



# Henkilökunnan tuen tarve väkivaltatilanteissa vaativan tason lastensuojelulaitoksessa

Carita Huvinen

OPINNÄYTETYÖ  
Huhtikuu 2025

Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys YAMK  
23YSTY

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyyden YAMK

HUVINEN CARITA:

Henkilökunnan tuen tarve vaativan tason lastensuojelulaitoksessa

62 sivua, joista liitteitä 6 sivua

Huhtikuu 2025

---

Tämä opinnäytetyö tarkastelee vaativan tason lastensuojelulaitoksissa työskentelevien ammattilaisten kokemuksia ja turvallisuudentunteen tarpeita erityisesti tilanteissa, joissa kohdataan väkivaltaisesti käyttäytyviä, päihde- ja rikoskier-teessä olevia nuoria. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa lastensuojelulaitok-sen henkilöstön näkemyksiä väkivallan uhasta, saatavilla olevasta tuesta sekä keinoista turvallisuuden tunteen lisäämiseksi.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena kyselytutkimuksena, ja aineisto kerättiin Micro-soft Forms -kyselylomakkeen avulla kymmeneltä vaativan tason lastensuojelu-laitoksen työntekijältä, jotka kohtaavat säännöllisesti työssään väkivaltaisesti käyttäytyviä nuoria. Tutkimuksessa käytettiin avoimia kysymyksiä syvällisen tiedon saamiseksi työntekijöiden kokemuksista, turvallisuudentunteeseen vaikutta-vista tekijöistä sekä heidän tarpeistaan tuen ja työympäristön suhteen. Keskei-senä tuloksena ilmeni, että jatkuva väkivallan uhka heikentää merkittävästi työn-tekijöiden psyykkistä hyvinvointia, aiheuttaen stressiä, jatkuvaa jännitystä ja tur-vallisuuden tunteen vähenemistä, mikä vaikuttaa negatiivisesti työn mielekkyy-teen ja motivaatioon. Kollegiaalinen vertaistuki ja jälkipuintilaisuudet nähtiin tär-keinä tukimuotoina, mutta ennakoivaan turvallisuuteen, kuten käytännönläheisiin koulutuksiin ja simulaatioharjoituksiin, kaivattiin lisäpanostusta. Lisäksi työnteki-jät korostivat konkreettisten turvallisuustoimenpiteiden, kuten hälytysjärjestel-mien sekä johdon aktiivisen roolin ja näkyvyyden tärkeyttä turvallisuuden vahvis-tamisessa. Kokonaisvaltaisesti toteutettavat turvallisuuskoulutukset ja järjestel-mällinen psykologinen tuki tunnistettiin olennaisiksi väkivallan uhan hallinnassa ja työhyvinvoinnin parantamisessa.

Keskeisinä kehittämistarpeina nousivat esille käytännönläheisten koulutusten ja simulaatioharjoitusten lisääminen, teknisten turvallisuusratkaisujen päivittämi-nen, työvuorosuunnittelun kehittäminen sekä johdon näkyvyyden ja tuen vahvis-taminen.

---

Asiasanat: turvallisuusjohtaminen, työturvallisuus, väkivalta, lastensuojelu, tuki.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Master's Degree Programme in Social and Health Care Entrepreneurship

HUVINEN, CARITA:

The Need for Staff Support in Violent Situations in a High-level Child Protection Institution

62 pages, of which appendices 6 pages

April 2025

---

This thesis examines the experiences and safety needs of professionals working in demanding-level child protection institutions, especially in situations involving violently behaving adolescents who are often caught in cycles of substance abuse and crime. The purpose of the study was to explore the views of child protection personnel regarding the threat of violence, the available support, and measures to enhance their sense of safety.

The research was conducted as a qualitative survey study, with data collected using a Microsoft Forms questionnaire from ten professionals working in demanding-level child protection institutions, who regularly encounter violent behavior from adolescents in their work. The study employed open-ended questions to obtain in-depth information about the employees' experiences, factors influencing their sense of safety, and their needs concerning support and working conditions.

The key finding revealed that the continuous threat of violence significantly undermines employees' psychological well-being, causing stress, constant tension, and diminished feelings of safety, negatively impacting their sense of meaning and motivation at work. Peer support from colleagues and debriefing sessions were considered important support methods, but there was a desire for greater investment in proactive safety measures, such as practical training and simulation exercises. Additionally, employees emphasized the importance of concrete safety measures, including alarm systems, as well as the active role and visibility of management in strengthening overall safety. Comprehensive safety training and systematic psychological support were identified as crucial in managing the threat of violence and improving employee well-being.

Key development needs highlighted by respondents included increasing practical training and simulation exercises, updating technical safety solutions, improving shift scheduling, and enhancing management visibility and support.

---

Keywords: safety management, occupational safety, violence, child protection, support.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	7
3	TURVALLISUUSJOHTAMINEN .....	8
	3.1 Kirjallisuuskatsaus.....	8
	3.2 Turvallisuusjohtamisen lähtökohtia .....	9
	3.2.3 Riskienhallinta .....	12
	3.3 Työturvallisuusjohtaminen.....	12
	3.3.1 Työnantajan vastuu työturvallisuudesta.....	14
	3.3.2 Työsuojelun rooli työturvallisuudessa .....	16
	3.3.3 Työterveyden rooli työturvallisuudessa.....	17
	3.3.4 Työturvallisuus väkivaltatilanteissa.....	20
	3.3.5 Väkivallan uhka ja riskien arviointi.....	21
	3.3.6 Työturvallisuuden arviointi ja seuranta .....	24
4	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT .....	26
	4.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	26
	4.2 Kohderyhmä.....	27
	4.3 Aineiston keruu.....	28
	4.4 Aineiston analysointi.....	29
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	32
	5.1 Väkivallan uhan kokeminen työssä .....	32
	5.2 Saatu tuki väkivallan uhan tilanteissa.....	33
	5.3 Tukitoiveet väkivallan uhan tilanteisiin.....	34
	5.4 Turvallisuuden tunteen lisääminen väkivallan uhan tilanteissa.....	35
6	POHDINTA.....	40
	6.1 Tutkimuksen eettisyys .....	40
	6.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	41
	6.3 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset .....	42
	6.4 Kehittämisehdotukset.....	47
	6.5 Jatkotutkimusaiheet .....	49
	LÄHTEET.....	50
	LIITE 1. Kirjallisuuskatsauksen hakuprosessi .....	55
	Katsaukseen sisällytetyt artikkelit ja tutkimukset.....	56
	LIITE 2. Forms -kyselylomakkeen runko .....	57
	LIITE 3. Saate kyselyyn .....	58
	LIITE 4. Tietosuojailmoitus.....	60

## 1 JOHDANTO

Lastensuojelulaitoksissa työskentelevät ammattilaiset kohtaavat päivittäin monimutkaisia haasteita, jotka liittyvät lasten hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Erityisen vaativia tilanteita esiintyy laitoksissa, joissa hoidetaan väkivaltaisia, päihde- ja rikoskierteessä olevia lapsia. Tällaiset lapset saattavat kokea traumaattisia elämäntilanteita, mikä voi ilmetä käytöshäiriöinä tai aggressiivisena käyttäytymisenä (McLean, 2019, 45; THL, 2020, 12). Tämä asettaa laitoksen henkilökunnalle merkittäviä haasteita heidän työssään ja vaikuttaa suoraan heidän turvallisuuden tunteeseensa työympäristössään (Smith, Jones & Brown, 2018, 78).

On tärkeää, että lastensuojelulaitoksissa on asianmukaiset käytännöt ja resurssit käsitellä väkivaltaisen käyttäytymisen haasteita sekä tukitoimia henkilökunnalle näissä tilanteissa (Eriksson & Nummi, 2021, 40). Lisäksi tarvitaan jatkuvaa koulutusta ja ammatillista tukea henkilökunnalle, jotta he voivat paremmin selviytyä näistä vaativista tilanteista ja säilyttää turvallisuudentunteensa työympäristössään (Pihlaja, 2020, 56; Child Welfare Information Gateway, 2020, 22).

Henkilökunnan turvallisuuden merkitys lastensuojelulaitoksissa, erityisesti niissä, joissa hoidetaan väkivaltaisia lapsia, on äärimmäisen tärkeä useista syistä. Henkilökunnan turvallisuus vaikuttaa suoraan heidän fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiinsa (Johnson, Roberts & Lee, 2017, 32). Työskentely väkivaltaisten lasten kanssa voi olla äärimmäisen stressaavaa ja, jopa vaarallista, ja turvallisuudentunteen puute voi johtaa työntekijöiden uupumiseen, traumatisoitumiseen ja pitkäaikaisiin terveysongelmiin (Eriksson & Nummi, 2021, 40).

Turvallisuudentunteen puute vaikuttaa, myös henkilökunnan työtehokkuuteen ja kykyyn hoitaa lapsia asianmukaisesti. Kun henkilökunta joutuu jatkuvasti kohtaamaan väkivaltaisia tilanteita tai pelkää oman turvallisuutensa puolesta, heidän kykynsä tarjota turvallista ja tukevaa ympäristöä lapsille voi heikentyä (Smith, Jones & Brown, 2018, 79). Tällöin henkilökunnan turvallisuuden puute voi vaikuttaa, koko lastensuojelulaitoksen toimintaan. Jos henkilökunta kokee työympäristönsä vaaralliseksi tai epävarmaksi, se voi heikentää heidän sitoutumistaan työhönsä, lisätä työntekijöiden vaihtuvuutta ja vaikuttaa laitoksen maineeseen

(McLean, 2019,47). Lisäksi tämä voi vaikuttaa lapsiin, jotka saattavat kokea lisää stressiä ja turvattomuutta, jos henkilökunta ei pysty tarjoamaan heille riittävää tukea ja hoitoa.

Lastensuojelulaitoksilla on tiukat lakisääteiset vaatimukset ja turvallisuusmääräykset, joiden tarkoituksena on taata, sekä lasten, että henkilökunnan turvallisuus (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020, 15). Jos näitä vaatimuksia ei täytetä, seurauksena voi olla vakavia seuraamuksia, kuten laitoksen sulkeminen tai oikeudelliset toimenpiteet (Child Welfare Information Gateway, 2020, 23).

Henkilökunnan turvallisuus on kriittinen tekijä lastensuojelulaitosten toiminnassa. Sen varmistaminen on keskeistä, sekä henkilökunnan hyvinvoinnin, että lasten turvallisuuden näkökulmasta (Pihlaja, 2020, 58). Lastensuojelutyö on yksi yhteiskunnan vaativimmista hoitotyön muodoista, sillä se asettaa henkilöstön jatkuvaan vuorovaikutukseen nuorten kanssa, joilla on usein monimuotoisia ja vakavia taustatekijöitä, kuten päihdeongelmia, väkivaltakäyttäytymistä ja rikollisuutta (Pekkarinen, 2017, 66). Työntekijät joutuvat tasapainottelemaan hoivan ja kontrollin välillä, mikä voi synnyttää ristiriitaisia tunteita ja kuormittaa henkisesti.

Teoriassa lastensuojelun työympäristö on määritelty psyykkisesti ja fyysisesti kuormittavaksi kontekstiksi jossa, sekä ympäristön rakenteelliset ominaisuudet, että työntekijöiden omat taidot ja valmiudet määrittävät turvallisuudentunnetta (Enroos, Saarinen & Wahlström, 2017, 83; Hurme & Kyllönen, 2014, 34). Turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat merkittävästi fyysiset rakenteet ja toimintamallit, jotka luovat järjestyksen ja ennakoitavuuden tunnetta. Esimerkiksi laitoksen tilaratkaisut, kulunvalvonta ja selkeät toimintaprosessit auttavat henkilöstöä hallitsemaan arjen vuorovaikutusta nuorten kanssa turvallisesti (Hurme & Kyllönen, 2014, 35).

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan lastensuojelulaitoksessa toimivan henkilöstön näkemyksiä väkivallan uhasta, tuesta väkivallan uhan tilanteissa ja keinoista turvallisuuden tunteen lisäämiseksi.

## 2 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijät kokevat väkivallan uhan ja millaisia tukitoimia he pitävät tärkeinä väkivaltaisiin tilanteisiin varautumisessa ja niiden hallinnassa. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin kartoittamaan henkilöstön omia ehdotuksia turvallisuuden tunteen lisäämiseksi. Tavoitteena oli tuottaa organisaatiolle konkreettisia kehittämissuhteita henkilöstön tukemisen ja turvallisuuden tunteen lisäämisen keinoista.

Tutkimuksessa keskityttiin seuraaviin tutkimuskysymyksiin

1. Miten työntekijät kokevat väkivallan uhan työssään?
2. Mitä tukea työntekijät saavat tällä hetkellä väkivallan uhan tilanteissa?
3. Mitä tukea työntekijät toivoisivat saavansa väkivallan uhan tilanteessa?
4. Millä keinoilla turvallisuuden tunnetta voitaisiin lisätä työntekijöiden työssä?

### 3 TURVALLISUUSJOHTAMINEN

#### 3.1 Kirjallisuuskatsaus

Turvallisuusjohtamiseen liittyvän kirjallisuuden hankinta toteutettiin laajasti eri kansainvälisistä ja kotimaisista tietokannoista, jotta aiheesta saatiin kattava ja monipuolinen kuva. Kansainvälisiä tietokantoja, kuten EBSCOhost, PubMed, ProQuest, IEEE Xplore, ScienceDirect, Web of Science ja Scopus, hyödynnettiin, sillä ne tarjoavat laajasti turvallisuusjohtamiseen, riskienhallintaan ja organisaatiokulttuuriin liittyvää tutkimusta. Näistä tietokannoista löytyi runsaasti relevanttia tieteellistä kirjallisuutta, erityisesti johtamisen, organisaatiokulttuurin ja teknisen turvallisuuden näkökulmista.

Kotimaisten tietokantojen, kuten Finna, Juuli ja Edilex, avulla päästiin käsiksi suomalaiseseen tutkimukseen ja säädöskokoelmiin, jotka täydensivät näkökulmaa erityisesti työturvallisuuslainsäädännön osalta. Lisäksi johtavien suomalaisten yliopistojen, kuten Helsingin yliopiston Helka, Tampereen yliopiston Andor ja Aalto-yliopiston Aaltodoc-tietokannat tarjosivat pääsyn suomalaisiin turvallisuusjohtamiseen liittyviin tutkimuksiin, erityisesti teknologian ja johtamisen alalta. Tietoarasto puolestaan toi käyttöön turvallisuusjohtamisen ja työturvallisuuden kyselyaineistoja ja tutkimustuloksia.

Tietokannoista tehtiin hakuja keskeisillä hakusanoilla, kuten *"turvallisuusjohtaminen," "riskienhallinta," "työturvallisuus," "turvallisuuskulttuuri," "työturvallisuuslainsäädäntö,"* ja *"työtapaturmat"* sekä näiden englanninkielisillä vastineilla (*"safety management," "risk management," "occupational safety," "safety culture"* ja *"occupational safety legislation"*). Hakua tarkennettiin myös yhdistämällä hakusanoja eri termeihin, kuten *"johtajuus," "psykologinen turvallisuus,"* ja *"työhyvinvointi."*

Kirjallisuuskatsaukseen valittiin mukaan tieteellisiä artikkeleita ja tutkimuksia, jotka käsittelevät turvallisuusjohtamista, riskienhallintaa ja työturvallisuutta. Sisääntokriteereinä olivat julkaisut, jotka olivat ilmestyneet vertaisarvioituissa tieteellisissä lehdissä tai olivat osa yliopistojen lisensoitujen tutkielmia tai väitöskirjoja. Julkaisujen tuli käsitellä selkeästi turvallisuusjohtamisen keskeisiä teemoja,



kuten organisatorisia rakenteita, johtamismalleja, turvallisuuskulttuuria tai käytännön toimenpiteitä työympäristön turvallisuuden parantamiseksi.

Poissulkukriteereinä olivat julkaisut, jotka eivät liittyneet suoraan turvallisuusjohtamiseen tai sen ydinteemoihin. Lisäksi suljettiin pois julkaisut, joiden sisältö oli liian spesifinen muihin aloihin, kuten teollisuuden yksittäisiin teknisiin prosesseihin, eikä ollut siirrettävissä sosiaali- ja terveysalan kontekstiin.

Lopulliseen kirjallisuuskatsaukseen valikoitui 29 kappaletta tieteellisiä artikkeleita ja tutkimuksia, jotka täyttivät edellä mainitut kriteerit (ks. Liite 1). Tämän lisäksi kirjallisuutta täydennettiin manuaalisella haulilla, jonka avulla löydettiin aihepiiriä tukevia keskeisiä lähteitä, esimerkiksi kirjoja ja ajankohtaisia raportteja, jotka tukivat valittujen tutkimusten tulkintaa ja kontekstointia.

### **3.2 Turvallisuusjohtamisen lähtökohtia**

Turvallisuusjohtaminen on olennainen osa organisaation kokonaisvaltaista riskienhallintaa. Sen päätarkoituksena on ehkäistä työtapaturmia, aineellisia vahinkoja, sekä terveyteen liittyviä riskejä työpaikalla ja sen lähiympäristössä. Turvallisuusjohtamisen ytimessä ovat ennakoivat käytännöt, suunnitelmallinen varautuminen, sekä jatkuva kehittäminen. Tehokkaan turvallisuustoiminnan kannalta onnistunut henkilöstön johtaminen nähdään, jopa välttämättömänä edellytyksenä (Werdemalen, 1991, 83).

Johdon tehtävänä on asettaa yrityksen turvallisuustoiminnalle tavoitteet, tarjota resurssit niiden saavuttamiselle ja valvoa niiden toteutumista (Oedewald & Reiman 2006, 25). Turvallisuusjohtaminen on järjestelmällistä toimintaa, joka integroituu osaksi organisaation kaikkia toimintoja. Sen ytimessä on jatkuva pyrkimys tunnistaa ja hallita riskejä, jotka voivat johtaa työtapaturmiin, ammattitauteihin tai muuhun vahinkoon.

Turvallisuusjohtaminen on olennainen osa nykyaikaisen organisaation toimintaa, jonka tavoitteena on ennaltaehkäistä vahinkoja ja suojella niin henkilöstöä, asiakkaita kuin ympäristöäkin. Sen toteuttaminen edellyttää koko organisaation kattavaa sitoutumista, sekä systemaattista riskienhallintaa ja turvallisuuskulttuurin

kehittämistä. Turvallisuusjohtamisen periaatteiden johdonmukainen hyödyntäminen voi vähentää onnettomuuksia, lisätä työtyytyväisyyttä ja parantaa organisaation tehokkuutta. Se tarkoittaa erityisesti sitä, että johto ja esihenkilöt toimivat aktiivisesti kehittäen työyhteisön käytäntöjä, työolosuhteita, henkilöstön osaamista sekä työilmapiiriä (Laitinen, Vuorinen & Simola, 2021, 40).

### **3.2.1 Turvallisuusjohtamisen lainsäädäntö**

Turvallisuusjohtamista säätelevät, sekä kansalliset, että kansainväliset lait, asetukset ja toimialakohtaiset standardit. Suomessa työterveys- ja työturvallisuustoimintaa säädellään erityisesti kolmella keskeisellä lailla: Työturvallisuuslaki (738/2002), Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) (Työsuojeluhallinto, 2019,10). Näiden lakien avulla määritellään työpaikkojen turvallisuusvastuut ja ohjataan riskien hallintaa.

Kansainvälisesti turvallisuusjohtamisen tueksi on kehitetty ISO 45001 -standardi, joka julkaistiin vuonna 2018 korvaten aiemman OHSAS 18001 -standardin. ISO 45001 tarjoaa rakenteen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän kehittämiseen. Vaikka standardin käyttöönotto on vapaaehtoista, sen noudattaminen voi edistää järjestelmällistä ja tehokasta turvallisuustoimintaa organisaatioissa (ISO 45001, 2018, 15).

Suomen työturvallisuuslainsäädännön historia juontaa juurensa vuoteen 1889, jolloin säädettiin ensimmäinen työoloja koskeva asetus, Asetus teollisuusammateissa olevain työntekijäin suojelemisesta (18/1889) (Kettunen, 2009, 27). Kansainvälisesti työturvallisuuden sääntelyä ohjaa muun muassa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimus numero 155, joka hyväksyttiin vuonna 1981 ja käsittelee työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä (ILO, 1981). Euroopan unionin tasolla tärkeimpiin säädöksiin kuuluu Seveso III -direktiivi (2012/18/EU), joka käsittelee vaarallisten aineiden aiheuttamien suuronnettomuuksien ehkäisyä (Euroopan parlamentti ja neuvosto, 2012).

Organisaatioiden tulee noudattaa voimassa olevaa lainsäädäntöä, sekä hyödyn-  
tää alansa parhaita turvallisuuskäytäntöjä. Turvallisuusjohtaminen kattaa monia  
keskeisiä osa-alueita, kuten riskien arvioinnin, turvallisuuspolitiikan suunnittelun,  
ohjeistusten laatimisen, koulutuksen järjestämisen, sekä onnettomuuksien ja lä-  
heltä piti -tilanteiden raportoinnin. Näiden lisäksi keskeistä on myös toteuttaa kor-  
jaavia ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Työturvallisuuslainsäädäntö velvoittaa  
työnantajaa huolehtimaan siitä, että työntekijät saavat riittävästi ohjausta, koulu-  
tusta ja perehdytystä työtehtäviinsä. Lisäksi työnantajan on seurattava työoloja ja  
työympäristöä jatkuvasti (Työsuojeluhallinto, 2019, 10).

Lain edellyttämä turvallisuuden varmistaminen edellyttää pitkäjänteistä ja syste-  
maattista toimintaa. Vaikka työnantajaa sitovat lainsäädännön vaatimukset, on  
hänellä mahdollisuus valita turvallisuusjohtamisen keinot ja menettelyt, jotka par-  
haiten sopivat hänen organisaatiolleen (Työsuojeluhallinto, 2010, 10).

### **3.2.2 Turvallisuuskulttuuri**

Turvallisuuskulttuurilla tarkoitetaan työyhteisön yhteisiä arvoja, uskomuksia, toi-  
mintatapoja ja käytäntöjä, jotka vaikuttavat siihen, kuinka turvallisuutta edistetään  
ja ylläpidetään organisaatiossa. Tämä käsite linkittyy läheisesti organisaatiokult-  
tuurin kokonaisuuteen, mutta se keskittyy erityisesti turvallisuusnäkökulmaan.  
Turvallisuuskulttuurin tarkastelu auttaa ymmärtämään, miten organisaation ra-  
kenteelliset ja sosiaaliset tekijät – kuten johtaminen, viestintä ja yhteistyö – voivat  
vaikuttaa turvallisuuteen ja jopa onnettomuuksien syntymiseen (Reiman &  
Oedewald, 2008, 18, 27).

Turvallisuuskulttuuri rakentuu organisaation määrittämistä periaatteista ja toimin-  
tavaatimuksista, jotka liittyvät turvallisuuden ylläpitämiseen. Nämä vaatimukset  
ohjaavat organisaation rakenteiden ja psykologisten toimintatapojen kehittä-  
mistä, ja käytännön työ toteutuu näissä puitteissa. Turvallisuuskulttuuri ei ole py-  
syvä tila, vaan se kehittyy ja muuttuu jatkuvasti (Reiman, Pietikäinen &  
Oedewald, 1999, s. 8–9; VTT, 2008, 3). Vahva turvallisuuskulttuuri perustuu joh-  
don vahvaan sitoutumiseen, työntekijöiden aktiiviseen osallistumiseen sekä avoi-

meen vuorovaikutukseen. Sen edistäminen vaatii pitkäjänteistä työtä, johon sisältyy koulutusta, tiedon lisäämistä, sekä parhaiden käytäntöjen jakamista työyhteisön sisällä.

### **3.2.3 Riskienhallinta**

Turvallisuusjohtamisen olennainen osa-alue on riskienhallinta, joka kattaa riskien järjestelmällisen tunnistamisen, arvioimisen, priorisoinnin ja hallintatoimenpiteiden suunnittelun, sekä käytännön toteutuksen. Riskien arvioinnin päätavoitteena on parantaa työympäristön turvallisuutta ja ehkäistä tapaturmia (Mäkinen, 2007, 67–68; Työturvallisuuskeskus, 2015, 5). Riskienhallinta perustuu näkemykseen, ettei kaikkia riskejä voida poistaa, mutta niihin voidaan vaikuttaa tehokkailla hallintakeinoilla. Riskikäsitteen avulla voidaan tarkentaa, mitkä vaaratekijät vaativat kiireellisintä huomiota, sillä niiden todennäköisyys ja vakavuus voivat vaihdella (Mäkinen, 2007, 106–107; Juvonen, Kontio & Nenonen, 2014, 10; Reiman & Oedewald, 2008, 169). Hyvin toteutettu riskienhallinta voi lisäksi tukea organisaation tavoitteiden saavuttamista ja parantaa sen toimintakykyä (Työsuojeluhallinto, 2020).

Riskien arvioinnissa tulisi keskittyä erityisesti kaikkein merkittävimpiin riskeihin, sillä niiden hallitseminen tuottaa parhaan mahdollisen hyödyn turvallisuustyölle (VTT, 2016). Kun riskiarviointi tehdään yhdessä työyhteisön kanssa ja asetetaan yhteiset tavoitteet, varmistetaan tehtävien ja vastuiden selkeä määrittely. Tämä mahdollistaa sen, että toiminta on suunnitelmallista, organisoitua ja sen toteutusta voidaan seurata (Työterveyslaitos, 2007, 11).

### **3.3 Työturvallisuusjohtaminen**

Työturvallisuusjohtaminen on osa laajempaa turvallisuusjohtamista, jossa työpaiikat pyrkivät jatkuvasti ja ennakoivasti parantamaan turvallisuuttaan kokonaisvaltaisesti. Muihin turvallisuusjohtamisen osa-alueisiin kuuluvat esimerkiksi ympäristö-, pelastus- ja tietoturvallisuus (Työsuojeluhallinto, 2022). Työturvallisuus-

lainsäädäntö edellyttää työnantajilta riskien arviointia ja hallintaa työtehtäviin liittyen, mukaan lukien väkivallan uhkatilanteet. Tämä voi sisältää turvallisuuskoulutusta, väkivallan ennaltaehkäisystrategioita, sekä hätätilanteisiin varautumista (Työsuojeluhallinto, 2022, Työsuojeluhallinto, Työturvallisuuslaki 738/2002).

Erityisesti lastensuojelulaitoksissa työnantajilla on moniulotteinen vastuu väkivaltaisten tilanteiden ennaltaehkäisemisestä ja hallinnasta. Tämä edellyttää työntekijöiden tukemista, sekä heidän fyysisen ja psyykkisen hyvinvointinsa turvaamista koulutuksen ja tukipalveluiden avulla. Väistämättömänä osana työtä on väkivallan uhka, joka liittyy asiakkaiden käyttäytymisen arvaamattomuuteen (Rasmus, 2002, 33). Työnantajan tulee suorittaa jatkuvaa riskienarviointia ja laatia turvallisuussuunnitelmat, joissa on ohjeet väkivaltaisten tilanteiden ennaltaehkäisyyn, hallintaan ja jälkihoitoon (Riskien arviointi työpaikalla -kansion päivitys, Työturvallisuuskeskus, 2022).

Työturvallisuuden varmistaminen kuuluu työnantajan keskeisiin lakisääteisiin velvollisuuksiin. Työturvallisuuslain 10 § edellyttää, että työnantaja arvioi työtehtäviin ja työolosuhteisiin liittyviä riskejä järjestelmällisesti ja riittävän usein. Arvioinnin tavoitteena on ehkäistä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä mahdollisesti vaarantavat tekijät ennen niiden toteutumista käytännössä (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 10). Työnantajan vastuu työturvallisuuden varmistamisessa on keskeinen tekijä työntekijöiden suojelussa ja työpaikkojen turvallisuuskulttuurin kehittämässä. Tämä vastuu perustuu, sekä kansallisiin lainsäädäntöihin, että kansainvälisiin sopimuksiin, jotka korostavat työnantajien velvollisuuksia luoda turvallinen ja terveellinen työympäristö kaikille työntekijöille.

Työnantajan vastuun juuret ulottuvat kauas historiaan, missä varhaiset oikeudelliset periaatteet tunnustivat mestarin velvollisuuden suojella palvelijoitaan (Henahan, Gaffney, Madl & Paustenbach, 2007, 125). Teollistumisen myötä työpaikkojen monimutkaistuessa ja työntekijöiden terveysriskejä lisääntyessä, yhteiskunnallinen vaatimus työnantajien vastuun selkeyttämisestä kasvoi. Yhdysvalloissa vuonna 1970 säädetty Occupational Safety and Health Act (OSHA) oli merkittävä askel työturvallisuuden lainsäädännön kehityksessä, asettaen työnantajille selkeät vaatimukset työpaikan vaarojen hallinnasta (Silverstein, 2008, 452).

Työnantajan vastuu työturvallisuudesta perustuu useisiin oikeudellisiin periaatteisiin. Näihin kuuluu muun muassa velvollisuus toteuttaa kattava riskienarviointi, varmistaa työympäristön ja -menetelmien turvallisuus, tarjota työntekijöille asianmukainen koulutus ja valvonta, sekä ottaa käyttöön tehokkaita toimenpiteitä vaarojen hallitsemiseksi (Työturvallisuuslaki 738/2002). Lisäksi nykyisessä lainsäädännössä korostetaan työntekijöiden osallistumista työturvallisuuden suunnitteluun ja toteutukseen, mikä edustaa sisäisen vastuujärjestelmän (internal responsibility system) periaatetta. Tämä järjestelmä painottaa sitä että, sekä työnantajat, että työntekijät ovat aktiivisia toimijoita turvallisuuskulttuurin kehittämisessä ja ylläpitämisessä (Rasmus, 2002, 45; Työsuojeluhallinto, Työturvallisuusjohtaminen 2022).

### **3.3.1 Työnantajan vastuu työturvallisuudesta**

Työturvallisuuslainsäädäntö määrää, että työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijöilleen turvallinen työympäristö. Tärkeinä huomioina työturvallisuuslaissa on otettu esille työympäristön siisteys ja järjestys (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 36), väkivallan uhka (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 27) ja epäasiallinen kohtelu (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 28). Työturvallisuuslain toteutuminen vaatii työnantajan, työntekijän ja asiakkaan välistä hyvää yhteistyötä ja ymmärrystä eri näkökulmista työturvallisuuslain suhteen.

Työnantajien vastuu työturvallisuudesta on moniulotteinen ja vaatii jatkuvaa sitoutumista ja resurssien kohdentamista. Tehokas työturvallisuusjohtaminen sisältää selkeät prosessit vaaratilanteiden tunnistamiseen, riskien arviointiin ja toimenpiteiden toteuttamiseen. Tämä edellyttää jatkuvaa vuoropuhelua työntekijöiden kanssa ja heidän osallistumistaan turvallisuusratkaisujen suunnitteluun. Prosessiosaaminen lastensuojelulaitoksessa viittaa ammattilaisten kykyyn hallita ja toteuttaa tehokkaita toimintaprosesseja, jotka tukevat lasten ja nuorten hyvinvointia, turvallisuutta ja kehitystä. Tämä sisältää erilaisia strategioita ja käytäntöjä, joita sovelletaan lasten suojelussa ja hoidossa. Lastensuojelutyön prosessit alkavat lastensuojelun palvelun tarpeen arvioinnista ja jatkuvat avohuollon tai sijaishuollon tukitoimilla tai sijoituksella ja päättyvät jälkihuoltoon (Hämeen-Anttila, 2017, 231–245).

Nykyaikaiset teknologiat ja digitaaliset ratkaisut tarjoavat uusia välineitä työturvallisuuden hallintaan ja seurantaan, mahdollistaen reaaliaikaisen tiedonkeruun ja analysoinnin työpaikan turvallisuuden parantamiseksi. Tulevaisuudessa digitalisaatio ja uudet teknologiat tuovat lisää työkaluja työturvallisuuden edistämiseen, mutta samalla korostuu myös tarve vahvistaa työturvallisuuskulttuuria, jossa jokainen työyhteisön jäsen on sitoutunut yhteisiin turvallisuustavoitteisiin. Työturvallisuuskulttuuri lähtee johdon sitoutumisesta turvallisuustyöhön, jota turvallisuusjohtamisen keinoin viedään eteenpäin koko organisaation työntekijöille sitouttaen heitä turvallisuushakuiseen toimintaan ja asennoitumiseen (Työsuojeluhallinto, 2022).

Psykologisesti turvallinen työympäristö luo edellytykset avoimelle vuorovaikutukselle, jossa erimielisyydet ja konfliktit nähdään rakentavina oppimisen mahdollisuuksina. Termi psykologinen turvallisuus juontaa juurensa 1960-luvulle, jolloin Edgar Schein kuvasi käsitettä ensimmäisiä kertoja (Lechner & Mortlock, 2022, 1). Nykykäsityksen mukaan psykologinen turvallisuus muodostaa keskeisen perustan oppivan organisaation rakentamiselle (Edmondson, 2018, 187). Se ei kuitenkaan tarkoita yksimielisyyden vaatimusta tai miellyttämisen kulttuuria, vaan rohkeutta tuoda esiin ideoita, huolia ja näkökulmia riippumatta henkilön temperamentista tai asemasta (Edmondson, 2018, 15–16).

Psykologinen turvallisuus liittyy läheisesti luottamuksen käsitteeseen, mutta niitä ei tule rinnastaa toisiinsa. Keskeinen ero näiden välillä on siinä, että luottamus rakentuu kahden yksilön väliseen suhteeseen, kun taas psykologinen turvallisuus on koko ryhmän jakama ilmiö (Lechner & Mortlock, 2022, 1). Psykologinen turvallisuus viittaa välittömään kokemukseen siitä, kuinka turvallista on ilmaista itseään ryhmässä ilman pelkoa kielteisistä seurauksista. Luottamus puolestaan liittyy ennako-odotukseen siitä, että toinen henkilö tai organisaatio toimii lupamallaan tavalla (Edmondson, 2018, 17).

### 3.3.2 Työsuojelun rooli työturvallisuudessa

Työsuojelu on keskeinen osa työpaikkojen turvallisuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin varmistamisesta. Sen tavoitteena on ennakoivasti tunnistaa, arvioida ja hallita työympäristön riskejä, sekä edistää turvallisia työskentelytapoja. Työsuojelutoimet tähtäävät työntekijän hengen, terveyden, työkyvyn ja kehityksen suojaamiseen erilaisilta vaaroilta, joita voivat aiheuttaa niin ympäristötekijät kuin esimerkiksi kuormittavat työajat (Ala-Mikkula, 2020, 40–41). Turvallisuusriskeihin liittyvä haaste on niiden huomaamattomuus – monesti ne tulevat esiin vasta, kun vaara on jo toteutunut (Laitinen, Vuorinen & Simola, 2021, 47). Koska turvallisuuteen vaikuttavat, sekä organisatoriset, että fyysiset tekijät, turvallisuusjohtamiseen panostaminen on olennainen osa riskien hallintaa ja työhyvinvoinnin edistämistä (Havakka, Niemelä & Uusitalo, 2017, 190).

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetään laissa 44/2006. Laki määrittelee työsuojeluviranomaiset, joiden tehtävänä on valvoa työpaikkojen työterveys- ja työturvallisuusmääräysten toteutumista. Lisäksi se luo perustan työsuojeluyhteistoiminnalle työpaikoilla, määritellen muun muassa työsuojeluvaltuutetun roolin, tehtävät ja toimivaltuudet. Lain mukaan viranomaisten tehtävä ei rajoitu pelkkään valvontaan, vaan heidän tulee myös edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä rakentavaa yhteistyötä työsuojeluasioissa. Tämä yhteistyö on keskeinen osa toimivaa ja osallistavaa turvallisuuskulttuuria (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, § 1, 3).

Työturvallisuuslain (738/2002) tavoitteena on parantaa työntekijöiden työolosuhteita ja työympäristöä siten, että työntekijöiden työkyky säilyy ja työperäiset tapaturmat, sekä ammattitaudit ehkäistään. Lain avulla pyritään myös ennaltaehkäisemään fyysisiä ja henkisiä haittoja, jotka voivat aiheutua työstä tai työympäristöstä. Laki velvoittaa sekä työnantajaa, että työntekijää toimimaan yhteistyössä työpaikan työturvallisuuden kehittämiseksi. Työntekijän vastuulla on noudattaa annettuja ohjeita, käyttää tarkoituksenmukaisia työvälineitä ja henkilönsuojaimia sekä ilmoittaa havaitsemistaan vioista ja puutteista työn turvallisuuteen liittyen (Työturvallisuuslaki 738/2002).



Työsuojelun keskeinen rooli työturvallisuuden edistämässä on tunnustettu, sekä kansallisella, että kansainvälisellä tasolla. Sen ensisijaisena tavoitteena on ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja, sekä edistää terveellistä ja turvallista työympäristöä. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää tiivistä ja monialaista yhteistyötä työsuojeluviranomaisten, työnantajien, työntekijöiden, sekä muiden keskeisten sidosryhmien välillä. Työsuojelun tehtäviin kuuluu myös valvoa, että työnantajat noudattavat työturvallisuutta koskevaa lainsäädäntöä ja viranomais määräyksiä. Suomessa työsuojelun viranomaistehtävistä vastaavat sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto, sekä alueelliset työsuojeluviranomaiset (Sosiaali- ja terveysministeriö Internet-sivustot, 2020).

Työsuojelun systemaattinen toteuttaminen työpaikoilla edistää turvallisuuskulttuurin kehittymistä ja vahvistumista. Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijöille opetusta ja ohjausta, joka vastaa työn laatua ja työoloja, jotta työntekijät osaavat välttää mahdolliset vaaratilanteet ja tapaturmat (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §; Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta, 2006, 24–29). Turvallisuuskulttuuri heijastaa organisaation yhteisiä arvoja, asenteita, toimintatapoja ja normeja, jotka liittyvät turvallisuuden edistämiseen. Vahvassa turvallisuuskulttuurissa korostuvat avoin viestintä, riskien raportointi ja työntekijöiden aktiivinen osallistuminen työturvallisuuden kehittämiseen (Cooper, 2000).

Työsuojelulla on ratkaiseva rooli työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisyssä, sillä sen strategiat keskittyvät riskien tunnistamiseen, arviointiin ja hallintaan, sekä työntekijöiden koulutukseen (Reason, 1997). Nykyaikaisessa työelämässä työsuojelun merkitys on entistäkin korostuneempi, sillä uudet teknologiat ja työn muodot tuovat mukanaan uusia haasteita turvallisuuden hallintaan (Hale & Hovden, 1998).

### **3.3.3 Työterveyden rooli työturvallisuudessa**

Työturvallisuutta ohjaava keskeinen säädös on työterveyshuoltolaki, jonka tavoitteena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyöllä. Lain tarkoituksena on myös edistää työn ja

työympäristön turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä, sekä työyhteisöjen toimivuutta. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa järjestämään työterveyshuollon omalla kustannuksellaan. Tämän avulla voidaan ehkäistä työstä, ja sen olosuhteista aiheutuvia terveysvaaroja ja -haittoja, sekä tukea työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 §).

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työpaikalle työterveyshuoltopalvelut. Palveluiden järjestämisestä tulee laatia kirjallinen sopimus. Työterveyspalvelut voidaan toteuttaa usealla tavalla: ne voivat olla terveyskeskusten julkisia palveluja, työnantajan itsensä tai usean työnantajan yhdessä järjestämiä tai yksityiseltä terveydenhuollon palveluntarjoajalta hankittuja (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 §, 6 §, 7 §). Lain ensisijaisena tavoitteena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran kaikissa vaiheissa, sekä työyhteisön toimivuutta (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 §).

Työterveys on keskeinen osa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työturvallisuutta. Se kattaa, sekä fyysisen, että psyykkisen terveyden edistämisen työpaikoilla ja toimii olennaisena osana ennaltaehkäisevää työsuojelutyötä. Työterveyshuolto tarjoaa monipuolisen, holistisen lähestymistavan työntekijöiden terveyden tukemiseen – ulottuen ennaltaehkäisystä akuuttiin hoitoon ja pitkäaikaiseen seurantaan. Yksi työterveyshuollon keskeisistä tehtävistä on työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen tunnistaminen, arviointi ja seuranta, joita toteutetaan muun muassa toistuvilla työpaikkakäynneillä ja työpaikkaselvityksillä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12 §; Valtioneuvoston asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä 708/2013, 5 §).

Ennaltaehkäisy on työterveyden peruspilari, joka pyrkii tunnistamaan ja minimoimaan työhön liittyviä riskejä ennen kuin ne aiheuttavat terveysongelmia. Tämä sisältää työympäristön ergonomisten riskien arvioinnin, kemiallisten altisteiden hallinnan, sekä työpaikan psyykkisen hyvinvoinnin edistämisen (Salminen ym. 2019, 45–47.) Ennaltaehkäisevän toiminnan avulla voidaan vähentää työperäisten sairauksien ja tapaturmien määrää, mikä puolestaan parantaa työntekijöiden turvallisuutta ja tuottavuutta (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2020.)

Työterveyshuolto toteuttaa useita interventioita työpaikoilla työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden parantamiseksi. Näitä ovat muun muassa terveystarkastukset, työpaikan terveysneuvonta, työkyvyn arvioinnit ja työhön paluun tukeminen sairauslomien jälkeen. Näiden interventioiden tavoitteena on tunnistaa varhaisessa vaiheessa terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, tarjota asianmukaista tukea ja ohjausta, sekä edistää terveellisiä työtapoja (Virtanen & Ervasti 2021, 122–124.)

Työterveyden ja työturvallisuuden välinen yhteistyö on keskeistä työpaikan turvallisuuskulttuurin kehittämisessä. Monialainen yhteistyö mahdollistaa kokonaisvaltaisen lähestymistavan työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi yhdistäen työterveyden ammattilaisten, työturvallisuusasiantuntijoiden, työnantajien ja työntekijöiden asiantuntemuksen. Yhteistyön avulla voidaan kehittää ja toteuttaa tehokkaita strategioita työperäisten terveysriskien hallintaan ja työtaturmien ehkäisyyn (Rantanen & Kauppinen 2020, 68–70.)

Työterveyden rooli työturvallisuudessa on moniulotteinen kattaen ennaltaehkäisyä, intervention ja monialaisen yhteistyön. Ennaltaehkäisevien toimien ja työpaikalla toteutettavien interventioiden kautta työterveyshuolto tukee työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia edistäen samalla turvallista ja terveellistä työympäristöä. Monialainen yhteistyö työterveyden ja työturvallisuuden välillä on avainasemassa tehokkaiden työturvallisuusstrategioiden kehittämisessä ja toteuttamisessa, mikä vahvistaa työpaikan turvallisuuskulttuuria ja tukee työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työterveyshuollon aktiivinen osallistuminen työturvallisuuden edistämiseen on investointi, joka tuottaa merkittäviä hyötyjä niin työntekijöille kuin organisaatioillekin. (Ylikoski & Aaltonen 2020, 154–157.)

### **3.3.4 Työturvallisuus väkivaltatilanteissa**

Työturvallisuuden ylläpitäminen väkivaltatilanteissa on merkittävä haaste monille organisaatioille, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Väkivallan ja sen uhan lisääntyminen näissä työympäristöissä on herättänyt kasvavaa huolta viime vuosina

(Lehto & Sutela, 2018, 108–110). Tällaisissa tilanteissa työpaikoilta edellytetään ennakoivia toimenpiteitä, asianmukaisia turvajärjestelyjä, sekä selkeitä toimintamalleja uhkatilanteiden jälkihoitoon. Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijä joutuu sanallisen loukkauksen, uhkauksen tai fyysisen väkivallan kohteeksi työtehtäviensä yhteydessä, ja jotka vaarantavat suoraan tai välillisesti hänen turvallisuuttaan, terveyttään tai hyvinvointiaan (Työpaikkaväkivallan hallinta – Työturvallisuuskeskus, 2021).

Väkivaltatilanteet työpaikalla voivat kattaa laajan kirjon erilaisia tilanteita, kuten fyysisen väkivallan uhkat, työntekijöiden väliset konfliktit tai ulkopuolisten henkilöiden aiheuttamat turvallisuusuhat. Tämän tyyppiset tapahtumat voivat aiheuttaa merkittäviä terveysriskejä työntekijöille, vahingoittaa organisaation mainetta ja heikentää työyhteisön yleistä turvallisuudentunnetta (Ylikoski & Aaltonen 2021, 76–79.)

Väkivalta työpaikalla voidaan jaotella fyysiseen ja psyykkiseen väkivaltaan. Fyysinen väkivalta kattaa erilaiset voimankäytön muodot, kuten tönimisen, tuuppimisen, läimäyttämisen, liikkumisen estämisen, lyömisen, hiuksista repimisen, esineillä heittämisen, teräaseella vahingoittamisen sekä kuristamisen (Työturvallisuuskeskus, 2021). Psyykkiseen väkivaltaan sisältyvät muun muassa fyysisen väkivallan uhka, ahdistelu, nimittely ja valtasuhteen väärinkäyttö. Väkivallan lievempiä ilmenemismuotoja ei kuitenkaan aina tunnisteta tai niistä ei koeta tarpeelliseksi raportoida eteenpäin. Erityisesti psyykkisen väkivallan ja sanallisen loukkauksen välinen raja voi olla häilyvä, mikä saattaa vaikeuttaa tilanteiden käsittelyä ja puuttumista niihin (Työterveyslaitos, 2020).

Ennaltaehkäisy on avainasemassa väkivaltatilanteiden työturvallisuuden varmistamisessa. Organisaatioiden tulee tunnistaa potentiaaliset riskitekijät ja toteuttaa toimenpiteitä väkivaltariskien vähentämiseksi. Riskienarviointiprosessin tulisi sisältää, sekä sisäisten, että ulkoisten riskitekijöiden analysointi, mukaan lukien työntekijöiden väliset suhteet, työpaikan sijainti ja mahdolliset ulkoiset uhkat. Tämän lisäksi tulee kehittää toimintapolitiikat ja -ohjeet, jotka ohjaavat työntekijöitä toimimaan väkivaltatilanteissa turvallisesti ja tehokkaasti (Rantanen & Kauppinen 2020, 92–95.)

Valmiussuunnittelu on keskeinen osa työturvallisuuden hallintaa väkivaltatilanteissa. Tähän sisältyy väkivaltatilanteiden hallintasuunnitelmien laatiminen, jotka sisältävät selkeät toimintaohjeet väkivallan uhatessa. Suunnitelmissa tulee ottaa huomioon ensiapuvalmius, evakuoitimenettelyt sekä yhteistyö paikallisten lainvalvontaviranomaisten kanssa. Lisäksi on tärkeää varmistaa, että kaikki työntekijät saavat asianmukaista koulutusta väkivaltatilanteiden hallintaan, mukaan lukien de-eskalaatiotekniikat ja itsepuolustuksen perusteet (Salminen ym. 2019, 118–121.)

Kun väkivaltatilanne tapahtuu, on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijöillä on käytössään tehokkaat intervention strategiat. Tämä kattaa välittömät toimet väkivallan pysäyttämiseksi ja uhrien suojelemiseksi, mukaan lukien yhteistyö turvallisuushenkilöstön ja ensivasteen kanssa. Pitkän aikavälin interventiot voivat sisältää uhrien tukipalvelut, kriisiviestinnän ja tapahtuman jälkiarvioinnin, jolla pyritään estämään vastaavien tilanteiden toistuminen tulevaisuudessa (Virtanen & Ervasti 2021, 143–147.)

Väkivaltatilanteiden hallinta työpaikoilla vaatii monitahoista lähestymistapaa, joka yhdistää ennaltaehkäisyä, valmiussuunnittelua ja tehokkaita intervention strategioita. Organisaatioiden tulee olla proaktiivisia tunnistamaan potentiaaliset väkivallan lähteet ja kehittämään kattavat toimintasuunnitelmat väkivaltatilanteiden hallintaan. Työntekijöiden kouluttaminen, jatkuva riskien arviointi ja yhteistyö paikallisten viranomaisten kanssa ovat keskeisiä elementtejä väkivaltatilanteiden työturvallisuuden varmistamisessa. Työpaikkojen on sitouduttava luomaan turvallinen ympäristö, jossa jokainen työntekijä tuntee olonsa suojatuksi ja arvostetuksi (Ylikoski & Aaltonen 2021, 154–157.)

### **3.3.5 Väkivallan uhka ja riskien arviointi**

Lastensuojelulaitokset ovat keskeisiä toimijoita haavoittuvassa asemassa olevien lasten suojelussa ja tukemisessa. Nämä laitokset tarjoavat turvapaikan lapsille, jotka ovat kokeneet väkivaltaa, laiminlyöntiä tai muuta haitallista kohtelua. Kuitenkin väkivallan uhka lastensuojelulaitoksissa muodostaa merkittävän riskin, sekä asukkaille että henkilökunnalle. (Heino ym. 2020, 15–18; STM 2018.)

Työturvallisuus väkivaltaisten asiakkaiden kanssa on erityisen tärkeä ja vakava teema, etenkin lastensuojelutyössä, jossa työntekijät voivat kohdata aggressiivista tai väkivaltaista käyttäytymistä. Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä joutuu fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssään. Tämä voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna, pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisellä, lyömisenä, potkimisena tai äärimmäisissä tapauksissa, jopa aseiden käyttönä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ehkäisemään väkivallan uhkaa ennalta ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi (Työsuojelu, 2022).

Vaikka ennaltaehkäisy on ensisijaisen tärkeää, on myös tärkeää varautua tilanteisiin, joissa väkivalta voi tapahtua. Tähän sisältyy asianmukainen koulutus henkilökunnalle väkivaltatilanteiden hallintaa varten, sekä johdonmukainen ja tehokas jälkihoito väkivallan tapahtuessa. Tuki ja seuranta väkivallan jälkeen voivat auttaa lieventämään traumaattisten kokemusten vaikutuksia ja edistää työntekijöiden toipumista. Kokonaisvaltaisen lähestymistavan ottaminen työturvallisuuden väkivaltaisten asiakkaiden kanssa on avainasemassa, ja se vaatii jatkuvaa arviointia, koulutusta ja resurssien tarjoamista. Turvallinen työympäristö edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista työhönsä, mikä puolestaan parantaa asiakaspalvelua ja auttaa saavuttamaan lastensuojelutyön tavoitteet (Heino ym., 2020; Työsuojelu.fi, 2022.)

Väkivallan uhka lastensuojelulaitoksissa voi olla monimuotoista, sisältäen fyysisen väkivallan, henkisen väkivallan, seksuaalisen hyväksikäytön ja kiusaamisen. Uhka voi tulla, sekä laitoksen ulkopuolelta, että sen sisältä, jolloin haasteena on tunnistaa ja hallita monenlaisia riskitekijöitä. Lastensuojelulaitosten asukkailla voi olla taustallaan traumaattisia kokemuksia, jotka voivat ilmetä aggressiivisena käytöksenä. Lisäksi laitoksen ympäristö ja rajoitetut resurssit voivat luoda stressaavia tilanteita, jotka puolestaan voivat lisätä väkivallan riskiä (Suomen Lastensuojelun Keskusliitto, 2021.)

Riskien arviointi on keskeinen osa väkivallan uhan hallintaa lastensuojelulaitoksissa. Tämä prosessi käsittää potentiaalisten uhkien tunnistamisen, niiden toden-

näköisyyden ja mahdollisten seurausten arvioinnin, sekä toimenpiteiden suunnittelun riskien vähentämiseksi. Riskien arviointi vaatii kattavaa tietoa laitoksen toiminnasta, asukkaiden taustoista ja käyttäytymisestä sekä ymmärrystä ympäristön mahdollisista triggeröivistä tekijöistä. Lisäksi on tärkeää ottaa huomioon henkilöstön koulutus ja kyky tunnistaa ja puuttua mahdollisiin uhkatilanteisiin (STM, 2018; Suomen Lastensuojelun Keskusliitto, 2021.)

Lastensuojelulaitokset tarjoavat turvapaikan ja tuen lapsille, jotka ovat kokeneet haavoittuvia ja usein traumaattisia olosuhteita. Nämä laitokset ovat kuitenkin myös alttiita monenlaisille turvallisuushaasteille, mukaan lukien väkivallan uhka. Tämän vuoksi on elintärkeää, että lastensuojelulaitokset kehittävät ja toteuttavat kattavia strategioita väkivallan uhan hallitsemiseksi (Heino ym., 2020). Ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen ovat perustavanlaatuisia strategioita väkivallan uhan hallitsemiseksi. Henkilökunnan kyky tunnistaa varhaiset stressin ja aggressiivisen käytöksen merkit ovat ensiarvoisen tärkeää. Koulutus tässä asiassa mahdollistaa puuttumisen tilanteisiin ennen kuin, ne eskaloituvat vakaviksi väkivaltatilanteiksi. Tällainen ennaltaehkäisevä toiminta voi sisältää säännöllisiä koulutusistuntoja, joissa keskitytään tunnistamaan varoitusmerkkejä ja kehittämään tehokkaita de-eskalaatiotekniikoita (STM, 2018; Piispa & Hytönen, 2019.)

Yksilöllisten hoitosuunnitelmien laatiminen kullekin asukkaalle on toinen kriittinen strategia. Nämä suunnitelmat ottavat huomioon lapsen ainutlaatuiset tarpeet, käyttäytymishistorian ja mahdolliset riskitekijät, tarjoten räätälöidyn lähestymistavan, joka tukee heidän hyvinvointiaan ja vähentää väkivallan riskiä. Yksilöllisten suunnitelmien kehittäminen edellyttää tiivistä yhteistyötä psykologien, sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaisten kanssa, jotta voidaan varmistaa kattava tuki jokaiselle lapselle (Heino ym., 2020; Suomen Lastensuojelun Keskusliitto, 2021.)

Laitoksen fyysisen ympäristön suunnittelulla ja turvatoimilla, kuten valvontakameroilla ja turvallisilla oleskelualueilla, on merkittävä rooli turvallisuuden parantamisessa. Turvallinen fyysinen ympäristö vähentää väkivallan mahdollisuutta ja luo turvallisuuden tunteen niin lapsille, kuin henkilökunnallekin. Lisäksi turvallisuusprotokollien, kuten lukittavien ovien ja turvallisuushälytysten, käyttöönotto

auttaa estämään ulkopuolisten aiheuttamia uhkia (Suomen Psykologinen Instituutti, 2021; STM, 2018.)

Kriisinhallinta ja väkivallan ehkäisykoulutus ovat olennaisia henkilökunnan valmiuksien kannalta. Tehokas koulutus varustaa henkilökunnan tarvittavilla taidoilla toimia nopeasti ja turvallisesti väkivaltatilanteissa, mukaan lukien kyky käyttää de-eskalaatiotekniikoita ja ensiaputaitoja. Kriisinhallintasuunnitelmien kehittäminen ja harjoittelu varmistavat, että henkilökunta on valmis reagoimaan johdonmukaisesti ja koordinoitusti hätätilanteissa (Piispa & Hytönen, 2019; Työsuojelu, 2022.)

Yhteistyö ja verkostoituminen muiden palveluntarjoajien kanssa ovat avainasemassa resurssien tehokkaassa käytössä ja tukiverkoston rakentamisessa. Tiivis yhteistyö terveydenhuollon ammattilaisten, koulutuslaitosten ja lainvalvontaviranomaisten kanssa mahdollistaa kokonaisvaltaisen tuen lastensuojelulaitoksen asukkaille, sekä vahvistaa väkivallan ehkäisyn ja intervention mekanismeja (Heino ym., 2020; STM, 2018.) Lastensuojelulaitoksissa väkivallan uhan hallitsemiseksi toteutettavat strategiat edellyttävät monialaista lähestymistapaa, joka yhdistää ennaltaehkäisyn, yksilöllisen tuen, turvallisen ympäristön, koulutuksen ja laajan yhteistyön. Näiden strategioiden tehokas toteuttaminen luo turvallisen ja tukevan ympäristön, jossa lapset voivat kasvaa ja kehittyä positiivisesti (Suomen Lastensuojelun Keskusliitto, 2021.)

### **3.3.6 Työturvallisuuden arviointi ja seuranta**

Työturvallisuuden arviointi ja seuranta ovat keskeisiä elementtejä organisaatioiden riskienhallintaprosesseissa. Ne mahdollistavat potentiaalisten vaarojen tunnistamisen, riskeihin puuttumisen ja työympäristön jatkuvan parantamisen. Työpaikoilla tapahtuvat onnettomuudet ja työperäiset sairaudet voivat aiheuttaa vakavia seurauksia, sekä yksilöille, että organisaatioille. Näin ollen työturvallisuuden arvioinnin ja seurannan tarkoituksena on tunnistaa riskitekijät, arvioida niiden vaikutukset ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet riskien vähentämiseksi (Työturvallisuuskeskus 2021; Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)



Työturvallisuuden arviointi on prosessi, jossa tunnistetaan työpaikalla esiintyvät vaarat ja arvioidaan niiden mahdolliset vaikutukset työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Tämä prosessi voi sisältää työympäristön fyysisten, kemiallisten ja biologisten tekijöiden arvioinnin sekä työtapojen ja työjärjestelyjen tarkastelun. Arvioinnin tuloksena voidaan tunnistaa toimenpiteitä, joilla voidaan vähentää riskejä ja parantaa työntekijöiden turvallisuutta (ISO 45001:2018; Työsuojelu 2022.)

Työturvallisuuden seuranta puolestaan on jatkuvaa prosessia, jossa seurataan työpaikan olosuhteita ja työntekijöiden altistumista riskeille. Seurannan avulla voidaan havaita mahdolliset muutokset työympäristössä tai työprosesseissa, sekä arvioida tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia. Seuranta voi sisältää esimerkiksi säännöllisiä tarkastuksia, mittauksia ja työntekijöiden terveydentilan seurantaa. Työturvallisuuden arvioinnin ja seurannan avulla voidaan tunnistaa ja ehkäistä työpaikoilla esiintyviä riskejä, sekä parantaa työntekijöiden turvallisuutta ja hyvinvointia. Tämä voi vaikuttaa myönteisesti myös organisaation tuottavuuteen ja kilpailukykyyn, kun vähentyneet sairauspoissaolot ja tapaturmat vähentävät tuotantokatkoksia ja kustannuksia (Ahonen ym. 2020, 132–135; Työturvallisuuskeskus 2021.)

Jotta työturvallisuuden arviointi ja seuranta olisivat vaikuttavia, niiden tulee olla kiinteä osa organisaation systemaattista turvallisuuden hallintaa. Tämä edellyttää selkeitä vastuualueita työturvallisuudesta vastaaville henkilöille, riittäviä resursseja arviointi- ja seurantaprosessien toteuttamiseen, sekä jatkuvaa koulutusta ja tiedon jakamista työntekijöille turvallisuuskulttuurin vahvistamiseksi. Arviointi- ja seurantatoimet ovat keskeisiä työpaikan turvallisuuden takaamisessa, sekä henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin tukemisessa. Näiden systemaattisten toimintatapojen avulla voidaan tunnistaa riskejä ja toteuttaa kohdennettuja toimenpiteitä niiden hallitsemiseksi, mikä puolestaan tukee organisaation kestävästä kehitystä ja toiminnan menestystä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022; Työsuojelu, 2022).

## 4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

### 4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tavoitteena oli ymmärtää henkilökunnan subjektiivisia kokemuksia väkivallan uhasta työssään vaativan tason lastensuojelulaitoksissa (Kylmä & Juvakka, 2012). Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan omat arvot ja uskomukset vaikuttavat väistämättä tutkimuksen valintoihin, tulkintoihin ja johtopäätöksiin, mikä ohjasi myös tämän tutkimuksen teemoja ja kysymyksenasettelua (Vilkkä, 2015, 68). Tutkimusmenetelmän ja -strategian valinta perustuu tutkimusongelmaan, mutta myös tutkijan omat lähtökohdat vaikuttivat siihen, millaisia kysymyksiä aineistonkeruussa painotettiin (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 68).

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ymmärtämään subjektiivisia kokemuksia ja antamaan äänen tutkimuskohteille, joilla on omakohtaista kokemusta väkivallan uhasta työssään (Kylmä & Juvakka, 2012). Tuomi ja Sarajärvi (2009) korostavat, että tutkimusongelma määrää tutkimustavan ja -strategian, ja tutkijan omat lähtökohdat ovat mukana jo tutkimusongelman muotoiluvaiheessa (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 68).

### 4.2 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä toimi vaativan tason lastensuojelulaitoksen henkilökunta (N=10), jotka ovat erikoistuneet työskentelemään päihdeongelmaisten, rikoskierteessä olevien ja väkivaltaisesti käyttäytyvien lasten kanssa. He kohtaavat työssään säännöllisesti vakavia väkivaltilanteita, mikä asettaa erityisiä vaatimuksia sekä työn fyysiselle turvallisuudelle että työntekijöiden psyykkiselle hyvinvoinnille.

### 4.3 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmän valintaan vaikuttavat tutkimustehtävä ja -tavoitteet. Tarkoituksena on valita menetelmä, joka mahdollistaa tutkittavien ilmiöiden ymmärtämisen heidän omista näkökulmistaan käsin. Avoimet ja joustavat menetelmät ovat usein hyödyllisiä, kun tutkitaan yksilöllisiä kokemuksia tai arkoja aiheita, sillä ne antavat vastaajille tilaa ilmaista itseään vapaasti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85; Kyngäs, Mikkonen & Kääriäinen 2020, 18.) Tämän tutkimuksen kontekstissa – työntekijöiden kokemukset väkivallan uhasta oli tärkeää luoda mahdollisimman turvallinen ja luottamuksellinen ympäristö aineiston keruulle.

Yksi käyttökelpoinen laadullinen tiedonkeruumenetelmä on teemahaastattelun kaltainen teemoiteltu kirjoituspyyntö tai avoin kysely, jossa kysymykset perustuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Tällainen lähestymistapa mahdollistaa sen, että vastaajat voivat jäsentää ajatuksiaan valmiiden teemojen puitteissa, mutta omasta kokemuksestaan käsin. Kirjoitus pohjainen vastaaminen saattaa madaltaa kynnystä osallistua tutkimukseen, erityisesti jos aihe on herkkä tai henkilökohtainen (Kylmä & Juvakka 2007, 65; Vilkkä 2021, 110–111.) Lisäksi sähköiset lomakkeet ovat nykyaikaisia ja helposti saavutettavia, ja niiden käyttö voi lisätä osallistumishalukkuutta ja parantaa aineiston keruun käytännön sujuvuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 185).

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin teoreettisesti perustellulla avoimella kyselylomakkeella (Liite 3), joka sisälsi neljä tutkimukseen perustuvaa teemakysymystä henkilökunnalle. 1) Miten koet väkivallan uhan työssäsi? 2) Mitä tukea saat tällä hetkellä väkivallan uhan tilanteissa? 3) Mitä tukea toivoisit saavasi väkivallan uhan tilanteessa? 4) Millä keinoilla turvallisuuden tunnetta voitaisiin lisätä työssäsi? Kysymykset muotoiltiin tutkimuksen viitekehykseen pohjautuen ja ne tarjosivat rakenteen, jonka sisällä vastaajat saattoivat vapaasti kertoa kokemuksistaan.

Kysely toteutettiin Microsoft Forms-alustalla, joka valittiin sen helppokäyttöisyyden, tietoturvallisuuden ja anonymiteetin mahdollistavan rakenteen vuoksi. Linkki

kyselyyn lähetettiin sähköpostitse kymmenelle vaativan tason lastensuojelulaitoksissa työskentelevälle henkilölle, jonka yhteydessä lähetettiin tutkimustiedote (Liite 3). Tutkimusjoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti, koska haluttiin saada tietoa nimenomaan heidän kokemuksistaan. Kaikki kutsutut henkilöt vastasivat kyselyyn. Vastausaikaa oli riittävästi, ja vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Aineisto kerättiin tekstimuodossa, noudattaen yhtenäisiä muotoiluohjeita ja se säilytettiin tietoturvallisesti Microsoftin pilvipalvelussa koko tutkimuksen ajan. Aineistoa kertyi fontilla Arial 12, riviväli 1,5, marginaalit 2,5 cm, 10 sivua.

Osallistujien anonymiteetti varmistettiin siten, ettei vastauksista ollut mahdollista tunnistaa yksittäisiä henkilöitä tai heidän työpaikkojaan. Ennen vastaamista osallistujille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja heiltä pyydettiin tietoinen suostumus osallistumiseen (ks. Liite 4). Tutkimuksesta tehtiin myös tietosuojaseloste (Liite 5). Vastaajien näkemyksiä käsiteltiin kunnioittavasti ja niitä tarkasteltiin tutkimuskysymysten mukaisina kokonaisuuksina, kuten laadullisessa tutkimuksessa on tyypillistä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 c; Kyngäs ym. 2020, 34).

#### **4.4 Aineiston analysointi**

Tutkimusaineiston analyysi toteutettiin induktiivisella sisällönanalyysillä, joka menetelmänä soveltuu erityisesti ilmiöiden syvälliseen kuvaamiseen ja tulkintaan (Hsieh & Shannon, 2005; Renz ym., 2018). Sisällönanalyysin tarkoituksena oli tiivistää aineistosta esiin nousevat merkitykselliset ilmaukset ja tunnistaa niiden kautta keskeiset teemat. Näiden avulla pyrittiin muodostamaan kokonaiskuva henkilökunnan tarpeista ja toiveista liittyen työssä saatavaan tukeen ja koettuun turvallisuuteen (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 106).

Eettisestä näkökulmasta tutkimusaineiston analyysi on toteutettava tieteellisesti luotettavalla tavalla, mikä edellyttää koko kerätyn aineiston huomioimista analyysiprosessissa (Leino-Kilpi & Välimäki, 2014). Laadullinen sisällönanalyysi on yksi yleisimmin käytetyistä analyysimenetelmistä erityisesti silloin, kun tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä aineiston pohjalta (Hsieh & Shannon, 2005; Renz

ym, 2018). Myös tässä tutkimuksessa valittiin analyysimenetelmäksi sisällönanalyysi, jonka keskeisenä tavoitteena on sanallisesti kuvata ja jäsentää tutkimusaineiston sisältö (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 106).

Analyysivaiheen keskiössä on keskeisten teemojen ja havaintojen tunnistaminen, jotka ilmentävät henkilökunnan tarpeita ja toiveita erityisesti tuen näkökulmasta. Sisällönanalyysin tarkoituksena on jäsentää tutkimusaineisto tiivistettyyn, pelkistettyyn ja yleistettävään muotoon siten, että sen olennainen sisältö säilyy ymmärrettävänä ja tulkittavana (Vanhanen & Kyngäs, 1999).

Laadullisen tutkimuksen analyysiprosessissa keskeinen osa on analyysiyksikön valinta, joka määrittää sen, miten aineistoa jäsennetään ja tulkitaan. Analyysiyksiköksi voidaan valita esimerkiksi yksittäinen sana, fraasi, lause, ajatuskokonaisuus tai pidempi tekstiotteiden kokonaisuus, riippuen tutkimuskysymyksistä ja aineiston rakenteesta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–109; Kyngäs, Mikkonen & Kääriäinen 2020, 25.) Tarkoituksena on löytää aineistosta sisällöllisesti merkityksellisiä ilmauksia, jotka liittyvät suoraan tutkittavaan ilmiöön. Mitä tiiviimpi ja tarkemmin rajattu analyysiyksikkö on, sitä helpompaa sen systemaattinen vertailu ja luokittelu on. Toisaalta liian kapea yksikkö, kuten yksittäinen sana ilman kontekstia, voi johtaa merkitysten katoamiseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 c).

Laadullisen tutkimuksen vahvuus on sen joustavuus: tutkija voi mukauttaa analyysiyksikön valintaa aineiston luonteen mukaan. Esimerkiksi, kun tutkitaan kokemuksia, tunteita tai merkityksiä, saattaa olla perusteltua tarkastella kokonaisia lauseita tai ajatuskokonaisuuksia, jotta vastaajan merkitysrakenteet säilyvät eheinä (Vilka 2021, 125.) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tavoitteena ei ole pelkkä luokittelu, vaan ilmiön syvälinen ymmärtäminen – ja tämä edellyttää huolellista tulkintaa aineiston merkityksistä ja suhteista (Kyngäs ym. 2020, 27).

Tässä tutkimuksessa analyysiyksiköksi valittiin joustavasti ajatuskokonaisuus, lause tai muutama sana, tilanteen ja sisällön mukaan. Saadut vastaukset olivat pääosin lyhyitä ja tiiviitä, mutta niiden sisällä saattoi esiintyä useita merkityksellisiä näkökulmia. Näin ollen osa lauseista jouduttiin pilkkomaan useisiin osiin, jotta eri teemat ja näkökulmat voitiin käsitellä erillisinä sisältöinä. Pilkkominen tehtiin

huolellisesti, jotta alkuperäisten ilmausten merkitys ei vääristyisi. Sanat ja sanonnat sijoitettiin niiden sisältöä vastaaviin ryhmiin, minkä jälkeen niitä tarkasteltiin erojen ja yhtäläisyyksien näkökulmasta.

Ensimmäisessä vaiheessa tutkimusaineisto koottiin Microsoft Forms -kyselylomakkeen avulla, joka sisälsi neljä avointa teemakysymystä tutkimuskysymysten mukaisesti. Tämän jälkeen toisessa vaiheessa aineisto pelkistettiin: kunkin kysymyksen vastaukset eroteltiin omiin tiedostoihinsa, jolloin oli Kylmän & Juvakan (2007, 84) mukaan mahdollista tarkastella eri teemojen sisältöjä erillisinä kokonaisuuksina. Pelkistuksen tarkoituksena oli poimia vastauksista ne ilmaukset, jotka liittyivät suoraan tutkimuskysymyksiin. Tämä vaihe toteutettiin systemaattisesti jokaisen kysymyksen kohdalla, jolloin varmistettiin yhdenmukainen käsitteilytapa. (Laadullinen terveystutkimus (Kylmä & Juvakka, 2007, 84.)

Kolmannessa vaiheessa poimitut ilmaukset ryhmiteltiin sisällön perusteella. Samankaltaiset ilmaukset muodostivat alaluokkia, jotka tiivistettiin yläluokiksi. Näistä yläluokista johdettiin edelleen pääluokkia, jotka edustivat tutkimusaiheen keskeisiä teemoja. Tuomi & Sarajärvin (2018, 112) mukaan luokittelussa edettiin aineistolähtöisesti eli induktiivisesti, mikä tarkoittaa, että luokat rakennettiin aineiston pohjalta ilman ennalta määriteltyjä teorioita. Lopuksi suoritetaan abstrahointi (Kynäs ym. 2020, 29), jossa analyysin avulla tässä tutkimuksessa muodostettiin käsitteellisiä kokonaisuuksia tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi.

Analyysiprosessin aikana pyrittiin säilyttämään vastaajien kokemusten aitous ja monimuotoisuus. Erytystä huomiota kiinnitettiin siihen, ettei tulkinta rajoittanut vastaajien näkökulmia, vaan että heidän kokemuksensa tulivat esiin sellaisina kuin he ne itse kuvasivat. Tämä noudattaa laadullisen tutkimuksen eettisiä periaatteita, joiden mukaan tutkittavien ääni tulee kunnioittavasti esiin analyysissä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 163.)

Taulukossa 1 on esimerkki induktiivisen sisällönanalyysin toteutuksesta tutkimuskysymyksen, miten koet väkivallan uhan työssäsi, vastauksista.

TAULUKKO 1. Induktiivisen sisällönanalyysin esimerkki, miten koet väkivallan uhan työssäsi, kysymyksen vastauksista.

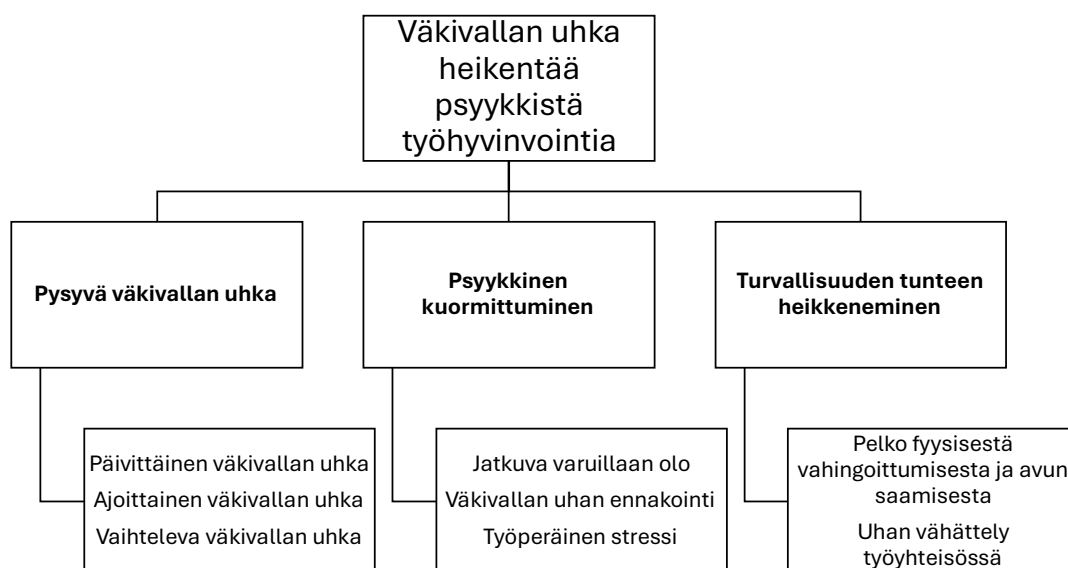
Alkuperäinen	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
... jatkuvasti läsnä...(H1) Väkivallan uhka on osa arkeani...(H4) Väkivallan uhka on yleistä...(H5) Päivittäinen väkivallan uhka...(H7) Väkivallan uhka on ollut läsnä alusta asti. (H8)	...jatkuvasti läsnä... ...on osa arkea ...on yleistä ...päivittäin ...läsnä alusta asti	Päivittäinen väkivallan uhka	Pysyvä väkivallan uhka	Väkivallan uhka heikentää psyykkistä työhyvin-vointia
... väkivallan uhan silloin tällöin...(H9) ... tilanne ei ole jatkuvaa...(H9) ...lähes päivittäinen...(H10) ...työssämme on kohonnut riski. (H6)	...silloin tällöin ...ei jatkuvasti ...lähes päivittäin ...kohonnut riski	Ajoittainen väkivallan uhkaa	Pysyvä väkivallan uhka	
erityisesti ilta- ja yövuoroissa...(H1) Väkivallan uhka on vaihtelevaa...(H2) ...tilanteet voivat eskaloitua nopeasti...(H3)	...uhka vaihtelee eri vuorokauden aikoina ...uhka vaihtelee ...tilanne voi tulla äkkiä	Vaihteleva väkivallan uhka	Pysyvä väkivallan uhka	
...aiheuttaa minulle jatkuvaa jännitystä...(H1) Koen olevani jatkuvasti varuillani ja valmiina reagoimaan...(H4)	...aiheuttaa jatkuvaa jännitystä ...jatkuva varuillaan olo ...valmis reagoimaan	Jatkuva varuillaanolo	Psyykinen kuormittuminen	
Olen oppinut varautumaan...(H8) Käyn tilanteet mielessäni läpi etukäteen, mikä tuo varmuutta."(H9)	...varautuminen ...tilanteiden läpikäynti ennakkoon	Väkivallan uhan ennakointi	Psyykinen kuormittuminen	
... vie työstä iloa...(H1) ...henkisesti kuluttavaa...(H4) ... aiheuttaa stressiä ja vaikuttaa mielialaani...(H7) ... vaikuttaa työssä jaksamiseen...(H8) Jatkuva varuillaan olo on kuormittavaa. (H10) ...pelko on jatkuvaa...(H8)	...vie iloa ...kuluttaa ...aiheuttaa stressiä ...vaikuttaa mielialaan ...vaikuttaa työssä jaksamiseen ...kuormittaa ...jatkuva pelko	Työperäinen stressi	Psyykinen kuormittuminen	
... joissakin tilanteissa pelkään fyysisistä vahingoittumista. (H2) ...pelkään, ettei apua välttämättä ole saatavilla heti.(H5)	...pelkään fyysisistä väkivaltaa ...pelkään, ettei apua ole saatavilla...	Pelko fyysisestä vahingoittumisesta ja avun saamisesta	Turvallisuuden tunteen heikentyminen	
...väkivallan uhkaa vähätellään työyhteisössä...(H6) ...toivoisin, että tähän kiinnitettäisiin enemmän huomiota.(H6)	...uhkaa vähätellään työyhteisössä ...uhkaan huomioitava enemmän	Uhan vähättely työyhteisössä	Turvallisuuden tunteen heikentyminen	

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä tutkimuksessa tulokset esitettiin opinnäytetyön tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Aineiston analyysin tuloksena muodostui pääluokkia ja niiden ylä- ja alaluokkia, jotka havainnollistettiin selkeillä kuvioilla. Tulosten esittämisessä käytettiin myös suoria lainauksia vastauksista tukemaan ja konkretisoimaan analyysin tuloksia. Lainaukset antoivat lukijalle mahdollisuuden ymmärtää vastaajien kokemuksia ja näkemyksiä paremmin.

### 5.1 Väkivallan uhan kokeminen työssä

Vastaajista tiedusteltiin ensin avoimella kysymyksellä, miten koet väkivallan uhan työssäsi. Aineiston analysoinnin tuloksena pääluokaksi muodostui Väkivallan uhka heikentää psyykkistä työhyvinvointia ja sen yläluokat ovat Pysyvä väkivallan uhka, Psykkinen kuormittuminen ja turvallisuuden tunteen heikkeneminen. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Väkivallan uhka heikentää psyykkistä työhyvinvointia -pääluokka ja sen ylä- ja alaluokat.

Pysyvä väkivallan uhka sisältää päivittäistä, ajoittaista ja vaihtelevaan väkivallan uhkaa. Vastauksissa todettiin, että uhka on jatkuvasti läsnä ja se on yleistä, sekä



osa arkea. Osa vastaajista kertoi, että väkivallan uhkaa on silloin tällöin, mutta ei jatkuvasti. Vastauksissa todettiin myös, että työssä on kohonnut riski väkivallalle ja uhka vaihtelee eri vuorokauden aikoina. Tilanne voi tulla päälle äkkiä.

*"Väkivallan uhka on osa arkeani..."(H4)*

*"Väkivallan uhka on yleistä..."(H5)*

*"Päivittäinen väkivallan uhka..."(H7)*

*"...uhka vaihtelee eri vuorokauden aikoina..."(H1)*

Väkivallan uhka aiheuttaa työntekijöillä vastausten mukaan jatkuvaa varuillaan-oloa, jossa he kokevat jatkuvaa jännitystä ja varuillaan oloa. Vastaajat kertovat, että he ovat oppineet varautumaan ennakolta uhkatilanteisiin ja miettivät etukäteen toimintatapoja mahdollisen uhan eskaloituessa. He ovat myös oppineet havaitsemaan asiakkaissa tiettyjä käyttäytymisen merkkejä, joita varotaan.

*"...aiheuttaa minulle jatkuvaa jännitystä..."(H1)*

*"Koen olevani jatkuvasti varuillani ja valmiina reagoimaan..."(H4)*

*"Olen oppinut varautumaan..."(H8)*

*"Käyn tilanteet mielessäni läpi etukäteen, mikä tuo varmuutta."(H9)*

*"Olen oppinut varomaan tiettyjä käyttäytymisen merkkejä."(H3)*

Vastauksista nousee esille, että väkivallan uhka aiheuttaa työperäistä stressiä, mikä vie työstä ilon. Työ koetaan henkisesti kuluttavaksi ja se vaikuttaa mielialaan sekä työssä jaksamiseen. Jatkuva varuillaanolo kuormittaa työntekijöitä ja pelko on jatkuvaa.

*"... aiheuttaa stressiä ja vaikuttaa mielialaani..."(H7)*

*"... vaikuttaa työssä jaksamiseen..."(H8)*

*"Jatkuva varuillaan olo on kuormittavaa." (H10)*

*"...pelko on jatkuvaa..."(H8)*

Väkivallan uhka aiheutti työntekijöillä turvallisuuden tunteen heikkenemiseen joh-tuen fyysisestä väkivallanuhasta. Pelkoa herätti myös se, onko apua saatavilla työntekijälle, jos väkivaltatilanne eskaloituu nopeasti. Vastauksista nousi esille, että väkivallan uhkaa vähätellään työyhteisössä ja tähän toivottiin muutosta.

”...joissakin tilanteissa pelkään fyysistä vahingoittumista.” (H2)

”...pelkään, ettei apua välttämättä ole saatavilla heti.” (H5)

”...väkivallan uhkaa vähätellään työyhteisössä...”(H6)

”...toivoisin, että tähän kiinnitettäisiin enemmän huomiota.”(H6)

## 5.2 Saatu tuki väkivallan uhan tilanteissa

Vastaajilta tiedusteltiin avoimella kysymyksellä, mitä tukea he saavat väkivallan uhan tilanteissa. Aineiston analysoinnin tuloksena muodostui pääluokka Työpaikan tukitoimet ja turvallisuuden hallinta väkivallan uhkatilanteissa. Sen yläluokat ovat Työyhteisön ja organisatorinen tuki, Ennakoiva turvallisuus ja varautuminen sekä Psykologinen ja henkinen hyvinvointi. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Työpaikan tukitoimet ja turvallisuuden hallinta väkivallan uhkatilanteissa -pääluokka sekä sen ylä- ja alaluokat.

Työyhteisön ja organisatorinen tuki koostuu vertaistuesta ja kollegiaalisesta avusta sekä esihenkilöiden ja työnantajan tarjoamasta tuesta. Vastaajien mukaan vertaistuki on erityisen tärkeää tilanteiden jälkikäsitellyssä, ja apua saadaan

usein juuri kollegoilta. Lisäksi työnantaja järjestää debriefing-tilaisuuksia vakavien tilanteiden jälkeen, ja lähiesihenkilöiden tuki auttaa tuntemaan, että tilanteisiin suhtaudutaan vakavasti.

*“Saan apua kollegoilteni tilanteen jälkeen.” (H1)*

*“Saan vertaistukea työkavereilta.” (H10)*

*“Kollegoiden tuki on tärkeä.” (H6)*

*“...debriefing-tilaisuuksia vakavien tilanteiden jälkeen.” (H2)*

*“Lähiesihenkilö tukee ja käy läpi vakavat tilanteet.” (H7)*

Ennakoivan turvallisuuden ja varautumisen yläluokka sisältää turvallisuuskoulutukset, harjoittelut sekä teknisen turvallisuuden järjestelmät, kuten hälytysjärjestelmät. Turvallisuuskoulutukset ja kriisinhallintaharjoitukset vahvistavat työntekijöiden itsevarmuutta ja kykyä ennakoida tilanteita. Lisäksi hälytysjärjestelmien olemassaolo lisää turvallisuuden tunnetta ja mahdollistaa nopean avunsaannin. Vastaajat kuitenkin kaipasivat enemmän konkreettista ohjeistusta ja käytännön harjoittelua.

*“Säännöllinen turvallisuuskoulutus.” (H3)*

*“Kriisinhallintakoulutus auttaa ennakoimaan...” (H8)*

*“Käytössä hälytysjärjestelmä.” (H5)*

*“Hälytysjärjestelmä tuo turvaa.” (H9)*

*“Toivoisin enemmän konkreettista ohjeistusta uhkatilanteisiin.” (H1)*

Psykologisen ja henkisen hyvinvoinnin yläluokka sisältää työterveyshuollon ja kriisi-intervention tarjoaman tuen sekä henkisen kuormituksen ja turvattomuuden kokemusten käsittelyn. Työterveyshuollosta ja kriisi-interventiosta saatu psykologinen apu koettiin erittäin arvokkaaksi haastavien kokemusten käsittelyssä. Toisaalta osa vastaajista koki yksinäisyyttä tilanteiden jälkeen ja kertoi, että työpaikan tarjoama psykologinen ja henkinen tuki voisi olla paremmin kohdennettua.

*“Saan henkistä tukea työterveyshuollosta.” (H4)*

*“...kriisi-interventio auttaa käsittelemään haastavia kokemuksia.” (H6)*

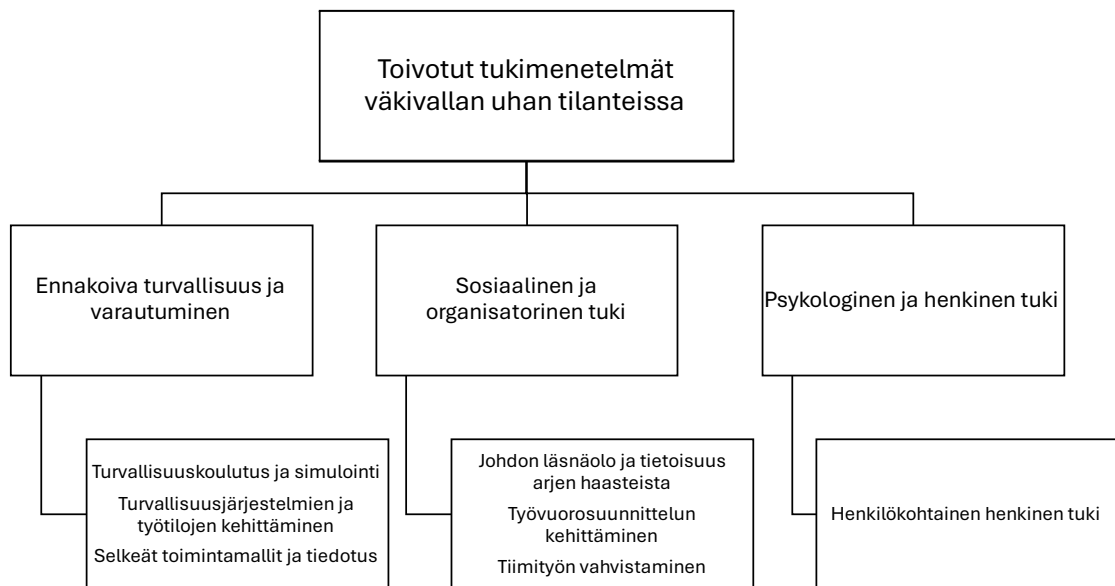
*“Työterveyden kautta saatu psykologinen apu on arvokasta.” (H9)*

*“Olen usein yksin tilanteen jälkeen.” (H9)*

*“Tunnen oloni usein turvattomaksi.” (H4)*

### 5.3 Tukitoiveet väkivallan uhan tilanteisiin

Vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä tukea he toivoisivat saavansa väkivallan uhan tilanteissa. Aineiston analyysin tuloksena muodostui pääluokka ”Toivotut tukimuodot väkivallan uhan tilanteissa”. Tämän pääluokan yläluokat ovat Ennakoiva turvallisuus ja varautuminen, Sosiaalinen ja organisatorinen tuki sekä Psykologinen ja henkinen tuki. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Toivotut tukimuodot väkivallan uhan tilanteissa -pääluokka sekä sen ylä- ja alaluokat.

Ennakoivan turvallisuuden ja varautumisen osalta vastaajat korostivat erityisesti turvallisuusharjoittelun ja simulaatioiden merkitystä. Simulaatioharjoitusten, väkivallan hallintakoulutuksen sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen koulutuksen avulla työntekijät uskoivat saavansa lisää turvallisuuden tunnetta ja kykyä toimia uhkatilanteissa. Lisäksi vastaajat toivoivat parannuksia turvallisuusjärjestelmiin sekä työtilojen turvallisuuden kehittämistä.

*”Turvallisudentunnetta voisi lisätä, jos meillä olisi mahdollisuus harjoitella konkreettisia tilanteita simulaatioharjoitusten avulla.” (H1)*

*”Pelkän ensiapukoulutuksen sijaan toivoisin erityisesti väkivallan hallintakoulutusta.” (H6)*

*”Paremmiin toimiva hälytysjärjestelmä olisi ensiarvoisen tärkeää.” (H2)*

*”Toivoisin työpaikan selkeitä ohjeistuksia vaaratilanteisiin ja niihin reagoimiseen.” (H3)*

Sosiaalinen ja organisatorinen tuki koettiin tärkeäksi erityisesti johdon ja esihenkilöiden aktiivisen läsnäolon sekä työvuorosuunnittelun kautta. Vastaajat esittivät, että johdon tietämys arjen tilanteista ja aktiivinen osallistuminen työyhteisön toimintaan vahvistaisi turvallisudentunnetta. Lisäksi työvuorosuunnittelua toivottiin parannettavan niin, että yksin työskentelyä haastavissa tilanteissa voitaisiin välttää. Työyhteisön vahvistamista ja vertaistuen merkitystä korostettiin myös.

*”Esihenkilöiden ja johdon läsnäolo olisi tärkeää.” (H9)*

*”Toivoisin parempaa työvuorojen suunnittelua, jotta emme olisi koskaan yksin haastavissa tilanteissa.” (H5)*

*”Työtiimin yhteishengen vahvistaminen ja tiimipalaverit voisivat lisätä turvallisudentunnetta huomattavasti.” (H10)*

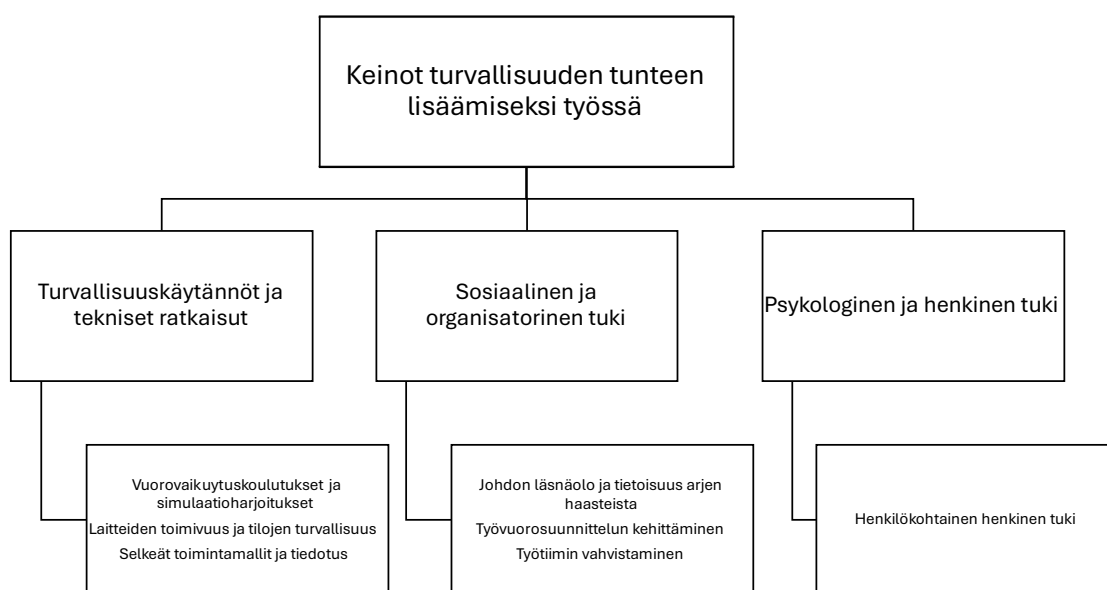
Psykologisen ja henkisen tuen tarpeena mainittiin erityisesti henkilökohtainen henkinen tuki, kuten työpsykologin tapaamiset. Tämä auttaisi työntekijöitä käsittelemään väkivallan uhan aiheuttamia kokemuksia ja parantaisi heidän yleistä turvallisudentunnettaan.

*”Tarvisisin enemmän henkilökohtaista henkistä tukea, kuten työpsykologin tapaamisia.” (H4)*

*”Tämä auttaisi käsittelemään kokemuksia ja parantaisi turvallisudentunnettani.” (H4)*

## 5.4 Turvallisuuden tunteen lisääminen väkivallan uhan tilanteissa

Vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, millä keinoilla turvallisuuden tunnetta voitaisiin heidän työssään lisätä. Tähän kysymykseen vastaajat antoivat paljon samoja vastauksia kuin edelliseen kysymykseen. Analyysin tuloksena muodostui pääluokka ”Keinot turvallisuuden tunteen lisäämiseksi työssä”. Tämän pääluokan yläluokat ovat Turvallisuuskäytännöt ja tekniset ratkaisut, Sosiaalinen ja organisatorinen tuki sekä Psykologinen ja henkinen hyvinvointi. (Kuvio 4.)



KUVIO 4. Keinot turvallisuuden tunteen lisäämiseksi työssä -pääluokka sekä sen ylä- ja alaluokat

Turvallisuuskäytäntöjen ja teknisten ratkaisujen osalta vastaajat korostivat erityisesti konkreettisten turvallisuusharjoitusten ja kriisinhallinnan koulutuksen merkitystä. Simulaatioharjoitukset sekä väkivallan hallintakoulutus koettiin tärkeiksi turvallisuuden tunteen lisäämisessä. Lisäksi esiin nousi tarve parantaa teknistä turvallisuutta, kuten hälytysjärjestelmiä ja tilojen turvallisuutta sekä selkeitä ohjeituksia ja toimintamalleja vaaratilanteisiin.

*”Turvallisuudentunnetta voisi lisätä, jos meillä olisi mahdollisuus harjoitella konkreettisia tilanteita simulaatioharjoitusten avulla.” (H1)*

*”Pelkän ensiapukoulutuksen sijaan toivoisin erityisesti väkivallan hallintakoulutusta.” (H6)*

*”Paremmiin toimiva hälytysjärjestelmä olisi ensiarvoisen tärkeää.” (H2)*

*”Toivoisin työpaikan selkeitä ohjeistuksia vaaratilanteisiin ja niihin reagoimiseen.” (H3)*

Sosiaalisen ja organisatorisen tuen osalta vastaajat korostivat esihenkilöiden ja johdon läsnäolon merkitystä sekä työvuorojen suunnittelun tärkeyttä. Johdon aktiivinen läsnäolo ja tietoisuus työpaikan arjen haasteista koettiin olennaiseksi turvallisuuden tunteen lisäämisessä. Lisäksi työvuorosuunnittelua tulisi kehittää niin, että työntekijöiden ei tarvitse kohdata haastavia tilanteita yksin. Myös työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja vertaistuen vahvistamista pidettiin tärkeänä.

*”Esihenkilöiden ja johdon läsnäolo olisi tärkeää.” (H9)*

*”Toivoisin parempaa työvuorojen suunnittelua, jotta emme olisi koskaan yksin haastavissa tilanteissa.” (H5)*

*”Työtiimin yhteishengen vahvistaminen ja tiimipalaverit voisivat lisätä turvallisuudentunnetta huomattavasti.” (H10)*

Psykologisen ja henkisen hyvinvoinnin näkökulmasta vastaajat nostivat esille erityisesti henkilökohtaisen henkisen tuen sekä vuorovaikutus- ja konfliktinhallintakoulutuksen merkityksen. Työpsykologin tapaamiset auttaisivat vastaajia käsittelemään kokemuksia ja parantamaan turvallisuudentunnettaan. Lisäksi vuorovaikutustaitojen kehittämällä voitaisiin ehkäistä konfliktitilanteita tehokkaammin.

*”Tarvitsisin enemmän henkilökohtaista henkistä tukea, kuten työpsykologin tapaamisia.” (H4)*

*”Turvallisuudentunne lisääntyisi, jos saisimme lisää koulutusta tunne- ja vuorovaikutustaitoihin.” (H8)*

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyydellä tarkoitetaan tutkimuksen toteuttamista rehellisesti, vastuullisesti ja osallistujien oikeuksia, sekä ihmisarvoa kunnioittaen. Hyvän tieteilisen käytännön mukaan tutkijan tulee huomioida vapaaehtoisuus, tietoinen suostumus, anonymiteetin suoja, sekä tietosuoja kaikissa tutkimuksen vaiheissa. (TENK 2019, 6–9; Kuula 2011, 25.)

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen eettisyys huomioitiin jo suunnitteluvaiheesta lähtien. Osallistujille esiteltiin selkeästi tutkimuksen tavoite, toteutus ja heidän oikeutensa ennen aineiston keruuta. Tiedot annettiin osallistujille sähköisesti Microsoft Forms -lomakkeella, jossa he vahvistivat vapaaehtoisensa osallistumisensa. Tutkimuksen eettiset periaatteet voidaan jäsentää hyötyperiaatteeseen, vahingon välttämisen periaatteeseen, autonomian kunnioittamiseen ja oikeudenmukaisuuteen (Häyry 1998, 44–46). Hyötyperiaatteen mukaan tutkimuksen tulee olla hyödyllinen yksilöille tai yhteiskunnalle aiheuttamatta haittaa osallistujille (Häyry 1998, 44–46).

Tässä tutkimuksessa hyötyperiaate toteutui siten, että tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa hyödyllistä tietoa asiakasväkivallan uhkatilanteista ja edistää työturvallisuutta. Aineiston keruussa ja analysoinnissa varmistettiin, ettei tutkimus aiheuttanut haittaa osallistujille anonymisoimalla aineisto ja turvaamalla sen tietosuoja.

Autonomian kunnioittamisen periaate huomioitiin käytännössä antamalla osallistujille mahdollisuus vapaaehtoiseen ja tietoiseen osallistumiseen. Tutkimuksen tarkoitus ja menetelmät esiteltiin osallistujille yksityiskohtaisesti ennen suostumuksen antamista. Oikeudenmukaisuus toteutettiin tutkimuksessa siten, että kaikkien osallistujien näkemyksiä käsiteltiin tasavertaisesti ja aineisto analysoitiin objektiivisesti ilman painottumista tiettyihin näkökulmiin. Tietosuoja-asetuksen (EU 2016/679) mukaisesti tutkimuksessa varmistettiin henkilötietojen suojaaminen. Aineisto säilytettiin turvallisesti salatussa Microsoftin pilvipalvelussa, ja sen käyttöoikeus rajattiin ainoastaan tutkijaan. Ohjaava opettaja tarkisti autenttisia



vastauksia niiltä osin, kuin se on tarpeellista saadakseen varmuuden tehtyjen luokittelujen menetelmällisestä toteutuksesta.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus muodostuu uskottavuudesta, siirrettävyydestä, riippuvuudesta ja vahvistettavuudesta (Lincoln & Guba 1985, 301–330; Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–162). Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset kuvaavat tutkittavien kokemuksia mahdollisimman tarkasti. Tässä tutkimuksessa uskottavuus varmistettiin huolellisesti suunnitellulla tutkimusasetelmalla ja selkeästi muotoilluilla tutkimuskysymyksillä, jotka testattiin ennakkoon opiskelijakollegoilla. Tämä varmisti sen, että kysymykset olivat yksiselitteisiä ja neutraaleja.

Siirrettävyys tarkoittaa tutkimustulosten sovellettavuutta muihin vastaaviin tilanteisiin tai konteksteihin (Lincoln & Guba 1985, 316). Tutkimuksessa siirrettävyyttä tuettiin kuvaamalla tarkasti tutkimuksen konteksti, osallistujien valintaperusteet ja käytetyt menetelmät, jotta tuloksia voidaan soveltaa muihin vastaaviin ympäristöihin. Riippuvuus liittyy tutkimusprosessin läpinäkyvyyteen ja siihen, kuinka hyvin tutkimus on toistettavissa (Lincoln & Guba 1985, 316–318). Tutkimuksessa tämä toteutettiin dokumentoimalla huolellisesti kaikki analyysin vaiheet, kuten aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja teemojen muodostaminen. Näin varmistettiin tutkimusprosessin läpinäkyvyys ja mahdollisuus toistaa tutkimus. Vahvistettavuudella tarkoitetaan sitä, ettei tutkijan omat ennakko-oletukset ohjaa liikaa aineiston analysointia ja tulkintaa (Lincoln & Guba 1985, 318–319). Tässä tutkimuksessa käytettiin triangulaatiota eri näkökulmien tarkasteluun, sekä jatkuvaa tutkijan reflektointia oman roolin ja ennakko-oletusten tiedostamiseksi.

Tutkimuksen luotettavuus varmistetaan huolellisella ja järjestelmällisellä tutkimuksen suunnittelulla, aineiston käsittelyn tarkalla dokumentoinnilla ja jatkuvalla tutkijan reflektoinnilla koko tutkimusprosessin ajan (Lincoln & Guba 1985; Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–162), kuten tässä tutkimuksessaakin toimittiin.

### **6.3 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset**

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia väkivallan uhasta työssä, saatavilla olevasta tuesta, tuen tarpeista sekä keinoista turvallisuuden tunteen lisäämiseksi työssä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa organisaatiolle konkreettisia kehittämissuhteita henkilöstön tukemisen ja turvallisuuden tunteen lisäämisen keinoista.

#### **Väkivallan uhan vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin**

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen, miten koet väkivallan uhan työssäsi, keskeisenä tuloksena ilmeni, että väkivallan uhka heikentää merkittävästi työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia. Väkivallan uhka ilmeni aineistossa jatkuvana jännityksenä, stressinä ja turvallisuuden tunteen heikkenemisenä. Työntekijät kokivat jatkuvaa jännitystä, stressiä ja turvallisuuden tunteen heikkenemistä, mikä lisäsi psyykkistä kuormitusta ja heikensi työn mielekkyyttä. Tämä havainto tukee aiempia tutkimuksia, joiden mukaan jatkuva väkivallan uhka voi johtaa uupumukseen, ahdistukseen ja työuupumukseen (Eriksson & Nummi 2021, 45; Pekkarinen 2017, 78).

#### **Saatavilla oleva tuki väkivallan uhan tilanteissa**

Toisen tutkimuskysymyksen, mitä tukea saat tällä hetkellä väkivallan uhan tilanteissa, osalta todettiin, että työntekijät saavat pääosin riittävästi tukea työyhteisöltä ja organisatoriselta tasolta. Kollegiaalinen vertaistuki, sekä työnantajan järjestämät jälkipuintitilaisuudet olivat erityisen tärkeitä tukimuotoja. Kuitenkin havaittiin, että ennakoivaan turvallisuuteen, kuten koulutuksiin ja teknisiin järjestelmiin, kaivattiin edelleen lisäkehitystä ja käytännönläheisyyttä. Nämä tulokset vahvistavat aiempia näkemyksiä siitä, että työyhteisön sosiaalinen tuki ja organisaation selkeät toimintamallit ovat keskeisiä työpaikkaväkivallan hallinnassa ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi (Pihlaja 2020, 112; Hurme & Kyllönen 2014, 56).

### **Toivottu tuki väkivallan uhan tilanteissa**

Kolmannen tutkimuskysymyksen, mitä tukea toivoisit saavasi väkivallan uhan tilanteissa, tulokset osoittivat selvästi, että työntekijät kaipaavat lisää käytännönläheisiä koulutuksia ja simulaatioharjoituksia, jotka auttaisivat varautumaan väkivaltatilanteisiin tehokkaammin. Lisäksi johdon osallistuminen ja näkyvyys arjen työssä nähtiin tärkeänä turvallisuuden tunteen lisääjänä. Henkilökohtaisen psykologisen tuen ja vuorovaikutustaitojen koulutuksen tarve nousi myös selvästi esille, mikä tukee aiempaa tutkimustietoa vuorovaikutuksen ja henkisen tuen merkityksestä väkivallan uhkatilanteiden hallinnassa (Eriksson & Nummi 2021, 50; Enroos, Saarinen & Wahlström 2017,89).

### **Keinot turvallisuuden tunteen lisäämiseksi työssä**

Neljännän tutkimuskysymyksen, millä keinoilla turvallisuuden tunnetta voitaisiin lisätä työssäsi, vastauksissa työntekijät korostivat konkreettisten turvallisuustoimenpiteiden merkitystä, kuten tehokkaita hälytysjärjestelmiä, tarkkoja toimintamalleja, sekä riittävää turvallisuuskoulutusta. Lisäksi johdon aktiivisen roolin ja työvuorojen suunnittelun tärkeys nousi voimakkaasti esille turvallisuuden tunteen vahvistamisessa. Nämä tulokset vastaavat aiempia havaintoja siitä, että johdon sitoutuminen ja organisaation rakenteelliset ratkaisut ovat merkittäviä työpaikalla väkivallan ehkäisyssä ja työhyvinvoinnin edistämiseksi (Hurme & Kyllönen 2014, 60; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 34).

### **Johtopäätöksiä**

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työntekijöiden kokemus väkivallan uhasta on vakava ja vaikuttaa merkittävästi heidän psyykkiseen hyvinvointiinsa ja työkykyynsä. Väkivallan uhan hallintaan ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen tulee panostaa kokonaisvaltaisesti ja pitkäjänteisesti. Organisaation johdon aktiivinen rooli, säännölliset ja käytännönläheiset turvallisuuskoulutukset, simulaatioharjoitukset, sekä riittävä psykologinen tuki ovat välttämättömiä keinoja turvallisuuden tunteen vahvistamiseksi. Näiden toimenpiteiden avulla voidaan merkittävästi vähentää väkivallan uhan negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työmotivaatioon (Heiskanen ym. 2019; Kauppi ym. 2018; Niskanen ym. 2020).

Jatkotoimenpiteinä suositellaan työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittävän ennistä vahvemmin ennakoivaa turvallisuuskulttuuria. Työpaikoilla tulisi toteuttaa

systemaattisia riskinarvioiteja, sekä jatkuvasti kehittää turvallisuuteen liittyviä toimintamalleja. Psykologisen ja sosiaalisen tuen saatavuuden varmistaminen, sekä aktiivisen turvallisuustietoisuuden lisääminen työyhteisöissä ovat olennaisia keinoja pitkän aikavälin hyvinvoinnin ja turvallisuuden parantamiseksi työssä. (Ruotsalainen ym. 2019; Työterveyslaitos 2019.)

Lastensuojelulaitoksissa työskentelevät henkilöt kohtaavat jatkuvasti vaativia ja kuormittavia tilanteita, joissa väkivallan uhka on keskeinen työhyvinvointia heikentävä tekijä. Tämä ilmiö ei ole ainoastaan yksittäisten työntekijöiden haaste, vaan se heijastaa laajempaa työympäristön ongelmaa, joka liittyy turvallisuuskäytäntöihin, organisaatiokulttuuriin ja henkisen tuen järjestelmällisyyteen. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin tutkimustulosten valossa väkivallan uhan vaikutuksia työntekijöihin, organisaatioiden vastuita ja mahdollisia ratkaisuja, joiden avulla voidaan luoda turvallisempi ja kestävämpi työympäristö.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan väkivallan uhka on monelle lastensuojelulaitoksessa työskentelevälle arkipäivää. Ilmiö ei rajoitu yksittäisiin tai ennakoitavissa oleviin tilanteisiin, vaan se koetaan usein ennustamattomana ja jatkuvana. Erityisesti ilta- ja yövuorot lisäävät väkivallan uhkaa, mikä johtaa jatkuvaan valmiustilaan. Tämä tutkimustulos on yhtenevä aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan jatkuva varuillaanolo lisää työn henkistä kuormittavuutta (Repo & Saari-  
nen 2021).

Tutkimuksen mukaan jatkuva varuillaanolo vaikuttaa työntekijöiden psykologiseen hyvinvointiin monin tavoin. Stressi ja jännitys kasaantuvat, mikä voi lisätä riskiä työuupumukseen ja mielenterveyden ongelmiin. Työntekijät kertoivat myös työn mielekkyyden vähenevän turvallisuuden tunteen heikentyessä. Tämä tulos vastaa myös aikaisempia havaintoja siitä, että turvallisuuden tunteen puuttuminen voi vähentää työn mielekkyyttä ja vaikuttaa organisaation suorituskykyyn (Närhi & Rajala 2022).

Tutkimuksessa esiin noussut turvallisuusjärjestelmien riittämättömyys lisää työntekijöiden kokemaa turvattomuutta. Hälytysjärjestelmät ja työtilojen rakenteellinen turvallisuus eivät useinkaan vastaa käytännön tarpeita, mikä on erityisen kriittistä yksintyöskentelytilanteissa. Tämä löydös vahvistaa aiempia tutkimuksia,

joissa teknologisten ja rakenteellisten turvatoimien päivittäminen on nähty olennaisena turvallisuuden tunteen parantamiseksi (Leino & Kallio 2023).

Fyysisen turvallisuuden merkitys korostuu tutkimuksessa erityisesti lastensuojelulaitosten haastavan asiakaskunnan vuoksi. Hälytysjärjestelmien toimivuuden, sekä turvallisten työtilojen merkitys työntekijöiden turvallisuuden tunteelle tuli vahvasti esille aineistossa. Aiemmat tutkimukset ovat vastaavasti tunnistanee näiden tekijöiden merkityksen väkivallan uhkan hallinnassa (Repo & Saarinen 2021).

Tutkimuksen perusteella työntekijöiden henkinen tuki on keskeinen tekijä heidän työssä jaksamisessaan. Työntekijät kokivat usein jäävänsä yksin käsittelemään väkivaltatilanteiden aiheuttamaa stressiä, mikä viittaa kriisi-intervention ja muun henkisen tuen epäjatkuvuuteen tai riittämättömyyteen. Samansuuntaisia havaintoja on aiemminkin esitetty, jolloin systemaattisen psykologisen tuen merkitys työntekijöiden palautumisessa on korostunut (Närhi & Rajala 2022).

Tutkimustulosten mukaan käytännönläheiset koulutukset ja simulaatioharjoitukset nähtiin erityisen hyödyllisinä väkivaltatilanteiden hallinnassa. Nykyisiä koulutuskäytäntöjä pidettiin liian teoreettisina. Samoin tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen nähtiin tärkeäksi konfliktien ennaltaehkäisemisessä. Vastaavasti aiemmissa tutkimuksissa on korostettu käytännönläheisten harjoitusten merkitystä työntekijöiden turvallisuuden tunteen ja itsevarmuuden lisäämisessä (Repo & Saarinen 2021).

Työyhteisön sisäinen tuki nousi tutkimuksessa tärkeäksi voimavaraksi väkivallan uhkatilanteista selviytymisessä. Kollegiaalinen vertaistuki ja johdon aktiivinen läsnäolo vahvistivat työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähensivät yksin jäämisen tunnetta. Tämä tulos tukee myös aiempien tutkimusten havaintoa siitä, että työyhteisön tuki on keskeistä työntekijöiden psyykkisen palautumisen ja työssä jaksamisen kannalta (Leino & Kallio 2023).

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan turvallisuuskulttuurin kehittäminen edellyttää johdon aktiivista sitoutumista. Työntekijät pitivät tärkeänä avointa ja osallistavaa kulttuuria, jossa he voivat vaikuttaa turvallisuuskäytäntöjen suunnitteluun.

Aiempien tutkimusten tavoin tässä tutkimuksessa havaittiin, että selkeiden toimintamallien luominen väkivaltatilanteisiin lisää työntekijöiden turvallisuuden tunnetta ja vahvistaa heidän luottamustaan organisaatioon (Repo & Saarinen 2021).

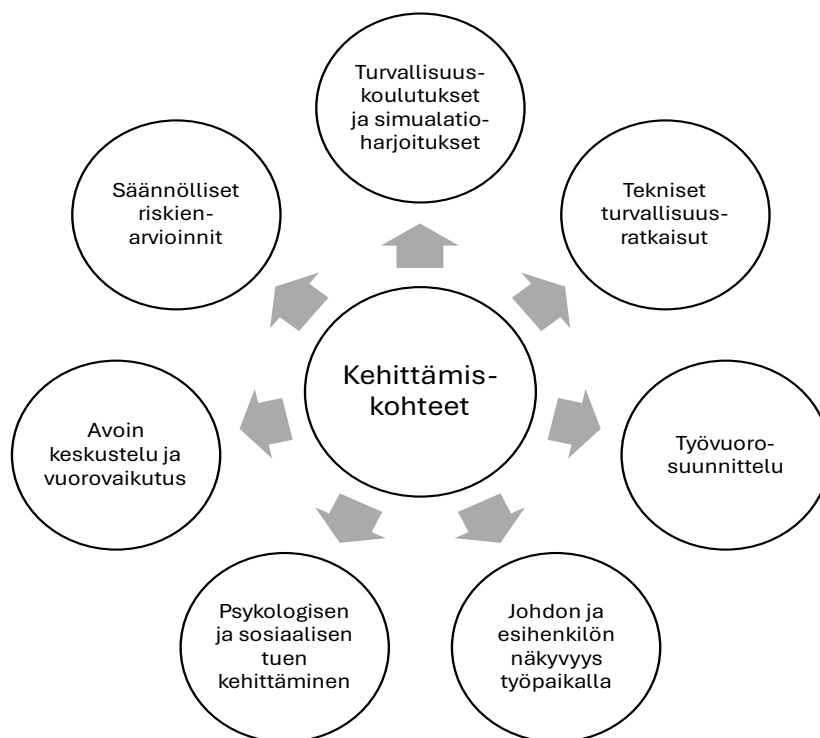
Tutkimuksen perusteella väkivallan uhkan kokonaisvaltainen hallinta lastensuojelulaitoksissa edellyttää fyysisen turvallisuuden, henkisen tuen ja käytännönläheisen koulutuksen yhdistämistä. Tämä tutkimus vahvistaa aikaisempia tutkimustuloksia siitä, että hyvinvoiva ja turvalliseksi olonsa kokeva henkilöstö on avain menestyvään lastensuojelutyöhön (Närhi & Rajala 2022). Organisaatioiden panostukset työntekijöidensä turvallisuuteen nähdään eettisesti perusteltuina ja myös työyhteisön suorituskyvyn kannalta merkittävänä.

Väkivallan uhan hallinta lastensuojelulaitoksissa edellyttää kokonaisvaltaista lähestymistapaa, joka yhdistää fyysisen, henkisen ja koulutuksellisen tuen elementit. Organisaatioiden on panostettava turvallisuuskulttuuriin, fyysisten turvatoimien päivittämiseen, käytännönläheiseen koulutukseen ja henkisen tuen järjestelmälliseen tarjoamiseen. Tämä ei ainoastaan lisää työntekijöiden turvallisuuden tunnetta ja hyvinvointia, vaan myös parantaa työyhteisön resilienssiä ja työn laatua (Närhi & Rajala, 2022). Kun työnantajat ottavat väkivallan uhan vakavasti ja investoivat työntekijöidensä turvallisuuteen, he luovat samalla perustan kestävämmälle ja tehokkaammalle työympäristölle. Tämä on paitsi eettisesti oikea ratkaisu, myös taloudellisesti kannattavaa, sillä hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö on avain menestyvään lastensuojelutyöhön.

Jatkotoimenpiteinä suositellaan työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittävän ennakointia turvallisuuskulttuuria. Työpaikoilla tulisi toteuttaa systemaattisia riskin-arvioita, sekä jatkuvasti kehittää turvallisuuteen liittyviä toimintamalleja. Psykologisen ja sosiaalisen tuen saatavuuden varmistaminen, sekä aktiivisen turvallisuustietoisuuden lisääminen työyhteisöissä ovat olennaisia keinoja pitkän aikavälin hyvinvoinnin ja turvallisuuden parantamiseksi työssä (Hurme & Kyllönen 2014, 65; Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 38).

## 6.4 Kehittämisehdotukset

Tutkimustulosten pohjalta voidaan pohtia syvällisesti useita kehittämisehdotuksia, joiden avulla voitaisiin merkittävästi parantaa työntekijöiden turvallisuuden tunnetta ja työhyvinvointia sekä tehokkaammin hallita väkivallan uhkaa vaativan tason lastensuojelulaitoksissa. Kuviossa 5 on nostettu esille tulosten perusteella havaitut keskeisimmät kehittämiskohteet.



KUVIO 5. Keskeiset kehittämiskohteet.

Käytännönläheisten turvallisuuskoulutusten ja simulaatioharjoitusten järjestäminen voisi tarjota konkreettisen ja vaikuttavan ratkaisun työntekijöiden valmiuksien kehittämiseksi (Kuvio 5.) Esimerkiksi säännölliset simulaatioharjoitukset mahdollistaisivat työntekijöille realistisen kokemuksen erilaisista väkivaltatilanteista, jolloin he voisivat harjoitella tilanteiden tunnistamista ja hallintaa turvallisesti. Tämä puolestaan vähentäisi työssä koettua epävarmuutta ja stressiä, vahvistaen samalla työntekijöiden kokemaa ammatillista hallinnan tunnetta. On olennaista pohtia, miten koulutukset voitaisiin integroida osaksi laitosten arkea niin, että niiden vaikuttavuus säilyisi pitkällä aikavälillä (Niskanen ym. 2020; Virolainen & Lappalainen 2021).

Teknisten turvallisuusratkaisujen, kuten hälytysjärjestelmien, merkitystä ei tule aliarvioida (Kuvio 5.) Niiden kehittäminen yhteistyössä työntekijöiden kanssa mahdollistaisi järjestelmien optimaalisen käytettävyyden ja nopean reagoinnin uhkatilanteissa. Esimerkiksi konkreettinen parannus voisi olla työntekijöiden esiin tuoma tarve henkilökohtaisille kannettaville hälytyslaitteille, joiden avulla avun saanti olisi nopeaa myös liikkuvassa työssä.

Työvuorosuunnittelun kokonaisvaltainen tarkastelu ja kehittäminen voisi vähentää merkittävästi työntekijöiden kokemaa turvallisuusuhkaa (Kuvio 5.) On pohdittava kriittisesti, miten työvuorot voidaan järjestää siten, että työntekijät eivät joudu työskentelemään yksin erityisesti ilta- ja yöaikoina, jolloin väkivallan uhka on yleensä korkeimmillaan. Konkreettisenä esimerkkinä voisi olla paripäivystyksen lisääminen erityisen haastaviin vuoroihin.

Johdon ja esihenkilöiden näkyvyys ja aktiivisuus työyhteisössä ovat keskeisiä tekijöitä työntekijöiden turvallisuuden tunteen vahvistamisessa (Kuvio 5.) Esimerkiksi esihenkilöiden säännöllinen osallistuminen tiimipalavereihin tai heidän läsnäolonsa työyhteisön arkityössä voisivat parantaa työntekijöiden luottamusta johdon kykyyn ymmärtää ja reagoida nopeasti työntekijöiden tarpeisiin ja huoliin (Heiskanen ym. 2019).

Psykologisen ja sosiaalisen tuen kehittämistä kannattaa pohtia syvällisesti myös ennaltaehkäisevästä näkökulmasta (Kuvio 5.) Säännöllisten työpsykologin tapaamisten tarjoaminen, sekä ryhmäkeskustelujen ja vertaistuen aktiivinen hyödyntäminen voisivat auttaa työntekijöitä käsittelemään kokemuksiaan ennen, kuin ne kärjistyvät työkykyä vaarantaviksi ongelmiksi. Esimerkiksi työpsykologin toteuttamat työhyvinvointityöpajat voisivat toimia matalan kynnyksen keinona työntekijöiden tuen vahvistamiseksi (Viitasalo ym. 2020).

Turvallisuuskulttuurin vahvistaminen edellyttää avointa keskustelua ja aktiivista vuorovaikutusta (Kuvio 5.) Organisaation johdon tulee luoda ilmapiiri, jossa turvallisuusasiat voidaan nostaa avoimesti esiin ilman pelkoa kielteisistä reaktioista tai vähättelystä. Esimerkiksi säännölliset turvallisuusaiheiset työpajat tai keskustelutilaisuudet voisivat rohkaista työntekijöitä raportoimaan turvallisuushavainnoistaan.



Riskinarviointien säännöllinen ja osallistava toteutus mahdollistaa turvallisuustoiminnan jatkuvan kehittämisen (Kuvio 5.) Pohdinnan arvoinen on käytäntö, jossa työntekijät osallistuvat aktiivisesti riskinarviointien tekemiseen, esimerkiksi työpaikatyöskentelyn avulla. Näin työntekijöiden omat kokemukset ja havainnot voivat tulla aidosti huomioiduksi ja kehittämiskohteita voidaan tunnistaa tehokkaammin (Ruotsalainen ym. 2019).

Näiden pohdintojen ja esimerkkien avulla voidaan rakentaa kestävää turvallisuuskulttuuria, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta myös pitkällä aikavälillä.

## **6.5 Jatkotutkimusaiheet**

Olisi tärkeää tutkia tarkemmin turvallisuuskoulutusten vaikuttavuutta työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen ja konkreettisiin valmiuksiin toimia väkivaltatilanteissa. Tämän tutkimuksen avulla voitaisiin tunnistaa tehokkaimmat koulutusmenetelmät ja sisällöt, joita voitaisiin soveltaa laajemmin lastensuojelulaitoksissa. Lisäksi jatkotutkimuksessa olisi olennaista selvittää työvuorosuunnittelun merkitystä työntekijöiden turvallisuudelle ja työhyvinvoinnille. Syvällisempi ymmärrys siitä, kuinka erilaiset työvuorojärjestelyt vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen ja työssä jaksamiseen, mahdollistaisi paremman henkilöstösuunnittelun.

Tutkimus johdon ja esihenkilöiden roolista turvallisuuskulttuurin rakentamisessa ja ylläpitämisessä olisi tärkeää, koska johtamiskäytännöillä on suora vaikutus työntekijöiden turvallisuuden tunteeseen ja työhyvinvointiin. Psykologisen ja sosiaalisen tuen vaikuttavuuden tutkiminen voisi myös tarjota arvokasta tietoa siitä, mitkä tuen muodot ovat tehokkaimpia lastensuojelutyön kaltaisissa henkisesti kuormittavissa työympäristöissä. Tämä mahdollistaisi kohdennetumpien tukitoimien suunnittelun ja toteutuksen.

## LÄHTEET

Ahonen, P., Korhonen, M. & Rajala, T. 2020. Turvallisuuskulttuurin kehittäminen. Työturvallisuuskeskus. Viitattu: 23.11.2024. <https://www.tyoturvallisuuskeskus.fi>

Ala-Mikkula, K. 2020. Lastensuojelun turvallisuus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu: 20.08.2024. <https://stm.fi>

Child Welfare Information Gateway. 2020. Child Protection and Safety Guidelines. Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services. Viitattu: 24.11.2025. <https://www.childwelfare.gov>

Cooper, D. 2000. Safety Culture: A Model for Understanding & Quantifying a Difficult Concept. Professional Safety. Artikkel.

Edmondson, A. 2018. The Fearless Organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Wiley. Kirja.

Enroos, R., Saarinen, A. & Wahlström, R. 2017. Lastensuojelun sijaishuollon arki ja käytännöt. Helsinki: THL.

Eriksson, P. & Nummi, S. 2021. Riskienhallinta lastensuojelulaitoksissa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Euroopan parlamentti ja neuvosto. 2012. Työturvallisuus ja työterveys. Euroopan unionin direktiivi. Viitattu: 25.08.2024. <https://eur-lex.europa.eu>

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2020. Tietoa työterveyden ja työturvallisuuden kehittämisestä. Viitattu: 28.11.2024. <https://osha.europa.eu>

Hale, A. R. & Hovden, J. 1998. Management and culture: The third age of safety. A review of approaches to organizational aspects of safety, health and environment. In A. Feyer & A. Williamson (Eds.), Occupational injury: Risk, prevention and intervention.

Havakka, P., Niemelä, P. & Uusitalo, L. 2017. Turvallisuusjohtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto.

Heino, T., Lahti, S., Kankaanpää, M., Jokela, R. & Karvinen, S. 2020. Lastensuojelun riskienhallinta. Työsuojelu.fi. Viitattu: 28.08.2024. <https://www.tyosuojelu.fi>

Heiskanen, M. ym. 2019. Työväkivallan kokemukset ja seuraukset. Helsinki: THL.

Hennahan, D. R., Gaffney, S. H., Madl, A. K. & Paustenbach, D. J. 2007. Exposure and risk assessment of chemicals. Journal of Occupational Health, 49(2), 125–132.

Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. 2005. Three approaches to qualitative content analysis. Qualitative Health Research, 15(9), 1277–1288. Viitattu 27.06.2024. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>

- Hurme, P. & Kyllönen, M. 2014. Työturvallisuus lastensuojelulaitoksissa. Helsinki: Työsuojeluhallinto.
- Hämeen-Anttila, K. 2017. Islamin oppi ja yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.
- Häyry, M. 1998. Johdatus käytännön etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus.
- ISO 45001. 2018. Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements with Guidance for Use. ISO. Standardi. Viitattu: 28.08.2024. <https://www.iso.org>
- International Labour Organization (ILO). 1981. Convention Concerning Occupational Safety and Health, No. 155. Geneva. Sopimus. Viitattu: 28.08.2024. <https://www.ilo.org>
- Johnson, D., Roberts, P. & Lee, K. 2017. Managing Occupational Risks. New York: Routledge.
- Juvonen, J., Pihlaja, P. & Hurme, P. 2014. Työturvallisuuden hallinta. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kettunen, J. 2009. Turvallisuusjohtaminen. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Tampere: Vastapaino.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. 2. uud. p. Helsinki: Edita.
- Kyngäs, H., Mikkonen, K. & Kääriäinen, M. 2020. Tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kyngäs, H., & Vanhanen, L. 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede, 11(1), 3–12.
- Laitinen, J., Vuorinen, A. & Simola, A. 2021. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lechner, D. & Mortlock, R. 2022. Occupational Safety Management Systems. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lehto, A. & Sutela, H. 2018. Työolot ja turvallisuus. Työturvallisuuskeskus. Viitattu: 06.06.2024. <https://www.tyoturvallisuuskeskus.fi>
- Leino, J. & Kallio, J. 2023. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät. Työterveyslaitos.
- Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2014. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: Sanoma Pro.
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. 1985. Naturalistic Inquiry. Beverly Hills, CA: Sage.

- McLean, R. 2019. *Managing Workplace Safety*. London: Kogan Page.
- Mäkinen, J. 2007. *Työsuojelun johtaminen ja kehittäminen*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Närhi, K. & Rajala, R. 2022. *Lastensuojelun laatu ja vaikuttavuus*. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.
- Oedewald, P. & Reiman, T. 2006. *Vaarojen hallinta organisaatiotasolla*. VTT Tiedotteita 2330. Helsinki: VTT.
- Pekkarinen, S. 2017. *Työturvallisuus lastensuojelulaitoksissa*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Pihlaja, P. 2020. *Työturvallisuuden riskit ja niiden hallinta*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Piispa, M. & Hytönen, H. 2019. *Työpaikkaväkivallan ennaltaehkäisy*. Helsinki: Työsuojeluhallinto.
- Rantanen, J. & Kauppinen, T. 2020. *Työterveyshuollon vaikutukset*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rasmus, A. 2002. *Työturvallisuuden organisointi*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Reason, J. 1997. *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Reiman, T. & Oedewald, P. 2008. *Turvallisuuskulttuurin arviointi*. Teknologian tutkimuskeskus VTT. Raportti. Viitattu: 26.06.2024. <https://www.vtt.fi>
- Repo, J. & Saarinen, M. 2021. *Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointi*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Riskien arviointi työpaikalla. 2022. Työturvallisuuskeskus. Viitattu: 27.06.2024. <https://tyoturvallisuuskeskus.fi>
- Ruotsalainen, J. ym. 2019. *Turvallinen työympäristö*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Salminen, S., Saari, J. & Vartia, M. 2019. *Turvallisuuden hallinta työpaikoilla*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Silverstein, M. 2008. Meeting the challenges of an aging workforce. *American Journal of Industrial Medicine*, 51(4), 269–280.
- Smith, J., Jones, R. & Brown, A. 2018. *Safety Management in Child Protection*. London: Palgrave Macmillan.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. *Työturvallisuuslaki ja sen soveltaminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu: 27.06.2024. <https://stm.fi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työsuojelun suuntaviivat. Helsinki: STM.  
STM. 2018. Lastensuojelun laatusuosituksset. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomen Lastensuojelun Keskusliitto. 2021. Lastensuojelun tilannekuva. Helsinki: SLKL.

Suomen Psykologinen Instituutti. 2021. Psykologinen turvallisuus työpaikalla. Helsinki.

Teknologian tutkimuskeskus VTT. 2008. Organisaation turvallisuuskulttuurin kehittäminen. VTT.

TENK. 2019. Tutkimuseettiset periaatteet ja hyvän tieteellisen käytännön ohje. Helsinki: TENK.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos. Helsinki: Tammi.

Työpaikkaväkivallan hallinta. 2021. Työturvallisuuskeskus.

Työsuojeluhallinto. 2022. Työsuojelun valvonta ja ohjaus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojeluhallinto/valvonta-ja-ohjaus>

Työsuojeluhallinto. 2022. Työturvallisuusjohtaminen. Helsinki: Työsuojeluhallinto. Viitattu: 27.06.2024. <https://www.tyosuojelu.fi>

Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. 2006. Työturvallisuuskeskus.

Työterveyslaitos. 2020. Työterveysneuvottelu – ratkaisuja työkykyongelmiin. Viitattu 26.06.2024. <https://www.ttl.fi/tyoterveysneuvottelu-ratkaisuja-tyokykyongelmiin/>

Työsuojeluvalvontalaki 44/2006. Viitattu: 26.06.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu: 26.06.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Viitattu: 26.06.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Viitasalo, N. ym. 2020. Sosiaalialan henkilöstön työolot. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 2. uud. p. Helsinki: Tammi.

Virolainen, H. & Lappalainen, T. 2021. Riskienhallinta ja vastuullisuus. Helsinki: Sanoma Pro.

Virtanen, M. & Ervasti, J. 2021. Työturvallisuuden kehittäminen. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Werdemalen, G. 1991. Turvallisuusjohtaminen organisaatioissa. Jyväskylä: Gummerus.

Werdemalen, T. 1991. Psykologinen turvallisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Ylikoski, T. & Aaltonen, M. 2020. Työhyvinvointi ja turvallisuus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Ylikoski, T. & Aaltonen, M. 2021. Riskienhallinnan käytännöt. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

## LIITE 1. Kirjallisuuskatsauksen hakuprosessi

Kirjallisuuskatsauksen hakuprosessi toteutettiin PRISMA-ohjeistusta mukailleen. Tiedonhaku tehtiin systemaattisesti useista kansainvälisistä ja kotimaisista tietokannoista. Hakusanat valittiin tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen perusteella. Alla on esitetty kirjallisuushaun eteneminen vaiheittain.

PRISMA-kaavion vaiheet:

- Tietokannoista löytyneet viitteet: n = 538
- Poistettu kaksoiskappaleet: n = 113
- Jäljelle jääneet viitteet seulontaan: n = 425
- Poissuljetut otsikon ja tiivistelmän perusteella: n = 342
- Kokotekstiin perehdytyt artikkelit: n = 83
- Poissuljetut artikkelit kokotekstivaiheessa (ei vastaa sisäänottokriteerejä): n = 54
- Kirjallisuuskatsaukseen valitut artikkelit: n = 29

## Katsaukseen sisällytetyt artikkelit ja tutkimukset

### Tieteelliset artikkelit

#### **Child Welfare Information Gateway (2020). Addressing violence in care settings: Best practices.**

Eriksson, L. & Nummi, T. (2021). Violence and staff safety in child protection institutions. *Scandinavian Journal of Social Research*, 49(4), 215–229.

Lehto, A. & Sutela, H. (2018). Work violence in welfare sectors. *Statistics Finland Review*, 4, 15–29.

McLean, A. (2019). Traumatized youth in residential care. *Child Psychology Quarterly*, 27(2), 123–134.

Pihlaja, K. (2020). Emotional support for staff in child protection units. *Sosiaalisen Työn Tutkimus*, 37(1), 78–89.

Smith, J. et al. (2018). Safety practices in residential childcare settings. *Journal of Child Welfare Research*, 12(3), 45–58.

### **Tutkimukset (lisensiaatin tutkielmat ja väitöskirjat)**

Leino, S. & Kallio, T. (2023). Fyysinen ja psyykinen turvallisuus sijaishuollon arjessa. *Lisensiaatin tutkielma*, Helsingin yliopisto.

Närhi, V. & Rajala, R. (2022). Väkivallan uhka lastensuojelulaitoksissa. *Väitöskirja*, Itä-Suomen yliopisto

Pekkarinen, P. (2017). Lastensuojelun työntekijöiden kokemukset turvallisuudesta. *Lisensiaatin tutkielma*, Tampereen yliopisto.

Repo, K. & Saarinen, H. (2021). Turvallisuuskulttuuri ja henkinen kuormitus lastensuojelussa. *Väitöskirja*, Lapin yliopisto.

Ylikoski, M. & Aaltonen, S. (2021). Työturvallisuus sosiaalialalla – riskien arvioinnin merkitys. *Väitöskirja*, Turun yliopisto.



## LIITE 2. Forms -kyselylomakkeen runko

### Henkilökunnan turvallisuuden tunteen lisääminen vaativan tason lastensuojelulaitoksessa

**Tutkimuksen tarkoitus** Tämä tutkimus keskittyy lastensuojelulaitoksissa työskentelevän henkilökunnan turvallisuuden tunteeseen vaikuttaviin tekijöihin, haasteisiin ja mahdollisiin ratkaisuihin. Se pyrkii selvittämään, mitkä tekijät vaikuttavat henkilökunnan kokemaan turvallisuudentunteeseen työympäristössä, erityisesti tilanteissa, joissa hoidetaan väkivaltaisia lapsia. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan erilaisia ennalta ehkäiseviä elementtejä ja koulutusmahdollisuuksia, joiden avulla voidaan parantaa henkilökunnan valmiuksia käsitellä väkivaltaisia tilanteita ja säilyttää turvallisuuden tunne työympäristössään. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa myös henkilökunnan näkemyksiä tuen tarpeesta erilaisissa väkivaltatilanteissa. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa työntekijöiden kokemuksista ja ehdotuksia työn tuen ja turvallisuuden lisäämiseksi sekä kehittämiseksi.

Tutkimus suoritetaan laadullisena tutkimus menetelmällä.

#### SUOSTUMUS

##### Tietoinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tämä on kirjallinen suostumus tutkimushaastatteluun osallistumisesta opinnäytetyössä, Henkilökunnan turvallisuuden tunteen lisääminen vaativan tason lastensuojelulaitoksessa. Olen tietoinen Carita Huvisen opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta. Osallistun tutkimukseen täysin vapaaehtoisesti ja minulla on oikeus keskeyttää osallistumiseni tutkimukseen missä vaiheessa tahansa.

1. Miten koet väkivallan uhan työssäsi?

2. Mitä tukea saat tällä hetkellä väkivallan uhan tilanteissa?

3. Mitä tukea, toivoisit saavasi väkivallan uhan tilanteessa?

4. Millä keinoilla turvallisuuden tunnetta voitaisiin lisätä työssäsi?

Kaunis KIITOS vastauksistasi !

### LIITE 3. Saate kyselyyn

#### SAATEKIRJE

Porissa 10.11.2024

ARVOISA VASTAANOTTAJA

Opiskelen Tampereen ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä YAMK Sosionomi koulutuksessa.

Teen opinnäytetyönäni tutkimuksen vaativan tason lastensuojelulaitoksen henkilökunnalle. Opinnäytetyöni keskittyy lastensuojelulaitoksissa työskentelevän henkilökunnan turvallisuuden tunteeseen vaikuttaviin tekijöihin, haasteisiin ja mahdollisiin ratkaisuihin. Se pyrkii selvittämään, mitkä tekijät vaikuttavat henkilökunnan kokemaan turvallisuuden tunteeseen työympäristössä, erityisesti tilanteissa, joissa hoidetaan väkivaltaisia lapsia. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan erilaisia ennalta ehkäiseviä elementtejä ja koulutusmahdollisuuksia, joiden avulla voidaan parantaa henkilökunnan valmiuksia käsitellä väkivaltaisia tilanteita ja säilyttää turvallisuuden tunne työympäristössään.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa myös henkilökunnan näkemyksiä tuen tarpeesta erilaisissa väkivaltatilanteissa. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa työntekijöiden kokemuksista ja ehdotuksia työn tuen ja turvallisuuden lisäämiseksi sekä kehittämiseksi.

Tutkimus suoritetaan laadullisena menetelmänä ja aineisto kerätään Form tiedon keruulomakkeella. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruun tavoitteena on tuottaa materiaalia aineiston analyysiin siitä näkökulmasta, joka on tutkimuksen kannalta oleellista ja tuo tutkittavasta ilmiöstä esille seikkoja, joita ei tunneta riittävästi.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimusmenetelmät ja -prosessit tuottavat johdonmukaisia ja toistettavissa olevia tuloksia. Luotettavuutta varmistetaan miettimällä, että Forms-lomakkeen kysymykset ovat selkeitä, ymmärrettäviä ja neutraaleja.

Osallistujien henkilöllisyys suojataan ja varmistetaan, että kerätyt tiedot ovat luottamuksellisia. Kysymykset on jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa mietitty tarkkaan eettisesti, ettei tutkimus voi aiheuttaa haittaa osallistujille tai yhteisöille, ja miten tällaiset riskit voidaan minimoida. Lisäksi on varmistettu, että tutkittavan anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan.

## TUTKIMUSKYSYMYKSET

1. Miten koet väkivallan uhan työssäsi?
2. Mitä tukea saat tällä hetkellä väkivallan uhan tilanteissa?
3. Mitä tukea, toivoisit saavasi väkivallan uhan tilanteessa?
4. Millä keinoilla turvallisuuden tunnetta voitaisiin lisätä työssäsi?

Ohessa lähetän teille sähköisen linkin, jonka kautta pääsette vastaamaan tutkimuksen kysymyksiin.

Vastaus aika on 11.11.2024 kello 15.00-14.11.2024 kello 15.00 välisen ajan.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Hannele Laaksonen, Tampereen ammattikorkeakoulusta, (hannele.laaksonen@tuni.fi)

Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Internetissä osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi).

Ystävällisin terveisin

Carita Huvinen

0400853630

[carita.huvinen@tuni.fi](mailto:carita.huvinen@tuni.fi)

Voitte jättää tarvittaessa soittopyynnön tai sähköpostin

## LIITE 4. Tietosuojailmoitus

EU:n tietosuoja-asetus (EU 2016/679) art. 12–14

### Tietosuojailmoitus

1. Rekisterinpitäjä	Carita Huvinen
2. Yhteyshenkilö rekisteriä koskevissa asioissa	Carita Huvinen 0400853630 carita.huvinen@tuni.fi Form -järjestelmä
3. Tietosuojavastaava	<a href="mailto:tietosuoja.tamk@tuni.fi">tietosuoja.tamk@tuni.fi</a>
4. Rekisterin nimi	Henkilökunnan turvallisuuden tunteen lisääminen vaativan tason lastensuojelulainoksessa
5. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus sekä käsittelyn oikeusperuste	<p>Käsittelyn tarkoitus:</p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa myös henkilökunnan näkemyksiä tuen tarpeesta erilaisissa väkivaltatilanteissa. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa työntekijöiden kokemuksista ja ehdotuksia työn tuen ja turvallisuuden lisäämiseksi sekä kehittämiseksi.</p> <p>Osallistujien henkilöllisyys suojataan ja varmistetaan, että kerätyt tiedot ovat luottamuksellisia. Kysymykset on jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa mietitty tarkkaan eettisesti, ettei tutkimus voi aiheuttaa haittaa osallistujille tai yhteisöille, ja miten tällaiset riskit voidaan minimoida. Lisäksi on varmistettu, että tutkittavan anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan.</p> <p>Käsittelyperuste:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Suostumus  <input type="checkbox"/> Sopimus  <input type="checkbox"/> Lakisääteinen velvoite  <input type="checkbox"/> Rekisteröidyn elintärkeä etu  <input type="checkbox"/> Yleistä etua koskeva tehtävä tai julkisen vallan käyttö  <input type="checkbox"/> Rekisterinpitäjän oikeutettu etu</p> <p>Jos käsittelyperusteena on <i>suostumus</i>, kuvaus siitä, miten suostumuksen voi peruuttaa:  Osallistuminen tutkimukseen on täysin vapaaehtoista ja oikeus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen on mahdollista, missä vaiheessa tahansa.</p>
	Kaikki vastaukset kerätään anonyymisti, henkilötietoja ei kerätä.

6. Rekisterin tietosiältö	
7. Säännönmukaiset tietolähteet	Tiedot tutkimukseen kerätään Forms-lomakkeella täysin anonymisti. Vastaukset tallennetaan tutkimuksen tekijän koneelle analysoinnin ajaksi, jonka jälkeen ne poistetaan ja hävitetään koneelta. Kone on salasanalla suojattu.
8. Tietojen säännönmukaiset luovutukset ja vastaanottajaryhmät	Säännönmukaiset luovutukset kolmansille tahoille: Ei luovutuksia Rekisterin henkilötietojen käsittelyä on ulkoistettu toimeksiantosopimuksella: <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, lisätietoa ulkoistetusta käsittelystä:
9. Tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle Mikäli tietoja siirretään ETA-alueen ulkopuolelle, kuvaus käytettävistä suojoitelmista	Siirretäänkö rekisterin tietoja kolmanteen maahan tai kansainväliselle järjestölle EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle: <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, mihin: Kuvaus käytettävistä suojoitelmista:
10. Rekisterin suojauksen periaatteet	A manuaalinen aineisto- ei manuaalista aineistoa B sähköisesti käsiteltävät tiedot – Form järjestelmä, tietokone, joka suojattu salasanalla
11. Henkilötietojen säilyttämisaika tai säilyttämisaajan määrittämiskriteerit	11.11.2024-31.12.2024 tai kunnes opinnäytetyö on hyväksytty.
12. Tieto automaattisen päätöksenteon tai profiloinnin olemassaolosta sekä tieto käsittelyn logiikasta ja merkityksestä rekisteröidylle	Rekisterin tietoja käytetään automatisoituihin yksittäispäätöksiin, profilointi mukaan lukien: <input checked="" type="checkbox"/> Ei <input type="checkbox"/> Kyllä, mihin:
	Rekisteröidyllä on, ellei tietosuojalainsäädännöstä muuta johdu:

<p>13. Rekisteröidyn oikeudet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Tietojen tarkastusoikeus (oikeus saada pääsy henkilötietoihin)</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rekisteröidyllä on oikeus tietää, käsitelläänkö hänen henkilötietojaan vai ei, ja mitä henkilötietoja hänestä on tallennettu.</li> </ul> </li>   <li>- <u>Oikeus tietojen oikaisemiseen</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rekisteröidyllä on oikeus vaatia, että häntä koskevat virheelliset, epätarkat tai puutteelliset henkilötiedot oikaistaan tai täydennetään ilman aiheetonta viivytystä. Lisäksi henkilöllä on oikeus vaatia, että tarpeettomat henkilötiedot poistetaan.</li> </ul> </li>   <li>- <u>Oikeus tietojen poistamiseen</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rekisteröidyllä on poikkeustapauksissa oikeus saada henkilötietonsa kokonaan poistettua rekisterinpitäjän rekistereistä (oikeus tulla unohdetuksi).</li> </ul> </li>   <li>- <u>Oikeus käsittelyn rajoittamiseen</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rekisteröidyllä on tietyissä tilanteissa oikeus pyytää henkilötietojensa käsittelyn rajoittamista siksi aikaa, kunnes hänen tietonsa on asianmukaisesti tarkistettu ja korjattu tai täydennetty.</li> </ul> </li>   <li>- <u>Vastustamisoikeus</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rekisteröidyllä on tietyissä tilanteissa oikeus henkilökohtaiseen, erityiseen tilanteeseensa perustuen milloin tahansa vastustaa henkilötietojensa käsittelyä.</li> </ul> </li>   <li>- <u>Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rekisteröidyllä on tietyissä tilanteissa oikeus saada häntä koskevat henkilötiedot, jotka hän on toimittanut rekisterinpitäjälle, jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.</li> </ul> </li>   <li>- <u>Oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkansa sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, jos hän katsoo, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuojasetusta (EU) 2016/679. Rekisteröidyllä on lisäksi oikeus käyttää hallinnollisia muutoksenhakukeinoja sekä muita oikeussuojakeinoja.</li> <li>o Yhteystiedot: Tietosuojavaltuutetun toimisto, PL 800, 00521 Helsinki tietosuoja@om.fi</li> </ul> </li> </ul> <p>Rekisteröidyn oikeuksien toteuttamiseen liittyvät pyynnöt toimitetaan sähköisenä ammattikorkeakoulun asiointisähköpostiin <a href="mailto:tamk@tuni.fi">tamk@tuni.fi</a>, tai paperipostina osoitteeseen Tampereen ammattikorkeakoulu 33520 TAMPERE</p>
-----------------------------------	---