



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Kiinnipitotilanteiden yhteys ohjaajien työkykyyn ja -hyvinvointiin

Jenni Lehtoranta

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kiinnipitotilanteiden yhteys ohjaajien työkykyyn ja -hyvinvointiin

Jenni Lehtoranta
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2018

Sosionomi (AMK)

Jenni Lehtoranta

Kiinnipitotilanteiden yhteys ohjaajien työkykyyn ja -hyvinvointiin

Vuosi 2018 Sivumäärä 67

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli jäsentää eräässä yksityisessä kehitysvammaisten hoitokodissa esiintyvistä asukkaiden toteuttamasta fyysisestä väkivaltaisuudesta seuraavien kiinnipitotilanteiden määrää ja yleisyyttä sekä selvittää, millaisia vaikutuksia kiinnipitotilanteilla on työntekijöiden työkykyyn ja -hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä riittävä määrä tietoa ja mahdollisimman paljon kehitysehdotuksia, joiden avulla on mahdollista lähteä tulevaisuudessa kehittämään sekä yksittäisten työntekijöiden että koko työyhteisön työkykyä ja -hyvinvointia. Toimipaikan anonymiteetin turvaamiseksi kyseisestä hoitokodista käytettiin tässä opinnäytetyössä nimeä Organisaatio.

Opinnäytetyössä käytettiin sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Aineistonkeruumenetelmät olivat arkistomateriaalin käyttö ja työntekijöille suunnattu kysely. Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkielmaosuuden tutkimusmateriaalina toimi erään yksityisen kehitysvammaisten hoitokodin potilastietojärjestelmään raportoitujen väkivaltatilanteisiin ja rajoitustoimenpiteiden käyttöön liittyvät huomiot aikaväliltä 1.9.2017 - 28.2.2018. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkielmaosuuden tutkimusaineisto syntyi kyseisen Organisaation vakiutuisille työntekijöille suunnatun kyselyn vastauksista. Kyselyn avulla kerättiin tietoa työntekijöiden mielipiteistä ja kokemuksista turvallisuuden tunteeseen, työpaikkaväkivaltaan, kiinnipitotilanteisiin, jälkihoitoon ja työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyen. Kyselyn vastausprosentti oli täysi sata, sillä kaikki kymmenen työntekijää vastasivat kyselyyn.

Tutkimustulosten perusteella Organisaatiossa esiintyi puolen vuoden seuranta-aikana yhteensä kahdeksankymmentäkahdeksan (88) kiinnipitotilanteen johtanutta väkivaltatilannetta. Tutkielma koski kuitenkin vain kahta kehitysvammaista asukasta, joten näiden kahden asukkaan toteuttaman väkivaltaisuuksen lisäksi kyseisessä hoitokodissa on mahdollisesti esiintynyt myös muiden asukkaiden toteuttamaa fyysistä väkivaltaisuuksia. Tutkimustulosten perusteella pelko väkivaltaa ja sen uhkaa kohtaan on näkynyt työyhteisössä. Vain yksi työntekijä ei ole kertomansa mukaan loukkaantunut väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden seurauksena. Muut yhdeksän työntekijää ovat saaneet väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden seurauksena eriaikaisia ruuheita ja vammoja. Vaikka väkivalta- ja kiinnipitotilanteet vaikuttavat toisinaan työkykyyn, niiden ei olla kuitenkaan nähty vaikuttavan merkittävästi työmotivaatioon.

Tutkielmassa on esitetty yleisellä tasolla muutamia kehitysehdotuksia työntekijöiden työkykyyn ja koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Vastausten perusteella parhaiten väkivalta- ja kiinnipitotilanteista toipumista edistäisi avoin työilmapiiri, välitön vertaistuki ja ryhmäkeskustelut työyhteisössä. Työyhteisön yhteishengen kehittäminen nähtiin erittäin tärkeänä kehityskohteena työkykyyn ja -hyvinvointiin liittyen. Tärkeiksi kehityskohteiksi listattiin myös työohjauksen ja psyykkisen jälkihoidon tarjoaminen sekä työterveyshuollon kehittäminen. Kehitysehdotukset koskivat lisäksi muun muassa väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden purkua. Osa työntekijöistä esitti myös halukkuutensa lisäkoulutuksia kohtaan. Lisäksi erilaisten kokeuskouluttajien luennot kiinnostivat vastausten perusteella osaa työntekijöistä. Toivottiin esimerkiksi järjestettyä mahdollisuutta kuulla tai tutustua toisiin hoitokoteihin, joissa on samoja ongelmia, joita Organisaatiossa esiintyy.

Asiasanat: fyysinen työpaikkaväkivalta, kiinnipitäminen, psyykkinen jälkihoito, työhyvinvointi, työkyky

Jenni Lehtoranta

Holding situations connection to instructors working ability and working wellness

Year	2018	Pages	67
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to analyze the number of violent behavioral incidents in a private handicapped nursing home, when the personnel had to hold a resident down, and how it affects the staff and their wellbeing in the workplace. With the information from this enquiry it is possible to improve the wellbeing in the workplace.

The data in this thesis was collected from archives and from the enquiry that was made from the staff. The quantitative research was based on a private handicapped nursing home and its reported violent behaviour from 1.7.2017 to 28.2.2018. The qualitative research was based on an enquiry that was made from the previously mentioned organisations staff. The enquiry included questions about opinions, safety and how to improve wellbeing. The response rate was 100%, as all ten permanent workers answered.

Based on the research there were 88 violent incidents within six months, that needed physical action from the staff. The research was about two residents, and therefore there might have been more violent behaviour concerning the other residents. The enquiry shows that only one staff member of ten has not experienced injuries from violent incidents. Even though the incidents sometimes affect the ability to work, they have not been a significant influence on working motivation.

In this research there are a few ideas to improve the wellbeing in the workplace. Based on the enquiry, the best way to improve wellbeing after violent incidents was to have an immediate peer support and group talks with the staff. Psychological aftercare and improvements of the health care was also listed. The development proposals included further training and lectures, in which some of the staff members were interested. The staff members also wanted to get to know another facility that has similar problems to this organization.

Keywords: psychological aftercare, violent behaviour, wellbeing,

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Tutkimuksen tausta, tarkoitus ja tavoitteet	9
3	Kohdeorganisaatio.....	10
4	Työhyvinvointi	13
5	Työturvallisuus.....	15
5.1	Työnantajan velvollisuuksia työturvallisuuteen liittyen	16
5.2	Työntekijän velvollisuuksia työturvallisuuteen liittyen	17
6	Fyysinen työpaikkaväkivalta ja kiinnipitäminen rajoitustoimenpiteenä.....	17
7	Jälkihoito	19
8	Opinnäytetyön tutkimusongelmat	20
9	Määrällinen tutkielma	21
9.1	Tutkielma ja tutkimusongelmat.....	21
9.2	Määrällisen tutkielmaosuuden suorittaminen	22
9.2.1	Tutkimusmenetelmät.....	22
9.2.2	Tutkimusaineiston keruu.....	23
9.2.3	Tutkimusaineiston analysointi	23
10	Kyselytutkielma.....	24
10.1	Tutkielma ja tutkimusongelmat.....	24
10.2	Kyselytutkielman suorittaminen.....	25
10.2.1	Tutkimusmenetelmät.....	25
10.2.2	Tutkimusaineiston keruu.....	25
10.2.3	Kyselyaineiston analysointi	26
11	Tutkimustulokset	27
11.1	Kiinnipitotilanteiden määrä ja yleisyys	28
11.2	Turvallisuuden ja turvattomuuden kokeminen työssä	32
11.3	Kiinnipitotilanteiden vaikutukset työntekijöiden työkykyyn ja -motivaatioon.....	34
11.4	Työkyvyn ja -hyvinvoinnin kehittäminen	36
11.5	Väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden ehkäisy	42
12	Johtopäätökset	43
13	Pohdinta.....	47
13.1	Jatkotutkimushaasteet.....	47
13.2	Tutkielman luotettavuus.....	48
13.3	Tutkielman eettisyys	50
13.4	Opinnäytetyöprosessin pohdinta	51
	Lähteet	55
	Kaaviot.....	57

Taulukot 57
Liitteet..... 58

1 Johdanto

Kansainvälisessä WISPI-selvityksessä ilmeni, että Suomi on maailman toiseksi turvallisin maa (Vaalisto 2016). Selvityksen mukaan turvallisuuden tunne on Suomessa vahvaa; jopa 81 prosenttia kansalaisista kertoi tuntevansa olonsa turvalliseksi kävellessään kaupungilla keskellä yötä. Kokonaisturvallisuus onkin kehittynyt Suomessa hyvään suuntaan. Esimerkiksi henkirikokset ja itsemurhat ovat vähentyneet parin viime vuosikymmenen aikana. Läheskään kaikki väkivallan ilmiöt eivät ole kuitenkaan vähentyneet yhteiskunnassamme. (Hyyti, Kauppila, Koskelainen & Rantaeskola 2015, 4.)

Viime aikoina keskusteluissa on ollut työntekijöihin kohdistuva häirintä ja uhkailu. Lukuisiin palveluammattien työntekijöihin kohdistuu kuitenkin myös fyysistä väkivaltaa. (Hyyti ym. 2015, 4.) Monesti ajatellaan, että väkivalta kuuluu johonkin työnkuvaan ja sitä tulee sietään. Se ei kuitenkaan missään nimessä pidä paikkaansa, vaan alasta riippumatta jokaisella on oikeus tehdä työtään turvallisessa ympäristössä. Nykyään väkivallan uhasta ja pelosta keskustellaan lisääntyvässä määrin. Pelon on todettu vaikuttavan jopa ammatinvalintaan. Sosiaali- ja terveysalalla jatkuvasti ilmenevä väkivalta ja sen uhka on todellinen ongelma, sillä sadat tuhannet suomalaiset työntekijät joutuvat kärsimään siitä. (Työväkivalta on yleistä terveys- ja sosiaalialojen ammateissa 2009.) Varsinkin sosiaalialan työpaikoissa työntekijät kokevat itsensä aikaisempaa turvattommiksi (Hyyti ym. 2015, 4).

Epämiellyttävä mutta karu totuus suomalaisesta työelämästä on, että liian monen työkaverina on pelko (Valkeeniemi 2014). Sosiaali- ja terveysalalla kohdatusta väkivallasta voidaan lukea mediasta lähes päivittäin. Myös minulla, tutkielman tekijänä, on omakohtaisia kokemuksia sosiaalialan työssä kohdatusta fyysisestä väkivallasta. Fyysistä ja psyykkistä työkykyäni ovat koetelleet raskaimmin väkivaltilanteet, jotka ovat johtaneet kiinnipitotilanteisiin eli rajoitustoimenpiteen käyttöön.

On selvää, että työkykyä koettelevilla kuormitustekijöillä on yhteys työhyvinvointiin. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys tulostuloksiin, kuten työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja työtapaturmiin. Työntekijöiden hyvinvointi on avaintekijä organisaatioiden tuloksellisuuteen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit hyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Työhyvinvointia ei siis saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla vaan se on monen eri tekijän summa. Hyvinvointia edistävän toiminnan on oltava pitkäjänteistä ja kohdistuttava esimerkiksi työympäristöön, henkilöstöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan, työskentelee tavoitteellisesti sekä kokee itsensä tarpeelliseksi. Hyvinvoivassa työyhteisössä puhalletaan yhteen hiileen, innostetaan ja kannustetaan, annetaan myönteistä palautetta,

uskalletaan puhua ongelmista ja säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. (Työhyvinvointi 2018.)

Esimiehen ja työntekijöiden tulee tietää toimenpiteet asiakasväkivallan ennaltaehkäisemiseksi, toiminta uhka- ja väkivaltatilanteissa sekä toiminta väkivaltatilanteiden jälkeen (Toimintamalli työpaikkaväkivaltatilanteita varten 2012). Opinnäytetyöni painottuu käsittelemään niin yksittäisten työntekijöiden kuin koko työyhteisön työkykyä ja -hyvinvointia ylläpitävää ja edistävää toimintaa fyysisten väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden jälkihoitoon liittyen. Opinnäytetyöni on toteutettu eräässä yksityisessä kehitysvammaisten hoitokodissa. En mainitse opinnäytetyössä kyseisen hoitokodin nimeä, vaan käytän siitä nimitystä Organisaatio.

Aluksi raportissa käydään läpi opinnäytetyön tausta, tarkoitus ja tavoitteet (luku 2). Luvussa 3 luodaan lyhyt katsaus tutkimuksen kohteena olevaan organisaatioon. Tämän jälkeen tutustutaan tutkimuksen keskeisiin käsitteisiin ja aihealueeseen liittyvään teoriaan (luvut 4, 5, 6 ja 7). Luvussa 8 kerrataan opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä esitellään opinnäytetyön tutkimusongelmat. Koska tämä opinnäytetyö koostuu kahdesta tutkielmakokonaisuudesta, luvuissa 9 ja 10 tuodaan esille opinnäytetyön eri tutkielmaosuuksien tutkimusongelmat sekä esitellään osuuksien empiiristä suorittamista, muun muassa käytetyt tutkimusmenetelmät ja aineistojen analysointi. Tutkimustulokset esitellään luvussa 11. Johtopäätösosiossa eli luvussa 12 esitetään tutkimusongelmiin vastaavat tutkimustulokset ja muutamia tutkimustuloksista johdettuja kehitysehdotuksia työntekijöiden työkyvyn ja työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Opinnäytetyön päättää pohdinta, jossa listataan muutamia varteenotettavia jatko-tutkimushaasteita. Samassa luvussa arvioidaan myös tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä pohditaan opinnäytetyönprosessia kokonaisuudessaan. Tämän luvun jälkeen lukija voi tutusta opinnäytetyössä käytettyihin lähteisiin ja liitteisiin.

2 Tutkimuksen tausta, tarkoitus ja tavoitteet

Niin kuin jo johdannossa kävi ilmi, fyysinen työpaikkaväkivalta on sosiaali- ja terveysalalla jatkuvasti ilmenevä ongelma. Onneksi asiasta keskustellaan lisääntyvässä määrin. Tieto erään kehitysvammaisten hoitokodin tukalasta tilanteesta saavutti minut erään tuntemani ihmisen kautta. Lähdin selvittämään asiaa ja kävin keskustelemassa kyseisen Organisaation työntekijöiden kanssa. Minulle selvisi, että työntekijät kokivat, että Organisaatiossa esiintyneet fyysiset väkivaltatilanteet olivat yleistyneet viimeisen vuoden aikana. Väkivaltatilanteet olivat työntekijöiden mukaan olleet jo pitkään niin rajuja, että väkivaltaisten asukkaiden oli koettu olevan merkittävästi vaarallisia sekä itseään että ympärillään olevia ihmisiä kohtaan. Tästä syystä kiinnipitoihin oli jouduttu turvautumaan valitettavan usein. Fyysinen väkivalta ja kiinnipitotilanteet oli koettu työyhteisössä stressaaviksi ja uuvuttaviksi. Osa työntekijöistä kertoi jatkuvan pelon ja väkivallan parissa työskentelemisen vaikuttavan niin työkykyyn kuin työn mielekkyyteen. Lyhyiden keskustelujen perusteella selvisi, että väkivalta- ja kiinnipitotilanteet saattoivat vaikuttaa jo koko työyhteisön työhyvinvointiin.

Tässä kyseisessä Organisaatiossa - niin kuin lukuisissa muissakin sosiaali- ja terveysalan työkentillä - suurena haasteena on asiakkaiden ja potilaiden käytöshäiriöt ja väkivaltaisuus. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kohtaama työpaikkaväkivalta on jatkuvasti kasvussa oleva ongelma, joka muodostaa jo yhteiskunnallisen ilmiön. (Työväkivalta on yleistä terveys- ja sosiaalialojen ammateissa 2009). Tästä syystä koin erittäin tärkeäksi tehtäväksi lähteä selvittämään työntekijöiden kokemuksia fyysisen työpaikkaväkivallan ja nimenomaan kiinnipitotilanteiden vaikutuksista työntekijöiden työkykyyn ja -hyvinvointiin. Tutkielman teoreettinen viitekehys muodostui neljän tutkielman kannalta keskeisen aihekokonaisuuden ympärille: työhyvinvointi, työturvallisuus, fyysinen työpaikkaväkivalta ja kiinnipitäminen rajoitustoimenpiteenä sekä jälkihoito.

Organisaatiossa esiintyneet väkivalta- ja kiinnipitotilanteet oli dokumentoitu potilastietojärjestelmään. Tein dokumentointien perusteella yhteenvedon viimeisen puolenvuoden (1.9.2017 - 28.2.2018) aikana esiintyneistä kiinnipitoon johtaneista väkivaltatilanteista. Tämän määrällisen tutkielmaosuuden tarkoituksena oli ilmentää Organisaation kiinnipitotilanteiden määrää ja yleisyyttä. Tutkielmaosuuden tavoitteena oli määrittää kiinnipitotilanteiden määrän perusteella mahdollisen ongelman laajuutta ja vakavuutta. Lisäksi tutkielmaosuuden oli tarkoitus auttaa työyhteisöä hyödyntämään jo valmiiksi kerättyä tietoa, sillä vaikka kiinnipitotilanteiden tiedetään olevan yleisiä, tarkkaa määrää on työlästä selvittää. Tämän määrällisen tutkielmaosuuden lisäksi toteutin työntekijöille suunnatun kyselyn, jonka tarkoituksena oli selvittää kiinnipitotilanteiden vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn ja -hyvinvointiin. Kvantitatiivisuus ja kvalitatiivisuus eivät olleet toisiaan pois sulkevia lähestymistapoja, vaan ne voi-

daan nähdä nimenomaan toisiaan tukevina tutkimusmenetelminä (Määrällinen vs. laadullinen tutkimus 2018).

Laadullisen tutkielmaosuuden ja samalla koko opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä riittävä määrä tietoa ja mahdollisimman paljon kehitysehdotuksia, joiden avulla on tulevaisuudessa mahdollista kehittää sekä yksittäisten työntekijöiden että koko työyhteisön työkykyä ja -hyvinvointia. Kehitysideoita voidaan toivon mukaan soveltaa lähes mihin tahansa sosiaalialan työn kenttään.

3 Kohdeorganisaatio

Suomessa asumispalveluja järjestetään sosiaalihoitolain, vammaispalvelulain ja kehitysvammalain nojalla. Kun asuminen järjestetään sosiaalihoitolain mukaisesti, palveluista voidaan periä maksua. Siksi sosiaalihoitolain mukaiset järjestelyt tulevat kyseeseen yleensä vain silloin, kun henkilö tarvitsee pelkästään asunnon järjestämistä, eikä tukipalveluja. Kehitysvammaisten henkilöiden kohdalla asuminen järjestetään yleensä ensisijaisesti vammaispalvelulain tai kehitysvammalain mukaisesti. Näiden erityislakien oikea soveltaminen on vammaisen henkilön näkökulmasta tärkeää sekä asumisen mahdollistamisen näkökulmasta että myös taloudellisesti, koska kyseisissä erityislaeissa tarkoitettut sosiaalipalvelut ovat pääosin maksuttomia. Vammaispalvelulaki on ensisijainen kehitysvammalakiin nähden. (Asumisen vaihtoehtoja 2018.)

Palveluasumisen osalta henkilöä pidetään vaikeavammaisena, jos hän vammansa tai sairautensa vuoksi tarvitsee toisen henkilön apua päivittäisistä toiminnoista suoriutumiseen vuorokauden eri aikoina tai muutoin erityisen runsaasti. Näiden edellytysten täytyessä kunnan on vammaispalveluasetuksen 10 §:n mukaan järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle palveluasuminen. (Asuminen 2017.) Asunnon lisäksi vammaisen henkilö voi tarvita asumisen ja elämisen tueksi muita palveluita. Jos tavanomaiset palvelut eivät ole riittäviä, voidaan tarvita erityispalveluita, joita kunta voi tuottaa omana toimintana, kuntayhtymän avulla, ostopalveluna, palvelusetelin avulla, erilaisina avustuksina tai muina tukimuotoina. Suurin osa kuntien järjestämistä asumiseen liittyvistä palveluista tuotetaan järjestöjen ja yritysten toimesta ostopalveluina. (Asuminen 2017.)

Opinnäytetyöni on toteutettu eräässä yksityisessä kehitysvammaisten hoitokodissa, jonka nimeä en työntekijöiden ja asiakkaiden yksityisyyden turvaamiseksi tuo julki. Käytän opinnäytetyössäni hoitokodista nimitystä Organisaatio. Tämä kyseinen Organisaatio myy asumis- ja hoivapalveluja nimeltä mainitsemattomalle kaupungille.

Organisaation toimintaideologia on sosiaalipedagogiikkaan perustuva. Keskeisenä ajatuksena on yhteisöllinen kasvatusta. Henkilökohtaiseen ja yksilölliseen kohtaamiseen kiinnitetään kuitenkin erittäin paljon huomiota. Organisaation toimintaperiaatteisiin kuuluvat asukkaiden yksilöllinen ohjaus ja neuvonta, pedagoginen vaikuttaminen ryhmässä, erilaisissa yhteisöissä toimiminen sekä asiakkaiden aktivoiminen toimintaan. Toiminnallaan Organisaatio pyrkii ehkäisemään ja lievittämään sosiaalisia ongelmia, vahvistamaan ja selkeyttämään asiakkaiden yhteiskunnallista identiteettiä, tukemaan asiakkaiden elämänhallintaa sekä edistämään asiakkaiden osallisuutta ja osallistumista. Työssä korostuvat toiminnallisuus, yhteisöllisyys ja elämyksellisyys. (Toimintasuunnitelma 2010.)

Organisaatiossa asuvia kehitysvammaisia asiakkaita kutsutaan asukkaiksi. Organisaatio tarjoaa kodin kahdellekymmenelle kehitysvammaiselle asukkaalle ja sovittuina viikonloppuina myös intervalli asukkaille. Toimintaa toteutetaan kahdessa yksikössä, itse pääyksikössä ja sen välittömässä läheisyydessä sijaitsevassa pienemmässä yksikössä. Pääyksikössä on kuusitoista asukaspaikkaa ja pienemmässä yksikössä asukaspaikkoja on neljä. Organisaatio tarjoaa asukkailleen kodinomaista palveluasumista. Toiminnassa otetaan huomioon ihmisen lähes koko elämänsäkaari, lapsuudesta aikuisiän kautta aina vanhuuteen asti. Organisaatio on esteetön loppuelämäntalon monille sen asukkaista. (Toimintasuunnitelma 2010.)

Suurin osa Organisaation työntekijöistä on koulutukseltaan lähihoitajia. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneet työntekijät ovat erikoistuneet vammaistyöhön, kuntoutukseen, hoivaan ja huolenpitoon tai päihde- ja mielenterveystyöhön. Lisäksi työtiimiin kuuluu kaksi sosionomia, fysioterapeutti ja kehitysvammaisten ohjaaja. Kaikki työntekijät työskentelevät ohjaaja-nimikkeellä ja tekevät pääsääntöisesti samoja työtehtäviä, poikkeuksena vastualueet, esimerkiksi lääkevästäävä. Vuorokaudessa on kuusi erilaista työvuoroa: kaksi aamuvuoroa, kaksi iltavuoroa sekä 12 tuntia kestävä välivuoro ja yövuoro. Organisaatiossa on siis ympärivuorokautinen valvonta. Ohjaajien lisäksi asukkaiden apuna ja ilona toimivat henkilökohtaiset vapaa-ajan avustajat, keittiötyöntekijä ja siivooja. (Toimintasuunnitelma 2010.)

Suurimmalla osalla Organisaatiossa asuvista asukkaista esiintyy autismin piirteitä, joten päivästruktuurin noudattaminen on erittäin tärkeää. Ruokailut rytmittävät päivää. Päivä alkaa aamupalalla klo 7 ja loppuu iltapalaan, joka tarjoillaan klo 20:30. Seuraava taulukko (taulukko 1) havainnollistaa Organisaation tavanomaisen päivästruktuurin.

Kellonaika	Toiminta
6-8	herääminen, aamutoimet ja aamupala
8	aamupiiri ja ulkoiluun valmistautuminen
9	aamulenkki ja ulkoilu

11	lounas
12	päivätoiminta (leivonta, pelailu, askartelu, ulkoilu yms.) päiväpiiri rentoutus
14	välipala
15	päivälänkki ja ulkoilu
17	päivällinen
18	iltatoiminta (sauna/suihku, musiikkituokio, rentoutus yms.) ja yövaatteiden vaihto
20:30	iltapala ja iltatoimet
21	nukkumaan

TAULUKKO 1: Organisaation tavanomainen päivästrukturi

Joka päivä järjestetään päivätoimintaa niille asukkaista, jotka eivät käy töissä tai koulussa. Asukkaita pyritään aktivoimaan erilaisiin ryhmätoimintoihin, kuten peleihin ja leikkeihin, kuitenkin jokaisen itsemääräämisoikeutta kunnioittaen. He saavat myös itse esittää toiveita päivä- ja iltatoimintaa koskien. Asukkaiden toiveesta on saanut alkunsa esimerkiksi keskiviikon musiikki-ilta, jossa vaihtelevasti lauletaan karaokea, musisoidaan ja toteutetaan levyraateja. (Toimintasuunnitelma 2010.)

Asukkaiden fyysisestä toimintakyvystä pidetään hyvää huolta. Asukkaat lenkkeilevät kaksi kertaa päivässä. Lisäksi asukkaiden kuntoa ylläpidetään tarjoamalla mahdollisuus osallistua päivittäin keppijumppaan tai venyttelyyn sekä maanantai-iltaisain järjestettävään jumppatuokioon. Asukkaat pääsevät myös viikoittain polskimaan kaupungin uimalan terapia-altaaseen, jonne Organisaatiolla on varaus kahtena päivänä viikossa. Asukkailla on myös mahdollisuus osallistua erilaisiin urheilu- ja ulkoilutapahtumiin. (Toimintasuunnitelma 2010.)

Käytännössä toiminnalla tähdätään tarjoamaan asukkaille turvallinen ja viihtyisä koti sekä vaikuttamaan asiakkaiden elämänhallinnan taitoihin ja kokemukseen positiivisesti. Ohjaajien käyttämä kuntouttava työote takaa sen, että asukkaat eivät passivoitu ja menetä jo olemassa olevia taitojaan. Asukkaiden toimintakykyä ja elämänhallintaa pyritään jatkuvasti ylläpitämään ja kehittämään. Asukkaat esimerkiksi osallistuvat kykyjensä mukaan kodin pieniin askareisiin. Tärkeään rooliin nouseekin nimenomaan asukkaiden auttaminen päivittäisissä kodin askareissa. Asukkaat osallistuvat esimerkiksi pyykkihuoltoon, kodin siistimiseen, pihatöihin ja keittiötehtäviin. Useimmat asukkaista tarvitsevat paljon apua henkilökohtaisen hygienian hoidossa. (Toimintasuunnitelma 2010.)

Jokaisesta asukkaasta kirjoitetaan kahdesti päivässä raportti potilastietojärjestelmään. Aamuisin raportoidaan yön kulusta ja iltaisin kuluneen päivän kulusta. Raporttien avulla pystytään seuraamaan asukkaiden mielialan, toimintakyvyn ja terveydentilan muutoksia. Lisäksi raportteja kirjoitetaan rajoitustoimenpiteistä ja väkivaltatilanteista. (Toimintasuunnitelma 2010.)

Sosiaalialantyyön ammattilaisen pitää sisäistää sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet sekä sitoutua toimimaan oma-aloitteisesti ja motivoituneesti niiden mukaisesti. Tällä hetkellä pinnalla on itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, mikä on äärimmäisen tärkeä osa ammatillisuutta ja asiantuntijuutta. Jokaisen asukkaan ainutkertaisuus on huomioitava tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta tukevalla työllä. Organisaatiossa asukkaat on tunnettava henkilökohtaisesti, minkä takia ulkopuolisten sairaslomasijaisten hankkiminen on hankalaa.

Sosiaalialantyyön ammattilaisen on kyettävä toimimaan myös ristiriitoja sisältävissä tilanteissa asiakkaan edun mukaisesti. ”Tuntosarvien kasvattaminen” on välttämätöntä, sillä toisinaan havainnointikykyyn on oltava lähes ilmiömäinen. Organisaatiossa suurena haasteena on asukkaiden käytöshäiriöt ja väkivaltaisuus, joten työntekijän on kuultava, nähtävä ja osattava ennakoida asukkaiden käytöstä välttyäkseen ikäviltä ja jopa vaarallisilta tilanteilta. Sekä asukkaiden että työntekijöiden turvallisuus on valitettavan usein uhattuna. Jokaisen työntekijän on muistettava huolehtia niin fyysisestä kuin psyykkisestä työkyvystään.

4 Työhyvinvointi

Käsitteenä työhyvinvointi on laaja ja monitahoinen, mutta arkikielessä sillä tarkoitetaan usein työssä viihtymistä ja työssä jaksamista. Työlainsäädännössä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallisen työn tekemistä asianmukaisissa työoloissa kansainvälisen työjärjestö ILO:n määritelmään pohjautuen. (Hakanen & Mäkilangas 2017, 104.) Tässä tutkielmassa lähestyn työhyvinvoinnin käsitettä keskittyen erityisesti psykologiseen ja tunneperäiseen työhyvinvointiin.

Toisinaan työhyvinvointi määritellään subjektiivisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi, johon vaikuttavat työkykymme ja työterveytemme, työ ja työympäristö, työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka sekä kokemus työn hallinnasta ja vaikuttamismahdollisuuksista. Systemisenä ilmiönä työhyvinvointiin vaikuttavat paitsi yksilölliset tekijät ja voimavarat, myös työpaikan toimintaperiaatteet, työlainsäädäntö sekä työsuojelu, pois sulkevat työ- ja toimintaympäristön riskitekijöitä. Työntekijä voi viitata työhyvinvoinnilla esimerkiksi omiin kokemuksiinsa turvallisuusongelmista tai työilmapiiristä. (Feldt ym. 2017, 104.) Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee kuitenkin työhyvinvointia eri lailla, omien asenteidensa lävitse, sillä kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat myös aikaisemmat kokemukset. Eli vaikka muodollisesti kaikki osatekijät olisivat kunnossa, työntekijällä itsellään saattaa olla huono olo.

Työhyvinvoinnin kokemukseen tuovat oman lisänsä työntekijän psyykinen ja fyysinen kunto. (Manka & Manka 2016, 76-77.)

Stressi on yksi työhyvinvointia merkittävästi uhkaava tekijä. Epävarmuus aiheuttaa stressiä, joka on tiettyyn rajaan saakka positiivista ja vaikuttaa myönteisesti työssä aikaansaamiseen. Stressillä tarkoitetaan yleisiä oireita muun muassa hermostuneisuutta, ahdistuneisuutta ja nukkumisvaikeuksia. (Manka & Manka 2016, 32.) Haastavien asiakastilanteiden kohtaaminen saattaa aiheuttaa sellaista stressiä, joka voi koetella työntekijän jaksamista. Stressin lähde voi olla yksittäinen äkillinen tapahtuma tai se voi olla tasoltaan matalampi päivittäinen, esimerkiksi työhön liittyvä psykososiaalinen kuormitus. Organisaation työntekijät altistuvat väijäämättä stressikokemuksille, sillä työntekijä ei voi valita tapahtumia, joille hän altistuu. Stressaava tilanne aiheuttaa väistämättä sekä psyykkisiä että fyysisiä muutoksia. Stressaantuneen työntekijän toiminta saattaa muuttua epärationaaliseksi ja hänen tilanteenhallintakykynsä saattaa heiketä. Stressireaktiot vaihtelevat lievästä hermostuneisuudesta voimakkaaseen paniikkikäyttäytymiseen. (Hyyti ym. 2015, 167.)

Jos työntekijä kokee työssään jatkuvasti haastavia ja vaarallisia tilanteita, stressi saattaa muodostua kumulatiiviseksi eli kasautuvaksi stressiksi, mikä voi altistaa monenlaisille fyysisille vaivoille ja psyykkiselle huonovointisuudelle. Jos uusi stressitilanne seuraa ennen kuin edellisen aiheuttamasta stressivasteesta on toivuttu, stressi kumuloituu. Kun stressi on kumuloitunut, kortisolitaso pysyy korkealla myös uhkaavan tilanteen jälkeen. Se on haitallista esimerkiksi muistin ja oppimisen kannalta tärkeiden aivoalueiden toiminnalle. (Hyyti ym. 2015, 170.) Ylikuormitusrajan ylittävä stressi aiheuttaa lukuisia negatiivisia seurauksia kuten kyynisyyttä, unihäiriöitä, masentuneisuutta, sairastumista ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä (Manka & Manka 2016, 32).

Kumulatiivisen stressin ennusmerkit ovat havaittavissa. Niitä on esimerkiksi väsymys, kyllästyminen ja ahdistus. Jos ennusmerkkeihin ei reagoida, tilanne saattaa pahentua. Työntekijä saattaa esimerkiksi alkaa kärsimään toistuvista flunssista, ruoansulatusvaivoista, päänsärystä tai nukkumisvaikeuksista. Jos oireita ei oteta vakavasti, ne saattavat johtaa vakavampiin fyysiisiin ja psyykkisiin oireisiin. Krooniselle stressille altistuneena on esimerkiksi suurempi riski sairastua sydänsairauksiin, diabetekseen, syöpään ja muihin somaattisiin sairauksiin. (Hyyti ym. 2015, 170.) Stressi on siis merkittävä työhyvinvoinnin osatekijä.

Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut olemassa jo runsaat sata vuotta. Työsuojelun katsotaan saaneen alkunsa siitä, että työntekijöitä on haluttu alkaa suojelemaan terveyttä uhkaavilta vaaratekijöiltä. 1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön niin sanottu kolmiomalli, jossa työkykyä ylläpitävä toiminta on tarkoittanut sitä, että samanaikaisesti ja koordinoitusti kehitetään työntekijän terveyttä, toimintakykyä, osaamista, työympäristön terveellisyyttä ja turvalli-

suutta sekä työyhteisöä. Edellä mainittujen tekijöiden kehittäminen edellyttää työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistoimintaan perustuvaa aktiivista sitoutumista ja osallistumista. Tutkimukset painottuvat nykyään enemmän ympäristön piirteisiin kuin työntekijöiden ominaisuuksiin. Työn vaatimukset synnyttävät positiivista tai negatiivista painetta, mikä määrittää sen, antaako työ yksilölle oppimisen mahdollisuuksia ja vireyttä vai pahimmillaan passivoittaa ja sairastuttaa. (Manka & Manka 2016, 64-66.)

Koska työyhteisön työhyvinvointi on strateginen menestystekijä, sitä kannattaa johtaa suunnitelmallisesti, eli asettaa tavoitteet, suunnitella toimenpiteet niiden saavuttamiseksi ja arvioida jatkuvasti työhyvinvointitoimintaa. Työhyvinvointia ei pitäisi mitata sairauspoissaolojen määrällä vaan psykologisen ja sosiaalisen pääoman määrää mittaavilla välineillä. Työhyvinvointi-indeksi on esimerkiksi monissa organisaatioissa käytössä oleva mittari, joka sisältää tärkeimmät tiedot työyhteisön käyttämästä ilmapiirikartoituksesta, kuten johtamisen laatu, työn vaikuttamismahdollisuudet ja työkavereilta saatu tuki. (Manka & Manka 2016, 74-98.)

Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista. Ennen työhyvinvointisuunnitelman tekemistä on hyvä selvittää työhyvinvoinnin sen hetkinen laatu kyselyllä, itsearviointilla tai esimerkiksi kehityskeskustelulla. Työhyvinvointia voidaan lähteä parantamaan yhdessä työntekijöiden kanssa keskittymällä siihen, mikä lisäisi työhyvinvointia sen sijaan, että keskitytään siihen, mikä on vialla ja mikä ei toimi. (Manka & Manka 2016, 95-96.)

5 Työturvallisuus

Turvallisuus on ihmisen perustarve ja oikeus yhteiskunnassa, joten jokaisella työntekijällä on oltava oikeus tehdä päivittäinen työnsä turvallisessa ympäristössä, hyväksymättä väkivaltaa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aina kun työssä havaitaan väkivallan tai sen uhan tunnusmerkkejä, asiaan on puututtava. (Puumi 2009, 1.) Asiakkaan uhkaavaa käyttäytymistä voidaan kohdata missä tahansa vuorovaikutteisessa työtilanteessa. Nykyään riskiammateiksi luokitellaan perinteiset turvallisuus-, opetus- sekä sosiaali- ja terveysalan ammatit. Väkivallan uhriksi joutumisen kokemukset kasautuvat enemmän naisille kuin miehille. (Hyyti ym. 2015, 10.)

Työväkivallan kohtaamisessa on kysymys työntekijöiden sekä henkisestä että fyysisestä työsuojelusta ja sitä kautta työturvallisuudesta. Tilanteiden kohtaamista ja ratkaisemista ei saa jättää yksittäisten työntekijöiden tai työryhmien vastuulle, vaan kyseessä on työnantajaan kohdistuva lainsäädännöllinen velvoite. (Hyyti ym. 2015, 37.) Turvallisuus työpaikalla on työntekijän perusoikeus, sillä työntekijöiden turvallisuus liittyy vahvasti perus- ja ihmisoikeuksien

toteutumiseen: ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä ja jokaisella on oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen (Suomen perustuslaki 11.6.1999/731, 6-7 §). Julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen myös työpaikalla (Hyyti ym. 2015, 37).

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa sekä työympäristöä että työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoituksena on myös ennalta ehkäistä ja torjua esimerkiksi työtapaturmia sekä työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöille koituvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Työturvallisuuslaki onkin työntekijän näkökulmasta tärkeimpiä niissä säädöksissä, joilla pyritään säätelemään työntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta työturvallisuuden näkökulmasta. Työntekijän näkökulmasta työturvallisuuslain noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille. (Hyyti ym. 2015, 37-39.)

5.1 Työnantajan velvollisuuksia työturvallisuuteen liittyen

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden työturvallisuudesta työpaikalla, työaikana ja työn tekemisen yhteydessä esille tulevissa tilanteissa. Huolehtimisvelvollisuuden piiriin eivät kuulu epätavalliset ja arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, eivätkä sellaiset poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei kaikista aiheellisista varatoimista huolimatta olisi voinut välttää. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvollisuus tarkoittaa, että työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan on esimerkiksi pyrittävä estämään vaara- ja haittatekijöiden syntyminen tai korvata tällaiset tekijät vähemmän vaarallisilla tai haitallisilla vaihtoehdoilla. Työnantajan on tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen. (Hyyti ym. 2015, 39.)

Työnantajalle kuuluu myös vaarojen tunnistaminen ja arviointi, eli riskien arviointi. Jos riskitekijöitä ei voida poistaa, työnantajan on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Huomioon on otettava muun muassa jo esiintyneet vaaratilanteet. Arvioinnissa tulee huomioida työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä, työn kuormitustekijät, lisääntymisterveydelle mahdollisesti aiheutuva vaara sekä muut vastaavat merkitykselliset seikat. Työnantajalla tulee olla hallussaan selvitys työn vaarojen tunnistamisesta ja arvioinnista. Se on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava olosuhteiden muuttuessa. (Hyyti ym. 2015, 40.)

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

ja -laitteiden toimivuus on tarkistettava tarvittaessa. Kaikkia tilanteita ei pystytä kuitenkaan kokonaan ehkäisemään, joten niistä selviytymiseen tulee pyrkiä löytämään keinot koulutuksen avulla. (Hyyti ym. 2015, 42.)

5.2 Työntekijän velvollisuuksia työturvallisuuteen liittyen

Työturvallisuuslain työntekijän velvollisuuksia koskevat säännökset noudattavat työnantajan määräysvaltaa eli työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. (Hyyti ym. 2015, 47.) Työntekijän edellytetään huolehtivan käytettävissä olevin keinoin sekä omasta että muidenkin työpaikalla olevien työntekijöiden turvallisuudesta (Räsänen 2018, 20).

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa havaitsemistaan työturvallisuudelle haittaa tai vaaraa aiheuttavista tekijöistä. Toisaalta työntekijän on kokemuksensa, ammattitaitonsa sekä työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen mukaisesti mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. Vaikka työntekijä onnistuisi korjaamaan työturvallisuuden puutteellisuuden, on hänen silti tehtävä ilmoitus havainnoistaan ja toimenpiteistään työnantajalle tai työsuojeluvaltuutetulle. (Hyyti ym. 2015, 48.)

6 Fyysinen työpaikkaväkivalta ja kiinnipitäminen rajoitustoimenpiteenä

Fyysisellä työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan työtehtävien hoitamisen aikana fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutumista. Työpaikkaväkivalta voi ilmetä myös uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna tai pelotteluna. (Työpaikkaväkivalta sosiaali- ja terveydenhuollossa 2018.) Yleisesti väkivallaksi voidaan mieltää mikä tahansa hyökkäävä käyttäytyminen, jonka tarkoituksena on tietoisesti vahingoittaa toista ihmistä (Hyyti ym. 2015, 6). Fyysinen eli ruumiillinen väkivalta pitää sisällään kaikki fyysiset väkivallan teot, joita ovat esimerkiksi tarttuminen, ravistelu, raapiminen, töniminen, lyöminen, potkiminen, pureminen, kuristaminen, liikkumisen estäminen ja esineillä heittäminen (Fyysinen väkivalta 2017).

Minkäänlainen fyysinen väkivalta ei ole hyväksyttävää. Väkivaltatilanteista koituu vaihtelevasti lieviä ruuheita mutta myös suurempia vammoja. Väkivaltaa kokeneet henkilöt saattavat oireilla lisäksi ruumiillisilla vaivoilla, esimerkiksi toistuvilla säryillä, vatsavaivoilla, jäsenten puutumisella, sydämen tykytyksillä, huimauksella ja runsaalla hikoilulla. (Työpaikkaväkivalta sosiaali- ja terveydenhuollossa 2018.) Fyysisestä väkivallasta saattaa seurata myös henkisiä seurauksia. Monet naisista pitävät henkisiä seurauksia fyysisiä seurauksia pahempina. (Fyysi-

nen väkivalta 2018). Työpaikkaväkivalta laskee työhyvinvointia ja aiheuttaa työntekijälle haitallista työkuormitusta (Työpaikkaväkivalta sosiaali- ja terveydenhuollossa 2018).

Toisinaan väkivaltatilanne voi olla niin nopea ja lähtökohdiltaan vaarallinen, että voimankäyttö on ainoa mahdollinen keino keskeyttää tilanne ja samalla suojella ulkopuolisia henkilöitä, työntekijää tai asukasta itseään. Jos tilanne vaatii voimankäyttöä, on tärkeää toimia siihen kuuluvien toimivaltuuksien mukaisesti. (Hyyti ym. 2015, 138.) Kehitysvammalaki säätää rajoitustoimenpiteiden käytöstä. Kun kehitysvammalaissa puhutaan rajoittamisesta, sillä tarkoitetaan rajoitustoimenpiteen kohteeksi joutuneen henkilön perusoikeuksien rajoittamista tai siihen puuttumista niin, ettei hän voi käyttää perusoikeuttaan täysimääräisesti. Rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää vain silloin, kun se on välttämätöntä erityishuollossa olevan tai jonkun toisen henkilön terveyden tai turvallisuuden suojaamiseksi. Lisäksi tarve torjua merkittävä omaisuusvahinko on peruste rajoitustoimenpiteen käyttämiselle. Rajoitustoimenpiteitä ei saa käyttää, mikäli käytettävissä on jokin lievempi keino. Lisäksi rajoitustoimenpiteen käyttö on lopetettava välittömästi, kun se ei ole enää välttämätöntä. Kehitysvammalakiin on kirjattu tarkasti ne rajoitustoimenpiteet, joiden käyttö on sallittua. Yksi näistä toimenpiteistä on kiinnipitäminen. (Itsemääräämisoikeus ja lainsäädäntö 2017.)

Koska Organisaatiossa kiinnipitotilanteilta ei voida aina välttyä, on tärkeää, että työntekijät tietävät miten kiinnipito toteutetaan oikeaoppisesti, jotta säästytään turhilta vahingoilta. Sitä varten on kehitetty erilaisia toimintatapamalleja. Esimerkiksi AVEKKI on toimintatapamalli väkivaltatilanteiden hallintaan. Nimitys AVEKKI-koulutus tulee sanoista Aggression ja Väkivallan Ennaltaehkäisy, Kouluttaminen, Kehittäminen sekä yhteiskuntaan Integroiminen. Toimintamalli sisältää neljä eri osa-aluetta: aggression ja väkivallan ennakointi, tilanteen hallinta, rajoittaminen ja jälkiselvittely. AVEKKI-mallin tavoitteena on esimerkiksi pyrkimys ammatillisuuteen, kivuttomuuteen ja ehdottomaan työturvallisuuteen. Toimintatapamallin käyttö edellyttää koulutuksen suorittamista. (Fyysiset menetelmät 2018.) Toinen Suomessa yleisesti käytetty kiinnipitokoulutus on haasteellisen käyttäytymisen ennaltaehkäisy ja hallinta -menetelmä eli MAPA. MAPA-mallissa kiinnipito perustuu luonnollisten liikeratojen hallittuun ja kivuttomaan rajaamiseen sekä samanaikaiseen vuorovaikutukseen. (Mitä on MAPA? 2018.)

Väkivaltainen käyttäytyminen aiheuttaa monenlaista kärsimystä niin yksilöille, ryhmille kuin organisaatioillekin. Väkivaltaisesta käytöksestä seuraa fyysisen tuskan lisäksi niin sosiaalisia kuin taloudellisiakin kustannuksia sekä yhteisöille että yhteiskunnalle. Näistä syistä on tärkeää selvittää miksi ihmiset käyttäytyvät väkivaltaisesti. Ensimmäinen askel väkivaltaisen käyttäytymisen ennalta ehkäisemiseksi on pyrkiä ymmärtämään ja selvittämään, miksi henkilö käyttäytyy väkivaltaisesti. (Hyyti ym. 2015, 15.) Opinnäytetyöni käsittelee väkivaltaisen käyttäytymisen syiden sijasta sitä, miten työntekijöiden työkyvystä ja hyvinvoinnista voidaan hu-

lehtia, vaikka väkivaltatilanteita ei saataisi kitkettyä kokonaan pois. Käsitteellä kiinnipito tarkoitan tässä tutkimuksessa tapaa, jolla väkivaltaista asukasta hillitään pitämällä hänestä fyysisesti kiinni silloin, kun hän ei itse pysty hallitsemaan omaa käytöstään ja on vaarassa satuttaa itseään tai ympärillään olevia ihmisiä.

7 Jälkihoito

Haastavien tilanteiden eskaloituessa väkivaltatilanteiksi, työntekijä altistuu kriittiselle tilanteelle, joka voi puolestaan muodostua traumatisoivaksi kokemukseksi. Suurin osa työntekijöistä pystyy toimimaan itse uhkatilanteessa hallitusti, mutta tilanteen mentyä ohi tapahtuu jännityksen laukeaminen, jolloin erilaiset reaktiot ja tunteet nousevat helposti pintaan. (Toimintamalli työpaikkaväkivaltatilanteita varten 2012.) Haastavien asiakkaiden käytöksestä aiheutuvia vaikutuksia työntekijän työkykyyn ei pidä aliarvioida. Myöskään kiinnipitotilanteiden työntekijässä aiheuttamia tunteita, kuten syyllisyyttä, kostonhalua, pelkoa tai häpeää ei pidä mitätöidä. Vaikka haastavien tilanteiden esiin nostamat ajatukset ja tunteet saattavat olla häiritseviä ja epämiellyttäviä, ne ovat täysin normaaleja reaktioita epänormaaleihin tilanteisiin. (Hyyti ym. 2015, 165-167.)

On erittäin tärkeää antaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuus ajatusten ja kokemusten esille tuomiseen. Väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutunutta työntekijää ei saa jättää yksin. Hän ei välttämättä itse heti tiedosta avuntarvettaan, joten esimiehen tehtäviin kuuluu asianmukaisen jälkihoidon käynnistäminen. (Toimintamalli työpaikkaväkivaltatilanteita varten 2012.) Ellei tapahtuneita tilanteita käsitellä rakentavasti, työntekijän työkyky ja hyvinvointi voivat joutua koetukselle (Hyyti ym. 2015, 165-167).

Jokaisessa organisaatiossa tulisi olla valmiiksi mietitty tapa ja kanavat työssä tapahtuneiden väkivaltatilanteiden käsittelemiseksi jälkeenpäin. Haastavat ja vaaralliset tilanteet ovat luonnollisesti eritasoisia, joten myös tilanteiden jälkitoimet on järjestettävä tapauskohtaisesti. Kaikkia tilanteita ei ole välttämättä tarpeellista purkaa, tai purku voi olla hyvinkin epävirallinen, esimerkiksi juttuhetki työkaverin kanssa. Jälkitoimien tarve ja tilanteista toipuminen on yksilöllistä. Tilanne, joka saattaa olla toiselle työntekijällä kuormittava, kriittinen tai traumatisoiva, voi olla toiselle työntekijälle normaaliin työpäivään kuuluva tapahtuma, joka ei kuormita tai vaadi sen suurempaa huomiota. (Hyyti ym. 2015, 165-166.)

Organisaatiossa väkivaltatilanteet ja fyysiset kiinnipidot ovat toisinaan väistämättömiä, eikä kukaan ole täysin immuuni väkivaltaisen käytöksen vaikutuksille. Työntekijä voi yrittää minimoida vaarallisten tilanteiden vaikutuksia toimintakykyensä monin eri tavoin, esimerkiksi ottamalla käyttöön stressinhallintamenetelmiä, käsittelemällä tilanteen aiheuttamat stressi-

reaktiot jälkikäteen, hyödyntämällä itsehoitoa tai Organisaatiossa olemassa olevia käytänteitä. Tilanteista palautumista edistää sekä työntekijän oma oikeanlainen asenne että työyhteisön hyväksyvä asenne. (Hyyti ym. 2015, 165-166.)

Itsehoidoksi haastavien ja stressaavien tilanteiden jälkeen suositellaan kokeilemaan vuorotellen liikuntaa ja rentoutumista, mikä saattaa helpottaa fyysisiä oireita. Säännöllisen ja monipuolisen ruokavalion merkitys kasvaa kriisitilanteissa, jolloin keho ja mieli ovat normaalia rasittuneemmassa tilassa. Mielekkäiden asioiden tekeminen ja ajanviettäminen tärkeiden ihmisten parissa on tärkeää - puhumisen sanotaan olevan parasta lääkettä. Kontrollin tunteen säilyttämiseksi elämänrutiineista on pyrittävä pitämään kiinni ja vältettävä suuria elämänmuutoksia. On hyvä pysyä sopivan kiireisenä, mutta ei väsyttää itseään liikaa. Itseen on muistutettava siitä, että erilaiset reaktiot ovat normaaleja. (Hyyti ym. 2015, 178.)

Jos itsehoito ei auta, stressaavasta tilanteesta palautumiseen on syytä hankkia lisääpua. Väki-valtatilanteiden jälkeen voi tarvittaessa hakea ulkopuolista apua ja hyödyntää työyhteisön tarjoamia tukimuotoja. Lisäavun tarve ei merkitse heikkoutta tai ”hulluutta” vaan sitä, että tapahtuma oli liian rankka ja voimakas henkilön itsensä yksinään käsiteltäväksi. Jälkitraumaattisen stressin aiheuttamat mielenterveysongelmat tunnetaan virallisessa mielenterveyden oireyhtymiä kuvaavassa luokitusjärjestelmässä nimityksellä akuutti stressireaktio ja traumaperäinen stressihäiriö. (Hyyti ym. 2015, 179.)

Organisaation ja työyhteisön tulee linjata tukitoimenpiteet, joita tarjotaan, ja määritellä, minkälaisien tilanteiden yhteydessä ne otetaan käyttöön. Tukitoimien linjaukset kuuluvat organisaation johdolle, mutta niiden pohtimisessa työntekijöiden mielipiteet ja kokemukset ovat tärkeitä. Jokaisen työntekijän tulee olla tietoinen työyhteisön tarjoamista tukitoimista. Jokaisella työntekijällä on myös oikeus vaatia tukitoimien käyttöön ottamista. (Hyyti ym. 2015, 183.)

8 Opinnäytetyön tutkimusongelmat

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli jäsentää eräässä yksityisessä kehitysvammaisten hoitokodissa esiintyvistä asukkaiden toteuttamasta fyysisestä väkivaltaisuudesta seuraavien kiinnipitotilanteiden määrää ja yleisyyttä sekä selvittää, millaisia vaikutuksia kiinnipitotilanteilla on ollut työntekijöiden työkykyyn ja -hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä riittävä määrä tietoa ja mahdollisimman paljon kehitysehdotuksia, joiden avulla on mahdollista lähteä tulevaisuudessa kehittämään sekä yksittäisten työntekijöiden että koko työyhteisön työkykyä ja -hyvinvointia.

Opinnäytetyötäni koskevat tutkimusongelmat olivat:

- Kuinka paljon asukkaiden toteuttamasta fyysisestä väkivallasta seuraavia kiinnipitotilanteita Organisaatiossa esiintyy?
- Miten kiinnipitotilanteet vaikuttavat työntekijöiden työkykyyn ja työyhteisön hyvinvointiin?
- Miten työntekijöiden psyykkistä työkykyä ja -hyvinvointia voidaan kehittää, vaikka väkivaltilanteita ei saataisi kitkettä kokonaan pois?

Ensimmäisen tutkimusongelman vastaus selvitettiin määrällisen tutkielmaosuuden avulla. Toisen ja kolmannen tutkimusongelman vastaukset selvitettiin laadullisen kyselytutkielmaosuuden avulla.

9 Määrällinen tutkielma

9.1 Tutkielma ja tutkimusongelmat

Tässä määrällisessä tutkielman osassa oli tarkoitus selvittää eräässä yksityisessä kehitysvammaisten hoitokodissa esiintyvistä asukkaiden toteuttamasta fyysisestä väkivaltaisuudesta seuraavien kiinnipitotilanteiden määrää ja yleisyyttä. Tutkielmaosuuden tavoitteena oli määrittää kiinnipitotilanteiden määrän perusteella mahdollisen ongelman laajuutta ja vakavuutta. Tutkimuksena tämä oli määrällinen eli kvantitatiivinen perustutkimus, sillä tässä keskityttiin tiedon järjestelmälliseen selvittämiseen ja tutkimiseen (Vilka 2005, 4).

Ennen varsinaisen tutkielman aloittamista Organisaation työntekijöiden kanssa keskusteltiin ja vilkaistiin potilastietojärjestelmän merkintöjä. Potilastietojärjestelmään kirjattujen väkivaltilanteisiin liittyvien raporttien suuresta määrästä ja työntekijöiden kertomista kokemuksista päätellen valmistui hypoteesi, jonka mukaan yksikään Organisaation vakituinen työntekijä ei pysty välttymään väkivaltilanteista seuraavien kiinnipitojen kohtaamiselta. Tutkimusongelma syntyi tämän hypoteesin pohjalta. Työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen työkyvyn näkökulmasta oli oleellista lähteä selvittämään kiinnipitotilanteiden määrää ja yleisyyttä. Opinnäytetyön tekijän kokemuksiin ja median antamaan kuvaan perustuen työpaikkaväkivallan ja rajoitustoimenpiteiden käytön tiedetään olevan työntekijälle raskasta niin fyysisesti kuin psyykkisesti.

Tässä tutkielman osuudessa selvitin vastausta opinnäytetyön ensimmäiseen tutkimusongelmaan, joka tarkentui seuraavanlaiseksi:

- Kuinka paljon asukkaiden toteuttamasta fyysisestä väkivallasta seuraavia kiinnipitotilanteita Organisaatiossa esiintyi puolen vuoden aikana, ajalla 1.9.2017 - 28.2.2018.

Tutkielma rajattiin koskemaan ainoastaan kiinnipitotilanteisiin johtaneita väkivaltatilanteita. Tutkielman ulkopuolelle jäivät kaikki väkivaltatilanteet, jotka eivät johtaneet rajoitustoimenpiteen, tarkemmin ottaen kiinnipitämisen, käyttämiseen. Rajaus perusteltiin sillä, että valitettavasti osan väkivaltatilanteista uskottiin jääneen syystä tai toisesta kirjaamatta, varsinkin tilanteet, joissa väkivallankäyttö on ollut sanallista. Kaikkien väkivaltatilanteiden tutkiminen olisi vääristänyt tutkimustulosta puutteellisten tai kokonaan puuttuvien kirjausten takia.

9.2 Määrällisen tutkielmaosuuden suorittaminen

9.2.1 Tutkimusmenetelmät

Fyysisistä väkivaltatilanteista seuraavien kiinnipitotilanteiden määrän ja yleisyyden selvittäminen oli opinnäytetyön määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen osuus. Määrälliselle tutkimukselle tyypillistä on kiinnostus erilaisia luokitteluja, syy- ja seuraussuhteita, vertailua ja numeraalisia tuloksia sisältävien ilmiöiden selittämiseen. Määrälliselle menetelmäsuuntaukselle on ominaista laskennalliset ja tilastolliset analyysimenetelmät. (Määrällinen tutkimus 2015.)

Tälle tutkielmalle ei kerätty omaa tutkimusaineistoa, vaan tutkielmassa käytettiin jo olemassa olevaa aineistoa. Tutkielmassa käytettiin määrälliseen tutkimusotteeseen pohjautuvaa sisällönanalyysia. Kvantitatiivisen sisällön analyysissa lähtökohtana oli tarkastella kiinnipitotilanteiden esiintymistiheyttä. Tutkimusaineistossa kiinnipitotilanteet oli dokumentoitu sanalliseen muotoon ja tilanteiden eteneminen oli kuvattu yksityiskohtaisesti. Määrällisesti orientoituneen sisällön analyysin tavoitteena oli esittää kiinnipitotilanteiden määrä numeraalisessa muodossa. (Seitamaa-Hakkarainen 2018.) Tutkimusaineiston analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysin lisäksi myös tilastomatemattisia menetelmiä; tutkimusaineistosta laskettiin frekvenssejä. Frekvenssi kertoi tietyn ominaisuuden esiintymiskertojen, tässä tapauksessa kiinnipitotilanteiden, lukumäärän (Jordan 2015).

Tutkimuksen perusjoukkona olivat kaikki Organisaation tiloissa asuvat kehitysvammaiset asukkaat. Tutkielman perusjoukko oli heterogeeninen sen suhteen, kuinka paljon asukkaat käyttivät väkivaltaisuutta. Voidaan sanoa, että hajonta oli suuri, sillä osa asukkaista ei turvaudu ikinä käyttämään väkivaltaa ja osa käyttää väkivaltaa lähes päivittäin. Tutkimus ei kuitenkaan ollut kokonaistutkimus, sillä koko perusjoukkoa ei otettu mukaan tutkimukseen. Perusjoukolla ei kuitenkaan ole merkitystä, sillä näytteen perusteella ei voida tehdä yleistyksiä perusjoukkoon.

Tässä tutkielmassa henkilöistä, joilta aineistoa kerättiin, käytettiin nimitystä tutkimushenkilö. Tutkimushenkilöiden eli näytteen valinnassa ei ole käytetty todennäköisyysotantaa, vaan tutkimushenkilöt poimittiin mielivaltaisesti perusjoukosta tutkimukselle soveltuvien ominaisuuksiensa perusteella. Kyseinen ominaisuus, eli taipumus väkivaltaiseen käytökseen, oli tutkittavan ilmiön kannalta olennaista. Näytteeksi valitut kaksi asukasta olivat muihin asukkaisiin nähden kaikista väkivaltaisimpia. He käyttivät fyysistä väkivaltaa ympärillään olevia ihmisiä kohtaan säännöllisen usein, toisinaan jopa päivittäin. Muihin asukkaisiin liittyvät kiinnipitotilanteet olivat harvinaisempia, joten kahden tutkimushenkilön näyte kattoi lähes kaikki Organisaatiossa tapahtuvat kiinnipitotilanteet. Näytteeseen ei valittu kaikkia kahtakymmentä kehitysvammaista asukasta, sillä arkistomateriaalin käsittelyyn kuluva työmäärä olisi osoittautunut liian suureksi. Valitulle näytteelle on kuitenkin tehty kokonaistutkimus kiinnipitotilanteiden määrän suhteen.

9.2.2 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusongelman selvittämiseksi ei nähty tarpeelliseksi kerätä uutta havainnointiaineistoa, sillä tutkimusongelman selvittämiseksi riitti jo valmiiden aineistojen käsitteleminen. Tämä selvitysosa perustui Organisaatiossa käytössä olevan potilastietojärjestelmän väkivalta- ja rajoitustoimenpiteiden raportoimiseen käytettyihin huomioihin ja niiden tilastolliseen tulkitaan. Tutkielman seuranta-aika oli 1.9.2017 - 28.2.2018. Seuranta-aika oli pituudeltaan kuusi kuukautta eli puoli vuotta. Tutkielmalle oli tutkimuslupa, jonka mukaan opinnäytetyön tekijä sai käyttää edellä mainittua aineistoa.

Tutkimusaineistoa kerätessä käsiteltiin kaikki seuranta-aikana potilastietojärjestelmään raportoidut huomiot molempien tutkimushenkilöiden osalta, sillä kaikkia fyysistä väkivaltaa ja rajoitustoimenpiteitä sisältäneitä tilanteita ei oltu merkattu potilastietojärjestelmään yksiselitteisesti väkivaltatilanne tai rajoitustoimenpide huomioiksi. Näin pyrittiin löytämään kaikki kirjaukset kiinnipitotilanteista, myös ne, jotka oli merkitty esimerkiksi terveystieto- tai yleishuomioiksi. Tutkimusaineisto muodostui siis kahden kehitysvammaisen asukkaan potilastietojärjestelmän kaikista olemassa olevista väkivalta- ja rajoitustoimenpiteisiin liittyvistä kirjauksista, jotka oli kirjattu seuranta-ajalle.

9.2.3 Tutkimusaineiston analysointi

Tutkielma tuotti numeraalista tietoa kiinnipitotilanteiden määrästä. Tutkimusaineiston käsitteleminen aloitettiin laskemalla molempien tutkimushenkilöiden kiinnipitotilanteiden kokonaismäärä koko kuuden kuukauden seuranta-ajalta. Tilastoja analysoidessa oli muistettava se tosiasia, että kaikki kiinnipitotilanteet eivät valitettavasti ole päätyneet tilastoihin syystä tai toisesta.

Tutkimusaineisto esitettiin numeraalisina taulukoina, joissa informaatio oli tiiviissä ja täsmällisessä muodossa. Taulukoiden lisäksi osa tutkimusaineiston tiedoista esitettiin tiivistetysti tekstimuodossa ja myös graafisesti kaaviona. Kuvaajana käytettiin kaksiulotteista pystypylväskaaviota, jolla kuvattiin tutkimushenkilöiden kiinnipitotilanteiden määriä kuukausittain. Kuvaajan avulla pyrittiin selkeyttämään Organisaation kiinnipitotilanteiden kokonaisuutta kahden tutkimushenkilön osalta. Taulukot tehtiin Microsoft Word 2010 -tekstinkäsittelyohjelman omalla taulukko-työkalulla ja kaaviot puolestaan Microsoft Excel 2010 -sovelluksen kaavio-työkalulla.

Tutkimustietojen esittäminen usealla eri tavalla takasi sen, että aineiston tulkinta ja johtopäätösten tekeminen oli mahdollisimman vaivatonta mutta samalla myös mielenkiintoista. Tämän numeerista tietoa sisältävän tutkimusaineiston pohjalta oli mielenkiintoista lähteä lähestymään kyselytutkielmaa, kun tilastollinen näkökulma oli jo selvillä.

10 Kyselytutkielma

10.1 Tutkielma ja tutkimusongelmat

Tässä tutkielman osuudessa oli tarkoitus selvittää, millaisia vaikutuksia kiinnipitotilanteilla oli työntekijöiden fyysiseen ja erityisesti psyykkiseen työkykyyn. Tämän laadullisen tutkielman ja samalla koko opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä riittävä määrä tietoa ja mahdollisimman paljon kehitysehdotuksia. Tutkimustulosten ja niistä johdettujen päätelmien avulla on tulevaisuudessa mahdollista kehittää sekä yksittäisten työntekijöiden että koko työyhteisön työkykyä ja -hyvinvointia.

Tässä tutkielman osuudessa selvitin vastausta opinnäytetyön toiseen ja kolmanteen tutkimusongelmaan, jotka olivat:

- Miten kiinnipitotilanteet vaikuttavat työntekijöiden työkykyyn ja työyhteisön hyvinvointiin?
- Miten työntekijöiden psyykkistä työkykyä ja -hyvinvointia voidaan kehittää, vaikka väkivaltatilanteita ei saataisi kitkettyä kokonaan pois?

Toiseen tutkimusongelmaan selvitin vastausta seuraavien tarkentavien alakysymyksien avulla:

- Millaisia kokemuksia työntekijöillä on omasta turvallisuudesta tai turvattomuudesta työaikana?
- Millaisia vaikutuksia kiinnipitotilanteilla on työntekijöiden psyykkiseen työkykyyn?

Tutkimuskysymykset ovat syntyneet jo johdannossa esitettyjen väitteiden pohjalta. Hyyti (Hyyti ym. 2015, 4) esitti, että sosiaalialan työpaikoissa työntekijät kokevat itsensä aikaisempaa turvattommaksi. Myös tilastokeskus (2009) informoi, että sosiaali- ja terveysalalla jatkuvasti ilmenevä väkivalta ja sen uhka on todellinen ongelma, josta sadat tuhannet suomalaiset työntekijät joutuvat kärsimään. Näihin väitteisiin ja muuhun opinnäytetyön teoriaperustaan pohjautuen haluttiin selvittää, millaisia kokemuksia Organisaation vakituisilla työntekijöillä on työpaikkaväkivaltaa, työkykyä ja jälkihoitoa koskien.

10.2 Kyselytutkielman suorittaminen

10.2.1 Tutkimusmenetelmät

Työntekijöille suunnattu kysely oli opinnäytetyön laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen osuus. Aineistonkeruumenetelmänä tässä opinnäytetyön osuudessa oli kysely. Aineiston analyysimenetelminä toimivat sisällönanalyysi ja tyypittely. Tutkimuksena tämä oli soveltava tutkimus, sillä tutkimuksen tarkoitus oli käytännöllisen hyödyn saavuttaminen (Vilka 2005, 4).

Tutkimuksen perusjoukkona olivat Organisaation vakituiset työntekijät. Otanta toteutettiin kokonaisotantana, josta on kuitenkin tutkimuksen luotettavuuteen perustuen jätetty ulkopuolelle työnantaja ja Organisaatiossa työskentelevät työnantajan lähisukulaiset. Kaikki kymmenen Organisaation vakituista työntekijää vastasivat kyselyyn.

10.2.2 Tutkimusaineiston keruu

Aineiston keräämiseksi tässä tutkielmassa käytettiin kyselylomaketta. Tavoitteena oli tehdä kyselylomake, jonka täyttäminen olisi mahdollisimman helppoa, jotta väärinkäsityksien mahdollisuus olisi minimoitu. Käytännössä tämä tarkoitti kieleltään ja asettelultaan selkeää lomaketta. Jo kyselylomaketta suunniteltaessa kysymykset ryhmiteltiin selvitettävien tutkimusongelmien mukaisesti ryhmiin: väkivalta ja kiinnipitotilanteiden ehkäisy, kokemuksia työn turvallisuudesta/turvattomuudesta ja työn mielekkyydestä, kokemuksia kiinnipitotilanteiden vaikutuksista työkykyyn ja hyvinvointiin, jälkihoito sekä kehitysideat.

Kysely muodostui sekä määrällisistä strukturoiduista asteikkoihin perustuvista kysymyksistä että avoimista kysymyksistä. Enemmän painoarvoa asetettiin laadullisille kysymyksille, sillä niiden anti oli nimenomaan sitä, mitä kyselyllä lähdettiin selvittämään. Kysely oli nimetty seuraavanlaisesti: ”Fyysisen työpaikkaväkivallan ja kiinnipitotilanteiden vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn ja hyvinvointiin sekä kehitysideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi”. Kyselylomakkeen mukana lähetettiin saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin kyselyn vastausten käyttötarkoituksesta ja tärkeydestä.

Organisaation vakituisille työntekijöille suunnatun kyselyn (liite 2) oli nimensä mukaisesti tarkoitus kartoittaa kiinnipitotilanteista aiheutuvia työkyvyn muutoksia sekä kehitysideoita väkivaltatilanteiden jälkipuintiin liittyen. Kyselyn avulla toivottiin saatavan tietoa työntekijöiden asenteista, käsityksistä ja mielipiteistä tutkielmaa koskeviin tutkimuskysymyksiin liittyen. Kyselylomakkeen tavoitteena oli tuottaa riittävä määrä tavoiteltua tietoa työntekijöiden kokemuksista ja mahdollisimman paljon kehitysehdotuksia. Tutkimusaineisto rakentui kyselyn vastauksista sen mukaan, ketkä kaikki Organisaation vakituisista työntekijöistä halusivat jakaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan työpaikkaväkivaltaan, psyykkiseen työkykyyn ja jälkihoitoon liittyen.

Kyselylomakkeiden jakelu toteutettiin toimittamalla lomakkeet Organisaation toimistoon, ja jakamalla niitä sieltä henkilökohtaisesti mahdollisimman monelle Organisaation vakituiselle työntekijälle. Työyhteisön yhteiseksi tehtäväksi annettiin huolehtia siitä, että jokainen vakituinen työntekijä tavoitti halutessaan lomakkeen. Tavoitteelliseksi vastausprosentiksi asetettiin 80 %. Vastausprosentti arvioitiin korkeaksi, sillä vakituisia työntekijöitä oli vain kymmenen, lomakkeen saaminen ja palauttaminen oli tehty helpoksi sekä siksi, että kyselyyn osallistuminen ajoi kaikille yhteistä asiaa.

10.2.3 Kyselyaineiston analysointi

Kyselylomakkeiden käsittelyssä käytettiin kvalitatiivisia menetelmiä, sillä suurin osa lomakkeen kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä, joihin vastattiin sanallisesti. Laadullisen tutkielmaosuuden analyysimenetelmänä käytettiin teoriasidonnaista sisällönanalyysia, sillä aineiston analyysi ei suoraan perustunut teoriaan, mutta kytkennät siihen olivat selkeästi havaittavissa. Aineisto järjestettiin tiiviiseen muotoon kadottamatta sen sisältämää merkityksellistä informaatiota. Analyysissa pyrittiin keskittymään niihin asioihin, jotka oli ilmaistu selkeästi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93-105.)

Tässä tutkielman osuudessa hyödynnettiin myös aineiston tyypittelyä, mikä tarkoittaa sitä, että vastauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja joukko tiettyä mielipidettä tai kokemusta koskevia vastauksia tiivistettiin yleistykseksi. Eli työntekijöiden tyypillisiä vastauksia koottiin eräänlaiseksi yhteenvedoksi. (Tyypittely 2018.) Esimerkiksi: ”työnohjaus koettiin kaikkien työntekijöiden mielestä hyödylliseksi.”

Eli kun kyselyaineisto saatiin kerättyä, sitä alettiin käymään läpi. Aineisto luettiin monta kertaa, jotta vastauksien väliltä löydettiin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Vastauksia tarkasteltiin pitäen koko ajan mielessä tutkielman tutkimusongelmat. Osa aineistosta jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle, sillä kaikki kyselyn kysymykset eivät antaneet vastausta tutkimusongelmiin. Aluksi kaikki palautuneet kyselylomakkeet numeroitiin luvuin yhdestä kymmeneen. Näin varmistettiin, että kaikki kyselylomakkeet tulee käsiteltyä. Word-tiedostoon kirjoitettiin jo-

kainen lomakkeen kysymys ja jokaisen kysymyksen alle kirjoitettiin jokaisen vastaajan vastaus. Kun kaikki vastaukset saatiin allekkain näkyviin Word-tiedostoon, vastauksista alettiin manuaalisesti yhdistelemään samankaltaisia ja toisistaan poikkeavia vastauksia. Tutkimustulosten manuaalinen käsitteleminen oli mahdollista, sillä tutkielman koski vain pientä tutkimusjoukkoa - tarkemmin ottaen kymmentä työntekijää.

Analyysivaiheessa osa viisiluokkaisista taulukoista muutettiin kolmiluokkaisiksi taulukoiksi, sillä vastausten esiintymistiheys osoittautui toisinaan odotettua pienemmäksi. Tällöin vastaukset arvolla 1 ”en koskaan” ja arvolla 2 ”harvoin” yhdistettiin yhtä kokonaisuutta kuvaavaksi luokaksi. Vastaukset arvolla 5 ”lähes aina” ja arvolla 4 ”usein” yhdistettiin toista vastauskokonaisuutta kuvaavaksi luokaksi. Vastaus arvolla 3 ”joskus” kuvasi neutraalia vastausta. Sama päti taulukoissa ”1 en lainkaan hyödylliseksi - 5 erittäin hyödylliseksi” ja ”1 en lainkaan - 5 erittäin paljon”. Tätä menetelmää käytettiin, kun vastauksia tiivistettiin kirjalliseen muotoon.

Sisällönanalyysiin ja tyypittelyyn kuului myös se, että laskettiin, kuinka moni vastaajista oli mitään mieltä asioista. Lopuksi kyselyiden vastauksista poimittiin pääseikat, jotka vastasivat opinnäytetyön tutkimusongelmiin. Opinnäytetyössä käytettiin myös sitaatteja, eli opinnäytetyöhön lisättiin suoria lainauksia työntekijöiden vastauksista, sillä kaikkia vastauksia ei ollut tarpeellista pelkistää tai luokitella. (Tyypittely 2018). Suorien lainausten uskotaan lisäävän raportin luotettavuutta ja mielenkiintoisuutta.

11 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitän eri tutkimusmenetelmillä kerättyä tietoa kiinnipitotilanteiden määrästä ja yleisyydestä sekä työntekijöiden mielipiteistä ja kokemuksista työhyvinvointia, kiinnipitotilanteita ja jälkihoitoa koskien. Aluksi esitän potilastietojärjestelmän raportointien avulla kerätyn tutkimusaineiston tuloksia. Sen jälkeen esitän kyselyn vastauksista koostuneen tutkimusaineiston tuloksia. Tutkimusaineistoista johdettujen tulosten tarkastelussa on huomioitava, että potilastietojärjestelmän raportointien avulla kerätyt tiedot ovat periaatteellisella tasolla tosiasioita kuvaavia, kun taas kyselyn vastauksissa on kyse työntekijöiden mielipiteistä ja kokemuksista.

Kaikki kymmenen Organisaation vakituista työntekijää, joille lähetin kyselyn, vastasivat siihen. Vastausprosentti oli siis täysi sata. Kaikki eivät kuitenkaan vastanneet kaikkiin kysymyksiin.

11.1 Kiinnipitotilanteiden määrä ja yleisyys

Tutkielman seuranta-aika oli kuusi kuukautta. Seuranta-aika alkoi 1.9.2017 ja päättyi 28.2.2018. Yhteensä tämän kuuden kuukauden aikana oli 181 päivää.

KIINNIPITOTILANTEET: TUTKIMUSHENKILÖ 1	
PÄIVÄ	TILANNE
4.9.2017	päivätoiminnassa
5.9.2017	päivätoiminnassa
8.9.2017	ennen aamulenkkiä ulkona
10.10.2017	iltatoiminnassa
14.10.2017	lounaan jälkeen
15.10.2017	aamulengin jälkeen
15.10.2017	välipalalla
15.10.2017	iltatoiminnassa: palapeli
23.10.2017	aamulengin jälkeen
18.11.2017	ennen välipalaa
30.11.2017	lounaalla
5.12.2017	iltapäivälenkillä
7.12.2017	päivällisellä
13.12.2017	päivällisellä
14.12.2017	päivällisellä
30.12.2017	lounaan jälkeen
7.1.2018	ennen välipalaa
15.1.2018	päivälenkin jälkeen
22.1.2018	päivälenkillä
23.1.2018	päivällisen jälkeen
15.2.2018	päivälenkin jälkeen
18.2.2018	kotilomalta palatessaan
18.2.2018	ensiavusta palatessaan

TAULUKKO 2: Tutkimushenkilön 1 kiinnipitotilanteet seuranta-aikana.

KIINNIPITOTILANTEET: TUTKIMUSHENKILÖ 2	
PÄIVÄ	TILANNE
1.9.2017	aamulla
12.9.2017	aamulengin jälkeen
13.9.2017	aamulengin jälkeen
13.9.2017	aamulengin jälkeen uudestaan
15.9.2017	aamulenkillä
28.9.2017	aamupalalla
1.10.2017	aamupiirissä
4.10.2017	aamulenkillä
4.10.2017	aamulenkillä uudestaan
6.10.2017	aamulengin jälkeen
16.10.2017	iltatoiminnassa: jumppa
17.10.2017	ennen lounasta
18.10.2017	aamulla ennen uloslähtöä vessassa
18.10.2017	ennen aamulenkkiä ulkona uudestaan
27.10.2017	aamulenkillä
27.10.2017	aamulenkillä uudestaan
27.10.2017	päivätoiminnassa

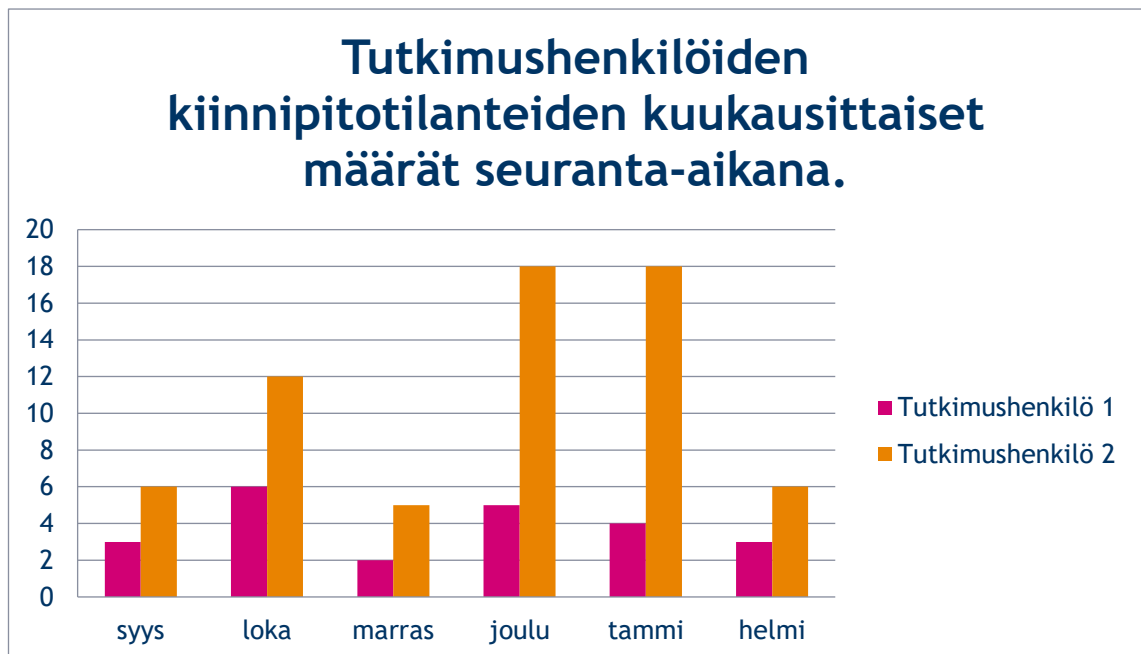
27.10.2017	iltapalalla
6.11.2017	ennen välipalaa
25.11.2017	aamupiirissä
28.11.2017	aamulenkillä
28.11.2017	aamulenkillä uudestaan
28.11.2017	aamulenkin jälkeen
7.12.2017	iltaraportin aikana
8.12.2017	aamulla hampaiden pesun jälkeen
10.12.2017	aamuraportin aikaan
10.12.2017	aamuraportin aikaan uudestaan
10.12.2017	aamulenkillä uudestaan
10.12.2017	aamulenkillä uudestaan
11.12.2017	ennen iltapalaa
12.12.2017	lounaan jälkeen
12.12.2017	saunan jälkeen
12.12.2017	iltapalan yhteydessä
14.12.2017	aamulla vessassa
19.12.2017	aamulenkillä
28.12.2017	aamulenkillä
28.12.2017	aamulenkillä uudestaan
28.12.2017	aamulenkillä palatessa uudestaan
28.12.2017	iltapalan jälkeen vessassa
29.12.2017	aamupalan jälkeen ulkona
30.12.2017	aamulenkin jälkeen
7.1.2018	illalla hampaiden pesun jälkeen
8.1.2018	illalla
11.1.2018	illalla
11.1.2018	illalla uudestaan
13.1.2018	päivätoiminnan jälkeen
14.1.2018	aamulenkillä
15.1.2018	ratsastamassa
17.1.2018	aamulla hampaiden pesun jälkeen
18.1.2018	paloharjoituksen jälkeen
19.1.2018	päivällisen jälkeen ulkona
21.1.2018	aamulenkillä
22.1.2018	aamu-ulkoilun jälkeen
22.1.2018	aamu-ulkoilun jälkeen uudestaan
24.1.2018	aamupiirissä
27.1.2018	aamupiirissä
28.1.2018	välipalan jälkeen ulkona
28.1.2018	välipalan jälkeen ulkona uudestaan
30.1.2018	aamulenkillä
1.2.2018	aamulenkillä
1.2.2018	aamulenkillä uudestaan
19.2.2018	illalla hammaspesun jälkeen vessassa
19.2.2018	illalla hammaspesun jälkeen vessassa uudestaan
25.2.2018	aamulenkillä
25.2.2018	aamulenkillä uudestaan

TAULUKKO 3: Tutkimushenkilön 2 kiinnipitotilanteet seuranta-aikana.

Taulukoihin 2 ja 3 on listattu tutkimushenkilöiden kiinnipitotilanteet seuranta-aikana. Taulukoista ilmenee päivämäärä, jolloin kiinnipitotilanteeseen ollaan jouduttu turvautumaan sekä tilanne, jossa kiinnipitoon johtanutta väkivaltaista käytöstä on esiintynyt. Tilanne ei kuiten-

kaan välttämättä tarkoita sitä, että väkivaltainen käytös olisi johtunut itse tilanteesta. Esimerkiksi lenkkien yhteydessä esiintyneeseen väkivaltaiseen käytökseen on saattanut vaikuttaa jokin täysin lenkistä tai ulkoilusta riippumattoman asia, esimerkiksi rullalla oleva sukka tai epämiellyttävä maku suussa.

Kuten taulukosta 3 ilmenee, joskus kiinnipitotilanteeseen ollaan jouduttu turvautumaan uudestaan. Kun kiinnipitotilanteisiin ollaan jouduttu turvautumaan uudestaan, asukas on kiinnipitotilanteiden välissä ollut selkeästi rauhallisempi. Näissä tapauksissa kiinnipitotilanteet on merkattu erillisiksi kiinnipitotilanteiksi. Mikäli asukas ei ole kiinnipitotilanteiden välissä rauhoittunut, vaan kiinnipito on jouduttu toistamaan lähes välittömästi uudestaan, tilanne on merkattu yhdeksi ja samaksi kiinnipitotilanteeksi.



KAAVIO 1: Tutkimushenkilöiden kiinnipitotilanteiden kuukausittaiset määrät seuranta-aikana.

Ryhmitellyssä pystypylväskaaviossa (kaavio 1) on kuvattu tutkimushenkilöiden kiinnipitotilanteiden kuukausittaiset määrät seuranta-aikana. Kuuden kuukauden aikana tutkimushenkilöillä oli yhteensä 88 kiinnipitoon johtanutta tilannetta ja ne jakautuivat kaavion 1 osoittamalla tavalla. Syyskuussa oli yhteensä yhdeksän, lokakuussa 18, marraskuussa seitsemän, joulukuussa 23, tammikuussa 22 ja helmikuussa yhdeksän kiinnipitoon johtanutta väkivaltatilannetta.

TUTKIMUSHENKILÖIDEN KIINNIPITOTILANTEIDEN MÄÄRÄT PUOLEN VUODEN SEURANTA-AIKANA		
	Tutkimushenkilö 1	Tutkimushenkilö 2
syyskuu: 30 päivää	3	6
lokakuu: 31 päivää	6	12
marraskuu: 30 päivää	2	5
joulukuu: 31 päivää	5	18
tammikuu: 31 päivää	4	18
helmikuu: 28 päivää	3	6
yhteensä	23	65
yhteensä 181 päivää	yhteensä 88 kiinnipitotilannetta	

TAULUKKO 4: Tutkimushenkilöiden kiinnipitotilanteiden kuukausittaiset määrät puolen vuoden seuranta-aikana.

Kuten kaaviosta 1 ja taulukosta 4 käy ilmi, tutkimushenkilöllä 1 oli puolen vuoden seuranta-aikana yhteensä kaksikymmentäkolme (23) kiinnipitotilannetta. Eniten kiinnipitotilanteita oli lokakuussa, jolloin niitä oli kuusi (6) kappaletta. Vähiten kiinnipitotilanteita oli marraskuussa, jolloin kiinnipitoon jouduttiin turvautumaan vain kaksi (2) kertaa. Puolen vuoden seuranta-aikana tutkimushenkilöllä 1 oli kahdesta kuuteen kiinnipitoa kuukaudessa. Keskimäärin kiinnipitoja oli neljä (4) kappaletta kuukaudessa.

Kaaviosta 1 ja taulukosta 4 käy ilmi, että tutkimushenkilöllä 2 oli puolen vuoden seuranta-aikana yhteensä kuusikymmentäviisi (65) kiinnipitotilannetta. Eniten kiinnipitotilanteita oli joului- ja tammikuussa, jolloin kiinnipitoja oli molempina kuukausina kahdeksantoista (18) kappaletta. Vähiten kiinnipitotilanteita oli marraskuussa, jolloin kiinnipitoon jouduttiin turvautumaan viisi (5) kertaa. Puolen vuoden seuranta-aikana tutkimushenkilöllä 2 oli viidestä kahdeksantoista kiinnipitotilannetta kuukaudessa. Keskimäärin kiinnipitoja oli yksitoista (11) kappaletta kuukaudessa.

Tutkimushenkilöllä 2 kiinnipitoon johtaneita väkivaltatilanteita oli seuranta-ajan aikana reilusti tutkimushenkilöä 1 enemmän. Tutkimushenkilön 2 kiinnipitotilanteet olivat lähes kolme neljäsosaa tutkimushenkilöiden yhteenlaskettujen kiinnipitojen kokonaismäärästä. Tutkimushenkilöllä 1 kiinnipitotilanteet eivät toistuneet saman vuorokauden aikana kuin kahtena päivänä; 15.10.2017 jolloin kiinnipitoon jouduttiin turvautumaan kolme kertaa ja 18.2.2017 jolloin kiinnipitoon jouduttiin turvautumaan kaksi kertaa. Tutkimushenkilöllä 2 kiinnipitotilanteet toistuivat useammin saman vuorokauden aikana, pahimmillaan jopa neljä kertaa saman päivän aikana; neljänätoista päivänä vain yksi kiinnipito ei riittänyt.

Tutkimushenkilöllä 1 kiinnipitotilanteet toistuivat pahimmillaan kolmena peräkkäisenä päivänä. Pisin aikaväli, jolloin tutkimushenkilöllä 1 ei esiintynyt kiinnipitoja, oli 23.10.2017 -

18.11.2017, eli 25 päivää. Myös tutkimushenkilöllä 2 kiinnipitotilanteet toistuivat pahimmillaan kolmena peräkkäisenä päivänä. Pisin aikaväli, jolloin tutkimushenkilöllä 2 ei esiintynyt kiinnipitoja, oli 6.11.2017 - 25.11.2017, eli 18 päivää.

11.2 Turvallisuuden ja turvattomuuden kokeminen työssä

Kaikki kymmenen Organisaation vakituista työntekijää vastasivat kyselyyn. Vastauksista kävi ilmi, että kaksi työntekijää tunsivat olonsa täysin turvalliseksi ja kolme työntekijää tunsivat olonsa useimmiten turvalliseksi työvuorojen aikana. Puolet eli viisi työntekijää kertoi, että omaan turvallisuuden tunteeseen vaikuttaa se, onko töissä yksin vai yhdessä toisen työntekijän kanssa. He olivat tyytyväisiä siihen, että turvallisuuteen on panostettu miehityksen osalta.

”Tiedostan jatkuvasti väkivallan uhan. Väkivallan uhka ei kuitenkaan hallitse ajatuksiani ja kykyäni selviytyä itse työstä. Miesohjaajan läsnäolo lisää omaa turvallisuuden tunnettani.”

”Työaikana koen pelon tunteita, jos lähiaikoina on ollut väkivaltatilanteita tai jos koen asukkaiden olevan sellaisessa mielentilassa, että nyrkki saattaa alkaa heilua. Koen pelkoa vain tiettyjen asukkaiden läheisyydessä. Myös se, että onko samassa tilassa muita ohjaajia, vaikuttaa pelon määrään (yksin pelottaa enemmän).”

Vastausten perusteella pelko on näkynyt työyhteisössä. Kaksi työntekijää kertoivat, että eivät itse koe pelkoa, mutta ovat huomanneet muiden työntekijöiden jännittävän tilanteita. Yksi työntekijä koki, että pelko häiriökäyttäytyviä asukkaita kohtaan näkyi enemmänkin naispuolisissa ohjaajissa. Yksi työntekijä kertoi väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden aiheuttavan hänelle jopa painajaisunia. Kuitenkin kolmesta vastauksesta kävi ilmi, että tosipaikan tullen voidaan luottaa siihen, että kaikki auttavat, eikä ketään jätetä yksin.

”Mielestäni pelko on tervettä. Enemmän olisin huolissani, jos työssä kokemaa väkivallan uhkaa ei pelkäisi.”

Pelon, uupumuksen ja negatiivisten tuntemusten havaittiin kyselyn vastauksien mukaan näkyvän työntekijöiden tavassa kommunikoida asukkaille. Myös työntekijöiden syyttelyn ja mustamaalaamisen havaittiin lisääntyneen.

”Ilmapiiri on välillä niin kireä, että niin asukkaille kuin työkavereille tiuski-taan ja ollaan aiheetta vihaisia.”

Vastausten perusteella pelkoa tuntui aiheuttavan suoranaista fyysistä väkivaltaa enemmän asukkaiden arvaamattomuus. ”Pelkoa” aiheutti kahden vastauksen perusteella myös se, osa taanko kiinnipitotilanteissa toimia ohjaajien osalta ammatillisesti. Yhtä vastaajista pelotti eniten se, osaako hän itse toimia kiinnipitotilanteissa oikein, esimerkiksi jäätyttä ja pelkoa näyttämättä. Eräs toinen vastaaja oli huolissaan kiinnipitotilanteiden aikana toisten ohjaajien ”ylilyönneistä”, esimerkiksi kiinnipidettävän asukkaan tahallisuudesta satuttamisesta. Yksi työntekijä uskoi, että väkivaltatilanteet eivät ole välttämättä isoin asia, mikä kuormittaa työyhteisöä.

”Kokisin, että väkivaltatilanteet eivät ole isoin asia, mikä kuormittaa työyhteisöä, mutta koska on muita isoja kuormituksen aiheuttajia, tekee tämä oman lisänsä. Jos muut asiat olisivat kunnossa, kuormittaisi tämäkin vähemmän.”

Kuinka hyvin seuraavat asiat on mielestäsi hoidettu työpaikallasi?					
	erittäin heikosti	heikosti	kohtalaisesti	hyvin	erittäin hyvin
Väkivallan uhkaan varautuminen			3	7	
Väkivaltatilanteisiin reagoiminen			4	5	1
Henkilöstön riittävä määrä			7	3	
Väkivaltatilanteiden kirjanpito	1		1	6	2
Psyykkinen jälkihoito	1	6	1		1
Sattuneista väkivaltatilanteista oppiminen		1	5	3	

TAULUKKO 5: Työntekijöiden mielipiteitä siitä, kuinka hyvin seuraavat asiat on hoidettu työpaikalla.

Oheisessa taulukossa (taulukko 5) on esitetty työntekijöiden vastaukset siihen, kuinka hyvin seuraavat asiat on heidän mielestään hoidettu työpaikalla. Yksi vastaaja ei vastannut kahteen viimeiseen kohtaan. Seitsemän työntekijöistä ajatteli, että väkivallan uhkaan on varauduttu Organisaatiossa hyvin. Tyytyväisiä oltiin myös väkivaltatilanteisiin reagoimiseen. Henkilöstön määrä oli seitsemän työntekijän mukaan kohtalainen ja kolmen työntekijän mukaan hyvä. Väkivaltatilanteiden kirjanpitoon oltiin tyytyväisiä, lukuun ottamatta yhtä työntekijää, jonka mukaan se toteutui erittäin heikosti. Suurin osa työntekijöistä ei ole tyytyväisiä psyykkisen jälkihoidon toteutumiseen yhtä työntekijää lukuun ottamatta, jonka mukaan se oli hoidettu erittäin hyvin. Yhden työntekijän mukaan psyykkinen jälkihoito toteutui lähes kohtalaisesti.

Hän oli laittanut mielipidettään kuvaavan rastin valintaruutujen ”heikosti” ja ”kohtalaisesti” väliin. Mielipiteet sattuneista väkivaltatilanteista oppimiseen vaihtelivat mutta olivat enemmän positiivisia.

11.3 Kiinnipitotilanteiden vaikutukset työntekijöiden työkykyyn ja -motivaatioon

Vain yksi työntekijä ei ole kertomansa mukaan loukkaantunut väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden seurauksena. Muut yhdeksän työntekijää ovat saaneet väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden seurauksena esimerkiksi naarmuja, mustelmia, ruhjeita kuten polvien hankautumista asfalttiin, raapimisjälkiä, turvonneen huulen sekä kipua ruumiinosiin, joihin nyrkin iskut ja potkut ovat osuneet, esimerkiksi rintalastaan ja silmäkulmaan. Yksi työntekijä on reväyttänyt jopa pohjelihaksensa. Eräs toinen työntekijä mainitsi, että on joskus kiinnipidon loputtua kärsinyt päänsärystä, kun jännitys on lauennut.

Kahdeksan työntekijää eivät ole joutuneet fyysisten väkivaltatilanteiden jälkeen käymään tutkituttamassa terveydentilaansa. Yksi heistä on ollut kuitenkin puhelimitse yhteydessä työterveyteen ilmoittaakseen pääalueelle kohdistuneesta iskusta. Kaksi työntekijää ovat käyneet väkivaltatilanteiden jälkeen tutkituttamassa terveydentilansa. Toinen heistä on lisäksi ollut puhelinyhteydessä työterveyteen päähän kohdistuneen potkun seurauksena. Yhdeksän kymmenestä työntekijästä eivät ole joutuneet sairauslomalle väkivaltatilanteiden seurauksena. Vain yksi työntekijä on joutunut olemaan sairauslomalla muutaman päivän, koska joutui kävelemään kainalosauvojen turvin.

Työntekijöitä pyydettiin kuvailemaan työkykyään luvuin nollasta kymmeneen ajatellen, että työkyky on parhaimmillaan ollut täysi kymmenen. Vastauksien keskiarvo oli 7,95. Neljä työntekijää kokivat, ettei väkivalta- ja kiinnipitotilanteilla ole mitään tekemistä työkyvyn kanssa. Yksi työntekijöistä totesi, että hetkellisesti väkivaltatilanteiden jälkeen on saattanut ahdistaa ja tuntua epämiellyttävältä. Eräs toinen työntekijä taas kertoi, että jos on ollut muuta stressiä, niin väkivallan uhka on kuormittanut lisää.

”Jos edellisenä työpäivänä on ollut paljon kiinnipitotilanteita, huomaan olevani itsekin ’yliherkkä’, herkästi sanon jotakin, joka voisi jäädä sanomatta. Myös jatkuva valppaana olo kuluttaa voimavaroja. Väsyttää tavallista enemmän.”

Eräs työntekijä myönsi, että väsyneenä ohjaustyö on helposti kireämpää, eikä silloin niin helposti huomaa häiriökäytöksestä kertovia ennusmerkkejä. Hän lisäsi, että väkivallan uhan vuoksi toiset työpisteet ja työvuorot ovat toisia mieltäisempiä.

Väkivallan uhka ja siitä seuraava stressi eivät ole vastausten perusteella ainoita työkykyyn vaikuttavia tekijöitä.

”Asukkaiden kohtuuttomat rangaistukset ovat laskeneet työkykyä, kuten myös se, ettei työnantaja luota meidän osaamiseen ja anna meidän tehdä omia ratkaisuja.”

Työntekijöitä pyydettiin kuvailemaan työmotivaatiotaan samaan tapaan luvuin nollasta kymmeneen ajatellen, että työmotivaatio on parhaimmillaan ollut täysi kymmenen. Vastauksien keskiarvo oli 8,4. Seitsemän yhdeksästä työntekijästä kokivat, ettei väkivalta- ja kiinnipitotilanteilla ole tekemistä työmotivaation kanssa. Yksi työntekijä kertoi väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden vaikuttavan työmotivaatioon silloin, kun tilanteet toistuvat saman päivän aikana. Kyseinen työntekijä kertoi kokeneensa välillä riittämättömyyttä ja myös vajavuuden tunnetta ammattitaitoaan kohtaan, sillä työpaikka kehittää ja muuttaa jatkuvasti toimintatapojaan, mutta sekään ei tunnu tällä hetkellä tepsivän häiriökäytökselliseen asukkaaseen. Eräs toinen työntekijä pohti sitä, vastaako tämä työ todella hänen koulutustaan. Kyseisen työntekijän työmotivaatiota on laskenut pikemminkin joidenkin ohjaajien käytös kiinnipitotilanteissa, ja hän toivookin ohjaajilta ammatillisuutta näissä tilanteissa.

Seitsemän yhdeksästä työntekijästä eivät ole harkinneet työpaikan vaihtamista nimenomaan työssä esiintyvän fyysisen väkivallan ja kiinnipitotilanteiden takia. Kaksi työntekijää ovat pyöritelleet päässään ajatusta työpaikan vaihtamisesta, mutta muista syistä. Yksi työntekijä on ajatellut sellaisina kausina, jolloin väkivaltatilanteita on paljon, että työstä pitäisi saada parempaa palkkaa. Eräs toinen työntekijä on sitä mieltä, että työnantajalta puuttuu luotto työntekijöitään kohtaan, mikä vaikuttaa työn mielekkyyteen.

”Vaikka työpaikallani esiintyy paljon fyysistä väkivaltaa, koen silti plussa puolia olevan miinuspuolia enemmän. Paras valtti työssäni on työnkuvan monipuolisuus.”

Työntekijöitä pyydettiin tarkastelemaan omaa vointiaan ja kertomaan kuinka usein he kokevat taulukon 6 mukaisien väittämien pitävän paikkaansa. Vain yksi työntekijä jätti vastaamatta viimeisimpään kohtaan, muuten tämän kysymyksen vastausprosentti olisi ollut täysi sata. Vastauksista selvisi, että viisi työntekijää ajattelivat työtään usein myös vapaa-ajalla ja kaksi työntekijää lähes aina. Yksi työntekijä tunsu lähes aina itsensä psyykkisesti väsyneeksi työssään, kun taas kaksi työntekijää eivät puolestaan koskaan ole tunteneet itseään psyykkisesti väsyneeksi työssään. Kaksi työntekijää eivät myöskään ole koskaan pelänneet epäonnistuvansa työssään tai tunteneet itseään stressaantuneeksi.

Tarkastele omaa vointiasi: Kuinka usein koet seuraavien väittämien pitävän paikkansa?					
	en koskaan	harvoin	joskus	usein	lähes aina
Tunnen itseni psyykkisesti väsyneeksi työssäni	2	2	5		1
Ajattelen työtäni myös vapaa-ajalla			3	5	2
Pelkään epäonnistuvani työssäni	2	2	6		
Kärsin uni- ja/tai nukah-tamisvaikeuksista	2	4	1	3	
Kärsin närästyksestä, vatsakivusta tai ripulista	1	5	2	2	
Kärsin päänsärystä tai migreenistä	1	5	2	2	
Tunnen itseni stressaantuneeksi	2	2	3	3	
Unohtelen asioita		1	6	3	
Keskittymiskykyni on heikko	1	2	6		

TAULUKKO 6: Työntekijöiden mielipiteitä omasta voinnistaan

11.4 Työkyvyn ja -hyvinvoinnin kehittäminen

Kyselyssä kysyttiin työntekijöiden kokemusta siitä, kenen aloitteesta väkivalta- ja kiinnipitotilanteet käsitellään työpaikalla tilanteiden jälkeen. Kolme työntekijää olivat sietä mieltä, että väkivalta- ja kiinnipitotilanteet käsitellään omasta aloitteesta. Kuusi työntekijää olivat sitä mieltä, että tilanteet käsitellään jälkikäteen työpaikalla jonkun muun aloitteesta, esimerkiksi työkaverin tai sen, ketä tilanteet eniten koskettavat. Lisäksi tilanteita käsitellään kuukausipalaverin tai vuororaportin yhteydessä. Kaksi työntekijää olivat sietä mieltä, että väkivalta- ja kiinnipitotilanteita ei käsitellä ollenkaan. Kukaan ei ollut sitä mieltä, että väkivalta- ja kiinnipitotilanteet käsiteltäisiin esimiehen aloitteesta.

Taulukossa 7 on esitetty työntekijöiden vastaukset siihen, kuinka väkivalta- ja kiinnipitotilanteita käsitellään Organisaatiossa. Työntekijöiden mukaan väkivalta- ja kiinnipitotilanteita käsitellään Organisaatiossa sekä epävirallisissa keskusteluissa, että virallisissa kokouksissa kollegoiden kesken. Lisäksi tilanteita käsitellään esimiehen kanssa keskustellen, työohjauksessa ja suullisten vuororaporttien yhteydessä. Yksikään työntekijä ei ole ollut virallisessa jälkipuinti sessiossa tai keskustellut tilanteista terveydenhuollon ammattilaisen kanssa.

Kuinka väkivalta- ja kiinnipitotilanteita käsitellään työpaikallasi?	
8/10	epävirallinen keskustelu kollegoiden kesken
6/10	virallinen kokous kollegoiden kesken
4/10	keskustelu esimiehen kanssa
2/10	työnohjaus
0/10	virallinen jälkipuinti sessio
0/10	keskustelu terveydenhuollon ammattilaisen kanssa
2/10	muuten, miten? - suulliset vuororaportit vuoron vaihtuessa

TAULUKKO 7: Väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden käsitteleminen Organisaatiossa.

Taulukossa 8 esitetään vastaukset siihen, kuinka hyödylliseksi työntekijät kokevat tai kokisivat tilanteiden jälkikäsitteilyn. Yksi työntekijä ei antanut mitään vastausta mihinkään tämän kysymyksen kohtaan, ja eräs toinen työntekijä ei vastannut neljanteen ja kuudenteen kohtaan. Kaikki yhdeksän vastaajaa kokivat epävirallisen keskustelun kollegoiden kesken erittäin hyödylliseksi. Lisäksi työnohjaus koettiin kaikkien työntekijöiden mielestä hyödylliseksi. Keskustelu terveydenhuollon ammattilaisen kanssa jakoi työntekijöiden mielipiteitä rankasti. Osa piti sitä erittäin hyödyllisenä ja osa taas täysin hyödyttömänä.

Kuinka hyödylliseksi koet/kokisit tilanteiden jälkikäsitteilyn?					
1 en lainkaan hyödylliseksi - 5 erittäin hyödylliseksi					
	1	2	3	4	5
epävirallinen keskustelu kollegoiden kesken					9
virallinen kokous kollegoiden kesken			3		6
keskustelu esimiehen kanssa			4	2	3
työnohjaus				3	5
virallinen jälkipuinti-sessio	1		1	4	3
keskustelu terveydenhuollon ammattilaisen kanssa	1	3	1	1	2

TAULUKKO 8: Työntekijöiden kokemuksia tilanteiden jälkikäsitteilyn hyödyllisyydestä.

Taulukko 9 kuvaa työntekijöiden mieliteitä siitä, kuinka paljon seuraavissa asioissa olisi heidän mielestään kehitettävää väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyvän jälkihoidon kannalta.

Yksi työntekijä ei vastannut tähän kysymykseen. Neljä työntekijää olivat sitä mieltä, että väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyvän jälkihoidon kannalta erittäin paljon kehitettävää olisi työterveyshuollossa. Työterveyshuoltoa koskevaan kysymykseen vain kahden työntekijän mielipiteet olivat neutraalit ja toiset kaksi työntekijää eivät osanneet sanoa mitään työterveydestä, sillä he eivät olleet tarvinneet työterveyden palveluita. Yksi työntekijöistä ihmetteli: *”Ai onko meillä työterveyttä?”*. Viisi työntekijöistä oli sitä mieltä, että uusi työterveys ei palvelevan työntekijöiden tarpeita.

”Tämän hetkinen työterveyshuolto on yhtä tyhjän kanssa.”

”Surkea. Ei palvele varmaan kenenkään tarpeita.”

”En oikein ymmärrä koko työterveyshuoltomme olemassaoloa. Kun itse tarvitsin apua ja soitin sairaanhoitajallemme, niin hän kehotti tilaamaan ajan terveyskeskuksesta. Ainoa hyöty tästä tuntuu olevan, jos tarvitsen sairauslomatoistuksen ilman ammattilaisen fyysistä kohtaamista.”

Erittäin paljon kehitettävää oli kahden työntekijän mielestä myös henkilökunnan yhteishengestä huolehtimisessa ja kolme työntekijää toivoivat paljon kehittämistä henkilökunnan fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen. Kyselyn myöhemmässä osiossa, jossa työntekijät saivat vapaasti kirjoittaa toiveitaan työhyvinvoinnin ja -motivaation kehittämiseksi, esille nostettiin nuo edellä mainitut kaksi asiaa. Työntekijät toivoivat, että työyhteisön yhteishenki olisi parempi. Eräs työntekijä toivoi enemmän yhteishengen kohotukseen tähtääviä iltoja ja eräs toinen työntekijä toivoi Tyky-päiviä, joiden yhteydessä voisi käydä vapaamuotoisesti ajatus-ten vaihtoa.

”Liikunta/kulttuuri setelit takaisin käyttöön, hyvä psyykinen ja fyysinen kunto edesauttaa myös työssä jaksamista. Työyhteisön yhteinen puuhastelu muutoinkin kuin vain Tyky-päivinä esim. vakiovuorot sulkapallokentälle tai jonkin koulun kuntosalille.”

”Työilmapiiriä pitäisi kehittää positiivisemmaksi sekä sallivammaksi; toisten kritisoiminen, syyllistäminen ja halveksunta pitäisi jättää vähemmälle; kommunikointi työtovereiden kesken tulisi olla sujuvaa; kaikilla tulisi olla oikeus sanoa mielipiteensä tulematta halveksituksi (”joutumatta mustalle listalle”).”

Viisi työntekijää toivoivat paljon kehittämistä ”hengähdystaukoihin”, jotta työntekijät saisivat hieman palautumisaikaa väkivaltatilanteen jälkeen.

Kuinka paljon seuraavissa asioissa on mielestäsi työpaikallasi kehitettävää väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyvän jälkihoidon kannalta?					
	ei lainkaan	melko vähän	jonkin verran	paljon	erittäin paljon
palautumisaika väkivaltatilanteen jälkeen (hengähdystauko)			4	5	
työterveyshuolto	1	1	2	1	4
henkilökunnan fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen		2	4	3	
henkilökunnan psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen			3	6	
henkilökunnan yhteishengestä huolehtiminen	1		3	3	2

TAULUKKO 9: Työntekijöiden kokemuksia siitä, kuinka paljon seuraavissa asioissa olisi kehitettävää väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyvän jälkihoidon kannalta.

Taulukossa 10 on esitetty vastauksien jakautuminen kysymykseen, jossa työntekijöitä pyydettiin kertomaan kolme parhaiten väkivalta- ja kiinnipitotilanteista toipumista edistävää asiaa. Yksi työntekijä ei vastannut kysymykseen. Vastausten mukaan parhaiten väkivalta- ja kiinnipitotilanteista toipumista edistäisi avoin työilmapiiri, välitön vertaistuki ja ryhmäkeskustelut työyhteisössä.

”Liian usein väkivaltatilanteiden purku on vain sen pohtimista, miten tilanne olisi voitu estää ja toimivatko ohjaajat oikein. Kun asukkaalla on haastava kausi, pitäisi työntekijöiden tukea toisiaan entistä enemmän eli puhaltaa yhteen hiileen. Jälkipuinnissa kaverin antama tuki on erityisen tärkeää.”

Mitkä tekijät mielestäsi edistävät parhaiten väkivalta- ja kiinnipitotilanteista toipumista? (valitse kolme tärkeintä)	
6/9	välitön vertaistuki
2/9	esimiehen välitön puuttuminen
1/9	yksityiselämän suhteet (perhe, ystävät)
8/9	avoin työilmapiiri
5/9	ryhmäkeskustelu työyhteisössä
1/9	työnohjaus
4/9	henkilökohtaiset keinot (esim. harrastukset)
0/9	sairasloma
0/9	muu, mikä?

TAULUKKO 10: Mielipiteitä kolmesta parhaiten väkivalta- ja kiinnipitotilanteista toipumista edistävästä asiasta.

Työnohjaukseen liittyvästä kysymyksestä selvisi, että kahdeksan työntekijää uskoivat, että työnohjauksesta voisi olla apua työkykyyn, työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin sekä väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden jälkipuintiin liittyen. Työnohjauksen toivottiin olevan Organisaation ulkopuolisen henkilön tarjoamaa ja säännöllisesti toteutuvaa toimintaa. Työntekijät toivoivat myös ryhmämuotoista työnohjausta esimerkiksi palaverien yhteyteen, jolloin väkivalta- ja kiinnipitotilanteita sekä toimintatapoja käytäisiin yhdessä läpi.

Kuudelle yhdeksästä työntekijästä on tarjottu mahdollisuus tilanteen jälkipuintiin, jolloin työntekijällä on ollut tilaisuus kertoa ajatuksistaan ja kokemuksistaan väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyen. Kahdeksan työntekijää kokivat tällaisen mahdollisuuden tarpeelliseksi. Yhdellekään työntekijälle ei ole tarjottu mahdollisuutta saada tietoa stressinhallinnasta ja tukipalveluista. Vain kolme työntekijää kokisivat kyseisenlaisen tiedonsaannin tärkeäksi.

Lisäksi työntekijöitä pyydettiin kirjoittamaan vapaamuotoisesti ideoita työkyvyn ja -hyvinvoinnin kehittämiseksi, vaikka väkivaltatilanteita ei saataisi kokonaan kitkettyä pois. Ideoita tuli paljon. Työntekijät toivoivat edellä mainittujen kehittämiskohteiden lisäksi muutakin, vaikka työnohjauksen ja psyykkisen jälkihoidon tarjoaminen sekä työterveyshuollon kehittäminen nähtiin tärkeinä tekijöinä työkykyä ja -hyvinvointia ajatellen.

Toisinaan työyhteisön yhteishenki on nähty hyvinkin heikoksi. Yksi työntekijä toivoi, että myös niitä ei-niin-mukavia väkivaltatilanteita käytäisiin säännöllisesti läpi työyhteisön kanssa, esimerkiksi palaverien yhteydessä. Hän kuitenkin kertoi, että aina työyhteisön ja esimiehen

kuullen ei voi puhua omia ajatuksiaan ja kertoa omia mielipiteitään, koska kokee esimiehen ja työyhteisön suhtautuvan negatiivisesti tai jopa halveksuen. Työkykyä ja -hyvinvointia uskottiin parantavan onnistumisten läpikäyminen. Vastauksien mukaan työyhteisössä keskitytään liian usein huomioimaan vain huonosti hoidetut tilanteet ja toimintatapojen toimimattomuus. Lisäksi eräs työntekijä toivoi, että tilanteita ja toimintaa ei vähäteltäisi. Eräs toinen työntekijä toivoi, että yhdessä sovittuja pelisääntöjä noudatettaisiin paremmin.

Esimieheltä työntekijät toivoivat enemmän luottamusta ja vaikutusvaltaa. Lisäksi esimiehen toivottiin järjestävän kehityskeskusteluja. Yksi työntekijä toivoi, että epäpätevien työntekijöiden palkkaaminen lopetettaisiin, elleivät he sitten työskentelisi ylimääräisinä resursseina. Kyseisen palautteen antaja kertoi, että vailla alan koulutusta olevan henkilön kanssa työskennellessä luotto työkaveria kohtaan puuttuu. Lisäksi hän kertoi pelkäävänsä, että epäpätevältä henkilöltä tulee ylilyöntejä.

Kolmella työntekijällä on kyselyn vastauksien mukaan AVEKKI-koulutus. Yhdellä työntekijällä on AVEKKI-koulutuksen lisäksi myös vartijan uhkatilanteiden hallinta -koulutus. Seitsemällä työntekijällä ei ole mitään vastaavanlaista koulutusta. Kuusi vastaajaa kymmenestä uskoi koulutuksesta olevan hyötyä väkivaltatilanteiden aikana mutta ainoastaan kaksi vastaajista uskoi, että koulutuksesta olisi hyötyä väkivaltatilanteiden jälkipuintiin liittyen.

”Kun fyysisen väkivallan kohteeksi joutumista harjoiteltaisiin enemmän ja omat taidot kiinnipidosta saisi päivitettyä, niin ainakaan ei tarvitsisi miettiä niin paljon oman ammattitaidon puutteita.”

Kolme työntekijää eivät vastanneet mitään kysymykseen, joka käsitteli väkivaltatilanteiden kohtaamiseen ja jälkipuintiin liittyvää lisäkoulutusta. Yksi työntekijä ei kokenut tällä hetkellä tarvetta lisäkoulutukselle. Kaksi työntekijöistä haluaisivat Mapan ja AVEKKI-koulutuksen. Lisäksi kaksi muuta työntekijää ilmaisivat halukkuutensa lisäkoulutuksia kohtaan mutta he eivät tienneet, minkälaista koulutusta olisi mahdollista saada. Yksi työntekijä ei haluaisi koulutusta niinkään kiinnipitotilanteisiin, vaan enemmänkin niiden ehkäisyyn.

Erilaisten kokemuskouluttajien luennot kiinnostaisivat työntekijöitä. Toivottiin esimerkiksi asiantuntijaa, joka työskentelee paikassa, jossa väkivalta- ja kiinnipitotilanteita on jatkuvasti, luennoimaan työskentelystä väkivallan uhan parissa. Lisäksi toivottiin järjestettyä mahdollisuutta kuulla tai tutustua toisiin hoitokoteihin, joilla on samoja ongelmia kuin Organisaatiossa. Eräs työntekijä uskoi vertaisryhmän kohtaamisesta, kokemusten vaihtamisesta, ideoiden jakamisesta ja uusien oivalluksien tekemisestä olevan hyötyä työyhteisölle.

11.5 Väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden ehkäisy

Työntekijät ovat havainneet jonkinlaista uupumista ja epätoivoa, varsinkin kun he ovat koelleet monia eri konsteja kiinnipitotilanteiden välttämiseksi.

”Joskus tuntuu, että vaikka tekisimme mitä, aina joku asukas voi huonosti.”

”Fyysinen väkivalta on tämän talven ja kevään aikana lisääntynyt reilusti. Olen kuitenkin tyytyväinen, että työnantajat ja koko työyhteisö pyrkii jatkuvasti miettimään uusia keinoja väkivallan loppumiseksi.”

”Mielestäni työntekijät ovat hyvin sitoutuneita työhönsä ja aina valmiita kokeilemaan uusia toimintamalleja.”

Työntekijöiltä pyydettiin ideoita, joilla väkivalta- ja kiinnipitotilanteilta voisi välttyä. Asukkaiden kommunikointitaitojen vahvistamista ehdotettiin useassa vastauksessa. Yksi työntekijä koki mieluisaksi vaihtoehdoksi asukkaan totaalisen vierihoidon heräämisestä nukkumaanmenoon asti haastavina aikoina. Kyseisen idean esittäjä totesi kuitenkin itse, että se olisi kustannussyistä mahdotonta toteuttaa. Se, että keskitytään eniten niihin henkilöihin, joilla on väkivallan uhkaa, sai kannatusta myös muilta työntekijöiltä.

Työntekijät ehdottivat mielekkään ja sopivan haastavan toiminnan tarjoamista, jolloin asukkaiden kyvyt pääsisivät oikeuksiinsa. Työntekijät painottivat, että toimintaa tulisi olla sopivasti, jotta asukkaat eivät tylsistyisi. Mutta he muistuttivat myös, että omaa aikaa ja lepoa tulisi olla riittävästi. Ehdotettiin myös kahden keskistä aikaa ohjaajan kanssa. Väkivalta- ja kiinnipitotilanteilta välttymisen kannalta erittäin tärkeäksi koettiin myös se, että asukkaille annetaan riittävästi aikaa valmistautumiseen toiminnosta toiseen siirryttäessä.

Vastauksien mukaan asukkaiden tunteminen auttaa ennakoimisessa, sillä ohjaajat pystyvät tunnistamaan rauhattomuutta aiheuttavia tilanteita ja asioita. Kun asukkaan tuntee hyvin, niin myös aistiärsykkeiden minimoiminen on helpompaa. Tutun asukkaan käytöshäiriöt tunnistetaan nopeasti, jolloin tilanteisiin ehditään toisinaan reagoimaan ajoissa. Väkivalta- ja kiinnipitotilanteilta voisi välttyä erään työntekijän mukaan myös niin, että kiinnipitotilanteisiin turvauduttaisiin vain asukkaan ollessa oikeasti vaarallinen muita tai itseään kohtaan.

Ideoissa tuotiin esille myös työntekijöiden toiminnan kehittämistä väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden ehkäisyssä. Painotettiin esimerkiksi asukkaiden inhimillistä kohtaamista, jolloin kommunikointi ei saa näkyä ainoastaan käskytyksenä. Ohjaustyylin toivottiin kuitenkin joidenkin asukkaiden kohdalla olevan edelleen rauhallisen jämäkkää. Lisäksi muistutettiin siitä, että väkivalta- ja kiinnipitotilanteilta voidaan välttyä, jos ohjaaja ajattelee ennen kuin toimii,

eikä esimerkiksi huomaamattaan tai tarkoituksen mukaisesti provosoi asukasta. Ohjaajilta toivottiin oman ylpeyden unohtamista, jolloin ohjaajan ei ole pakko saada viimeistä sanaa. Yhden työntekijän mukaan asukkaalle voi antaa aikaa, mutta tilanne pitää selittää hänelle jälkikäteen, jotta siitä ei tulisi hänelle tapa toimia. Lisäksi ehdotettiin, että vältettäisiin pelon ja jännityksen näyttämistä asukkaille.

Rauhoittavien lääkkeiden lisäämistä ei nähty mieluisana vaihtoehtona. Ulkoilujen viihdykkeeksi ehdotettiin vanhan ajan ulkoleikkejä, nyrkkeilyssäkkiä ja näpräyslaatikkoa. Ehdotettiin myös pehmustettua ja äänieristettyä turvahuonetta, johon asukkaan voisi ohjata rauhoittumaan. Ympäristön rauhoittaminen koettiin erittäin tärkeäksi väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden ehkäisyn kannalta.

12 Johtopäätökset

Tämän tutkielman tuloksena sain tietoa siitä, kuinka paljon asukkaiden toteuttamasta fyysisestä väkivallasta seuraavia kiinnipitotilanteita Organisaatiossa esiintyi puolen vuoden seuranta-ajan aikana. Tutkielman tuloksena sain myös tietoa Organisaation vakituisten työntekijöiden kokemuksista ja mielipiteistä asukkaiden toteuttamaan fyysiseen väkivaltaisuuteen ja kiinnipitotilanteisiin liittyen sekä näiden tekijöiden vaikutuksista työntekijöiden työkykyyn ja -hyvinvointiin. Tutkimustuloksissa on paljon yhtäläisyyksiä jo olemassa olevaan teorian tietoon. Työntekijöiden mielipiteiden pohjalta on ollut merkityksellistä esittää muutamia tarpeellisia kehitysehdotuksia työkyvyn ja -hyvinvoinnin kehittämiseksi.

Määrällisen tutkielmaosuuden tutkimusongelmana oli selvittää, kuinka paljon asukkaiden toteuttamasta fyysisestä väkivallasta seuraavia kiinnipitotilanteita Organisaatiossa esiintyi puolen vuoden aikana, ajalla 1.9.2017 - 28.2.2018. Potilastietojärjestelmän väkivalta- ja rajoitustoimenpiteiden raportoimiseen käytettyjen huomioiden perusteella kuuden kuukauden, tarkemmin ottaen 181 päivää kestäneen seuranta-ajan aikana tutkimushenkilöillä oli yhteensä 88 kiinnipitoon johtanutta väkivaltatilannetta. Tutkimushenkilöllä 1 kiinnipitotilanteita oli 23 ja tutkimushenkilöllä 2 kiinnipitotilanteita oli 65.

Kvalitatiivisen tutkielmaosuuden tutkimusongelmiin sain vastaukset kyselyn avulla. Ensimmäinen tutkimusongelma koski työntekijöiden kokemuksia omasta turvallisuudesta tai turvattomuudesta työaikana. Tutkimustulosten mukaan kaksi työntekijää tunsivat olonsa täysin turvallisiksi ja kolme työntekijää useimmiten turvallisiksi työvuorojen aikana. Muiden viiden työntekijän vastaukset eivät olleet niin suoria ja yksiselitteisiä, sillä he kaikki kertoivat, että omaan turvallisuuden tunteeseen vaikuttaa se, onko töissä yksin vai yhdessä toisen työntekijän kanssa. Yksi työntekijä myönsi kokevansa pelontunteita työaikana ja eräs toinen kertoi väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden aiheuttavan hänelle jopa painajaisunia. Vastausten perus-

teella pelko on näkynyt työyhteisössä. Vaikka pelko ja turvattomuudentunne eivät ole täysin samoja asioita, kyselytutkielman vastauksista voidaan päätellä, että kaikki työntekijät eivät tunne oloaan täysin turvalliseksi työaikana, kahta työntekijää lukuun ottamatta. Vastausten perusteella työntekijät voivat kuitenkin tosi paikan tullen luottaa siihen, etteivät jää väkivaltatilanteissa yksin.

Toisena tutkimusongelmana oli selvittää, millaisia vaikutuksia kiinnipitotilanteilla on työntekijöiden psyykkiseen työkykyyn. Tämän tutkimusongelman selvittämiseksi työntekijöitä pyydettiin kuvailemaan työkykyään luvuin nolasta kymmeneen ajatellen, että työkyky on parhaimmillaan ollut täysi kymmenen. Vastauksien keskiarvo oli 7,95. Neljä työntekijää kokivat, ettei väkivalta- ja kiinnipitotilanteilla ole mitään tekemistä työkyvyn kanssa. Yksi työntekijä totesi, että hetkellisesti väkivaltatilanteiden jälkeen saattaa ahdistaa ja tuntua epämiellyttävältä. Väkivallan uhka ja siitä seuraava stressi eivät olleet vastausten perusteella ainoita työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Yksi työntekijöistä kertoi, että jos on muuta stressiä, niin väkivallan uhka kuormittaa lisää. Kaksi työntekijää eivät kertomansa mukaan tunne koskaan itseään psyykkisesti väsyneeksi työssään, kun taas yksi työntekijä kokee itsensä lähes aina psyykkisesti väsyneeksi.

Kolmantena ja samalla viimeisenä tutkimusongelmana oli kerätä ideoita, joiden avulla psyykkistä työkykyä ja -hyvinvointia voidaan tulevaisuudessa kehittää, vaikka väkivaltatilanteita ei saataisi kitkettyä kokonaan pois. Vastausten perusteella parhaiten väkivalta- ja kiinnipitotilanteista toipumista edistäisi avoin työilmapiiri, välitön vertaistuki ja ryhmäkeskustelut työyhteisössä. Vastausten perusteella työyhteisön yhteishengen ja yleisen työilmapiirin kehittäminen nähtiin erittäin tärkeinä kehityskohteina, sillä ne ovat työntekijöiden mukaan avaintekijöitä työkykyyn ja -hyvinvointiin liittyen. Esimerkiksi työntekijöiden väliseen kommunikointiin toivotaan sujuvuutta, jotta kaikki voisivat sanoa mielipiteensä joutumatta muiden työntekijöiden hampaisiin.

Työyhteisössä ollaan havaittu toisten kritisoinnista, syyllistämistä ja jopa halveksuntaa. Näitä tuntemuksia on tullut, kun sovittuja pelisääntöjä ja toimintamalleja ei olla noudatettu. Mitä tulee työkavereiden selän takana puhumiseen, työpaikkakiusaaminen on lopetettava välittömästi. Tulevaisuudessa, jotta työyhteisössä pysyisi rauha maassa, ”sooloilu” tulee jättää vähemmälle eli kaikkien on kunnioitettava ja noudatettava yhdessä sovittuja pelisääntöjä. Mielestäni ajatus: ”tee työsi niin, että seuraavan työntekijän on helppo jatkaa siitä mihin jäit”, on erittäin toimiva ajattelumalli. Se jättää hyvän mielen niin itselle kuin työkavereillekin.

Tutkimusten mukaan tärkeänä työhyvinvoinnin osatekijänä on sosiaalinen tuki, sillä se vaikuttaa ratkaisevasti työhyvinvointiin (Manka & Manka 2016, 64-65). Yhteisöllisyydellä on tärkeä merkitys, sillä toisten tunteiden havaitseminen ja ymmärtäminen sekä myötätunnon antami-

nen lisäävät onnellisuutta. Tutkimusten mukaan hetkessä eläminen murehtimatta menneisyyttä tai sitä, mitä elämä tuo tullessaan, on ihmiselle hyväksi. Se auttaa ikävien rutiinien ja tapahtumien kanssa elämistä, koska nekin kuuluvat arkeen. (Manka & Manka 2016, 73-74.) Olen sitä mieltä, että vaikka hetkessä elämisen nähdäänkin olevan hyväksi ihmiselle, on sosiaalialan työssä - varsinkin kehitysvammaisten ja autististen henkilöiden kanssa - katsottava toisinaan nykyhetkeä pidemmälle, ettei omilla teoillaan kaivakin entistä syvempää kuoppaa.

Työkavereiden antama tuki koettiin tärkeämmäksi kuin tilanteen purku, jossa keskitytään pohtimaan miten tilanne olisi voitu estää ja toimivatko ohjaajat oikein. Vastausten perusteella liian usein keskitytään huomioimaan vain huonosti hoidetut tilanteet ja toimintatapojen toimimattomuus. Työntekijöiden vastauksista ilmeni, että työkykyä ja -hyvinvointia uskotaan parantavan pikemminkin onnistumisten kuin epäonnistumisten läpikäyminen. Eräs työntekijä toivoikin onnistumisten läpikäymistä, sillä hän koki, että toisinaan painotetaan liikaa sitä, mikä meni väärin ja mitä oltaisiin voitu tehdä toisin. Mankan (2016, 95-96) mukaan työhyvinvointia voidaan lähteä parantamaan yhdessä työntekijöiden kanssa keskittymällä siihen, mikä lisäisi työnhyvinvointia sen sijaan, että keskitytään siihen, mikä on vialla ja mikä ei toimi.

Paljon tutkittu näkökulma niin yksittäisten työntekijöiden kuin koko työyhteisön hyvinvointiin onkin nimenomaan työssä koetut myönteiset kokemukset ja tunteet. Myönteisten tunteiden määrä tulisi olla moninkertainen suhteessa kielteisiin tunnekokemuksiin, koska kielteiset tunteet ovat voimakkaampia. Positiivisten tunteiden ylijäämä suojelee hyvinvointia rakentamalla yksilölle persoonallisia voimavaroja, jotka vaikuttavat tapaamme arvioida stressaavia tilanteita joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin. Lisäksi myönteisyyden on todettu aartavan tarkkaavaisuutta ja lisäävän onnellisuutta. Myönteisten tunteiden syntyä edistää kyky tarttua hetkeen, hallinnan tunteen säilyttäminen, kyky antaa ja vastaanottaa sosiaalista tukea sekä päivittäinen huomion kiinnittäminen hyviin arjen asioihin. Myönteisyys ei tarkoita ainoastaan jatkuvaa hyvällä mielellä olemista vaan siihen sisältyy taito toipua ongelmien aiheuttamista kielteisistä tunteista. (Manka & Manka 2016, 70-72.)

Esimieheltä työntekijät toivoivat enemmän luottamusta ja vaikutusvaltaa. Lisäksi esimiehen toivottiin järjestävän kehityskeskusteluja ja palkkaavan ainoastaan päteviä työntekijöitä. Eräs työntekijä toivoi, että tilanteita ja toimintaa ei vähäteltäisi. Vastauksista ilmeni myös, että yhdessä sovittuja pelisääntöjä pitäisi noudattaa paremmin. Tärkeiksi kehityskohteiksi listattiin myös työhönsäilyksen ja psyykkisen jälkihoidon tarjoaminen sekä työterveyshuollon kehittäminen. Puolet työntekijöistä oli sitä mieltä, että uusi työterveys ei palvelevan työntekijöiden tarpeita, joten esimiehen olisi aiheellista harkita työterveyshuollon palveluiden tarjoajan vaihtamista.

Työntekijöiden kanssa käydyt lyhyet keskustelut ja potilastietojärjestelmän lukuisat väkivaltatilanteisiin liittyvien raportit saivat minut olettamaan, ettei yksikään Organisaation vakituisen työntekijä pysty välttymään väkivaltatilanteista seuraavien kiinnipitojen kohtaamiselta. Tämä olettaus piti paikkansa. Oletin myös, että kiinnipitotilanteet vaikuttavat ratkaisevasti ja nimenomaan haitallisesti työntekijöiden työkykyyn ja -hyvinvointiin. Tämä hypoteesi perustui sekä omiin kokemuksiini että median antamaan kuvaan työpaikkaväkivallan kuormittavuudesta. Mutta koska työntekijöiden työkykyä kuvaavien numeraalisten vastausten keskiarvo oli niinkin korkea kuin 7,95, koen hypoteesini osoittautuneen osittain virheelliseksi. Ja kuten vastauksista ilmeni, työkykyä laskee väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden lisäksi monet muutkin tekijät. Yksi työntekijöistä kertoi, että väkivaltatilanteet eivät ole välttämättä isoin asia, mikä kuormittaa työyhteisöä. Työhyvinvointia ajatellen olisi erittäin tärkeää selvittää kaikki työyhteisöä kuormittavat tekijät. Työnohjauksen ja kehityskeskustelujen yhteydessä työntekijöille annettaisiin mahdollisuus kertoa itseään kuormittavista tekijöistä.

Kyselyn vastauksissa yhdeksi kuormittavaksi tekijäksi mainittiin joidenkin ohjaajien ammattitaidottomuus kiinnipitotilanteissa. Yksi työntekijä mainitsi itse, että tuntee epävarmuutta siitä, toimiiko hän kiinnipitotilanteissa oikein. Kyselyn vastauksista selvisi, että osa työntekijöistä haluaisikin lisäkoulutusta. Osa työntekijöistä toivoi saavansa nimenomaan Mapa- ja AVEKKI-koulutuksen ja osa työntekijöistä ilmaisi puolestaan halukkuutensa muita lisäkoulutuksia kohtaan. Yksi työntekijä ei toivonut koulutusta niinkään kiinnipitotilanteisiin, vaan pikemminkin niiden ehkäisyyn. Halukkaille työntekijöille tulisi antaa mahdollisuus lisäkoulutuksiin, sillä se lisäisi sekä turvallisuutta että tunnetta tilanteiden hallinnasta. Koulutuksista koituisi kuluja työnantajalle, mutta toisaalta ne voisivat pitkällä tähtäimellä ehkäistä väkivaltatilanteista seuraavia sairaslomia ja parantaa työntekijöiden työkykyä ja -hyvinvointia. Työnantaja voisi hyödyntää myös vastauksista esille nousutta työntekijöiden halukkuutta erilaisen kokemuskouluttajien luentoja kohtaan. Lisäksi toivottiin järjestettyä mahdollisuutta kuulla tai tutustua toisiin hoitokoteihin, joilla on samoja ongelmia, joita Organisaatiossa esiintyy. Eräs työntekijä uskoi vertaisryhmän kohtaamisesta, kokemusten vaihtamisesta, ideoiden jakamisesta ja uusien oivalluksien tekemisestä olevan hyötyä työyhteisölle. Työntekijöiden halukkuus tutustua toisiin hoitokoteihin on edullinen tai jopa täysin ilmainen mutta varmasti antoisa tapa saada uusia näkökulmia väkivaltatilanteiden ehkäisyyn ja jälkihoitoon.

Voidaan ajatella, että työhyvinvoinnin edistäminen on taito, johon jokaisen on mahdollisuus vaikuttaa omien valintojen kautta. Viimevuosien aikana tutkimustieto mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisten menetelmien vaikuttavuudesta ja hyödyllisyydestä on lisääntynyt. Mindfulness- ja hyväksyntäprosesseilla tarkoitetaan nykyhetkessä olemista ilman arviointia sekä valmiutta kohdata sekä miellyttävät että epämiellyttävät ajatukset, tunteet, muistot ja kehon tuntemukset. Käyttäytymisenmuutosprosesseilla eli arvojen mukaisilla teoilla viitataan itselle tärkeiden asioiden ja omien arvojen selkeyttämiseen sekä niiden mukaan toimimiseen

myös silloin, kun vaikeuksia ilmenee tai kun muutoksiin ei ole uskallusta tai halukkuutta. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että interventioilla, jotka hyödyntävät näitä menetelmiä, on havaittu olevan myönteisiä yhteyksiä yleiseen työhyvinvointiin. Menetelmien olennaisina osatekijöinä nähdään psykologisen joustavuuden lisääntymisen ja aktiivisen hakeutumisen ympäristöihin, joilla on myönteinen vaikutus hyvinvointiin. (Hyvönen, Lappalainen, Lappalainen, Puolakanaho & Salonen 2017, 2019-239.)

Viime vuosikymmenten aikana perinteisten stressinhallintamenetelmien rinnalle on tullut niin sanottuja uuden aallon työhyvinvointi-interventioita, jotka soveltavat mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisia menetelmiä. Yhteistä menetelmille muun muassa se, että niissä painotetaan kokemuksellisuutta ja toiminnallisuutta pelkän tiedon jakamisen sijaan. Myös digitaalisten menetelmien hyödyntäminen työhyvinvoinnin tukemisessa on viime vuosina lisääntynyt räjähdysmäisesti. Verkko- ja mobiilisovellukset soveltuvat erittäin hyvin työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen, sillä ne kulkevat kiireisen työntekijän mukana aina ja kaikkialla. Kaikissa edellä mainituissa menetelmissä kyse on psykologisten hyvinvointitaitojen harjoittelusta erilaisissa konteksteissa: ryhmää, verkkoa tai luontoympäristöä hyödyntämällä. (Hyvönen ym. 2017, 239.)

Minusta on kuitenkin äärimmäisen lohdullista, että kun pyysin työntekijöitä kuvailemaan työmotivaatiotaan luvuin nollasta kymmeneen ajatellen, että työmotivaatio on parhaimmillaan ollut täysi kymmenen, vastauksien keskiarvo oli huimat 8,4. Seitsemän yhdeksästä työntekijästä kokivat, ettei väkivalta- ja kiinnipitotilanteilla ole tekemistä työmotivaation kanssa. Vastaukset osoittivat, että väkivalta- ja kiinnipitotilanteet eivät laske työntekijöiden työmotivaatiota ratkaisevasti. Seitsemän yhdeksästä työntekijästä eivät ole sanojensa mukaan harkinneet työpaikan vaihtamista nimenomaan työssä esiintyvän fyysisen väkivallan ja kiinnipitotilanteiden takia. Vaikka Organisaatiossa esiintyy paljon fyysistä väkivaltaa, työn plussapuolia koettiin olevan miinuspuolia enemmän, minkä uskon olevan yleisen työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta ratkaiseva avaintekijä.

13 Pohdinta

13.1 Jatkotutkimushaasteet

Yksi tutkimus ei usein pysty vastaamaan kuin kapeasti tutkimuksen alla olevaan ongelmaan, siksi tutkimuksen pitäisi aina herätellä aihetta koskevaa laajempaa keskustelua ja jatkotutkimusideoita (Vilka 2005, 66). Tämä opinnäytetyö poiki muutaman jatkotutkimushaasteen.

Sosiaalialan työn asiakkaiden aggressiivisuuden ja väkivaltaisuuden syntyyn vaikuttavien tekijöiden tutkimisesta saisi erittäin paljon tärkeää tietoa tulevaisuuden työhön. Esimerkiksi erilaisten ärsykkeiden tiedostaminen voisi ehkäistä lukuisilta väkivaltatilanteilta. Olisi myös erittäin tärkeää tutkia työntekijöiden toiminnan vaikutuksia asiakkaiden käytökseen. Itse koin tämän tyyppisen tutkielman olevan kuitenkin liian laaja ja haastava yksin toteutettavaksi, varsinkin kun opinnäytetyöhön käytettävä aika on rajallinen.

Kiinnipitotilastoiden päivämäärä- ja tilanneosoiden avulla olisi mahdollista yrittää selvittää väkivaltaisen käytöksen yhteyttä viikonpäivään, kellonaikaan, vuodenaikaan ja tilanteeseen liittyen. Varsinkin autististen asukkaiden kohdalla jopa sää ja lämpötila voivat vaikuttaa väkivaltaisen käytöksen esiintymiseen. Näitä en kuitenkaan omassa tutkielmassani lähtenyt selvittämään.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat raportteihin kirjattujen tietojen perusteella kaikista useimmin fyysistä väkivaltaa käyttäneet tahot eli kaksi kyseisessä hoitokodissa asuvaa kehitysvammaista asukasta. Tutkimuksen olisi voinut tehdä kattamaan kaikki Organisaation väkivaltatilanteet. Tässäkin tapauksessa arvioin työmäärän olevan liian suuri yhdelle ihmiselle, sillä potilastietojärjestelmän raportointien läpikäyminen osoittautui työlääksi ja aikaa vieväksi. Rajoitustoimenpideraporttien tulkittamisen kannalta kohderyhmänä voisi jossakin eri tutkielmassa olla myös raportteja kirjanneet työntekijät, sillä jokaisella työntekijällä on erilainen tapa kirjoittaa raportit. Lisäksi uskon, että kynnys kirjata ja arvioida väkivalta- ja kiinnipitotilanteita vaihtelevat.

13.2 Tutkielman luotettavuus

Tutkielman luotettavuus perustuu aineistolähtöisessä tutkielmassa tutkimusaineistoon ja sen hankintaan, aineiston analyysiin ja tulkintaan sekä raportoimiseen (Luotettavuus 2018). Käytin määrällisessä tutkielmaosuudessa saatavilla olevasta aineistosta mahdollisimman tuoretta tutkimustietoa tulosten luotettavuuden varmistamiseksi. Kiinnipitotilanteiden etsiminen potilastietojärjestelmästä osoittautui yllättävän työlääksi tehtäväksi, sillä osa työntekijöistä oli kirjannut kiinnipitotilanteet huolimattomasti vain yleishuomioiksi. Näin ollen en pystynyt hakemaan vain ”väkivaltatilanne” ja ”rajoitustoimenpide/kiinnipito” huomioita, vaan minun piti selata ja lukea kaikki huomiotyypit niin pitkältä ajalta, kun halusin aineistoa kerätä. Tällä tavoin onnistuin löytämään kaikki kirjaukset kiinnipitotilanteista, myös ne, jotka oli merkitty esimerkiksi terveystieto- tai yleishuomioiksi. Kävin kaikki potilastietojärjestelmän huomiot kolme kertaa läpi, jotta en sivuuttaisi epähuomiossa yhtäkään kirjattua kiinnipitotilannetta.

Vaikka huomioin tutkielmassani kaikki seuranta-aikana raportoidut huomiot, voidaan olettaa, ettei kaikkia kiinnipitotilanteita ole muistettu kirjata. Kirjaamatta on saattanut jäädä esimer-

kiksi sellaiset kiinnipidot, jotka ovat uusiutuneet lyhyen rauhoittumisajan jälkeen, jolloin tilanne on merkattu vain yhdeksi kiinnipidoksi. Lisäksi lievimmät ja lyhytkestoisimmat kiinnipitotilanteet saattavat jäädä valitettavasti toisinaan raportoimatta, varsinkin jos väkivaltatilanteita on useita saman päivän aikana. Tästä syystä käytössä oleva aineisto kattaa vain osan todellisten kiinnipitojen määrästä.

Määrällisen tutkielman tilastollinen luotettavuus on saattanut kärsiä nimenomaan puuttuvien potilastietojärjestelmän kirjauksien takia. Tilastollinen luotettavuus kärsii jatkossakin, mikäli kaikki työntekijät eivät muista kirjata kiinnipitotilanteita potilastietojärjestelmään. Luotettavuus saattaa kärsiä myös siitä, että jokaisella työntekijällä on oma käsitys ja herkkyys analysoida väkivaltatilanteita. Jotkut saattavat esimerkiksi turvautua kiinnipitoon toisia työntekijöitä herkemmin. Otin nämä tekemäni huomiot puheeksi maaliskuun 2018 henkilöstöpalaverissa ja kaikki työntekijät lupasivat panostaa kirjauksiensa tekemiseen, jotta väkivaltatilanteita olisi jatkossa helpompi hakea järjestelmästä. He ymmärsivät, että on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että kaikki kiinnipitotilanteet tulevat kirjatuiksi, jotta tulevaisuudessa tilastollinen vääristymä ei olisi suuri.

Rajasin määrällisen tutkielmaosuuden koskemaan vain kahta Organisaation kahdestakymmenestä asukkaasta. Näiden kahden autistisen kehitysvammaisen asukkaan toteuttaman väkivaltaisuuden lisäksi kyseisessä hoitokodissa tapahtuu toisinaan myös muiden asukkaiden toteuttamaa fyysistä väkivaltaisuutta, se ei kuitenkaan ole säännöllistä. Näin ollen tutkimustulokset eivät sisällä kaikkien hoitokodin asukkaiden väkivaltaista toimintaa. Todellisuudessa kiinnipitotilanteita on tästäkin syystä jonkin verran enemmän.

Annoin kaikille Organisaation vakituisille työntekijöille mahdollisuuden osallistua kyselytutkimukseen. Kaikki kymmenen vakituista työntekijää vastasivat kyselyyn, mikä lisää tutkimustulosten luotettavuutta. Uskon, että työntekijät ovat vastanneet kyselyyn realistisesti, sillä vastaajat pysyivät anonyymeinä. Tutkielman toteuttajana en itsekään tiennyt kuka työntekijä on minkäkin kyselylomakkeen takana. Toisaalta jotkut työntekijöistä ovat voineet pelätä työnantajan suhtautumista, vaikka työnantaja antoikin luvan tutkielman tekemiseen. Työnantaja toivoi kehitysideoita väkivaltatilanteiden välttämiseen ja niiden ennaltaehkäisyyn, minä opinnäytetyön tekijänä puolestani halusin saada tietoa työntekijöidensä työkyvystä ja työssä jaksamisesta sekä nimenomaan ideoita työkyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi, vaikka väkivaltatilanteita ei saataisi täysin kitkettyä kokonaan pois.

Suunnittelin kyselylomakkeen mittaamaan juuri niitä asioita, joita sen oli tarkoitus mitata. Kyselylomaketta suunnitellessani pyrin muotoilemaan kysymykset niin, etteivät ne johdatelleet vastaajaa vastaamaan jollakin tietyllä tavalla. Luetutin kyselylomakkeen prototyyppiversioita Organisaation esimiehellä, toimitusjohtajalla, yksittäisellä sosionomikoulutuksen omaa-

valla työntekijällä ja Laurea-ammattikorkeakoulun opettajalla. Kyselylomake sai kehitysehdotuksia ja teinkin lomakkeeseen muutoksia edellä mainittujen henkilöiden mielipiteiden ja näkemyksien mukaan, kunnes lomake sai heidän hyväksyntänsä. Hyväksytty kyselylomake vaikutti toimivalta, ymmärrettävältä ja helppokäyttöiseltä.

Opinnäytetyöni luotettavuuteen on vaikuttanut myös tutkielmassa käytetyt lähteet. Valitsin lähteiksi luotettavaa ammattikirjallisuutta. Lisäksi pyrin käyttämään lähteinäni mahdollisimman uutta materiaalia. Pidin koko ajan mielessä lähdekriittisyyden ja arvioin lähteiden luotettavuutta.

Opinnäytetyön yhtenä luotettavuuden ongelmana voidaan nähdä opinnäytetyön tekijän omaan henkilökohtaiseen ammattitaitoon perustuvan mielipiteen esittäminen tavalla, joka täyttää tieteellisen tutkimuksen tunnusmerkit. Tekijä saattaa olettaa jonkun asian lukijalle itsestään selväksi, eikä huomaa, että kyseessä saattaa olla tekijän oma mielipide eli niin sanottua hiljaista tietoa. (Eskelinen & Karsikas 2014, 87.) Tiedostan, että oikea paikka tekijän mielipiteelle on opinnäytetyön lopussa tarkemmin ottaen pohdinta osiossa.

13.3 Tutkielman eettisyys

Kyselyn toteuttamiseen liittyi monia tutkimuksen etiikkaan liittyviä näkökulmia, jotka huomioin tutkielmaa toteuttaessani. Kyselylomakkeen alussa oli saate, jossa ilmeni, että tutkimus on toteutettu sosiaalialan opiskelijan toimesta ja että kyselyn tuottamaa aineistoa tullaan käyttämään opinnäytetyössä, joka julkaistaan sähköisesti Theseus-tietokannassa. Saateissa kerrottiin, ettei Organisaation nimeä tulla mainitsemaan opinnäytetyössä työntekijöiden ja asukkaiden yksityisyyden turvaamiseksi. Saatekirjeessä oli yhteystietoni, jotta vastaaja pystyi tarvittaessa kysymään lisätietoja tutkimukseen liittyen. Kyselytutkimukseen vastaaminen oli kaikille vapaaehtoista ja kyselyyn vastattiin anonyymisti. Informoin saatekirjeessä vaitiolovelvollisuudestani rohkaistakseni vastaajia tuomaan esiin laajasti omia rehellisiä ajatuksiaan.

Kyselylomakkeen vastauksia ei ole käytetty muuhun kuin tätä tutkielmaa palveleviin tarkoituksiin. Kukaan muu henkilö minun lisäksi ei nähnyt täytettyjä kyselylomakkeita, sillä kassialat olisivat voineet paljastaa vastaajan henkilöllisyyden. Opinnäytetyö on laadittu siten, että osa luottamuksellisista tiedoista on esitetty varsinaisesta työstä erillisessä tausta-aineistossa, jota ei sellaisenaan ole tutkielmassa julkaistu. Tausta-aineisto eli työntekijöille suunnatut kyselylomakkeet on tuhottu opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tutkimus on toteutettu niin, ettei kenellekään aiheutunut tarkoituksenmukaisesti haittaa. (Tutkimuseettiset ohjeet 2015.)

Olen noudattanut hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimustuloksille asetetut tieteelliset vaatimukset; olen noudattanut rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tutkimustulosten esittämisessä. (Vilka 2005, 30). Myönnän, että minulla oli ennakkoletuksia kyselyn tuloksista. Toteutin tutkimukseni kuitenkin avoimin mielin, enkä antanut oletuksieni vaikuttaa tutkimuksen suorittamiseen. Tutkimustulokset on esitetty objektiivisesti. Tuloksia ei ole analysoinnin tai johtopäätösten teon yhteydessä kaunisteltu tai dramatisoitu.

Tutkielman eettisyyden näkökulmasta tutkimustuloksista informoiminen on myös tärkeä osa tutkielman toteuttamista. Tulen informoimaan Organisaation työyhteisöä tutkielman tuloksista syksyn 2018 henkilöstöpalaverissa. Lisäksi kyseisen Organisaation työntekijöillä on halutessaan mahdollisuus tutustua itsenäisesti tarkemmin kyselyn vastauksiin ja valmiiseen opinnäytetyöhön; Tallennan kyselyn vastauksista kokoamani yhteenvedon ja varsinaisen opinnäytetyön Organisaation tietokoneelle ja tulostan yhden kappaleen molemmista tiedostoista Organisaation toimistoon työntekijöiden luettavaksi. Vastaan mielelläni työyhteisön esittämiin kysymyksiin valmista opinnäytetyötä ja sen tutkimustuloksia koskien. Valitettavasti Organisaation työnantaja ja opinnäytetyön työelämän edustajat eivät ole vielä ehtineet perehtyä valmiiseen opinnäytetyöhön.

13.4 Opinnäytetyöprosessin pohdinta

Aloitin opinnäytetyökurssin syksyllä 2017. En löytänyt itseäni kiinnostavaa aihetta opinnäytetyölleni opinnäytetyötorilta, joten jätin kurssin kesken ja aloitin sen uudestaan seuraavana keväänä. Vielä silloinkaan opinnäytetyötori ei herättänyt kiinnostustani mitään esiteltyä aihetta kohtaan. Aiheen keksiminen oli hankalaa, mutta heti kun kiinnostava aihe löytyi 15.1.2018, opinnäytetyöprosessi lähti vauhdilla liikkeelle.

Olisin halunnut tutkia tutkielmassani myös kehitysvammaisten henkilöiden käyttämiä väkivallan muotoja ja väkivaltaiseen käytökseen vaikuttavia tekijöitä mutta molemmat edellä mainituista aiheista olisivat mielestäni vaatineet ja ansainneet kokonaan oman opinnäytetyön. Päätin siis jättää edellä mainitut tutkimusideat sikseen ja rajata opinnäytetyöni tutkimaan fyysisestä väkivaltaisuudesta seuraavien kiinnipitotilanteiden määrää ja yleisyyttä sekä tilanteiden vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn ja -hyvinvointiin.

Aiheanalyysi valmistui 23.1.2018 mutta muokkasin sitä vielä 5.2.2018 Organisaation työntekijöiden esittämien toiveiden ja tarpeiden mukaiseksi. Samassa suunnittelupalaverissa minulle nimettiin kaksi työelämäedustajaa: Organisaation työturvallisuusvastaava ja viimeisimpänä sosionomiksi valmistunut työntekijä. Edellä mainitut henkilöt ja Organisaation toimitusjohtaja myönsivät minulle tutkimusluvan 7.2.2018. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen aloin kokoaan opinnäytetyöni aihealueita käsittelevää teoriataustaa. Sen jälkeen suunnittelin kaksi

erilaista seurantalomaketta, joiden avulla Organisaation työntekijöiden oli tarkoitus seurata asukkaiden toteuttamaa fyysistä väkivaltaisuutta. Seurantalomakkeet olivat nimeltään:

- aggressiivisuuden ja väkivaltaisuuden seurantalomake ja
- tarkka selvitys väkivaltilanteesta

Lomakkeiden prototyypit vaikuttivat mielestäni kattavilta ja hyvin suunnitelluilta. Suunnitelmista poiketen seurantalomakkeita ei kuitenkaan käytetty vaan käytin tutkimusaineistonani jo olemassa olevaa aineistoa (potilastietojärjestelmän väkivalta- ja rajoitustoimenpiteisiin liittyvät huomiot ajalta 1.9.2017 - 28.2.2018). Olen edelleen sitä mieltä, että arkistomateriaalin käyttö riitti määrällisen tutkielmani tutkimusaineistoksi. Tutkimusaineisto ja siitä johdetut tutkimustulokset herättivät huoleni työntekijöiden työkykyä ja -hyvinvointia kohtaan.

Puntaroin pitkään sitä, keräisinkö laadullisen tutkimusaineiston kyselylomakkeilla vai suullisilla haastatteluilla, sillä molemmissa tutkimusaineistonkeruutavoissa on sekä hyviä että huonoja puolia. Lopulta tein päätöksen ja päätin kerätä tutkimusaineiston kyselyn avulla. Kyselylomaketta käytettäessä vastaajan kanssa ei olla suorassa vuorovaikutuksessa, jolloin vastauksiin ei voida pyytää selvennystä tai perusteluja, eikä vastaajalle voida esittää täydentäviä lisäkysymyksiä. Lisäksi haastattelu saattaisi olla vastaajan kannalta yksinkertaisempaa ja vaivattomampaa kuin avoimiin kysymyksiin kirjallisesti vastaaminen. Vastaukset voisivat myös olla haastattelussa pidempiä kuin kirjallisessa kyselyssä. Haittana kyselylomakkeen käytössä nähdään usein alhainen vastausprosentti tai vastauslomakkeiden palautuksen viiveet (Vilka 2005, 73-74.) Kyselylomakkeen etuna on kuitenkin se, että vastaaja jää tuntemattomaksi, jolloin tutkimuksessa voidaan käsitellä arkaluontoisia asioita. Kuvittelen työpaikkaväkivallan olevan monelle hyvin arkaluontoinen asia, joten uskoen kyselyn olevan parana vaihtoehto aineiston keräämiseksi, kun aineiston toivotaan sisältävän kokemuksia ja mielipiteitä arkaluontoisesta asiasta.

Teoriataustaan tukeutuen valmistin kyselylomakkeen, jota muokkasinkin useita kertoja työelämäedustajien ja ohjaavan opettajan kehitysehdotuksien mukaisesti. Valmistin myös saatekirjeen, joka informoi vastaajia opinnäytetyöni tarkoituksesta ja tavoitteista. Toivoin saavani kyselyn avulla tietoa työntekijöiden kokemuksista, asenteista ja mielipiteistä kiinnipitotilanteisiin liittyen. Kyselylomakkeiden oli tarkoitus tuottaa riittävä määrä tavoiteltua tietoa työntekijöiden mielipiteistä ja mahdollisimman paljon kehitysehdotuksia työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Organisaation vakituisilla työntekijöillä oli kaksi viikkoa aikaa palauttaa halutessaan täytetty kyselylomake. Kysely oli palautettava viimeistään maanantaina 2.4.2018. Jouduin kuitenkin torstaina 29.3.2018 Tampereen yliopistolliseen sairaalaan oikean käteni ihon alle päässeen lihansyöjäbakteerin takia, jonka seurauksena opinnäytetyöprosessi jäi hetkellisesti tauolle.

Onneksi olin ennen sairaalareissuani laittanut kyselylomakkeet liikkeelle, joten pitkittyneen palautusajan jälkeen, sain 27.4.2018 kaikki kymmenen kyselylomaketta täytettyinä takaisin. Yritin huhtikuun lopussa jatkaa opinnäytetyöprosessia, mutta tietokoneella kirjoittaminen oli vielä liian hankalaa, sillä oikeaan käteeni oli jouduttu tekemään yhdeksän leikkausta. Minun oli pakko keskittyä käteni kuntouttamiseen. Viimein sunnuntaina 8.7.2018 sain valmiiksi yhteenvedon vastauksista. Tulostin siitä kaksi kappaletta, jotka vein Organisaation toimistoon työntekijöiden luettavaksi.

Opinnäytetyön aikataulu piti paikkaansa seuraavilta osin: Suunnitelman valmistuminen helmikuun puoleenväliin mennessä, teoreettisen viitekehyksen kokoaminen helmi- ja maaliskuun aikana sekä arkistomateriaalin käyttö väkivaltilanteiden määrän ja yleisyyden selvittämiseksi maaliskuussa. Lisäksi maaliskuun aikana onnistuin työntekijöille suunnatun kyselylomakkeen suunnittelemisessa, hyväksyttämässä ja liikkeelle laittamisessa. Sen jälkeen aikataulutukseeni meni metsään. Suunnitelmissani oli käsitellä ja analysoida palautuneet kyselylomakkeet huhtikuussa, sillä tavoitteenani oli saada opinnäytetyö valmiiksi 20.4.2018 tienoilla, jotta olisin valmistunut kesään mennessä. Jälkikäteen mietittynä en olisi varmasti pysynyt tuossa aikataulussa, vaikka käteni ei olisikaan aiheuttanut ongelmia.

Työelämän edustajiin pidin yhteyttä sähköposteilla ja tapaamisilla. Lähetin sähköpostien välityksellä prototyyppejä kyselylomakkeesta ja tapaamisten aikana keskustelimme opinnäytetyöni edistymisestä. Pidin lisäksi ohjaavaan opettajaan yhteyttä sähköpostitse ja Skype-keskustelujen välityksillä. Puhuimme myös kerran puhelimitse. Koen saaneeni riittävästi tukea ja apua opinnäytetyöprosessin edetessä.

Nyt opinnäytetyöprosessin ollessa viimemetreillä, olen melko tyytyväinen opinnäytetyöhöni. Kuitenkin näin jälkikäteen ajateltuna olisin voinut tehdä joitakin asioita toisin. Ensinnäkin minun olisi pitänyt jo alun perin varata paljon enemmän aikaa koko prosessille. Toiseksi minun olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota tiedonhankintaan alkuvaiheessa. Kirjoittaminen olisi todennäköisesti sujunut helpommin ja nopeammin, jos teoria olisi ollut paremmin hallussa jo ennen kirjoittamisen aloittamista. Vaikka osa opinnäytetyön osioista olisivat voineet olla eri lailla suunniteltuja ja toteutettuja, olen lopputulokseen ja koko opinnäytetyöprosessiin todella tyytyväinen. Tutkielman valmistuttua olen erityisen tyytyväinen siihen, että valitsin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi kyselyn haastattelun sijaan, sillä kaikki palauttivat kyselyn ja suurin osa vastaajista oli selkeästi käyttänyt paljon aikaa sen huolelliseen täyttämiseen.

Kyselyn lopussa pyysin vastaajilta palautetta kyselylomakkeeseen liittyen (liite 3). Pyysin vastaajien mielipidettä kyselyn aiheen tarpeellisuudesta, kysymysten sisällöstä ja vastaavanlaisen kyselyn säännöllisen toteuttamisen tarpeellisuudesta. Toivoin vastaajilta myös kehityseh-

dotuksia seuraavan kyseiseen aiheeseen liittyvän kyselylomakkeen sisältöön ja ulkoasuun liittyen. Vain yksi vastaaja jätti vastaamatta kysymykseen tämän kyselyn aiheen tarpeellisuudesta, ja yhden vastaajan mielestä kysymykset olivat hajautuneet liikaa pääaiheesta. Kahdeksan työntekijää kuvailivat kyselyn aiheen olevan ajankohtainen, mielenkiintoinen, tärkeä tai erittäin tarpeellinen.

”Kysely osui hyvin ajankohtaiseen aiheeseen, sillä fyysinen väkivalta on kasvanut meillä räjähdysmäisesti.”

”Mielenkiintoinen aihe. Työnkiireessä ei ehdi miettiä väkivaltatilanteiden vaihtokutuksia. Itse käsittelen niitä usein unissa, jopa pahojen unien avulla.”

Neljä työntekijää eivät antaneet mielipidettään siihen, puuttuiko kyselystä joitain tärkeitä kysymyksiä tai sellaisia kysymyksiä, joihin he olisivat halunneet vielä vastata. Viisi työntekijää kertoivat olevansa tyytyväisiä kyselylomakkeen kysymykseen tällaisenaan.

”En keksi yhtään mitään lisättävää. Kattava kysely. Enemmän rasti ruutuun -kysymyksiä... Toisaalta essee-tyyppisiä kysymyksiä joutuu pohdiskelemaan enemmän ja se saa miettimään omaa suhtautumistaan asiaan.”

Vastaajilla oli eriäviä ehdotuksia siitä, kuinka usein vastaavanlaisen kyselyn toteuttaminen olisi tarpeellista. Ehdotukset olivat puolen vuoden välein toteutuvasta kyselystä kerran kolmessa vuodessa toteutuvaksi kyselyksi. Vain yksi vastaajista ei kokenut vastaavanlaisten kyselyiden säännöllistä toteuttamista tarpeelliseksi. Osa vastaajista eivät ehdottaneet mitään konkreettista aikaväliä kyselyn toteuttamiselle, mutta olivat silti yhtä mieltä kyselyn tarpeellisuudesta, varsinkin jos kyselyn vastauksista olisi konkreettista hyötyä hyvinvoinnin kehittämiseksi. Olen itsekin sitä mieltä, että vastaavanlaisen kyselyn toteuttaminen on tulevaisuudessa tarpeellista, mikäli kyselyn vastaukset ja niiden pohjalta esitetyt kehitysehdotukset tuottavat konkreettista hyötyä työkyvyn ja -hyvinvoinnin edistämiseksi.

Koska olen itsekin työskennellyt arvaamattomien ja väkivaltaisten kehitysvammaisten henkilöiden parissa, minulle on vuosien työkokemuksen myötä muodostunut selkeä ja omakohtainen kuva sosiaalialan ohjaustyön työntekijän turvallisuuteen kohdistuvista riskitekijöistä. Olen todennut asiakkaiden toteuttaman fyysisen väkivallan olevan merkittävä riskitekijä sekä fyysisessä että psyykkisessä toimintakyvyssäni ja sitä kautta kokemassani työhyvinvoinnissa. Olen varma, että tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työntekijöiden työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä niin Organisaatiossa kuin muissakin sosiaalialan työympäristöissä. Toivon hartaasti, että saan jatkossakin olla mukana toteuttamassa erilaisia kyselytutkimuksia sekä sosiaalialan työntekijöille että asiakkaille ja heidän omaisilleen.

Lähteet

Painetut

Eskelinen, H. & Karsikas, S. 2014. Tutkimusmetodiikan perusteet. Vantaa: Amk-kustannus Oy Tammertekniikka.

Hakanen, J. & Mäkikangas, A. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mauno, S., Mäkikangas, A. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 103-125.

Hyvönen K., Lappalainen, P., Lappalainen, R., Puolakanaho, A. & Salonen, K. 2017. Uudet lupaavat työhyvinvointi-interventiot. Teoksessa Mauno, S., Mäkikangas, A. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 217-243.

Hyyti, J., Kauppila, J., Koskelainen, M. & Rantaeskola, S. 2015. Haastavat asiakastilanteet: Väkivalta työssä. Helsinki: Talentum.

Manka, M.-L. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Puumi, S. 2009. Väkivalta pois palvelutyöstä -opas. 2., painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Räsänen, K. 2018. Työterveyteen liittyvää lainsäädäntöä. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. 4., uudistettu painos. Helsinki: Duodesim, 17-27.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

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

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sähköiset

Fi-turvallisuuskoulutus. Fyysiset menetelmät. Viitattu 13.3.2018.
<http://www.turvallisuuskoulutus.fi/avekki-fyysiset-menetelmat/>

Haapajärven kaupunki 2012. Toimintamalli työpaikkaväkivaltatilanteita varten. Viitattu 16.8.2018.

file:///C:/Users/Petri/AppData/Local/Temp/Väliaikaiset%20Internet-tiedostot/IE/05YDMI20/18104_Toi8mintamalli_tyopaikkavakivaltatilanteita_varten.pdf

Jordan, K. 2015. Frekvenssit ja luokittelu. Viitattu 3.10.2018.

http://opinnot.internetix.fi/fi/muikku2materiaalit/lukio/mab/mab11/9_tilastot_ja_todennakoisuus/9.2frekvenssit_ja_luokittelu?C:D=1846622

Jyväskylän yliopisto 2015. Määrällinen tutkimus. Viitattu 3.10.2018.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Jyväskylän yliopisto 2015. Tutkimuseettiset ohjeet. Viitattu 3.10.2018.

<https://staff.jyu.fi/Members/matukuiv/Tietosuoja/Tutkimusetiikka/?searchterm=eettiset%252520ohjeet>

Kamk. Luotettavuus. Viitattu 3.10.2018.

<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Luotettavuus>

Kamk. Tyypittely. Viitattu 1.10.2018.

<http://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/Tyypittely>

Naisten linja 2017. Fyysinen väkivalta. Viitattu 14.8.2018.

<https://www.naistenlinja.fi/tietoa-vakivallasta/vakivallan-muodot/fyysinen-vakivalta/>

Seitamaa-Hakkarainen, P. 2018. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Viitattu 3.10.2018.

<https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>

Suomen mapa keskus. Mitä on MAPA? Viitattu 13.3.2018.

<http://suomenmapakeskus.fi/index.php/sample-page/mita-on-mapa/>

SurveyMonkey. Määrällinen vs. laadullinen tutkimus. Viitattu 3.3.2018.

<https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Tehy. Työpaikkaväkivalta sosiaali- ja terveydenhuollossa. Viitattu 14.8.2018.

<https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/tyopaikkavakivalta-sosiaali-ja-terveydenhuollossa>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Asuminen. Viitattu 2.3.2018.

<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/asuminen>

Tilastokeskus 2009. Työväkivalta on yleistä terveys- ja sosiaalialojen ammateissa. Viitattu 22.2.2018.

http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_002.html?s=0

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 5.3.2018.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 15.8.2018.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vaalisto, H. 2016. Kansainvälinen jättiläisjuttu julki: Suomi on maailman toiseksi turvallisin maa! Viitattu 22.2.2018. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000001231969.html>

Valkeeniemi, H. 2014. Normipäivä - työkaverina pelko. Viitattu 21.2.2018.

<https://yle.fi/uutiset/3-7132194>

Vernerit 2018. Asumisen vaihtoehtoja. Viitattu 2.3.2018.

<http://verneri.net/yleis/asumisen-vaihtoehtoja>

Vernerit 2017. Itsemääräämisoikeus ja lainsäädäntö. Viitattu 13.3.2018.

<http://verneri.net/yleis/itsemaaraamisoikeus-ja-lainsaadanto>

Väestöliitto 2018. Fyysinen väkivalta. Viitattu 14.8.2018.

http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/parisuhdevakivalta/fyysinen-vakivalta/

Julkaisemattomat

Toimintasuunnitelma. 2010. Nimeltä mainitsematon yksityinen kehitysvammaisten hoitokoti.

Kaaviot

Kaavio1	30
---------------	----

Taulukot

Taulukko 1.....	11
-----------------	----

Taulukko 2.....	28
-----------------	----

Taulukko 3.....	28
-----------------	----

Taulukko 4.....	31
-----------------	----

Taulukko 5.....	33
-----------------	----

Taulukko 6.....	36
-----------------	----

Taulukko 7.....	37
-----------------	----

Taulukko 8.....	37
-----------------	----

Taulukko 9.....	39
-----------------	----

Taulukko 10	40
-------------------	----

Liitteet

Liite 1: Saate	59
Liite 2: Kyselyn kysymykset	60
Liite 3: Palaute kyselylomakkeeseen liittyen	67

Liite 1: Saate

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää
Sosiaalialan koulutus
Maaliskuu 2018

Saate

Eräs yksityinen kehitysvammaisten hoitokoti

Kysely työntekijöille:

FYYSISEN TYÖPAIKKAVÄKIVALLAN JA KIINNIPITOTILANTEIDEN VAIKUTUKSIA TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYKYYN JA HYVINVOINTIIN SEKÄ KEHITYSIDEOITA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEKSI

Arvoisa vastaaja, olen opiskelija Laurea-ammattikorkeakoulusta, sosiaalialan koulutusohjelman kolmannelta vuosikurssilta. Teen opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä, jossa selvitän fyysisen työpaikkaväkivallan ja kiinnipitotilanteiden vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn ja hyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää yhdessä keinoja työntekijöiden psyykkisen työkyvyn ja hyvinvoinnin parantamiseksi, vaikka väkivaltatilanteita ei saataisi kitkettyä kokonaan pois.

Sosiaali- ja terveysalalla jatkuvasti ilmenevä väkivalta ja sen uhka on todellinen ongelma, sillä sadat tuhannet suomalaiset työntekijät joutuvat kärsimään siitä. Työturvallisuus onkin ollut viime aikoina paljon julkisuudessa, joten työntekijöiden työhyvinvoinnin selvittäminen ja kehittäminen on ajankohtaista.

Tutkielmani aineiston muodostavat potilastietojärjestelmän väkivaltatilanteisiin liittyvät huomiot, joista saan tilastotietoa kiinnipitotilanteiden esiintyvyydestä. Lisäksi toivon saavani tämän kyselyn avulla tietoa työntekijöiden kokemuksista, asenteista ja mielipiteistä aiheeseen liittyen. Kyselylomakkeen on tarkoitus tuottaa riittävä määrä tavoiteltua tietoa työntekijöiden mielipiteistä ja mahdollisimman paljon kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistuminen merkitsee oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamista. Käsittelen vastauslomakkeita ehdottoman luottamuksellisesti, tutkimuksen yleisiä periaatteita noudattaen. Vastaajat pysyvät anonyymeinä tutkimuksen alusta loppuun asti, sillä vastaukset käsitellään nimettöminä.

Kyselylomakkeen voi palauttaa kirjekuoressa toimiston korkeassa kaapissa olevaan punaiseen lokeroon (lokerossa lukee ”kyselytutkimus”). Palautathan kyselylomakkeen viimeistään maanantaina 2.4.2018.

Tämän työntekijöille suunnatun kyselyn ja itsenäisen pohdinnan avulla pyrin osaltani auttamaan sekä yksittäisten työntekijöiden työkyvyn että koko työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisessä. Osallistu sinäkin tähän kehittämisprojektiin!

Kiitos jo etukäteen vastauksestasi!

Lisätietoa tutkielmaan liittyen voi kysyä minulta alla olevasta puhelinnumerosta tai sähköpostitse.

Jenni Lehtoranta: puh. ***** sähköposti *****@hotmail.com

Liite 2: Kyselyn kysymykset

VÄKIVALTA- JA KIINNIPITOTILANTEIDEN EHKÄISY

1. Ideoitasi, joilla väkivalta- ja kiinnipitotilanteilta voisi välttyä?
Mitä voisi vielä kokeilla?

KOKEMUKSIASI TYÖN TURVALLISUUDESTA/TURVATTOMUUDESTA JA TYÖN MIELEKKYYDESTÄ

2. Tunnetko olosi turvalliseksi työaikana liittyen asukkaiden toteuttamaan fyysiseen väkivaltaan ja niistä seuraaviin kiinnipitotilanteisiin? Perustelee.
3. Oletetaan, että **työkykysi** on parhaimmillaan saanut kymmenen (10) pistettä. Minkä pistemäärän nollasta kymmeneen antaisit nykyiselle työkyvyillesi?

Pistemäärä: _____

Onko väkivalta- ja kiinnipitotilanteilla tekemistä työkykysi kanssa?
Jos on, miten?

4. Oletetaan, että **työmotivaatiosi** on parhaimmillaan saanut kymmenen (10) pistettä. Minkä pistemäärän nollasta kymmeneen antaisit nykyiselle työmotivaatiollesi?

Pistemäärä: _____

Onko väkivalta- ja kiinnipitotilanteilla tekemistä työmotivaatiosi kanssa?
Jos on, miten?

5. Kuinka hyvin seuraavat asiat on mielestäsi hoidettu työpaikallasi?
(Rastita sopiva vaihtoehto)

	erittäin heikosti	heikosti	kohtalaisesti	hyvin	erittäin hyvin
Väkivallan uhkaan varautuminen					
Väkivaltatilanteisiin reagoiminen					
Henkilöstön riittävä määrä					
Väkivaltatilanteiden kirjanpito					

Psyykkinen jälkihoito					
Sattuneista väkivaltatilanteista oppiminen					

6. Oletko harkinnut työpaikan vaihtamista nimenomaan työssä esiintyvän fyysisen väkivallan ja kiinnipitotilanteiden takia?

KOKEMUKSIASI KIINNIPITOTILANTEIDEN VAIKUTUKSISTA TYÖKYKYYSI JA HYVINVOINTIISI

7. Oletko loukkaantunut fyysisesti väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden seurauksena? Jos olet, miten?
8. Oletko joutunut fyysisten väkivaltatilanteiden jälkeen käymään tutkituttamassa terveydentilasi?
9. Oletko joutunut sairauslomalle väkivaltatilanteiden seurauksena? Jos olet, kuinka pitkäksi aikaa?
10. **Ympyröi** seuraavasta luettelosta tunnetiloja, joita olet kokenut fyysisten väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden aikana ja/tai jälkeen:

Ahdistus	Hätäntyneisyys	Pelko	Sääli
Avuttomuus	Jännitys	Pettymys	Syällisyys
Epävarmuus	Järkytys	Riittämättömyys	Toivottomuus
Epätoivo	Katumus	Suru	Turvattomuus
Häpeä	Kostonhalu	Suuttumus	Viha

Muita väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden herättämiä tunteita, joita olet kokenut:

11. Tarkastele omaa vointiasi: Kuinka usein koet seuraavien väittämien pitävän paikkansa? (**Rastita sopiva vaihtoehto**)

	en kos- kaan	harvoin	joskus	usein	lähes aina
Tunnen itseni psyykkisesti väsyneeksi työssäni					
Ajattelen työtäni myös vapaa-ajalla					
Pelkään epäonnistuvani työssäni					
Kärsin uni- ja/tai nukah- tamisvaikeuksista					
Kärsin närästyksestä, vat- sakivusta tai ripulista					
Kärsin päänsärystä tai mig- reenistä					
Tunnen itseni stressaantu- neeksi					
Unohtelen asioita					
Keskittymiskykyäni on heik- ko					

12. Miten kuvailisit tämänhetkistä työyhteisön hyvinvointia väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyen? (Puhaltavatko työntekijät yhteen hiileen? Näkyykö työyhteisössä uupumus/pelko, yms.?)

JÄLKIHOITO

13. Mitkä tekijät mielestäsi edistävät parhaiten väkivalta- ja kiinnipitotilanteista toipumista? (Rastita kolme tärkeintä)

<input type="checkbox"/>	välitön vertaistuki
<input type="checkbox"/>	esimiehen välitön puuttuminen
<input type="checkbox"/>	yksityiselämän suhteet (perhe, ystävät)
<input type="checkbox"/>	avoin työilmapiiri
<input type="checkbox"/>	ryhmäkeskustelu työyhteisössä
<input type="checkbox"/>	työnohjaus
<input type="checkbox"/>	henkilökohtaiset keinot (esim. harrastukset)
<input type="checkbox"/>	sairasloma
<input type="checkbox"/>	muu, mikä?

14. Käsitelläänkö väkivalta- ja kiinnipitotilanteet jälkikäteen työpaikallasi?
(Rastita sopiva vaihtoehto)

	ei
	kyllä, omasta aloitteesta
	kyllä, esimiehen aloitteesta
	kyllä, jonkun muun aloitteesta, kenen?

15. Kuinka tilanteita käsitellään työpaikallasi?
(Rastita sopivat vaihtoehdot)

	epävirallinen keskustelu kollegoiden kesken
	virallinen kokous kollegoiden kesken
	keskustelu esimiehen kanssa
	työnohjaus
	virallinen jälkipuinti sessio
	keskustelu terveydenhuollon ammattilaisen kanssa
	muuten, miten?

16. Kuinka hyödylliseksi koet/kokisit tilanteiden jälkikäsitteilyn?
(Rastita sopiva vaihtoehto)

1 en lainkaan hyödylliseksi - 5 erittäin hyödylliseksi

	1	2	3	4	5
epävirallinen keskustelu kollegoiden kesken					
virallinen kokous kollegoiden kesken					
keskustelu esimiehen kanssa					
työnohjaus					
virallinen jälkipuinti-sessio					
keskustelu terveydenhuollon ammattilaisen kanssa					

17. Koetko, että **työnohjauksesta** olisi apua työkykyyn/työssä jaksamiseen/työhyvinvointiin väkivalta- ja kiinnipitotilanteiden jälkipuintiin liittyen?
(Rastita sopiva vaihtoehto)

KYLLÄ	EN

Jos vastasit kyllä, niin miten toivoisit sen toteutuvan?

18. Onko sinulle tarjottu mahdollisuus seuraaviin jälkihoitoon liittyviin asioihin?
(Rastita sopiva vaihtoehto)

	KYLLÄ	EI
A. Onko sinulle tarjottu mahdollisuus tilanteen jälkipuintiin, jossa sinulla oli tilaisuus kertoa ajatuksistasi ja kokemuksistasi väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyen?		
B. Onko sinulle tarjottu mahdollisuus saada tietoa stressinhallinnasta ja tukipalveluista?		

- A. Koetko/kokisitko tarpeelliseksi tilaisuuden, jossa sinulla olisi mahdollisuus kertoa ajatuksistasi ja kokemuksistasi väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyen?
(Rastita sopiva vaihtoehto)

KYLLÄ	EN

Jos vastasit kyllä, niin miten toivoisit sen toteutuvan?

- B. Koetko/kokisitko tarpeelliseksi mahdollisuuden saada tietoa stressinhallinnasta ja tukipalveluista?
(Rastita sopiva vaihtoehto)

KYLLÄ	EN

Jos vastasit kyllä, niin miten toivoisit sen toteutuvan?

19. Minkälainen on näkemyksesi tämän hetkisen työterveyshuollon toteutumisesta? Palveleeko se tarpeitasi?

20. Kuinka paljon seuraavissa asioissa on mielestäsi työpaikallasi kehitettävää väkivalta- ja kiinnipitotilanteisiin liittyvän jälkihoidon kannalta? **(Rastita sopiva vaihtoehto)**

	ei lain- kaan	melko vähän	jonkin verran	paljon	erittäin paljon
palautumisaika väkivaltati- lanteen jälkeen (hengäh- dystauko)					
työterveyshuolto					
henkilökunnan fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimi- nen					
henkilökunnan psykkises- tä hyvinvoinnista huoleh- timinen					
henkilökunnan yhteishen- gestä huolehtiminen					

KEHITYSIDEOITA

21. Onko sinulla AVEKKI, MAPA tai jokin muu vastaava koulutus, mikä?

- Koetko, että koulutuksesta on/olisi hyötyä väkivaltatilanteiden **aikana**?
- Koetko, että koulutuksesta on/olisi hyötyä väkivaltatilanteiden **jälkipuintiin liittyen**?
- Haluaisitko koulutusta tai lisäkoulutusta väkivaltatilanteiden kohtaamiseen ja jälkipuintiin? Jos, niin millaista koulutusta / minkä koulutuksen haluaisit?

22. Miten työkykyä ja työhyvinvointia voisi mielestäsi kehittää, vaikka väkivaltilanteita ei saataisi kitkettyä kokonaan pois?
23. Lopuksi voit kirjoittaa halutessasi tähän vapaasti asioista, jotka liittyvät turvallisuuden tai turvattomuuden kokemuksiisi.

Liite 3: Palaute kyselylomakkeeseen liittyen

PALAUTE KYSELYLOMAKKEESEEN LIITTYEN

Mielipiteitäsi tämän kyselyn aiheen tarpeellisuudesta?
(Fyysisen työpaikkaväkivallan ja kiinnipitotilanteiden vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn ja hyvinvointiin sekä kehitysideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi)

Puuttuiko kyselylomakkeesta joku tärkeä kysymys, johon olisit halunnut vastata?
Jos puuttui, niin mikä/mitkä kysymykset olisivat olleet tarpeen?

Koetko tarpeelliseksi vastaavanlaisten kyselyiden säännöllisen toteuttamisen?
Jos vastasit kyllä, niin kuinka usein kyselyn toteuttaminen olisi mielestäsi tarpeellista?

Kehitysehdotuksia seuraavan kyseiseen aiheeseen liittyvän kyselylomakkeen sisältöön ja ulkoasuun liittyen?

Kiitos vastauksestasi, jolla osallistuit kyselylomakkeen kehittämiseen!