsen välistä suhdetta. Joissakin tilanteissa työntekijät olivat kokeneet myös uhkailua ja väkivaltaa. Tuloksista kävi myös ilmi, että työntekijät toivovat, että sijaishuollossa pärjättäisiin ilman rajoitustoimenpiteitä, mutta niihin on välillä turvauduttava. Myös väkivallan uhka on usein todellinen, kun rajoitustoimenpiteitä käytetään. (Vuori 2021, 5, 9, 24, 29.)

## **6 Opinnäytetyön lähtökohdat**

### **6.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja**

Opinnäytetyöni toimeksiantajani toimi Suorannan pienryhmäkoti, joka sijaitsee Joensuun Lehmassa. Toteutin laadullisen tutkimuksen haastattelemalla pienryhmäkodin henkilökuntaa, joka koostuu sosiaali-, terveys- ja kasvatustalojen ammattilaisista ja moniosajista. Yhteistyömme toimeksiantajani kanssa sujui alusta asti hyvin, ja pienryhmäkodin puolelta sain opinnäytetyölleni hyvin vapaat kädet esimerkiksi teemahaastattelun teemoihin liittyen. Lopulta päädyin haastattelemaan pienryhmäkodilta viittä eri työntekijää, jotka toimeksiantajani oli minulle etukäteen valinnut ja joista jokaisella oli erilaista kokemusta opinnäytetyöni tutkimustehtävään liittyen.

### **6.2 Opinnäytetyön tehtävä, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyöni tehtävä oli lisätä tietoisuutta väkivaltatilanteiden kohtaamisesta työpaikoilla sijaishuollossa ja herättää keskustelua aiheesta mahdollisille muutoksille. Opinnäytetyön tavoitteenani on selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on väkivallan kohtaamisesta sijaishuollossa. Opinnäytetyöni sisältää kolme tutkimuskysymystä, jotka ohjaavat teemahaastatteluja sekä opinnäytetyön tehtävää.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössäni ovat

1. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on väkivallan kohtaamisesta?
2. Millaisia toimintatapoja yksiköllä ja työntekijällä on väkivaltatilanteisiin?
3. Millaisia kehittämistarpeita ohjaajat nostavat esille väkivaltatilanteiden kohtaamisesta?

## **7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja toteutus**

## 7.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiiviseksi eli laadulliseksi tutkimukseksi voidaan nimittää kaikkea sitä, mikä jää jäljelle, kun numerolliset aineistot sekä tilastolliset menetelmät jätetään pois laskuista. On pohdittu, tarvitaanko laadullisessa tutkimuksessa teoriaa, mutta sitä ei voitaisi nimittää tutkimukseksi ilman teoriallista viitekehystä. Teoriaa tarvitaan metodien, tutkimuseetiikan sekä luotettavuuden hahmottamiseen ja siihen, että kokonaisuutta ylipäätään voidaan mieltää tutkimukseksi. Myös laadullisessa tutkimuksessa tehnyt havainnot tukevat teoriaa: millainen yksilön käsitys tutkittavasta ilmiöstä on, millaisia merkityksiä ilmiölle annetaan tai millaisia välineitä tutkimuksessa käytetään apuna. Havaintojen avulla muodostetaan tutkimustuloksia, ja ne myös vaikuttavat tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 18, 20.)

Kun numerolliset aineistot sekä tilastolliset menetelmät jätetään pois, jäljelle jää merkitysten maailma sekä merkitysten havainnointi. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan ihmisten välisiä suhteita sekä merkityksiä maailmasta: ajatuksia, toimintaa, päämäärien asettamista sekä yhteiskunnan rakenteita ja hallintavaltaa. Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on tavoittaa ihmisten kuvaukset heidän omasta todellisuudestaan. Kuvausten tulisi sisältää asioita, joita ihminen pitää itselleen merkityksellisinä ja tärkeinä omassa elämässään. Laadullinen tutkimus pitää aina sisällään kysymyksen: mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan. Kun tutkitaan merkityksiä, on syytä tähdentää, tutkitaanko merkityksiä kokemuksista vai käsityksistä. (Vilka 2015, 75-76.)

Laadullisessa tutkimuksessa korostuu kolme näkökulmaa tutkittavasta kohteesta, jotka ovat konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Kontekstin huomioon ottamisella tarkoitetaan sitä, että tutkijan on otettava selvää siitä, millaisiin yhteyksiin tutkittava asia tai ilmiö liittyy. Kontekstiin liittyy myös ilmiön tai asian toimintaympäristön, sekä tutkimustilanteen kuvaamista. Intentiolla tarkoitetaan sitä, että tutkijan on tarkkailtava sitä, millaisia motiiveja tai tarkoituspäriä tutkittavan henkilön ilmaisuun, eleisiin tai tekemiseen liittyy. Tutkittava saattaa

esimerkiksi ilmaista itseään kaunistelemalla, suojelemalla tai liioittelemalla. Prosessilla taas tarkoitetaan tutkimusaikataulun ja tutkimusaineiston edellytyksiä tutkijan ja tutkittavan asian ymmärtämisestä. On otettava huomioon, että kuinka kauan tutkijalla esimerkiksi kestää tulkita tutkimusaineistoja. (Vilka 2015, 77.)

Päädyin opinnäytetyössäni laadulliseen tutkimukseen, sillä tutkin ohjaajien kokemuksia heidän kohtaamastaan väkivallasta lastensuojelulaitoksessa. Laadullisessa tutkimuksessa perehdytään ihmisen omiin ajatuksiin, kokemuksiin sekä tunteisiin, joten koin laadullisen tutkimuksen oikeaksi vaihtoehdoksi omaan opinnäytetyöhöni. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään myös niihin asioihin, joita tutkittava pitää itselleen tärkeänä. Koska haluan selvittää sitä, kuinka väkivaltilanteita voitaisiin ennaltaehkäistä, on tärkeää, että jokainen haastateltava pääsee kertomaan oman henkilökohtaisen mielipiteensä sekä kokemuksensa asiasta.

## **7.2 Teemahaastattelu**

Haastattelu on suosittu tutkimusmenetelmä, sillä siinä korostetaan haastateltavan subjektiivista: haastateltava saa tuoda itseään koskevia asioita esille mahdollisimman vapaasti. Hän on tutkimuksessa merkityksiä luova sekä aktiivinen osapuoli. Haastateltavan puhe halutaan myös sijoittaa laajempaan kontekstiin, jolloin tutkijan on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia. Toisaalta, vaikka etuja on paljon, on myös haittoja. Monet hyvät haastattelun puolet sisältävät myös ongelmia, sillä usein tällaista menetelmää käyttäessä tutkijan/haastattelijan tulisi olla koulutautunut tehtävään ja hänellä tulisi olla taitoa sekä kokemusta asiasta. Haastattelemisen vie myös aikaa, sillä esimerkiksi vapaamuotoisen haastatteluaineiston litterointi on usein hyvin hidasta. (Hirsjärvi & Hurme 2018, 35.)

Teemahaastattelua eli puolistrukturoitua haastattelumuotoa pidetään lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuotona. Kuitenkaan tälle haastattelumuodollekaan ei ole vain yhtä määritelmää.

Teemahaastattelussa kysymysten muoto on kaikille haastateltaville sama, mutta haastattelijä voi vaihdella järjestystä kysymysten välillä. Myös kysymykset ovat kaikille samat, mutta kaikki haastateltavat voivat vastata kysymyksiin omin sanoin ja omien mielipiteidensä mukaisesti. Teemahaastattelulle onkin ominaista, että jokin osa haastattelusta on lyöty lukkoon mutta ei kaikki. (Hirsjärvi & Hurme 2018, 47.)

Teemahaastattelu sisältää tiettyjä kohdennettuja teemoja, joista on tarkoitus keskustella. Teemahaastattelu eroaa muista haastatteluista sillä, että ettei se edellytä haastateltavien yhteistä kokemusta asioista, vaan se lähtee siitä oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia sekä tunteita voidaan tulkita tällä samalla menetelmällä. Menetelmällä korostetaan haastateltavien elämysmaailmaa sekä heidän omia tulkintojaan ja näkemyksiään tilanteista. Teemahaastattelulla nimensä mukaan on se etu, ettei se sido haastattelua kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään, vaan etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämän ansiosta tutkija pääosin vapautuu haastattelijan roolista, ja tutkittavat eli haastateltavat saavat äänensä kuuluviin. Teemahaastattelulle ominaista on se, että ihmisten tulkinnat asioista ja merkitykset, joita ihmiset asioille luovat, ovat keskeisessä asemassa. Merkitykset myös syntyvät vuorovaikutuksessa, jossa haastattelijä ja haastateltava keskenään jo ovat. (Hirsjärvi & Hurme 2018, 47-48.)

Kasvokkain tehtävien haastatteluiden lisäksi on myös mahdollista käyttää muita keinoja haastattelujen suorittamiseksi. Laadullisessa tutkimuksessa haastatellaan ihmisiä usein puhelimitse sen takia, että maantieteelliset etäisyydet ovat pitkiä. Puhelinhaastatteluissa on myös tietynlaista joustavuutta, sillä tarpeen tullen uuden haastattelutilanteen sopiminen voi olla helpompaa. Puhelinhaastattelun tarjoama anonymiteetti voi myös olla joillekin tutkittaville syy suostua haastateltavaksi aiheen ollessa arka tai traumaattinen. (Ikonen 2017, 200-231.)

Puhelinhaastattelun lisäksi haastatteluita voidaan suorittaa esimerkiksi myös videoyhteyden avulla, kuten internetpuhelupalvelu Skypen, tai muun vastaavan

ohjelman avulla. Videoyhteyden käyttäminen on hyvä vaihtoehto silloin, kun haastattelijan ja haastateltavan välillä on paljon etäisyyttä maantieteellisesti. Ylimääräistä laitteistoa puhelin- tai videoyhteyksin tehtävät haastattelut eivät juurikaan vaadi, sillä puhelut yleensä tallennetaan puhelimen kaiutintoiminnon tai perinteisen nauhurin avulla. Nauhuria käyttäessä täytyy vain muistaa laittaa tallennus päälle sekä huolehtia, että tallennustilaa on riittävästi. (Ikonen 2017, 240.)

Valitsin opinnäytetyöni menetelmälliseksi valinnaksi laadullisen tutkimuksen, ja sitä kautta teemahaastattelun, sillä koen, että se on paras vaihtoehto toteuttaa aineistonkeruu opinnäytetyölleni. Haluan selvittää työntekijöiden kokemuksia heidän kokemastaan väkivallasta lastensuojelulaitoksessa, ja haastattelu menetelmänä toimii mielestäni parhaiten aineistonkeruumenetelmänä. Koska väkivalta aiheena voi edelleen olla hieman tabu, on mielestäni tärkeää, että haastateltavat saavat tuoda itseään esille vapaasti ja kertoa kokemistaan asioista ja tilanteista omin sanoin. Koska teemahaastattelussa haastateltavan rooli on aktiivisempi, koen, että tällaisen teeman ympärillä on tärkeää antaa haastateltavalle paljon tilaa.

Järjestin haastattelut paikan päällä Suorannan pienryhmäkodissa tammikuussa 2022. Ennen haastatteluja hankin tutkimusluvut sekä teetätin toimeksiantosopimuksen toimeksiantajaltani. Sekä tutkimuslupien hakeminen ja toimeksiantosopimuksen tekeminen onnistui yksikön johtajan kautta, joka toimii opinnäytetyöni toimeksiantajan yhteyshenkilönä. Tutkimuslupien ja toimeksiantosopimuksen teon jälkeen kirjoitin saatekirjeen, jonka yhteyshenkilöni välitti henkilökunnalle Suorannan pienryhmäkotiin (liite 1). Yhteyshenkilöni eli yksikön johtaja sopi puolestani työntekijöiden kanssa, ketkä heistä tulisivat osallistumaan haastatteluihin. Lopulta haastateltavia valikoitui viisi, joista jokaisella oli eri mittaista työkokemusta sekä kokemuksia eri työvuoroissa työskentelystä.

Haastattelutilanteet olivat rauhallisia, eikä tilanteissa sillä hetkellä ollut paikalla ketään muita kuin minä sekä haastateltava henkilö. Haastattelut pidettiin toimistohuoneessa, jossa oli mahdollisuus olla suljettujen ovien takana, eli

myöskään keskustelumme ei kuulunut ulkopuolisille oven takana. Ennen virallisen haastattelun alkua kävin läpi jokaisen haastateltavan kanssa haastattelun teemat (liite 2), sekä perustiedot itsestäni ja opinnäytetyöstäni. Korostin vielä haastattelujen vapaaehtoisuutta sekä jokaisen haastateltavan nimettömyyttä tulevassa aineistossa. Kävin vielä läpi sen, että tulen nauhoittamaan haastattelut koululta lainaamani nauhurin avulla, jotta aineistonkäsittely olisi helpompaa, mutta korostin edelleen sitä, että kun en enää tarvitsisi haastattelumateriaalia, poistaisin nauhoitetun materiaalin heti. Kaikki haastateltavat suostuivat haastatteluun sekä nauhoittamiseen. Haastattelut kestivät noin 15-45 minuuttia.

### **7.3 Sisällönanalyysi**

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen analyysitapoja on monia, ja niitä myös kehitetään jatkuvasti. Analyysimenetelmiä ovat kvantitatiiviset analyysitekniikat, tyypittely, sisällönerittely, keskusteluanalyysi, diskursiiviset analyysitavat sekä teemoittelu. Laadullisella sisällönanalyysillä usein tarkoitetaan teemoittelu, sillä ne ovat hyvin lähellä toisiaan. (Eskola & Suoranta 1998, 115-126.)

Kun aineistonkeruu on suoritettu, se täytyy muuttaa tutkittavaan muotoon. Jos aineistonkeruu on tehty haastattelemalla, se tarkoittaa, että nauhoitukset muutetaan tekstimuotoon. Tätä kutsutaan litteroinniksi. Haastatteluaineiston muuttaminen tekstimuotoon helpottaa myös aineiston analysointia eli aineiston järjestelmällistä läpikäyntiä, sen ryhmittelyä ja luokittelua. (Vilka 2015, 88-89.) Aineistonkeruun eli teemahaastatteluiden jälkeen kävin nauhoittamani materiaalit läpi ja muutin ne tekstimäiseen muotoon, jotta voin aloittaa aineiston analysoinnin.

Kun olin saanut haastattelut tehtyä, aloitin aineiston litteroinnin. Pysin aloittamaan litteroinnin mahdollisimman nopeasti haastattelutilanteiden jälkeen, koska tiesin että se tulee viemään paljon aikaa, ja tällöin haastattelutilanteet olivat vielä hyvin muistissani. Kun aloitin litteroimisen, nimesin jokaisen haastattelun erikseen H1, H2, H3 ja niin edelleen, sillä se helpotti minua

aineiston tutkimisessa, sekä varmisti anonymiteetin työntekijöille, ketä haastattelin. Nimesin jokaisen haastattelun sattumanvaraisessa järjestyksessä, sillä siten kukaan haastateltavista ei pystyisi tunnistamaan, ketä olen missäkin kohdassa tarkoittanut.

Litteroiminen tarkoittaa puhuttujen lauseiden tekstimuotoon muuttamista, joten kirjoitin ylös kaiken puhutun sanasta sanaan. En halunnut litterointivaiheessa jättää mitään kirjoittamatta myöskään sen takia, koska en ollut vielä täysin hahmottanut sitä, mikä aineistosta on epäolennaista ja mikä ei. Jätin kuitenkin litteroimatta täytesanoja, kuten ”öö” tai ”niinku”, sillä ne hidastivat litteroimista, eivätkä tuottaneet aineistolle lisäarvoa. Jotta en unohtanut litteroida tekstiä mistään välistä, kuuntelin nauhoittamani haastattelut useaan otteeseen, jonka myötä litterointiin kului aikaa kaksi viikkoa. Litteroituja sivuja tuli yhteensä 29, fontilla Arial, fonttikoolla 12 sekä rivivälillä 1,5.

Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa ja sen avulla voidaan tehdä monenlaisia tutkimuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78). Sillä tarkoitetaan tutkimusaineiston kuvaamista sanallisesti, eli puhutaan sisällön erittelystä. Sisällön erittelystä tutkimusaineiston tutkimuskohde, kuten puhe tai teksti, jaetaan erilaisiin havaintoyksiköihin ja numerojärjestykseen. (Vilkkä 2015, 105.)

Sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen tai teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkijan tavoitteena on löytää aineistosta jonkinlainen logiikka, joka ohjaa toimintaa tai tyyppikertomus, joka toistuu aineistossa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkija päättää, mitä logiikkaa tai kertomusta aletaan etsimään. Tämän jälkeen aloitetaan pelkistäminen, jolla tarkoitetaan kaiken tutkimusongelman kannalta epäolennaisen informaation karsimista kuitenkin hävittämättä tärkeää tietoa. Pelkistäminen edellyttää sitä, että aineisto tiivistetään tai pilkkotaan osiin. Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset ohjaavat tiivistämistä. Pelkistämisen jälkeen tutkija ryhmittelee tutkimusaineiston uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Ryhmittely voi tapahtua analyysiyksikön avulla eli sanan, lauseen, lauseen osan tai ajatuskokonaisuuden avulla. Tämän jälkeen jokainen

ryhmä nimetään sen sisältöä parhaiten kuvaavalla yläkäsitteellä. Tuloksena ryhmittelyistä syntyy käsitteitä, luokitteluja tai teoreettinen malli. Tuloksen avulla koitetaan ymmärtää tutkittavan kuvaamaa merkitysten kokonaisuutta. (Vilkka 2015, 105-106.)

Litteroinnin jälkeen aloitin aineiston pelkistämisen, eli karsin kaiken mielestäni epäolennaisen tiedon pois, sekä etsin aineistosta tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. Käytin pelkistämisessä apuna opinnäytetyöni kolmea tutkimuskysymystä, ja alleviivasin aineistosta tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmaisuja eri väreillä, jotta minun olisi helpompi erotella niitä. Kävin aineiston läpi useamman kerran, jotta sain varmasti kaiken olennaisen tiedon poimittua. Koin pelkistämisen aluksi haastavana, sillä minun oli hankala hahmottaa, mikä tieto on epäolennaista ja mikä taas olennaista. Tutkimustehtävään- ja kysymyksiin palaaminen ja niihin keskittyminen kuitenkin auttoi pelkistämisessä paljon. Kopioin kaikki ilmaukset erilliselle Word-tiedostolle, jossa ne olivat vielä alkuperäis muodossaan, eli kuten ne oli litteroitu sanasta sanaan aiemmassa vaiheessa. Erillisellä Word-tiedostolla muodostin alkuperäislauseista vielä pelkistetyt ilmaukset, jotta ilmauksista tulisi kaikista olennaisin tieto esille (taulukko 1).

Taulukko 1. Aineiston pelkistäminen.

<b>Alkuperäisilmaukset</b>	<b>Pelkistetyt ilmaukset</b>
<i>” Et ei vastaa siihen huutamiseen huutamalla vaan on ite rauhallinen siinä ja mahdollisimman johdonmukanen ja tietysti työkavereille et on sama linja, et sitte se tuopi sitä turvallisuuden tunnetta jos kaikilla on se tilanne hallussa, tietään mitä pitää tehdä ja tälleensä. ”</i>	Johdonmukaisuus Sama linjaus Turvallisuuden tunne Tilanne pidetään hallussa Tiedetään mitä tehdä

<p><i>” Niin tuli niitten kanssa semmonen syvempi suhde et uskals esittääkin niitä tunteita, niin sillon siellä oli selkeesti, mikä oli tarkotus niitten sanomistenki satuttaa. ”</i></p>	<p>Syvempi suhde Uskalletaan esittää tunteita Sanomisten on tarkoitus satuttaa</p>
---	--

Aineiston pelkistämisen jälkeen etsin pelkistetyistä ilmauksista samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Sen jälkeen ryhmittelin ja yhdistin käsitteitä uudelleen eri luokiksi eli alaluokiksi. Ryhmittelyn jälkeen alaluokkia muodostui yhteensä 26 (taulukko 2).

Taulukko 2. Alaluokkien muodostuminen.

<b>Pelkistetyt ilmaukset</b>	<b>Alaluokat</b>
<p>Oman haavoittuvuuden kohtaaminen Työ on kaksisuuntaista ja haastaa kehittymään ihmisenä Autan ja olen toisia varten Toisille ammentaminen Omien kipupisteiden löytäminen</p>	<p>Ammatillinen kasvu ja kehittyminen</p>
<p>Päihteidenkäyttö Ihminen voi muuttua päihteiden alaisena Ulkopuolinen uhka Muu draama Nuorella on syy omaan käytökseen</p>	<p>Väkivaltaisen käytöksen syyt</p>

Alaluokkien muodostumisen jälkeen aloin muodostamaan yläluokkia, eli yhdistelin samankaltaisia alaluokkia keskenään yhteen, jolloin niistä muodostui yhteensä 10 yläluokkaa (taulukko 3).

Taulukko 3. Alaluokkien yhdistäminen eli yläluokkien muodostaminen.

<b>Alaluokat</b>	<b>Yläluokka</b>
Ennakointi Ennaltaehkäisy Tilannetaju	Ennaltaehkäisevä työ
Jälkikäsitteily nuoren kanssa Keskustelu nuoren kanssa Vuorovaikutussuhde nuoren ja työntekijän välillä	Kommunikointi työvälineenä

Lopuksi yläluokkien muodostamisen jälkeen oli jäljellä vielä yläluokkien yhdisteleminen keskenään, joista muodostui pääluokat eli opinnäytetyöni tutkimustulokset (taulukko 4). Tutkimustulokset koostuvat neljästä pääluokasta, jotka ovat ”Väkivallan määrittely”, ”Työmenetelmät- ja välineet väkivallan kohtaamiseen”, ”Työturvallisuus ja ohjaajien hyvinvointi” sekä ”Työn kehittäminen”.

Taulukko 4. Pääluokkien muodostaminen.

<b>Yläluokat</b>	<b>Pääluokat</b>
Väkivallan muodot Väkivaltakäsitys	Väkivallan määrittely
Ennaltaehkäisevä työ Toimintatavat väkivaltaisessa tilanteessa Kommunikointi työvälineenä	Työmenetelmät- ja välineet väkivallan kohtaamiseen
Työn vaikutus hyvinvointiin Työturvallisuus Töissä jaksaminen Ammatillisuus ja oma persoonaa	Työturvallisuus ja ohjaajien hyvinvointi
Kehittämiskohteet työlle Toimintamallien selkeyttäminen	Työn kehittäminen

Käytin opinnäytetyössäni aineistolähtöistä sisällönanalyysia, sillä keskityin ilmiöiden tarkasteluun tutkittavien haastatteluilla, ja halusin ymmärtää tutkittavien kuvaamia merkitysten kokonaisuuksia. Koska käytin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua, minun oli luontevaa käyttää aineistonkäsittelymenetelmänä sisällönanalyysia. Teemahaastatteluiden kautta minulle muodostui valmiit teemat tutkimusaineistoon, joita pystyin hyödyntämään sisällönanalyysissa. Koen, että aineistolähtöinen sisällönanalyysi oli juuri oikea menetelmä analysoida tutkimustuloksiani, sillä analyysin eri vaiheissa minun oli helppo hahmottaa tutkimustehtävää ja tutkimuskysymyksiä kuvaavia ilmaisuja, jotka taas auttoivat minua löytämään aineistosta opinnäytetyöni tutkimustulokset.

#### **7.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys**

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus voidaan kiteyttää kolmeen käsitteeseen: uskottavuuteen, luotettavuuteen sekä eettisyyteen. Kaikki käsitteet kytkeytyvät toisiinsa, ja ne ovat vaikeaselkoisia kokonaisuuksia. Käsitteitä ei ole helppo määritellä, mutta jos yksikin niistä puuttuu, tutkimukselta putoaa pohja. Uskottavuudella viitataan siihen, kuinka suuri osa sitä lukevista henkilöistä, esimerkiksi kollegoista, tutkimuksen kohteena olevista henkilöistä sekä ylipäätään yleisöstä hyväksyvät tutkimuksen tulokset todeksi sekä luottavat siihen, että tutkimusaineisto on kerätty huolellisesti sekä analysoitu asianmukaisesti. On tärkeää, että tutkimusaineiston luettuaan lukija on vakuuttunut siitä, että tutkimuksessa esitetyt asiat ovat todella tapahtuneet, ja että kuvaus on tehty oikein. (Juuti & Puusa 2020, 167.)

Luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkija onnistuu vakuuttamaan uskottavilla perusteilla lukijan omasta ammattitaidostaan, ja siitä, että hän on kyennyt käyttämään sekä valitsemaan perusteltuja ja tutkimukseen sopivia lähestymistapoja ja menetelmiä. Näillä lähestymistavoilla ja menetelmillä tutkija on ratkaissut tutkimusongelman sekä toteuttanut tutkimuksensa, joten tutkijan on pystyttävä perustelemaan, minkä takia hän on valinnut tietyt menetelmät tutkimuksen toteuttamista varten. Tämä vaatimus kohdistuu tutkimuksen joka

vaiheeseen. Tutkijan on myös kuvattava etenemisensä totuudenmukaisesti, joka tarkoittaa sitä, että myös mahdolliset harhautumisen hetket on tuotava esille. (Juuti & Puusa 2020, 167.)

Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija on noudattanut koko tutkimuksen ajan eettisiä periaatteita. Täten tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja analyysitavat täyttävät kriteerin, että ne voisivat toimia missä tahansa hyvin tehdyssä tutkimuksessa. Tutkimuksen on myös pyrittävä tuottamaan hyviä asioita tutkimuksen kohteena oleville ihmisille: tutkimuksesta ei siis missään nimessä saa aiheutua haittaa sen kohteena oleville henkilöille tai muille tahoille, jotka tutkimukseen jollakin tavalla liittyvät. (Juuti & Puusa 2020, 167.)

Opinnäytetyössäni varmistan eettisyyden toteutuvan monilla eri tavoilla. Koska haastattelin ihmisiä tutkimukseeni, hankin opinnäytetyölleni tutkimusluvan organisaatiolta, jonka haastattelin työntekijöitä. Tein myös toimeksiantosopimuksen toimeksiantajani kanssa. Toin jokaisessa haastattelussa erikseen ilmi, että en nauhoita keskusteluumme salaa, vaan käytän nauhoittamiseen koululta lainaamaani nauhuria, joka käynnistetään haastattelun alkaessa, ja pysäytetään, kun haastattelu on päättynyt. En myöskään tallentanut haastattelumateriaalia yhtään pidempään, kuin mitä tarvitsin. Käytin haastattelujen nauhoittamiseen nauhuria, jotta pystyin keskittymään itse haastattelutilanteeseen, ja että pystyin jälkikäteen nauhoitusten avulla suorittamaan litteroinnin, eli puheen muokkaamisen tekstimuotoon.

Kun olin litteroinut aineiston, poistin kaikki tiedot asianmukaisesti, eikä nauhoituksia kuullut kukaan muu minun lisäkseni. Kerroin haastateltaville, että heidän ei tarvitse keskustella asioista, joista eivät halua, sillä minulla on haastattelijana sekä tutkijana aina salassapito-oikeus. Jokainen haastateltava tulee säilyttämään anonymiteetin opinnäytetyössäni.

## **8 Opinnäytetyön tulokset**

## 8.1 Väkivallan määrittely

Haastatteluista kävi ilmi, että väkivallan kokeminen muullakin kuin fyysisellä tasolla oli osalle haastateltavista hankalampaa, sillä jokainen kokee väkivallan käsitteenä subjektiivisesti. Toiselle esimerkiksi haukkuminen tai huutaminen voi olla henkisen väkivallan kokemista, kun taas toinen ei välttämättä yhdistä sitä väkivallaksi ollenkaan. Henkisen väkivallan käsite oli kuitenkin kaikille tuttu, ja väkivallan muotojen kohtaamisesta kysyttäessä haastateltavat vastasivatkin, että ovat kokeneet työssään esimerkiksi haukkumista, huutamista, kiroilua ja nimittelyä. Kaikki viisi haastateltavaa olivat yhtä mieltä siitä, että ovat kohdanneet työurallaan Suorannan pienryhmäkodissa henkistä väkivaltaa tai vastaavasti väkivallan uhkaa. Fyysisen väkivallan kokemusta haastateltavilla ei ollut.

*” No henkinen väkivaltahan on se mitä kohtaa, huutelua, kielenkäyttöä, kiroilua, nimittelyä ja tämmöstä. Semmosta ruumiillista väkivaltaa en oo ite ainakaan omalla uralla täällä ikinä tavannu, mikä ois ohjaajiin kohdistunut. (H4.) ”*

*” No mie en oo silleen niinku mitään fyysistä väkivaltaa tai fyysisen väkivallan uhkaa kohannut, että tietysti sitte jos tämmösen haukkumisen voipi ottaa nii ehkä sitte. (H2.) ”*

Haastateltavat toivat myös ilmi, että henkistä väkivaltaa kohdataan omassa työssä ajoittain sanallisessa muodossa, jonka vuoksi se on helpompi sivuuttaa tai sitä ei koeta esimerkiksi henkisesti kuormittavana. Väkivallan uhan kokemus taas vaikutti haastateltaviin eri tavalla, sillä vaikka fyysisen väkivallan kokemusta ei ollut kenellekään, uhka väkivallasta voi kuitenkin olla kokoajan läsnä työpäivän aikana, joka kuormittaa enemmän, ja joka täytyy ottaa joka tilanteessa huomioon.

*” Ei se jotennii männee toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. Ei siihen niinku silleensä kiinnitä huomiota, pitää nuorta aina ohjeistaa. (H3.) ”*

*” -- jos sie oot kohdannu hänen taholtaan niinku useita kertoja tai tiivistä nii sithän se uhka on tavallaan kokoajan mut niinku kyl se jää sinne takaraivoon itelle että mie tiän että toi on tommonen tyyppi ja et sit siun pitää kokoajan se huomioida. (H1.) ”*

Tuloksista kävi ilmi, että väkivallan kokemisen subjektiivisen kokemuksen lisäksi myös väkivallan kohtaamisesta oli erilaisia käsityksiä. Toiset haastateltavista kokivat, että henkistä väkivaltaa kohdataan töissä päivittäin, kun taas toiset olivat sitä mieltä, että väkivaltaa tulee kohdattua harvoin. Ne haastateltavat, jotka kokivat kohdanneensa väkivaltaa harvoin, olivat sitä mieltä että väkivallan kohtaaminen riippui hyvin pitkälti sen hetkisestä tilanteesta pienryhmäkodissa sekä nuorten henkilökohtaisista tilanteista.

*” No harvoin. Ei voi ees sanoo, oisko pari kertaa kuussa ehkä. Seki nii riippuu silleen päivästä, hetkistä ja minkä silleen ottaa. Ihan ehkä pari kertaa kuussa. (H4.) ”*

*” Sitähän nyt on ihan päivittäin, se on hyvin yleistä. (H3.) ”*

*” -- nii se on vähän hankala sanoo et miten usein sitä tulee koska se niin paljon riippuu siitä tietyllä tapaa et mitkä ne nuoren halut ja tarpeet on (H2.) ”*

Jokaisen subjektiivinen kokemus väkivallan kokemisesta heijastuu suoraan väkivallan kohtaamiseen, joten jos esimerkiksi haukkumista tai kielenkäyttöä ei juurikaan koettu väkivallaksi, myös se, kuinka usein väkivaltaa työssään kohtaa, oli hankalampi määrittää siitä kysyttäessä. Jos haastateltavat taas olisivat kohdanneet työssään fyysistä väkivaltaa, erilaisuuksia tuloksissa ei olisi varmastikaan tullut niin paljon, sillä fyysisen väkivallan kokeminen ja kohtaaminen on edelleen tänä päivänä yleisempää ja se on helpommin havaittavissa.

## **8.2 Työmenetelmät- ja välineet väkivallan kohtaamiseen**

Haastattelujen edetessä keinot ja menetelmät väkivallan kohtaamiseen muodostuivat hyvinkin yhtenäisiksi haastateltavien puheissa. Varsinaisten työmenetelmien ja -välineiden lisäksi suurimmaksi keinoksi väkivallan kohtaamisessa nousi esille ennaltaehkäisevä työ ja sen tärkeys. Haastateltavat toivat ilmi omia kokemuksiaan ja käsityksiään siitä, kuinka väkivaltaisessa tilanteessa toimitaan, mutta painottivat sitä, kuinka tärkeä rooli omalla toiminnalla on, ennen kuin väkivaltainen tilanne edes on päällä.

Ennaltaehkäisevällä työllä ei tarkoitettu toimintamalleja juurikaan väkivaltaisen käytöksen ehkäisyyn tai siihen puuttumiseen, vaan ruohonjuuritason elementteihin, kuten nuorten arkeen, toimintakykyyn ja sosiaalisiin suhteisiin liittyen. Suureksi tekijäksi ennaltaehkäisevässä työssä nostettiin rutiininomainen ja strukturoitu arki. Rutiinit arjessa luovat nuorille turvallisuuden tunnetta, sillä he tietävät aina, mitä mihinkin aikaan tapahtuu ja miksi. Arjessa noudatetaan tiettyjä sääntöjä, jolloin elämä on ennakoitavampaa, jolloin myös väkivallan uhkaa ja väkivaltaista käytöstä on helpompi ehkäistä.

*” No täällä on varmaan silleen ylipäättään toi arjen rakenne ja semmonen struktuuri että nuoret tietää aina mitä tapahtuu et heillä ois niinku turvallinen olo. Tiettyyn aikaan syödään, tiettyyn aikaan tapahtuu sitä ja et on semmoset selkeet säännöt ja rutiinit, niin et se arki ja elämä on siis ennakoitavaa niin se ehkäsee sitä. (H1.) ”*

Myös ruokailu ja ruoan merkitys arjessa nostettiin vahvasti haastatteluissa esille. Haastateltavat toivat esille muutamia nostoja rutiineista. Rutiinit arjessa edistävät nuorten hyvinvointia, ja ruokailu on yksi suurimmista rutiininomaisista tavoista jokapäiväisessä arjessa. Säännöllinen ja riittävä ruokailu pitää verensokerin tasapainossa, joka taas edesauttaa tasaista mielentilaa, joka ehkäisee kiukun tai ärsyyntymisen tunnetta. Väkivaltainen käytös yhdistetään helposti päihteisiin, riitoihin tai huonoon oloon henkisellä tasolla, mutta kun arjen peruskalliot haastateltavien mukaan kuten ruokailu on kunnossa, myös nuoret voivat kokonaisvaltaisesti paremmin.

*” Sit ruokailu, ruoka, verensokeri, siis sen huomaa et monesti jos on jotakin erityispiirteisyyttä tai jotakin diagnoosia et se on jotenki viel tärkeempää että on syönyt riittävästi ja et verensokerit on hyvällä tasolla niin kiukuttaa huomattavasti vähemmän. (H1.) ”*

Ennakoitavan ja strukturoidun arjen lisäksi nuorten sekä nuorten toimintatapojen tunteminen nostettiin haastatteluissa keskeiseksi tekijäksi ennaltaehkäisevässä työssä ja sen toteuttamisessa. Ohjaajan työ lastensuojelulaitoksessa kiteytyy nuorten kasvatukseen luottamuksen ja turvallisuuden tunteen lisäämisellä, ja vuorovaikutussuhteen syntyminen edellyttää toiseen ja toisen toimintatapoihin tutustumista. Ohjaajan on kuitenkin

osattava toimia tilanteissa sen edellyttämällä tavalla, eli tilannetaju on suuressa roolissa arjessa.

Nuoren tunnetilojen huomioiminen ja tasapainottaminen on tärkeää tasapainoisen arjen saavuttamiseksi, ja nuorten tunteminen helpottaa tällaisissa hetkissä todella paljon. Haastateltavat kertoivat, että on kuitenkin tärkeää myös osata ottaa etäisyyttä tilanteisiin, sillä jos esimerkiksi vireystilan nousu tarkoittaa sitä, että tilanteet voivat eskaloitua nopeasti tai nuoreen ei välttämättä juuri sillä hetkellä kannata yrittää ottaa kontaktia rauhallisesti keskustelemalla, on osattava antaa nuorelle tilaa olla ja hengittää.

*” Sitähän tää aika paljon varmaan onki että tavallaa huomioit niitä toisen tunnetiloja ja sitä olemista ja yrität tasapainottaa. (H1.) ”*

*” No kyl miun mielestä silleen ku sie tunnet niitä nuoria ja sie tunnet niitten toimintatapoja ja sie tunnet sen, että millä tavalla kannattaa lähtee niitä asioita käymään läpi, et semmonen tilannetaju ja ajattelu siinä, ja kyl siinä helpottaa seki ku sie tunnet niitä nuoria nii sit sie tiiät ne. (H2.) ”*

Ennaltaehkäisevän työn lisäksi tärkeimmäksi ja eniten käytetyimmäksi työmenetelmäksi väkivallan kohtaamisessa haastatteluissa nousi vuorovaikutus ja keskustelu nuoren ja ohjaajan välillä. Rauhallinen keskustelu, läsnäolo ja omalla olemuksella rauhallisen esimerkin näyttäminen nousivat keskeisiksi piirteiksi väkivallan kohtaamisessa haastatteluissa. Myös huumori ja oman persoonan tuominen mukaan työhön olivat haastateltavien mukaan tärkeitä ja olennaisia osia hyvän vuorovaikutuksen ja keskusteluyhteyden luomisessa. Kodinomaisen ympäristön luominen koettiin myös tärkeäksi, sillä nuoret kaipaavat lämpöä ja rakkautta myös laitosympäristössä.

Haastatteluissa tuotiin ilmi, että fyysisen kontaktin ottamista nuoreen eli kiinnipitämistä halutaan välttää viimeiseen asti, ja sitä myös vältellään paljon. Tilanteiden rauhoittelu muin keinoin, kuten juuri keskustelemalla, on aina ensisijainen keino, ja fyysisen kontaktin ottaminen aina viimeinen, kuitenkin huomioiden nuoren itsensä ja muiden tilanteessa läsnäolevien turvallisuus.

Haastateltavat kertoivat, että konfliktitilanteissa ohjaajan on myös tärkeää muistaa, että nuoren tunteeseen mukaan lähteminen ei ole kannattavaa, sillä kun tunteet kuumenevat puolin ja toisin, nuoren on hankalaa itse rauhoittua. Sen sijaan, että ohjaaja vastaisi nuoren tunteeseen samalla tavalla, on kannattavampaa esimerkiksi ohjata keskustelua tai toimintaa muuhun, sillä tilanteet voivat eskaloitua nopeasti. Myös tilanteiden jälkipuinti on paljon helpompaa toteuttaa silloin, kun molemmat osapuolet ovat selkeästi rauhoittuneet, ja asiasta voidaan käydä järkevää keskustelua.

*” Rauhoittelu, kuuntelu, vieressä jutustelu, ne on ehkä sitä tän hetkistä, se on vaan niinkun itsenä oleminen siinä, ja sen et, jonkun verran sitä omaa persoonaa on pakko pistää siihen työhön mukaan. (H5.) ”*

*” No ehkä se semmonen niinku omalla olemuksella rauhallisuus, rauhallisesti puhuminen eikä niinku sit jos tulee nuoreltaki tekstiä nii ei ehkä niinku lähe siihen tunteeseen mukaan, vaan pyrkii sillä omalla olemuksellaan rauhoittaa sitä. (H4.) ”*

*” Jos vaikka se tapahtuu et miun pitää käyä jotain asiaa läpi jonkun nuoren kanssa nii sit se alkaa se haukkuminen tai silleen, nii sit mie lopetan täysin, et rauhotu ja käyään tätä asiaa läpi sitten ku sie oot valmis siihen niin läpi. (H2.) ”*

Tilannetajun merkitys lastensuojelulaitoksessa työskennellessä haastateltavien mukaan on erittäin suuri, sillä jos tilanne on päässyt eskaloitumaan, olennaisinta ei ole rauhoitella nuorta ja keskustella hänen kanssaan, vaan ottaa etäisyyttä, antaa tilaa ja turvata muut nuoret toisiin tiloihin. Haastateltavat kertoivat, että väkivaltaiseen käytökseen on monia syitä, kuten päihteidenkäyttö, ja päihteiden alaisena ihminen muuttuu aina jonkin verran. Varsinkin tilanteissa, joissa ei voida tietää, mitä päihteitä nuori on ottanut, on aina ensisijaista turvata nuori rauhoittumaan ja nukkumaan, ennen kuin mitään pahempaa voi tapahtua.

Haastatteluista tuli ilmi, että tilanteiden kärjistyessä myös ympäristön suojaaminen vahingoilta sekä nuoren itsensä vahingoittamisen estäminen erilaisilla esineillä on tärkeää. Esineiden raivaaminen, jotta nuori ei voi satuttaa itseään tai muita, on yksi sellainen asia, jota ei välttämättä aina keretä tekemään, mutta joka voi suojata suurimmilta vahingoilta. Myös avun

soittaminen nostettiin haastatteluissa esille. Kuitenkaan aina tilanteiden ennaltaehkäisy, keskusteleminen, etäisyyden ottaminen tai tavaroiden raivaaminen pois tieltä eivät toimi. Ohjaajilla on ollut työssään tilanteita, joissa paikalle on pitänyt soittaa ambulanssi tai yöaikaan vartija turvaamaan ja auttamaan. Nuoren henkinen tai fyysinen tila on voinut vaatia terveydenhuollon ammattilaisten apua, tai vastaavasti päihtynyt nuori tullessaan yöaikaan takaisin laitokseen on voinut käyttäytyä uhkaavasti, jolloin vartijan apua on tarvittu. Väkivallan uhka tai väkivaltainen tilanne voi syttyä todella nopeasti, ja huolimatta siitä, kuinka paljon ennaltaehkäisevää työtä on yritetty tehdä, toisinaan väkivaltaista tilannetta tai väkivallan uhkaa ei voi estää.

*” Ja semmonen totta kai jos sie huomaat että alkaa kärjistyä tilanteet nii kaikki semmonen et raivaa vaikka esineet, millä voi satuttaa toista ja vähän niinku selustan turvaaminen ja kattominen... (H2.) ”*

*” Vaikka kuinka yrittäsit ennaltaehkästä nii se ei pakosti toimi jos kerkee luiskahtaa siihen et se hyvin äkkiä... (H2.) ”*

Varsinaisten toimintamallien lisäksi haastatteluissa tuotiin ilmi sitä, kuinka tärkeää ohjaajien on toimia johdonmukaisesti ja saman linjauksen mukaan, jotta ennaltaehkäisevää työtä ja ennakkointia voitaisiin toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla. Ohjaajat pitävät aina yhtä, joka on myös tehty nuorille selväksi. Kaikkia ohjaajia tulee kohdella samanarvoisesti ja kaikki pitää hyväksyä. Keskusteluissa, joita nuorten kanssa käydään koskien sanallista väkivaltaa, tuodaan aina esille, että huonon olon purkaminen haukkumalla muita tai huutamalla ei koskaan ole oikein, vaan yhdessä yritetään keksiä erilaisia keinoja käsitellä esimerkiksi pettymyksen tunnetta.

### **8.3 Työturvallisuus ja ohjaajien hyvinvointi**

Väkivallan uhka tai varsinaiset väkivaltaiset tilanteet vaikuttivat haastateltavien hyvinvointiin eri tavoin. Osa koki tilanteet hyvin raskaina, kun taas toisiin ne eivät juurikaan vaikuttaneet. Haastatteluista nousi eniten esille se, kuinka väkivallan uhka, tai esimerkiksi jatkuva päivittäinen haukkuminen ja huutaminen vaikuttaa omaan jaksamiseen negatiivisesti sekä työpaikalla että myös vapaa-

ajalla. Sanallinen väkivalta, kuten haukkuminen, huutaminen tai kiroilu, aiheuttaa negatiivista ilmapiiriä työympäristöön, joka näkyy ohjaajien jaksamisessa väsymyksenä ja kuluttavana olotilana. Osa ohjaajista koki kohtaavansa väkivaltaa päivittäin, kun taas osa kerran tai pari kertaa kuukaudessa. Ne ohjaajat, jotka kokivat kohtaavansa henkistä väkivaltaa päivittäin, kokivat myös omassa jaksamisessaan merkkejä väsymyksestä. Kun ihminen viettää paljon aikaa negatiivisen ilmapiirin ympäröimänä ja joutuu kohtaamaan henkistä väkivaltaa jopa päivittäin, myös omat suojamuurit voivat murtua. Näissä tilanteissa osa ohjaajista koki, että tilanteet koettiin henkilökohtaisina, jonka johdosta ne vaikuttivat omaan oloon negatiivisesti.

Tilanteita jäätiin myös pohtimaan työpaikan ulkopuolella, ei niinkään tilanteiden tuottamaa pahaa oloa itselle, vaan sitä, kuinka itse työntekijänä olisi voinut toimia paremmin, tai mitä olisi voinut tehdä toisin. Vapaa-ajalla usein pohditaan syitä ratkaisukeskeisesti esimerkiksi siitä, miksi nuori käyttäytyy tietyllä tavalla, tai kuinka oma toiminta tilanteessa vaikutti nuoreen. Koska usein tilannetta ajatellaan nuoren näkökulmasta, oma jaksaminen tai oman hyvinvointi jääkin taka-alalle. Ohjaajat kuitenkin toivat ilmi myös sen puolen, että kun omaa työtä tehdään intohimolla, työssä tapahtuvia tilanteita pohtii myös vapaa-ajalla, eikä se välttämättä ole negatiivinen asia. Haastatteluissa pohdittiin, että olisi tärkeää välillä pysähtyä kuuntelemaan omaa jaksamista ja omia tunnetiloja, ja täten löytää tasapainoa tai välimallin ratkaisu sille, kuinka paljon taakkaa ammatillisuuden taakse pystytään kätkemään, ja kuinka paljon sitä todellisuudessa tulisikaan käsitellä, sillä kyynistyminen ei kuitenkaan ole se tila, jota halutaan tavoitella.

*” -- kyl siihen väsyy ja toisaalta sit semmonen että jos et jaks ittees siinä vaiheessa suojella niin sit sie saatat ottaa sen itelles henkilökohtasesti ja sit se vaikuttaa siihen siun omaanki oloon. (H2.) ”*

*” Se on ehkä se kuori minkä on joutunu kasvattamaan itselleen, se on myös hankala siitä luopua ja jos luovut siitä nii ei sekään oo taas hyvä. Et joku semmonen välimallin ratkasu. (H5.) ”*

Haastatteluissa tuotiin ilmi myös aikaisempien kokemusten vaikutuksia nykyiseen työssä koettuun väkivaltaan tai väkivallan uhkaan. Aikaisemmissa

työpaikoissa tai henkilökohtaisissa ihmissuhteissa koetut väkivaltaiset teot vaikuttivat myös nykyisessä työssä jaksamiseen sekä toimimiseen työpaikalla, ja helposti väkivallan uhatessa tai henkistä väkivaltaa koettaessa ei pystytäkään toimimaan enää ammattimaisesti, vaan luiskahdetaan helposti vanhoihin traumoihin ja jo aiemmin koettuihin tilanteisiin. Ohjaajat kertoivat, että jos tilanne työpaikalla olisi vastaavanlainen jatkuvasti, eivät he luultavasti jaksaisi olla töissä lastensuojelulaitoksessa.

*” Lähti iso pyörä pyörii just siitä väkivallan uhan kokemuksesta töissä että ei se edelleenkään mulle oo mikään sellanen helppo asia. Et jos täällä ois niinku kokoajan sellasta nii en mie tiä jaksasinko mie olla töissä. (H1.) ”*

Osa ohjaajista taas kertoi, ettei työpaikalla koettu henkinen väkivalta juurikaan vaikuttanut omaan jaksamiseen tai hyvinvointiin merkittävästi. Vastauksia perusteltiin sillä, että koska esimerkiksi haukkumista kuulee päivittäin, siihen on jo niin tottunut, ettei se jää vaivaamaan sen enempää. Osa taas pyrkii tällaisissa tilanteissa järkeilemään niin, että on olemassa aina syy sille, minkä takia nuori oireilee ja purkaa pahaa oloaan ohjaajiin juuri haukkumalla tai huutamalla. Pahan olon purkaminen ohjaajiin koettiin toisaalta myös luottamuksen osoituksena, sillä silloin nuori pystyy tuomaan esille myös negatiivisia tunteitaan, eikä esitä mitään tai sulje kaikkea sisälleen, jolloin ohjaajan ja nuoren vuorovaikutussuhde taas syvenee.

*” Ei tuu semmosta niinku pahaa oloa siitä itelle vaan sitte aattelee että hänellä on syynsä siihen. Ja onhan se välillä myös semmonen luottamuksen osotus että se nuori uskaltaa näyttää myös ne huonotki tunteet. (H4.) ”*

Huolimatta siitä, koettiinko työpaikalla tapahtuvaa väkivaltaa tai väkivallan uhkaa hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä, ohjaajat olivat haastatteluissa yhtä mieltä siitä, että omista tunteista tai ajatuksista ääneen puhuminen toisten ohjaajien kanssa, sekä tilanteiden läpikäynti työnohjauksissa tai yhteisissä kokouksissa on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja lisäämisessä. Keskusteluavun hakeminen myös esimerkiksi Kelan kuntoutuspsykoterapiasta tai työpsykologilta on mahdollista, ja palveluita onkin

käytetty hyödyksi. Ohjaajat kokivat, että myös esimiehelle on helppo puhua omista ajatuksista sekä kokemuksista. Työpaikkakokousten lisäksi esimies käy aina vakavammat tilanteet läpi yhdessä asianomaisten kanssa. Haastatteluista kävi ilmi, että yleisesti ottaen työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, jossa ei tarvitse hävetä tai esittää mitään.

#### **8.4 Työn kehittämistarpeet**

Työn kehittäminen oli haastatteluissa aihe, josta löytyi selkeästi kaksi ohjaajille merkittävää toivetta. Toiveet ja ajatukset liittyivät juurikin väkivaltaisiin tilanteisiin työpaikalla ja niihin liittyviin tekijöihin. Ohjaajat toivoivat selkeämpää toimintamallia ja ohjeita konfliktitilanteisiin, sekä enemmän aikaa ja tilanteita avoimelle keskustelulle ja tilanteiden käsittelylle työyhteisön kesken.

Ohjaajat kokivat tietyissä konfliktitilanteissa epäselvyyttä siitä, kuinka niissä tulisi toimia. Vaikka jokainen haastateltavista käytti keskustelua ja rauhallista läsnäoloa sekä omaa maalaisjärkeään toimintamallina tilanteissa, esille nousi kuitenkin toiveita selkeistä toimintaohjeista. Maalaisjärjen käyttämisen lisäksi muutama haastateltava toi esille myös lastensuojelulain, joka omalta osaltaan rajoittaa ja säätelee sitä, millä tavalla asioihin pystytään puuttumaan tai olemaan puuttumatta, mutta jokapäiväiseen arkeen liittyvät toimintaohjeet olisivat kuitenkin paikallaan.

Myös erilaisten keinojen mieleen muistuttelu, kuten esimerkiksi avekkikoulutuksen järjestäminen sekä tilanteiden ennalta läpikäynti nousivat esille haastatteluissa. Huolimatta siitä, ettei kukaan haastateltavista ollut nykyisessä työssään kohdannut fyysistä väkivaltaa, ei tarkoita sitä etteikö sellaisia tilanteita voisi tulla työpaikalla eteen tulevaisuudessa. Käytännöt juuri fyysisen väkivallan kohtaamiseen olivat selvästi ohjaajille mieleen tulevia kehittämiskohteita väkivaltateemaan liittyen. Varsinaisten toimintaohjeiden lisäksi haastatteluista kävi ilmi, että työnohjauksissa voitaisiin käydä enemmän läpi asiakas caseja, joissa esimerkiksi juuri väkivaltatilanteita voitaisiin käydä

esimerkkitilanteiden kautta läpi, ja jolloin koko työyhteisö voisi tuoda ilmi ajatuksiaan ja omia toimintaperiaatteitaan.

*” Ois se ihan hyvä käyä semmosia tilanteita ennalta läpi, että miten niinkun toimitaan tai mikä ois hyvä toimintaohje, et ei oo oikeestaan sellasta itelle tullu, että oltas niinku hirveesti ehkä ohjeistettukaan. (H2.) ”*

*” -- miten niitä konfliktitilanteita ratkastaan, kyllähän sitä vois käyä läpi aina. Niitä keinoja ja tämmöstä. Ei se ainakaan pahitteeks oo. (H4.) ”*

Konkreettisten toimintaohjeiden lisäksi ohjaajat kaipasivat vielä avoimempaa keskustelua ja sitä, kuinka tilanteita voitaisiin käydä vielä paremmin läpi sekä yksin että työyhteisön kanssa. Väkivallan uhka tai väkivaltatilanteet kuitenkin herättävät usein ahdistavia tunteita, joita on tärkeää käsitellä yhdessä työyhteisön kanssa sekä vertaistuen saamiseksi, että myös sen kautta, mistä ahdistavat tunteet johtuvat ja kuinka niitä voisi käsitellä paremmin. Vaikka nykyisin väkivallan kohtaamisesta työpaikoilla keskustellaan enemmän, ohjaajat kokevat, että se on siitä huolimatta edelleen tabu, josta pitäisi opetella puhumalla pois. Omien solmujen selvittäminen yhdessä muiden kanssa kehittää myös ammatillisesti, sillä helposti työssään ajattelee, että itsestään ammentaa kaiken muille ja auttaa muita. Puhumalla ääneen on myös mahdollista löytää omia kipupisteitä, joiden kautta on mahdollista kehittyä myös ihmisenä.

Keskustelun lisäämisen lisäksi haastatteluissa pohdittiin sitä, kuinka tärkeää olisi, että tilanteiden käsittelyyn ei vaadittaisi suurta ja vakavaa konfliktitilannetta, vaan että tilanteita voitaisiin käsitellä enemmän arkisemmalta tasolta. Koska monet kokevat väkivalta-aiheen vielä tänäkin päivänä tabuna, se että tilanteita käsiteltäisiin arkisten tapahtumien kautta, mahdollisesti myös alentaisi kynnystä puhua ääneen itselle tapahtuvista asioista tai kokemuksista.

*” No ehkä miusta ois jotenki kiva että niistä kaikenlaisista tuntemuksista mitä siihen liittyy niin keskusteltais vieläkin avoimemmin, koska mie oon ihan varma että joka ikisessä se väkivallan uhka tai väkivaltatilanne herättää sellasia ahdistavia tunteita. (H1.) ”*

*” Musta se ois hyvä jos se tilanteiden käsittely lähtis vielä paljon arkisemmalta tasolta, et siinä ei ois ainakaan sitä kynnystä et mikä on liian uhkaava vaikka minulle, et tarviis olla se henkilökohtanen tunne et jollain toisella se ei oo vaikka uhkaava. (H5.) ”*

Haastatteluissa käytiin myös paljon keskustelua ammatillisuudesta ja oman persoonan tuomisesta mukaan työhön. Ohjaajat kokivat, että lastensuojelulaitoksessa työskentely osittain kovettaa omaa luonnetta, ja toisinaan se onkin itsensä suojelemista, mutta kuitenkin helposti tulee luotua itselleen kuori, jonka alle haudataan esimerkiksi juuri väkivaltaisten kohtaamisten aiheuttamat tunteet. Tämä taas voi johtaa ahdistuksen lisääntymiseen ja oman hyvinvoinnin ja toimintakyvyn heikkenemiseen. Monet ohjaajista tasapainoilevat ammatillisen ja henkilökohtaisen minän välillä, sillä ammatillisuuden ei kuitenkaan tarvitse olla kylmä asia, mutta itseään on kuitenkin tärkeää kuunnella. Ei voi sivuuttaa omia kokemuksia ja tunteita, sillä oman persoonan esille tuominen ja omana itsenään oleminen helpottaa luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen luomista, sekä ylläpitämistä nuorten kanssa.

## **9 Johtopäätökset**

Tämän opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli lisätä tietoisuutta väkivaltatilanteiden kohtaamisesta työpaikoilla sijaishuollossa ja herättää keskustelua aiheesta mahdollisille muutoksille. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on väkivallan kohtaamisesta sijaishuollossa. Opinnäytetyön tutkimustulosten keskeisenä tavoitteena oli tuoda esille Suorannan pienryhmäkodin ohjaajien omakohtaisia kokemuksia väkivallan kohtaamisesta työssään, sekä lisätä tietoisuutta väkivaltatilanteiden kohtaamisesta työpaikalla lastensuojelulaitoksessa, jonka myötä myös herättää keskustelua aiheesta muutoksille.

Haastattelin Suorannan pienryhmäkodista viittä eri työntekijää, joten saturaatioheidän kokemuksistaan ja ajatuksistaan liittyen väkivallan kohtaamiseen muodosti hyvin tuloksia opinnäytetyölle. Huolimatta siitä, että haastatteluja ei

ollut viittä enempää, tuloksista löytyi samankaltaisuuksia mutta myös eroja. Väkivaltateemaan liittyvät tekijät, kuten väkivaltakäsitteen ymmärtäminen tai väkivaltaisen käytöksen kokeminen, koettiin haastateltavien välillä eri tavalla, joka kertoo siitä, kuinka yksilöllistä väkivaltaan suhtautuminen ihmisten välillä on.

Opinnäytetyön tutkimustulokset väkivallan määrittelystä osoittivat, että haastateltavat osasivat määritellä kaikista parhaiten fyysisen väkivallan käsitteen, mitä kukaan heistä ei kuitenkaan nykyisessä työpaikassa ollut kohdannut. Henkisen väkivallan määrittely taas tuotti eroja tuloksissa, sillä osa haastateltavista ei kokenut esimerkiksi haukkumista niinkään väkivaltaisena tekona, kun taas osa koki sen raskaana ja hyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Osa haastateltavista ei myöskään kokenut kohtaavansa henkistä väkivaltaa kuin harvoin eli muutaman kerran kuukaudessa. He, jotka kokivat myös henkisen väkivallan kuormittavana, taas kokivat kohtaavansa sitä päivittäin. Tuloksista voidaan siis päätellä, että työntekijät, jotka kokivat henkisen väkivallan vaikuttavan työssä jaksamiseen sekä hyvinvointiin, kokivat kohtaavansa sitä päivittäisellä tasolla.

Väkivallalla on monia eri muotoja, jotka usein kietoutuvat yhteen. Henkinen väkivalta voi myös johtaa fyysisiin seuraamuksiin, ja jo itsessään väkivallan uhka on henkistä väkivaltaa. (Hansen, Jäppinen, Latvala & Sams 2016, 39.) Työntekijät, jotka eivät kokeneet esimerkiksi haukkumista tai huutamista väkivaltaisina tekoina, kokivat etteivät myöskään kohdanneet sitä kuin muutaman kerran kuukauden aikana. Vaikka työntekijät eivät olleet kohdanneet fyysistä väkivaltaa nykyisessä työssään lastensuojelulaitoksessa, ei kuitenkaan henkisen väkivallan vakavuutta pidä unohtaa.

Väkivaltainen käyttäytyminen on moninainen ilmiö, johon liittyy paljon muitakin kuin pelkästään fyysinen aggressiivinen käytös. Uhkaavaksi käytökseksi luetaan eleiden ja sanojen käyttö, huutaminen, metelöinti, kiroilu ja esineiden heittäminen tai rikkominen. Uhkaavaan käytökseen liittyy myös suoranainen uhkailu, jossa asiakas voi ahdistella työntekijää, pyrkiä nolaamaan tai nöyryyttämään häntä tai uhkailla hänen läheisiään. (Hyyti, Kauppila, Koskelainen &

Rantaeskola 2015, 31.) Vaikka kaikki haastateltavat eivät kokeneet henkisen väkivallan kokemusta niin kuormittavana, kaikki heistä kuitenkin kokivat väkivallan uhkaa usein työssään.

Väkivallan määrittely ja väkivallan nollatoleranssi ovat välttämättömiä keskustelunaiheita turvallisen sijaishuollon ympäristön mahdollistamiseksi, sillä arjessa kyseisten aiheiden määrittely voi aiheuttaa työntekijöiden välillä tulkinnallisia ristiriitoja. Samanlaiset käsitteelliset ja menetelmälliset toimintatavat ovat keskeisessä asemassa sijaishuollon arjen sujumiseksi. (Hoikkanen & Kuokkala 2017, 49.) Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että kuten monet muut asiat, myös väkivalta on käsite, jonka jokainen kokee subjektiivisesti. Toisille henkisen väkivallan määritelmä on helpompaa käsittää kuin toisille, jonka takia myös henkisen väkivallan kokemuksesta tulisi puhua avoimemmin, jotta käsitykset väkivallasta voisivat laajentua, eikä väkivallasta puhuttaessa käsitettäisi pelkästään fyysistä väkivaltaa.

Työmenetelmistä ja -välineistä keskusteltaessa käytetyimmiksi menetelmiksi väkivallan kohtaamisessa nousivat ehdottomasti ennaltaehkäisevä työ sekä keskustelu nuorten kanssa. Ennaltaehkäisevällä työllä koettiin olevan suurin vaikutus väkivaltaisen käytöksen ehkäisyyn, vaikkakin tilanteiden toisinaan eskaloituessa sillä ei ollut merkitystä. Tutkimustulokset osoittivat selvästi, että ennaltaehkäisevää työtä pyrittiin toteuttamaan arjen ja sosiaalisten suhteiden kautta. Strukturoitu ja ennakoitava arki sekä sosiaalisten ja vuorovaikutussuhteiden ylläpitäminen koettiin ehkäiseväksi tekijäksi väkivaltaiseen käytökseen puuttumisessa. Myös turvallisuuden tunne arjessa nousi tutkimustuloksista vahvasti esille.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että niin sanotusti ruohonjuuritasolta lähteminen, eli ruokailuun, lepoon ja säännölliseen päivärytmiin keskittymisellä oli jo suuri vaikutus nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi. Myös nuorten ja heidän toimintatapojensa tunteminen koettiin olevan yhteydessä ennaltaehkäisevään työhön. Se, että työntekijä tuntee nuoren ja hänen tapansa toimia, voi ehkäistä esimerkiksi uhkaavien tilanteiden syntymistä, kun työntekijä

onnistuu tulkitsemaan tilanteen oikein ja antaa nuorelle esimerkiksi tilaa käsitellä omia tunteitaan tai tarjota apuaan siinä.

Ennaltaehkäisevän työn lisäksi käytetyimmäksi menetelmäksi nousi keskustelu nuoren kanssa. Aktiivinen kuunteleminen, asialinjalla pitäytyminen, omien tunteiden esille tuominen, empatia ja rajat ovat kaikki keskusteluun liittyviä tekijöitä, joilla voi olla ratkaiseva merkitys haastavan asiakkaan kohtaamisessa ja hänen rauhoittamisessaan (Hyyti ym. 2015, 76). Tutkimustuloksista nousi esille erityisesti rauhallisuuden näkökulma, sillä jos työntekijänä kiihtyy tilanteessa, jossa nuori on jo kiihtynyt, ei voi voittaa. Tilannetajun merkitys tilanteissa, jotka ovat aikeissa eskaloitua, on erittäin suuri. Vaikka keskustelulla ja vuorovaikutuksen luomisella saataisiin tilanne rauhoittumaan, aina se ei kuitenkaan toimi. Tällaisissa tilanteissa ensisijaista on turvata nuori itsensä, sekä muiden läsnäolijoiden turvallisuus. Myös jälkipuinti on erittäin tärkeää hoitaa vasta silloin, kun nuori on oikeasti rauhoittunut, ja kykenee itsekin järkevään vuorovaikutukseen.

Tutkimustuloksista nousi esille yksimielisyys tehokkaimpien ja toimivimpien työmenetelmien käytöstä. Käytössä ei kuitenkaan ollut yhtenäistä menetelmää tai toimintaohjetta siitä, kuinka väkivaltaisen tilanteen sattuessa toimitaan. Työntekijät olivat sitä mieltä, että tilanteen ollessa päällä sitä vain tietää, kuinka tulee toimia. Myös maalaisjärjen käyttö nostettiin vahvasti esille. Osa työntekijöistä kuitenkin toivoi, että toimintamalleja selkeytettäisiin, ja niistä tehtäisiin yhtenäinen ohje.

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on se, että oma työ koetaan merkitseväksi ja palkitsevaksi. Työn rakenteet, osallisuus, työn hallinnan ja yhteisöllisyyden tunne ovat työhyvinvointia tukevia rakenteita. Kuitenkin todella moni sijaishuollossa työskentelevä kokee työhyvinvointinsa olevan huono, ja puhutaankin työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta. (Kuokkanen & Tiili 2021, 14.) Hyvinvoinnin merkitys työssä jaksamiselle koettiin eri tavoin, kuten aiemmin tuloksissa mainittiin. Ne työntekijät, jotka kokivat väkivallan vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa, kokivat myös, että väkivallan kokemus vaikutti osittain siihen myös työpaikan ulkopuolella. Elämässä aiemmin kohdatut väkivallan

kokemukset nostivat pintaan jopa traumaattisia ja kehollisia muistoja. Väkivaltatilanteet pohdituttivat myös vapaa-ajalla.

Työssä kohdattujen uhkaavien tilanteiden aiheuttama stressi on usein erilaista kuin yleinen stressi ja voi vaatia erilaisia selviytymiskeinoja. Haastavien tilanteiden esiin nostamat tunteet ja ajatukset tuntuvat usein häiritseviltä ja epämiellyttäviltä, vaikka ovatkin täysin normaaleja reaktioita epänormaaleihin tilanteisiin. (Hyyti ym. 2015, 137.) Työntekijät, jotka kokivat väkivaltaisen tilanteiden vaikuttavan hyvinvointiinsa, olivat kuitenkin hyödyntäneet esimerkiksi työpsykologin palveluita, ja keskustelleet kokemuksistaan työnohjauksessa ja työyhteisön kesken. Tuloksista kuitenkin välittyi, että työilmapiiri koettiin ylipäättään hyväksi, sillä työyhteisöllä oli keskenään luottamuksellinen ja avoin keskusteluyhteys, johto mukaan lukien.

Työn kehittäminen oli tutkimustulos, joka myös aiheutti eroavaisuutta haastateltavien vastauksissa. Osa koki, ettei väkivaltaan liittyvää työtä tarvinnut kehittää, sillä he eivät edelleenkään kokeneet rasittuvansa henkisen väkivallan kokemisesta. Ne, jotka taas kokivat väkivallan työpaikalla kuormittavaksi, löysivät esimerkiksi olemassa olevista työmenetelmistä kehitettävää. Suurimmiksi kehityskohteiksi nousivat selkeämmät toimintaohjeet ja ohjeet konfliktitilanteisiin, sekä ajan ja tilanteiden löytäminen avoimemmalle keskustelulle ja tilanteiden käsittelylle työyhteisön kesken.

Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että työntekijät haluavat väkivaltaisiin tilanteisiin selkeät toimintaohjeet, sillä tähän asti jokainen on toiminut niin, kuten itse parhaaksi näkee, ja käyttänyt niin sanotusti maalaisjärkeä tilanteissa toimiessaan. Ohjaajat kokivat, ettei väkivaltaisiin tilanteisiin oikeastaan ollut annettu selkeää toimintaohjetta. Esimerkiksi Avekki-toimintamalli on kehitetty antamaan työntekijöille valmiuksia sekä kohdata väkivaltatilanteita, että ennaltaehkäistä niitä (Hoikkala & Kuokkanen 2017, 51). Avekkikoulutusta toivottiin työpaikalle, sillä sen avulla työntekijät saisivat konkreettista varmuutta tilanteissa toimiseen. Avekkikoulutuksen jälkeen eskaloituneita tilanteita olisi helpompi hoitaa, ja esimerkiksi muiden nuorten turvaaminen tilanteista helpottuisi.

Vaikka tutkimustuloksista nousi ilmi, että työyhteisössä vallitsee luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, väkivaltaisista tilanteista ja niiden tuottamista tunteista ja ajatuksista tulisi olla vieläkin helpompaa ja ajankohtaisempaa puhua, sillä edelleen niiden koetaan olevan tabu. Kynnyksen tulisi olla paljon nykyistä pienempi, jotta jokainen kokisi tulleeensa kuulluksi ja uskaltaisi tuoda omia kokemuksiaan ilmi. Tuloksista ilmeni, että tilanteita voitaisiin käydä esimerkiksi työnohjauksissa vieläkin laajemmin läpi, jotta työntekijät saisivat enemmän perspektiiviä haastavan asiakkaan kohtaamiseen.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tavoitteet täytettiin, sillä tutkimustulokset vastasivat tutkimustehtävään ja tutkimuskysymyksiin. Vaikka haastateltavat kokivat väkivaltakäsitteen eri tavoilla, se antoi perspektiiviä sille, kuinka usein yksittäinen työntekijä kokee kohtaavansa väkivaltaa ja millaista väkivaltaa hän kokee kohtaavansa. Työntekijöillä oli yhtenäinen linja siitä, millä tavalla väkivaltaisissa tilanteissa toimitaan, huolimatta siitä, kuinka usein väkivaltaa kohtaa työssään. Työntekijät löysivät myös olemassa olevista menetelmistä ja käytännöistä kehittämiskohtia, jotka omalta osaltaan rikkovat työpaikkaväkivallan tabua. Haastattelut myös herättivät työntekijöissä ajatuksia väkivaltateemaan liittyen, ja kokivat aiheen tärkeänä tutkimuskohteena opinnäytetöissä. Tällainen huomio taas kertoo siitä, kuinka tärkeää väkivaltaa kohdanneiden työntekijöiden kokemuksia on tuoda esille, sillä he itsekin kokevat, että aihetta tulisi käsitellä enemmän ja rikkoa puhumattomuuden kulttuuria sen ympäriltä.

## **10 Pohdinta**

### **10.1 Ammatillinen kasvu**

Aloitin opinnäytetyöprosessin alkusyksystä vuonna 2021. Opinnäytetyöprosessi alkoi oikean toimeksiantajan löytämisellä, jolle voisin toteuttaa suunnittelemani opinnäytetyön. Toimeksiantajan löytäminen tuotti minulle aluksi vaikeuksia.

Lopulta löysin toimeksiantajan Suorannan pienryhmäkodista, jonka esimies lähti prosessiin mukaan, ja joka joki, että aiheesta voisi olla heille hyötyä.

Toimeksiantajan löydyttyä opinnäytetyön aikataulu nopeutui huomattavasti, ja pian olin kirjoittanut toimeksiantosopimuksen ja hankkinut tutkimusluvut.

Opinnäytetyön suunnitelman kirjoittaminen tuotti minulle aluksi hankaluuksia, sillä toimeksiantajan löytäminen oli vienyt minulta paljon energiaa ja osittain myös motivaatiota. Sain kuitenkin suunnitelman valmiiksi ja hyväksytyä lokakuussa 2021.

Aloitin samoihin aikoihin suunnitelman valmistuttua uudessa työpaikassa, ja opinnäytetyön kirjoittaminen unohtui hetkeksi. Tammikuussa 2022 aloitin syventävän harjoittelun, jonka aikana tein haastattelut pienryhmäkodissa sekä suoritin aineiston litteroinnin. Myös syventävän harjoittelun ja omassa työssäni jatkaminen samaan aikaan veivät paljon aikaa ja keskittymistä opinnäytetyöltä, jonka vuoksi sain opinnäytetyöprosessia jatkettua vasta elokuussa 2022.

Kesän jälkeen kärsin jälleen motivaation puutteesta, mutta elokuisen ammatillisen kasvun luennon jälkeen havahduin, sillä minulla oli ja on edelleen vahva halu valmistua sosionomiksi vuonna 2022. Jatkoin opinnäytetyöprosessiani tulosten analysoinnilla, jota olin etukäteen hieman jännittänyt, sillä oletin että se tulee olemaan haastavaa. Koska tein opinnäytetyötä yksin, pelkäsin etten osaa löytää aineistosta tutkimustehtävää vastaavia ilmaisuja ja täten analysoida niitä oikein. Pelkäsin, että jätän jotain todella tärkeää analysoimatta, tai että teen sen väärin. Kuitenkin aloitettuani aineistonanalyysin huomasin, että se olikin yllättävän helppoa ja kaipaamaani vaihtelua aiempaan teorialähteiden etsimiseen ja kirjoittamiseen opinnäytetyöpohjaan. Saatuaani aineistonanalyysin ja opinnäytetyön tulokset valmiiksi, kirjoitin opinnäytetyöni loppuun uudella motivaatiolla ja kiinnostuksella.

Koen, että opinnäytetyöprosessi on ollut kokonaisuudessaan alun haasteista huolimatta hyvin antoisa ja opettava kokemus. Olen oppinut mukautuvuudesta, pitkäjänteisyydestä, periksiantamattomuudesta sekä itselleen armollisuuden antamisen tunteesta. Olen myös oppinut kuuntelemaan omaa jaksamistani sekä

hyväksynyt sen, että joskus suunnitelmat muuttuvat, eikä se loppujen lopuksi ole maailmaa kaatava asia.

Opinnäytetyön aiheeseen eli väkivaltateemaan liittyen olen saanut valtavasti lisää tietoa väkivallan eri muodoista ja väkivaltaisen käytöksen syistä sekä väkivallan kohtaamiseen liittyvistä tekijöistä. Koska sosiaalialalla väkivaltaa koetaan ja kohdataan monissa työpaikoissa ja useiden eri asiakasryhmien kanssa sekä toimesta, siihen perehtyminen on aina tärkeää uusien toimintamallien löytämisen kannalta sekä avoimemman keskustelun puolesta. On tärkeää tuoda esille työntekijöiden kokemuksia väkivallasta, sillä edelleen tänä päivänä osa kokee sen tabuna, ja puhumattomuus voi johtaa myös hiljaiseen hyväksyntään, eikä tuo esille sen vaikutuksia esimerkiksi hyvinvointiin tai työssä jaksamiseen.

Myös tutkimuksen toteuttaminen alusta loppuun täysin yksin oli minulle uusi asia, joka alussa jännitti. Opinnäytetyöprosessi on kuitenkin pitkä, ja sisältää paljon vaihteita, joista en ollut aikaisemmin kuullutkaan. Vaikka välillä olisinkin kaivannut opinnäytetyön tekoon paria, olen kuitenkin tyytyväinen siitä, että päädyin tekemään opinnäytetyön yksin. Koska tein opinnäytetyön yksin, olin myös yksin vastuussa aikataulutuksesta ja esimerkiksi teemoista, joita haastatteluissa käytin. Myös teoretiedon kerääminen tapahtui yksin, josta sainkin ammennettua paljon omaan ammatilliseen työkalupakkiini. Yksin tekeminen opetti minulle vastuuntunnosta sekä ajanhallinnasta.

## **10.2 Jatkotutkimus- ja kehittämismahdollisuudet**

Väkivalta ei ole ilmiönä uusi, sillä ihmiset ovat kohdanneet ja käyttäneet sitä koko olemassaolomme ajan. Aiheena se on kuitenkin ollut tabu, ja vasta viime vuosina esimerkiksi väkivallan muotoja on alettu nostaa enemmän ja enemmän esille. Aikaisemmin tiedettiin, että on olemassa fyysistä ja henkistä väkivaltaa, mutta nykyisin on nostettu esille myös muita väkivallan muotoja, kuten lähisuhdeväkivalta, taloudellinen väkivalta, uskonnollinen väkivalta ja seksuaalinen väkivalta. Koska väkivallan käyttö ja väkivallan kohtaaminen on

ajankohtainen aihe, sekä aihe, joka myös tulisi pitää esillä, mielestäni on tärkeää, että sitä käsitellään myös opinnäytetöissä.

Työntekijät kohtaavat työssään väkivaltaa vähintään kuukausittaisella tasolla, ja väkivallan kohteeksi joutuminen vaikuttaa usein myös työssä jaksamiseen, sekä yleiseen hyvinvointiin. Koska työntekijät kokevat väkivallan käytön vaikuttavan työssä suoriutumiseen, mielestäni on tärkeää, että sitä käsitellään jo paljon esimerkiksi opinnäytetöissä, sekä erilaisissa artikkeleissa ja teoksissa.

Väkivallan kohtaamisesta on tehty myös paljon oppaita, joissa esimerkiksi kerrotaan ennaltaehkäisystä, sekä tilanteissa toimimisesta. Mielestäni aihetta tulisikin käsitellä enemmän esimerkiksi mediassa, jolloin huomiota saataisiin kiinnitettyä oikeisiin asioihin.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on väkivallan kohtaamisesta sijaishuollossa. Koen, että tutkimustulokset tulevat hyödyttämään pienryhmäkodin henkilöstöä sekä johtoa, sillä he saavat ajankohtaista tietoa väkivallan kokemuksista heidän omista tiloistaan. Toimintamenetelmiä voidaan esimerkiksi kehittää tai niiden tämänhetkistä käyttöä voidaan pohtia ehkä uudesta näkökulmasta. Opinnäytetyöni tutkimustulokset voivat myös rohkaista työntekijöitä jakamaan omia henkilökohtaisia kokemuksiaan ja saamaan toisiltaan vertaistukea.

Koen, että tutkimustuloksia pystytään hyödyntämään eniten pienryhmäkodin toiminnassa ja yleisessä keskustelussa työntekijöiden sekä johdon välillä. Aiheesta voisi tehdä esimerkiksi oppaan väkivallan ennaltaehkäisystä ja toimintatavoista väkivaltatilanteissa.

## Lähteet

- Aho-Mantila, J. & Rauhala, E. 2020. Häirintä ja vainoaminen työn varjopuolina: Lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia häirinnästä ja vainoamisesta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK) tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020113025013>. 24.10.2021.
- Bildjuschkin, K., Ewalds, H. & Siukola, R. 2019. Väkivallan monet kasvot – ja termit. Rikosuhripäivystys. RIKU-lehti 2/2019. <https://www.riku.fi/rikosuhripaivystys/riku-lehti/riku-lehti-2-2019/5035-2/>. 7.10.2021.
- Cacciatore, R. 2022. Kiukkukirja. Aggressiokasvattajan käsikirja – vauvasta kouluikään. Väestöliitto. <https://storage.googleapis.com/ngo-production/2018/10/75f8e041-kiukkukirja.pdf>. 11.10.2022.
- Dahlberg, L., Krug, E., Lozano, R., Mercy, J. & Zwi, A. 2005. Väkivalta ja terveys maailmassa – WHO:n raportti. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. [https://thl.fi/documents/470564/817072/9529608993\\_fin.pdf/2ea074d0-a4eb-4448-ba63-3b312ea81692](https://thl.fi/documents/470564/817072/9529608993_fin.pdf/2ea074d0-a4eb-4448-ba63-3b312ea81692). 10.10.2022.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Ellibs Library. 29.9.2021.
- Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999.
- Gerson, R. & Heppell, P. 2019. Beyond PTSD – Helping and healing teens to exposed to trauma. American Psychiatric association. <https://ebookcentral-proquest-com.tietopalvelu.karelia.fi/lib/pkamk-ebooks/reader.action?docID=5600573&query=violent+trauma+teenager>. 11.10.2022.
- Hansen, S., Jäppinen, M., Latvala, J. & Sams, A. 2016. Kunniakäsitykset ja väkivalta – Selvitys kunniaan liittyvästä väkivallasta ja siihen puuttumisesta Suomessa. Ihmisoikeusliitto. [https://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2016/06/Kunniak%C3%A4sitykset-ja-v%C3%A4kivalta\\_B5\\_netti-002.pdf](https://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2016/06/Kunniak%C3%A4sitykset-ja-v%C3%A4kivalta_B5_netti-002.pdf). 19.9.2022.
- Heino, T. 2013. Keitä ovat lastensuojelun asiakkaat. Teoksessa: Brady, M. (toim.) 2013. Lastensuojelun ytimissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. Ellibs Library. 28.9.2021.
- Hoikkala, S. & Kuokkanen, J. (toim.) 2017. Turvallisesti sijaishuollossa – Väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>. 7.10.2021.
- Huhdankoski, S. 2019. Lastenkodin työntekijöiden työssään kohtaama väkivalta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK) tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019101720012>. 29.9.2021.
- Huovinen, A. & Immonen, E. 2012. Kokemukset näkyviin – artikkeleita väkivallasta ja sijaishuollosta. Pelastakaa lapset ry. Pelastakaa lapset ry:n julkaisusarja nro 20. <https://suomenkasper.fi/wp->

- content/uploads/2021/02/kokemukset-nakyviin-artikkeleita-vakivallasta-ja-sijaishuollosta.pdf. 24.10.2021.
- Huovinen, A. & Marttala, P. 2013. Puheenvuoroja väkivallasta ja sijaishuollosta. Pelastakaa lapset ry. Pelastakaa lapset ry:n julkaisuja 21. <https://frantic.s3.eu-west-1.amazonaws.com/pelastakaa/2016/02/01145747/Puheenvuoro-ja-v%C3%A4kivallasta-ja-sijaishuollosta.-Toimittaneet-Anu-Huovinen-ja-Pia-Marttala.pdf>. 10.10.2022.
- Hyyti, J., Kauppila, J., Koskelainen, M. & Rantaeskola, S. 2015. Haastavat asiakastilanteet – Väkipalalta työssä. Helsinki: Talentum Media Oy. Ellibs Library. 19.9.2022.
- Ikonen, H-M. 2017. Puhelinhaastattelu. Teoksessa: Hyvärinen M., Nikander P. & Ruusuvoori J. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. Ellibs Library. 6.10.2021.
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Ellibs Library. 29.9.2021.
- Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2016. Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy. E-kirja.
- Karvinen-Niinikoski, S., Koivisto, J. & Yliruka, L. 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73395/URN%3aNBN%3afi-fe201504227328.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 11.10.2022.
- Kuokkanen, J. & Tiili, A. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetoimatekijat-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>. 11.10.2022.
- Lastensuojelulaki 417/2007.
- Mettinen, K. (toim.) & Pekkarinen, E. 2021. Pandemian varjossa kohti maapallon tulevaisuutta. Lapsiasianvaltuutetun vuosikertomus 2020. Lapsiasianvaltuutetun toimiston julkaisuja 2021:1. Turenki: Hansaprint Oy. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162970/Lapsiasianvaltuutetun\\_vuosikertomus2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162970/Lapsiasianvaltuutetun_vuosikertomus2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 7.10.2021.
- Nettiturvakoti. 2021. Väkipalalan monet muodot. <https://nettiturvakoti.fi/tunnista-vakivallasta-vakivallan-monet-kasvot/>. 7.10.2021.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:28. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM\\_2020\\_28\\_rap.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf). 11.10.2022.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021a. Mitä on lastensuojelu? <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>. 6.10.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2021b. Sijaishuoltopaikan valinta. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun->

- kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuoltopaikan-valinta. 6.10.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021c. Lastensuojelulaitokset. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>. 6.10.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021d. Hoito ja kasvatusta sijaishuollossa. Lastensuojelun käsikirja. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatusta-sijaishuollossa>. 7.10.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021e. Lapsen arki ja perushoito sijaishuollossa. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatusta-sijaishuollossa/lapsen-arki-ja-perushoito-sijaishuollossa>. 7.10.2021.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Ellibs Library. 28.9.2021.
- Työsuoja.fi. 2022. Väkivallan uhka. <https://www.tyosuoja.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>. 11.10.2022.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Unicef. 2021. Mikä on lapsen oikeuksien sopimus? <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/mika-on-lapsen-oikeuksien-sopimus/>. 8.10.2021.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. Ellibs Library. 28.9.2021.
- Vuori, V. 2021. Rajoituksia laitoksissa: Ohjaajien kokemuksia rajoitustoimenpiteistä. Lapin ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK) tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021060213515>. 24.10.2021.
- Wilén, L. 2018. Mitä kuuluu lastensuojelu? -julkaisusarja osa 2. Kohtaamisia? -lastensuojelun arki työntekijöiden näkökulmasta. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2018. [https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2\\_19.8.pdf](https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/mitakuuluulastensuojelu2_19.8.pdf). 7.10.2021.

## Saatekirje Suorannan pienryhmäkodin työntekijöille

Hei!

Olen Anni Parviainen, kolmannen vuoden sosionomiopiskelija Karelia-ammattikorkeakoulusta Joensuusta. Olen tekemässä opinnäytetyötä toimeksiantajalleni Suorannan pienryhmäkodille. Opinnäytetyöni aihe on lastensuojelulaitoksen ohjaajien kokemukset väkivallasta. Tarkoituksena on kerätä työntekijöidenne kokemuksia ja näkökulmia aiheesta. Aineistonkeruun suoritan haastattelemalla, ja tarvitsisin haastatteluihin 4-7 työntekijää teiltä. Haastattelut suoritetaan joko paikan päällä tai etänä Teamsin kautta. Yksi haastattelu kestää n. 30-60 minuuttia. Työntekijät voivat koostua sosiaali-, terveys- ja kasvatusalojen ammattilaisista ja moniosaajista.

Tulen nauhoittamaan haastattelut koululta lainaamani nauhurin avulla, jotta voin keskittyä rauhassa haastattelutilanteeseen, enkä muistiinpanojen tekemiseen. Tämän jälkeen tulen litteroimaan haastattelut, eli muuttamaan haastattelut tekstimuotoon. Tämän perusteella aloitan aineiston analysoinnin. Kaikki haastatteluissa nauhoitetut keskustelut tulen säilyttämään itselläni, ja kun en tarvitse niitä enää, poistan kaikki nauhoitukset. Jokainen haastateltava tulee säilyttämään anonymiteetin, sillä kokoan vastauksista yhteenvedon, joista ei tule ilmi kenenkään haastateltavan tietoja.

Jos haluat osallistua tutkimukseeni, sekä suostut siihen, että haastattelut nauhoitetaan, varaathan ajan haastatteluun. Jos herää kysymyksiä, olettehan minuun yhteydessä sähköpostitse tai puhelimitse!

Ystävällisin terveisin

Anni Parviainen

[Anni.Parviainen@edu.karelia.fi](mailto:Anni.Parviainen@edu.karelia.fi) / 050 523 8267

## **Teemahaastattelurunko ja kysymykset**

### ***Taustatiedot***

- Koulutus, tehtävänimike
- Alan koulutustausta
- Kuinka kauan olet työskennellyt pienryhmäkodissa?

### ***Väkivallan muodot***

- Millaisia väkivallan muotoja kohtaat työssäsi?
- Millaisia kokemuksia sinulla on väkivaltatyöstä?
- Kuinka usein kohtaat väkivaltaa työssäsi?
- Vaikuttavatko väkivaltaiset tilanteet omaan jaksamiseesi ja hyvinvointiisi?

### ***Toimintatavat***

- Ennaltaehkäisy, tilanne, jälkipuinti
- Kuinka väkivaltaisia tilanteita voitaisiin ennaltaehkäistä?
- Miten ennaltaehkäiset tilanteita omalla toiminnallasi?
- Mitkä tilanteet voivat johtaa väkivaltaisiin tekoihin?
- Millaisia menetelmiä ennaltaehkäisyyn käytetään?
- Miten itse muuttaisit jo olemassa olevia menetelmiä (jos tarpeen)?
- Miten väkivaltaisessa tilanteessa toimitaan?
- Millaisia toimintatapoja teillä käytetään väkivaltaisessa tilanteessa?
- Kuinka tilannetta käsitellään jälkikäteen nuoren/nuorten kanssa?
- Millaisia menetelmiä teillä on käytössä tällaisiin tilanteisiin?
- Käsitelläänkö väkivaltatilanteita jälkikäteen yhdessä työyhteisön kanssa, jos kyllä, miten?

### ***Kehittämistarpeet***

- Miten muuttaisit jo olemassa olevia menetelmiä?
- Millaisia kehitystarpeita näät väkivaltatyöhön?