



Julia Mikkonen & Ella Sepponen

Väkivalta- ja uhkatilanteet Helsingin kaupungin lastenkodin yksikössä

Työntekijöiden keinot vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa tilanteiden jälkeen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tutkinto

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

3.4.2023

Tekijä	Julia Mikkonen & Ella Sepponen
Otsikko	Väkivalta- ja uhkatilanteet Helsingin kaupungin lastenkodin yksikössä – työntekijöiden keinot vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa tilanteiden jälkeen
Sivumäärä	37 sivua + 2 liitettä
Aika	3.4.2023
Tutkinto	Sosionomi
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Katarina Groop, Tuntiopettaja (Sivutoiminen) Jaana Kortesiemi
<p>Tässä opinnäytetyössä keskitymme väkivalta- ja uhkatilanteisiin lastenkodissa sekä niiden vaikutuksiin työhyvinvointiin. Tavoitteenamme on löytää toimivia sekä parannusta vaativia toimintatapoja väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkeen. Keskitymme tilanteiden jälkeiseen käsittelyyn työntekijöiden osalta. Teetimme Helsingin kaupungin lastenkodin yksikölle kirjallisen kyselyn. Kyselyssä selvitettiin työpaikalla koettuja väkivaltatilanteita ja niiden käsittelyä. Lisäksi selvitimme keinoja, joilla työntekijät ovat huolehtineet hyvinvoinnistaan.</p> <p>Lastenkodeissa väkivalta- ja uhkatilanteet ovat arkipäivää, jonka vuoksi lastenkoti kaipaa tutkimusta aiheesta. Teoriaosuutemme pohjautuu tutkimukseen väkivallasta työpaikoilla sekä niiden vaikutuksista työntekijöihin. Reflektoinnin ja organisaation vaikutuksia olemme avanneet tekstissä. Lisäksi olemme käsitelleet käsitteitä työstressi, työuupumus ja sijaistraumatisoituminen väkivallan ja uhkatilanteiden määritelmien lisäksi. Helsingin kaupungin ohjeistukset Hetipurusta, turvallisuusohjeet sekä ohjeet väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyyn ovat olleet oleellisia opinnäytetyömme kannalta.</p> <p>Tutkimuksemme on laadullinen ja se toteutettiin yhdessä Helsingin kaupungin lastenkodin yksikön työntekijöille sähköpostilla. Kyselyyn vastasi yhdeksän työntekijää viidestätoista. Vastaukset kerättiin sähköisesti ja kysely koostui suljetuista sekä avoimista kysymyksistä. Saadun aineiston analyysi tapahtui teemoittelua käyttäen. Teemoittelun avulla löysimme yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia vastauksista. Eri vastaajien välillä erityisesti koettujen väkivalta- ja uhkatilanteiden kuvailu ja niiden käsittelyä koskevat vastaukset olivat samankaltaisia. Kokonaisuudessaan ainoastaan muutamia eroavaisuuksia vastaajien välillä esiintyi kysymyksissä.</p> <p>Kyselyn tuloksista saimme selville suurimman osan työntekijöistä kokevan väkivaltaa lähes päivittäin tai viikoittain. Koettu väkivalta oli fyysistä ja psyykkistä, johon kuuluu myös sanallinen uhkailu. Tuloksissa korostui purkukeskustelujen tärkeys ja niihin tulisikin kyselyn perusteella kiinnittää tarkasti huomiota. Työntekijät kokivat tärkeäksi mahdollisimman nopean purkukeskustelun, koska joskus tilanteet jäävät vaivaamaan jälkikäteen. Vastaajat kokivat tärkeäksi sekä esimiehelle että työkollegoiden kanssa juttelun ja tilanteiden käsittelyn työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Työhyvinvoinnista osa huolehti myös liikunnalla.</p> <p>Työntekijöiden saamat ohjeistukset olivat hyvin muistissa kyselyn mukaan. Emme löytäneet merkittäviä eroja työntekijöiden hyvinvoinnissa perustuen ikään, sukupuoleen tai työkokemukseen perustuen. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla erilaiset keinot, miten organisaatio ja työpaikka voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Työntekijöille voisi esittää ja tuoda esille keinoja vaikuttaa työhyvinvointiin töissä ja niiden ulkopuolella. Lisäksi keskittyminen purkukeskusteluiden laadukkuuteen on tärkeää tulostemme pohjalta.</p>	
Avainsanat	lastenkoti, väkivalta, uhkatilanteet, työhyvinvointi

Author	Julia Mikkonen & Ella Sepponen
Title	Violence and Threat Situations in Helsinki City Children's Home Unit – Employees' Ways to Improve Their Workplace Well-being.
Number of Pages	37 pages + 2 appendices
Date	3.4.2023
Degree	Social Services
Degree Programme	Bachelor of Social Services
Instructors	Katarina Groop, Senior Lecturer Jaana Kortnesniemi, Teacher (Part-time)
<p>In this thesis, we focus on the violence and threat situations in a children's home and their effects on well-being at work. Our objective is not only to find procedures that need improvement, but also things that are already executed well. We examine employee's' procedures that occur after violent and threatening situations. We made a survey in a Helsinki City children's home unit to map out their violence and threat situations as well as their processes after them. Furthermore, we researched the employees' ways to improve their well-being.</p> <p>The children's home requested us to focus on violence and threat situations because they are common in their everyday working life. Our theory consists of previous research about violence at work and its effect on employees. Reflective thinking and the organization's effect on employee's well-being are concepts we cover in this thesis. Also, we define stress, burnout, secondary traumatic stress as well as violence and threat situations. Helsinki City's instructions about debriefing, safety plans and violence and threat situations are also important for our thesis.</p> <p>Our research is qualitative, and the survey was sent to Helsinki City's children's home unit's employees via email. Out of fifteen employees nine answered our survey. The survey contained open and closed multiple choice questions. The survey's data analysis was divided into corresponding groups with themes. Using themes, we found similarities and differences between answers. Substantial similarities between answers were descriptions about violence and threat situations as well as ways to handle them afterwards. There were only a few differences between the employees' answers.</p> <p>The results show that most of the employee's experience violence and threat situations almost daily or weekly. The experienced violence was physical and mental including verbal abuse. According to our survey, great attention should be placed on debriefings which should happen as quickly as possible. Sometimes situations bother the employee's afterwards, thus talking and processing situations with the supervisor and other colleagues was considered important. The employees take care of their well-being at work mainly by talking with their supervisor and colleagues. Some respondents exercise to take care of workplace well-being.</p> <p>The employees are well informed of instructions related to violence and threat situations according to our survey. We did not find any significant differences between age, gender, or work experience as regards well-being at work. Further research should contain various means for the organization and workplace to promote employees' well-being at work. Focusing on debriefings after violence and threat situations is important according to our results. Workplace could suggest different ways to improve well-being at work and free time.</p>	
Keywords	children's home, violence, threat situations, workplace well-being

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Väkivalta- ja uhkatilanteet sosiaalialalla	2
2.1	Työolosuhteiden vaikutus väkivalta- ja uhkatilanteisiin sosiaalialalla	4
3	Sijaishuolto työympäristönä	6
3.1	Rajoitukset ja kiinnipitotilanteet sijaishuollossa	7
3.2	Helsingin kaupungin ohjeet väkivalta- ja uhkatilanteisiin	8
4	Työntekijöiden hyvinvointi	9
4.1	Työyhteisön vaikutukset ja työntekijän keinot vaikuttaa työhyvinvointiinsa	12
5	Opinnäytetyön toteutus	14
5.1	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	14
5.2	Aineiston hankinta	14
5.3	Laadullinen tutkimus	16
5.4	Tutkimuksen eettisyys	16
5.5	Aineiston sisällönanalyysi	18
6	Tulokset	20
6.1	Taustakysymykset	20
6.2	Työhyvinvoinnin tukeminen	23
7	Johtopäätökset	25
7.1	Väkivalta- ja uhkatilanteet	25
7.2	Työhyvinvointi	27
8	Pohdinta	30
	Lähteet	32
	Liitteet	
	Liite 1. Infokirje	
	Liite 2. Kyselylomakkeen luonnos	

1 Johdanto

Opinnäytetyömme koskee väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyä Helsingin kaupungin lastenkodin yksikössä. Valitsimme tämän aiheen lastenkodilta tulleen ehdotuksen sekä väkivalta- ja uhkatilanteiden yleisyyden vuoksi lastenkodeissa. Viimeaikainen tutkimustieto kertoo väkivalta ja uhkatilanteiden myös yleisesti sosiaalialalla lisääntyneen, kuitenkin Sutelan ym. (2019: 187) mukaan sosiaali- ja terveysalalla lisääntyvä väkivallan uhka on suhteellisen uusi ilmiö. Työolotutkimukset viittaavat siihen, että fyysinen väkivalta ja sen uhka ovat kolminkertaistuneet vajaassa kolmessa vuosikymmenessä sosiaali- ja terveysalalla sekä opetustyössä (Sutela & Pärnänen & Keyriläinen 2019: 187).

Talentian ja työterveyslaitoksen (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016) teettämässä Työväkivalta ja sen uhka -selvityksessä tuli ilmi, että asiakasväkivalta on aiheuttanut stressiä joka neljännelle vastaajalle, pelkoa joka viidennelle ja joka viides on kokenut sen seurauksena tarvetta vaihtaa työpaikkaa. Työväkivalta voidaan luokitella työtaturmaksi, mutta vakuutusyhtiöt korvaavat ainoastaan fyysisiin vammoihin johtaneet tapaukset. Menettely aliarvioi työpaikan väkivaltaongelmaa. (Heiskanen 2007). Työtaturma on ennalta arvaamaton, äkillinen ja ulkoisen tekijän aiheuttama tapahtuma, josta seuraa vamma tai sairaus (Tehy). Vuonna 2005 sosiaali- ja terveysalalla työtaturmia tapahtui 2255 kun vuonna 2021 jo 6155 (Tapaturmavakuutuskeskus). Edellä mainittu selvitys koskien työväkivaltaa ja sen uhkaa (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016) antaa viitteitä siitä, että väkivalta- ja uhkatilanteet ovat merkittävä haitta työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. Näin ollen olisi tärkeää löytää lisää keinoja väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyyn ja ennaltaehkäisyyn.

Tarkoituksenamme on selvittää, millaisia ohjeistuksia Helsingin kaupungin lastenkodilla on väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelemiseksi. Tavoitteenamme on myös tuoda esille lastenkodin väkivalta- ja uhkatilanteiden vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin ja sen avulla löytää keinoja parantaa henkilöstön työhyvinvointia. Keräämme aineiston tekemällä kyselyn lastenkodin vakituisille työntekijöille. Lastenkodin yksikön vastaava ohjaaja mainitsi väkivalta- ja uhkatilanteiden olevan yleisiä erityisesti kyseisessä yksikössä.

Työhyvinvoinnin osa-alueelta keskitymme erityisesti tilanteiden jälkeen tapahtuviin toimiin ja työhyvinvointia edistäviin tapoihin työntekijän näkökulmasta. Aiheeseen liittyy

organisaatiollisia tekijöitä, kuten henkilöstön riittävyys. Myös väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittely kohdistuu työntekijän näkökulmaan. Rajaamme opinnäytetyömme aiheeksi löytää keinoja, joita yksikkö voi hyödyntää väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelemisessä ja siten parantaa työturvallisuutta ja hyvinvointia.

2 Väkivalta- ja uhkatilanteet sosiaalialalla

WHO:n kansainvälisesti hyväksytyssä määritelmässä väkivalta tarkoittaa vallan, kontrollin tai fyysisen voiman tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista. Määritelmän mukaan väkivalta tällöin kohdistuu toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään. Väkivalta johtaa tai voi johtaa psyykkisen tai fyysisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriintymiseen, perustarpeiden laiminlyöntiin tai kuolemaan. (Quigg & Butler & Passmore & Yon & Nihlen 2020.)

Väkivaltatilanteet voidaan määritellä myös erityisesti työpaikkaväkivallaksi. Euroopan komission mukaan työpaikkaväkivalta tarkoittaa tapahtumia, joissa työntekijää uhataan, pahoinpidellään tai loukataan sanallisesti työhön liittyvissä oloissa. Työpaikkaväkivalta suorasti tai epäsuorasti vaarantaa työntekijän turvallisuuden, hyvinvoinnin tai terveyden. (Rikoksentorjuntaneuvosto 2004.) Työssä, johon liittyy väkivallan uhkaa, tulee ottaa mahdolliset uhkaavat ja väkivaltaiset tilanteet huomioon. Väkivalta- ja uhkatilanteita varten tulee tehdä ehkäiseviä toimia, esimerkiksi keinoja avun hakemiseen. Ohjeiden avulla työpaikka ehkäisee työntekijöille aiheutuvaa haittaa uhka- ja väkivaltatilanteista. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 27.)

Työpaikkaväkivallan ilmenemismuodoiksi määritellään uhkaava käytös, jota voi olla esimerkiksi huutaminen, tavaroiden heittelemine ja omaisuuden rikkomine. Lisäksi ahdistelu ja pelottelu, kuten henkeen ja terveyteen kohdistuva uhkailu. Lisäksi myös häiriköinti sähköisten viestimien kautta ja fyysinen väkivalta, kuten potkimine, puremine, sylkemine ja kiinni pitämine määriteellään työpaikkaväkivallaksi. (Puumi 2020.) Opin-
näytetyössämme tutkimme väkivalta- ja uhkatilanteita sekä henkisenä että fyysisenä väkivaltana.

Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018 koskevassa selvityksessä on käsitelty aikaisempia työolotutkimuksia. Työolotutkimuksissa väkivaltaa tai sen uhkaa on tutkittu kahdella tapaa kuten työssä koettujen ja vaarojen yhteydessä ja kysymällä väkivalta- ja uhkatilanteisiin joutumista työssä. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että

sosiaali- ja kulttuurialan asiantuntijoista, kuten sosiaalialan ohjaajista ja nuorisotyöntekijöistä, 48 % oli vuoden 2018 työolobarometrin selvityksen mukaan kokenut työssä väkivaltaa tai sen uhkaa. Vuoden 2013 työolobarometrin tuloksiin verrattuna taso on pysynyt jotakuinkin samoina. (Sutela ym. 2019: 188.)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön rahoittamassa valtakunnallisessa Sosiaalialan työolot -hankkeessa tavoitteena oli tarkentaa tietämystä sosiaalialalla esiintyvistä työväkivaltaista. Väkivalta määriteltiin koskemaan asiakkaiden harjoittamaa fyysistä ja henkistä väkivaltaa sekä väkivallalla uhkailua sosiaalialan työntekijöitä kohtaan. Tarkoituksena oli löytää keinoja, joilla sosiaalialan lähiesimiehet voisivat ennaltaehkäisevästi käsitellä työväkivaltaan liittyviä asioita ennen kuin väkivaltatilanteita tapahtuu. Työturvallisuuden parantamiseksi loppuraportissa suositellaan lähiesimiehille keinoja, joilla he voivat viritellä keskustelua työväkivaltaan liittyvistä asioista. Työturvallisuuden lisäämiseksi oleellista on myös, että keskustelu on säännöllistä ja jatkuvaa. (Antikainen-Juntunen 2007.)

Hankkeessa myös kerrottiin tuloksia liittyen väkivaltatilanteiden käsittelyyn. Mukana olleissa sosiaalialan yksiköissä joka toisen kyselyyn vastanneen työntekijän työyhteisössä oli virallinen väkivaltatilanteiden jälkipuinti säännöllisesti. (Antikainen-Juntunen 2007.) Tutkimus antaa tietoa siitä millaiset ohjeistukset toimivat väkivaltaa ennaltaehkäisevästi. Selvitämme toteutuvatko tämän tyyppiset ohjeet Helsingin kaupungin yksikön laatimissa ohjeistuksissa sekä haluamme tuoda esille lastenkodin työntekijöiden ehdotuksia väkivaltatilanteiden käsittelyn parantamisesta.

Asiakasväkivallan ilmenemismuodot sosiaalityöntekijöitä kohtaan Ruotsin yksilö- ja perhepalveluita koskevassa tieteellisessä artikkelissa selvitettiin asiakasväkivallan vaikutuksia sosiaalityöntekijöihin. Tutkimusaineisto osoitti, että sosiaalityöntekijät kokivat fyysistä sekä psyykkistä väkivaltaa usein samankaltaisten tapahtumien seurauksena. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että sosiaalipalveluiden asiakkuus näytti aiheuttavan asiakkaissa kitkaa ja levottomuutta, jonka vuoksi sosiaalityöntekijät kokivat väkivallan uhkaa. Väkivallan kokettiin olevan pahinta, kun se ylitti ammatilliset rajat ja se koski sosiaalityöntekijöiden yksityiselämää. (Munobwa & Ahmadi & Öberg 2021.)

2.1 Työolosuhteiden vaikutus väkivalta- ja uhkatilanteisiin sosiaalialalla

Työturvallisuuslaissa on määritelty työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijän terveydestä sekä turvallisuudesta työssä. Täten työnantajan on otettava huomioon työolosuhteisiin, työhön, työympäristöön sekä työntekijänä yksilöön liittyvät henkilökohtaiset toimet. Kaikille työntekijöille eivät riitä samanlaiset keinot, vaan heidät on otettava huomioon yksilöinä tarpeen vaatiessa. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 8.)

Kuitenkin vuonna 2007 tehdyssä selvityksessä koskien sosiaalialan työturvallisuutta selvisi, että työväkivallan ehkäisyssä ja hallinnassa oli runsaasti puutteita niissä yksiköissä, jotka olivat tutkimuksessa mukana. Neljäsosasta työväkivaltakyselyyn vastanneista lähiesimiesten työpaikoista puuttui työturvallisuuslain mukainen työsuojelun toimintaohjelma. Työväkivallan riskitilanteita, kuten yksintyöskentelyä, kotikäyntejä sekä ilta- ja yötyötä varten oli laadittu menettelytapaohjeita vain vähemmistössä työyhteisöistä ja myös ohjeista tiedottamisessa oli puutteita. (Antikainen-Juntunen 2007.) Tämän vuoksi, opinnäytetyössä haluamme perehtyä väkivalta- ja uhkatilanneohjeistuksiin myös Helsingin kaupungin lastensuojelussa.

Sosiaalialan työntekijöiden kokemuksista suorasta ja epäsuorasta väkivallasta työpaikallaan koskevassa tutkimuksessa tutkittiin myös organisaatiollisten tekijöiden vaikutusta asiakasväkivaltakokemuksiin. Tutkimuksessa väkivallaksi määriteltiin Wynne:n (1997) määritelmän mukaisesti tapaukset, joissa työntekijää on uhkailtu, väärinkäytetty tai pahoinpidelty tilanteissa, jotka liittyvät hänen työhönsä sekä uhkaa hänen hyvinvointiaan ja turvallisuuttaan. (Shier & Turpin & Nicholas & Graham 2021.)

Tavoitteena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia asiakasväkivaltatilanteista sekä organisaatioon liittyvistä tekijöistä, jotka myötävaikuttavat niihin. Tutkimuksessa tehdyn moniulotteisen analyysin tulokset osoittivat, että työmäärän luonteella ja työpaikan arvoilla, jotka liittyivät turvallisuuteen, oli suuri vaikutus työntekijän kokemuksiin asiakasväkivallasta. Tulokset osoittivat, että on tärkeää rakentaa sellaisia organisaatiollisia toimintatapoja, jotka tukevat työntekijöitä työssä selviytymisessä sekä lisätä työympäristön ja työntekijöiden turvallisuutta parantavia menettelytapoja. (Shier & Turpin & Nicholas & Graham 2021.)

Työterveyslaitoksen vuoden 2018 kuudessa maakunnassa toteuttama työhyvinvointikyselyn tulokset kertovat, että sote-henkilöstöstä 54,9 % on kokenut asiakasväkivaltaa

viimeisen vuoden aikana. Sanallinen uhkailu on ollut yleisin väkivallan muoto. (Työvaliokunta 2019.) Tavoitteenamme on selvittää, kuinka yleistä työelämänkumppanin henkilöstön kokemus väkivallasta on sekä millaisia väkivalta- ja uhkatilanteita työntekijät ovat kokeneet. Lastenkodin väkivaltatilanteiden yleisyyttä voidaan tulkita vertaamalla saatuja tuloksia sote-henkilöstön kokemuksiin asiakasväkivallan yleisyydestä.

Monissa tutkimuksissa ilmenee työtapaturmien lisääntyminen tai väkivaltatilanteiden lisääntyminen erityisesti naisilla. Esimerkiksi kansallisen onnettomuustietokannan analyysissa, jossa tutkittiin väkivaltaan liittyviä työtapaturmia, käy ilmi, että väkivaltaan liittyvien työtapaturmien määrä on noussut Suomessa erityisesti naisiin liittyvissä työtapaturmissa. Analyysi sisältää vuosien 2003 ja 2006 tietokannat. Määrän nousun selittää varmasti ainakin osittain raportoinnin lisääntyminen, muutokset työmarkkinoilla sekä työelämässä. (Hintikka & Saarela 2010.) Myös Sutelan & Pärnäsén & Keyriläisen (2019:198) tekemän työolotutkimuksen mukaan asiakasväkivalta tilanteet ovat lisääntyneet nimenomaan naisilla. Asiakastyötä ainakin puolet työajasta tekevillä naisilla väkivaltatilanteiden kohtaamisen yleisyys oli kasvanut vuosien 2008 ja 2018 työolotutkimusten välillä 8 % prosenttiyksikköä.

Tutkimus koskien väkivaltaa Suomen työpaikoilla osoitti naisten kokevan enemmän väkivaltaa työpaikalla kuin miesten. Naiset kokivat 7 % ja miehet 4 %. Tutkimus keskittyi fyysiseen väkivaltaan, johon kuuluvat väkivalta, uhkailu ja seksuaalinen väkivalta. Tutkimus ei ottanut huomioon henkistä väkivaltaa. Suomen kansallisen kaltoinkohtelu kyselyn (Finnish national victimization survey) mukaan 5,3 % Suomen työntekijöistä olivat kokeneet väkivaltaa töissä vuonna 2003. (Heiskanen 2007.)

Kyselyssä huomattiin naisten kokevan miehiä enemmän väkivaltaa työpaikallaan. Tutkimuksessa huomattiin, että naiset kokivat miehiä enemmän työpaikallaan väkivaltaa alle 15-vuotiailta ja ikääntyneiltä. Miesten kokema väkivalta työpaikalla oli naisia enemmän 15–44-vuotiaiden tekemää. (Heiskanen 2007.) Aiemmat tutkimusten mukaan naiset kokevat väkivaltaa useimmin kuin miehet. Opinnäytetyössä haluamme selvittää eroavatko miesten ja naisten kokemukset väkivallasta tai sen yleisyydestä Helsingin kaupungin lastenkodissa. Naisiin kohdistuvan väkivallan lisääntyminen voi johtua myös naisten sijoittumisesta sellaisille aloille, joissa väkivallan uhka on todennäköisempää.

3 Sijaishuolto työympäristönä

Lastensuojelun tarve on kasvanut ja heistä osa on sijoitettuna. Huostaanotot päättyvät vain harvoin ja suurin osa huostaanotoista ovat lapsen ensimmäisiä. (Forsell & Kuoppala & Säkkinen 2021.) Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan lasta, joka on sijoitettu huostaanotolla, kiireellisellä sijoituksella tai väliaikaismääräyksellä. Sijaishuollossa huolehditaan lapsen hoidosta ja kasvatuksesta kodin ulkopuolella. Sijaishuolto tarkoittaa perhehoitoa, laitoshuoltoa tai muuta hoitoa lapsen tarpeiden mukaisesti. (Lastensuojelulaki 417/ 2007 § 49 88/2010.) Vuonna 2020 Terveiden ja hyvinvoinnin laitos on tehnyt tilastoraportin lastensuojelusta. Kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli 1,6 % 0–20-vuotiaista. Huostaanotettuja lapsia oli 1,1 % 0–17-vuotiaista ja kiireellisesti sijoitettuja 0,4 prosenttia. (Forsell ym. 2021.)

Sijaishuollossa hoidolliset ja kasvatukselliset tehtävät liittyvät lapsen ja nuoren perushoittoon ja arjesta huolehtimiseen. Sijaishuollossa huolehditaan myös lapsen oikeuksien toteutumisesta kuten lapselle kuuluvista käyttövaroista ja tarvitsemista palveluista. Sijaishuollossa lapsen arki tulee järjestää lasta kuullen ja lapsilähtöisesti. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2023.) Sosionomin työtehtäviin sijaishuollossa kuuluvat hoito- ja kasvatustehtävät yhdessä lähihoitajien kanssa. Sosionomin työtehtäviin kuuluvat myös asiakastyön vaikutusten arviointi tasaisin väliajoin moniammatillisessa tiimissä, jossa seurataan asiakassuunnitelman toteutumista sekä lapsen edun toteutumista. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007:32.)

Sijaishuoltoa voidaan myös järjestää erityisen huolenpidon yksiköissä. Tällaisissa sijaishuoltoa järjestävillä laitoksilla tulee olla hoidon moniammatilliseksi toteuttamiseksi ja jatkuvan arvioinnin suorittamiseksi käytössään asiantuntemusta kasvatuksen, sosiaalityön, lääketieteen ja psykologian alalta. Myös riittävä määrä henkilökuntaa voi tarkoittaa laitoksen normaalia henkilöstöresurssia suurempaa panostusta erityisen huolenpidon järjestämiseksi. (Hujala 2004.)

Lastenkotitoiminnan tarkoituksena on turvata sijoitetuille lapsille monipuolinen ja tasainen kehitys sekä turvallinen ja virikkeitä antava kasvuympäristö. Lastenkotihoito voi olla lyhyt- tai pitkäaikaista riippuen lapsen tarpeista ja perheen tilanteesta. Lastenkodissa ammattitaitoisen ja koulutetun henkilökunnan tehtävänä on huolehtia lasten hoidosta, kasvatuksesta ja siitä, että lastenkodissa on turvallista olla. Tähän liittyy myös

lapsen koulunkäynnin turvaaminen ja lapselle tarvittavan tuen antaminen. (Helsingin kaupunki 2018.)

Lapsella on lastenkodissa nimetty ohjaaja, joka huolehtii ensisijaisesti lapsen asioista. Lastenkodissa tehdään sijoituksen alkaessa lapselle hoito- ja kasvatussuunnitelma, jossa sovitaan yhteistyöstä läheisverkoston kanssa ja työskentelyn tavoitteista. Yksikössä on kaksi osastoa, joista kummassakin tarjotaan kuntouttavaa hoitoa kasvatusta 4–5 lapsen ryhmissä. Lastenkoti vastaa asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin rauhallisessa lastenkotiympäristössä. (Helsingin kaupunki 2018.)

3.1 Rajoitukset ja kiinnipitotilanteet sijaishuollossa

Sijaishuollossa voidaan lapsen edun vaatiessa käyttää kiinnipitoa rajoitustoimenpiteenä. Rajoitustoimenpiteistä on säädetty lastensuojelulaissa. Rajoitusten tulee olla lapsen edun mukaisia ja niiden käytön tulee olla perusteltuja sekä tarkoitukseen sopivia. Muiden lievempien keinojen tulee olla soveltumattomia tilanteeseen. Lapsen mielipide tulee myös selvittää, ellei se ole mahdotonta. Rajoitustoimenpiteet tulee myös kirjata perusteluineen. (Lastensuojelulaki 417/ 2007.)

Laissa on tiukasti säädetty, milloin kiinnipitoa voidaan käyttää laitoksessa. Laitoksen johtaja tai hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluva voi rauhoittaa lasta kiinnipitämällä. Kiinnipidon tulee olla välttämätöntä estääkseen lapsen oman tai toisen henkilön hengen, terveyden tai turvallisuuden vaarantumisen. Kiinnipidolla voidaan estää myös omaisuuden merkittävä vahinko. Kiinnipito tulee lopettaa heti kun se ei ole välttämätöntä. (Lastensuojelulaki 417/ 2007 68 §.)

Samaan aikaan kun sijaishuollossa työntekijällä on velvollisuus puuttua poikkeaviin tilanteisiin, kuten lapsen tuhoavaan käytökseen kiinnipidolla, jotta lapsen edun toteutuminen turvataan, on kyse myös työntekijän oikeudesta turvalliseen ja väkivallattomaan työympäristöön. Tilanteissa, joissa lapsen tai nuoren itsemääräämisoikeutta täytyy rajoittaa voi lisätä väkivallan uhkaa. Näin ollen väkivallan ennakoinnilla on kaikkien osapuolten turvallisuutta lisäävä vaikutus. (Hoikkala, Susanna 2017).

3.2 Helsingin kaupungin ohjeet väkivalta- ja uhkatilanteisiin

Työnantajan tulee huomioida työpaikalla esiintyvät haitta- ja vaaratekijät, kuten vaaratilanteet ja tapaturmat. Työntekijä tulee perehdyttää kiinnittäen erityistä huomiota turvallisuuteen liittyviin käytäntöihin ja hänen tulee noudattaa työpaikalle laadittuja ohjeita. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Helsingin kaupungin lastenkodeille on laadittu työturvallisuusohjeet uhka- ja vaaratilanteisiin. Rajoitustoimenpiteitä käytetään tarvittaessa noudattaen lastensuojelulakia. Lisäksi työntekijät noudattavat pysyväisohjetta nimeltään Pysy 071 sekä Työtapaturmat ja turvallisuuspoikkeamat Helsingin kaupungilla -opasta. (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021.)

Helsingin kaupungin lastenkodilla pyritään toimimaan väkivaltaa ennaltaehkäisevästi. Työvuorossa pidetään mukana hälytysnappia ja puhelinta sekä turvallisuuskoulutuksista huolehditaan. Lasten kanssa on sovittu käytänteet, joita kaikki noudattavat. Lasten kodin tiloissa ei säilytetä esineitä, joita voi helposti heittää tai käyttää lyömiseen ja vaaraa aiheuttavat esineet, kuten keittiöveitset, säilytetään lukollisessa kaapissa. Läsnäololla ja aktiivisella vuorovaikutuksella työntekijät valvovat toimintaa. Esihenkilön puoleen kannustetaan kääntymään mahdollisten uhka- ja vaaratilanteiden vuoksi. Lisäksi työntekijöitä kannustetaan kysymään apua esimerkiksi kollegalta tarvittaessa. (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021.)

Helsingin kaupungin lastenkodilla on myös ohjeita lapsen kohtaamiseen uhkaavassa tilanteessa. Haastavia keskusteluita lapsen kanssa tulisi käydä vasta kun henkilökuntaa on riittävästi paikalla. Lasta tulee kuunnella ja aikuisen tulee käyttäytyä rauhallisesti ja empaattisesti. Apua tulee kutsua matalalla kynnyksellä ja työntekijää voi tilanteen salliessa vaihtaa. Tilanteita tulee arvioida tapauskohtaisesti ja joskus saman aikuisen läsnäolo loppuun asti on lapsen edun mukaista. Työntekijä ei kuitenkaan saa vaarantaa omaa turvallisuuttaan. Muiden lasten turvallisuus tulee varmistaa esimerkiksi ohjaamalla heidät huoneisiinsa. (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021.)

Uhka- ja vaaratilanne tulee purkaa jälkikäteen. Tilanteesta ilmoitetaan esihenkilölle ja purkaminen tapahtuu 1–3 päivän sisällä osallisena olleiden työntekijöiden ja lapsen osalta. Lasta tulee kuulla mahdollisimman nopeasti tapahtuneen jälkeen. (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021.)

Helsingin kaupungilla on käytössä Hetipurku-menetelmä, jonka avulla työntekijän on mahdollista käydä ikävä uhkaava tilanne läpi ja käsitellä sitä. Tarkoituksena on, ettei tapahtuma jää kuormittamaan työntekijän mieltä. Hetipurku koulutuksen käyneet Hetipurkajat ovat kollegoita eli ammattilaisapua tarvitsevan tulee kääntyä esimerkiksi työterveyspuoleen. Hetipurun tavoitteena on ymmärtää ja hyväksyä tapahtunut. Kaikkien työntekijöiden tulisi tuntea Hetipurku ja sen periaatteet, mutta varsinaiseksi Hetipurkajaksi koulutautuu vain muutama työntekijä tarpeen mukaan. (Hetipurku – tukea turvallisuuteen ja työhyvinvointiin 2016.)

Hetipurku perustuu Jeffrey Mitchellin kehittämään CISM-malliin (Hetipurku – tukea turvallisuuteen ja työhyvinvointiin 2016). CISM:n (critical incident stress management) tarkoituksena on vähentää väkivallan aiheuttamia äkillisiä ja pitkäaikaisia psyykkisiä oireita. Väkivaltatilanne saattaa aiheuttaa psykologisen kriisin, josta seuraa psyykkistä rasitetta. (Everly & Flannery & Mitchell 2000.)

Tarvittaessa työntekijä ohjataan työterveyspuoltoon ja työntekijä tekee ilmoituksen työsuojelupakkiin. Uhka- ja vaaratilanteet ovat mahdollisuus kehittää toimintaa ja parantaa ohjeistuksia, jotta samanlaiset tilanteet eivät pääse toistumaan. Vakavat vaaratapahtumat tai epäkohdat käydään läpi selvittelykokouksessa ja niissä käydyistä tuloksista raportoidaan. (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021.)

Helsingin kaupungin lastenkodilla on lisäksi turvallisuusohjeet yötyöntekijälle. Pääsääntöisesti yötyöntekijöitä on kaksi vuorossa. Lastenkodin yksiköiden välillä on soittorinki, jonka tarkoituksena on säännöllisin väliajoin varmistaa kaiken sujuvan hyvin. Toisista lastenkodin yksiköistä voi myös pyytää apua tarvittaessa. Kun työntekijä havaitsee ulkoisen uhan, tulee hänen soittaa poliisit paikalle. (Yötyöntekijän turvallisuusohjeet 2022.)

4 Työntekijöiden hyvinvointi

Tutkimme tässä opinnäytetyössä työntekijöiden työhyvinvointia sekä siihen liittyviä tekijöitä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työntekijän organisaatiolla on suuri vaikutus työntekijän hyvinvointiin (Baldschun 2014). Tarkastelemme työhyvinvointia sitä ylläpitävien sekä heikentävien tekijöiden näkökulmista.

Yksi tapa tarkastella työhyvinvointia on Baldschunin (2014) lastensuojelun työhyvinvointimallin mukaan. Mallissa on määritelty kuusi työhyvinvoinnin osa-aluetta. Mallin mukaan affektiivinen hyvinvointi koostuu kyvyistä käsitellä tunteita myös haastavien tilanteiden aikana. Sosiaalinen hyvinvointi on taitoa ja työpaikan luomia mahdollisuuksia luoda sosiaalisia suhteita. Henkilökohtainen hyvinvointi liittyy työpaikan ulkopuolisiin yksilöllisiin tekijöihin kuten temperamenttiin ja persoonallisuuteen. Psykosomaattinen hyvinvointi tarkoittaa kokonaisuudessaan työntekijän terveydentilaa. Lisäksi mallissa otetaan huomioon työntekijän kyky käsitellä työpaikalla vaadittavaa tietoa ja vaatimuksia kognitiivisen hyvinvoinnin osa-alueella. Ammatillinen hyvinvointi koostuu organisaation ja yksilön ominaisuuksista työpaikalla kuten koulutuksen tasosta. Työpaikalla vaikuttavat yksilölliset ja organisaationalliset tekijät työntekijöiden hyvinvointiin, joita tulee tarkastella työhyvinvoinnin esittämiseksi. (Baldschun 2014.) Seuraavaksi käsittelemme heikkoon työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä.

Juvani (2019) on koonnut tietoa työstressiin liittyen. Työstressillä on merkittäviä vaikutuksia työperäisten sairauksien syntyyn. Työstressiä voivat aiheuttaa useat tekijät, kuten suuri työmäärä, huonot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, puutteellinen työn palkitsevyys, sosiaalisen tuen puute työpaikalla sekä kokemus epäoikeudenmukaisuudesta. Stressi voi aiheuttaa fysiologisia, emotionaalisia, kognitiivisia ja käyttäytymiseen liittyviä reaktioita. Stressin jatkuessa pitkään masennuksen, työuupumuksen, unettomuuden sekä sydän- ja verisuonitautien syntymisen riskit ovat kasvaneet merkittävästi. (Juvani 2019.)

Työstressin jatkuessa pitkään voi seurata työuupumus. Työuupumusta kuvaavat uupumus, turhautuneisuus, viha, kyynisyys sekä aikaansaamattomuuden ja epäonnistumisen tunteet. Työuupumus vaikuttaa työn laatuun fyysisen ja psyykkisen terveyden lisäksi. Työuupumusta voivat aiheuttaa epätasapaino odotusten ja saatavilla olevien resurssien välillä sekä erilaiset ristiriidat. Ristiriitoja voi olla esimerkiksi työntekijän roolien, kollegojen tai tärkeiden arvojen välillä. Jatkuvat ristiriidat yhdistettynä liialliseen työmäärään uuvuttavat työntekijää. (Maslach & Goldberg 1998.)

Lastensuojelussa työskentelevillä on havaittu enemmän sijaistraumatisoitumista verrattuna muualla työskenteleviin sosiaalityöntekijöihin (Baldschun & Hämäläinen & Töttö & Rantonen & Salo 2017). Sijaistraumatisoituminen, toiselta nimeltään myötätuntouupumus (compassion fatigue tai secondary traumatic stress disorder), tarkoittaa toisen ihmisen trauman emotionaalista vaikutusta yksilöön. Usein kyseessä on asiakkaan tai perheenjäsenen trauma. Sijaistraumatisoitumisella on useita oireita, kuten toistuvat ja

häiritsevät muistot, ajatukset ja unet asiakkaan tilanteesta. Auttaja voi vältellä esimerkiksi paikkoja, ihmisiä ja tilanteita, jotka muistuttavat asiakkaan traumasta. Vieraantuneisuuden ja irrallisuuden tunteet ovat myös mahdollisia. Oireet kestävät vähintään 30 päivää. Sijaistraumatisoituminen aiheuttaa merkittävää ahdistuneisuutta ja vaikeuksia sosiaalisissa tilanteissa sekä töissä ja muilla elämänalueilla. (Figley 2002: 2–5.)

Työuupumusta ja sijaistraumatisoitumista käsiteltiin työhyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessa. Suomessa tehty pitkittäistutkimus Ten Town tutki julkisen sektorin työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksessa selvitettiin eroja lastensuojelussa työskentelevien ja toisissa tehtävissä työskentelevien sosiaalityöntekijöiden välillä. Työuupumus ja sijaistraumatisoituminen olivat lastensuojelun työntekijöillä korkeampaa. Kuitenkin mitattu hyvinvointi oli työntekijöillä vähintäänkin keskitasosta. Työhyvinvointi ei ole selitettävissä ainoastaan työuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen perusteella, koska työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät. (Baldschun ym. 2017.)

Tutkimuksessa havaitut työntekijöiden väliset erot voivat selittyä yksilöön ja työorganisaatioon liittyvillä tekijöillä. Sukupuoli, ikä ja muutosmyönteisyys olivat työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Miehet raportoivat korkeampaa työhyvinvointia ja nuoremmilla työntekijöillä oli vanhempia työntekijöitä korkeampi hyvinvointi. Korkeampi ikä ja pitkä työkokemus yhdessä heikensivät työhyvinvointia erityisesti lastensuojelussa työskentelevillä. Ilmiön ajatellaan johtuvan lastensuojelutyössä jatkuvasta altistumisesta stressiä lisääviin tekijöihin. (Baldschun ym 2017.) Baldschunin ym. (2017) mukaan samankaltaisia löydöksiä on tehty aikaisemmin (mm. Dill 2007; Radey & Figley 2007).

Mielenkiintoista Baldschunin ym. (2017) tutkimuksen tuloksissa oli sosiaalialan eri töissä työskentelevien eroavaisuuksien jääminen merkityksettömiksi tilastollisissa analyyseissä. Kyseiset tulokset koskivat yleistä terveydentilaa, myötätuntotytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Kysymykseksi jää, muuttuisiko tulos erilaisella analysoinnilla. Sijaistraumatisoituminen nähtiin Grahamin ja Shierin (2013) tutkimuksessa huonontavan sosiaalialalla työskentelevien hyvinvointia. Lisäksi kyseisen tutkimuksen mukaan työntekijät eivät saaneet riittävästi tukea traumojen käsittelyyn omalta organisaatioltaan. Heiskasen (2007) ja Baldschunin ym. (2017) tutkimuksissa huomattiin naisten kokevan miehiä useammin väkivaltaa työpaikallaan, koska naiset yleisemmin ovat suorassa kontaktissa asiakkaisiinsa.

4.1 Työyhteisön vaikutukset ja työntekijän keinot vaikuttaa työhyvinvointiinsa

Työntekijällä on velvollisuus huolehtia omasta terveydestään muun työyhteisön lisäksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 18). Itsestään huolehtimalla hän voi vähentää työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä (Martin & Myers & Brickman 2020). Työhyvinvointimallista käsittelemme sekä yksilöön, että työorganisaatioon (Baldschun 2014) liittyviä osia tarkastellessamme työntekijöiden keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Työn tuunaamista sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa koskevassa tutkimuksessa huomattiin työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Keskimääräistä enemmän tuunaavat työntekijät pysyivät muita aktiivisemmin tukea ja palautetta sekä he optimoivat työn vaatimuksia itselleen sopivammaksi. Aktiivisten työn tuunaajat kokivat energisyyttä, innostuneisuutta, työhön uppoutuneisuutta sekä työn merkityksellisyyttä muita useammin. Toisaalta aktiivinen työn tuunaaminen ei vähentänyt työuupumusta vaan jopa lisäsi sitä liian suuren työmäärän vuoksi. Työn tuunaaminen saattaa olla myös reaktio vähentää työstä aiheutuvaa stressiä muokkaamalla vaatimuksia. Passiiviset työn tuunaajat pyrkivät itsenäiseen suorittamiseen muita enemmän sekä muokkasivat työtään harvoin. Lisäksi passiiviset työn tuunaajat kokivat vähiten työn merkityksellisyyttä. Passiiviset työn tuunaajat eivät eronneet työuupumuksen kokemisessa muista työntekijöistä. (Luhtinen & Immonen & Mäkikangas & Huhtala & Feldt 2021.)

Kanadassa tutkimuksessa sosiaalialan työntekijöiden hyvinvoinnista keskityttiin erityisesti vähemmän tyytyväisiin työntekijöihin. Useat työntekijät kokivat turhautuneisuutta, kun he eivät löytäneet sopivaa ratkaisua haastavaan ongelmaan. Työntekijöillä ei ole aina käytännön, eettisyyden tai ammattimaisuuden näkökulmista mahdollista saada aikaan asiakkaan toivomia lopputuloksia. Vastaajien tuli usein muokata odotuksiaan hyvinvointinsa ylläpitämiseksi, koska usein tilanteet sosiaalialalla eivät ole helposti ratkaistavissa tai suju suunnitellusti. Useat vastaajat kokivat rahoituksen ja resurssien puutteen, huonon työnjohtamisen, liian suuren työmäärän sekä tarpeettomiksi koettujen byrokraattisten toimien vaikeuttavan työntekoa. Työntekijät saattavat kokea sijaistraumatisoitumista toimiessaan ollessaan suorassa yhteydessä asiakkaidensa elämään. Organisaatiossa ei kuitenkaan tarjota riittävästi tukea työstä aiheutuneeseen stressiin ja traumatisoitumiseen. (Graham & Shier 2013.)

Grahamin ja Shierin (2013) tutkimusta tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon sen sijoittumisen Kanadan pohjoisosiin. Tutkimuksessa otettiin huomioon ainoastaan huonommin hyvinvoivat työntekijät. Hyvinvointinsa paremmaksi arvioineet työntekijät jätettiin pois tutkimuksesta, jolloin positiivisempi näkökulma ja mahdollisesti toimivat keinot hyvinvoinnin ylläpitämiseksi jäivät tutkimuksen ulkopuolelle. Tyytyväisten työntekijöiden näkökulman huomioon ottaminen auttaa huomaamaan hyvinvointia lisääviä tekijöitä. Sekä hyvinvointia lisääviä että huonontavia tekijöitä tulee löytää, jotta työntekijöitä tukevia keinoja voidaan kehittää.

Hyvinvointia lisääviksi tekijöiksi Grahamin ja Shierin (2013) tutkimuksessa löydetty tekijä oli asiakkaan olon helpottaminen ja positiivisen muutoksen aikaansaaminen. Hyvinvointia edistävää ajattelua oli niiden positiivisten aikaansaannosten pitäminen mielessä, jota työtä tekemällä voi saada aikaan. Tiimityöskentely ja kollegoihin tukeutuminen olivat keinoja helpottaa työntekoa.

Työyhteisöön voi tukeutua esimerkiksi refleктоivan ajattelun avulla. Sicoran (2017) artikkeli tutki riskejä ja virheitä sosiaaliolla sekä refleктоivaa ajattelua. Refleктоiva ajattelu toimii tapahtumaa kuvailemalla ja analysoimalla, jolloin lopulta päädytään toimintasuunnitelmaan tulevien virheiden välttämiseksi. Sosiaaliolla virheiden refleктоinnin avulla työntekijä voi tehdä parempia päätöksiä ja toimia tehokkaammin. Refleктоinnin avulla ehkäistään työpäivän jälkeen ajatusten häiritsemistä. Refleктоinnin tulee olla päivittäistä, mutta on liiallisena jopa haitallista, jos ajatukset jäävät vaivaamaan jälkeensä. (Sicora 2017.) Sicoran (2017) mukaan useat tutkimukset (mm. Bolton 2010; Bruce 2013; Taylor 2010) toteavat refleктоiivisen toimintatavan olevan sosiaaliolla tärkeä strategia tietojen ja taitojen kehittämiseen.

Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa usealla eri tavalla, joista toimme esille muutaman. Itsestä huolehtimalla työntekijä voivat ehkäistä mm. työuupumusta ja sijaistraumatisoitumista. Itsestä huolehtiminen voi olla yksilön lisäksi työorganisaatioon vaikuttamista. (Martin ym. 2020.) Opinnäytetyössämme haluamme selvittää keinoja, joilla työntekijät pyrkivät vaikuttamaan hyvinvointiinsa ja millaisia keinoja lastenkoti työnantajana heille siihen tarjoaa.

5 Opinnäytetyön toteutus

Olemme valinneet kaksi tutkimuskysymystä, joilla pyrimme vastaamaan tutkimusongelmaan. Aineistonhankintamenetelmänä hyödynnämme avoimia sekä suljettuja kysymyksiä käyttäen sähköistä kyselylomaketta. Aineiston analysointitavaksi olemme valinneet teemoittelun.

5.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimusongelmamme on selvittää miten Helsingin kaupungin lastenkodin yksikössä tapahtuvat uhka- ja väkivaltatilanteet vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Helsingin kaupungin lastenkodilta tuli pyyntö tutkia väkivalta- ja uhkatilanteita, koska niitä tapahtuu kyseisessä yksikössä usein. Lastenkodilla on huomattu, että yhdessä yksikössä tapahtuu eniten väkivalta- ja uhkatilanteita. Tämän vuoksi kyseinen yksikkö valikoitui opinnäytetyössämme käytettäväksi yksiköksi. Helsingin kaupungin lastenkodin ohjeistukset antavat hyvän pohjan tutkia heidän toimintatapojaan, jonka vuoksi käytämme niitä toteutuvien toimintatapojen tarkasteluun. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Millaisia uhka- ja väkivaltatilanteita Helsingin kaupungin lastenkodin yksikön työntekijät kokevat?
2. Miten Helsingin kaupungin lastenkodin yksikön työntekijät voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa uhka- ja väkivaltatilanteiden jälkeen?

5.2 Aineiston hankinta

Kyselytutkimus on tärkeä tapa kerätä ja tarkastella tietoa ihmisten toiminnasta, mielipiteistä, asenteista, arvoista ja yhteiskunnallisista ilmiöistä (Vehkalahti 2019). Päädyimme toteuttamaan aineiston hankinnan kyselylomakkeen avulla, koska tällöin emme läsnäololla vaikuta työntekijöiden vastauksiin ja työntekijät saavat valita ajankohdan, jolloin he täyttävät lomakkeen. Olemme myös ottaneet huomioon, että lastenkoti on työympäristönä hektinen, joten aikaa esimerkiksi haastattelun toteuttamiseen olisi ollut haasteellista löytää. Haastattelutilanteita olisi myös täytynyt järjestää useampi, koska työntekijöitä työskentelee rajattu määrä saman aikaisesti.

Kyselytutkimuksessa ei ole mahdollisuutta tarkentaa kysymyksiä tai oikaista väärinymmärryksiä, joten olemme kiinnittäneet huomioita kyselylomakkeen selkeyteen. On mahdollista, että kyselylomakkeen avoimiin vastauksiin vastataan niukasti ja tällöin tutkittavasta ilmiöstä saatetaan saada liian vähän tietoa. On siis riskinä, että kysely tulee lähettää uudelleen lastenkotiin. Olemme ottaneet huomioon, että tämän vuoksi työntekijöitä mahdollisesti tulee muistuttaa kyselyyn vastaamisesta. Kyselylomakkeen kohtuullinen pituus ja ulkoasun selkeys ovat tärkeitä vastaajien motivaation vuoksi. Kyselyn pituus olisi hyvä olla enintään 15–20 minuuttia. (Kyselylomakkeen laatiminen.) Laadimme kyselyyn yksitoista kysymystä ja arviomme vastausajaksi suunnilleen viisitoista minuuttia. Lähetämme kyselyn sähköpostilla lastenkodin yksikön vastaavalle ohjaajalle, joka välittää kyselyn eteenpäin työntekijöille. Kysely tehdään Metropolian E-lomake järjestelmässä.

Lomakekyselyssä kysytään ainoastaan tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimusongelman kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Kysymyksille tulee löytyä perustelut tutkimuksen viitekehuksesta, jo tiedetystä tiedosta sekä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Laadimme kyselylomakkeen, jossa on avoimia- ja monivalintakysymyksiä. Suljetuilla kysymyksillä selvitämme kuinka usein työntekijät kokevat nykyisin väkivaltaa, ja kokevatko he riittäviksi nykyiset keinot niiden käsittelemiseksi. Kysymyksen tarkoituksena on hahmottaa nykyinen tilanne lastenkodissa. Avoimilla kysymyksillä pyrimme saamaan selville, minkälaisia parannusehdotuksia työntekijöillä on väkivalta- ja uhkatilanteiden kehittämiseksi. Kysymyksellä koskien työntekijöiden kokemusta väkivalta- ja uhkatilanteiden vaikutuksesta työhyvinvointiin pyrimme selvittämään kokevatko työntekijät työhyvinvointinsa heikentyneen. Työhyvinvointi on tärkeää työssäjaksamisen vuoksi ja näin ollen on oleellista selvittää nykyisten uhka- ja väkivaltilanteiden käsittelyn riittävyyttä.

Rajaamme kyselystä pois keikkatyöntekijät, sillä keikkatyöntekijöiden perehdytys väkivalta- ja uhkatilanteisiin on erilainen. Keikkatyöntekijät työskentelevät myös satunnaisemmin, ja näin ollen heillä ei myöskään välttämättä ole samanlaista kosketuspintaa väkivalta- ja uhkatilanteisiin. Myöskään heillä ei välttämättä ole samanlaista käsitystä väkivalta- ja uhkatilanteiden säännöllisyydestä tai niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Rajaamme myös esihenkilöt tutkimuksesta, koska työntekijöillä ei ole niin paljon mahdollisuuksia vaikuttaa organisaatiollisiin päätöksiin kuin esihenkilöillä.

5.3 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Se tarkoittaa sitä, että ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ajatuksista, kokemuksista ja niistä merkityksistä, joita tutkimuksessa mukana olevat henkilöt tutkimuksen kohteena olevalle asialle antavat. (Puusa & Juuti 2020). Opinnäytetyössämme haluamme selvittää työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia väkivalta- ja uhkatilanteista sekä työhyvinvoinnista, joten laadullinen menetelmä vastaa parhaiten opinnäytetyömme tutkimusongelman selvittämiseen.

Keskeistä laadullisessa tutkimuksessa on tutkittavien kokemukset ja tutkimuksen tarkoituksena on antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta kohteena olevasta ilmiöstä (Puusa & Juuti 2020). Tuloksin rakentamisessa auttaa aiemmat tutkimukset väkivallasta ja sen uhasta sosiaalialan työssä. Tarkoituksena on perehtyä jo olemassa oleviin uhka- ja väkivaltatilanteisiin sekä sijaishuoltoon työympäristönä, mikä auttaa saatujen tulosten analysoinnissa.

5.4 Tutkimuksen eettisyys

Tähän opinnäytetyöhön tarvitsemme tutkimusluvan, koska keräämme tietoa Helsingin kaupungin lastenkodin yksikön työntekijöiltä. Keräämme osallistujilta luvan osallistua opinnäytetyöhömmen ja informoimme siitä heille. Annamme osallistujille meidän tietomme eli tiedot opinnäytetyön tekijöistä. Lisäksi kerromme, että käsittelemme henkilötietoja ja sen mitä opinnäytetyöhön osallistuminen tarkoittaa. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja tämä kerrotaan myös osallistujille. (Kuula-Luumi b.)

Aiheen valinnassa tulee miettiä sen yhteensopivuutta Helsingin kaupungin lastenkodille ja kyseiselle yksikölle. Lisäksi tulee miettiä omaa pätevyyttä annettuun tehtävään. Tehtävään määrättyllä työntekijällä pitää olla riittävästi aikaa muiden työtehtäviensä lisäksi aikaa vastata kysymyksiin. (Clarkeburn & Mustajoki 2007: 53–60.) Tämän vuoksi teemme kyselyn ja aiheemme on lastenkodin toiveiden mukainen.

Keräämme aineiston kysyen muutamia henkilötietoja. Kyselyssä on kysymykset henkilötiedoista liittyen sukupuoleen, ikään ja työkokemukseen Helsingin kaupungin lasten-

kodin yksikössä. Emme aio kerätä osallistujilta esimerkiksi yhteistietoja tai henkilönimiä. Tiedämme osallistujien työpaikan opinnäytetyön kohdistuessa ainoastaan Helsingin kaupungin lastenkodin yksikköön. Kyseessä on pieni yksikkö, jossa on vähän työntekijöitä, jolloin vastaajat voivat tunnistaa toisensa vastauksista. Työntekijöiden määrän ollessa pieni, emme paljasta opinnäytetyössämme käyttämämme lastenkodin nimeä, yksikön nimeä tai sijaintia. Ammattinimekettä emme kerää anonymiteetin varmistamiseksi. Tarkoituksenamme on kerätä mahdollisimman vähän henkilötietoja. (Kuula-Luumi a.) Huolehdimme henkilötietojen käsittelyn informoinnista tietosuojalainsäädännön mukaisesti ja keräämme osallistujilta suostumuksen (Tietosuojalaki 1050/2018).

Henkilötietojen käytön perustelemme sillä, että niiden käyttö tuo meille arvokasta lisätietoa nykyisten uhka- ja väkivaltatilanteiden ohjeistusten toimivuudesta ja muutostarpeista. Jo nykyisten ohjeistusten toimivuudesta meillä on kuitenkin joitakin ennakkoletuksia. Arvelemme, että uudemmilla työntekijöillä on kokemusta nykyisten ohjeistusten toimivuudesta, ja pitkäaikaisemmilla työntekijöillä näkökulmia käytännössä toimivista keinoista. Toisena ennakkoletuksenamme on, että nuoremmat työntekijät tarvitsevat enemmän ohjeistusta vanhempiin työntekijöihin verrattuna. Iällä ja sukupuolella saattaa myös olla vaikutusta koettuun väkivaltaan, joten haluamme kerätä ikään ja sukupuoleen liittyviä henkilötietoja, jotta ohjeistukset voisivat vastata työntekijöiden kokemuksia sekä tarpeita. Työntekijöiden sukupuolella ja iällä oli eroavaisuuksia työhyvinvoinnissa Baldschunin ym. (2017) tutkimuksen mukaan. Myös Heiskasen (2007) tutkimuksessa oli yhteys työpaikalla koetun väkivallan ja sukupuolen välillä.

Tutkimukseen tarvittavien tietojen kyseleminen vaatii sen miettimistä, saadaanko tarpeeksi suuri osa ihmisiä vastaamaan. Tulee miettiä se määrä vastauksia, mikä on riittävä. Sopivan vastausten määrän toteaminen ei ole yksiselitteinen asia. (Clarkeburn & Mustajoki 2007: 70–71.) Työntekijöiden määrä yksikössä on pieni (15 työntekijää), joten toivomme mahdollisimman monen vastaavan kyselyymme. Tarvittaessa lähetämme muistutuksen kyselyyn vastaamiseksi. Kyselyyn vastaamista kannustamme antamalla selkeät tiedot siitä mitä tutkimme ja miksi.

Tiedonkeruun tulee olla objektiivista, ja turhaan tietojen sekä asioiden kysymistä tulisi välttää (Kyselylomakkeen laatiminen). Opinnäytetyötä tehdessä tulee minimoida tutkitaville aiheutettu haitta kaikissa tutkimuksen vaiheissa (Clarkeburn & Mustajoki 2007:

38–48). Opinnäytetyön haittoja vähennämme kyselemällä mahdollisimman vähän henkilötietoja ja toteuttamalla kyselyn haastattelun sijaan jättämällä työntekijöille aikaa vastata kyselyyn. Opinnäytetyö toteutetaan E-lomakkeella, ja vastaukset tallennetaan Metropolian verkkolevyasemalle. Henkilötiedot säilytetään kuusi (6) kuukautta tutkimuksen jälkeen Metropolian verkkolevyasemalla, jonka jälkeen ne hävitetään poistamalla tiedot.

5.5 Aineiston sisällönanalyysi

Laadullisen tutkimuksen aineistonanalyysin tarkoituksena on luoda kerätystä aineistosta mielekäs kokonaisuus, jonka avulla voidaan tehdä rikas ja perusteltu tulkinta sekä tehdä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Analyysiprosessi on monivaiheinen, mikä tarkoittaa sitä, että analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston kategorisointi ja teemoittelu sekä tulkinta tapahtuvat koko prosessin ajan. Analyysivaiheessa aineistoa eritellään, tiivistetään ja luokitellaan ja myöhemässä vaiheessa tavoitteena on luoda aineistosta kokonaiskuva ja esitetään tutkimuskohde uudesta näkökulmasta. Käytännössä prosessinvaiheet tapahtuvat saman aikaisesti ja tulkintaa tapahtuu koko prosessin ajan eikä analysoinnin eteneminen ole kaavamaisista. (Puusa & Juuti 2020).

Havaintojen luokittelu, jota voidaan kutsua myös teemoitteluksi, on yksi laadulliselle aineistolle tehtävä tunnusomainen menetelmä, joka on tietyllä tavalla tulkitsemista. Teemoittelumenetelmä tarkoittaa sitä, että aineiston analyysivaiheessa tarkastellaan niitä piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle (Puusa & Juuti 2020.) Opinnäytetyössämme olemme hyödyntäneet teemoittelua, mikä tarkoittaa kyselyn vastausten yhteneväisyyksien tarkastelua. Tässä työssä teemoittelu tapahtui sekä yksittäisten kysymysten osalta teemojen jakamiseen sekä laajempaan kysymystenvälisiin yhteisten teemojen löytämiseen.

Tutkimus toteutettiin Helsingin kaupungin lastenkodin yksikön vakituisille työntekijöille. Kyselyyn laadittiin seitsemän avointa kysymystä. Suljetuilla kysymyksillä selvitettiin vastaajien ikä, sukupuoli ja työkokemus vuosina yksikössä sekä kokemus väkivalta- ja uhkatilanteiden yleisyydestä. Selvitimme työntekijöiden saamista ohjeistuksista väkivalta-tilanteiden jälkeisestä käsittelystä ja kuinka työntekijät kokevat, että väkivalta-tilanteiden käsittelyä voitaisiin parantaa. Myös työntekijöiden omia keinoja tukea työhyvinvointia selvitettiin.

Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa käytämme teemoittelua kaikkien avoimien kyselyjen kohdalla. Suljettujen kysymysten tulkinnassa teemoittelua ei tarvita, koska ne ovat hyvin yksiselitteisiä kysyttäessä perustietoja kuten ikää ja työkokemusta. Suurimpana teemana useissa vastauksissa nousi purkukeskustelut ja työyhteisön tuki, johon kuuluu myös vapaamuotoinen keskustelu esimiehen ja kollegoiden kanssa. Lisäksi työterveydenhuollon tuki oli usein toistuva teema, johon liittyy myös psykologin palvelut. Olemme jakaneet kysymykset tuloksissa taustakysymyksiin ja työhyvinvoinnin tukemiseen. Taustakysymykset sisältävät kaikki suljetut kysymykset sekä yksittäisiä teemoja sisältävät kysymykset. Työhyvinvoinnin tukemisen osio sisältää isoina teemoina purkukeskustelut, työyhteisön tuen ja työterveydenhuollon tuen sekä hajanaisesti pienempiä teemoja.

Avoimeen kysymykseen koetuista uhka- tai väkivaltatilanteista yksikössä, saimme useita samankaltaisia vastauksia. Jaoin vastaukset kolmen esiintyvän teemaan mukaan psyykkiseen, fyysiseen, ja muuhun väkivaltaan. Teemoittelu tämän kysymyksen osalta oli selkeää, koska pystyimme käyttämään fyysisen ja psyykkisen väkivallan määritelmiä auttamaan jaottelussa. Yksi vastaaja kuvasi kokemaansa väkivaltaa silmitömäksi ja tämän vastauksen olemme teemoitelleet muuhun väkivaltaan, koska se ei määrittele tarkemmin millaista väkivaltaa sillä tarkoitetaan.

Kysyimme uhka- ja väkivaltatilanteiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Nämä vastaukset jaettiin kolmen teeman mukaan, jossa vaikutukset olivat joko ajoittaisia, pitkäaikaisia tai ei koettua vaikutusta. Vastaajilta kysyttiin, miten he saavat tukea uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittelyyn. Esille tulleet teemat olivat esihenkilöltä työyhteisön tuki, työterveydenhuollon tuki sekä määrittelemätön tuki. Tämän osion tuloksissa tulee ottaa huomioon, että kaksi vastaajaa ei määritellyt tarkemmin samaansa tukea keskustelun lisäksi

Kysymyksessä ”Miten sinua on ohjeistettu uhka- ja väkivaltatilanteiden jälkeisestä käsittelystä etukäteen?” teemaksi vastauksista nousi erityisesti purkukeskustelut. Purkukeskustelujen lisäksi työterveyden tuki näkyi vastauksissa. Toisena teemana on työterveyden tuki, johon otamme mukaan myös psykologin palvelut. Avoimeen kysymykseen: ”Millä keinoilla tuet työhyvinvointia uhka- ja väkivaltatilanteissa sekä niiden jälkeen?” suurimpina teemoina nousivat esille purkukeskustelut, työyhteisön tuki sekä vapaa-aika.

Kysyimme vastaajilta, keneltä he kokivat saavansa tukea esimiehen lisäksi väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyyn. Kaikista tärkeimpinä huomiona nousivat esille työyhteisön ja työterveydenhuollon tuen teemat. Työntekijöiden vastauksissa kysymykseen: ”Miten koet, että väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyä voitaisiin parantaa?” teemana vastauksissa nousivat purkukeskustelut. Toisena huomiona tuloksista voidaan nostaa työntekijöiden työyhteisöön ja esimieheen turvautuminen muidenkin kuin purkukeskusteluiden muodossa haastavien tilanteiden jälkeen, jonka jaeottemme työyhteisön tuen teemaan.

6 Tulokset

Tulokset on jaettu kahteen eri kategoriaan, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiimme ja teemoitteluun. Taustakysymyksissä käsittelemme työntekijöiltä kysytyjä perustietoja kuten ikää ja sukupuolta. Lisäksi osiossa käsitellään uhka- ja väkivaltatilanteita sekä niiden yleisyyttä, joka vastaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme. Taustakysymyksissä käsittelemme väkivallan ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin liittyviä teemoja. Työhyvinvoinnin tukeminen liittyy toiseen tutkimuskysymykseen koskien työntekijöiden keinoja vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Osion kysymykset koskevat laajasti työhyvinvointia ja sen käsittelyä.

6.1 Taustakysymykset

Kyselyyn vastanneista 18–25-vuotiaita oli kolme, 26–49-vuotiaita oli kuusi. Yli 50-vuotiaita ei ollut kukaan kyselyyn vastanneista. Emme tiedä onko yksikössä vanhimmillaan 49-vuotiaita vai eivätkö he vastanneet kyselyyn. Iän vaikutusta muihin tuloksiin ei löydetty vastauksia tarkasteltaessa. Merkitystä löytyi ainoastaan työkokemukseen liitetynä, jota käsittelemme tarkemmin johtopäätöksissä. Tiedossa ei ole työntekijöiden sukupuolijakaumaa työyhteisössä, mutta naisia vastanneista oli seitsemän ja miehiä kaksi. Annoimme myös mahdollisuuden valita vastaukseksi ”muu” tai ”en halua määrittellä”, mutta kukaan ei valinnut niitä. Mies- ja naispuolisten vastauksissa ei ollut huomattavaa eroa tarkasteltaessa vastauksia kokonaisuudessaan.

Kysyimme työntekijöiden työkokemusta vuosina työskenneltynä kyseisessä yksikössä. Tarkoituksena oli selvittää kuinka pitkään työntekijät ovat työskennelleet yksikössä ja vaikuttaako se muihin kyselyn tuloksiin. Kahdeksan vastaajaa on työskennellyt yksi-

kössä alle viisi vuotta. Vastaajat olivat lähinnä suhteellisen uusia työntekijöitä. Yksi vastaaja kertoo työskennelleensä yli 20 vuotta. Kyselymme ei tavoittanut 5–20-vuotta työssä olleita, ja emme tiedä työpaikan jakaumaa työkokemuksen mukaan.

Työntekijöiden kokemus heidän kokemansa väkivallan säännöllisyydestä vaihteli. Vastausvaihtoehtoina olivat lähes päivittäin, viikoittain ja kuukausittain. 4 vastaajaa koki uhkaavia tilanteita lähes päivittäin. Viikoittain niitä koki 3 ja 2 kuukausittain. Vaikka lähes päivittäin oli yleisin vastaus, yhteensä viikoittain ja kuukausittain koetut uhkaavat tilanteet olivat yleisimpiä. Kokemus väkivallasta, sen uhasta ja säännöllisyydestä vaihtelevat yksilön mukaan.



Kyselyn tulokset kysymyksestä 5.

”Millaisia uhka- tai väkivaltatilanteita koet lastenkodin yksikössä?” oli avoin kysymys, johon kuuluvat fyysisen, psyykkisen sekä muun väkivallan teemat. Psyykkisestä väkivallan teemasta nousivat 8 työntekijän vastaukset. He kertoivat sanallisesta uhkailusta tai henkisestä väkivallasta. Vastauksissa kuvailtiin uhkailua työntekijää ja hänen perhettään kohtaan, sekä uhkailua lapsen itsensä vahingoittamisella. Haukkuminen ja nimittely kuvailtiin yleiseksi. Useat maininnat koskivat fyysisellä väkivallalla uhkailua.

Fyysisen väkivallan uhka, lyömistä, potkimista, puremista, tavaroilla heittämistä sekä esineillä kuten pöydänjaloilla uhkailua sekä väkivallalla uhkailua. yhteistä omaisuutta tuhoataan ja rikotaan. Uhataan myös itseä ja itsetuhoisen henkilön suojeleminen on myös henkisesti kuormittavaa. Pelkästään jatkuva mahdollinen väkivallan uhka kuormittaa henkisesti.

Lapsien oireilu on vaihtelevaa. Uhka- ja väkivaltatilanteet voivat sisältää joko henkistä tai fyysistä tai molempia. Yleistä on sanallinen uhkailu, haukkuminen tai solvaaminen ja tätä tapahtuu joskus jopa päivittäin. Lapsi voi myös tulla fyysisesti päälle nyrkein tai potkuin. Asiakkaat voivat myös heitellä tavaroita (tuoleja, pöytiä, astioita, ruokaa yms) päälle. Etenkin kiinnipidoissa lapsi voi raapia tai purra.

Fyysisen väkivallan teemaa kuvailivat 7 vastaajaa. Fyysisenä väkivaltana kuvailtiin tavaroitten ja ympäristön rikkomista sekä heittäilyä. Lyöminen, potkiminen ja pureminen oli mainittu useassa vastauksessa. 6 vastaajaa kuvaili sekä fyysistä että psyykkistä väkivaltaa yhdessä eli suurin osa työntekijöistä kokee molempia työpaikallaan.

Kysymyksessä ”Millä tavoin koet uhka- tai väkivaltatilanteiden vaikuttaneen työhyvinvointiisi?” pitkäaikaisten vaikutusten ja ei koettujen vaikutusten teemojen mukaiset vastaukset olivat yksittäisiä. 2 vastaajista ei kokenut tilanteiden vaikuttavan työhyvinvointiinsa. 1 vastaaja raportoi pitkäaikaisesta stressistä. Ajoittaisten vaikutusten teeman mukaisia tuloksia oli 6 vastaajalla. Ajoittaiset vaikutukset saattoivat olla erittäin kuormittaviksi, stressaaviksi ja haastaviksi koettuja.

Joskus tilanteet voivat olla hyvinkin vaikeita ja haastavia. On tärkeää, että tilanteet käsitellään paikalla olleiden työntekijöiden kanssa ennen työvuoron päättymistä ettei ajatusten kanssa jää yksin. Tarvittaessa tapahtumia käsitellään jälkikäteenkin. Asiat voivat jäädä pyörimään mielessä ja sen takia vaikuttavat jaksamiseen.

Ne ovat vaikuttaneet siihen heikentävästi ja stressi on lisääntynyt.

Koen, että uhka- ja väkivaltatilanteet eivät vaikuta työhyvinvointiini muuten kuin jos tulee pidempiä jaksoja jolloin on toistuvasti esimerkiksi kiinnipitoja

Uhka- ja väkivaltatilanteiden vaikutusten koettiin lisääntyvän vuorossa olevien työntekijöiden vuoksi. Usein tapahtuvat uhka- ja väkivaltatilanteet tai useat tilanteet työvuoron ja ajanjakson aikana olivat työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä työntekijöiden mukaan. Tämän kysymyksen mukaan suurin osa työntekijöistä kokee ajoittaisia työhyvinvointia heikentäviä vaikutuksia uhka- ja väkivaltatilanteista.

6.2 Työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvoinnin tukemiseen kohdistuvat kysymykset esittävät keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti. Tukea olemme kysyneet useasta näkökulmasta ottaen huomioon työntekijöiden saamat ohjeistukset. Annoimme työntekijöille mahdollisuuden kertoa omat parannusehdotukset tilanteen parantamiseksi. Lisäksi kysymysten avulla pyrimme etsimään uhka- ja väkivaltatilanteiden vaikutuksia työhyvinvointiin.

Kysymyksessä ”Minkälaista tukea olet saanut uhka- tai väkivaltatilanteiden käsittelyyn?” tarkastelemme työyhteisön tuen ja työterveydenhuollon tuen teemojen mukaisesti. Työyhteisön tuen teemaa raportoivat 7 henkilöä. Esihenkilöltä tukea saivat 7 vastaajaa. Kaikki vastasivat keskustelun olevan tapa purkaa stressiä, erityisesti purkukeskustelu. 4 vastaajaa kertoi psykologin tarjoamasta avusta ja lisäksi oli yksi maininta työterveydenhuollon tuesta. Tämän kysymyksen mukaan suurin tuki työntekijöille tulee työyhteisön ja esihenkilön toimesta. Työntekijät eivät käytä vain yhtä tukimuotoa, vaan uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittely on monipuolista esihenkilön, työyhteisön, työterveydenhuollon sekä muun määrittelemättömän tuen mukaista.

Käsitlemme tilanteen aina työvuoron aikana ja pidämme purkukeskusteluita. Tarvittaessa purku pidetään esihenkilön kanssa ja lastenkodin psykologin kanssa. Myös työnohjauksessa käsitellään tilanteita.

Tilanteet puretaan mahdollisimman pian tilanteen jälkeen ja koen sen autavan. Purkukeskusteluja olen pitänyt myös lähiesihenkilöni kanssa sekä psykologin kanssa.

Kysyttäessä ohjeistuksista uhka- ja väkivaltatilanteiden jälkeisestä käsittelystä vastaajista kuusi nosti esille purkukeskustelut työryhmän sekä esimiehen kanssa. Purkukeskusteluiden teemasta tuli esiin toive sen toteutumisesta mahdollisimman nopeasti tilanteen jälkeen. Työterveydenhuollon tuen teemasta yksi vastaaja mainitsi työterveyden ja toinen uhka- ja vaaratilanneilmoituksen tekemisen. Lisäksi 3 vastaajaa mainitsi psykologin kanssa käytävät keskustelut. Yksittäisiä mainintoja saivat sairaalahoidon tarve fyysisten vammojen jälkeen ja asialliset kirjaukset.

Tilanne puretaan mahdollisimman nopeasti ensin oman työryhmän / paikalla olijoiden kesken ja mahdollisimman nopeasti tieto lähiesimiehelle, jonka kanssa käydään jälkipurku. Mahdollista käyttää talon psykologia

tarvittaessa keskusteluapuna. Myös työterveydestä voi pyytää tarvittaessa psykologin keskusteluapua. Jos tilanteessa fyysisiä vammoja tulee hakautua heti sairaanhoidon piiriin. Erillinen ohje tilanteiden varalle.

Työryhmän kanssa käydään läpi tilanteita etukäteen ja kerrotaan toiminta-ohjeistuksia.

Työhyvinvoinnin tukemisesta koskevassa kysymyksessä vastaajat toivat esille vapaa-ajan merkityksen oman harrastuksen parissa ja ne kuuluivat vapaa-ajan teemaan. Purkukeskusteluiden ja työyhteisön tuen teemoista useat mainitsivat purkukeskustelut esimiehen ja tiimin kanssa. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuudet käydä läpi tapahtunutta työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Yhden maininnan sai lisäkoulutukset.

Meillä on koulutuksia. Käsittelen asioita jälkikäteen työryhmän ja esihenkilön kanssa. Pidän itsestäni huolta vapaa-ajalla.

Pyrin keskustelemaan tilanteessa olleiden työkavereiden kanssa, jolloin pääsee hyvin purkamaan omia ajatuksia tapahtuneesta. On tärkeää kuulla, että työkaverit ovat kunnossa. Pidän myös huolen, että purkukeskustelu onnistuu esihenkilön kanssa.

Säännöllinen ja monipuolinen liikunta. Arki ja laatu-aika perheen kanssa.

Kysymyksessä ”Tiedätkö esimiehen lisäksi keneltä saat tukea uhka- ja väkivaltatilanteen jälkeen?” toistuivat toisiinsa samankaltaiset vastaukset työyhteisön tuen ja työterveydenhuollon tuen teemojen mukaisesti. Kaikki vastaajat mainitsivat tietävänsä esimiehen lisäksi keneltä saada tukea väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkeen. Neljä vastaajista mainitsi myös psykologin. Yksi jätti tämän kohdan tyhjäksi. Tämän kysymyksen perusteella työntekijöillä on hyvin tiedossa keneltä heidän kannattaa hakea tukea uhka- ja väkivaltatilanteiden jälkeen. Työntekijöillä on vastausten mukaan luottamus työryhmältä saatavaan tukeen.

Kysyimme työntekijöiden ehdotuksia väkivalta- ja uhkatilanteiden parantamiseksi, jonka teemaksi nousi purkukeskustelut. Vastauksissa toistuivat työntekijöiden näkemys purkukeskusteluiden pitämisen tärkeydestä mahdollisimman pian väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkeen. Oleellista kiinnittää siis huomiota purkukeskusteluiden ajankohtaan ja sille tulee varata riittävästi aikaa. Yksi vastaaja korosti vartijoiden ja poliisien saapumista

nopeasti paikalle tilanteen sattuessa sekä henkilöresurssien parantamista. Yksi vastaaja ei vastannut kysymykseen ja toisen vastausta ei voida ottaa huomioon sen ollessa epäselvä.

Työnohjauksia voisi olla useammin. Tilanteiden käsittelyyn pitäisi mahdollistaa enemmän aikaa, ettei tilanteita joutuisi purkaa kiireellä.

Pidetään huolta, että kaikki pääsevät purkamaan tilanteita, koska esimerkiksi tilanteiden jälkeiset purut voivat unohtua kotiinlähtö hetkellä varsinkin iltavuoron jälkeen.

Tiivistettynä tulosten perusteella purkukeskustelut ovat työntekijöille tärkein väline uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittelyyn ja se nousi isoimpana teemana läpi tulosten. Kuitenkaan purkukeskustelujen käyttö ei ole aina onnistunut sen tapahtuessa liian myöhään tai siihen ei ole annettu tarpeeksi aikaa. Työntekijät eivät halua päättää työpäivää ilman purkukeskustelua, jos uhka- tai väkivaltatilanne on sattunut. Työntekijöitä on ohjeistettu hyvin siihen, mistä he voivat saada tukea ja työyhteisön tuen sekä työterveydenhuollon tuen teemat toistuivatkin usein vastuksissa.

7 Johtopäätökset

Johtopäätökset on jaettu vastausten perusteella väkivalta- ja uhkatilanteisiin sekä työhyvinvointiin. Molemmat ovat merkittäviä opinnäytetyössämme ja tutkimuskysymyksissämme. Väkivalta- ja uhkatilanteita koskevat johtopäätökset vertailevat vastaajien kokemuksia tilanteista teoriapohjaamme. Kysymykset työhyvinvoinnista toivat esille erityisesti purkukeskustelun tärkeyden työntekijöille. Löysimme runsaasti yhteneväisyyksiä tulostemme, teorian sekä aikaisempien tutkimusten välillä.

7.1 Väkivalta- ja uhkatilanteet

Oletuksenamme ajattelimme kaikkien työntekijöiden kokevan väkivaltaa. Tämä kävi ilmi myös vastauksissa, koska kaikki vastaajat kuvailivat väkivaltaa. Suurin osa työntekijöistä kokee väkivaltaa useammin kuin kerran kuukaudessa. Oletuksemme perustuu omaan kokemukseemme sekä yhteistyökumppaniltamme saatuun pyyntöön opinnäytetyömme aiheesta. Ajatus sopii myös sote-henkilöstön kokemukseen asiakasväkivalta (Työvaliokunta 2019). Toisen tutkimuksen mukaan sosiaalialan työpaikoilla melkein puolet ovat kokeneet uhka- tai väkivaltatilanteita (Sutela ym. 2019 188).

Aikaisemmin tässä työssä olemme määritelleet väkivallan. Kaikki vastaajamme kuvailivat kokevansa väkivaltaa työpaikallaan, joita olivat fyysinen väkivalta tai sillä uhkaaminen (Quigg ym. 2020). Fyysisen voiman tahallinen käyttö tai väkivallalla uhkaaminen toistui vastauksissa. Työpaikkaväkivalta eli työpaikalla koettu uhkaus, pahoinpitely tai sanallinen loukkaaminen (Rikksentorjuntaneuvosto 2004; Puumi 2020) sopivat myös vastaajien kokemaan väkivaltaan. Yli puolet sote-alan työntekijöistä on kokenut asiakasväkivaltaa vuonna 2018 (Työvaliokunta 2019). Opinnäytetyöstämme saatujen tulosten mukaan suurin osa työntekijöistä on kokenut väkivaltaa useammin kuin kuukausittain, joka on linjassa asiakasväkivallan yleisyyteen.

Yksi vastaajista kuvasi kokevansa silmittömä väkivaltaa. Silmittömän väkivallan määritelmä jäi epäselväksi. Kyseinen vastaaja koki väkivaltaa kerran kuukaudessa, joten olemme hänen kokevan rajua väkivaltaa, mutta vain harvoin työpaikallaan. Kuitenkin väkivallaksi voimme vastauksen määritellä, koska väkivalta voi olla fyysistä tai henkistä (Quigg ym. 2020). Olemme tulkinneet silmittömän väkivallan tarkoittavan vakavaa tai rajua väkivaltaa. Kysymykseksi jää, kokeeko hän väkivaltaa vaikkei itse koekaan sitä väkivallaksi, vai eikö hän koe lievempää väkivaltaa ollenkaan. Kyselylomakkeessa on väkivalta määriteltynä, mutta se ei poista mahdollisuutta vastaajien omille tulkinnoille. Voimme huomata väkivallan kokemuksen vaihtelevan yksilön mukaan vastausten perusteella.

Heiskasen (2007) tutkimus antoi viitteitä siitä, että naiset kokevat enemmän fyysistä väkivaltaa työpaikoilla kuin miehet, mikä liittyy naisten sijoittumisella sellaisille aloille, joissa on suurempi riski altistua väkivallalle. Baldschun ym. (2017) löysi samankaltaisia tuloksia. Lisäksi väkivaltaisia työtapaturmia on raportoitu erityisesti naisilla lisääntyvästi jo vuonna 2006 (Hintikka & Saarela 2010). Kyselystämme saatujen aineiston tulosten mukaan vaikuttaisi siltä, että väkivalta ei ole sukupuolisidonnaista, koska naiset ja miehet mainitsivat kummatkin kokeneensa väkivaltaa. Väkivallan yleisyyden kokemus ei ollut sidoksissa sukupuoleen, koska vastausten välillä ei löytynyt yhtäläisyyksiä. Tuloksissa valitut vastaukset koetun väkivallan määrästä ei ollut sukupuolisidonnaista. Tosin aineisto on määrällisesti hyvin pieni, eikä yleistystä sen vuoksi voida tehdä.

Työkokemuksella ei tutkimuksen mukaan näyttäisi olevan negatiivista vaikutusta työhyvinvointiin ilman korkeamman iän vaikutusta (Baldschun ym. 2017). Tässä opinnäytetyössä pidemmän työkokemuksen omaava vastaaja oli 26–49-vuotias ja hän raportoi pidempiaikaisista stressioireista, jolloin iällä ja työkokemuksella saattaa yhdessä olla

heikentävä vaikutus. Kuitenkin tulee ottaa huomioon ainoastaan yhdellä vastaajalla olevan muita pidempi työkokemus. Työntekijät vähemmällä työkokemuksella raportoivat ajoittaisista stressioireista.

On lastenkodin työntekijän edun mukaista, että hän on perillä rajoituksista ja kiinnipidosta koskevista lainkohdista. Tällöin työntekijällä ei tule ylilyöntejä ja hän voi turvautua niihin väkivalta- ja uhkatilanteissa sekä niiden jälkeen. Kuitenkin tarvittaessa toimintatapoja ja ohjeistuksia parannetaan työpaikalla (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021). Vastuksissa on mainittu useasti purkukeskustelut ja esimiehen sekä kollegoiden väliset keskustelut. Lisäksi työnohjaukset, tiimikeskustelut ja työterveyshuollon kanssa keskusteleminen oli koettu tärkeinä. Tämä vahvistaa ajatusta ohjeiden ja työpaikan toimintatapojen muokkauksen tärkeydestä.

Lastensuojelulaille on vaikutusta työntekijöiden arkeen. Lapsen kiinnipidosta määritellyt ohjeet suojelevat lapsen lisäksi työntekijää, koska siihen turvaudutaan ainoastaan välttämättömissä tilanteissa (Lastensuojelulaki 417/ 2007 § 68). Kiinnipidoista mainitseva vastaaja piti niitä kuormitusta lisäävänä tekijänä. Työntekijällä on velvollisuus itsensä lisäksi turvattava työyhteisön turvallisuus työnantajan turvallisuustoimien lisäksi (Työturvallisuuslaki 738/2002). Henkilöresurssien lisäämistä sekä vartioinnin ja poliisin tukea työntekijät kaipasivat lisää. Vastausten perusteella esimieheltä työntekijät hakivat reilusti tukea.

7.2 Työhyvinvointi

Purkukeskusteluiden tärkeyttä korostivat kyselymme vastaajat, ja niiden käsittelyä toivottiin mahdollisimman nopeasti saman työvuoron aikana tapahtuneesta. Vastaajat toivoisivat purkukeskustelujen toteutumiseen parempaa huomiointia. Työntekijät vastauksissaan hakivat apua esimieheltään tai työterveydenhuollosta kollegoiden tarjoaman tuen lisäksi. Refleктоivan ajattelun eli tapahtuman kuvailu, analysointi ja lopulta toimintasuunnitelma auttavat käsittelemään tilanteita. Lisäksi reflektion avulla voidaan välttää virheitä ja niiden toistumista. (Sicora 2017.) Grahamin ja Shierin (2013) tutkimuksessa työntekijät eivät saaneet riittävästi tukea työorganisaatiolta. Työntekijät kaipaavat organisaation tukea myös tämän opinnäytetyön kyselyn tulosten mukaan.

Esihenkilön ja kollegoiden puoleen kääntymiseen kannustetaan uhka- ja väkivaltatilanteissa (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021). Tämä on

vastaajien perusteella hyvin työntekijöillä tiedossa ja he hyödyntävät sitä aktiivisesti. Hetipurun avulla työntekijät käsittelevät uhka- ja väkivaltatilanteita (Hetipurku – tukea turvallisuuteen ja työhyvinvointiin 2016). Ohjeistusten mukaan purkukeskusteluita tulisi pitää 1–3 päivän sisällä tapahtuneesta (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021). Työelämäkumppanina toimivan lastenkodin ohjeistukset olivat selkeitä tulostemme mukaan. Työntekijät mainitsivat esimieheen, työyhteisöön sekä työterveydenhuoltoon turvautumisen uhkaavissa tilanteissa sekä niiden jälkeen. Lisäksi työntekijät tuntevat purkukeskusteluiden käytännöt hyvin. Lastenkodin ohjeistukset noudattivat edellä mainittuja toimia uhka- ja väkivaltatilanteiden jälkeen (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021).

Vastauksia koskien työntekijöiden saamia ohjaistuksia analysoidessa on otettava huomioon mahdollisuus, että vastaajat eivät ole kuvanneet kaikkia ohjeita, joita he olivat saaneet väkivaltatilanteiden käsittelystä. Kaksi vastanneista oli kertonut purkukeskustelun, mainitsematta tarkemmin, koskeeko se työryhmän keskeistä, vai esimiehen ja työntekijän välistä purkukeskustelua vai molempia.

Tulostemme voidaan ajatella olevan osittain ristiriidassa Antikainen-Juntusen (2007) tuloksiin, joiden mukaan työväkivallan ehkäisyssä oli puutteita esimerkiksi yötyöntekijöiden turvallisuusohjeistuksissa. Opinnäytetyömme tuloksissa ei näkynyt ohjeistuksen puute tai epätietoisuus oikeista toimintatavoista. Kuitenkin vastaajillamme oli toiveita toiminnan parantamiseen purkukeskustelujen parantamisen sekä henkilöstön ja vartiointin lisäämisen muodoissa. Säännöllisistä virallisista jälkipuinneista ei ole ollut mainintaa kyselymme tuloksissa tai työntekijöiden ohjeistuksissa, toisin kuin osassa sosiaalialan yksiköissä on tapana toteuttaa (Antikainen-Juntunen 2007). Toisaalta yksikössä on selvittelykokouksia vakavista vaaratapahtumista (Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021), jolla saatetaan viitata samankaltaiseen yhteiseen jälkipuintiin.

Työpaikalla voi olla erilaisia stressitekijöitä esimerkiksi vuorovaikutuksiin liittyen (Juvani 2019). Lastenkodissa työskenneltäessä kyselyn mukaan sisältää uhka- ja väkivaltatilanteita, jotka ovat negatiivista vuorovaikutusta lasten kanssa, joten sen voi päätellä vaikuttavan työntekijöihin. Kyselyssä ei kysytty suoraan stressistä, mutta kysyttäessä uhka- ja väkivaltatilanteiden vaikutuksista työhyvinvointiin, vastauksissa puhuttiin stressistä, joka oli pitkäaikaista tai ajoittaista. Stressin jatkuessa pitkään puhutaan työuupu-

muksesta (Maslach & Goldberg 1998). Työntekijöiden tulisi tunnistaa stressin ja työuupumuksen oireet, jotta niihin voidaan puuttua. Lastensuojelussa työskentelevät olivat muuhun sosiaalityöhön verrattuna korkeammassa riskissä työuupumukselle sekä sijaistraumatisoitumiselle (Baldschun ym. 2017). Stressin vaikutuksesta työntekijät saattavat ajautua muokkaamaan työtään aktiivisesti, mikä ei kuitenkaan vähennä työuupumuksen oireita (Luhtinen ym. 2021).

Lastensuojelutyöhön liittyvä ilmiö on sijaistraumatisoituminen ja se vaikuttaa negatiivisesti työntekijän hyvinvointiin (Graham & Shier 2013). Sijaistraumatisoitumisen oireita ovat mm. häiritsevät muistot tai ajatukset asiakkaan tilanteesta (Figley 2002: 2–5). Vaikka kyselyssämme ei kysytty suoraan sijaistraumatisoitumisesta, saattaa työntekijöillä olla siihen viittaavia oireita, koska osa vastaajista kertoi asioiden joskus jäävän mieleen pyörimään. Erityisesti yksi vastaaja koki pitkäaikaista stressiä, mutta myös osa muista vastaajista kertoi asioiden jäävän vaivaamaan myöhemmin. Kuitenkin sijaistraumatisoitumisesta puhutaan vasta kun oireet ovat jatkuneet yli 30 päivää (Figley 2002: 2–5) eli emme voi päätellä vastauksista sijaistraumatisoitumista tai sen puutetta.

Vastauksista nousi esille työntekijöiden henkilökohtaiset keinot tukea työhyvinvointia uhka- ja väkivaltatilanteissa sekä niiden jälkeen. Kolme vastaajaa mainitsi kollegoiden kanssa keskustelemisen keinoksi, joilla he tukevat työhyvinvointiaan väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkeen. On positiivista, että työntekijät kokevat, että voivat saada apua työyhteisöltään. Esimiehen olisi hyvä olla tietoinen kunkin alaisensa keinoista, joilla kukin vaikuttaa työhyvinvointiinsa koettuaan uhka- ja väkivaltatilanteen ja kannustaa työntekijöitä hyvinvoinnista huolehtimiseen. Myös Baldschun (2014) tuo esille työyhteisön tuen merkityksen työhyvinvoinnille. Vapaa-ajalla sekä työpaikalla keskustelu koettiin kyselyssämme tärkeiksi. Useat työntekijät mainitsivat kyselyssä liikunnan olevan hyvä keino työhyvinvoinnin parantamiseksi. Itsestään huolehtiminen onkin työhyvinvointia lisäävä tekijä (Baldschun 2014; Martin ym. 2020).

Kyselyyn vastaajien raportoima stressi ja negatiiviset vaikutukset työhyvinvointiin kertovat tarpeesta ottaa työntekijöiden hyvinvointi paremmin huomioon. Organisaatiolla on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin, esimerkiksi työjärjestelyt, vuorovaikutukset ja työtehtävät saattavat olla työntekijälle kuormittavia tekijöitä (Baldschun 2014). Sosiaalialalla työntekijöiden on tärkeä muokata odotuksiaan, koska usein tilanteiden ratkaisut eivät ole yksiselitteisiä tai suju suunnitelmien mukaan. Työntekijöiden hyvinvointia taas parantavat positiiviset tulokset asiakkaan elämässä. (Graham & Shier 2013.)

8 Pohdinta

Kysely antoi kattavaa tietoa siitä, millaisia väkivalta- ja uhkatilanne ohjeistuksia työntekijät ovat saaneet. Mielestämme myös nykyiset väkivalta- ja uhkatilanneohjeistukset vaikuttavat kattaville. Työntekijöiden vastauksissa koskien kysymystä väkivaltilanteiden käsittelyn parantamisesta toistui purkukeskusteluiden säännöllisyyden tärkeys ja se, että niitä pidettäisiin mahdollisimman pian tilanteiden jälkeen. Tutkimusongelman näkökulmasta vastaukset olivat oleellisia. Lastenkodille tieto on oleellista juuri sen vuoksi, että näin voidaan parantaa työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Opinnäyte-työ tuotti tavoiteltua hyödynnettävää tietoa vastaamalla kumpaankin tutkimusongelmaan.

Tutkimuksen reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan tutkimustulosten riippumattomuutta satunnaisista ja epäolennaisista tekijöistä. Luotettavaan tutkimuskäytäntöön kuuluu se, että tutkimuksessa esitetään perusteita, joiden mukaan tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta tarkastellaan kyseisen tutkimuksen antamissa puitteissa ja sen mukaisesti, millaisia laadullisia menetelmiä työssä on käytetty. (Puusa & Juuti 2020.)

Olemme teemoitelleet aineiston vastauksia, mikä tarkoittaa sitä, että olemme koonneet vastauksista tutkimusongelman kannalta olennaisimmat aiheet eli teemat. Mielestämme teemoittelu on ollut onnistunut tapa analysoida aineistoa, koska sen avulla on ollut helpompi löytää tutkimusongelman kannalta oleelliset asiat. Lomakekyselyn toistettavuus on hyvä, mikä on edesauttanut tutkimuksen luotettavuutta. Kysely lähetettiin viidelletoista vastaajalle, joista yhdeksän vastasi. Kyselymme lähetettiin vastaajille joululoman aikaan ja vastaamisaikaa oli rajatusti, joten kaikki halukkaat eivät välttämättä ehtineet osallistua kyselyyn. On myös mahdollista, että kaikki eivät halunneet vastata tämän tyyppiseen kyselyyn. Kuitenkin aineistoa saatiin sen verran, että teemoittelu voitiin toteuttaa.

Validiteetin eli pätevyyden avulla arvioidaan sitä, että mitataanko tutkimuksessa olevaa kohdeilmiötä tarkasti ja onko tutkimuksessa tutkittu juuri sitä ilmiötä, jota on tarkoituskin tutkia. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetti voi tarkoittaa esimerkiksi tutkimuksen kohteeksi määrittelyn ilmiön eheyttä. (Puusa & Juuti 2020). Olemme ilmiönä tutkineet

väkivalta- ja uhkatilanteita sekä työhyvinvointia. Validiteetin lajeina ovat sisäinen ja ulkoinen validiteetti. Sisäinen validiteetti tarkoittaa sitä, että jos päätellään x:n saaneen aikaan y:n niin se pitää paikkansa (Puusa & Juuti 2020).

Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, että kyseistä tulkintaa voidaan yleistää yksittäistä tutkimusta laajemmin erilaisiin tilanteisiin, henkilöihin ja organisaatioihin. (Puusa & Juuti 2020). Ulkoisen validiteetin arviointi on haastavaa, koska vastaavaa tutkimusta ei ole toteutettu samanlaisessa yksikössä. Validiteettia voitaisiin arvioida paremmin, jos tutkimus toteutettaisiin samassa yksikössä vuoden päästä tai samanlaisessa yksikössä, jolloin validiteettia voitaisiin arvioida vertaamalla tuloksia toisiinsa. Voidaan myös arvioida kyselylomakkeen validiutta (Hiltunen 2009). Tulkintamme mukaan kysymykset olivat laadullisesti arvioiden onnistuneita, koska saamamme vastaukset olivat suurimmaksi osaksi johdonmukaisia.

Opinnäytetyöstä keikkatyöntekijät rajautuivat pois, mutta koska keikkatyöntekijöitä työskentelee vaihtelevasti myös Helsingin kaupungin lastenkodeilla, olisi hyvä, että keikkatyöntekijöiden tietämystä uhka- ja väkivaltaohjeistuksista selvitettäisiin jatkotutkimuksilla. Keikkatyöntekijät ovat tulevia sosiaalialan ammattilaisia, joten tärkeää olisi, että purkukeskustelut toteutuvat myös keikkatyöntekijöiden kohdalla.

Väkivalta- ja uhkatilanteet ovat saatujen tulosten mukaan yleisiä lastensuojelu yksikössä. Vastaajista neljä koki väkivaltaa lähes päivittäin ja kolme vastaajista viikoittain. Talentian teettämässä kyselyssä lastensuojelulaitokset olivat yksi niitä työpaikoista, joissa asiakasväkivaltaa yleisimmin koettiin. Kyselyn mukaan lastensuojelulaitosten ohjaajat myös kokivat asiakasväkivallan lisääntyneen kolmen viimeisen vuoden aikana (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016). Väkivalta- ja uhkatilanteiden yleisyys saattaa vaikuttaa työstä muodostuneisiin mielikuviin ja siten halukkuuteen työllistyä sijaishuoltoon. Myös sairastavuuden lisääntyminen muun muassa henkisen kuormituksen tai fyysisten tapaturmien vuoksi voivat vaikuttaa koettuun mielekkyyteen työstä. Väkivaltatilanteiden käsittelyyn ja ennakointiin kiinnittämällä erityistä huomioita voidaan vaikuttaa työllistymiseen sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittelyyn panostamalla voidaan edesauttaa työntekijöiden työssäjaksamista.

Aineistosta kävi ilmi, että vakituiset työntekijät tietävät kuinka väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkeen toimitaan. Ohjeet kertovat hyvin keneen työntekijä voisi olla yhteydessä uhka- tai väkivaltatilanteen sattuessa. Työntekijöille voisi esimerkiksi olla ohjeistuksia

työstä tulevan stressin purkamiseksi myös vapaa-ajalla. Tällaisia voisi olla esimerkiksi liikuntaan tai muuhun mielekkääseen tekemiseen kannustaminen.

Opinnäytetyömme tulosten laajempaa hyödyntämistä rajoittaa se, että aineisto on kerätty lähinnä kyseiselle lastenkodille. Kuitenkin lastenkotien väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyyn tulee kiinnittää huomioita jokaisessa lastensuojelulaitoksessa ja työhyvinvointiin voidaan kiinnittää huomioita lisäämällä työyhteisön sisällä keskustelua siitä, kuinka jokainen voi itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa sekä lisäämällä tietoa väkivalta- ja uhkatilanteiden ennakoinnista. Myös on oleellista käsitellä tilanteita jälkeensä, jotta ne eivät jää vaivaamaan työpäivän jälkeen.

Opinnäytetyön tulokset antavat mielestämme seuraavanlaisia mahdollisuuksia jatkotutkimukselle. Opinnäytetyömme perusteella emme voineet tehdä johtopäätöksiä työkokemuksen vaikutuksesta aineiston pienuuden vuoksi, vaikka korkeamman iän ja pidemmän työkokemuksen omaava raportoi kokevansa muita useammin stressiä. Oletuksemme oli, että mitä enemmän työkokemusta, sitä helpompi on päästä yli väkivalta- ja uhkatilanteista, joka on ristiriidassa tulostemme kanssa. Työkokemuksen määrän vaikutusta työpaikalla koettuun väkivaltaan voitaisiin siis tutkia syvällisemmin. Jatkotutkimuksella voitaisiin selvittää mahdollista syy-yhteyttä. Jatkotutkimuksissa voitaisiin myös selvittää kiinnipitotilanteiden määrää sekä työntekijöiden kokemuksia selvittää niistä sekä millaisia vaikutuksia niillä on työntekijän kokemaan kuormitukseen ja stressiin.

Aineistosta kävi ilmi, että työntekijät kokivat purkukeskusteluiden olevan tärkeitä ja, näin ollen niiden toimivuuteen tulisi panostaa yksikössä. Myös sitä, kuinka paljon Heti-purku-mallia on hyödynnetty yksikössä olisi voitu selvittää. Opinnäytetyössä emme selvittäneet purkukeskusteluiden laadukkuutta työntekijöiden näkökulmasta. Jatkotutkimuksissa voitaisiin tutkia, onko purkukeskusteluissa puhuttu työntekijöiden mielestä oleellisista asioista sekä onko purkukeskusteluihin käytetty työntekijöiden mielestä tarpeeksi aikaa.

Lähteet

Antikainen-Juntunen, Eija 2007. Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla. Työturvallisuus sosiaalialalla – hankkeen loppuraportti. Sosiaalitalo Oy. <https://sosiaalitalo.fi/wp-content/uploads/2021/02/Tyoturvallisuus_sosiaalialalla_raportti.pdf>. Viitattu 26.9.2022.

Baldschun, Andreas & Hämäläinen, Juha & Töttö, Pertti & Rantonen, Otso & Salo, Paula 2017. Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. *European Journal of Social Work* 22 (1). 43–58. Viitattu 15.9.2022.

Baldschun, Andreas 2014. The Six Dimensions of Child Welfare Employees' Occupational Well-Being. *Nordic journal of working life studies* 4 (4). 69–87. <<https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/26626/23398>>. Viitattu 25.3.2023.

Clarkeburn, Henriikka & Mustajoki, Arto 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.

Everly, George & Flannery, Raymond & Mitchell, Jeffrey 2000. Critical incident stress management (Cism): A review of the literature. *Aggression and Violent Behaviour* 5 (1). 23–40. Viitattu 24.3.2023.

Figley, Charles 2002. Treating compassion fatigue. Contrast between compassion fatigue and related concepts. New York: Brunner-Routledge. 2–5.

Forsell, Martta & Kuoppala, Tuula & Säkkinen, Salla 2021. Lastensuojelu 2020. Koronavuosi ei korostunut lastensuojelun tilastoissa - vaikutusten odotetaan näkyvän viiveellä. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Tilastoraportti 19/2021. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142676/Lastensuojelu_2020.pdf?sequence=7&isAllowed=y>. Viitattu 22.9.2022.

Graham, John & Shier, Michael 2013. Profession and Workplace Expectations of Social Workers: Implications for Social Worker Subjective Well-Being. *Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community*. Volume 28 (1). 95–110. Viitattu 22.9.2022.

Heiskanen, Markku 2007. Violence at Work in Finland; Trends, Contents, and Prevention. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention* 88 (1). 22–40. Viitattu 12.9.2022.

Helsingin kaupunki. Lastenkotitoiminta. <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=3134>> Viitattu 7.12.2022.

Hetipurku – tukea turvallisuuteen ja työhyvinvointiin 2016. Helsingin kaupunginkanslia. <<https://tekojentori.fi/sites/kunteko.fi/files/documents/Hetipurku-esite.pdf>>. Viitattu 20.2.2022.

Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. <http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf>. Viitattu 3.3.2023.

Hintikka, Noora & Saarela, Kaija Leena 2009. Accidents at work related to violence – Analysis of Finnish national accident statistics database. *Safety science* 48 (4). 517–

525. <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753510000093>>. Viitattu 21.9.2022

Hoikkala, Susanna 2017. Työntekijään kohdistuva väkivalta lastensuojelu laitoksessa. Teoksessa Hoikkala, Susanna & Kuokkanen, Julia (toim.) Turvallisesti sijaishuollossa - väkivaltatyön keinoja lastensuojelulaitoksessa. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 4/2017. <<https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Turvallisesti-sijaishuollossa.pdf>> Viitattu 27.3.2023

Hujala, Anne 2004. Erityinen huolenpito. Teoksessa Puonti, Annamajja & Saarnio, Tuula & Hujala, Anne (toim.). Lastensuojelu tänään. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino.

Juvani, Anne 2019. Työstressin vaikutus työuriin. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 135 (21). 2057–2064. <<https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2019/21/duo15224>>. Viitattu 25.3.2023.

Kananen, Jorma 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän opistopaino.

Kariso, Jenni & Vepsä, Päivi 2020. Lausunto laittomasta uhkauksesta. Talentia ry. <<https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/02/Talentian-lausunto-laittomasta-uhkauksesta-HE-226-2020-vp.pdf>>. Viitattu 26.9.2022.

Kuula-Luumi, Arja a. Laadullisen aineiston anonymisointi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/laadullisen-aineiston-anonymisointi/>>. Viitattu 17.10.2022.

Kuula-Luumi, Arja b. Tutkimuslupa, suostumus, informointi ja tietosuoja. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuslupa-suostumus-informointi-ja-tietosuoja/>>. Viitattu 18.10.2022.

Kyselylomakkeen laatiminen. Tietoarkisto. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>>. Viitattu 5.11.2022.

Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu Helsingissä 13.4.2007. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>>. Viitattu 27.1.2023.

Luhtinen, Vilma & Immonen, Anu & Mäkikangas, Anne & Huhtala, Mari & Feldt, Taru 2021. Työelämän tutkimus 19 (2). 197–221. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/99646/64139>>. Viitattu 25.3.2023.

Martin, Elisa & Myers, Karen & Brickman, Kristiana 2020. Self-preservation in the work-place: the importance of well-being for social work practitioners and field supervisors. *Social work* 65 (1). 74–81. Viitattu 25.3.2023.

Maslach, Christina & Goldberg, Julie 1998. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology* 7 (1). 63–74. Viitattu 23.3.2023.

Munobwa, Jimmy Stephen & Ahmadi, Fereshteh & Öberg, Peter 2021. Creeping under the skin: Manifestations of client violence towards social workers in Swedish individual and family services. *Nordic Social Work Research*.
<<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2156857X.2021.1927807>>. Viitattu 16.9.22

Puumi, Susanna & kuntaryhmä & palveluryhmä 2020. Väkivalta pois työpaikalta. E-kirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. <<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Vakivalta-pois-tyopaikalta.pdf>>. Viitattu 24.3.2023

Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 1.12.2022

Puusa, Anu 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 1.12.2022

Quigg, Zara & Butler, Nadia & Passmore, Jonathon & Yon, Yongjie & Nihlen, Åsa 2020. World health organization. <https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0006/430854/InterpersonalViolenceAcrossTheLife-Course-eng.pdf> Viitattu 22.3.2023.

Rikksentorjuntaneuvosto 2004. Työpaikkaväkivalta. <<https://rikksentorjunta.fi/tyopaikkavakivalta>>. Viitattu 15.10.2022.

Rikosuhripäivystys 2004. Väkivalta. <<https://rikksentorjunta.fi/vakivalta>>. Viitattu 15.10.2022.

Sarvimäki, Pirjo & Siltaniemi, Aki (toim.) 2007. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73389/URN%3aNBN%3afe201504223872.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 25.3.2023.

Shier, Micheal & Turpin, Aaron & Nicholas, David & Graham, John 2021. Social Service Worker Experiences with Direct and Indirect Violence When Engaged with Service Users. *British journal of social Work* 51 (4). 1238–1258. Viitattu 13.9.2022.

Sicora, Alessandro 2017. Reflective Practice, Risk and Mistakes in Social Work. *Journal of Social Work Practice. Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community* 31 (4). 491–502. Viitattu 25.9.2022.

Stressi ja työuupumus. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>>. Viitattu 17.10.2022.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf>. Viitattu: 3.11.2022

Tapaturmavakuutuskeskus. Toimialojen työpaikkatapaturmat vuonna 2021. <https://tilastoportaali.vakes.fi/SASVisualAnalyticsViewer/VisualAnalyticsViewer_guest.jsp?reportName=Tikku&reportPath=/6.%20Julkinen/3.%20Tapaturma/Raportit/&report-ViewOnly=true&reportContextBar=true>. Viitattu 19.10.2022.

Tehy. Työtapaturma. Työelämäopas. <<https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/tyotapaturma>>. Viitattu 3.11.2022.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2023. Hoito ja kasvatus sijaishuollossa. <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa>>. Viitattu 25.3.2023.

Tietosuojalaki 1050/2018. Annettu Helsingissä 5.12.2018. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>>. Viitattu 5.11.2022.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 2.4.2023

Työhyvinvointi ja työkyky. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>>. Viitattu 17.10.2022.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>. Viitattu 1.4.2023.

Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 2021. Helsingin kaupunki. Uuden työntekijän perehdytysmateriaali.

Työvaliokunta 2019. Mitä kuuluu? Työhyvinvointikyselyn tulokset 2018. Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä. <<https://docplayer.fi/137760016-Mita-kuuluu-tyohyvinvointikyselyn-tulokset-2018-tyovalioikunta.html>>. Viitattu 5.12.2022.

Vartia-Väänänen, Maarit & Pahkin, Krista 2016. Talentia: Työväkivalta ja sen uhka -selvitys. Työterveyslaitos. <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Talentia-2016-tiivistelm%C3%A4_PDF.pptx>. Viitattu 3.11.2022.

Vehkalahti, Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>> Viitattu 1.4.2023.

Yöntyöntekijöiden turvallisuusohjeet 2022. Helsingin kaupunki. Uuden työntekijän perehdytysmateriaali.

Infokirje

Hei!

Tässä on informointi koskien kyselyä ja kyselyn linkki, voisitko välittää tämän yksikön työntekijöille?

Olemme Metropolia AMK sosionomi opiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä. Lähetimme aikaisemmin tänä syksynä teille tiedotteen kyselystä, jonka olemme saaneet nyt valmiiksi. Toteutamme teillä kyselyn väkivalta- ja uhkatilanteiden vaikutuksesta työntekijöiden hyvinvointiin. Kyselymme tavoitteena on löytää onnistumisia ja muokattavia keinoja väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyn osalta. Kysely toteutetaan teidän yksikössänne.

Toivomme vastauksia mahdollisimman monelta vakituiselta ja määräaikaiselta työntekijältä. Keikkatyöntekijät eivät osallistu kyselyyn suuresti vaihtelevien työkokemusten perusteella. Kysely toteutetaan E-lomakkeen kautta, jonka käyttö ei vaadi tunnistautumista.

Jos teillä on kysyttävää tai muuta asiaa kyselyyn tai opinnäytetyöhön liittyen meille saa laittaa sähköpostia osoitteeseen:

Ella.Sepponen@metropolia.fi ja Julia.Mikkonen@metropolia.fi.

Keräämme kyselyssä mahdollisimman vähän tunnistettavia henkilötietoja. Tarkemmin keräämistämme tiedoista löydät tietosuojalomakkeesta, joka on tässä sähköpostissa liitteenä.

LUETHAN TIETOSUOJALOMAKKEEN HUOLELLISESTI ENNEN KYSELYYN VASTAAMISTA!

Kysely on auki 21.12.2022 – 4.1.2023. Linkki kyselyyn: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/36415/lomake.html>

Lähetämme tammikuussa kyselyn uudestaan tarvittaessa.

Kiitos kaikille yhteistyöstä ja mukavaa joulua!

Ystävällisin terveisin,

Ella Sepponen ja Julia Mikkonen, Metropolia AMK

Kyselylomakkeen kopio

Tämä lomake on vain kopio, alkuperäinen kysely on laadittu E-lomakkeeseen ja löytyy osoitteesta <<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/36415/lomake.html>>.

Kyselyn ohjeet

Vastaa kysymysten kohdalla oman näkemyksesi ja mielipiteesi mukaisesti. Valitse yksi vaihtoehto monivalintavaihtoehdoista ja kirjoita vastauksesi sille varattuun tilaan. Vastaa kysymyksiin järjestyksessä. Vastaamalla tähän kyselyyn annat luvan vastaustesi käyttämiseen opinnäytetyössä

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 21.12.2022 16.44 ja päättyy 13.1.2023 23.59

Kysely väkivalta- ja uhkatilanteista sekä työhyvinvoinnista

Johdanto

WHO:n kansainvälisesti hyväksytyssä määritelmässä väkivalta on määritelty tarkoittamaan vallan, kontrollin tai fyysisen voiman tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista. Väki- valta tällöin kohdistuu toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään ja se johtaa tai voi johtaa psyykkisen tai fyysisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriintymiseen, perustarpeiden laiminlyöntiin tai kuolemaan. (Rikosuhripäivystys 2019.) Väkivaltatilanteet voidaan määritellä myös erityisesti työpaikkaväkivallaksi. Euroopan komission mukaan työpaikkaväkivalta tarkoittaa tapahtumia, joissa työntekijää uhataan, pahoinpidellään tai loukataan sanallisesti työhön liittyvissä oloissa, joka suorasti tai epäsuorasti vaarantaa heidän turvallisuutensa, hyvinvointinsa tai terveytensä (Rikoksentorjuntaneuvosto 2004).

Työhyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät organisaatiossa. Työhyvinvointiin vaikuttavat elintavat, johtaminen, mielenterveys ja työajat. (Työhyvinvointi ja työkyky.) Työ ja työntekijän ominaisuudet vaikuttavat työntekijän stressin kokemukseen. (Stressi ja työuupumus.

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Väkivalta- ja uhkatilanteiden vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin

Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy,

Ella Sepponen, Ella.Sepponen@metropolia.fi;

Julia Mikkonen, Julia.Mikkonen@metropolia.fi

Opinnäytetyön ohjaajat:

Katarina Groop, Katarina.Groop@metropolia.fi;

Jaana Kortnesniemi, Jaana.Kortnesniemi@metropolia.fi

Minua on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kerätä tietoa työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyn osalta. Haluamme löytää onnistumisia sekä kehittämisen kohteita.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan rastittamalla ruudun suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

- Rastittamalla ruudun vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Kysely

1. Valitse sopiva ikäryhmä
 - a. 18-25 vuotta
 - b. 26-49 vuotta
 - c. 50-65 vuotta
 - d. yli 65 vuotta
2. Sukupuoli

- a. Nainen
 - b. Mies
 - c. Muu
 - d. En halua määritellä
3. Työkokemuksesi vuosina lastenkodin yksikössä
 - a. alle 5
 - b. 5–10
 - c. 11–20
 - d. yli 20
 4. Millaisia uhka- tai väkivaltatilanteita koet lastenkodin yksikössä?
 5. Kuinka usein koet uhka- tai väkivaltatilanteita lastenkodin yksikössä?
 - a. Lähes päivittäin
 - b. Viikoittain
 - c. Kuukausittain
 6. Millä tavoin koet uhka- tai väkivaltatilanteiden vaikuttaneen työhyvinvointiisi?
 7. Minkälaista tukea olet saanut uhka- tai väkivaltatilanteiden käsittelyyn?
 8. Miten sinua on ohjeistettu uhka- ja väkivaltatilanteiden jälkeisestä käsittelystä etukäteen?
 9. Millä keinoilla tuet työhyvinvointia uhka- ja väkivaltatilanteissa sekä niiden jälkeen?
 10. Tiedätkö esimiehen lisäksi keneltä saat tukea uhka- ja väkivaltatilanteen jälkeen?
 11. Miten koet että uhka- ja väkivaltatilanteiden käsittelyä voitaisiin parantaa?