

KUN HENKILÖKOHTAISEN KOSKEMATTOMUUDEN RAJA YLITTYY TYÖSSÄ

– Työntekijöiden kokema väkivalta lastenkodissa

Niina Itälina

Opinnäytetyö, syksy 2015

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Itälinna, Niina. Kun henkilökohtaisen koskemattomuuden raja ylittyy työssä – Työntekijän kokemus väkivalta lastenkodissa. Helsinki, syksy 2015, 80 s., 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalian koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työntekijöiden kokemuksia kohtaamastaan työväkivallasta lastenkodissa. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia lastenkodin työntekijöiden näkökulmia ja ajatuksia väkivaltatilanteista, joiden avulla työyhteisö voisi kehittää väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä, väkivaltatilanteissa käytettyjä toimintamalleja sekä väkivaltaa kokeneen työntekijän tukimuotoja toimivammiksi. Tutkimuksen taustalla oli teoriasta esiintyneet teemat, jotka liittyivät väkivallan ilmenemiseen, ennaltaehkäisyyn, toimintamalleihin, vaikutukseen ja jälkikäsittelyyn.

Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin kolmella ryhmähaastattelulla teemahaastattelurunkoa apuna käyttäen. Haastateltavia oli yhteensä yhdeksän, ja he kaikki olivat Helsingin kaupungin ylläpitämän Naulakallion lastenkodin pitkäaikaisosastojen vakituista henkilökuntaa tai määräaikaista työntekijöitä pitkässä sijaisuudessa. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Teemoiksi tulivat väkivalta ilmiönä lastenkodissa, väkivallan laukaisevat tekijät, väkivallan ennaltaehkäisy, toimiminen väkivaltatilanteessa, väkivallan jälkeen saatava apu sekä kehittämiskohteet.

Tuloksista ilmeni, että työntekijöiden kokemus väkivalta lastenkodissa on moninaista. Pääasiassa väkivalta oli henkistä, mutta joissakin tapauksissa se kärjistyy fyysiseksi väkivallaksi. Väkivalta oli ajoittain jopa päivittäistä, ja sen vaikutukset näkyivät negatiivisesti työssäjaksamisessa. Väkivalta herätti työntekijöissä pelkoa ja ahdistusta.

Väkivallan laukaisevina tekijöinä pidettiin työntekijän toimintaa ja ammatillisuutta, nuorten taustaa ja toimintaa sekä ulkopäin ohjattuja tekijöitä. Erityisesti rajoitustoimenpiteiden nähtiin aiheuttavan nuorena väkivaltaista käytöstä. Väkivallan ennaltaehkäisyn keinoina työntekijät pitivät tuttuutta työntekijän ja nuoren välillä, MAPA-koulutusta (Management of Actual or Potential Aggression), työpaikan turvallisuusohjeita, työparityöskentelyä sekä hälytysjärjestelmää. Vastaavasti väkivaltatilanteessa toimimisessa huomioitavaa oli, että jokaiselle työntekijälle oli kehittynyt oma selkeä toimintamalli, paikallaolevat henkilöt pyrittiin turvaamaan, toiminta oli rauhallista ja niissä oli vahva tilannejohtaminen läsnä. Tärkeimpinä apukeinoina väkivaltatilanteen jälkeen pidettiin jälkipuintia paikallaoloiden kanssa, lähiesimiehen tukea, työpsykologin tapaamista, kuulluksi tulemistä, kollegoiden tukea sekä virallisten ilmoitusten tekoa. Tutkimuksen johtopäätösten mukaan työturvallisuuteen tulee kiinnittää enemmän huomiota ja työtä tulee kehittää panostaen erityisesti väkivallan ennaltaehkäisyyn.

Avainsanat: lastensuojelu, työpaikkaväkivalta, työturvallisuus, väkivalta.

ABSTRACT

Itälinna, Niina

When the limit of personal inviolability is exceeded – Staff's experiences of workplace violence in a child caring institution.

80 p., 4 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2015.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of this study was to describe the workplace violence experiences that the staff of the child caring institution were facing. The aim of this thesis was to explore the professionals' and thoughts of workplace violence in the child welfare field. These ideas can be used by the work community when developing their working conditions.

This thesis was a qualitative study. The material was collected with three group interviews using a theme-centered interview frame. A total of nine interviewees were used in the study and they were all workers of the child caring institution Naulakallio, which is run by the city of Helsinki. The material was analyzed by themes. The used themes included the violence as a phenomenon in a children's home, prevention of workplace violence, functioning in a violent situation, support after workplace violence and possible development targets.

The study results showed that employees had experienced various kind of workplace violence. The workplace violence was generally psychological abuse, but sometimes the situation escalated in physical violence. Occasionally, the violence took place almost daily and it had a negative effect on the staff. The workplace violence was experienced as fear and signs of distress.

The things that defuse the violence were the employee's behavior and professionalism, the youngster's background and activities as well as the organized factors from outside. Especially the restrictive actions were seen causing violent behavior in youngsters. As ways of preventing violence, it was important to the employees that they knew the youngsters, the MAPA programme (Management of Actual or Potential Aggression), the workplace safety instructions, their work in pairs and the alarm system. Consistently, when operating in a violent situation it was considered important that the employees acted to the best of their own ability, protected those who were in the same situation, stayed calm and that there was strong situational leadership present. The employees thought that the best support and assistance after a violent situation were debriefing with co-witnesses, the immediate superior's and colleagues' support, a conversation with a psychologist, the possibility to be heard and make official statements. According to this study's conclusion, work safety needs to be taken more attentively into consideration and the work should be developed by investing especially to the prevention of violence.

Keywords: child welfare, workplace violence, work safety, violence.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 LASTENSUOJELU	8
2.1 Lastensuojelun prosessi	8
2.2 Sijaishuolto	10
2.3 Työntekijänä lastenkodissa	12
3 TYÖNTEKIJÄN TURVALLISUUS	15
3.1 Työturvallisuus	15
3.1.1 Työnantajan rooli työturvallisuuden ylläpitäjänä.....	16
3.1.2 Työntekijän vastuut ja oikeudet.....	17
3.2 Työssä koettu väkivalta	19
3.2.1 Väkivallan ennaltaehkäisy.....	20
3.2.2 Toiminta väkivaltatilanteessa	22
3.2.3 Väkivaltatilanteen jälkeen saatava apu ja selvitys	24
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	26
4.2 Tutkimusympäristö	27
4.3 Tutkimusmenetelmä	29
4.4 Aineiston keruu.....	31
4.5 Aineiston analysointi.....	33
5 TUTKIMUSTULOKSET	36
5.1 Väkivalta ilmiönä lastenkodissa.....	36
5.2 Väkivallan laukaisevat tekijät.....	38
5.3 Väkivallan ennaltaehkäisy	41
5.4 Toimiminen väkivaltatilanteessa	44
5.5 Väkivaltatilanteen jälkeen saatava apu	47
5.6 Kehittämiskohteet.....	50
5.7 Yhteenveto tutkimustuloksista	55
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	57

7 LOPUKSI	62
7.1 Pohdinta	62
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	66
7.3 Ammatillinen kasvu	69
LÄHTEET	71
LIITE 1: Teemahaastattelun runko ryhmähaastatteluun	76
LIITE 3: Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta	78
LIITE 4: Analyysissä käytetyistä taulukoista esimerkit	79

1 JOHDANTO

Vaikka työturvallisuutta pyritään huomioimaan työpaikoilla, ei kaikkiin uhkiin ole vielä pystytty vaikuttamaan riittävästi. Sosiaaalialalla työskentelevät voivat joutua kohtaamaan työssään edelleen riskitekijöitä. (Ihalainen & Kettunen 2012, 66.) Sosiaaalialalla esiintyy moninaista työväkivaltaa, joka ilmenee henkisenä sekä fyysisenä väkivaltana ja sen uhkailuna. Riski joutua työväkivallan uhriksi on sosiaaalialoilla muihin aloihin verrattuna yksi suurimmista. Henkisen väkivallan uhriksi on joutunut lähes puolet työntekijöistä, ja fyysistä väkivaltaa on joutunut kokemaan noin kymmenesosa. (Antikainen-Juntunen 2007, 3, 66.)

Jokaisella työntekijällä tulisi olla oikeus olla pelkäämättä työpaikallaan, jolloin väkivallan uhkaa on pohdittava vakavasti ja kehittämistoimenpiteisiin on ryhdyttävä. Lastenkodin työntekijät toimivat haastavassa työympäristössä ja tekevät työtä omalla persoonallaan. He tarvitsevat tukea kehittääkseen omia taitojaan väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä. Toisaalta myös työnantajan tulee kantaa vastuunsa ja pyrkiä toiminnallaan vähentämään väkivaltatilanteiden määrää. Kaikkien yhteisenä tavoitteena tulisi olla väkivaltatilastojen pitäminen nollatoleranssissa, mutta se ei tapahdu itsestään – tarvitaan tekoja.

Väkivallan kokeminen vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin merkittävästi. Vaikutukset ovat toki taloudellisia, mikä näkyy sairauspoissaoloina mutta myös nuorten saaman hoidon laadun heikentymisenä. Mikäli työn laatua halutaan ylläpitää, tulee työntekijöiden hyvinvointiin panostaa ja tukitoimia lisätä. Erityisen hälyttäviä puutteita sosiaaalialalla on työntekijöiden perehdyttämisessä väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn sekä hallintaan (Antikainen-Juntunen 2009, 52).

Opintojen alusta asti olen ollut kiinnostunut lasten ja nuorten kanssa tehtävästä työstä, ja olen rakentanut opintopolkuni sen mukaisesti. Lastensuojelutyöhön pääsin mukaan lastenkodissa suorittamieni harjoitteluiden kautta, joiden pohjalta nousi tarve tutkia työntekijöiden kokemaa väkivaltaa. Harjoittelusta saamani kokemuksen mukaan lastenkodeissa on vaara- ja uhkatilanteita, jotka kärjistyvät

ajoittain väkivallaksi. Tulevana sosiaalialan työntekijänä haluan saada tietoa ja ymmärrystä vaara- ja uhkatilanteista sekä valmiuksia toimia niissä.

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työntekijöiden kokemuksia kohtaamastaan työväkivallasta lastenkodissa. Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat: Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on heihin kohdistuneesta väkivallasta ja millaista apua työntekijät tarvitsevat väkivaltatilanteen kohdattuaan? Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia lastenkodin työntekijöiden näkökulmia ja ajatuksia väkivaltatilanteista, joiden avulla työyhteisö voisi kehittää väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä, väkivaltatilanteissa käytettyjä toimintamalleja sekä väkivaltaa kokeneen työntekijän tukimuotoja toimivammiksi. Opinnäytetyöni on suunniteltu ja toteutettu yhteistyössä Helsingin kaupungin ylläpitämän Naulakallion lastenkodin pitkäaikaisosastojen kanssa. Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jossa haastattelussa käytettiin teemahaastattelurunkoa apuna. Tutkimus toteutettiin kolmella ryhmähaastattelulla elokuussa 2015, ja haastateltavina oli yhdeksän vakituista tai pitkäaikaista sijaisuutta tekevää työntekijää.

Opinnäytetyöni raportin aloitan työni kannalta keskeisten käsitteiden määrittelyllä. Teoriaosuuteni on jakautunut kahteen osaan. Toinen on lastensuojelu, jossa käsittelen lastensuojelun kaarta, sijaishuoltoa sekä työntekijän roolia lastenkodissa. Vastaavasti toinen on työntekijän turvallisuus, jossa käsittelen työturvallisuutta työntekijän sekä työnantajan näkökulmista sekä työssä koettua väkivaltaa ennaltaehkäisyä, väkivaltatilanteissa toimimisen ja väkivaltatilanteen jälkeen saatavien tukimuotojen kautta. Teoriaosuuden jälkeen käsittelen tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita, tutkimukseni yhteistyökumppania, tutkimusmenetelmää, aineistonkeruuta ja analyysimenetelmää. Tutkimukseni tulokset esittelen tekemäni analyysin perusteella, minkä jälkeen johtopäätökset-luvussa peilaan tutkimustuloksia teoriaan. Lopuksi-luku koostuu omasta pohdinnastani, tutkimukseni eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelusta sekä ammatillisesta kasvustani.

2 LASTENSUOJELU

2.1 Lastensuojelun prosessi

Lastensuojelun tarve on kasvanut, sillä asiakasmäärät ovat olleet pitkään nousussa jo 1990-luvulta lähtien. Tähän nähdään vaikuttaneen taloudellisen lama-kauden, jonka seurauksena useita lapsiperheiden etuja ja palveluita jouduttiin leikkaamaan. Vielä tänäkin päivänä laman jäljet näkyvät lapsiperheissä toimeentulotukivaikeuksina ja vanhempien työttömyytenä, mielenterveysongelmina sekä päihteiden käyttönä. (Taskinen 2012, 7–8, 19.) Vuonna 2014 Suomen kuuden suurimman kaupungin lastensuojelun asiakasmäärät ovat kuitenkin hiukan vähentyneet verrattuna edellisvuoden asiakasmääriin (Ahlgren-Leinvuo 2015, 6). Asiakasmäärien vähentämiseen pyritään tulevaisuudessakin vaikuttamaan uudella sosiaalihuoltolailla, jonka myötä perhepalveluita saadakseen ei tarvitse olla enää lastensuojelun asiakas. Jos tilanne ei liity suoranaisesti lastensuojeluun, tehdään sosiaalihuoltolain mukaisesti vain palvelutarpeen arviointi. Tämän myötä ehkäisevien palveluiden saanti perheille helpottuu, jolloin korjaavia toimenpiteitä tarvitaan myöhemmin vähemmän. (Hämeen-Anttila & Tervo 2015.)

Tässä luvussa käsittelen kuitenkin lastensuojelun prosessia nimenomaan lastensuojelun asiakkaiden näkökulmasta, mikä pohjautuu lastensuojelulakiin. Lastensuojelun perimmäinen ajatus on turvata lapsen tarpeet suotuisaan kasvuun ja kehitykseen sekä toimia lapsen edun mukaisesti (Ihalainen & Kettunen 2012, 225). Näiden asioiden määrittäminen ei ole aina yksiselitteistä, mutta näissä asioissa työntekijät pystyvät tukeutumaan lastensuojelulakiin. Lastensuojelulaki (2007) perustuu siihen, että lapsella olisi turvallinen kasvuympäristö, tasapainoinen ja monipuolinen kehitys sekä erityistä suojelua.

Mikäli lapsen hyvinvoinnista kasvaa riittävä huoli, tulee lapsesta tehdä lastensuojeluilmoitus. Tilanteet, joissa lastensuojeluilmoituksen tekemisen kriteerit täyttyvät, ovat esimerkiksi havainnot lapsesta, joka on huonosti hoidettu, myöhään yksin ulkona tai itkee jatkuvasti. (Taskinen 2012, 49.) Nuoren kohdalla lastensuojeluilmoituksen syynä voi olla hänen oma käyttäytymisensä, kuten päihteiden

käyttö tai rikokset (Räty 2015, 225). Lastensuojeluilmoituksen voi tehdä kuka tahansa, ja se tulee tehdä sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle. (Taskinen 2012, 51). Lasten ja nuorten kanssa työskentelevillä, poliisitoimella, palo- ja pelastustoimella, uskonnollisella yhdyskunnalla, tullilla sekä ulosottoviranomaisella on ammattinsa puolesta ilmoitusvelvollisuus, jonka perusteella heidän tulee tehdä lastensuojeluilmoitus, mikäli näkevät sen tarpeelliseksi (Lastensuojelulaki 2007).

Ilmoituksen saatuaan viranomaiset selvittävät lapsen tilanteen, jonka pohjalta päätetään, tarvitaanko lastensuojelutarpeen selvitystä vai onko ilmoitus aiheeton (Ihalainen & Kettunen 2012, 227). Mikäli ilmoitus ei ole aiheeton, tehdään palvelutarpeen arviointi sosiaalityöntekijän toimesta (Lastensuojelulaki 2007). Selvityksessä käsitellään, pystyvätkö vanhemmat huolehtimaan lapsen tarpeista sekä uhkaako lasta mahdolliset riskitekijät (Taskinen 2012, 56–57). Tarkastelussa huomioidaan myös perhepalveluiden riittävyys sekä niiden vastaanottamisen halukkuus perheessä. Vasta selvityksen jälkeen alkaa lastensuojelun asiakkuus, mikäli tarvetta lastensuojelulle ilmenee. (Hämeen-Anttila & Tervo 2015.) Lastensuojelun asiakkuus alkaa myös heti, mikäli lapsi joudutaan sijoittamaan kiireellisesti (Lastensuojelulaki 2007).

Perheen tarvitessa lastensuojelun tukitoimia aloitetaan ne lievimmästä mahdollisesta toimenpiteestä, jonka avulla pyritään lapsen myönteiseen kehitykseen sekä tukemaan vanhemmuutta (Taskinen 2012, 69). Aluksi perhettä pyritään auttamaan avohuollon palveluilla, jossa vanhempien yhteistyöhalukkuus on avainasemassa tukimuotojen onnistumisessa (Ihalainen & Kettunen 2012, 228). Avohuollon tukitoimia on olemassa moneen eri tarpeeseen, jotka määräytyvät perheessä esiintyvien haasteiden mukaisesti (Taskinen 2012, 70). Avohuollon palveluita ovat esimerkiksi taloudellinen tuki, tehostettu perhetyö sekä perhekuntoutus (Lastensuojelulaki 2007).

Mikäli avohuollon palvelut eivät ole riittäviä ja lapsen etu ei toteudu, on huostaanotto viimesijainen toimenpide lapsen kasvun ja kehityksen turvaamiseksi. Huostaanotossa lapsen huolto siirtyy osittain sosiaalitoimelle. Huostaan otetulle lap-

selle tulee järjestää asuinpaikka sijaishuollossa, joka on hänen kotinsa ulkopuolella. Mahdollisia sijaishuoltopaikkoja ovat yksityiskoti, ammatillinen perhekoti, koulukoti sekä muut lastensuojelulaitokset. Sijoituspaikan valinta on tärkeä tehdä huolellisesti, jotta lasta ei tarvitsisi siirtää myöhemmin sijoituspaikasta toiseen. (Taskinen 2012, 85, 124.)

Huostaanotto on voimassa toistaiseksi ja se päättyy, mikäli huostaanoton perusteet eivät enää täyty (Lastensuojelulaki 2007). Viimeistään sijaishuolto päättyy lapsen täytettyä 18 vuotta, jonka jälkeen sosiaalitoimen tulee järjestää lapselle jälkihuolto. Jälkihuollon tavoitteena on tukea lasta itsenäiseen elämään tai palamaan takaisin kotiin vanhempiensa luokse. Olennaista kuitenkin on, että lapsella olisi toimiva sosiaalinen verkosto tukemassa ympärillään. Jälkihuollon järjestämisvelvollisuus päättyy nuoren täyttäessä 21 vuotta. (Taskinen 2012, 150–151.)

2.2 Sijaishuolto

Huostaanotto ei suoranaisesti tarkoita lapsen edun toteutumista. Positiiviset vaikutukset syntyvät oikeasta sijoituspaikasta sekä hyvästä ja riittävästä huolenpidosta ja hoidosta. (Heino 2009, 73.) Lastensuojelussa lapsen edun tulisi olla määrittelevänä tekijänä kaikissa lasta koskevissa päätöksissä, eikä esimerkiksi taloudelliset lähtökohdat (Pösö 2012, 76). Lastensuojelun asiakkuus näyttää alkavan yhä useammin vasta murrosiässä (Heino 2009, 70; Nikula 2015, 6; Ahlgren-Leinvuo 2015, 5). Sijoitukseen tulee yhä useammin vanhempia lapsia, joiden tilannetta on yritetty pitkään parantaa avohuollontukitoimilla ja päädytty lopulta umpikujaan. Vaikeudet ovat kasvaneet jo suuriksi, eikä vanhemmilla lapsilla ole yhtä hyviä mahdollisuuksia kiintyä sijoituspakkaansa verrattuna nuorempiin. (Sinkkonen 2010, 9.)

Kun lapselle pohditaan sijoituspaikkaa, on aluksi kartoitettava lapsen lähiverkosto mahdollisen sijaiskodin löytymiseksi lähipiiristä. Vaihtoehtoina järjestetyille sijaishuollolle on joko laitoshuolto, perhehoito tai jokin muu lapsen tarpeiden edellyttämä paikka. Ensisijaiseksi sijaishuoltopaikaksi on kuitenkin määritelty perhehoito. (Lastensuojelulaki 2007.) Vuonna 2013 yli 50 prosenttia huostaan otetuista

lapsista oli sijoitettuna perhehoidossa ja 43 prosenttia ammatillisissa perhekohteissa sekä laitoshuollossa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014). Laitoshuolto tulee kyseeseen siinä tapauksessa, jos tukitoimienkaan avulla perhehoito ei ole lapsen edun mukainen sijoituspaikka (Lastensuojelulaki 2007).

Mikäli lapsen sijoituspaikaksi valitaan laitoshuolto, ovat lastensuojelulaitokset, kuten lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset, mahdollisia sijoituspaikkoja. Laitoksiin sijoitetaan pääsääntöisesti vaikeahoitoisia sekä erityisosaamista vaativia lapsia, sillä heidän kohdallaan voidaan turvautua rajoitustoimenpiteisiin tarvittaessa. (Taskinen 2012, 128–129.) Rajoitustoimenpiteitä ovat esimerkiksi liikkumisvapauden rajoitus sekä kiinnittäminen (Lastensuojelulaki 2007).

Koska opinnäytetyöni yhteistyökumppanina on Naulakallion lastenkoti, tarkastelen lähemmin lastenkotia sijoituspaikkana. Lastenkodeista pyritään tekemään mahdollisimman kodinomaisia (Ihalainen & Kettunen 2012, 232). Myös toimitilat sekä toimintavälineet tulee olla lapsille kunnolliset ja riittävät (Lastensuojelulaki 2007). Usein lastenkotien osastoille on jaettu lapset ikätasojen mukaan. Pääpaino lastenkotityössä on korjaavien ihmissuhteiden sekä tasapainoisen ympäristön luomisessa. Tarkoituksena on antaa lapsille rakkautta ja rajoja lapsen suojelemiseksi. (Ihalainen & Kettunen 2012, 232–233.) Lastenkodin työtehtäviä kuvataankin usein niin hoitona, kasvatuksena kuin myös terapeuttisena työnä (Laakso 2009, 40).

Vain pienen osan lastenkotityöstä katsotaan kuluvan muodollisiin tapaamisiin, kuten neuvotteluihin tai haastatteluihin (Laakso 2009, 41). Päivän toiminta perustuu tavalliselle arjelle, jossa lapset käyvät koulua, harrastavat sekä tapaavat ystäviään ja perhettään (Ihalainen & Kettunen 2012, 233). Työntekijöiden työnkuvan nähdään olevan pitkälti yhdessä elämistä lasten kanssa, minkä tarkoituksena on luoda jatkuvuuteen perustuva tavallinen perheympäristö lapsille. Arkielämään tuo vaatavuutta lapsen haasteellinen elämäntilanne sekä sosiaaliset vaikeudet. (Laakso 2009, 41.)

Lapsen yksilöllisyyden huomioimisen lisäksi tulee työntekijöiden tehdä myös perhetyötä. Lapsen perheen kanssa tulee olla yhteydessä tiiviisti, sillä tärkeät ihmissuhteet tulee ottaa mukaan työskentelyyn lapsen kanssa. (Hukkanen 2002, 28.) Lapsella on oikeus tärkeisiin, jatkuviin sekä turvallisiin ihmissuhteisiin, ja sijaishuoltopaikan tulee tukea ja edistää niitä mahdollistamalla yhteydenpito niihin (Lastensuojelulaki 2007).

2.3 Työntekijänä lastenkodissa

Työntekijän perustehtävänä lastenkodissa on turvata lapsen arki, johon kuuluu turvallinen kasvuympäristö, kuten puhtaus ja ruoka. Lastenkotiin kuuluu vahvasti rutiinit, jotka toistuvat ja rytmittävät päivän kulkua. Esimerkkeinä niistä ovat koulunkäynti ja harrastukset. Työntekijät ovat aina lasten käytettävissä vuorokaudenajasta riippumatta. Lisänä arjen tavanomaisiin käytänteisiin työntekijät huomioivat juhlapäiviä joulusta syntymäpäiviin, joita juhlietaan yhdessä. Arkeen kuuluvat myös konfliktit, kapinointi ja kiukuttelu, joiden selvittäminen kuuluu osaksi työntekijän ammattitaitoa. Työntekijän on pystyttävä toimimaan muuttuneessa tilanteessa lapsen edun mukaisesti, välillä niin sovittelijan kuin lohduttajankin roolissa. (Laakso 2009, 116–117, 130–131.) Sijoitetut lapset tarttuvat usein rutiineihin, jolloin pienikin poikkeama niissä aiheuttaa totaalisen raivokohauksen. Työntekijöiden tehtävänä on ylläpitää arjen struktuureja, jotta lapsi tuntee itsensä varmemmaksi ja stressittömäksi. (Sinkkonen 2010, 10.)

Vaikka lastenkodin arki kuulostaa tavanomaiselta yhdessä elämiseltä, tulee työntekijän pystyä huomioimaan samanaikaisesti useita eri tapahtumia. Hoidettavat asiat tapahtuvat samanaikaisesti, sillä huolehdittavia lapsia on yleensä useampia. Työntekijän tulee pystyä reagoimaan eri tilanteisiin nopeasti. Tähän kuuluu muun muassa tehtävien organisointi, joustavuus muuttuvissa tilanteissa, asioiden uudelleen suunnittelua ja sopimista. Työssäolo vaatii työntekijältä jatkuvaa herkkyyttä pysyä ajan tasalla tilanteista sekä monen eri asian samanaikaista työstämistä. Olennaista on olla läsnä tässä hetkessä, mutta samalla ennakoida tulevia tapahtumia peilaten menneisiin kokemuksiin. (Laakso 2009, 114, 133–136.)

Usein sijoitetuilta lapsilta puuttuu reflektiokyky, jota pyritään parantamaan. Tarkoituksen on, että lapsi oppisi huomaamaan oman ja toisen ihmisen psyykkisiä toimintoja, niiden loogisuutta sekä vastavuoroisuutta. Lapsen on vaikea ymmärtää ja hallita tunteitaan, joten niitä pitää pyrkiä sanoittamaan lapsen sisäisen kaoksen selvittämiseksi. Aluksi tunteet saavat usein vallan, joten tunteiden käsitteilyssä edetään pienin askelin. Kun luottamus lapsen ja työntekijän välillä kasvaa, lapsen sietokyky käsitellä tunteitaan lisääntyy myös. Parhaassa tapauksessa työntekijän ja lapsen välille syntyy turvallinen kiintymyssuhde. (Sinkkonen 2010, 10–11.)

Koska lastensuojelutyö perustuu ihmissuhteessa tapahtuvaan korjaavaan työhön, on lastensuojeluyksikössä läsnä olevien aikuisten määrällä suhteessa lasten määrään vaikutusta (Taskinen 2012, 130). Yhdessä asuinyksikössä saa asua enintään seitsemän lasta kerrallaan, ja vastaavasti työntekijöitä tulee olla vähintään seitsemän (Lastensuojelulaki 2007). Työn tarkoituksena on korjata aikaisempia kokemuksia (Laakso 2009, 42). Lapsilla on usein rikkinäinen tausta lastenkotiin tullessaan, ja siihen pyritään vaikuttamaan luomalla turvallinen kiintymyssuhde lapsen ja työntekijän välille (Sinkkonen 2010, 9). Olennaisena tekijänä on niin olosuhteiden kuin ihmissuhteidenkin pysyvyys, henkilökohtaisuus, aika ja yhteiset kokemukset (Taskinen 2012, 130). Työntekijän ja lapsen välisen suhteen luomiselle optimaalisin tilanne on vasta, kun lapsi kokee uuden paikkansa kodikseen (Laakso 2009, 126).

Lastensuojelulaitoksessa työskentelevän henkilökunnan tulee vastata hoito- ja kasvatustehtävien kelpoisuusvaatimuksia, jotka määräytyvät lasten erityistarpeiden sekä laitoksen toiminnan mukaisesti (Taskinen 2012, 129). Lastensuojelulaissa (2007) määritellään, että lastensuojelulaitoksessa tulee olla riittävästi sosiaalihuollon ammattilaisia verrattuna lasten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen. Päteviä tutkintoja ovat muun muassa sosiaalikasvattaja, sosiaaliohjaaja, sosionomi (AMK) (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a). Työntekijöiden tulee verkostoitua moniammatillisesti, jotta he pystyvät tukemaan esimerkiksi psyykkisistä ongelmista kärsivää lasta (Hukkanen 2002, 28).

Työntekijän keskeisimpiä työkaluja lastensuojelussa on huolenpito, arvostava kohtelu, toimiva vuorovaikutus sekä sitoutuminen. Asiakasta tulee aina pitää ainutlaatuisena ihmisenä, sillä jokaisen elämäkerta on omanlaisensa. Koska jokainen ihminen on oman elämänsä asiantuntija, tulee häntä osallistaa hoitoprosessiin mahdollisimman paljon. Työntekijällä ei ole valmista ratkaisua tilanteeseen, vaan vuorovaikutuksen avulla asiakasta autetaan löytämään oma polkunsaa. (Tulensalo & Yläherranen 2009, 28, 31–32.)

Lastensuojelutyö on siis arkisen huolenpidon lisäksi myös jatkuvaa tunteiden kanssa työskentelyä, luottamuksen hankkimista ja suhdeverkostoissa työskentelyä (Bardy 2009, 42). Työn ydintä kuuluu pohtia uudelleen ja työmenetelmien tulee aina kehittyä muutosten mukana. Näiden avulla syntyy selkeyttä, syvyyttä, monipuolisuutta, moniäänisyyttä sekä luovuutta työhön, jolloin lapsen tarpeisiin pystytään vastaamaan paremmin. (Bardy 2004, 199.) Lastensuojelualalla työskentelevien tulee omata vankka osaaminen lastensuojelussa olevien nuorten tarpeiden mukaan sekä kehittää osaamistaan pysyäkseen muutosten mukana (Bardy 2009, 43).

3 TYÖNTEKIJÄN TURVALLISUUS

3.1 Työturvallisuus

Turvallisuuden määritelmään kuuluu sekä psyykinen että fyysinen olotila. Psyykkiseen turvallisuuteen luetaan kuuluvaksi levollisuus ja luottamus omaan selviytymiseen sekä muilta saatavaan tukeen sitä tarvittaessa. Ongelmatilanteisiin varautumisen katsotaan myös olevan osa psyykkistä turvallisuutta, sillä suunnitelmallinen toimiminen vaara- ja uhkatilanteissa nopeuttaa reagointia. Fyysinen turvallisuus takaa koskemattomuuden, jolloin pystytään itse säätelemään omaa reviiriä. Kun turvallisuus on osana työympäristöä, jaksavat työntekijät paremmin työssään. (Vilén, Leppämäki & Ekström 2008, 119–120.)

Hyvien työolojen ylläpitämiseksi ja työpaikan heikompien ominaisuuksien parantamiseksi on laadittu työturvallisuuslaki, jotta työntekijöiden työkyky säilyisi parhaalla mahdollisella tavalla. Tähän kuuluu muun muassa työtapaturmien sekä ammattitautien välttäminen. (Työturvallisuuslaki 2002.) Sosiaali- ja terveysalalla sattuu suhteellisen harvoin työtapaturmia verrattuna muihin aloihin. Poikkeuksena tässä on kuitenkin väkivallan aiheuttamat työtapaturmat, joita sosiaalialan työntekijät joutuvat kokemaan muita aloja keskimääräistä enemmän. Työpaikkaväkivalta on yksi työturvallisuuden osa-alueista. (Antikainen-Juntunen 2007, 16.)

Työpaikkaväkivallaksi määritellään henkinen väkivalta, fyysinen väkivalta sekä sen uhka, mitä voi tapahtua itse työssä, työmatkalla tai työtehtävien hoitamisen aikana (Rautjärvi 2004). Työpaikkaväkivalta voi olla ulkoista, kuten asiakkaiden toteuttamaa, tai sisäistä, kuten henkilökunnan välisissä suhteissa tapahtuvaa (Markkanen 2000, 3). Työpaikkaväkivallan uhrin turvallisuus, terveys tai hyvinvointi vaarantuu joko suoraan tai epäsuorasti. Väkivaltainen käytös ei ole hyväksyttävää missään muodossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 9.) Mikäli työpaikoilla ei raportoida sanallista uhkailua väkivaltatilanteita koskeviin tilastoihin, katsotaan sen kuuluvan työtehtäviin (Soisalo 2011, 35). Näin toimittaessa voidaan sanoa, että rakenteellinen väkivalta kuuluu osaksi sosiaalityötä (Antikainen-

Juntunen 2009, 49). Vaikutukset näkyvät työntekijöiden henkisessä jaksamisessa, sillä uhkailu on työpaikoilla väkivallan muodoista yleisin (Rautjärvi 2004).

Työturvallisuuslaissa (2002) määritellään, että työväkivallan uhkaa tulee ennaltaehkäistä mahdollisuuksien mukaan. Työyhteisöissä työsuojelukäytäntöjen muuttuminen riippuu kuitenkin niin esimiestähosta kuin työntekijöistä itsestäänkin, sillä muutokset tapahtuvat heidän asenteiden ja kehittämistoimien myötä (Antikainen-Juntunen 2007, 12). Työnantajan sekä työntekijän tulee yhdessä pyrkiä niin ylläpitämään kuin kehittämään työpaikan työturvallisuutta. Vastuu työturvallisuuden toteutumisesta kuuluu sekä työnantajalle sekä työntekijälle. (Työturvallisuuslaki 2002.)

3.1.1 Työnantajan rooli työturvallisuuden ylläpitäjänä

Turvallisuuskulttuuria tulisi ylläpitää työpaikoilla, missä tavoitteena tulisi pitää nol-latoleranssia työtapaturmille. (Työturvallisuuskeskus 2014a, 2). Tavoitteen saavuttamiseksi tulee työnantajan jakaa työtehtäviä selkeästi ja suorittaa työolojen seuranta sekä raportointia (Jalonen 2014, 3). Työturvallisuuteen panostaminen näkyy työntekijöiden hyvinvointina sekä vähentyneinä sairauspoissaoloina. (Työturvallisuuskeskus 2014a, 2.)

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän hyvinvoinnista töissä, mihin kuuluu henkinen ja fyysinen turvallisuus (Ihalainen & Kettunen 2012, 65). Esimiehen vastuulla on, että hän saattaa käytäntöön työolosuhteita parantavat toimenpiteet. Työturvallisuuslaissa on määritelty työnantajan vastuulle seuraavat toimenpiteet: estää vaara- ja haittatekijöiden syntyminen, poistaa tai pienentää vaara- ja haittatekijät, ottaa käytäntöön yleiset toimenpiteet ennen yksilöllisiin toimenpiteisiin siirtymistä ja päivittää tekniikkaa sekä työmenetelmiä tarvittaessa kehityksen edetessä. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Kaikki riskit työpaikoilla tulee kartoittaa ja vaaroihin tulee varautua mahdollisimman hyvin (Ahtiainen & Parkkinen 2009, 17). Esimiehen tulee säännöllisin vä-

liajoin päivittää työpaikkojen toimintasuunnitelmat ja ohjeet sekä vaarojen arviointi (Työturvallisuuskeskus 2014a, 2). Jatkuva työympäristön tarkkailu kuuluu esimiehen toimenkuvaan samoin kuin muutostoimenpiteiden onnistumisen arviointi. Työnantaja ei voi kuitenkaan vaikuttaa yllättäviin ja epätavallisiin olosuhteisiin ennaltaehkäisevästi, joten ne eivät kuulu esimiehen vastuualueisiin. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työturvallisuus on osa esimiestyön kokonaisuutta. Tämän selkeyttämiseksi on esimiehille järjestetty työturvallisuuskoulutuksia. (Ahtiainen & Parkkinen 2009, 17.) Ilman koulutusta työturvallisuusasioiden johto on esimiehille haastavaa, sillä usein kehitystä parempaan ei tapahdu. Turvallisuusjohtamisessa tulee huomioida sen kaksijakoisuus niin ihmisten johtamiseen kuin kehittämistyöhönkin. (Ahonen 2014, 6.) Lisäksi esimiehiä tulisi kannustaa jakamaan hyviä työturvallisuuskäytäntöjä omissa esimiesverkostoissaan (Ahtiainen & Parkkinen 2009, 17).

3.1.2 Työntekijän vastuut ja oikeudet

Vaikka työturvallisuutta pyritään ylläpitämään työpaikoilla, kaikkia riskitekijöitä ei aina voida välttää. Riskin suuruus riippuu usein asiakasryhmästä, palvelupisteestä sekä työn sisällöstä. Työturvallisuusriskejä voivat olla esimerkiksi yksintyöskentely, yötyöstä johtuva väsymys, tiedonkulun katkokset, tautien tartuntariskit ja työhön soveltumattomat työtilat. (Ihalainen & Kettunen 2012, 66–67.) Mikäli työympäristö on turvallinen, on niin kutsutulle sattumalle vähän mahdollisuuksia. Myös avoimesti esillä olevien esineiden asettelua on syytä pohtia etukäteen, sillä haastavan tilanteen tullessa, niitä voidaan käyttää uhkailun välineinä. (Vilén ym. 2008, 119.)

Työntekijällä on velvollisuuksia sekä oikeuksia liittyen työturvallisuuteensa. Työntekijän oikeuksiin kuuluu saada riittävää perehdytystä työhön ja tietoa turvallisuusohjeista (Ihalainen & Kettunen 2012, 66.) Perehdytys ja opetus koskettavat sen hetkisiä työtehtäviä ja -menetelmiä, mutta tietotaitoa tulee myös täydentää

tarvittaessa jatkossa työssä tapahtuvien muutosten myötä. Perehdytykseen kuuluu myös käsitellä työpaikalla esiintyvät haitta- ja vaaratekijät. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Perusoikeutena jokaisella työntekijällä on henkinen hyvinvointi (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 15). Sosiaali- ja terveystieteissä työskentelyä pidetään kuormittavana, sillä työ on vaativaa laaja-alaisuutensa vuoksi. Työntekijän tulee pystyä toimimaan joustavasti ihmissuhteissa sekä pyrkiä tavoitteisiin vuorovaikutuksen avulla moninaisten ihmisten kanssa. Tämän lisäksi apua tarvitsevien ihmisten tueksi työntekijän tulee hallita palvelujärjestelmä sekä mahdolliset tukitoimet. Resurssien vähyys voi asettaa työntekijän ristituleen, jolloin työajan riittämättömyys saattaa näkyä laiminlyötyinä työtehtävinä. (Ihalainen & Kettunen 2012, 67.)

Vastaavasti työntekijän velvollisuuksiin kuuluu, että hänen tulee noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä koskien työturvallisuutta. Olennaisia elementtejä ovat siisteyden ja järjestyksen ylläpito sekä huolellisuus ja varovaisuus työpaikoilla. Oman turvallisuuden lisäksi työntekijän tulee huolehtia myös kaikkien paikalla olevien turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työntekijöiden tulee tehdä näkyviksi havaitsemansa epäkohdat työturvallisuudessa kirjaamalla niitä ylös (Ahtiainen & Parkkinen 2009, 17). Jokaisen työntekijän vastuulla on puuttua havaitsemiinsa ongelmiin nopeasti, ja ilmoittaa läheltä piti -tilanteet omalle esimiehelleen (Työturvallisuuskeskus 2014b, 2). Myös vuorovaikutuksen laatuun tulisi keskittyä, esimerkiksi käymällä viestintä- ja vuorovaikutuskoulutus. Tällöin pystyttäisiin vähentämään väärin tulkintojen syntymistä. (Ahtiainen & Parkkinen 2009, 17.)

Yksi työturvallisuuden osa-alueista on myös väkivaltatilanteiden jälkihoidon suunnittelu. Kun toimintamalli on olemassa, tulee työntekijälle olo, että väkivaltatilanteesta on mahdollista selviytyä ja työnantaja välittää hänen hyvinvointiaan. Usein yhteistyötä tehdään työterveyshuollon kanssa, mutta keskusteluapua on myös saatavilla kunnallisilta terveysasemilta sekä kriisipuhelimista. Jälkihoidon vaikutukset näkyvät työssä jaksamisessa. (Vilén ym. 2008, 126.)

3.2 Työssä koettu väkivalta

Väkivallaksi määritellään hyökkäävä käytös, jossa tarkoituksena on vahingoittaa toista ihmistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 8). WHO:n mukaan väkivaltaiseksi käytökseksi luokitellaan tahallinen fyysisen voiman käyttö tai uhkaus siitä, missä tarkoituksena on vahingoittaa itseään, muita tai yhteisöä. Olennaisena pidetään tekoa, eikä niinkään teon seurausta. (World Health Organization 2002, 5.) Väkivaltaa pidetään yhtenä sosiaalisen vuorovaikutuksen muotona, sillä lopulta tahto viedään läpi aggressiivisuuden avulla (Antikainen-Juntunen 2009, 41).

Väkivaltaisen käytöksen taustalla on yleensä monia eri syitä. Ihminen saattaa olla haastavassa elämäntilanteessa, jolloin hän usein tuntee epätoivoa ja raskasta voimattomuutta. (Soisalo 2011, 121.) Laukaisevana tekijänä väkivallassa on usein jokin konfliktitilanne, mutta sen todelliset lähtökohdat ovat usein syvemmällä, kuten opituissa käyttäytymismalleissa tai aggressiossa. Taustalla saattavat olla traumat lapsuudessa, kasautuvien ongelmien kierre, häpeä tai eriarvoinen kohtelu. Väkivaltaa pidetään henkilön viimeisenä keinona suojata itseään, selvittää tilanteesta tai nopeuttaa päämäärän saavuttamista. (Sundell 2014, 13.)

Yhteiskunnasta syrjäytymistä pidetään yhtenä olennaisimpana turvallisuusriskin aiheuttajana. Vastoinkäymisiä kohdatessaan aggressiivinen asiakas ei kykene hallitsemaan tunteitaan, jolloin konfliktitilanne saattaa kärjistyä väkivallaksi. Syrjäytyneiden asiakkaiden kanssa työskennellään usein sosiaali- ja terveysaloilla, joilla tapahtuu myös eniten väkivaltatilanteita. Naiset kokevat yleisesti enemmän väkivaltaa työssään kuin miehet, sillä suurin osa sosiaali- ja terveysalojen työntekijöistä on naisia. (Sundell 2014, 13–14, 16–17.)

Väkivaltaa tai sen uhkaa kohdatessa luonnollinen tunne on pelko, joka tehostaa toimintaa ja auttaa selviytymään tilanteesta. Pitkäkestoisena tunteena pelko on kovin kuluttavaa, ja se voi heikentää monilta eri osin elämänlaatua. (Sundell 2014, 18.) Pitkäkestoisen pelon tunteen vaikutukset voivat näkyä esimerkiksi heikentyneenä työsuorituksena, hyvinvointina sekä työviihtyvyytenä (Soisalo 2011,

36). Jatkuvassa pelkotilassa ollessaan ihminen saattaa tulkita tilanteita väärin, reagoida yliampuvasti tai käyttäytyä epä johdonmukaisesti. (Sundell 2014, 18.)

Väkivallan pelko työyhteisössä näkyy usein huonontuneena työhyvinvointina ja ahdistuksen tunteena. Vaaratilanteet voivat aiheuttaa syviä traumoja, ja työntekijät saattavat joutua jäämään sairauslomalle työkyvyttömyytensä vuoksi. Johdon tuki on ensiarvoisen tärkeää näissä tilanteissa, jotta kehittämistoimiin turvallisuuden lisäämiseksi ryhdyttäisiin. (Sundell 2014, 18–19.) Lähtöasetelmat turvallisuustekijöihin ovat kuitenkin heikot hoitotyön aloilla, sillä sosiaali- ja terveysministeriön (2009) tutkimuksen perusteella enemmistöillä työyhteisöistä ei ollut työpaikkaväkivaltaa koskevia menettelytapaohjeita. Useissa työpaikoissa havaittiin puutteita tiedotuksessa, sillä monet työntekijät eivät olleet saaneet ohjeistusta riski- ja uhkatilanteisiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 50–51.)

3.2.1 Väkivallan ennaltaehkäisy

Työturvallisuuslain (2002) mukaan ennakkoinnin avulla tulee pyrkiä välttämään väkivaltatilanteet. Väkivaltatilanteiden ennakkointiin kuuluvat fyysiset toimitilat, työn organisointi, ohjeiden sekä sääntöjen noudattaminen, koulutus, perehdytys sekä työntekijöiden toiminta (Sundell 2014, 53). Työturvallisuuslaissa määritellään, että jokaisessa työyksikössä tulee olla työsuojelun toimintaohjelma, joka työnantajan tulee laatia (Työturvallisuuslaki 2002). Sosiaalialan työväkivaltaa koskevan kyselyn perusteella vain hiukan alle puolessa kyselyyn vastanneiden henkilöiden työyhteisössä oli erillisiä väkivallan riskitilanteita varten tehtyjä menettelytapaohjeita (Antikainen-Juntunen 2009, 50–51). Turvallisuutta koskevat asiat, kuten ajantasaiset turvallisuusohjeet, toimintatavat ja käytännöt, tulisi kuitenkin olla jokaisen työntekijän tiedossa (Sundell 2014, 53).

Sosiaalialalla on puutteita työntekijöiden perehdyttämisessä väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn ja hallintaan. Tutkimuksen mukaan vain noin viisi prosenttia piti perehdytystä riittävänä ja säännöllisenä. Kuitenkin lisä- ja täydennyskoulutusta liittyen väkivaltatilanteiden hallintaan tarjottiin suurimmassa osassa työpaikoista.

(Antikainen-Juntunen 2009, 52.) Työnantajalla onkin velvollisuus tarjota lisäkoulutusta, mikäli työtehtävissä on riski joutua vaaratilanteisiin. Vastaavasti työntekijän on suostuttava koulutukseen työaikansa. (Soisalo 2011, 92.)

Fyysisiä väkivaltakoulutuksia ovat muun muassa AVEKKI (kuuden sanan ensimmäiset alkukirjaimet aggressio, väkivalta, ennaltaehkäisy/hallinta, kehittäminen, koulutus ja integraatio), AHHA (aggressioiden hoidollinen hallinta), HFR (hallittu fyysinen rajoittaminen), HTFR (hallittu terapeuttinen fyysinen rajoittaminen), HHR (hallittu hoidollinen rajoittaminen), VETH (väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy ja turvallinen hoito), PUHUTUS (aggression de-eskalaatio puhuttamistekniikan avulla) ja MAPA (Management of Actual or Potential Aggression). Koulutusohjelmien ideologiat vaihtelevat toisistaan, mutta pääsääntöisesti niissä on tarkoitus perehtyä väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn sekä turvallisiin hoitokäytäntöihin. (Soisalo 2011, 92–94.)

Yksi tärkeimmistä väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyjen keinoista työpaikoilla on työväkivaltavaarojen ja -uhkien kartoitus, joka laaditaan yhteistyössä työyhteisön henkilökunnan kanssa. Siinä tarkastellaan konkreettisella tasolla työyksikön näkökulmasta riskien arviointia, ehkäisyä ja hallintaa. (Antikainen-Juntunen 2009, 54.) Kartoituksen lisäksi väkivaltatilanteita voidaan ennaltaehkäistä erilaisten turvallisuusjärjestelyiden avulla. Työturvallisuuslaissa määritellään, että väkivallan uhan kanssa työskentelevillä tulee olla kunnolliset turvallisuusjärjestelyt sekä -laitteet, joilla pystytään tarvittaessa hälyttämään apua (Työturvallisuuslaki 2002). Yksi käytetyimmistä keinoista on työparityöskentely, ja sitä pidetään tärkeimpänä turvallisuuden ylläpitäjänä. Tämän lisäksi huomioon tulee ottaa teknisten turvalaitteiden käyttöönotto sekä tilojen rakenteelliset järjestelyt. (Antikainen-Juntunen 2009, 52–53.)

Vuorovaikutustaidot ovat tärkeä osa ammattitaitoa, millä pyritään vaikuttamaan toiseen ihmiseen. Tarkoituksena on saada vastapuolella aikaan haluttu reaktio. Tämä toimii apukeinona erityisesti haastavissa asiakastilanteista. Asiakas saattaa olla joissakin tapauksissa aggressiivinen, jolloin työntekijän tulee pystyä rauhoittamaan tilanne. Vuorovaikutus perustuu sanallisen viestinnän lisäksi sanatto-

malle viestinnälle sekä kuuntelemiselle. Kuuntelemisen avulla pystytään rakentamaan kokonaiskuva keskustelun toisesta osapuolesta sekä yleiskatsaus tilanteesta. Verbaalisesti päällekkävyä ihminen saattaa rauhoittua jo tullessaan kuuluksi. (Sundell 2014, 55–56, 62.)

Väkivaltatilanteiden ennakoinnin kannalta työntekijän on tärkeää kuunnella asiakkaan herättämiä tunteita itsessään. Eletyistä vuorovaikutus- ja kohtaamistilanteista kertyy kokemusvarasto, joka heijastuu joskus uusissa asiakastilanteissa voimakkaina tunteina. Nämä työntekijän vastatunteet ovat erityisen tärkeitä, kun arvioidaan asiakkaan väkivaltaisuutta. Kun asiakkaan tuntee paremmin ja tietää tämän toimintatavat, on olennaista tarkkailla asiakkaan käyttäytymisessä tapahtuvia muutoksia. Aggressiivinen käyttäytyminen myös leviää yhteisöissä, jolloin ryhmän levottomuudesta voi myös ennakoida väkivaltatilanteen mahdollisuutta. (Soisalo 2011, 124–125.)

Työntekijän tulee oppia huomaamaan vaara- ja uhkatilanteiden mahdollisuus ajoissa, jotta niihin pystyttäisiin puuttumaan helpommin ja välttämään suuret vauriot. Joskus tilanteet kuitenkin syntyvät hetkessä, jolloin ennakoitavuus on mahdotonta. Mikäli ennaltaehkäisykeinot eivät auta ja tilanne muuttuu fyysiseksi väkivallaksi, tulee työntekijöiden pystyä rauhoittamaan tilanne mahdollisimman nopeasti. (Nikula 2015, 5–6.)

3.2.2 Toiminta väkivaltatilanteessa

Fyysinen väkivalta on usein seurausta sanallisesta vastakkainasettelusta ja fyysisestä uhkailusta. Työntekijälle tulisi olla tilannetajua ja osaamista, jolloin tilanne saataisiin purettua ennen sen kärjistymistä väkivaltaiseksi käytökseksi. (Sundell 2014, 75.) Usein aggressiivisen käyttäytymisen kohteeksi jouduttaessa ihmisessä herää joko vastaavanlaisia vihamielisiä tunteita tai lamaannusta. Tämä on haastavaa, sillä kumpikaan niistä ei ole optimaalisin tapa toimia tällaisissa tapauksissa. (Soisalo 2011, 156.) Rauhallinen käytös edesauttaa aggression kohtaamisessa erityisesti, jos asiakkaaseen on vielä keskusteluyhteys. On myös huomioitava, että joskus väkivaltatilanne saattaa tapahtua yllättäen ja nopeasti,

jolloin usein päihteillä tai mielenterveysongelmilla on vaikutusta tapahtuman kulkuun. (Sundell 2014, 76–77.)

Koska rauhallinen käytös ei ole ihmiselle luonnollista aggressiota kohdatessa, tulee sitä harjoitella. Perusteet tietoisien läsnäolon harjoituksista antavat hyvät valmiudet kohdata haastavia tilanteita. Itsensä rauhoittaminen alkaa syvään hengittämällä sekä kehon rentoutuksella. Olennaista on keskittyä juuri siihen hetkeen, jotta on ajan tasalla tilanteesta. On huomioitava, että aggressiivisen ihmisen kohtaaminen on erityisen vaativa vuorovaikutustilanne, jossa puhumisen avulla pyritään laukaisemaan jännite. Näiden ohjeiden avulla työntekijä pystyy toimimaan haastavassakin tilanteessa ammatillisemmin, jolloin lopputulos on usein toivotumpi. (Soisalo 2011, 156.)

Väkivaltatilanteen uhan ollessa todellinen tulee apua pyytää paikalle. Usein se voi olla lähistöllä oleva kollega, jonka saa paikalle hyvin nopeasti. Joissakin työpaikoissa on käytettävissä vartija koko toimipisteen aukioloajan tai satunnaisesti pistokäynneillä. (Soisalo 2011, 157.) Kun tilanne muuttuu jo selkeästi aggressiivisen uhan puolelle, tulee työntekijän varmistaa poistumistiet ja valmistautua pakenemaan. Asiakkaaseen on vielä mahdollista pyrkiä vaikuttamaan selkeillä ja lyhyillä käskyillä, jolloin ilmaistaan työntekijän hallitsevan vielä tilannetta. (Sundell 2014, 76.)

Fyysistä kontaktia tulee pyrkiä välttämään uhkatilanteessa viimeiseen asti (Soisalo 2011, 163). Asiakkaan aloittaessa väkivaltaisen käytöksen tulee siihen puuttua välittömästi ja saada se hallintaan mahdollisimman nopeasti (Vilén ym. 2008, 123). Turvallisuuden nimissä lastensuojelulaki määrittää, että lastensuojelun sijaishuollossa on mahdollista tehdä viimesijaisena keinona fyysisiä rajoitustoimenpiteitä, mikäli määritellyt kriteerit täyttyvät. Kiinnipitäminen tapahtuu nuoren rauhoittamiseksi, jos hän uhkaa todennäköisesti vahingoittaa itseänsä tai muiden terveyttä, henkeä tai turvallisuutta. Kiinnipitäminen tulee olla hoidollista ja turvallista lapselle, ja se täytyy lopettaa välittömästi, kun sille ei ole enää tarvetta. (Lastensuojelulaki 2007.)

Mikäli konfliktitilannetta ei pääse pakenemaan, tulee itseään suojella niin kuin osaa (Soisalo 2011, 163). Fyysiseen kontaktiin jouduttaessa tulee tilanteesta pyrkiä pois mahdollisimman nopeasti (Sundell 2014, 77). Rikoslain (1889/39) perusteella on hätävarjeluna sallittu puolustaa itseään oikeudettoman hyökkäyksen torjumiseksi. On kuitenkin huomioitava, että hätävarjelun ja hätävarjelun liioittelun raja on kuin veteen piirretty viiva. Sallittua on vain ehdottoman tarpeellinen voimankäyttö, ja kaikesta ylimääräisestä vahingosta saatetaan rangaista. (Soisalo 2011, 163.)

3.2.3 Väkivaltatilanteen jälkeen saatava apu ja selvitys

Väkivaltatilanteiden jälkitoiminta on merkityksellistä, jotta henkilöön kohdistuvat vauriot jäisivät mahdollisimman vähäisiksi. Apua tulee olla tarjolla välittömästi. Väkipalta voi aiheuttaa henkisiä traumoja, mutta vaikutukset ja niiden kestot ovat usein yksilöllisiä. (Sundell 2014, 133–136.) Usein kuitenkin tapahtuman vaarallisuus on verrannollinen kriisin vakavuuteen (Soisalo 2011, 165). Väkipaltatilanteeseen joutuneen työntekijän arvoja, kuten turvallisuus sekä koskemattomuus, on loukattu (Vilén ym. 2008, 126). Väkipalta- tai sen uhkatilanteesta aiheutuu usein työntekijälle ahdistusta, pelkoa ja unettomuutta, ja nämä tekijät lisäävät usein haluttomuutta palata töihin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 48–49).

Kenenkään väkivallan uhriksi joutuneen ei tarvitse selviytyä yksin, vaan työnantajan tulee tukea ja olla kiinnostunut työntekijän voinnista (Sundell 2014, 137). Tutkimuksen mukaan uhka- ja vaaratilanteista noin kolmasosa käsiteltiin lähiesimiehen kanssa, ja pääsääntöisesti keskustelut käydään kollegoiden kanssa epävirallisesti (Antikainen-Juntunen 2009, 49). Työnantajan velvollisuus on kuitenkin tarjota aktiivisesti työntekijälle tarjolla olevia avun muotoja, sillä työntekijä ei välttämättä tiedä mahdollisuuksista tai ymmärrä tarvitsevansa apua (Sundell 2014, 137).

Uhka- ja vaaratilanteiden kokemukset saattavat laukaista traumaattisen psyykkisen kriisin. Kriisissä olevaa pyritään auttamaan kriisi-interventioilla, jotta hän saavuttaisi hyvän tasapainon elämässään. Kriisi-interventiot ovat kriisipsykoterapian

lisäksi konkreettisia apukeinoja arjessa selviytymiseen, mutta pääasiana on antaa kriisissä olevalle mahdollisuus tulla kuulluksi ja ymmärretyksi. Monissa sosiaali- ja terveysalan yksiköissä on olemassa kriisiryhmiä, jotka hoitavat vaaratilanteiden akuuttia hoitoa ja ennaltaehkäisyä. (Soisalo 2011, 174, 179.)

Psyykkisen toipumisen edesauttamiseksi, surutyön käynnistämiseksi sekä eri näkökulmien ymmärtämiseksi voidaan järjestää debriefing eli psykososiaalinen jälkipuinti. Se on ammatillisesti ohjattu ryhmäkoontuminen traumaattisten kokemusten käsittelylle, johon osallistuu tapahtumassa olleita henkilöitä sekä heidän omaisiaan. Debriefing on tarkoitettu tilanteesta heränneiden kokemusten läpikäymiseksi, mutta kenelläkään ei ole puhepakkoa. Varsinaisesti jälkipuinti ei korvaa kriisihoitoa, sillä debriefing ei ole tarkoitettu psyykkisten häiriöiden hoitamiseksi. (Soisalo 2011, 175, 178.)

Työväkivallan seurantaan kuuluu, että uhka- sekä väkivaltatilanteista tehdään ilmoitus niin esimiehelle kuin työsuojeluunkin (Antikainen-Juntunen 2009, 51). Vastaavasti käytetyistä rajoitustoimenpiteistä, mikäli niitä on käytetty, tulee tehdä asianmukaiset kirjaukset niiden käytön seurannan ja valvonnan turvaamiseksi (Lastensuojelulaki 2007). Tutkimuksen mukaan sosiaalialan työyksiköissä uhka- sekä väkivaltatilanteita raportoitiin satunnaisesti, minkä lisäksi myös ilmoittamiskriteerit vaihtelevat työyhteisöissä. (Antikainen-Juntunen 2009, 51). Aiheeseen liittyvällä koulutuksella on kuitenkin nähty vaikutuksia raportoinnin lisääntymiseen (Soisalo 2011, 96). Työnantajalla on velvollisuus ohjeistaa väkivaltaa kokenutta työntekijää tekemään tarpeen mukaisen ilmoituksen kokemastaan (Työsuojeluhallinto 2014). Kerätystä väkivalta- ja uhkatilanteiden raportista saadaan tietoa väkivallan määrästä ja laadusta, minkä pohjalta toimintaa voidaan myös kehittää (Työsuojeluhallinto 2014). Haasteena kuitenkin on, että tulokset eivät ole todenmukaiset. Yleensä vain vakavimmista fyysisen väkivallan teoista tehdään virallinen ilmoitus, jolloin henkinen väkivalta sekä uhkailu jäävät tilastoimatta. (Antikainen-Juntunen 2009, 54.) Vakavat väkivaltatilanteet tulee myös ilmoittaa poliisille ja työsuojeluviranomaisille (Työsuojeluhallinto 2014).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimukseni tarkoituksena on kuvata Naulakallion lastenkodin työntekijöiden kokemuksia kohtaamastaan työväkivallasta. Käsittelen aihetta teoriasta nousseiden teemojen kautta, jotka liittyvät väkivallan ilmenemiseen, ennaltaehkäisyyn, toimintamalleihin, vaikutukseen ja jälkikäsitteilyyn. Mikäli pelko väkivallasta on työntekijöiden ajatusmaailman keskiössä jatkuvasti, vie se pohjan koko työltä. Vaara- ja uhkatilanteiden mahdollisuus on lastenkotityössä läsnä, mistä jokaisen työntekijän tulee olla tietoinen. Koetusta väkivallasta ei tule vaieta, vaan vaara- ja uhkatilanteita tulee käsitellä vakavasti tarpeen vaatimalla tavalla.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia Naulakallion lastenkodin työntekijöiden näkökulmia ja ajatuksia väkivaltatilanteista, joiden avulla työyhteisö voisi kehittää väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä, väkivaltatilanteissa käytettyjä toimintamalleja sekä väkivaltaa kokeneen työntekijän tukimuotoja toimivammiksi. Erityisesti väkivallan ennaltaehkäisyyn tulisi panostaa, sillä jokainen väkivallanteko jättää työntekijään jäljen vähintään henkisellä tasolla. Konkreettisten kehittämissuositusten avulla työväkivallan määrää pyritään jatkossa vähentämään. Väkivallan vähentämisellä työpaikoilla parannetaan työhyvinvointia ja työssäjaksamista, mikä heijastuu laadukkaampaan lasten ja nuorten hoitoon lastenkodeissa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on heihin kohdistuneesta väkivallasta?
- Millaista apua työntekijät tarvitsevat väkivaltatilanteen kohdattuaan?

4.2 Tutkimusympäristö

Tutkimusympäristönäni on Naulakallion lastenkoti, joka on Helsingin kaupungin ylläpitämä laitos huostaan otetuille lapsille. Naulakallion lastenkoti koostuu kolmesta pitkäaikaisosastosta sekä päihde- ja mielenterveystyöhön profiloituneesta tehostetusta hoidosta, jonka jälkeen hoitopolun mukaisesti tulisi siirtyä kahdesta itsenäistymiseen tähtäävästä jatkohoito-osastosta toiselle. Yhteensä Naulakallion lastenkodissa on 38 hoitopaikkaa, ja pääsääntöisesti sijoitetut lapset ovat 12–17-vuotiaita (Helsingin kaupunki 2015a).

Naulakallion lastenkodin hoitoajatus perustuu myönteiselle ihmiskäsitykselle, jossa lapsen voimavaroja pyritään vahvistamaan. Vahvistuneiden voimavarojen avulla lapsen toivotaan voivan vaikuttaa omaan elämäänsä rakentavasti. Vastavasti Naulakallion lastenkodin työskentelyn viitekehystenä on psykodynaaminen kehityspsykologinen tutkimustieto ja teoria, jonka avulla lasta ja hänen tarpeitaan pyritään ymmärtämään. (Naulakallion lastenkoti 2012.)

Naulakallion lastenkodissa hoito perustuu lapsen ja työntekijän väliselle omahoitajuussuhteelle, jossa omahoitaja keskittyy erityisesti nuoren asioiden hoitamiseen. Työntekijän tehtävänä lastenkodissa on olla läsnä nuorta ja hänen tarpeitaan varten. Sijoitetulle nuorelle pyritään mahdollistamaan tavallinen arki, johon kuuluvat koulunkäynti, harrastukset, ystävien tapaaminen sekä keskustelut hoitohenkilökunnan kanssa. (Helsingin kaupunki 2015b.)

Yhteistyö perheen kanssa on yksi työn merkittävä osa-alue Naulakallion lastenkodissa, sillä lapsi on aina perheensä jäsen sijoituksesta huolimatta. Vanhempien kanssa työskennellään tiiviisti, mikä näkyy jatkuvana yhteistyönä, vanhempien mukana olossa hoito- ja kasvatussuunnitelman teossa sekä perhetapaamisissa. Työskentelyn avulla lapsi ymmärretään osaksi perhekokonaisuutta. (Naulakallion lastenkoti 2012.)

Olen suunnitellut opinnäytetyöni aihetta yhteistyössä Naulakallion lastenkodin kanssa saaden heiltä ideoita tarpeellisista tutkimuskohteista. Tutkimusaihe kohdentui työntekijöiden kokemaan väkivaltaan, jonka jälkeen se on käsitelty yhdessä pitkäaikaisosastojen vastaavien hoitajien kanssa sekä Naulakallion lastenkodin johtajan kanssa. Sain heiltä hyväksynnän ja tuen opinnäytetyöni toteuttamiseksi. Koska tutkimukseni toteutettiin Helsingin kaupungin lastenkodissa, tarvitsin tutkimukseeni Helsingin kaupungin tutkimusluvan. Lähetin tutkimussuunnitelmani liitteineen Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden osastoon, ja sain myönteisen päätöksen tutkimukselleni 4.6.2015.

Opinnäytetyöni aiheen kannalta on tärkeää tuoda esiin Naulakallion lastenkodin turvallisuusohjeistus sekä vaara ja -uhkatilanteiden kartoitus. Alkuvuodesta jokaisella Naulakallion lastenkodin osastolla on tehty vaara- ja uhkatilanteiden kartoitus yhteistyössä työryhmän kanssa. Syyskuussa 2015 päivitettiin Helsingin kaupungin lastenkoteihin työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin, joka on käytössä myös Naulakallion lastenkodissa. Turvallisuusohjeistus jakaantuu ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin, lapsen kohtaamiseen uhkaavassa tilanteessa, toimintaan väkivaltatilanteessa sekä uhka- ja vaaratilanteen purkamiseen. Näiden jälkeen on kaaviot aiheista: konsultaatio ja tuki sekä hätätilanteet. Loppuun on laitettu sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita ja niiden yhteistietoja. (Helsingin kaupungin lastenkotien johtajat ja laitospäälliköt 2015.)

Mikäli Naulakallion lastenkodissa tapahtuu väkivaltatilanteita, tulee jokaisesta uhka- ja vaaratilanteesta tehdä ilmoitus Työsuojelupakki-ohjelmaan (Helsingin kaupungin lastenkotien johtajat ja laitospäälliköt 2015). Työsuojelupakki-ohjelman avulla työntekijät voivat tehdä sähköisesti turvallisuuspoikkeamailoituksen muun muassa asiakkaan väkivaltaisesta käyttäytymisestä tai liukkaista ulkopor- taista. Vastaavasti esimiehiä ja työsuojeluorganisaatiota Työsuojelupakki-ohjelma edesauttaa työturvallisuuden kehittämisessä ja seurannassa. (Vilén 2010, 24.)

4.3 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, mikä toteutetaan keräämällä aineisto havainnoimalla ja keskustelemalla tutkittavien kanssa. Aineiston hankinnassa käytetään usein menetelmää, joka mahdollistaa eri näkökulmien monipuolisen esille tulon. Tutkijan omat arvot ovat läsnä läpi tutkimuksen, sillä ne vaikuttavat ilmiöiden ymmärtämiseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 164.) Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on syvällinen näkemys ilmiöstä kuvaamalla, ymmärtämällä ja tulkinnalla (Kananen 2014, 18).

Tämä opinnäytetyö perustuu kvalitatiiviseen tutkimukseen, jonka suunnittelin toteuttavani kolmella ryhmähaastattelulla teemahaastattelun mukaisesti. Ryhmähaastatteluksi kutsutaan haastattelua, johon osallistuu useita haastateltavia sekä mahdollisesti myös monta haastattelijaa. Sopivaksi haastatteluryhmäksi on määriteltä 4–8 henkeä, sillä useamman ihmisen saaminen samaan paikkaan yhtä aikaa on haastavaa (Eskola & Suoranta 1998, 95, 97–98.) Tutkimukseeni osallistuvien lastenkodin osastojen samankaltaisuus tuo yhteneväisyyttä väkivaltatilanteiden kokemusten ymmärtämiseen, mutta osastokohtaiset väkivallan kokemukset ja sen käsittelytavat tuovat laajempaa näkökulmaa haastatteluihin. Haastateltavien tulisi olla mahdollisimman homogeeninen ryhmä, jotta käsitteiden ymmärtäminen ja keskustelu olisivat mahdollisia (Eskola & Suoranta 1998, 98).

Teemahaastattelua voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. Keskustelun pohjana on määrätty aihepiiri, joka kulkee koko teemahaastattelun läpi punaisena lankana. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48). Käytännössä teemahaastattelu sijoittuu lomake- ja kyselyhaastattelun välimaastoon, sillä tarkka kysymysjärjestys sekä -muoto puuttuvat (Hirsjärvi ym. 2012, 208). Tässä tutkimuksessa keskustelun oikeasuuntaiseksi etenemiseksi suunnittelin teemahaastattelurungon (ks. liite 1). Teemat haastattelurunkoon valikoin teoriassa esiintyvistä aihealueista sekä omista harjoittelukokemuksistani sillä perusteella, että koin saavani niillä vastaukset tutkimuskysymyksiini. Teemahaastattelun aiheet koskivat kokonaisvaltaisesti työpaikkaväkivaltaa, jotta työntekijöiden kokemukset tulisivat myös laaja-alaisesti esille. Haastattelussa oli kuusi teemaa, jotka olivat lyhyt

kuvaus itsestä, väkivaltaisen käytöksen esiintyminen lastenkotityössä, väkivaltaiseen käytökseen laukaisevat tekijät, väkivaltilanteiden ennaltaehkäisy työssä, toimiminen väkivaltilanteessa ja väkivaltilanteen jälkeen saatava apu. Teemahaastattelussa haastattelija huolehtii, että kaikki valikoidut aihealueet käydään haastattelun aikana läpi, mutta niiden painotus on haastateltavan kerronnan varassa. Väljempi haastattelurunko antaa mahdollisuuden haastateltavalle esittää helpommin omia tulkintojaan. (Eskola & Suoranta 1998, 87, 89.) Hienoa teemahaastattelussa on, että se tuo itse tutkittavien sanoman esille häivyttäen tutkijan näkökulman (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48).

Kun olin suunnitellut ryhmähaastattelun kulun huolella etukäteen ja hionut teemahaastattelun kysymysrunгон valmiiksi, harjoittelin haastattelutilannetta huomatakseni mahdollisia haasteita ja epäkohtia. Esihaastattelun järjestin kolmelle sosiaalian opiskelijalle rauhallisessa tilassa. Mielestäni haastattelurunko toimi erittäin hyvin esihaastattelussa, mutta korjaustoimenpiteitä vaati ohjeistus sekä haastatteluteemoista muistuttaminen ennen haastattelun alkua. Ohjeistuksessa käsitelin ryhmähaastattelun tarkoitusta olla vapaamuotoista keskustelua haastateltavien välillä, ja oma roolini haastattelijana on seurata tilannetta sivusta. Esihaastattelut ovat tärkeitä, jotta haastattelukäytännöt tulisi testattua etukäteen. Haastatteluja tulisi toteuttaa muidenkin kuin lähipiirin kanssa, jotta huomio kiinnittyisi myös pikkuseikkoihin, kuten puhetapaan. Haastateltavien erilaisuus, kuten vähäpuheisuus, tuo haasteita haastattelijalle, sillä hänen täytyy pystyä ylläpitämään keskustelua ja viemään sitä eteenpäin. (Eskola & Suoranta 1998, 89–90.)

Esihaastattelussa harjoittelin myös nauhoitusvälineiden käyttöä ja aikataulutin teemahaastattelurungon, jotta kaikki aihealueet ehdittäisiin käsittelemään sovituksessa määräajassa. Haastattelun kestoa on haastavaa ennakoida, joten esihaastattelut ovat oiva väline ajankäytön hallitsemiseksi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 72). Teknisten apuvälineiden, kuten nauhureiden tai videokameroiden, käyttö on syytä harjoitella esihaastattelujen aikana. Itse haastattelutilanteessa nauhoituksesta tulee sopia etukäteen haastateltavien kanssa. (Eskola & Suoranta 1998, 90.) Tässä tutkimuksessa ryhmähaastattelujen litteroimisen helpottamiseksi päätin pyytää haastateltavilta lupaa videokuvata haastattelut.

4.4 Aineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä oli kolme haastatteluryhmää, joista jokainen koostui yhdestä haastattelijasta ja kolmesta työntekijästä. Haastateltavat olivat lastenkodin pitkäaikaisosastojen vakituista henkilökuntaa tai määräaikaisia työntekijöitä pitkässä sijaisuudessa. Ryhmähaastatteluihin osallistujat valikoitiin sen mukaisesti, kelle ajankohta soveltuu parhaiten työvuorosunnittelua toteutettaessa. Elokuun aikana haasteita haastatteluryhmän ja ajankohdan löytymiseen asettivat erityisesti pitkäaikaisen henkilökunnan kesälomat. Ryhmähaastatteluun varasin tunnin aikaa, ja se kuului osaksi työntekijöiden työtunteja, sillä tähän saatiin myönteinen päätös tutkimusluvalla. Haastateltaville annoin hyvissä ajoin saatekirjeen (ks. liite 2) ennen haastattelua, jossa kerroin perustiedot haastattelusta, aihealueet sekä haastattelujen videokuvaamisesta. Haastateltavilla oli täysi oikeus kieltäytyä haastattelusta, mikäli he eivät tahtoneet siihen osallistua, eikä perusteluja tähän tarvittu. Jokainen haastatteluun osallistuja allekirjoitti ennen haastattelua suostumuksen opinnäytetyöhön osallistumisesta (ks. liite 3).

Haastattelijan tehtävänä on saada keskustelu alkuun, jonka jälkeen hänen tulisi pysyä keskustelusta sivussa (Eskola & Suoranta 1998, 98). Tässä tutkimuksessa ohjasin haastatteluissa keskustelua eteenpäin teemahaastattelurunkoa apuna käyttäen, jotta kaikki osa-alueet ehdittäisiin määräaikaan mennessä käsittelemään. Haastattelutilaisuudessa annoin aikarajojen hieman elää, sillä haastatteluryhmästä vaihdellen keskustelu painottui eri osa-alueisiin. Haastattelijan tehtävänä on myös huolehtia, että jokaisella on mahdollisuus osallistua keskusteluun. Mikäli keskustelu ei etene, tulee haastattelijan auttaa tilanteessa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 61.) Haastattelun teemat esittelin jo haastattelukutsussa, mutta kävin ne myös läpi haastattelun alussa. Haastattelun teema herätti runsaasti keskustelua, eikä minun tarvinnut esittää juurikaan apukysymyksiä keskustelun ylläpitämiseksi, joten pääsääntöisesti pysyin ulkopuolella keskusteluista. Mielestäni keskustelu oli melko tasapuolista jokaisessa haastatteluryhmässä, ja kaikkien näkemykset ja ajatukset saivat tilaa. Teemahaastattelu antoi mahdollisuuden moninaisempaan katsaukseen väkivallan kokemuksista, jolloin yllättävienkin näkemysten esiintulo mahdollistui.

Haastatteluissa käytetty terminologia ja teemat olivat lastenkodin työntekijöille tuttuja, joten yksinkertaistettu teemahaastattelurunko toimi kaikissa haastatteluissa. Ryhmähaastattelussa keskustelun tulisi pysyä mahdollisimman vapaana mutta silti annetussa aiheessa (Eskola & Suoranta 1998, 98). Spontaanisti etenevässä keskustelussa nousee usein esille paljon huomioita sekä laaja-alaista tietoa koskien tutkimusaihetta (Hirsjärvi & Hurme 2008, 61). Tässä tutkimuksessa ryhmähaastattelujen ohjeistuksessa kerroin haastattelun olevan vapaata keskustelua haastateltavien kesken väkivallan teemoista, jota tarpeen vaatiessa haastattelija ohjaa.

Tässä opinnäytetyössä haastateltaville tilanne näytti luontevalta, ja keskustelu heidän välillään oli runsasta. Pääsääntöisesti haastattelut pysyivät antamissani aiheissa. Ryhmähaastattelussa on merkittävää, että haastateltavat tukevat toisiaan ja auttavat toisiaan muistamaan tilanteita. Näin voidaan saada tietoa tavallista enemmän, kun asiat eivät jää ainoastaan yhden ihmisen muistettavaksi. (Eskola & Suoranta 1998, 95, 97.)

Tutkimukseni haastatteluissa tuli esille jokaisen työntekijän oma persoonallisuus, mutta ajatuksia ja tunteita herättävä aihe piti keskustelua yllä kaikissa haastatteluissa hyvin. Teemahaastattelurungon lineaarisuus helpotti haastattelun etenemistä, sillä aiheesta toiseen siirtyminen tapahtui luonnollisesti. Esimerkiksi keskustelu väkivaltatilanteesta toimisesta siirtyi hiljalleen keskusteluun väkivaltatilanteen jälkeen saatavasta avusta, kun haastateltavilla ei ollut ensimmäisestä aiheesta enää mitään sanottavaa.

Monien hyvien puolien lisäksi ryhmähaastatteluun kuuluu myös haasteita. Ryhmähaastattelutilanteesta on melko helppo kieltäytyä vedoten aikatauluongelmiin (Eskola & Suoranta 1998, 98). Tutkimuksessani haastattelulle varattiin oma rauhoitettu aika, joka kuului osaksi työaikaa. Tällä pyrittiin varmistamaan työntekijöiden osallistuminen haastatteluun. Haastattelut kestivät 50–60 minuuttia. Aikataulujen sopiminen kolmen eri osaston välille oli minusta haastavaa, ja jouduin vaihtamaan haastattelun ajankohtia muutamia kertoja aikataulumuutosten vuoksi. Sain haastattelut kuitenkin pidettyä elokuussa 2015.

4.5 Aineiston analysointi

Laadullisten tutkimusten analyysi pyrkii tiivistämällä selkeyttämään aineistoa säilyttäen kuitenkin sen informaatioarvon (Eskola & Suoranta 1998, 138). Teema-haastattelut tuottavat yleensä runsaasti materiaalia, jonka purkaminen toisaalta rikastuttaa mutta myös työllistää. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136). Analyysin tarkoituksena on tuottaa vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2014, 42).

Tutkimukseni haastattelujen jälkeen litteroin eli puhtaaksikirjoitin saadun materiaalin sanasta sanaan muutaman päivän sisään haastattelusta. Kuvan ja äänen perusteella oli mielestäni helpompi seurata keskustelua, jotten sekoita vain äänen perusteella haastateltavia toisiinsa. Koin tämän helpottavaksi elementiksi, sillä litteroidessa pystyin muistamaan haastattelutilanteen melko tarkasti. Aineiston purkaminen ja analyysin tekeminen tulisi aloittaa mahdollisimman nopeasti haastattelujen jälkeen, sillä materiaalin täydentäminen ja selventäminen joiltakin osin sujuu helpommin kokemuksen ollessa tuoreessa muistissa. Litteroinnille ei ole tarkkoja säädöksiä, mutta olemassa on suuntaa antavia ohjenuoria. Usein-kaan ei ole tarpeellista purkaa haastattelua täysin sanasta sanaan, ja aina ryhmähaastattelujen litteroinnissa se ei ole välttämättä edes mahdollista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136, 139–140.) Kaikista kolmesta ryhmähaastattelusta kertyi litteroitua tekstiä yhteensä 35 sivua fonttikoolla 12. Hävitin kuvatun materiaalin litteroimisen jälkeen.

Haastattelujen puhtaaksikirjoittamisen jälkeen perehdyin tutkimukseni aineiston kokonaiskuvaan lukemalla litteroimaani tekstiä useaan kertaan. Tekstin selkiyttämiseksi tein myös merkintöjä litteroituun materiaaliin ja yliviivasin haastateltavien pääajatuksia. Analyysin teko mahdollistuu vasta, kun aineistoon on tutustuttu riittävästi. Pääsääntöisesti analyysi on sitä laadukkaampaa mitä enemmän tutkija panostaa aineistonsa lukemiseen, sillä tällöin hänellä kasvaa ymmärrys olemassa olevasta materiaalista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 143.)

Teemoitteluksi kutsutaan analyysitapaa, jossa haastatteluista nousevat yhte-neväiset aihepiirit ovat tutkijalle kiinnostavia. Usein teemoittelun perustan muo-dostavat haastattelurungon mukaiset lähtökohtateemat, mutta kiinnostavampia näkökulmia nousee usein näiden aihepiirien ulkopuolelta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.) Tutkimukseeni tekemäni teemahaastattelurunko vastasi mielestäni tutkimuskysymyksiin, ja niiden avulla sain tutkimukseni kannalta oleellista tietoa. Teemoittelun käyttämisessä analyysimenetelmänä tulee ottaa huomioon, että esille nostetut aihepiirit ovat tutkijan omia tulkintoja haastatteluista (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173).

Analysointivaihe on prosessi, jolloin tutkijan ei tule juuttua ensimmäiseen jäsen-nykseensä (Eskola & Suoranta 1998, 152). Ilmiöiden kategorisointi on haasteel-lista, ja se vie usein paljon aikaa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136). Lopullisia tulkin-toja voidaan tehdä vasta, kun aineisto on analysoitu. Ryhmittely auttaa usein jä-sentämään tulkintaa, jolloin se pysyy helpommin ehjänä kokonaisuutena. Jotta tutkimustekstissä teemoittelu onnistuisi, tulee lähdekirjallisuuden sekä tutkimus-aineiston välillä olla vuoropuhelua läpi analysointivaiheen. Erityisesti sitaatteja voidaan käyttää perustelemaan tehtyjä tulkintoja. (Eskola & Suoranta 1998, 151, 176.)

Opinnäytetyöni analyysimenetelmänä käytin teemoittelua, jonka aihepiirit ylei-sesti nousivat teemahaastattelun rungon pohjalta. Analyysin jäsentämisen aloitin lajittelemalla litteroitua tekstiä teemahaastattelurungon mukaisesti. Taulukoin lit-teroidusta tekstistä kaiken, mikä vastasi tutkimuskysymyksiini, jonka jälkeen tiiv-istin puheenvuorojen sanoman muutamaan sanaan tai lauseeseen (ks. liite 4, TAULUKKO 1). Analyysissä litteroitu aineisto luokitellaan ja erotellaan pieniksi paloiksi. Lyhentämällä haastateltavien ajatukset yhdeksi tai muutamaksi lau-seeksi saadaan merkitys tiivistettyä, jolloin merkityksiä on helpompi tulkita. (Hirs-järvi & Hurme 2008, 137.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen analyysissä ei kuitenkaan ole tarkoitus tiivistää teks-tiä, vaan laajentaa sitä. Erittelyn jälkeen rakennetaan synteesi, jossa pyritään näyttämään teeman kokonaiskuva uudesta perspektiivistä. (Hirsjärvi & Hurme

2008, 143.) Opinnäytetyössäni synteessin saamiseksi etsin tiivistetyille merkityksille ensin alateemoja, jonka jälkeen järjestelin alateemat yläteemoiksi (ks. liite 4, taulukko 2). Yläteemat jaottelin vielä yhdistäviin teemoihin (ks. liite 4, taulukko 3), sillä halusin löytää vielä selkeämpiä kokonaisuuksia analyysiin. Teemat yhdistetään kuvaavien käsitteiden alle, jolloin analyysistä tulee looginen kokonaisuus (Kananen 2014, 113). Opinnäytetyöni aineiston yhdistävät teemat vastasivat teoriasta nostettuja teemoja, jotka olivat myös selkeästi jaoteltuna käyttämässäni teemahaastattelurungossa.

Yhdistäviksi teemoiksi muodostin väkivalta ilmiönä lastenkodissa, väkivallan laukeavat tekijät, väkivallan ennaltaehkäisy, toimiminen väkivaltatilanteessa, väkivaltatilanteen jälkeen saatava apu ja kehittämiskohteet. Esitän näiden kuuden yhdistävän teeman kautta tutkimustulokseni, ja käytän haastateltavien sitaatteja näyttääkseni, miten olen haastattelumateriaalia tulkinnut ja kuinka olen analyysini tuloksiin päätenyt. Haluan sitaattien avulla myös tuoda ilmiöt konkreettisemmin lukijan tietoon, jotta hän ymmärtää paremmin työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia. Joistakin sitaateista olen jättänyt pois joitakin osioita, sillä niiden perusteella haastateltava tai hänen asiakkaansa saatettaisiin tunnistaa. Toinen syy sitaattien lyhennykseen on, että poisjätetty tieto ei ole ollut mielestäni oleellista tutkimustulosten kannalta. Ryhmähaastattelussa keskustelu elää haastateltavien välillä, jolloin kaikista puheenvuoroista ei käy ilmi puhuttava aihe. Selitykset keskustelun aiheesta olen laittanut sitaatteihin hakasuluilla ja poistetut kohdat on merkitty seuraavasti (...).

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Väkivalta ilmiönä lastenkodissa

Haastateltavien mukaan väkivalta ilmenee moninaisesti lastenkodissa. Suuri osa haastateltavista kertoi, että väkivallan esiintyminen lastenkodissa on yleistä. Pääsääntöisesti nuoret käyttävät työntekijöihin henkistä väkivaltaa jopa päivittäin. Kaikki nuoret eivät kuitenkaan siirry sanoista tekoihin, mutta myös fyysistä väkivaltaa esiintyy lastenkotiympäristössä.

Vois sanoa, että lähes jokainen nuori jossain vaiheessa sijoituksen aikana on väkivaltainen. Vähintään sitä huutamista, huorittelua, uhkaamista. Kaikki ei siirry sanoista tekoihin. Voi olla aika korkea se kynnys, et kaikki ei sitä tee. (...) Kaikille [työntekijöille] ei satu mitään, mut jos on väärässä paikassa, väärään aikaan, niin voi sattuu. Tavallaa kaikkeen pitää valmistautuu. (H8)

Haastatteluissa ei tullut ilmi, että sukupuolella olisi ollut merkitystä väkivallan kohteeksi joutumisessa. Työryhmien halutaan koostuvan tasapuolisesti miehistä ja naisista, sillä nuori tarvitsee roolimalliksi sekä mies- että naistyöntekijöitä. Nuorten tulisi kunnioittaa työntekijän auktoriteettia koosta riippumatta; ”et vaikka on kuinka pieniä naisia, niin niitten isojen poikien on toteltava” (H3). Naistyöntekijät kokivat kuitenkin asemansa heikommaksi fyysisen väkivallan edessä. Yksi haastateltavista toi myös esille, että väkivaltilanteen käydessä fyysiseksi naisen heikko asema turhauttaa, sillä keinot ovat vähäiset.

Tavallaan oikeesti pitää myöntää, että naisena se fyysinen koko aiheuttaa sen, etten mä voi tehdä mitään. Sekin tuo semmosen oman rankkuutensa siihen. (H1)

Väkivaltilanteiden nähtiin keskittyvän erityisesti niihin aikoihin, kun työntekijä on yksin työvuorossa. Nämä ajankohdat ovat yleensä öisin sekä viikonloppuisin. Mikäli väkivaltilanne tulee silloin, kun työntekijä on yksin vuorossa, on hankalaa turvata sekä oma että osaston muiden nuorten koskemattomuus. Yksin työskennellessä vaara- ja uhkatilanteet koettiin myös inhottavimmiksi verrattuna siihen, kun on työryhmän tuki takana.

Pahinta siinä on tietenkin, että ne [väkivaltatilanteet] keskittyy siihen, kun ollaan yksin työvuorossa. Ne keskittyy yöaikaan ja viikonloppuun, silloin kun ei koulua käydä. (...) Näihin aikoihin on satsattu henkilökuntaan hyvin vähän Naulakalliossa ja toki lastensuojelussa muuallakin. (H9)

Väkivallan muodot jakautuivat haastateltavilla selkeästi sekä henkisiin että fyysisiin tekoihin. Haastatellut työntekijät ovat havainneet erilaisia väkivallanmuotoja; ”purtu” (H6), ”uhkailuna” (H5), ” vihapuheena ja olen nähnyt, että on lyöty tai potkittu tai syljetty (H6)”. Henkinen väkivalta tuotiin yhtä voimakkaasti esille kuin fyysinen väkivalta.

Mä oon saanu leivän päälle ja ehkä nyt, kun tää nuoriso on muuttunut, on enemmän tullu semmosta sanallista uhkailua. Se on hirveetä, se on inhottavaa. Semmosta että ”vittu mä tapan sut” ja ”vittu turpa kiinni” ja ”oo hiljaa”. (H2)

Jatkuvaa henkistä väkivaltaa sanottiin jopa kuluttavammaksi kuin fyysistä väkivaltaa. Tällöin työntekijät ovat rasituksen alla, sillä väkivallan uhan ollessa läsnä osastolla tulee työntekijöiden olla jatkuvasti valppaana. Työntekijöiden voimavarat kuluvat, mikäli räjähdysherkässä osastotilanteessa joudutaan työskentelemään pitkään; ”se uhka on rasittavaa ja vaikuttaa työyhteisöön, sillä se tekee kaikkien olosta tosi kireetä ja siitä olemisesta varovaista” (H1), ”se uhka pelkättään, ku oven aukasee osastolla, niin se on ihan kaikkein kuormittavinta tässä työssä” (H3). Vastaavasti työssäjaksamista edistää, mikäli työryhmä toimii yhteinäisesti ja siellä on mahdollista tuulettaa tunteitaan, jotta ajatukset eivät pyöri vapaa-ajalla myös työasioissa.

Ja sitten siinä on tärkeetä, et se työryhmä on sellanen että voi tuulettaa omia tunteitaan. Että ei tarvi lähteä siitä työvuorosta jonku hektisen tilanteen jälkeen, ja pyörittää sitä päässään. Silloin ei saa nukkua. (H3)

Tunteet ovat olennainen osa työtä lastensuojelussa, ja ne liittyvät myös vahvasti väkivallan kokemuksiin. Haastatteluissa pelon tunteet koettiin inhimilliseksi ja osaksi väkivaltatilanteita; ”mut kyl musta se pelkokin liittyy siihen” (H6), ”se meni niinku niin mun sisuksiin asti se pelko” (H3), ”se ihminen, joka sanoo, ettei ikinä pelkää, nii sehän puhuu ihan paskaa” (H8). Työntekijöiden tulee tunnistaa oma

pelkonsa ja oppia käsittelemään tilanteet, jotta he pystyvät jatkossakin työskentelemään alalla. Pelko ei siis saisi olla läsnä jatkuvasti työssä, mutta pelkäämättömyys poistaa taas työntekijän ymmärryksen oikein ja väärin toimimisesta; ”miten sä sitten ohjaat sinne oikeelle tielle, jos sä et ite tunne kuin pahalta se [väkivalta] niinku kuulostaa” (H1).

(...) naishoitaja, joka kerto, että tyttö oli hänelle sanonut, et se ”viiltää häneltä kurkun auki”. Niin sitä tää johtaja kysy, että ”miltä se susta tuntu?”. Ja tää naishoitaja vastas, että ”ei miltää, että mä oon tottunu tämmösen”. Nii sit se johtaja sano, et ”sit on syytä vaihtaa työpaikkaa, jos siihen tottuu”. Et eihän meidän tarvi tottuu semmoseen uhaan. (H3)

Uhkailun tai fyysisen väkivallan kohteeksi joutuminen ei kuulu lastenkodin työntekijöiden toimenkuvaan. Fyysisen koskemattomuuden tulisi olla jokaisen työntekijän oikeus; ”nii ei me olla mitään nyrkkeilysäkkejä, et vaikka kuinka tää on meidän työtä, niin ei mun työ oo ottaa turpaani” (H1). Haastateltavat työntekijät toivat myös esille negatiivisia tunteita vastareaktiona väkivallan tekijöitä kohtaan, kuten ”tulee se kiukku ja ärtymys” (H5) ja ”siitä tulee semmonen raivo, josta taas on aikuisuus kaukana” (H1). Myös ahdistuksen tunteet väkivaltatilanteista olivat haastatelluilla yleisiä. Työntekijöillä löytyy ymmärrystä nuorten oireiluun ja kerääntyneen pahanolon purkamiseen, mutta keinojen vähyyttä pidettiin tuhauttavana.

Kun täällä on kuitenkin sen takia, että haluis tehdä jotain, sit ku tajuaa, että keinoja on ehkä 1, 2 tai 0. Seki rassaa omaa päätä. (H1)

5.2 Väkivallan laukaisevat tekijät

Työntekijän toiminnalla ja ammatillisuudella on merkitystä väkivaltatilanteen syntymiseen. Haastateltavat toivat esille henkilökemioiden vaikutukset työntekijän ja nuoren välillä; ”joskus ei tarvi, kun naamansa näyttää niin se riittää välillä” (H5). Aikaisemmat kokemukset ovat voineet vaikuttaa kuvaan työntekijästä nuoren

maailmassa, jolloin pienetkin asiat saattavat aiheuttaa nuorella väkivaltaisen reaktion. Haastateltavan sanoin tilanne voi kärjistyä yllättäen; ”sen voi aiheuttaa ihan työntekijän äänensävy, tyyli tai sanavalinnat” (H6).

Näihinkin liittyy ne henkilökohtaiset kemiat. Niinku, et se nyt vaan on fakta, että kaikki ei tykkää susta. Joskus saattaa tietyt asiat ärsyttää. (H6)

Välillä se [vuorovaikutus] toimii jonkun toisen aikuisen kanssa. Ja täytyy hyväksyä se, että antaa sitä tilaa jollekkin muulle aikuiselle. (H2)

Työntekijät tekevät persoonallaan työtä, missä hyvät vuorovaikutustaidot ovat arvokkaassa asemassa. Merkittävänä tekijänä haastateltavat pitivät sitä, miten työntekijä itse käyttäytyy puuttuessaan nuoren asioihin; ”itse omalla toiminnallaan aika paljon pystyy välttämään ne tilanteita” (H6), ”siinä on ammattilaisen omalla käytöksellä merkitystä, miten siihen asiaan lähdetään puuttumaan” (H9). Myös aikuiset tuovat sen hetkiset tunteensa töihin. Joskus työntekijällä saattaa olla huono päivä, jolloin se tarttuu nuoreen tai päinvastoin. Tunnetilat siirtyvät ihmisestä toiseen helposti, jos niihin ei kiinnitetä huomiota.

(...) Et se jotenkin sitten tarttuu, siis se nuoren huono olo. Et mua niinkun nauratti, et miten meidän murrosikänen tyttö on saanu meidän koko työryhmän näin kiukkuseks. Sen kiukku oli tietysti siirtynyt ensin toiseen ja sitten toiseen hoitajaan. Ja sit siel ollaan, vellotaan siinä mikä on lähtökohta. (H3)

Tunteiden vaikutus näkyy myös lastenkodin työntekijöillä siinä tilanteessa, jos he joutuvat työskentelemään jatkuvan väkivallan uhatta. Väkivallan pelko näkyy työntekijöistä varovaisuutena, mitä nuoret voivat käyttää hyväkseen; ”nii jos joku aistii semmosen pienen varovaisuuden, niin se on vähän niinku, vähänku tahattomasti jo provosois sitä” (H1). Väkivallan uhan alla on vaikea asettaa pelko takalalle, jotta pystyisi nauttimaan työstään nuorten kanssa. Joskus varovaisuus voi muuttua tilanteisiin puuttumattomuudeksi, jolloin nuoret saavat työntekijöistä valan. Tällöin alistutaan tilanteeseen, ja työntekijöiden toiminta ei ole enää aikuisjohtoista.

Sit se, et ooks sä aina se joka puuttuu. Ja sit se muuttuu, et ”en mä-kään puutu, ku kukaan muukaan ei puutu tähän sanalliseen väkivaltaan”. (H2)

Niin ja sit se tekee sen, et sit ku on tarpeeks rankkaa niin sit ei niin ku nähdä, ei kuulla, sit ei puututa mihinkään. Kun on helpompi olla puuttumatta. (H3)

Vastaavasti aikuisjohtoisuuden ylläpitäminen voi laukaista myös nuoren väkivaltaisen käytöksen. Jokaisessa haastattelussa mainittiin rajaaminen väkivallan aiheuttajaksi; ”ja sit rajaamistilanteet on yks iso, jos niinku rajotetaan” (H2), ”rajoitustoimenpiteet” (H4), ”rajoitustoimenpiteet, että nuori kokee, että hänen asioihinsa puututaan” (H6). Rajoitustoimenpiteisiin kuuluva liikkumisvapauden rajoittamisen ja osaston ovien lukitsemisen nähtiin myös erityisesti lisäävän väkivaltaa; ”jos nuori ei pääse ulos, niin silloin on räjähdysherkkää” (H2).

Vaikka työntekijöiden toiminnalla on vaikutusta väkivaltatilanteiden laukaisevissa tekijöissä, näkivät haastattelijat myös joitakin tekijöitä, jotka ovat lähtöisin nuoren taustasta sekä hänen toiminnastaan. Väkivaltaisen nuoren taustalla on usein puutteita varhaisessa vuorovaikutuksessa. Nuoren elämän monilla osa-alueilla saattaa mennä huonosti, jolloin paha olo puretaan väkivaltaisella käytöksellä. Usein kuitenkin uhkaavan nuoren ulkokuoren alle kätkeytyy pelokas lapsi; ”useimmiten nämä, jotka käyttäytyy noin [uhkaavasti tai väkivaltaisesti], on hirveen pelokkaita itse (H3)”.

Jos paha olo ei osata käsitellä, kertyvät negatiiviset tilanteet patoutumiksi, jotka voivat ilmetä vaara- ja uhkatilanteina kontrollin pettäessä. Joskus kontrolli saattaa pettää, jos nuorelta kysellään jatkuvasti pahan olon syytä, eikä hän ole valmis siitä kertomaan. Haastavimmiksi väkivaltatilanteiksi haastateltavat kertoivat ne, kun työntekijä ei ole itse alusta lähtien tilanteessa mukana sen kumuloituessa. Tällöin niitä ei välttämättä ehditä enakoimaan tai estämään riittävän ajoissa. Haastateltavan näkemyksen mukaan kaikkiin väkivaltatilanteisiin ei välttämättä ole edes nimettävää syytä, joka olisi ilmeinen juuri sillä hetkellä. Kaiken kaikkiaan oletuksena haastateltavilla kuitenkin on, että nuorten sijoitukset tapahtuvat aina syystä.

Se on mihin halutaan päätyä, että onko paras nuori se, joka kaikessa tottelee. Että sen paikka ei silloin oo ees meillä. Että se ois osannu toimia missä tahansa muussakin ympäristössä. (H9)

Ulkoapäin ohjattuja tekijöitä, joihin nuoret tai työntekijät eivät voi vaikuttaa itse, nousi haastatteluissa myös esille koskien väkivaltatilanteiden laukaisemista. Kulttuurimme on muuttunut väkivaltaisemmaksi, ja nuoret oppivat jo pienestä pitäen televisiosta ja internetistä väkivaltaisuutta. Nuorten asiakkuudet ovat myös muuttuneet ajan myötä, ja työntekijät kokivat, että nykyisin nuorten hoidon tarve ja lastenkodin hoidon tarjonta eivät aina kohtaa. Vastaavasti kaikkien nuorten kesken hoitoa ei voida jakaa tasapuolisesti, mikäli osa nuorista on liian haastavia hoitolaitokseen.

Mun mielestä ne ei oo vaan meidän hoidettavissa. Et sekin tosiasia, että kaikki ei oo meidän hoidettavissa. Että vaikka me kuinka yritätäs, niin semmonenkin vielä, että se on muilta pois jos yhen nuoren kanssa työryhmä taistelemaan. Niin sit ne muut jää tavallaan paitsioon siitä. (H3)

5.3 Väkivallan ennaltaehkäisy

Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyyn tulee panostaa, jotta väkivalta työntekijöitä kohtaan vähenisi. Vuorovaikutusta pidetään olennaisena tekijänä ennaltaehkäisyssä, sillä se on lastenkotityön yksi peruspylväistä. Haastateltavat nostivat erityisen tärkeäksi elementiksi väkivallan ehkäisyssä nuorten tuntemisen osastolla. Tutuus tuo turvaa nuorelle, jolloin hän toisaalta pystyy näyttämään työntekijöille myös negatiiviset tunteensa helpommin. Toisaalta tuttu työntekijä tuntee paremmin nuoren toimintatavat sekä hänellä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa nuoreen verrattuna esimerkiksi sijaisiin.

Mutta näen sen sellaisena prosessina väkivallan kanssa. Kun tulee uus nuori, niin mitä paremmin tähän tutustuu, sitä paremmin siihen pystyy jotenkin vaikuttamaan. (H3)

Kun työntekijä ja nuori tuntevat toisensa, on mahdollisuus käyttää myös ammatillisia kommunikointitaitoja väkivaltatilanteiden välttämiseksi. Haastateltavat nostivat esille tilanneälyn merkityksen, sillä he kokivat olevansa tärkein väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä; ”ajattelen, että me työntekijät ehkäistään niitä” (H5). Kommunikoinnin avulla työntekijät pyrkivät vaikuttamaan tilanteeseen niin, että kärjistyminen väkivallaksi voidaan estää. Peruslähtökohtana vuorovaikutuksessa on nuoren kohtaaminen kunnioittavasti.

Ajattelen, että siinä on aikuislähtöistä se, miten me käyttäydytään toisiamme kohtaan. Myös niin että aikuiset kunnioittaa sitä nuorta, ja puhuu kunnioittavasti. Et on se silleen vuorovaikutusta. (H3)

Nuoren kasvatukseen vaikutetaan kommunikoinnin lisäksi rajaamisella. Kaikkea nuorten toimintaa ei voida sallia, sillä ne eivät ole aina soveliaita tai nuoren edun mukaisia. Rajaamista saatetaan joissakin tapauksissa välttää, jos työntekijät pelkäävät nuoren reaktiota niihin. Tilanteissa tulee kuitenkin muistaa, että rajat on asetettu nuoren edun vuoksi, ja ne eivät välttämättä ole mieleisiä nuorelle.

Mut ku joidenkin kanssa se on ihan väistämätöntä, että niitä tapahtumia tulee. Et niitä ei tapahtuis, jos jätät puuttumatta. Mut ku sekään ei oo niinku tapa toimia. (H1)

Koulutuksilla pyritään vaikuttamaan väkivaltatilanteiden syntymisen ehkäisyyn sekä toimintaan. Suurimmalla osalla työntekijöistä oli käytynä MAPA-koulutus, joka koettiin pääsääntöisesti hyödyllisenä; ”kyl siin MAPA-koulutuksessa käydään niinku näitä musta aika hyvin läpi” (H6). Osittain näkemyseroja syntyi teorian ja käytännön yhteensovittamisesta. Toisaalta nähtiin, että MAPA-otteet tulevat selkärangasta ja niitä on helppo käyttää tarvittaessa. Jotkut taas olivat sitä mieltä, että MAPA-koulutusta pidettiin teoriassa hyvänä, mutta käytännössä hankalana toteuttaa turvallisesti nuorilla. Kiinnipitoa myös kritisoitiin ja toivottiin, että jokaisen sitä käyttävän tulisi itse se myös kokea.

Sillon ku me käytiin se MAPA-koulutus, ja siinä harjoiteltiin, että sua pidettiin kiinni. Niin se oli musta inhottavaa. Laitto vaan lattialle. Mua pidetään jaloista kiinni, käsistä kiinni. Mulle tuli semmonen kamala olo, raivo. (H2)

Turvallisuusohjeista kysyttäessä haastateltavilta harva pystyi niistä kertomaan. Yleisesti moni tiesi Naulakallion lastenkotien yhteisteisten turvallisuusohjeiden roikkuvan ilmoitustaululla, mutta sisällöstä ei osattu sanoa juuri mitään. Osa haasteltavista toivoi saavansa paremmin turvallisuusohjeita jatkossa. Toisaalta nousi esille, että turvallisuusohjeista ei koeta saavan hyötyä käytännötilanteissa, sillä toimintamallien tulee olla selkeänä mielessä tilanteen sattuessa.

Talon yhteiset ohjeet on joka osastolla. Mutta hyvin usein tilanteet tulee todella nopeasti, että siellä ei kenelläkään oo juuri sillä hetkellä aikaa toimia juuri niiden ohjeiden mukaan. Sillon on ytimenjatkeella toimittava, siellä on oltava jotkut käskyt, miten toimia: suojaa muut nuoret, suojaa ittes, jos tilanne sitä vaatii. Kyllä siihen on ohjeita, mut jos ihminen joutuu vankan väkivallan kohteeksi tai uhan kohteeksi, niin ne on aika yksin siinä tilanteessa, vaikka siellä ohjeistuksessa sanottaiskin, että ”Naulakallio on tässä sinun takana”. Joskus ne on todella yksinäisiä paikkoja, että siihen ei todella apua hälytettyä saa.

Avunsaanti tarvittaessa muilta työntekijöiltä koettiin merkittäväksi työpaikan järjestelyksi väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä. Haastateltavien mukaan työntekijöitä tulisi olla riittävästi työvuoroissa, ja haastavampina aikoina niitä tulisi lisätä tarvittaessa; ”sit ennakoitiin, että on riittävästä henkilökuntaa” (H7), ”no ainaki se, et on riittävästi työntekijöitä” (H1). Haastateltavat toivat esille myös, että väkivallan ennaltaehkäisyssä helpottavat vakaan työryhmän rakenteet ja toimintakulttuuri. Kun työryhmän jäsenet tuntevat toisensa, he pystyvät tukevat toisiaan ja pohtimaan yhdessä ratkaisuja haastaviinkin tilanteisiin.

Et se on just se, minkälainen työryhmä. Jos paljon työryhmän jäsenet vaihtuu, paljon sijaisia, se on hyvin heiluva työryhmä. Mitä vakaampi työryhmä, sitä paremmin sen kestää kaiken tän väkivallan uhan ja kaiken tämmösen. (H2)

Kun lastenkodissa työskennellään pääsääntöisesti yksin öisin ja viikonloppuisin, ovat viereiset osastot tärkeässä roolissa apua tarvittaessa. Haastateltavat kertoivat, että he luottavat viereisten osastojen työntekijöiden apuun. Ikäviä tilanteita ei tarvitse kokea yksin, sillä apua voi pyytää matallakin kynnyksellä viereisiltä osastoilta. Usein haastateltavat soittavat jo etukäteen viereisille osastoille informoidakseen haastavista tilanteista.

Yks on se, et mä koen, etten mä oo yksin. Mä en koe sitä koskaan semmosena, et mä oisin yksin. Et mä luotan siihen, että mä saan naapureista apua, jos semmonen tilanne tulee. (H1)

Kyll mä aina pyrin soittamaan etukäteen, jos on vähän rauhatonta. Nii sit mä saatan pyytää kahville käymään osastolle kattoon tilanetta. (H7)

Haastateltavat nostivat esille hälytysjärjestelmän tärkeyden, mutta kertoivat, etteivät kaikki työntekijät pidä hälyttimiä kuitenkaan mukana. Hälytysjärjestelmä on turvallisuuden kannalta olennainen yksin työskennellessä, sillä sen ansiosta taustatuen saaminen haastaviin tilanteisiin mahdollistuu nopeasti; ”ainakin hälyttimet, et ne on se a ja o” (H6), ”musta tuntuu, että harvoin työntekijöillä on se kyllä matkassa, mikä on vähän huono juttu” (H4).

5.4 Toimiminen väkivaltatilanteessa

Jokaisella työntekijällä on omat toimimistavat väkivaltatilanteissa, mutta päälinjat olivat kaikilla samat. Huutamisen nähtiin pahentavan tilannetta; ”sehän vaan pahentaa tilannetta, jos huutaa” (H6), ”mä en oo kyl ikinä osannu korottaa ääntäni” (H5). Oma käytös ei saa olla uhkaavaa, vaan toiminnan tulee olla rauhallista; ”siinä täytyy yrittää pysyä aika rauhallisena” (H5), ”tärkeää on se, että oma käytös ei oo uhkaavaa, ei sanallisesti eikä fyysisesti” (H9). Tilanteet pyrittiin ratkaisemaan vuorovaikutuksen keinoin, niin pitkälle kuin mahdollista; ”ja kai sitä pitkään ainakin meikäläinen yrittää puhua” (H1). Puhumisessa tulee kuitenkin välttää provosointia ja antaa nuorelle tilaa tämän ollessa kireänä.

Ja sit se, et huomaa, et toinen nuori on hirveen kireellä, niin yrittääpä sitä, et nyt mä pistän rajan tähän puhumiseen. Ja tajuu, et nyt toi on niin kireellä. (H2)

Työntekijät myönsivät myös inhimillisiä piirteitään, että optimaalisimmalla tavalla ei aina pysty toimimaan, vaikka haluaisikin. Haastateltavista muutama kuvasi, että joskus he saattavat mennä nuoren tunteeseen mukaan. Jokainen kuitenkin tiedosti olevansa niissä tilanteissa epäammattimainen, ja kertoivat vetäytyvänsä

tilanteesta asian huomattuaan tai työtoverin huomauttamisen jälkeen. Jälkikäteen työntekijät ovat pyytäneet anteeksi, jolloin he toimivat esimerkin omaisesti.

Meinaan sittenhän sitä menee hoitajanakin välillä siihen tunteeseen. Et kyl mä oon menny nuoren kanssa siihen pattitilanteeseen, että mä oon ihan kans tunteessa mukana. Että nyt en anna pätkeäkään periksi. (H3)

Koska jokainen työntekijä on erilainen niin henkisiltä kuin fyysisiltäkin ominaisuuksiltaan, tulee vaara- ja uhkatilanteista selviämiseen käyttää omia vahvuuksia. Haastateltavat katsoivat vahvuudeksi myös sen, että työntekijä tietää ja toimii jokaisen nuoren kanssa tälle järkevimmällä tavalla. Nuorten aiemman kokemukset ovat yksilöllisiä, jolloin jokin toimintatapa saattaa aiheuttaa nuorelle kaaoksen, vaikka se toisen nuoren kanssa toimisikin rauhoittava tekijänä.

Ja ne omat vahvuutensa tunnistaa, koska fyysisesti me ollaan erilaisia, meil on erilaisia kokemuksia tän nuoren kanssa. Niitä ei korvaa mikään, kellä ei oo kokemuksia sen nuoren kanssa. Niitä on niin paljon eri juttuja, jotka voi vahvuutena ajatella näissä tilanteissa. (H9)

Omien vuorovaikutustaitojen sekä vahvuuksien käyttämisen lisäksi haastateltavat turvautuvat kollegoiden apuun ja tukeen. Haastateltavat pitivät väkivaltatilanteiden kohtaamista yksin epämiellyttävänä, ja työtovereiden apuun turvauduttiin matalalla kynnyksellä; ”mut niinku se hälyytyksen teko siis kuitenkin, jos on semmonen olo itellä, et nyt voi tapahtuu” (H6), ”sitten toivoo, että mä en oo yksin siinä, et siin on työkaveri, jos on pakko ottaa kiinni” (H1). Yksin työskennellessä joutuu jokaisen päätöksen tekemään itsenäisesti, mutta kollegoiden ollessa paikalla työntekijät keskustelevat yhdessä mahdollisista tilanteen ratkaisumalleista.

Sit taas jos on iso porukka, niin varmaan siinä käydään keskusteluja ja mietitään, että onko jo kiinnipidon paikka vai miten nyt saatas, vai viedäänkö huoneeseen vai miten saadaan rauhoitettua. (H5)

Vaikka yhteinen toimintasuunnitelma olisi ehditty tekemään, tulee jonkun ottaa ohjat tilanteen johtamisessa. Haastattelussa nousi esille, että väkivaltatilanteesta selviämiseen tarvitaan vahvaa tilannejohtamista. Tilannejohtajuus vaatii työntekijältä sen, että hän kertoo, mitä tehdään. Muiden paikallaolijoiden tulee toimia

annettujen ohjeiden mukaisesti, eikä alkaa siinä tilanteessa neuvottelemaan toimintamalleista. Johtajuuden kuuluisi olla sillä, joka nuoren tuntee parhaiten, sillä hän todennäköisesti osaa rauhoittaa tilanteen nuorelle sopivimmalla tavalla.

(...) [Väkivaltilanteen kulku] Riippuu paikallaolijoista, heidän tuttuudesta, kohtaamisesta, nii hyvin monellailla nää tilanteet menee. Siellä pitäis olla vahva tilannejohtaminen: meidän on pakko puuttua ja nuorelle on se kerrottava. Ne aikuiset, jotka on kädet puuskassa eteistiloissa, niin ne vois pyrkii muiden nuorten kanssa toimimaan niin, et ne ei olis yleisönä. Me tehdään hirveen monenlaisia asioita, koska meitä jännittää, kun mitä kaikkee tässä pitäis. Ratkaisut on siis mielettömän moninaiset. (H9)

Työntekijän toimenkuvaan kuuluu oman turvallisuutensa lisäksi huomioida ensisijaisesti myös väkivaltaisen nuoren sekä muiden paikallaolevien nuorten turvallisuus. Itsensä suojaamiseksi haastateltavat kertoivat lähinnä kokemuksia paikalta poistumisesta; ”oven oon aika usein vetässy, jos sattuu olemaan sillee eri tilassa” (H1), ”poispääsy, poistuminen paikalta” (H2), ”kyllä sitä ehkä oppii näkemään ne semmoset paikat, että ei ehdoin tahdoin jää mihinkään loukkuun tai muuta, että on se poistumistila” (H3). Haastatteluissa tuotiin myös esille osaston muiden nuorten turvaaminen poistamalla heidät tilasta, mikä vähentää myös yleisön väkivaltaiselta nuorelta. Tilanteissa tulee kuitenkin huomioida, että huoneissa ollessaan nuoret kuulevat kaikki tapahtumat ja ne tulee nuorten kanssa myös käsitellä.

Ja sit ei pidä unohtaa niitä, että jos on ollu tilanne osastolla ja vaikka muissa huoneissa on nuoria. Niin niitten nuorten kanssa pitää muistaa käydä se myöskin, sillä ne kuulee aivan kaiken. Ja varsinkin, ku ne ei ees nää. Ne saattaa kuulla, että nuori uhkailee tappavansa ohjaajan. Ja miten se jää sen nuoren päähän, ku se vaan kuulee ne asiat. (...) (H5)

Mikäli tilanteesta on saatu poistettua sivulliset henkilöt, on helpompi keskittyä väkivaltaisen nuoren turvallisuuden takaamiseen. Joissakin tilanteissa hän saattaa pyrkiä vahingoittamaan myös itseään, jolloin toimintaan on puututtava; ”kun nuori osastolla alkaa hajottaa paikkoja, niin kyllä siihen on pakko puuttua, että se ei vahingoita itseensä” (H2). Joissakin tilanteissa haastateltavat ovat havainneet, että nuoren saa rauhoittumaan ohjaamalla tämän huoneeseensa; ”joskus saa

sen rauhottuun, ku laittaa sen nuoren huoneeseen” (H8). Aina huoneeseen vienti ei kuitenkaan ole riittävä keino turvallisuuden takaamiseksi.

Vaikka tilanteet pyritään selvittämään vuorovaikutuksen keinoin, joissakin tapauksissa joudutaan rajoittamaan nuorta fyysisesti. Kiinnipito on viimesijainen keino turvallisuuden takaamiseksi; ”se [kiinnipito] on kuitenkin sitten se viimeinen keino, joskus siihen tilanteeseen joutuu” (H8), ”siis mähän en lähde kiinnipitämään, kun sillon kun mun on pakko turvata oma tai toisen nuoren tai hänen turvallisuutensa” (H3). Osa haastateltavista ei pitänyt kiinnipitoa hoitokeinona, sillä se saattaa herättää nuoressa ikäviä tuntemuksia. Monilla nuorilla saattaa olla traumaattisia väkivallan kokemuksia taustalla, eikä niistä aina edes tiedetä etukäteen. Osastoa pidettiin lasten kotina, jossa fyysistä rajoittamista ei pidetty toivottavana, joskin joskus välttämättömänä.

Tässä kuitenkin yritetään käyttää semmosia kodinomasempia, ehkä jopa haluisin sanoa inhimillisempiä tapoja. (H1)

Mikäli omat taidot sekä työtoverien apu väkivaltatilanteen ratkaisemiseksi ei ole riittävää, on aina mahdollisuus pyytää virkavalta paikalle selvittämään tilannetta. Haastateltavat kertoivat tilanteista, joissa poliisin apuun on turvauduttu; ”mä päätin, että mä kutsun poliisit, kun muu ei auttanut” (H2). Poliisiin on oltu myös yhteydessä niissä tilanteissa, kun henkisessä väkivallassa on menty liian pitkälle, kuten tappouhkauksissa. Nuoren puheet tulee ottaa tosissaan ja tehdä selväksi, että niillä voi olla vakaviakin seurauksia.

5.5 Väkivaltatilanteen jälkeen saatava apu

Yhtenä merkittävimpänä apukeinona väkivaltatilanteen jälkeen haastateltavat pitivät jälkipuintia. Heti tilanteen jälkeen tapahtumat haluttiin käydä läpi paikalla olleiden kollegoiden kanssa; ”mun mielestä pitää [käydä keskustelu tapahtuneesta] jo ennen ku lähtee vuorosta kotiin niin, ei siitä muuten pääse” (H4), ”yleensä käydään heti keskustelua niiden kanssa, jotka on ollut mukana” (H7). Tämän jälkeen

syvällisempi jälkipuinti koettiin tarpeelliseksi muutaman päivän sisällä tapahtumista yhdessä kaikkien paikalla olleiden kanssa, niin työntekijöiden kuin nuorienkin.

Ja mielellään silleen parin päivän - viikon sisällä, ettei silleen et kuukausien päästä tarvii alka miettiä, että mitä tapahtu. (H5)

Ja toki sen nuoren kanssa, nii musta ois ehdottoman niin kaikkien mielestä, että sen nuoren kaa tyyliin seuraavana päivänä. Et siitä ei oo niinku mitään hyötyy, et sen nuoren kanssa viikon päästä käydään tää asia. (H6)

Ja sitten jos osastolla on tapahtunu tämmönen väkivaltatilanne, niin vastaavalla on hirveen tärke rooli. Seuraavana päivänä. Käydä läpi ja myös sitten tietysti tän nuoren kanssa käydä läpi se väkivaltatilanne. Mitä on tapahtunu ja miks on tapahtunu. Kun mulle tapahtu tää väkivaltatilanne, niin se oli hyvä, kun nuori oli paikalla, nuoren äiti, vastaava. (...) (H2)

Väkivaltatilanteessa olleiden työntekijöiden tulisi kohdata siihen osallistunut nuori mahdollisimman pian, jotta työskentelyä voidaan jatkaa; ”ja kyllä se täytyy kohdata sen nuoren kanssa myös mahdollisimman pian, muuten on vaikee tulla töihin, jos on joku tilanne” (H4). Jälkipuintitilanteissa tulisi jokaisen olla täysin rehellinen sekä nuorelle että paikallaolleille työtovereille, jotta tilaisuuksista saataisiin eniten hyötyä.

Ja niissä täytyy olla rehellinen, kaikkien osallisten sekä jolla on ollu se johto tilanteessa. Käydä sen nuoren kanssa tilanne läpi, miks tässä tehti näin, ettei se jää sit elämään, että ”tehtiin paha perusteella minulle”, sillä nuori ajattelee sen tilanteen hieman eri tavalla.

(...) Sen kertominen vaatis hirveesti rehellisyyttä, että pelätään. Pysytään sanomaan, että ollaan epävarmoja. Uskalletaan sanoa, että pelottaa. Kun uskaltaa olla, niin ehkä sen jälkeen on mahdollisuus muuttaa sitä tilannetta, että se tilanne ei enää oookkaa nii pelottava. (H9)

Tilanteiden käsittely mahdollistaa myös sen, että niistä on mahdollisuus oppia; ”sehän [jälkipuinti] on silloin sitä tulevan ennakointia” (H7). Tarkin näkemys tilanteesta saadaan silloin, kun on useampia työntekijöitä kertomassa tapahtumien

kulusta. Näkökulmat avartuvat, kun jokainen kertoo omasta perspektiivistään näkemänsä ja kokemansa. Jälkipuinti mahdollistaa myös sen, että voidaan ryhmänä yhdessä pohtia, mitä vaihtoehtoisia tapoja toimia olisi voinut olla.

Parempi, että siinä on useampi ihminen näkemässä tilanteen, niin voi sitten kertoa, miten se oikeasti meni. (...) Siinä voi olla, että ku on tilanteessa laput silmillä, niin ei huomaa kaikkia asioita, niin ku ne jotka on siellä taustalla. (H8)

Haastateltavat luottivat erittäin vahvasti omien lähiesimiestensä eli osastojensa vastaaviin hoitajiin ja kokivat saavansa heiltä tukea haastavien tilanteiden jälkeen; ”vastaavan rooli on kyl aika tärkeä näissä asioissa kyllä” (H4). Vastaavien hoitajien katsottiin huolehtivan omista työntekijöistään ja kyselevän tilanteiden jälkeen vointia; ”ainakin meillä esimies tulee kyseleen, että ”hei, miten sä voit, ootko kunnossa, miten koit tilanteen?”, ja se on tärkeätä” (H8). Työntekijöille vastaavien hoitajien sanat, että tilanteesta on suoriuduttu hyvin, merkitsivät paljon.

Joo ja vastaavan tuki. Se, että, se mun mielestä auttaa mulle, että sä saat kuulla sen pelkästään, että ”hyvin hoidettu, että sitä ei oitas voida tehdä millään eri tavalla ja sä oot tehny oikeet päätökset”. Niin kun se on aika tärkeätä, että sä saat kuulla sen. Että sun ei tarvi niinku yksin alkaa miettiä, että ”hei et oisko pitänyt tehdä jotain toisin”, vai ”hei teiks mä jotain väärin”. (H5)

Vastaavan hoitajan tuen lisäksi työntekijät pitivät tärkeänä väkivaltatilanteista selviämisessä kollegojensa tukea ja toisistaan huolehtimista; ”hyvän työryhmän tuki on tärkeä” (H3), ”ei tätä jaksais tehdä, jos ei työryhmä olis turvallinen” (H2), ”jos joku huomaa, että on poissatolaltaan, nii vaikka kollegana sanoo, et hei mee tai lähe” (H6). Haastateltavat jopa kokivat, että työtoverin kokema väkivalta tuntuu yhtä pahalta kuin jos väkivalta olisi kohdistunut heihin. Työtoverit myös pystyvät helpottamaan hetkellisesti arkea töissä, mikäli väkivaltaa tehneen nuoren kohtaaminen tuntuu hankalalle.

Et mä olisin halunnu, et se oltas sitten siirretty sen väkivallan takia muualle, mutta ei. Nii jouduttiin tekemään niin, että sovittiin, että me ei puhuta toisillemme, kuin pakolliset asiat. (...) Se meni kyl sitten ohi, ett jossain vaiheessa pystyttiin asiallisesti kommunikoimaan, mut mitkään läheiset välit meille ei enää tullu. (H3)

Työntekijöillä on myös mahdollisuus käydä laitoksen omalla psykologilla, kun he kokevat sitä tarvitsevansa. Työterveyspalvelut ovat myös henkilökunnan käytettävissä, mutta niistä ei koettu saavan yhtä paljon hyötyä kuin laitoksen omalta psykologilta. Haastateltavat kertoivat, että ennen psykologilla käynnin mahdollisuutta on hyödynnetty paljon enemmän kuin nykyisin. Käynneillä on ollut positiivinen merkitys, sillä ne ovat auttaneet väkivaltatilanteiden käsittelyssä. Tilanteiden prosessoiminen kestää toisilla pidempään, mutta haastateltavat toivat esille puhumisen tärkeyttä.

Mä kävin sillä [psykologilla] tosi monta kertaa viikossa puhumassa. Musta tuntu, että mä aina puhuin vaan sitä samaa ja samaa. Ja se sano, että ”tule vaan huomenna uudestaan”. Sitä käytiin niin kauan läpi, ku se mun mielessä pyöri se tilanne. (...) Mut siihen mä tarvin sitä puhumista, ja saman puhumista ja puhumista. (H3)

Se, että vaatii itselle apua väkivaltatilanteen jälkeen, on merkki itsensä arvostamisesta. Jos tilannetta vähättelee ja niitä ei koskaan käsittele, saattavat ne moninkertaistua myöhemmin. Haastatteluissa pohdittiin valloillaan olevaa ajatusta ”se [väkivalta] kuuluu meidän työhön” (H4), mutta monet kielsivät itse näin ajattelevansa. Jokaisella työntekijällä on myös oikeus tehdä kokemastaan väkivalta-rikosilmoitus niin halutessaan, mutta haastatteluissa tuli ilmi, että harvoin niitä tehdään. Yleisohjeena osastoilla on, että työsuojelupakki-järjestelmään kirjataan jokainen vaara- ja uhkatilanne, jotta tilastot pysyvät todenmukaisina ja ajantasaisina.

Sitten tietysti kaikista väkivalta ja uhkatilanteista pitää työsuojelupakkiin, että johto tietää ja ylempi johto tietää, että on näitä väkivaltatilanteita. Koska ne on niitä tilastoja. (H2)

5.6 Kehittämiskohteet

Jokaisessa haastattelussa käsiteltiin kehittämiskohteita pohdittaessa työryhmän toimintaa ja käytänteitä. Hyvän työryhmän peruspilarina pidettiin yhtenäisiä toimintatapoja; ”yks niinkun tärkein asia, mitä voi, että on yhtenäiset käytännöt” (H6), ”et pitäis olla aina aikaa miettiä yhdessä ne osaston säännöt tai joka nuoren

kohdalla ne, minkä mukaan mennään” (H6). Näkemyseroja tuli kuitenkin siinä, tulisiko työntekijöiden joustaa tilanteissa vai tehdä aina sovittujen sääntöjen mukaisesti.

Että siellä ei tarvi olla ku yks, ketä sooloilee. Ei pidä kiinni niistä, mitä on sovittu, niin se romuttaa koko homman. Ja se on varmaan ainainen haaste. (H6)

Ku joku saattaa sano, että ”tän kerran”. Niin se pääsee sit vähän helpommalla siitä. (H5)

Se hävitty on niin vähäinen suhteessa voittoon. Pelkohan on, että ohjeistus on niin tarkka, että toimintamallissa ei oo joustoa, niin miten sä käytät sitä tilanneälyä siinä tilanteessa. Joissakin tilanteissa työntekijästä, joka noudattaa sovittuja sääntöjä täysin, tulee vihattu. Näissä tilanteissa menetetään työntekijä, kun se on ohjeistettu pilalle. Joskus riittäis, että sanottais yökölle, että ”jos sä lastensuojelusta tiedät jotain ja oot kartalla, niin hoida homma niin, että kaikilla on hyvä olla”. (H9)

Tilanneäly on niin tärkeä, että siinä ei paperiset ohjeistukset auta. Sä oon silloin aina vähä kusessa. (...) Ei ne nuoretkaan silloin joustaa. Tää on vähän niinku antamista ja ottamista. Sä et voi olla aina ottamassa. (H8)

Tottakai pitää olla toimintasäännöt ja ohjeet, mutta niistä se joustaminen on sitä tilanneälyä. (H8)

Jotta työryhmä pääsee sopimaan yhteisistä linjoista niin sääntöjen kuin nuortenkin asioiden suhteen, ovat jokaisen osaston viikoittaiset työryhmäajat tärkeässä roolissa. Haastateltavat kokivat työryhmäajan liian lyhyeksi, sillä tarvetta olisi useammalle tunnille viikon aikana. Jos työryhmä ei ole päässyt sopimaan selkeätä yhteistä näkemystä nuorilta siedetystä väkivaltaisesta puheesta, ei palaute nuoren toiminnasta ole yhtenäistä. Tällöin nuoren väkivaltaiset puheet jatkuvat, mikä muuttuu usein asteittain pahemmaksi ja lopulta jopa fyysisen väkivallan teoiksi.

(...) Se on ollut käänteentekevä asia, että käytiin läpi, että mitä siedetään. Ja se kaava on se, että kun ymmärretään kauheesti, että ne oireileen, kun ne tulee semmosista oloista. Ja täytyy niiden saada oireilla, ja sitä on kyllä ihan hyvä ymmärtääkin. Mutta ei ole normaali, että osastolla, mikä on olohuone, yhteinen tila, että siellä niin ku puhutaan, käyttäydytään ja huudellaan ”vitsi mä tapan sut tai hakkaan

sut”. Se lisääntyy ja lisääntyy. Sitten ei enää riitä puhe, sitten toimitaan. Ja kyllä se on semmonen kierre, joka ei hyvään johda. Että kyllä mulle on tärkeätä se, että meidän osastolla, joka on meidän nuorten koti, että siellä kunnioitetaan sellaisella asiallisella puheella. Saa olla vihainen ja saa olla kiukkunen tietysti. Ja sit ku oikeen suuttuttaa, niin sit sanotaan ”haista vittu”. Ja se kuuluu nuoren ihmisen käytökseen. Mut semmonen vellova puhe, niin se ei oo sopivaa. (H3)

Haastatteluissa toivottiin myös raportointiin kiinnitettävän enemmän huomiota. Mikäli tieto ei kulje työntekijältä toiselle, saattaa se aiheuttaa ongelmatilanteita nuoren ja työntekijän välille; ”raportoinnin merkitys on aika tärkeätä, että sen huomaa heti jos se ontuu tai voi tulla tosi inhottavia tilanteita” (H4). Raportoinnin tärkeyttä korostettiin myös viereisten osastojen kesken erityisesti silloin, kun työntekijät ovat yksin työvuorossa omalla osastollaan. Haastatteluissa yövuororaportit toivottiin yleiseksi käytännöksi. Yövuororaportissa viereisten osastojen yötyöntekijät soittavat toisilleen ajantasaiset tilannetiedot nuorista, jotta haastavia tilanteita osattaisiin ennakoida. Jotkut kertoivat jo toteuttavansa yövuororaportteja, mutta toisinaan ei viereisten osastojen tilanteista tiedetä mitään.

Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyksi toivottiin myös MAPA-koulutuksen ker- tausta säännöllisesti, jotta taidot pysyvät muistissa; ”ja sit [MAPA-koulutus] tasa- sin väliajoin, vaikka sit joku lyhennetty, niinku kertaus” (H6). Työntekijöiden olisi myös hyvä käydä läpi säännöllisesti yleisesti tilanteita rauhoittavia elementtejä, jotta ne pysyisivät jatkuvasti mielessä. Työtä tekemällä myös oppii jatkuvasti, mi- ten kannattaa toimia. Haastavaksi ennakoimisen kuitenkin tekee se, että kyse on ihmissuhdetyöstä, jolloin tilanteet muuttuvat aina ihmisten muuttumisen myötä. Ennakoimiseen tulee kuitenkin panostaa, sillä jokainen koettu vaara- ja uhkati- lanne vaikuttaa työntekijään.

Se ennakoitavuus on kyl, se on niin tosi vaikee. Joistain ihmisestä tiedetään, että se käyttäytyy näin. Ja sit ku sä luulet, että tiedät sen käyttäytyvän näin, niin sit kaikki meneeki ihan päällelleen. Mut tähän jälkihommaan ehkä, ainahan sitä voi parantaa. (H8)

Varmaan, niin ku missä tahansa muussakin, niin se ennaltaehkäisy olis se juttu. Tietyllä tavalla se vahinko on jo sattunu, et vaikka kuinka hyvä olis se purku ja jälkipuinti, niin se aina jättää jäljen. (H1)

Koska vaara- ja uhkatilanteen mahdollisuus on olemassa, on tärkeää varustautua toimenpiteisiin, jotka auttavat väkivaltatilanteesta selviämiseen. Jälkipuintia pidettiin yhtenä tärkeimmistä apukeinoista, mutta myös siihen toivottiin parannusta. Haastateltavat toivoivat, että jälkipuinti tulisi aina olla jokaisen tilanteen jälkeen; ”sen pitäs kyll olla niin, että työntekijät ns. pakotetaan jonnekki jälkipuimaan” (H6), ”no sitä purkaa enemmän” (H7). Väkivaltatilanteiden läpikäymistä yhdessä pidettiin tärkeänä ja kuulluksi tulemisen merkitystä korostettiin.

Mut en mä tiedä, voiko siitkään ikinä liikaa siit jälkipuinnista, et miten tärkeetä se on. Ja kuulla niinku työntekijää, ja ottaa joka työntekijä, ketä siinä on ollu ja kokenu, sekä sitä nuorta. Että jokasta niinku kuullaan, et se käydään yhdessä. Et kyl mä ainakin ite, et ihan voin sanoa, että toivon siihen parannusta. (H6)

Haastateltavat halusivat, että väkivaltatilanteiden jälkipuinneissa Naulakallion lastenkodin johtaja olisi myös enemmän mukana; ”mä kyl niinku toivoisin, että johtaja, ihan talon johtaja, olis ehkä enemmän mukana myös näissä [jälkipuinneissa]” (H6), ”ei ois yhtään huono hänen [Naulakallion lastenkodin johtajan] tulla niinku vaikka niihin, missä tätä selvittelytilannetta käydään läpi” (H5). Johdon toivotaan ottavan vakavasti työntekijöiden kokema väkivalta ja huomioivan heidän työssäjaksamista. Naulakallion lastenkodin johdolta toivottiin myös yhteistä linjausta rikosilmoituskäytännöistä koko laitokselle; ”et se olis yhteinen linja, et aina tehdään [rikosilmoitus], kun... ja se olis myös nuorillakin tiedossa” (H4), ”mut siihen kyllä itse toivoo parannusta, niinkun kuitenkin on Naulakallion lastenkoti, missä on monta osastoa, niin ne ois niinku ne tietyt linjat jokaisessa, kaikkialla, minkä mukaan toimitaan” (H6). Työntekijöiden ihmisarvon pitäisi olla samanlainen kuin kenen tahansa muidenkin.

Ja ehkä se, että pitäis olla niinku automaattinen käytäntö, että jos vaikka käydään niinku päälle, että lyödään, potkitaan. Niin niistä tehdään ne ilmotukset. Ei me olla yhtään vähempi arvosta, kun vaikka tavalliset kaduntallaajat. (H4)

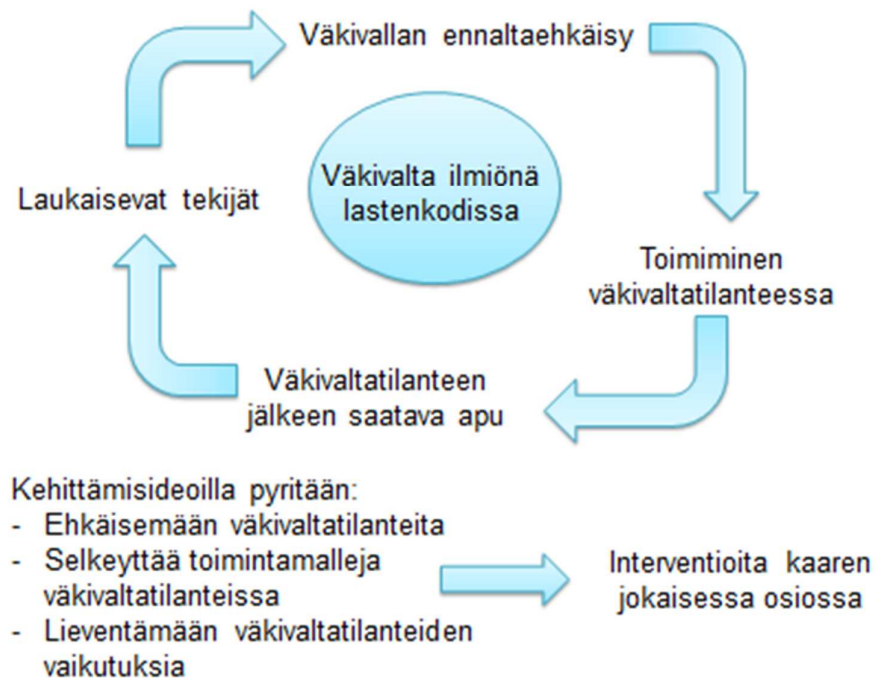
Haastatteluissa tuli ilmi myös muutamia kehitystoiveita, jotka eivät ole kiinni lastenkodin työntekijöiden toiminnasta. Työntekijöitä toivottiin joka vuoroon vähintään 2–3 henkilöä, jotta nuorten kanssa oli mahdollisuus olla ja tehdä asioita yhdessä; ”tietysti joka vuorossa olis ihanaa kun olis kaks tai kolmekin ja sit sekin, et

mitä nuorten kans olis mahdollista tehdä ja mennä” (H2). Työntekijät ovat huomioineet työssään, että sijoitukseen tullessaan nuoret ovat yhä useammin 16–17-vuotiaita. Naulakallion hoito perustuu pitkään hoitoprosessiin ja omahoitajatyöhön, jota ei ehditä läpikäymään yhä lyhempien sijoitusten aikana. Näin ollen vaikutusmahdollisuuksia pidetään vähäisempinä verrattuna siihen, kun sijoitetut nuoret olivat pääsääntöisesti 14–15-vuotiaita.

Ja koska nämä sijoitukset tulee 16-17-vuotiaina vanhempina, meillä on hyvin vähän aikaa vaikuttaa niihin. Ennenvanhaan pystyttiin enemmän vaikuttamaan, omahoitajasuhteet oli pitkiä, hoitoprosessit oli Naulakalliossa hienot, joita luotiin ja käytiin sitä läpi ja menttiin se läpi. Nyhän on hyvä kun ne on vuoden. Niin se on ihan erilaiseks muuttunut tää hoitosysteemi. (H2)

5.7 Yhteenveto tutkimustuloksista

Lastenkodissa esiintyvä väkivalta on laaja-alainen ilmiö, joka vaikuttaa työntekijöihin moninaisesti. Työntekijöiden kokemukset väkivallasta käsittelivät koko sen ilmenemistä työyhteisössä. Kun väkivallan uhka on läsnä työyhteisössä, tulee monia asioita ottaa huomioon työskentelyssä. Työntekijöiden mielestä työpaikalla oli paljon toimivia elementtejä liittyen väkivallan minimoimiseen, mutta myös kehittämisehdotuksia tuotiin ilmi.



KUVIO 1. Väkivallankehä lastenkotiympäristössä

Tällä tekemälläni kuviolla selvennän saamiani tutkimustuloksia. Opinnäytetyöni tutkimusympäristössä Naulakallion lastenkodissa on tällä hetkellä väkivaltaa, jota pyritään kuitenkin vähentämään. Kuviossa on kuvattuna väkivallankehä, joka näkyy työympäristössä. Osa nuorista oireilee väkivaltaisesti traumojen ja opittujen käyttäytymismallien vuoksi, mikä saattaa laukaista väkivaltaa. Tämä täytyy ottaa

vakavasti lastenkodeissa, ja työympäristöissä tulee valmistautua paremmin mahdollisen väkivallan kohtaamiseen. Mikäli väkivallankehään ei puututa, jatkaa se kulkuaan. Jokaiselle työntekijälle on muodostunut oma henkilökohtainen tapa selviytyä väkivallasta, sen ennaltaehkäisystä, toimintamalleista sekä jälkikäsitteystä parhaalla mahdollisella tavalla. Myös johdolla on vaikutus auttaa parantamalla tilojen turvallisuutta sekä lisäämällä riittävää osaamista ja resursseja. Jokaiseen vaiheeseen on näin ollen mahdollisuus vaikuttaa interventioilla, jotta väkivaltatilanteita voitaisiin ehkäistä, toimintamalleja väkivaltatilanteissa selkeyttää sekä väkivaltatilanteiden vaikutuksia lieventää. Tavoitteena työntekijöille on luoda väkivaltaton työympäristö.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessani ilmeni, että väkivalta ilmiönä on hyvin yleistä lastenkodissa. Pääsääntöisesti väkivalta painottuu henkiseen väkivaltaan, mutta työntekijät joutuvat kokemaan myös fyysistä väkivaltaa. Vastaavia tuloksia on saanut myös Antikainen-Juntunen (2009, 44) omassa tutkimuksessaan. Opinnäytetyössäni haastateltavat kertoivat henkisen väkivallan olevan joskus jopa päivittäistä, joten lastenkotityössä koettu väkivalta on yleistä. Muutostoimenpiteitä on tehtävä, jotta väkivaltilanteet saadaan minimoitua.

Jokaisella koetulla väkivallan teolla on vaikutuksensa työntekijään ihmisenä sekä työssäjaksamiseen. Koetut tunteet ovat useimmiten pelkoa ja ahdistusta, mutta myös negatiivisia tunteita väkivallan tekijää kohtaan. Myös Antikainen-Juntunen (2009, 48) on todennut, että väkivallan uhri tuntee usein vihantunteita väkivallan tekijää kohtaan, ahdistusta, pelkoa, unettomuutta ja työhaluttomuutta. Tutkimuksessani naiset pitivät asemaansa heikkona fyysisen väkivallan tilanteissa, mutta työntekijät haluavat pitää työryhmänsä mahdollisimman moninaisena niin sukupuolen kuin iänkin suhteen. Vaikka työryhmien moninaisuutta arvostettiin, toivoivat haastateltavat työryhmältä yhtenäisempiä käytäntöjä. Yhteistä palaveriaikaa koko tiimin kesken koettiin tarvittavan enemmän kuin pari tuntia viikossa. Palaveriaikaa tulisi järjestää työryhmille, jotta koko tiimi pääsisi yhdessä miettimään toimivia ja yhtenäisiä käytäntöjä.

Väkivallan laukaisevat tekijät jakautuivat opinnäytetyössäni työntekijän toimintaan ja ammatillisuuteen, nuorten taustaan ja toimintaan sekä ulkoapäin ohjattuihin tekijöihin. Tutkimuksessa haastateltavat nostivat esille, että lastenkotiin sijoitetut nuoret ovat yhä useammin murrosikäisiä, ja heidän sijoitusten syynsä ovat entistä haasteellisempia. Myös Sinkkonen (2010, 9) nostaa esille sen, että sijoitukseen tulee yhä enemmän vanhempia lapsia, jotka ovat joutuneet lopulta umpikujaan huolimatta saamistaan avohuollontukitoimista. Vastaavasti työntekijän toiminnassa vuorovaikutustaidot sekä rajoitustoimenpiteet laukaisevat usein nuoren väkivaltaisen käytöksen. Konfliktitilanteet ovat myös Sundellin (2014, 13–14) mukaan merkittävässä osassa väkivaltaisen käytöksen laukaisevana tekijänä.

Työntekijät kokivat olevansa itse omalla toiminnallaan väkivallan ehkäisykeinoja, mutta rajaamisen koettiin kuitenkin kuuluvan osaksi työtehtäviä. Nuoren mahdollinen aggressiivinen käytös tulee huomioida rajaamistilanteissa niin, että työntekijät eivät provosoi nuorta turhaan.

Opinnäytetyöhöni osallistuneista työntekijöistä kaikki olivat käyneet jonkin väkivaltatilanteisiin liittyvän koulutuksen, pääosin MAPA-koulutuksen. MAPA-koulutukseen toivottiin kuitenkin säännöllistä kertausta. Kertaukset tulisi järjestää työntekijöille riittävän usein, jotta yllättävänkin tilanteen sattuessa työntekijä pystyy toimimaan olosuhteisiin nähden parhaalla mahdollisella tavalla. Itse koulutusta työntekijät pitivät hyvänä, mutta opittujen asioiden käytäntöön viemisestä oli kahdenlaisia näkökulmia. Toiset pitivät kiinnipitoa viimesijaisena hoidollisena menetelmänä, kuten Lastensuojelulakikin (2007) sen määrittää. Toisille kiinnipito-menetelmän hoidollisuus tuntui kaukaiselle. Myös liikkumisvapauden rajoittamista käsiteltiin haastatteluissa. Kuten Seppälän (2014) opinnäytetyössä niin myös tässä nousi esille liikkumisvapauden rajoittamisen ahdistavan nuoria. Ulko-ovien lukitsemisen nähtiin lisäävän väkivaltaa lastenkodeissa. Nuoret ovat silloin räjähdysherkässä tilassa, eivätkä pääse poistumaan tilanteesta niin kokiessaan.

Väkivaltatilanteissa työntekijän vuorovaikutustaitoja pidettiin sekä laukaisevana tekijänä että ennaltaehkäisevänä. Opinnäytetyöni aineistossa ammatillisen kommunikoinnin lisäksi pidettiin tärkeänä nuorten tuntemista, jolloin nuorten käyttäytymiseen on helpompi vaikuttaa. Myös Soisalo (2011, 129) pitää tärkeänä hyvää työntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta, sillä tällöin syntyy harvemmin vaara- ja uhkatilanteita. Työntekijöiden pysyvyyteen tulisi panostaa, jotta työntekijöiden ja nuorten välille voisi syntyä hyvä vuorovaikutussuhde.

Kuten sosiaali- ja terveysministeriön (2009, 51) tutkimuksessa niin myös tässä selvisi, että haastattelijoiden mielestä työpaikoilla ei ollut riittävästi tarjolla turvallisuusohjeita koskien väkivaltaa. Toisaalta yksi haastateltava kertoi, että osastoilla on olemassa koko Naulakallion yhteinen ohjeistus väkivaltatilanteessa toimimisesta. Koska ohjeistus on olemassa, kannattaa jatkossa kiinnittää tiedotuk-

seen huomiota, jotta jokainen työntekijä löytää sen. Toki myös työntekijöiden tulisi olla aktiivisia ja tuntea omat oikeutensa sekä velvollisuutensa koskien työturvallisuutta.

Antikainen-Juntunen (2009, 52–53) toi esille lähes samat käytetyimmät turvallisuusjärjestelyt kuin haastattelemani työntekijät. Ne olivat työparityöskentely, turvalaitteet sekä tilojen järjestelyt. Ainoastaan tilojen järjestely ei noussut esille haastatteluissa. Yksintyöskentely lastenkodin osastolla tuntui työntekijöistä epämiellyttävältä, sillä väkivaltatilanteet syntyvät usein juuri silloin, kuten öisin ja viikonloppuisin. Hälytysjärjestelmä merkitsi useille työntekijöille turvallisuutta, sillä sen avulla on helppo saada apua. Kukaan ei kokenut olevansa täysin yksin, koska viereisten osastojen työntekijöihin voitiin turvautua tarvittaessa. Jatkossa työntekijät toivoivat, että raportointia parannettaisiin niin osaston kesken kuin viereisten osastojenkin välillä, etenkin yötyöntekijöiden toivottiin raportoivan toisilleen osastojen tilanteista. Työntekijöiden tulisi työvuorossa kantaa aina mukanaan hälytyslaitetta ja informoida mahdollisuuksien mukaan ennalta osaston leivottomuudesta toisille osastoille.

Tutkimustuloksista selvisi, että työntekijät kokivat, että jokaiselle työntekijälle oli kehittynyt oma selkeä toimintamalli, miten väkivaltatilanteissa tulisi toimia. Vaara- ja uhkatilanteisiin pitää puuttua niin haastateltavien kuin Nikulan (2015, 5–6) mukaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta tilanne saataisiin hallintaan ja vahingoilta välttäisiin. Haastatellut työntekijät nostivat esiin lähes samoja päälinjauksia kuin hyväksi havaituista käyttäytymismalleista väkivaltatilanteissa. Sundellin (2014, 76) mukaan väkivaltatilanteissa tulee olla rauhallinen, omata tilannetajua ja poistua tarvittaessa paikalta. Opinnäytetyöni tutkimuksessa haastateltavat huomioivat oman turvallisuutensa lisäksi myös muiden paikalla olevien, kuten kollegojensa ja muiden nuorten, turvallisuutta.

Opinnäytetyöni tutkimuksessa jälkipuinti oli yksi tärkeimmistä avun muodoista väkivaltatilanteen jälkeen. Työntekijät eivät kaipaa varsinaista debriefing-tapaamista, vaan jälkipuinti halutaan suorittaa yhdessä kaikkien paikallaolien kanssa. Väkivaltatilanteiden jälkipuinteihin toivottiin panostusta, ja niitä toivottiin pidettävän aina jokaisen väkivaltatilanteen jälkeen. Jälkipuintiin osallistuu myös

lähes aina osaston vastaava, jonka tuki on erittäin tärkeä väkivaltaa kokeneelle työntekijälle. Sundell (2014, 137) painottaa, että työnantajan tulee olla kiinnostunut työntekijänsä voinnista kriisitilanteen jälkeen. Haastateltavien mukaan tämä toteutuukin lähiesimiehillä tutkimusympäristössäni, mutta koko Naulakallion laitoksen johtajan läsnäoloa toivottiin enemmän väkivaltatilanteiden selvittelyihin. Jokainen väkivaltatilanne tulisi käsitellä aina asianosaisten kanssa riittävän nopeasti. Mikäli koetaan, että tilanne vaatii laitoksen johtajan paikalle selvittelyyn, tulisi hänet kutsua paikalle.

Opinnäytetyöni tuloksissa käsitelin työntekijöiden mahdollisuutta käyttää Naulakallion laitoksen oman psykologin ja työterveyshuollon palveluita tarvittaessa. Väkivaltatilanteiden jälkihoitoon tuleekin panostaa, jotta työntekijät jaksavat työssään eivätkä menetä työkykyään. Myös Antikainen-Juntunen (2009, 54) ajattelee, että väkivaltatilanteen jälkeiset vauriot ovat pienempiä, jos työntekijälle on tarjolla riittävästi apua. Naulakallion laitoksen oman psykologin käyttöä tulisi tehostaa työntekijöiden kohdalla, jotta väkivaltatilanteet tulisi käsiteltyä työntekijän kannalta riittävällä tasolla. Tutkimustuloksissa työryhmän merkitys väkivaltatilanteesta selviämiseen nostettiin korkeaan arvoon, sillä väkivaltaa kokeneet työntekijät tarvitsevat erityisesti kuuntelijaa, jotta he saavat käsitellä tapahtumia riittävästi.

Tutkimuksessani selvisi, että työntekijät tietävät oikeuksistaan tehdä rikosilmoituksen, mutta harvoin niitä kuitenkaan tehdään. Samaan tulokseen tuli myös Antikainen-Juntunen (2009, 54) tutkimuksessaan. Työntekijöiden velvollisuuksiin kuuluu vastaavasti tehdä ilmoitus vaara- ja väkivaltatilanteista, mutta usein ne tehdään vain vakavan fyysisen väkivallan teoista. Mikäli vaara- ja uhkatilanteiden tilastot eivät vastaa todenmukaisuutta lastenkotityössä, on johdon vaikea nähdä kokonaiskuvaa ja tarvetta mahdollisista lisäresursseista henkilöstöön. Haastateltavat ajattelivat, että henkilökuntaa on joissakin työvuoroissa tällä hetkellä liian vähän. Henkilöstöresursseihin toivottiin panostusta, jotta jokaisessa työvuorossa olisi vähintään 2–3 työntekijää.

Opinnäytetyöni haastatteluissa olleet työntekijät toivat esiin oman ammatillisuutensa lisäksi myös inhimillisyytensä. Väkivaltatilanteet koetaan usein pelottavina ja joissakin tilanteissa ei kyetä aina käyttäytymään ammattilaisen tavoin. Työntekijät ovat aitoja ihmisiä omien tunteidensa kanssa, ja on rikkautta osata välillä näyttää tunteensa. Näin lapset oppivat aitoon vuorovaikutukseen, ja luottamuksen syntyminen saa puitteet kehittyäkseen.

7 LOPUKSI

7.1 Pohdinta

Uuden sosiaalihuoltolain perusteella perheet saavat entistä enemmän ja aikaisemmassa vaiheessa perhepalveluiden tukea ilman lastensuojelun asiakkuutta. Vastaavasti vuonna 2016 tulevalla kiireellisellä avohuollon tukitoimella pyritään vähentämään kiireellisten sijoitusten määriä. Tämän tarkoituksena on, että lapsiperheiden tilanne huomioidaan heti vakavasti ja kriisin uusiutumisen kierre pyritään välttämään. Mikäli tukitoimet eivät kuitenkaan ole riittäviä, päättyy lapsisijoitukseen. Tehostetut lapsiperheiden palvelut, kuten perhepalvelut sekä kiireelliset avohuollon tukitoimet, tulevat todennäköisesti vähentämään sijoitusten määrää. Huomioitavaa kuitenkin on, että todennäköisesti sijoitukseen päätyneet nuoret ovat jatkossa vanhempia ja yhä traumatisoituneempia. Mielestäni lastenkotien työntekijöiden ammatillisuuden tulee kehittyä muutosten myötä, sillä niiden tarkoituksena on palvella nuorten yhä haastavampia tarpeita. Pohdin, riittääkö tämän hetken työntekijöiden koulutustaso vastaamaan nuorten tarpeisiin muutama vuoden kuluttua. Uskon, että tulevaisuudessa työntekijät tarvitsevat jatkuvasti yhä enemmän psykiatrian osaamista ja moniammatillista työryhmää ympärilleen.

Yhä vanhempana sijoitetut lapset tuovat haasteita lastenkodin nykyisiin toimintakulttuureihin. Haastateltavat kokivat, että asiakkaiden hoidon tarve ja lastenkodin hoito eivät aina kohtaa. Hoitoprosessi on suunniteltu niin, että sijoitus kestäisi useamman vuoden ajan. Nykyisin sijoitetut nuoret ovat pääsääntöisesti 16–17-vuotiaita, jolloin suunniteltua hoitoprosessia ei ehditä käymään kokonaan läpi heidän kanssaan. Mielestäni hoitoprosessia tulisi muokata ja kohdentaa vanhemmille nuorille, vaikka nykyisin jo hoidossa otetaan huomioon nuoren yksilölliset tarpeet. Huomioitavaa on myös, että nuorten väkivaltainen oireilu tapahtuu yhä myöhemmässä vaiheessa, jolloin nuoren fyysiset voimat ovat vahvemmat. Työntekijät joutuvat siis yhä haastavampiin tilanteisiin väkivaltaa kohdatessaan.

Teoriasta sekä tutkimustuloksistakin ilmeni, että erityisesti henkinen väkivalta on sosiaaalialalla yleistä. Haastateltavat kertoivat, että joinakin aikoina jopa päivittäistä. On mahdollista, että työntekijä voi tällaisissa tilanteissa turtua kuulemaansa henkiseen väkivaltaan. Mielestäni työntekijöiden tulee puuttua niin henkiseen kuin fyysiseenkin väkivaltaan herkästi, sillä he ovat itse luomassa nuorten elinympäristöä sekä omaa työympäristöään. Kasvatustyö kuuluu osaksi työntekijöiden toimenkuvaa, ja sen avulla pystytään vaikuttamaan esiintyvään väkivaltaan lastenkodissa.

Omissa tutkimustuloksissani ei näkynyt, että naistryöntekijät kokisivat enemmän työpaikkaväkivaltaa verrattuna miistryöntekijöihin. Haastateltavat naistryöntekijät kokivat kuitenkin olevansa heikommassa asemassa fyysisen väkivallan uhan edessä. Mielestäni tähän tulee työryhmissä kiinnittää huomiota, sillä erityisesti pitkäaikaisen väkivallan uhan alla työskenteleminen saattaa käydä varsinkin naistryöntekijöille raskaaksi. Toki vastaavanlaisia tuntemuksia voi olla myös miistryöntekijöillä, jolloin fyysisen riittämättömyyden kokemus ei ole sukupuolisidonnaista. Koen, että työntekijät kaipaisivat tähän enemmän tukea, jotta he jaksaisivat työssään paremmin.

Väkivaltaisen käytöksen laukaisevana tekijänä haastatteluista sekä teoriasta nousi esille lapsuuden traumat ja opitut käyttäytymismallit. Pidän toisaalta ymmärrettävänä, että nuoret käyttäytyvät väkivaltaisesti, vaikka näitä tekoja en silti hyväksy. Nuori on saattanut saada kasvatuksen, johon väkivalta on kuulunut, tai hänen toimintaympäristössään tahto on saatu läpi väkivaltaisilla teoilla. Ajattelen, että tällaisessa ympäristössä kasvanut nuori ei välttämättä erota oikeaa ja väärää käyttäytymismallia toisistaan. Vaikuttavuutta lisää tämän hetken kulttuuri, joka muokkaa väkivaltaisuudellaan nuorten maailmaa. Väkivaltaisesta käyttäytymismallista voi oppia pois, mutta toivoisin tähän enemmän määrätietoisempaa työotetta. Uskon, että joskus työntekijällä tulee raja vastaan, jolloin ymmärrys loppuu. Pohdinkin, mihin asti työntekijän tulee ymmärtää nuoren väkivaltaista oireilua ja käytöstä.

Jokainen vaara- ja uhkatilanne on erilainen, jolloin on suorastaan mahdoton löytää yhtä oikeaa tapaa toimia väkivaltatilanteessa. Useampi haastateltava kertoi päässään olevasta selkeästä mallista, jonka perusteella kukin toimii väkivaltatilanteessa. Haastatteluaineistoa tutkiessani tulin siihen tulokseen, että jokaiselle työntekijälle on kehittynyt väkivaltatilanteita varten henkilökohtainen toimintamalli, jonka muotoutumiseen ovat vaikuttaneet erityisesti kokemukset. Väkivaltatilanteen kohdatessaan työntekijän tulee hyödyntää kaikkea oppimaansa, jotta vauriot jäisivät mahdollisimman pieniksi. Jälkeenpäin tilanteista voidaan oppia lisää, mutta siinä hetkessä jokainen toimii parhaaksi katsomallaan tavalla.

Opinnäytetyöni tutkimustuloksissa näkyi työntekijöiden luotto kollegoihinsa sekä turvallisuusjärjestelmään, kuten hälyttimeen. Teoriasta nousi kuitenkin vahvasti esille, että tilojen järjestäminen on yksi turvallisuuden ylläpitäjistä, mutta vastaavaa tulosta ei tullut haastatteluaineistostani. Pohdin, ovatko ihmiset niin mukautuneet annettuihin tilajärjestelyihin, etteivät he osaa edes toivoa parempaa, vai ovatko järjestelyt toimivat väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä. Uhkaavassa tilanteessa työntekijät kertoivat hakeutuvansa avoimien poistumisteiden kannalta järkeviin paikkoihin, jotta he eivät jää tosipaikan tullen loukkuun.

Yhtenä merkittävimpänä apukeinona väkivaltatilanteen jälkeen haastateltavat pitivät kuulluksi tulemista. Joissakin tilanteissa työntekijät kaipaavat useita mahdollisuuksia käydä väkivallan kokemustaan läpi. Haastateltavat kertoivat, että aikaisemmin on ohjattu lähes jokaisen koetun väkivaltatilanteen jälkeen laitoksen omalle psykologille, ja vastaavaa käytäntöä toivottiin takaisin. Mikäli työntekijöitä veloitettaisiin käymään koetun väkivaltatilanteen jälkeen psykologilla, uskoisin sillä olevan positiivisia vaikutuksia työhön. Työntekijä ei välttämättä pysty myöntämään psykologin tarvetta lähiesimiehelleen, jolloin työntekijä ei pääse käsittelemään tilannetta tarvitsemallaan tasolla. Veloitettuina kynnys psykologin luona käymiseen madaltuisi, ja samalla työntekijät voisivat kokea tulleen kuulluiksi.

Jälkipuintia pidettiin väkivaltatilanteen jälkeen merkittävänä niin työntekijän kuin nuorenkin kannalta, sillä siinä tapahtumat käydään läpi paikalla olleiden henkilöiden kanssa. Jälkipuintia voisi pitää myös nuoren väkivaltaisen käytöksen seu-

rauksena, jossa nuoren ei-toivottuun käyttäytymiseen pyritään puuttumaan. Pohdin, onko väkivaltaisesta teosta riittävä seuraamus asian läpikäynti vai tulisiko vakavammissa tilanteissa tehdä aina rikosilmoitus. Haastatteluissa kävi ilmi, että henkilökunta toivoo laitokselta selkeää linjausta, millaisista väkivaltatilanteissa työntekijän tulee tehdä rikosilmoitus. Tällä hetkellä se on työntekijän oman eettisen harkinnan varassa. Mikäli linjaus tulisi, voitaisiin nuorillekin tehdä selväksi etukäteen, millaisissa tilanteissa työntekijät ovat ilmoitusvelvollisia. Pohdin, hämmätykö nuorten todellisuudentaju, että laitosmaailmassa väkivaltaisella käytöksellä ei ole juridista seurausta. Laitoksen ulkopuolella tehdystä väkivallasta joutuu kuitenkin useimmiten vastuuseen.

Haastatteluissa työntekijät pohtivat, ovatko kaikki nuoret sijoitettuna oikeaan paikkaan, missä he saavat tarvitsemaansa hoitoa. Aina näin ei ole, ja työntekijät haluaisivat joissakin tilanteissa, usein väkivallan uhan alla työskennellessään, siirtää nuoria tukevampaan hoitolaitokseen. Pidän työntekijöiden ajatusta luontevana, sillä he kokevat, etteivät he pysty auttamaan nuorta. Mielestäni tällaisissa tilanteissa kaivataan johdolta tukea työntekijöille, kuten lisäämällä henkilöstöresursseja tai muita auttavia tukimuotoja. Nuoren pallottelua paikasta toiseen tulee välttää viimeiseen asti. Usein kunnan taloustilanne tulee kuitenkin vastaan näissä ratkaisuissa, eikä tilannetta pystytä hoitamaan nuoren edun mukaisesti.

Ennaltaehkäisyn merkitystä ei voi mielestäni korostaa riittävästi. Vaikka väkivaltatilanteen jälkeisien tukimuotojen tulee olla toimivat, tulee silti ennaltaehkäisyyn panostaa. Lastenkodissa nuorten kanssa työskentely on sitkeää ja pitkäkestoista työtä, jossa tulokset näkyvät usein vasta ajan kuluessa. Yhdessä vietetty aika, korjaavat kokemukset ja nuoren tunteminen ovat kallisarvoisia väkivallan ennaltaehkäisyn keinoja. Tehdystä työstä huolimatta nuori saattaa oireilla fyysistä väkivaltaa käyttäen tai hermostua rajoitustoimenpiteistä. Näissä tilanteissa työntekijöiden tulee pyrkiä minimoimaan vauriot, korjaamaan aiheutetut jäljet parhaansa mukaan ja jatkamaan työskentelyä nuoren edun mukaisesti.

Mielenkiintoisena jatkotutkimusaiheena opinnäytetyölleni olisi tehdä tutkimus väkivallasta lastenkodissa nuorten näkökulmasta, jolloin haastateltavina olisi lastenkodissa asuvat nuoret. Näin olisi mahdollista saada myös toisen osapuolen

näkökulmaa tilanteeseen. Haasteena pidän nuorten saamista haastateltaviksi, mikäli heitä ei tunne etukäteen. Haastattelun voisi toteuttaa lastenkodin työntekijä, joko haastatteluina tai aiheesta keskustellen

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadun tarkkailu on oleellinen osa kvalitatiivista tutkimusta, sillä tutkijan tulee tarkkailla omia valintojaan liittyen analyysin kattavuuteen sekä työnsä luotettavuuteen. Tutkija on keskeisessä roolissa tutkimuksen teossa, jolloin laaduntarkkailua tulee suorittaa läpi koko tutkimusprosessin. (Eskola & Suoranta 1998, 209, 211.) Laaduntarkkailuni alkoi heti opinnäytetyöni alkumetreiltä lähdekirjallisuutta tarkastellessa. Lähdekirjallisuus on pääsääntöisesti viimeisen kymmenen vuoden ajalta, kun taas internet-lähteiden valinnassa olen ollut erityisen kriittinen. Www-sivut on valittu julkaisijan vaikuttavuuden perusteella, jolla on painoarvoa sosiaalialalla.

Kun työn luotettavuuteen kiinnitetään huomiota jo ennakkosuunnitteluvaiheessa, päästään aina parempiin tuloksiin luotettavuuden arvioimisessa (Kananen 2014, 151). Ennen varsinaisia haastatteluja suoritin esihaastattelun, jotta pystyn paremmin valmistautumaan tilanteeseen ja tekemään tarvittavat muokkaukset teema-haastattelurunkoon. Esihaastattelun jälkeen tekemäni muutokset paransivat mielestäni tutkimuksen haastattelujen selkeyttä ja ymmärrettävyyttä, sillä haastateltavilla oli käsitys koko haastattelun kulusta.

Tutkijalla on valta tutkimuksessaan, sillä hän päättää, ketä tutkitaan, mitä kysytään ja miten aineisto analysoidaan ja lopulta tulkitaan (Kananen 2014, 151). Halusin tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi mahdollisimman kattavat haastatteluryhmät, jossa mielestäni onnistuin. Haastattelemani henkilöt olivat monipuolisia niin iän, sukupuolen, koulutustaustan kuin työkokemuksensa ansiosta. Ikähaarukka haastateltavissa oli 26–60-vuotta. Tutkinnot jakautuivat niin, että viisi heistä oli sosionomeja, yksi nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja, yksi sosiaalikasvattaja ja kaksi mielenterveyshoitajaa. Työkokemusta lastensuojelualalta haastateltavilla oli alle vuodesta 25 vuoteen. Pidän haastatteluaineistoani monipuolisena, jossa

erilaiset mielipiteet ja näkemykset ovat päässeet esille. Haastattelu ei ollut työntekijöille pakollinen: jokainen sai itse valita, haluaako osallistua haastatteluun. Haastateltaviksi saattoi näin ollen valikoitua niitä, joille puhuminen on helppoa. Arka aihe saattoi myös karsia haastateltavien joukosta niitä, joilla on väkivaltatilanteista syntyneitä traumaattisia kokemuksia.

Eettisyyden pohtiminen kuuluu osaksi tutkimusta, vaikka tarkkoja sääntöjä eettiselle toiminnalle ei olekaan luotu. Lähtökohtana eettisesti toteutetulle tutkimukselle on, että sen tarkoitus on parantaa tutkittavana olevan tilannetta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19.) Haastatteluni tarkoituksena oli tuoda esille työntekijöiden kokemuksia väkivallasta, mikä on hyvin henkilökohtainen aihe. Ryhmähaastattelutilanteessa haastateltavat eivät välttämättä kerro todenmukaisia ajatuksia, vaan he saattavat arastella tai pyrkiä miellyttämään toisia ryhmän jäseniä. Haastattelussa työntekijät uskalsivat kuitenkin olla eri mieltä asioista ja tuoda arkojakin kokemuksia sekä näkemyksiä koko ryhmän tietoisuuteen. Uskon tähän vaikuttaneen sen, että työntekijät tunsivat toisensa osastojen yhteistyön ansiosta, joten heidän välilleen oli muodostunut jo jonkin tasoinen luottamuksellinen suhde. Työntekijöiden tulee luottaa oman työryhmänsä lisäksi viereisten osastojen työntekijöihin, sillä heidän apuunsa turvaututaan ensimmäisenä vaara- ja uhkatilanteiden sattuessa.

Haastateltavan antamat tiedot tulee säilyä luottamuksellisina niin haastattelutilanteessa kuin aineistoa litteroidessa. Tutkimusta raportoidessa tulee ottaa huomioon, etteivät haastateltavat ole tunnistettavissa tekstistä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19–20.) Tutkimuksessani haastatteluun osallistujat pysyivät anonyymeina koko tutkimusprosessin ajan, sillä heidän nimiään ei kirjattu ylös missään tutkimuksen vaiheessa, vaikka useimmat sen kertoivatkin haastattelun alussa kuvattaessaan lyhyesti koulutustaan ja työkokemustaan lastensuojelussa. Haastattelutilanteet videokuvattiin ryhmähaastattelun litteroinnin helpottamiseksi, minkä jälkeen kuvamateriaali hävitettiin. Opinnäytetyössä huomioin myös, että tutkimuksen lukijat eivät tunnista haastateltavia tai heidän asiakkaitaan tekstin perusteella. Haastateltavien sitaatteja käytin perustellusti, murteet hävytettiin pois puheesta ja tunnistettavuuteen vaikuttavat asiat jätettiin mainitsematta. Vaikka murteet hävytettiin pois, säilyi sitaattien sanoma kuitenkin samana.

Aineistoa puhtaaksikirjoittaessa tulee pysyä tarkkana, että kirjoitettu teksti vastaa sanottua sanaa. Tutkijan tulee välttää tulkintoja materiaalista, jolloin analyysin tulee olla mahdollisimman perusteltua. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 19–20.) Puhtaaksikirjoittamisvaiheessa litteroin tekstin lähes sanatarkasti, jotta sanomat eivät vääristy. Haastattelijoiden puhuessa toistensa päälle, eivät kaikki kommentit olleet äänityksissä riittävän selkeitä, jotta olisin saanut ne litteroitua osaksi materiaalia. Harvoin näitä tilanteita kuitenkin syntyi, sillä haastattelijat antoivat toisilleen tilaa tulla kuulluiksi. Päällekkäin puhumiset olivat yleensä lyhyitä kommentteja, joista ilmeni muiden haastateltavien eri- tai yhdenmielisyyttä. Näin ollen mikään uusi huomio ei jäänyt kuulematta tai tallentumatta haastattelumateriaalin analyysiin.

Analyysiä tehdessäni olen joutunut tekemään valintoja, jotka vaikuttavat saatuihin tutkimustuloksiin. Tutkijan omat arvot ovat läsnä läpi tutkimuksen, sillä ne vaikuttavat ilmiöiden ymmärtämiseen (Hirsjärvi ym. 2012, 161). Olen pyrkinyt perusteamaan valintani aineiston analyysissä tuomalla tutkimuksen lukijalle nähtäväksi esimerkkitaulukoita analyysin teon eri vaiheista. Näin lukijan on helpompi ymmärtää, mistä olen tutkimustulokseni johtanut. Lukijan on voitava tarkistaa dokumenteista tehdyt päätökset ja niiden perustelut (Kananen 2014, 153).

Koin tutkimukseni onnistuneen hyvin jokaisella osa-alueella. Avainasemassa onnistumisessa olivat perusteellinen suunnittelu sekä esihaastattelut. Erityisesti esihaastatteluiden jälkeen tekemäni muokkaukset varmistivat sen, että teemahaastattelurunkoni teemat vastasivat tutkimuskysymyksiin. Monipuolisesta haastatelluaineistosta oli mielekäästä tehdä kattava analyysi, minkä muotoutuminen vei oman aikansa. Tunsin tutkijana vastuun analyysissä tekemistäni päätöksistä, jotka näkyvät tutkimustuloksissani.

Vaikka olinkin tyytyväinen tutkimukseni suunnitelmaan ja toteutukseen, olen pohjittanut analyysin jälkeen, mitä tutkimuksessa olisin voinut tehdä toisin. Mietin, jäikö aineistoni pelkäksi pintaraapaisuksi monien eri teemojen vuoksi. Aihealueita olisi voinut olla vähemmän, mutta silloin mielestäni kokonaisuus olisi kärsinyt. Toinen mahdollisuus olisi ollut yhden ryhmän syvähaastattelu. Syvähaastattelussa aihealueisiin olisi voinut paneutua useammalla haastattelukerralla, jolloin aineistosta

olisi tullut laajempi ja yksityiskohtaisempi. Aineistosta heränneisiin kysymyksiin olisi ollut mahdollisuus palata seuraavalla haastattelukerralla. Pidän syvähaastattelua myös haastavampana haastattelijalle, jolloin se olisi vaatinut myös minulta haastattelijana enemmän.

7.3 Ammatillinen kasvu

Väkivallan teema opinnäytetyöni aiheeksi syntyi yhteistyötahon kanssa käydystä keskustelusta. Teema herätti minussa kiinnostusta, sillä koin aiheen tärkeäksi erityisesti sosiaalialalla, missä tehdään ihmissuhdetyötä. Väkivallan kohtaaminen työpaikalla jännittää, mutta käsittelemällä aihetta pystyn varautumaan tilanteisiin ja oppimaan erilaisia selviytymismalleja. Aiheen syvällinen tarkasteleminen on auttanut minua kohdatessani työpaikalla väkivaltaa, vaikka teoretiedosta huolimatta pelottavassa tilanteessa toimiminen ei aina menekään käsikirjan mukaisesti.

Sosiaalialan koulutusohjelman kompetensseihin kuuluvat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, yhteiskunnallinen analyysitaito, reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen sekä yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2011, 18–19). Opinnäytetyöprosessin aikana olen erityisesti keskittynyt eettiseen osaamiseen sekä kehittämisosaamiseen. Olen pyrkinyt toimimaan eettisesti jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa, niin suunnittelussa, haastatteluiden toteuttamisessa, analyysissä sekä raportoinnissakin. Vastaavasti kehittämisosaamiseen opinnäytetyön tekeminen on antanut vahvan perustan, sillä olen oppinut tekemään tutkimuksen ja pystynyt tuottamaan sillä uutta tietoa. Jatkuva oman työn reflektointi ja kehittäminen auttavat minua toimimaan parempana asiakastyöntekijänä. Oppimaani pystyn hyödyntämään jatkossa ammattilaisena työkentällä toimien tutkijan ja kehittäjän roolissa. Sosionomin kompetenssien mukaisesti sosionomin tulee sisäistää tutkiva ja kehittävä työote, jota voidaan hyödyntää uuden tiedon tuottamisessa (Mäkinen ym. 2011, 19).

Hedelmällisin asia, jonka olen oppinut opinnäytetyön sekä käytännön kokemuksen myötä lastenkodissa työskennellessä, on, että kaikki ei ole niin mustavalkoista kuin miltä se aluksi näytti. Jokainen väkivaltatilanne on erilainen riippuen niin väkivaltaisesta nuoresta kuin paikalla olevasta työntekijästä, sillä molemmilla osapuolilla on merkitystä tilanteen kulkuun. Yhtäläillä väkivaltatilanteesta syntyvät kokemukset ovat myös hyvin yksilöllisiä, mutta silti jokainen niistä jättää ihmiseen muistijäljen. Tässäkin tapauksessa ennaltaehkäisyyn tulisi panostaa, sillä väkivaltatilanteen jälkeiset korjaavat toimenpiteet ovat aina haastavampia. Välillä työntekijä voi joutua kohtaamaan sellaisia väkivallan aiheuttamia vaurioita, ettei niitä pystytä edes kokonaan korjaamaan.

LÄHTEET

- Ahlgren-Leinvuo, Hanna 2015. Kuuden suurimman kaupungin lastensuojelun palvelujen ja kustannusten vertailu vuonna 2014. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 4/2015. Helsinki: Edita Prima Oy. Viitattu 21.10.2015. http://www.kuusikkokunnat.fi/SIRA_Files/downloads/Lastensuojelu_11062015b.pdf.
- Ahonen, Guy 2014. Ylin johto vastaa työturvallisuudesta. Esimiehet ja turvallisuus 1/2014, 6–7. Kunnat turvallisiksi -lehdykät. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.9.2015. http://www.ttk.fi/files/3707/Kunta_ESIMIEHET_270514.pdf.
- Ahtiainen, Ulla & Parkkinen, Paula 2009. Yhteistyöllä tuloksia työturvallisuuden kehittämisessä ja kuormituksen hallinnassa – Hyvät käytännöt avuksi arkityöhön. Työterveys-hoitaja 4/2010, 16–18.
- Antikainen-Juntunen, Eija 2007. Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla. Työturvallisuus sosiaalialalla -hankkeen loppuraportti. Sosiaalitalo Oy. Viitattu 29.3.2015. http://www.sosiaalitalo.fi/ep/tiedostot/Tyoturvallisuus_sosiaalialalla_raportti.pdf.
- Antikainen-Juntunen, Eija 2009. Työturvallisuus. Teoksessa Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 40–58.
- Bardy, Marjatta 2004. Lasten auttaminen lastensuojelussa. Teoksessa Anna-maija Puonti, Tuula Saarnio & Anne Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 192–201.
- Bardy, Marjatta 2009. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 17–46.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Heino, Tarja 2009. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 52–75.

- Helsingin kaupungin lastenkotien johtajat ja laitospäälliköt 2015. Työturvallisuusohje uhka- ja vaaratilanteisiin lastenkodeissa 11.9.2015. Lastenkotien esimieskokouksessa tehty materiaali. Materiaali saatavissa Naulakallion lastenkodin osastoilta. Materiaalin käyttöpäivä 16.10.2015.
- Helsingin kaupunki 2015a. Naulakallion lastenkoti. Viitattu 29.3.2015. <http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/lapsiperheiden-palvelut/lastensuojelu/lastenkotitoiminta/naulakallio/>.
- Helsingin kaupunki 2015b. Naulakallion lastenkotiin tuleville nuorille. Viitattu 29.3.2015. <http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/lapsiperheiden-palvelut/lastensuojelu/lastenkotitoiminta/naulakallio/nuorelle>.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2012. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hukkanen, Raija 2002. Psychosocial problems of children placed in children's homes. Turku: Turun yliopisto.
- Hämeen-Anttila, Lotta & Tervo, Jaana 2015. Keskeiset muutokset lastensuojeluun ja lastensuojelun laatusuositus uudistuksen tukena. Sosiaali- ja terveysministeriö. Videointi uudistuvan sosiaalihuoltolain koulutuskierrokselta keväällä 2015. Viitattu 6.9.2015. <https://www.youtube.com/watch?v=o4T31IXEnP4&feature=youtu.be>.
- Ihalainen, Jarmo & Kettunen, Terttu 2012. Turvaverkko vai trampoliini – Sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Jalonen, Markku 2014. Turvallisuutta on johdettava. Esimiehet ja turvallisuus 1/2014, 3. Kunnat turvallisiksi -lehdykät. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.9.2015. http://www.ttk.fi/files/3707/Kunta_ESIMIE-HET_270514.pdf.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kivistö, Sirkku; Kallio, Eila & Turunen, Greta 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Laakso, Riitta 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – Etnografia lastenkotityössä. Tampereen yliopisto. Sosiaalitutkimuksen laitos. Akateeminen väitöskirja.
- Lastensuojelulaki 417/2007, 13.4.2007. Viitattu 21.9.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>.
- Markkanen, Kirsi 2000. Nimitteily, uhkailu, potkiminen - hoitajan työarkea – Selvitys hoitohenkilökunnan työpaikallaan kokemasta väkivallasta ja sen uhasta. Helsinki: Tehy.
- Mäkinen, Päivi; Raatikainen, Eija; Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2011. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.
- Naulakallion lastenkoti 2012. Naulakallion hoito- ja kasvatuskotien tuotekuvaus ja perustehtävä, muokattu versio 10.7.2012. Naulakallion lastenkotien laatukäsikirja. Materiaali käytettävissä Naulakallion lastenkodin y-asemalta. Tiedoston käyttöpäivä 16.10.2015.
- Nikula, Eva-Liisa 2015. Väkivallan uhka lastensuojelussa. Nuorten Ystävät 3/2015, 4–8.
- Pösö, Tarja 2012. Lapsen etu, oikeudet ja näkökulma moraalisisina kannanotoina. Teoksessa Hannele Forsberg & Leena Autonen-Vaaraniemi (toim.) Kiistanalainen perhe, moraalinen järkeily & sosiaalityö. Tampere: Vastapaino, 75–100.
- Rautjärvi, Leila 2004. Työväkivallan tunnistaminen ja hallinta työpaikalla. Viitattu 3.4.2015. http://www.ebm-guidelines.com/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl00155#s3.
- Rikoslaki 1889/39, 19.12.1889. Viitattu 10.6.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>.
- Räty, Tapio 2015. Lastensuojelulaki – Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita.
- Seppälä, Kanerva 2014. Sisältöpäin lukitut ovet. Tutkinta-asemalle sijoitettujen nuorten kokemuksia. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsingin toimipaikka. Sosiaalialankoulutusohjelma. Opinnäytetyö.

- Sinkkonen, Jari 2010. Mikä lastenkodin arjessa hoitaa? Teoksessa Pirjo Kiiskinen & Tuija Eskelinen (toim.) Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa. Käsikirja sijaishuollon ammattilaisille. Helsinki: Pelastakaa lapset, 7–9.
- Soisalo, Raul 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveystalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttijhdistys.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Viitattu 3.4.2015. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-9402.pdf.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Väkivallan uhka työelämässä. Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta. Väkivallan uhka -jajoston raportti. Viitattu 3.4.2015. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882185&name=DLFE-29810.pdf.
- Sundell, Lauri 2014. Työkaverina pelko – Väkivaltariskien ennakointi ja hallinta. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Taskinen, Sirpa 2012. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Lastensuojelu 2013. Tilastoraportti 26/2014. Viitattu 5.9.2015. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116946/Tr26_14.pdf?sequence=5.
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a. Lastensuojelulaitokset. Viitattu 1.10.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijais-huolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset#Henkil%C3%B6kunnan%20p%C3%A4tevyys>.
- Tulensalo, Laura & Yläherranen Tiina 2009. Avoimen dialogin ja verkostotyön mahdollisuudet lastensuojelussa. Teoksessa Ilona Tanskanen & Eeva Timonen-Kallio (toim.) Lastensuojelun hyvät työkäytännöt. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 22–35.
- Työsuojeluhallinto 2014. Väkivallan uhka työssä. Viitattu 3.4.2015. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/vakivallanuhka>.
- Työturvallisuuskeskus 2014a. Esimiehet ja työturvallisuus. Esimiehet ja turvallisuus 1/2014, 2. Kunnat turvallisiksi -lehdykät. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.9.2015. http://www.ttk.fi/files/3707/Kunta_ESIMIEHET_270514.pdf.

- Työturvallisuuskeskus 2014b. Työsuojelu jokaisen asia. Henkilöstö ja työturvallisuus 2/2014, 3. Kunnat turvallisiksi -lehdykät. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.9.2015. http://www.ttk.fi/files/3706/Henkilosto_ja_tyoturvallisuus_2_2014.pdf.
- Työturvallisuuslaki 738/2002, 23.8.2002. Viitattu 22.6.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>.
- Vilén, Marika; Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.
- Vilenius, Anne 2010. Työsuojelupakki kaikkien käyttöön. Helsingin henki 6/2010. Helsingin kaupungin henkilöstölehti. Viitattu 12.10.2015. <http://issuu.com/helsinginhenki/docs/hh0610-150dpi/24>.
- World Health Organization 2002. World report on violence and health. Viitattu 3.4.2015. http://whqlibdoc.who.int/publications/2002/9241545615_eng.pdf?ua=1.

LIITE 1: Teemahaastattelun runko ryhmähaastatteluun

TEEMAHAASTATTELURUNKO

1. Lyhyt kuvaus itsestä
 - a. ikä, sukupuoli, koulutus, työkokemus lastensuojelussa
2. Väkivaltaisen käytöksen esiintyminen lastenkotityössä.
 - a. Yleisyys kokemuksen mukaan
 - b. Ilmenemismuodot
 - c. Työntekijän kokemat tunteet (esim. pelko)
3. Väkivaltaiseen käytökseen laukaisevat tekijät.
 - a. Nuoreen liittyvät asiat
 - b. Työntekijän toiminta
4. Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy työssä.
 - a. Koulutus
 - b. Turvallisuusohjeet
 - c. Vuorovaikutustaidot
5. Toimiminen väkivaltatilanteessa.
 - a. Itsepuolustus
 - b. Hoidollinen kiinnipito
6. Väkivaltatilanteen jälkeen saatava apu.
 - a. Jälkipuinti työtoverin ja nuoren kanssa
 - b. Konkreettiset apukeinot
 - c. Vaikutukset työntekijään
 - d. Riittävyys ja parannusehdotukset

LIITE 2: Saatekirje haastateltaville

Hyvä työntekijä,

Olen Niina Itälinna, ja opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa kolmatta vuotta sosionomiksi. Olen tekemässä opinnäytetyötä lastenkodin työntekijöiden väkivallan kokemuksista, missä kuvataan nuorten väkivaltaista käytöstä kohdittujen työntekijöihin. Haastattelussa käydään läpi väkivallan teemoja ilmenemisen, ennaltaehkäisyä, toimintamallien, vaikutuksen ja jälkikäsittelyn näkökulmista. Opinnäytetyössäni tarkoitan väkivallan käsitteellä fyysisen ja henkisen väkivallan lisäksi myös vaara- ja uhkatilanteita.

Tutkimuksessani käytän ryhmähaastattelua, joka rakentuu teemahaastattelun mukaisesti. Haastattelu tapahtuu työpaikallanne neuvotteluhuoneessa. Haastatteluun on varattu aikaa yksi tunti, joka sisältyy työaikaanne. Tarkka ajankohta haastattelullenne ilmoitetaan teille hyvissä ajoin. Haastattelut videokuvataan aineiston puhtaaksikirjoittamisen helpottamiseksi, mutta kuvamateriaali hävitetään tämän jälkeen. Haastatteluryhmäänne kuuluu kolme jäsentä, ja yksi jäsen on aina yhdeltä pitkäaikaisosastolta. Haastattelut suoritetaan elokuussa 2015. Kaikki haastattelut ovat luottamuksellisia, ja niihin osallistujat pysyvät anonyymeinä koko tutkimusprosessin ajan.

Haastattelun aihepiirit on määritelty seuraaviksi.

- Väkivaltaisen käytöksen esiintyminen lastenkotityössä.
- Väkivaltaiseen käytökseen laukaisevat tekijät.
- Väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy työssä.
- Toimiminen väkivaltatilanteessa.
- Väkivaltatilanteen jälkeen saatava apu ja vaikutukset työntekijään.

Opinnäytetyö valmistuu syksyllä 2015, minkä jälkeen työ on luettavissa osoitteessa www.theseus.fi.

Ystävällisin terveisin Niina Itälinna

LIITE 3: Suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta

SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISESTA

25.5.2015

Kun henkilökohtaisen koskemattomuuden raja ylittyy töissä - työntekijöiden kokemaa väkivalta lastenkodissa.

Olen osallistumassa yllä mainittuun opinnäytetyöhön. Minua on ohjeistettu tulevasta haastattelusta kirjallisesti sekä suullisesti, ja olen voinut esittää tarvittaessa mieleeni tulleita aiheeseen liittyviä kysymyksiä. Ymmärrän, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, ja minulla on oikeus kieltäytyä siitä. Tiedostan, että haastattelumateriaali käsitellään luottamuksellisesta ja anonymiteettini säilyy koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Helsingissä __.__.2015

Helsingissä __.__.2015

Suostun osallistumaan
opinnäytetyöhön:

Suostumuksen vastaanottaja:

 Suostujan allekirjoitus

 Opinnäytetyöntekijän
allekirjoitus

 Nimenselvennys

 Nimenselvennys

LIITE 4: Analyysissä käytetyistä taulukoista esimerkit

TAULUKKO 1. Esimerkki alkuperäisten sitaattien tiivistämisestä lauseiksi

ALKUPERÄINEN SITAATTI	SITAATIN TIIVISTÄMINEN
"On paljon, lähes päivittäin jotain." (H6)	Väkivaltaa paljon, lähes päivittäin
"Ja tasaisin väliajoin." (H5)	Väkivaltaa tasaisin väliajoin
"Ja öisin, ku on yksin, niin tilanteet on tietysti vielä inhottavampia." (H4)	Yksin työskennellessä ja yövuoroissa uhka- ja vaaratilanteet inhottavimpia.
"Tavallaan koska oikeesti pitää myöntää, että naisena se fyysinen koko aiheuttaa sen, etten mä voi tehdä mitään. Sekin tuo semmosen oman rankkuutensa siihen." (H1)	Naisen asema heikko fyysisissä tilanteissa

TAULUKKO 2. Esimerkki tiivistetyistä sitaateista muodostetuista alateemoista ja yläteemoista

TIIVISTETTY SITAATTI	ALATEEMAT	YLÄTEEMAT
Yksin työskennellessä ja yövuoroissa uhka- ja vaaratilanteet inhottavimpia. Yövuoroissa oleminen ei kivaa, kun ei tunne osaston nuoria. Tilanteet keskittyvät niihin aikoihin, kun työvuorossa ollaan yksin (yöt, viikonloput). Yksin ei pysty suojaamaan osaston muita lapsia sekä itseään.	Yksin työskentely	Väkivallan ilmenemiselle ominaista
Naisen asema heikko fyysisissä tilanteissa Työntekijän auktoriteetin ei tule riippua koosta tai sukupuolesta. Työryhmässä on hyvä olla mies- sekä naistyöntekijöitä roolimalleina.	Työntekijöiden sukupuo- lierot	

TAULUKKO 3. Yläteemoista muodostetut yhdistävät teemat

YLÄTEEMA	YHDISTÄVÄ TEEMA
Väkivallan ilmenemiselle ominaista	Väkivalta ilmiönä lastenkodissa
Väkivallan muodot	
Väkivallan herättämät tunteet	
Työssäjaksaminen	Väkivallan laukaisevat tekijät
Työntekijän toiminta väkivaltatilanteen laukaisevana tekijänä ja ammatillisuus	
Nuoresta lähtöisin olevat väkivaltatilanteen laukaisevat tekijät	
Ulkopuoliset väkivaltatilanteen laukaisevat tekijät	Väkivallan ennaltaehkäisy
Vuorovaikutus väkivaltatilanteen ennaltaehkäisyssä	
Yleiset ohjeistukset ja linjaukset väkivaltatilanteen ennaltaehkäisyssä	
Työpaikan ennaltaehkäisevät rakenteet	Toimiminen väkivaltatilanteessa
Väkivaltatilanteessa toimiminen	
Väkivaltatilanteen jälkeen auttavat elementit	Väkivaltatilanteen jälkeen saatava apu
Muutosehdotukset väkivaltatilanteiden ehkäisemiseksi	Kehittämiskohteet