

Taru Liias

VÄKIVALTA- JA UHKATILANTEIDEN KOHTAAMISEN VALMIUDET SOSIAALIALALLA

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutus

2020



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Taru Liias
Työn nimi	Väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamisen valmiudet sosiaalialalla
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Vuosi	2020
Sivut	53 sivua, joista liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja(t)	Marko Raitanen

TIIVISTELMÄ

Väkivalta- ja uhkatilanteiden hallintaan ja ennaltaehkäisyyn vaikuttavat muun muassa tietoisuus niiden mahdollisuudesta, koulutus ja perehdytys aiheeseen sekä tilanteisiin, yksikkökohtaiset toimintaohjeet sekä työpaikkojen kyky oppia tapahtumista. Koulutuksella voidaan vähentää väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä riskejä esimerkiksi paremman tilannehallinnan ja ennaltaehkäisyn ansiosta. Sosiaalialalla ilmenevää työväkivaltaa on tutkittu lähivuosina. Sosiaali- ja terveysala nousee esille työväkivallan riskialana.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada ajankohtaista tietoa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy:n opiskelijoiden kokemuksista väkivalta- ja uhkatilanteista. Opinnäytetyössä kartoitettiin opiskelijoiden väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista, koettuja väkivallan muotoja, asennetta koulutuksen vaikutusta kohtaan sekä kiinnostusta väkivalta- ja uhkatilannekoulutukseen. Tarkoituksena oli kartoittaa ilmiön olemassaoloa sosiaalialan opiskelijoiden työharjoitteluissa ja opintojen aikana tehdyssä sosiaalialan tai varhaiskasvatuksen työssä sekä heidän arviotaan omien tietojensa ja taitojensa riittävydestä väkivallan kohtaamisessa ja ennaltaehkäisyssä.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kyselytutkimus toteutettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Oy:n sosiaalialan Kotkan ja Mikkelin kampuksien opiskelijoille sähköpostikyselyllä. Kysely lähetettiin 650:lle sosiaalialan opiskelijalle. Sähköpostikyselyyn vastasi 84 opiskelijaa, jolloin vastausprosentiksi muodostui 12,94 %. Tutkimusaineistoa käsitellään perustasonanalyysina.

Sosiaalialan opiskelijat ovat kokeneet työharjoitteluissaan ja opintojen aikaisissa työ- ja virkatehtävissään uhkaavia tilanteita sekä erilaisia väkivallan muotoja muun muassa asiakkaiden ja työyhteisön taholta. Henkinen väkivalta oli fyysistä väkivaltaa yleisempää. Opiskelijat arvioivat vaihtelevasti omien taitojensa riittävyttä väkivalta ja uhkatilanteiden syntymisen ennaltaehkäisyyn sekä kohtaamiseen. Lisäkoulutuksella vaikuttaa olevan merkitystä siihen, millaiseksi opiskelijat arvioivat omien tietojensa ja taitojensa riittävyyden kohdata ja ennalta-ehkäistä väkivalta ja uhkatilanteita. Noin 76 % opiskelijoista olivat kiinnostuneita lisäkoulutuksesta. Opiskelijoista noin 94 % arvioivat lisäkoulutuksen vaikuttavan kykyyn ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteita. Opiskelijoista noin 99 % arvioivat koulutuksen vaikuttavan kykyyn kohdata väkivaltaa ja sen uhkaa.

Asiasanat: väkivalta, työpaikkaväkivalta, sosiaaliala

Degree	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Taru Liias
Thesis title	Preparedness violence and threat of violence at work in Social Services
Commissioned by	South-Eastern Finland University of Applied Sciences
Time	2020
Pages	53 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Marko Raitanen

ABSTACT

Previously conducted studies claim that there is a risk to face violence when working in social services and in healthcare. Some of the factors that affect the ability to prevent and control violent acts and threats of violence are the awareness of the possibility of violence, training, employer's policies and work communities' abilities to learn from the incidents. Training people to be prepared for violence may prevent violence at work and provide the ability to control it.

The aim of the thesis was to receive current information from the students of South-Eastern Finland University of Applied Sciences about the experiences of violence and threats of violence at work. The thesis investigated the students' experiences in facing violent acts, forms of experienced violence, views on effects of training that prepares for violence at work, and interests to participate in such a training. The aim was to investigate violence that the students experienced at social services or early education as employees or trainees during their social services studies. Also, the students' evaluation on how they viewed their skills and readiness to face and prevent violence at work was surveyed.

This thesis was conducted as a quantitative research study. The survey questionnaire was sent via email to 650 students studying in Kotka and Mikkeli campuses of South-Eastern Finland University of Applied Sciences. 84 students responded to the questionnaire, the response rate being 12,94 %. A baseline analysis was used in this thesis to analyse the research data.

The students of social services had experienced different forms of violence or threats of violence during their training or at work. Violence or threats of violence could be caused by eg. the customers or the work community. Psychological violence was experienced more often than physical violence. There were variations how the students evaluated their abilities to prevent and face violence at work. Receiving additional training effects on how students evaluate their knowledge and skills to be sufficient enough to prevent and face violence. The majority of the respondents were interested in additional training and believed that the additional training affected their ability to prevent and face violence or threat of violence at work.

Keywords: violence, violence at work, social services

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	VÄKIVALTA JA VÄKIVALLAN UHKA	7
2.1	Työhön liittyvät väkivallan käsitteet.....	8
2.2	Työväkivallan esiintyvyys sosiaalialalla	9
2.3	Työväkivallan esiintyvyys varhaiskasvatuksessa.....	12
3	VÄKIVALTA- JA UHKATILANNEKOULUTUS	14
3.1	Koulutuksen merkitys.....	16
3.2	Uhkatilanteisiin valmentava koulutus Suomessa	18
4	VÄKIVALTAISUUDEN KOHTAAMINEN JA SIIHEN VARAUTUMINEN	18
4.1	Ennaltaehkäisyn tasot.....	18
4.2	Haastavien tilanteiden syntyminen	19
4.3	Väkivallan uhkaan varautuminen työpaikoilla	19
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	21
5.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	21
5.2	Tutkimusmenetelmä ja -kysymykset	22
5.3	Aineiston kerääminen ja analysointi.....	23
5.4	Eettisyys ja luotettavuus	23
6	TUTKIMUSTULOKSET	24
6.1	Sosiaalialan opiskelijoiden kokemukset väkivallasta ja sen uhasta	25
6.1.1	Opintoihin kuuluva työharjoittelu	25
6.1.2	Väkivallan torjunta opintoihin kuuluvassa työharjoittelussa.....	27
6.1.3	Työ- ja virkasuhde opintojen aikana	28
6.1.4	Väkivalta- ja uhkatilanteiden torjunta työ- ja virkasuhteessa.....	31
6.2	Opintojen aikana koetut väkivallan teot ja muodot.....	31
6.2.1	Asiakkaiden toteuttama väkivalta.....	31
6.2.2	Työyhteisön tai esimiehen toteuttama väkivalta.....	32
6.3	Koulutuksen tuomat valmiudet väkivalta- ja uhkatilanteisiin	32

6.3.1	Koulutuksen nykytilanne	32
6.3.2	Koulutuksen vaikutuksen ja koulutustarpeen arviointi.....	33
6.4	Perehdytys työpaikoilla	35
6.5	Kokemuksen vaikutus valmiuksien arvioinnissa	35
7	YHTEENVETO	37
8	POHDINTA JA JATKOTUTKIMUKSET	38
	LÄHTEET.....	43
	LIITTEET	

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Väkivalta- ja uhkatilanteiden hallinnan pohjana toimii tietoisuus ilmiön olemassaolosta ja sen laajuudesta. Aikaisempien tutkimuksien pohjalta nämä tekijät voidaan tunnistaa. Työturvallisuuskeskus (2016, 67) toteaa julkaisussaan, että ”sosiaaliala on työväkivallan kannalta merkittävä riskiala”. Väkivaltatilanteita ja väkivallan uhkaa esiintyy useissa sosiaalialan palvelutehtävissä. Kyse ei ole vain marginaalisesta ilmiöstä, vaan esimerkiksi lapsien aiheuttamat aggressiiviset tilanteet henkilökuntaa tai muita lapsia kohtaan ovat aikaisempien tutkimuksien mukaan läsnä useiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden arjessa. Erityisesti erityisvarhaiskasvatuksen opettajien väkivalta- ja uhkatilanteiden laajuus nousee esiin muiden varhaiskasvatuksen ammattiryhmien joukosta. Väkivalta- ja uhkatilanteiden hallinta vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen.

Jokaisella työntekijällä on oikeus tehdä työnsä turvallisesti ja tulla kohdatuksi asiallisesti. Erilaisia väkivallan muotoja, kuten uhkailua ja nimittelyä tai lyömistä, potkimista sekä puremista ei tule hyväksyä työnkuvaksi. (Työturvallisuuskeskus 2016, 70.) Kouluttautuminen antaa valmiuksia väkivaltaisen henkilön kohtaamiseen sekä vaikuttaa ilmapiiriin asiakaskohtaamisissa. Koulutuksella pystytään parantamaan itsepuolustustaitoja ja luodaan edellytyksiä toimintakykyisyyteen väkivalta- ja uhkatilanteissa. Koulutus mahdollistaa tilanteessa olevan työntekijän kyvyn tunnistaa kehittymässä olevat väkivaltatilanteet sekä löytämään menetelmiä niiden ratkaisemiseksi. (Rantaeskola ym. 2015, 53; Sauni & Pulkkinen 2019, 247.)

Opinnäytetyössä käsitellään työhön liittyviä väkivallan käsitteitä. Tällaisia ovat muun muassa yleinen väkivallan määrittely, työväkivallan, työpaikkaväkivallan sekä asiakasväkivallan määrittely. Opinnäytetyössä keskitytään työväkivallan aihepiiriin, sillä tuloksiin haluttiin saada esille myös se, ovatko opiskelijat kokeneet erilaisia työpaikkakiusaamiseen liitettäviä tekoja tai erilaisia väkivallan muotoja työyhteisöntaholta. Työyhteisöllä on vaikutusta väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaehkäisyyn sekä niiden hallintaan. Teoriaosuudessa käsitellään näiden lisäksi koulutuksen ja perehdytyksen merkitystä väkivalta- ja uhkatilanteisiin.

Opinnäytetyössä käsitellään aikaisempien tutkielmin ja tutkimuksien kautta väkivallan ilmenemistä sosiaalisella sekä varhaiskasvatuksessa.

2 VÄKIVALTA JA VÄKIVALLAN UHKA

Väkivaltaa voidaan määritellä useilla tavoilla. Väkivallan määrittely vaihtelee tutkimuksen ja kontekstin mukaan. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukainen määritelmä väkivallasta:

”Maailman terveysjärjestön WHO:n käyttämän määritelmän mukaan väkivalta on fyysisen voiman tai vallan tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista, joka kohdistuu ihmiseen itseensä, toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään tai yhteisöön ja joka johtaa tai joka voi hyvin todennäköisesti johtaa kuolemaan, fyysisen tai psyykkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen tai perustarpeiden tyydyttymättä jäämiseen.” (Maailman terveysjärjestö WHO 2002, 21–22).

Opinnäytetyössä fyysisellä väkivallalla tarkoitetaan ensisijaisesti opiskelijoihin kohdennettua ruumiillista väkivaltaa. Fyysisenä väkivaltana pidetään tässä opinnäytetyössä myös fyysisen koskemattomuuden rajojen rikkomista silloin, kun se ei jätä näkyviä jälkiä. Tällaisiksi fyysisiksi väkivallan muodoiksi määritellään tässä yhteydessä esimerkiksi töniminen, siirtäminen, tukistaminen tai hiuksista vetäminen ja kohti sylkemisen.

Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä verbaalista väkivaltaa, kuten haukkumista ja nimittelyä. Tavaroiden ja omaisuuden hajottaminen on liitetty osaksi henkistä väkivaltaa.

Opinnäytetyö keskittyy selvittämään henkisen väkivallan sekä fyysisen väkivallan sekä väkivallan uhkan ilmenemistä ja kohtaamista. Opinnäytetyössä ei ole eriteltynä muun muassa seksuaalista häirintää tai seksuaalista väkivaltaa, mutta mikäli vastaaja on kokenut esimerkiksi nämä osaksi fyysistä tai henkistä väkivaltaa, voivat nämä välillisesti näkyä vastaajien tuloksissa.

2.1 Työhön liittyvät väkivallan käsitteet

Työhön liittyviä väkivallan käsitteitä käytetään Suomessa ja ulkomailla melko vakiintumattomasti ja ne voivat olla sisällöllisesti toisistaan poikkeavia tai vastaavasti, joissain tapauksissa tarkoittaa sisällöllisesti samaa. Työhön liittyvä väkivalta tai sen uhka voidaan nimetä esimerkiksi työväkivallaksi, työpaikkaväkivallaksi tai työperäiseksi väkivallaksi. (Lähde 2018, 5.)

Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta (2014, 8) määrittelee työväkivallan käsitteen työssä tapahtuvaksi käyttäytymiseksi, joka poikkeaa hyväksytystä. Työväkivaltaa voidaan määritellä myös tapahtumaksi, jossa työntekijää kohtaan on hyökätty tai häntä vahingoitettu tai työntekijän hyvinvointi on vaarantunut uhkan takia. Työväkivallalla voidaan tarkoittaa myös uhkaavaa ja loukkaavaa käyttäytymistä, joka ei tapahdu työntekijän varsinaisessa työssä työajalla tai työpaikalla, mutta toiminta on selvästi yhdistettävissä työntekijän työhön tai ammattiasemaan. Tällaista toimintaa voi olla esimerkiksi työmatkalla kohdattu väkivalta tai työntekijän kotirauhanhäirintä. Työväkivalta voi olla tahallista tai tahatonta käyttäytymistä.

Sosiaaliala on merkittävä riskiala työväkivallan esiintyvyyden kannalta ja sitä esiintyy useissa sosiaalialan palvelutehtävissä. (Työturvallisuuskeskuksen 2016, 67).

Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta (2014, 9) avaa asiakasväkivallan käsitettä seuraavasti:

”Sillä tarkoitetaan työnantajan ja työsuhteen ulkopuolisen tahon (esimerkiksi asiakas, potilas, palvelun käyttäjä tai omainen) kohdistamaa tekoa työntekijän tai työnantajan edustajaa kohtaan teon liittyessä työhön tai ammattiasemaan. Se voi olla mitä tahansa loukkaavasta käytöksestä vakavampaan uhkaan, fyysiseen väkivaltaan, ryöstöön tai muihin rangaistaviin tekoihin ja se voi toteutua yksittäisenä tapahtumana tai järjestelmällisempänä toimintana joko yhden tai useamman henkilön toimesta. Myös virtuaalikiusaaminen voi olla asiakasväkivaltaa. Asiakasväkivalta voi siis olla fyysistä, psyykkistä, sanallista tai seksuaalista. Eri väkivallan

muodoille on yhteistä se, että se synnyttää pelkoa ja epävarmuutta eikä ainoastaan uhkaa ja väkivaltaa kokeneille vaan myös muille, jotka saavat tietää tapahtuneesta.”

Keskeisin ero työväkivallan ja asiakasväkivallan välillä on se, että työväkivaltaa voi esiintyä myös työyhteisön jäsenen, kuten esimiehen tai työkaverin toimesta. Väkivallan uhkalla tarkoitetaan asiakasväkivaltaa, koska työyhteisön sisältä tulevan uhkan, kuten kollegoiden aiheuttaman väkivallan, ei voida nähdä työturvallisuuslain 27 §:n edellyttämällä tavalla olevan ilmeistä. (Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta 2014, 9–10.)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään työväkivaltaan. Opinnäytetyöstä ei haluttu rajata pois niitä uhkia, jotka liittyvät työpaikan fyysisen toimitilan tai työajan ulkopuolelle. Tällaisia voivat olla työntekijän tai opiskelijan häirintä tai uhkailu esimerkiksi puhelimitse, sosiaalisessa mediassa tai hänen työmatkallaan. Opinnäytetyössä kartoitettiin erilaisia väkivallan tekijöitä, jotta myös esimerkiksi työyhteisön taholta nousevat hyvinvointiuhat voitaisiin tunnistaa. Esimerkiksi työyhteisön taholta nousevia henkisen väkivallan muotoja voisivat olla erilaiset työpaikkakiusaamisen muodot, kuten työn mitätöinti tai opiskelijasta pahan puhuminen selän takana. (vrt. Tilastokeskus s.a.).

2.2 Työväkivallan esiintyvyys sosiaalialalla

Sosiaali- ja terveyspalveluissa työskenteli Suomessa vuonna 2014 työssäkäyvistä väestöstä 17 prosenttia ja kaikista työssäkäyvistä naisista 29,5 prosenttia. Sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstöstä 88 % on naisia. Sosiaalipalveluissa suurin työllistäjä olivat erilaiset vanhusten sosiaalipalvelut (39 %). (Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014.)

Aula Research Oy:n STTK:n toimeksiantona toteuttamassa kansalaistutkimuksessa selvitettiin työelämän turvattomuutta viimeisen kolmen vuoden ajalta. Kyselyyn vastasi 2032 työssä käyvää henkilöä Suomesta. Sosiaali- ja terveysala nousee esiin toimialana, jossa väkivaltaa tai sen uhkaa on muihin toimialoihin ja keskiarvoon nähden enemmän. Sosiaali- ja terveysalalla kyselyyn vastanneista 34 prosenttia ei ollut kohdannut työpaikallaan henkistä tai fyysistä väkivaltaa tai fyysisen väkivallan uhkaa viimeisen kolmen vuoden aikana.

Vastanneista 39 prosenttia oli kohdannut henkisiä väkivaltaa, 36 prosenttia fyysisen väkivallan uhkaa ja 24 prosenttia fyysisiä väkivallantekoja vastaavana aikana. 9 prosenttia ei osannut sanoa. Fyysisen väkivallan uhriksi asiakkaiden taholta oli joutunut sosiaali- ja terveysalan vastanneista 43 prosenttia, mikä oli merkittävästi yli kaikkien vastanneiden mukaan lasketun keskiarvon (17 %). Vastanneista 56 prosenttia kertoo, ettei ole kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työssään. (STTK 2019.)

Tutkimuksessa selvitettiin myös henkisen väkivallan uhriksi joutumista. Sosiaali- ja terveysalalla 45 prosenttia koki, etteivät ole kohdanneet työssään henkistä väkivaltaa. Kaikkien alojen keskiarvon on 63 prosenttia. 38 prosenttia oli kohdannut väkivaltaa asiakkaiden taholta, 16 prosenttia esimiehen tai johdon taholta, 14 prosenttia muiden työntekijöiden tai kollegoiden taholta, 2 prosenttia alaisten taholta ja 2 prosenttia jonkun muun taholta. Asiakkaiden taholta koettu henkinen väkivalta oli sosiaali- ja terveysalalla merkittävästi korkeampi kuin kaikkien alojen keskiarvo, joka on 17 %. Vastaavasti kokemus siitä, ettei työssä ole henkistä väkivaltaa oli merkittävästi keskiarvoa matalampi. (STTK 2019.)

Talentian jäsenistölle toteutetussa selvityksessä vastanneista (n=1824) kohtasivat eniten sanallista asiatonta kohtelua. Sanallista asiatonta kohtelua koki noin joka kolmas vastanneista vähintään pari kertaa kuukaudessa. Joka kuudes vastanneista koki sanallisesti asiatonta kohtelua vähintään viikoittain viimeisen vuoden aikana. Nipistämistä, puremista tai potkimista oli kohdannut lähes joka kuudes. Teräaseella, muulla esineellä tai nyrkillä lyömistä oli kokenut joka kymmenes vastanneista. Alle 30-vuotiaat joutuivat asiakasväkivallan kohteeksi useammin kuin vanhemmat. (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016.)

Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittaman ja Sosiaalitalo Oy:n toteuttaman valtakunnallisen kolmiosaisen hankkeen osahankkeen ”Työturvallisuus sosiaalialalla” (2006-2007) tarkoituksena oli tuottaa tietoa yleisesti työväkivallan laajuuden olemassa olosta ja luoda edellytyksiä työturvallisuuden kehittämiseksi. Hankkeen työväkivaltakyselyssä ilmenee, että erityisesti henkinen väkivalta ja uhkailu olivat yleisiä lastensuojelun perhetyössä, sosiaalityössä sekä

kotihoidossa. Fyysinen väkivalta oli harvinaisempaa, kuin koettu henkinen väkivalta sekä uhkailu. Fyysinen väkivalta oli yleisintä lastensuojelun perhe-työssä. (Antikainen-Juntunen 2007.)

Hankkeessa nousi esille myös ammattikuntakohtaiset erot. Erot liittyivät erityisesti työntekijän ja asiakkaan kontaktin etäisyyteen. Sosiaalityössä tämä näkyi esimerkiksi kontrollisuhteessa ilmenevä väkivaltana, jossa nousee esille asiakkaan ja työntekijän välinen etäisyys sekä hierarkkinen ero. Sosiaalityöntekijöiden valta-asemaa pyrittiin horjuttamaan väkivallan keinoin sekä saattamaan heidän ammattitaitonsa kyseenalaiseksi. Kotihoidossa yleisintä on tahaton asiakasväkivalta, jossa tekijä oli vajaavaltainen. Kotihoidossa väkivallan erityispiirteinä nousevat esiin väkivalta keinona ilmaista muun muassa epätoivoa, kipua, ahdistusta tai pelkoa, jota asiakas ei kyennyt muulla tavoin ilmaisemaan. (Antikainen-Juntunen 2007.)

Hankkeen mukaan työväkivallan ehkäisyyn ja hallintaan liittyi runsaasti puutteita tutkimuksessa mukana olleissa sosiaalialan työpaikoissa. Tämä näkyi muun muassa työturvallisuuslain mukaisten työsuojelun toimintaohjelmien puuttumisena, erilaisten riskitilanteiden menettelytapojen puuttumisena, työntekijöiden tietoisuutena edellä mainittujen asioiden olemassaolosta ja niin edelleen. Merkittävin puute oli uusien työntekijöiden perehdyttäminen työväkivaltaan liittyviin asioihin. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä vain 5 % ja vastanneista lähiesimiehistä 4 % kokivat perehdytyksen säännölliseksi sekä riittäväksi. (Antikainen-Juntunen 2007.)

Aluehallintoviraston (2018) selvityksessä 1400:sta tarkastuksessa mukana olleista sosiaali- ja terveydenhuollon laitoksista noin 60 % oli huolehtinut työturvallisuuslain mukaisesti väkivallan uhkaan varautumisen lain edellyttämälle tasolle. Väkivallan uhkaan varautuminen käsittää tässä tapauksessa väkivallan uhan vaarojen tunnistamisen ja niiden hallinnan. Tarkastuksissa havaitut puutteet liittyivät usein todetun väkivallan uhan hallinnan valmiuksiin. Näitä olivat esimerkiksi menettelytapojen puutteellisuus, työntekijöiden perehdytyksen puuttuminen menettelytapoihin, sijaisten koulutuksen ja opastuksen puute henkilöstökoulutuksista, teknisten turvalaitteiden toimimattomuus sekä vaaratilanteiden seurantajärjestelmän puuttuminen.

Sosiaalityöntekijöihin kohdistunutta väkivaltaa ja sen uhkaa on Suomessa tutkittu erilaisista näkökulmista. Opinnäytetyöhöni olen ottanut esille kaksi pro gradu –tutkielmaa kahdesta näkökulmasta koskien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia. Opinnäytetyössä ei avata enempää sosiaalityöntekijöihin kohdistettua tutkimusta, sillä sosionomin (AMK) työtehtävät poikkeavat sosiaalityöntekijän työtehtävistä, eikä tutkimuksia tästä johtuen voi välttämättä pitää yleistettävänä. Ammattikuntaکوhtaiset erityispiirteet nousevat esille muun muassa edellä kuvatussa STM:n Työturvallisuus sosiaalialalla -hankkeesta.

Mannisen (2018) pro gradu -tutkielmassa selvitettiin sosiaalityöntekijöiden kokemaa asiakasväkivaltaa. Selvityksen tavoitteena tarkasteltiin muun muassa miten sosiaalityöntekijät kokevat ja määrittelevät asiakasväkivaltaa. Tutkielmassa otettiin kantaa myös asiakasväkivallalta suojaaviin tekijöiden haastattelujen käsityksien pohjalta. Manninen toteutti aineiston keräämisen ryhmähaastatteluina kolmessa lastensuojelun työyhteisössä sekä yhtenä yksilöhaastatteluna. Mannisen haastattelemat lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat asiakasväkivaltaa toistuvasti. Haastateltavat olivat kokeneet henkistä väkivaltaa sekä uhkailua ja osa myös fyysistä väkivaltaa.

Tirkkosen (2014) pro gradu –tutkielmassa selvitettiin niin ikään väkivallan uhan ja väkivallan kokemuksia sosiaalityöntekijöiden keskuudessa sekä sitä, millaista väkivalta oli muodoltaan. Tutkimuksessa selvisi, että valtaosa vastanneista oli kokenut asiakkaiden toteuttamaa henkistä väkivaltaa ja uhkailua. Yleisimpiä kokemuksia vastanneiden keskuudessa olivat työntekijän haukkuminen sekä epäasiallinen kielenkäyttö. Fyysisen väkivallan kokemukset olivat harvinaisia. Tutkimuksen johtopäätöksenä on, että väkivallan uhka ja koettu väkivalta ovat osa sosiaalityöntekijöiden arkea.

2.3 Työväkivallan esiintyvyys varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen toimikenttä on erilainen verrattuna sosiaalityöhön ja sosionomi (AMK) -tutkinto mahdollistaa myös painottumisen varhaiskasvatuksen tehtäviin, kuten varhaiskasvatuksen sosionomiksi. Kappaleessa käsitellään työväkivallan esiintyvyyttä varhaiskasvatuksessa sekä opetusallalla yleisesti. Tämän opinnäytetyön kyselyssä ei eritellä erikseen toimialoja, joissa tapahtuneet väkivalta- ja uhkatilanteet ovat syntyneet.

Työturvallisuuskeskuksen (2010) mukaan työväkivaltatilanteet opetuslalla, kuten lastentarhanopettajien keskuudessa, ovat harvinaisia verrattuna työväkivallan riskiryhmän ammattiteihin. OAJ:n (2016) teettämän työssäolobarometrin mukaan vuonna 2015 eniten työväkivaltatilanteita kohdataan opetuslalla varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Varhaiskasvatuksessa 27 % ja peruskoulussa 12 % vastanneista olivat työssään tai työpaikallaan kokeneet väkivaltaa viimeisen 12 kuukauden aikana. Lapset tai opiskelijat aiheuttivat suurimman osan väkivaltatapauksista. Väkivalta kohdistui eniten erityislastentarhanopettajiin (55 %), lastentarhanopettajiin (32 %) ja esikoulunopettajiin (22 %). Väkivallan on todettu myös aiheuttavan sairauspoissaoloja joka kymmenennelle ammattilaiselle viimeisen 12 kuukauden aikana. OAJ:n kyselyyn vastasi varhaiskasvatuksen osalta 2015 vuonna 198 henkilöä ja 2013 vuonna 156 henkilöä.

Toljanderin (2018) toteuttamassa Pro gradu -tutkielmassa selvitettiin muun muassa lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kokemuksia aggressiivisesti käyttäytyvistä lapsista. Tutkielma toteutettiin kyselytutkimuksena ja vastanneita lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia oli yhteensä 148. Vastanneista 56,1 % (n=76) on kokenut aggressiivista käytöstä *melko tai erittäin paljon*, 25 % *joskus* (n=35) ja *harvoin tai ei koskaan* 18,2 % (n= 23). Kyselyssä käy myös ilmi aggressiivisesti käyttäytyvien lapsien määrä kasvatusryhmissä. Yli 60 %:ssa lapsiryhmistä oli 0–2 aggressiivisesti käyttäytyvää lasta. 28 % lapsiryhmistä oli 3–5 aggressiivisesti käyttäytyvää lasta. Lapsiryhmiä, joissa oli yli viisi aggressiivisesti käyttäytyvää lasta, oli kahdeksalla prosentilla kyselytutkimukseen vastanneista. Tuloksista ilmenee, että kyselyyn vastanneet kokevat aggressiivisesti käyttäytyvän lapsen heikentävän työmotivaatiota sekä työssä jaksamista merkittävästi.

Huttunen (2017) AMK-opinnäytetyön aineistossa ilmenee 10 varhaiskasvattajan teemahaastattelun pohjalta, että kunnan varhaiskasvatuksen työntekijät joutuvat kokemaan väkivaltaa jopa viikoittain.

Koskisen (2014) varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielmassa selvitettiin, millaista päiväkodin työntekijöiden kohtaama lapsien toteuttama aggressiivinen käytös on ja kuinka usein henkilökunta sitä kohtaa. Tutkielman mukaan

vastanneet varhaiskasvattajat kohtasivat yleisimmin lasten aggressiivista käyttäytymistä ”harvemmin kuin pari kertaa kuukaudessa” (n=41). Koskisen tutkielman mukaan kohdattu aggressiivinen käytös oli pääasiassa fyysistä, kuten potkimista sekä lyömistä.

Holapan ja Kakkurin (2016) AMK-opinnäytetyössä selvitettiin ovatko varhaiskasvattajat kohdanneet aggressiivisesti käyttäytyviä lapsia päivähoidossa. Tulokset sisältävän paljon yksilöllistä vaihtelua. Opinnäytetyössä haastateltavia oli yhteensä 9, se toteutettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastatteluiden pohjalta. Selvityksessä käy ilmi, että osa haastateltavista kohtaa lasten aggressiivista käyttäytymistä muutaman kerran viikoittain (n=5), kaksi haastateltavaa kertoi tapahtumien olevien päivittäisiä lievemmästä, aina rajumpaan fyysiseen väkivaltaan asti. Tuloksissa korostui, että varhaiskasvattajat kaipaavat konkreettisia keinoja tilanteisiin sekä jatkokoulutusta pidettiin hyödyllisenä.

3 VÄKIVALTA- JA UHKATILANNEKOULUTUS

Väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaaminen vaatii ammattitaitoa. Väkivaltatilanne on ensisijaisesti vuorovaikutustilanne, jota ammattilainen voi omalla toiminnallaan joko pahentaa tai parantaa. Ghitta Weizmann-Henelius (1997) on kirjoittanut sosiaali- ja terveysalalle oppikirjaksi tarkoitetun materiaalin väkivaltaisen ihmisen kohtaamisesta. Asiakkaan kanssa tapahtuvat väkivalta- ja uhkatilanteet tapahtuvat vuorovaikutuksessa ja näihin liittyy aina erilaisia laukaisevia tekijöitä.

Weizmann-Heneliuksen (1997, 9–10) mukaan työntekijän valmiuksilla on merkittävä rooli väkivalta- ja uhkatilanteiden ratkaisemisessa. Syntymässä oleva väkivalta- ja uhkatilanne voi muuttua vaaralliseksi vääränlaisella suhtautumisella, jos työntekijällä ei ole riittävää ammattitaitoa tilanteen kohtaamiseen. Haastavien ja vaarallisten asiakkaiden kohtaamiseen valmentavan koulutuksen ja opastuksen on todettu vaikuttavan työntekijöiden toimintakyvyn kehittymisen kautta väkivaltatilanteiden vähentymiseen. Valmius kohdata väkivalta- ja uhkatilanteita parantaa työntekijöiden sekä asiakkaiden turvallisuutta. Työntekijöiden koulutuksella sekä työnohjauksella voidaan vaikuttaa tapaan sekä ilmapiiriin, jolla väkivaltaiset asiakkaat kohdataan. Kohtaamisvalmiudet

pitävät sisällään myös hyvin omaksutut ja sisäistetyt toimintaohjeet. Ennalta-ehkäisyssä korostuvat vuorovaikutuksen ja koulutuksen tärkeys. (Weizmann-Henelius 1997, 10.)

Työntekijään kohdistunut odottamaton hyökkäys on koherenssin eli hallinnan tunteen laskemisen myötä kaikkein kuormittavin ja uhkaavin. Väkivallan uhka tai uhkatilanne muodostavat kokijalleen sopeutumishaasteen, joihin automatisoituneet ja yksilölliset sopeutumismekanismit eivät ole välttämättä yksin riittäviä tasapainon ja elämänhallinnan tunteen palauttamiseksi sekä säilyttämiseksi. (Antikainen-Juntunen 2007, 23). Väkivaltatilanteita, joissa on pystytty ennakoimaan hyökkäys, eivät uhkaa työntekijän koherenssia yhtä voimakkaasti kuin odottamattomat hyökkäykset. Työntekijän koherenssin tunteen vähentymisen kautta kokemus tilanteiden ennustettavuudesta vähenee ja usko omiin hallinnan valmiuksiin laskee. (Sauni & Pulkkinen 2019, 246.) Sosiaalityöntekijöihin kohdistetussa tutkimuksessa (1989) koettiin erityisen vaikeiksi myös työntekijän perheen jäsenineen kohdistetut uhkaukset. Asiakkaat saattoivat esimerkiksi vihjailla perheenjäsenen, kuten lapsen tuntemisena tai työntekijän asuinpaikan tietämisenä. (Weizmann-Henelius 1997, 55–56.)

Epävarmuus lisää turvattomuuden ja pelon tunteita. Epävarmuus siitä, kykeneekö kohtaamaan uhkatilanteet oikeilla toimitavoilla sekä työympäristöstä puuttuvat yhteiset menettelytavat tai niiden puutteellisuus, kasvattavat epävarmuuden tunteita. Epäselvyys omista oikeuksista vaikeuttaa uhkatilanteissa toimimista ja lisää epävarmuutta. Työntekijän epävarmuuteen vaikuttavat myös muut tekijät työympäristössä, kuten kyky luottaa työyhteisön valmiuksiin hallita toiminta uhkatilanteissa. (Sundell 2014, 18–19.) Väkivaltaisten potilaiden kohtaamiseen valmentavan koulutuksen on huomattu lisäävään itsevarmuutta. Itsevarmuuden on nähty parantavan kykyä selviytyä väkivalta- ja uhkatilanteista. Epävarma työntekijä ei välttämättä pysty toimimaan niin, että hän toiminnallaan rauhoittaisi asiakasta. Kokematon ja ahdistunut työntekijä saattaa omalla toiminnallaan jopa provosoida asiakkaan väkivaltaisuutta. (Weizmann-Henelius 1997, 70.)

Työpaikoilla henkilökunnan koulutus, perehdytys ja ohjaus turvallisen toiminnan ja käytänteiden luomisessa nousee merkittäväksi tekijäksi. Henkilökunnan ammattitaito ja riittävä tiedonsaanti turvallisuuteen vaikuttavista tekijöistä ovat

tärkeitä. Työnantajan on luotava turvalliset työolosuhteet ja työntekijällä on vastuu oman toimintansa turvallisuudesta asiakastyössä. Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen ovat keskeisiä oman toiminnan turvallisuuden varmistamisessa. Hyvän sosiaalisen tilannetajun sekä hyvien vuorovaikutustaitojen avulla voidaan tehokkaasti ehkäistä haastavien asiakastilanteiden kärjistymistä. Mikäli työntekijä joutuu kohtaamaan aggressiivisesti käyttäytyvän asiakkaan, vaaditaan hänen vuorovaikutustaitojensa lisäksi myös valmiudet uhkaavien tilanteiden rauhoittamiseen. (Sundell 2014, 53; 55).

3.1 Koulutuksen merkitys

Merkittäväntä ennaltaehkäisyyn vaikuttavaa toimintaa on työntekijöiden koulutus. Koulutussisältöjen tulee kattaa tietoa aggressiivisuudesta, aggressiivisuuteen taipuvaisten henkilöiden persoonallisuudesta, väkivaltatilanteista ennustavista tunnusmerkeistä, vuorovaikutuksen vaaratilanteista ja vuorovaikutukseen vaikuttavista elementeistä. Hyvän ennaltaehkäisyn kannalta on merkittävää, että työntekijä tuntee itsensä sekä omat työskentelytapansa. (Weizmann-Henelius 1997, 53). Gill ym. (2002, 130) mukaan väkivallan ennaltaehkäisyn keskiössä on kysymys itsetuntemuksesta ja oppimisesta, pelkästään hätätilanteisiin reagointi ja toimintamallien olomassa olo eivät yksinään riitä. Väkivaltatilanteiden jälkeinen reflektointi on tärkeää kehityksen kannalta, jotta reaktiivista kriisiorientaatiota ei ylläpidetä organisaation toimesta. Toimintatapojen lisäksi organisaatiossa tulee kyetä kehittymään tilanteista oppimalla ja niitä käsittelemällä. Tilanteiden käsittelemättömyys voi johtaa ajatteluun yksittäistapauksista, jolloin olosuhteet ja valmiudet väkivaltatilanteiden käsittelyyn eivät muutu.

Rantaeskola ym. (2015, 53) tiivistää vaarallisen työtilanteen ennakointia ja koulutuksen yhteyttä. Työntekijän kouluttautuminen antaa valmiuksia väkivaltaisen henkilön kohtaamiseen sekä vaikuttaa ilmapiiiriin asiakaskohtaamisissa. Kouluttautumalla voidaan parantaa itsepuolustustaitoja ja mahdollistetaan toimintakykyisyys väkivalta- ja uhkatilanteissa. Sauni & Pulkkinen (2019, 247) nostavat esiin myös uhkatilanteisiin varautumisessa keskeisenä tekijänä koulutuksen. Koulutus mahdollistaa kyvyn tunnistaa kehittymässä olevat väkival-

tatilanteet sekä löytämään menetelmiä niiden ratkaisemiseksi. Hyvän asiakaspalvelun periaatteet, turvalliset toimintatavat ja työpaikalla olemassa olevien turvalaitteiden käyttö tulee olla osana koulutusta.

Raul Soisalo (2011, 95) kirjoittaa teoksessaan ”Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla”, etteivät hoitajien koulutusohjelmat valmista hoitajia käsittelemään väkivaltaa. Hänen mukaansa suurimmassa osassa koulutusohjelmista ei ole mukana sellaista koulutusta, joissa opiskelijat voisivat kehittää sellaisia klinisiä taitoja, jotka liittyvät väkivaltatilanteista selviytymiseen. Jotkut hoitajat ja opiskelijat kokevat, ettei heillä ole riittäviä valmiuksia työpaikkaväkivallan torjumiseen. Soisalo painottaa koulutuksen tarjoajien ja kouluttajien vastuuta varmistaa, että opiskelijat saavat opetusta aggressiivisuuden ehkäisemiseen sekä hallitsemiseen. Hänen mukaansa myös työnantajien antama koko henkilöstön kattava koulutus lähisuhdeväkivallasta sekä työpaikkaväkivallan muodoista auttaisi työntekijöitä tiedostamaan väkivallan monimuotoisuutta. Soisalo ei ota erikseen kantaa sosiaalialan koulutusohjelmiin, vaan viittaa kirjoituksessaan hoitajiin.

Traumatisoitumiseen voi vaikuttaa vastaavanlaisiin tilanteisiin harjaantumisen lisäksi muun muassa sosiaalinen tuki ennen traumaa ja trauman jälkikäsittely (Kivinummi & Alatupa 2016, 97). Weizmann-Heneliuksen (1997, 70) mukaan pelkkä teoriakoulutus ei ole riittävää niille työntekijöille, jotka tarvitsevat työssään käytännön taitoja haastavien asiakkaiden kohtaamiseksi.

Äkillinen ja yllättävä uhka vaikuttavat ihmiseen ja synnyttävät aina jonkinasteisen fyysisen tai psyykkisen reaktion. Merkittävää on se, ettei syntynyt reaktio kasva liian suureksi. Ei ole myöskään tarkoituksenmukaista ajatella, että vapautuisimme näistä reaktioista – esimerkiksi kehon fysiologinen stressivaste on normaali reaktio yllättävissä tilanteissa. Fyysisten ja psyykkisten reaktioiden voimakkuuteen voidaan kuitenkin vaikuttaa valmistautumisella, taidoilla ja kokemuksella. (Åhman & Gustafsberg 2017, 196; 66; 69.)

3.2 Uhkatilanteisiin valmentava koulutus Suomessa

Suomessa on tarjolla erilaisia lisä- ja täydennyskoulutuksia haastavien asiakastilanteiden, lähinnä fyysisiin väkivaltatilanteisiin liittyen. Tällaisia koulutuksia ovat muuan muassa Management of Actual or Potential Aggression (MAPA), AVEKKI –koulutus, aggressioiden hoidollinen hallinta (AHHA), hallittu fyysinen rajoittaminen (HFR), hallittu terapeuttiivinen fyysinen rajoittaminen (HTFR), hallittu hoidollinen rajoittaminen (HHR), väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisy ja turvallinen hoito (VETH) sekä aggression de-eskalaatio puhuttamistekniikan avulla (PUHUTUS). (Soisalo 2011, 92.) Osa koulutuksista on saattanut yhdistyä.

4 VÄKIVALTaisuuden kohtaminen ja siihen varautuminen

Työpaikoilla ilmenevä väkivalta on monitahoinen ja -tasoinen ongelma. Vallankäyttö, yhteistyö sekä muu vuorovaikutus ovat tärkeitä tekijöitä tarkasteltaessa väkivallan ennaltaehkäisyä ja väkivaltatilanteiden syntymistä. Asiakkaiden ja työntekijöiden hoitosuhteen laatu vaikuttaa väkivalta- ja uhkatilanteen todennäköisyyteen. Hyvässä ja toimivassa hoitosuhteessa väkivaltatilanteiden syntyminen on epätodennäköisempää. (Soisalo 2011, 121; 129)

4.1 Ennaltaehkäisyn tasot

Väkivaltaa voidaan ehkäistä Cacciatoren (2007, 44) teoksessa Markus Alan-
gon (2002) kuvauksen mukaan kolmella eri tasolla. Primaaripreventiivisissä lähestymistavoissa pyritään väkivallan ehkäisyyn ennen väkivaltaisia tapahtumia. Sekundaaripreventiivisissä lähestymistavoissa painopiste näkyy välittömämmissä väkivallan vastaisissa toiminnoissa, kuten ensiavussa. Tertiäripreventiivisissä lähestymistavoissa toteutetaan väkivallan seurauksien pidentämisestä hoitoa. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi kuntoutus ja yritykset väkivaltatrauman vähentämiseksi.

Yhteiskuntatasolla väkivallan ehkäisyä voidaan rakentaa kehittämällä yhteisöä kaikilla sen tasoilla väkivallattomaan suuntaan. Yksilötasolla väkivallan ennaltaehkäisyyn voidaan puuttua muun muassa keskustelulla, sääntöjen kertomisella, tunteiden ymmärtämisen tukemisella sekä toimintamallien opettelulla

ennen väkivallan käyttöä. Yksilötason ennaltaehkäisyssä korostuvat lapsien ja nuorien aggressiokasvatus. (Cacciatore 2007, 44–46).

4.2 Haastavien tilanteiden syntyminen

Rantaeskolan ym. (2015, 11–12) mukaan haastavien asiakastilanteiden sekä väkivaltaisten ilmiöiden syntymistä voidaan tarkastella vaikeutuvana sekä etenevä prosessina. Asiakastilanteisiin liittyvät ongelmat voidaan jäsentää työntekijöiden tilannetulkinnasta johtuviin ongelmiin, vuorovaikutuksen ja erilaisten persoonien kohtaamiseen liittyviin ongelmiin, työntekijän hankalaksi kokemiin asiakkaisiin (asiakkaan ominaispiirteet) ja vaarallisiin asiakastilanteisiin. Weizmann-Henelius (1997, 8) tuo myös esille, että asiakastilanteessa väkivalta ja uhkatilanteen laukaisevat tekijät voivat muodostua vuorovaikutuksen kulusta, työntekijästä tai asiakkaasta itsestään.

Asiakastyötä tekevän työntekijän omat ominaisuudet vaikuttavat olennaisesti asiakastyössä vuorovaikutustilanteiden onnistumiseen. Tärkeää on, etteivät esimerkiksi negatiivinen asenne tai työntekijän henkilökohtaiset ennakkoluulot näy ammatillisessa vuorovaikutuksessa. Keskeisiä ammattimaisen vuorovaikutustajan ominaisuuksia ovat kärsivällisyys, empatiakyky, tunneäly, tilannetaju, terve itseluottamus ja itsetuntemus. (Sundell 2014, 63–67).

Tilannetulkintaan liittyvissä haasteissa nousee esille ammattilaisen herkistymisen tietyille asiakastyypille. Asiakas tai hänen käyttäytymisensä voidaan yli- tai alitulkita esimerkiksi ammattilaisen henkilökohtaisen elämän haasteiden, kuten väsymyksen tai kriisin takia. Ammattilaisen henkilökohtaisen elämän haasteet voivat laskea ärsytyskynnystä, joka vaikuttaa ärsytyskynnyksen kautta tilannetulkintaan. (Weizmann-Henelius 1997, 8.)

4.3 Väkivallan uhkaan varautuminen työpaikoilla

Aluehallintoviraston (2018) työsuojelun vastuualueen tiedotteessa ”Työväkivallan uhka haastaa yksityiset sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajat kehittämään ennakointia” nousee esille, että valtaosa työsuojelutarkastuksessa valvonnan kohteena olleista yksiköissä väkivallan uhka on tunnistettu ja uhkaan liittyvien vaaratekijöiden hallinta on lain velvoittamalla tasolla. Tiedotteen

perusteella väkivallan uhka työpaikoilla voi ilmetä eri tavoin ja usein uhka näyttäytyy työntekijän pahoinpitelynä tai vakavana väkivallalla uhkaamisena. Tapahtumille tyypillistä on tilanteiden äkillisyys, tapahtuminen yllättäen, muttei yllätyksenä. Pahoinpitelyn kohteena olleen työntekijän kannalta ei ole juuri-kaan merkityksellistä, onko pahoinpitely tapahtunut asiakkaan toimesta tarkoituksella vai ymmärtämättömyyttä. Sosiaali- ja terveysalalle on tyypillistä, että väkivallan uhkaan liittyvä keskustelu siirtyy nopeasti esimerkiksi asiakkaiden harkintakykyyn liittyviin heikentäviin tekijöihin tai muihin sairauksiin.

Työn ja työympäristön riskikartoituksella tarkoitetaan työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen eli vaaratekijöiden tunnistamista, vaaratekijöiden aiheuttamien riskien suuruuden määrittelemistä, riskien merkittävyyden arviointia ja toimenpiteitä riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi siedettävälle tasolle. (Työturvallisuuskeskus 2016, 22). Riskianalyysiin voidaan kartoittaa muun muassa taustatietoja ennalta raportoitujen tietojen perusteella, jo tehtyjä suunnitelmia sekä varautumistietoja, toimialaan liittyviä riskialttiuden määritelmiä, henkilöstön osaamista ja valmiuksia riskitilanteissa, poistumisreittien esteettömyyttä, aseiksi hyödynnettäviä esineitä sekä niiden saatavuutta työpaikalla, yleistä näkyvyyttä, valvontalaitteita, hälytysohjeita ja paloturvallisuutta (Ennakoi väkivaltaa työssä s.a.).

Ennakointi on ensisijaisesti väkivallan uhan hallintaa tukevia toiminta- tai vuorovaikutustapoja. Näille voidaan luoda edellytyksiä muun muassa työtapojen, työympäristön, työpaikan koulutusjärjestelmän ja työaikasuunnittelun kehittämisen sekä asiakkaiden asiakassuunnitelmien arvioimisen kautta. Työturvallisuutta voidaan tukea myös avun hälyttämisen sekä avunsaantia varmistavina järjestelyinä sekä laitteina. (Aluehallintovirasto 2018.) Uhka- ja vaaratilanteisiin sopivien toimintatapojen ja toimintaohjeiden kouluttaminen koko henkilöstölle ja tilanteiden käytännön harjoittelu tietyin väliajoin tulisi kuulua osaksi kattavaa työväkivaltariskien hallintaa (Työturvallisuuskeskus 68, 2016).

Kaikkiin tilanteisiin sopivaa vuorovaikutus- ja toimintamallia ei ole. Asiakastilanteet ovat erilaisia ja vuorovaikutukseen vaikuttavia tekijöitä on lukuisia, siihen vaikuttavat vuorovaikutuksen kaikki osapuolet.

Savonia ammattikorkeakoulun ylläpitämässä Ennakoi väkivaltaa työssä sivustolle on koottu väkivaltaa ja sen uhkaa koskevia julkaisuja sekä muita ohjeita, koskien erityisesti sosiaali- ja terveysalan työpaikkoja. Ennakoi väkivaltaa työssä (s.a.) julkaisuun on nostettu esille useita merkittäviä tekijöitä väkivaltaisuuden ennakointiin ja ennaltaehkäisyyn työyhteisön näkökulmasta. Työyhteisön ennakointiin liittyvään muistilistaan on koottu seuraavat tekijät:

”Työntekijän hyvä perehdytys, tiimityöskentely sovittujen toimintamallien mukaan, selkeä työnjako ja sitoutuminen sekä asennoituminen perustehtävään, työyhteisön kulttuurin tiedostaminen ja tarvittaessa muuttaminen, nollatoleranssi – tavoitetila, jossa väkivaltaa ei hyväksytä, yhteisesti sovitut säännöt ja toisten kunnioittaminen – millainen käyttäytyminen ei ole hyväksyttävää?, toimintaa turvaavat struktuurit – minimoidaan epätietoisuutta, avoin ja turvallinen viestintä, väkivaltatilanteiden jälkikäsittely”

Huomioitavaa on, että työyhteisössä ilmenevät ristiriidat ja laitosten ilmapiiri vaikuttavat väkivaltatilanteisiin. Työyhteisön väliset haasteet heikentävät työntekijöiden valmiuksia varautua väkivaltatilanteisiin. (Ennakoi väkivaltaa työssä s.a.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa mahdollisen ilmiön olemassaoloa sekä koulutusohjelman kykyä vastata siihen. Opinnäytetyössä selvitettiin opiskelijoiden kokemuksia koulutuksen tuomista valmiuksista, perehdytyksestä sekä halusta osallistua muun muassa lisäkoulutukseen. Tavoitteena oli tuottaa ajankohtaista tietoa opiskelijoiden kokemuksista väkivalta- ja uhkatilanteista sosiaalialan koulutusohjelman järjestäjälle, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoululle.

Opinnäytetyössä selvitettiin myös, millaisia väkivallan ilmenemismuotoja opiskelijat olivat kokeneet sosiaalialan tai varhaiskasvatuksen työharjoitteluissaan tai työ- tai virkatehtävissään. Opinnäytetyössä haluttiin selvittää opiskelijoiden koulutuksesta saamiaan valmiuksia ja väkivalta- ja uhkatilanteessa valinnoita

olosuhteita. Olosuhteita mitattiin muun muassa läsnäolijoiden sekä väkivallan kohdistamisen mukaan.

5.2 Tutkimusmenetelmä ja -kysymykset

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena.

Opinnäytetyö toteutettiin verkkopohjaisena kyselytutkimuksena Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun sosionomi-opiskelijoille. Saatekirje sekä kyselylomake lähetettiin kaksi kertaa sähköpostitse 650 opiskelijalle. Kyselyyn vastasi 84 opiskelijaa. Kyselyn vastausprosentti oli 12,92 %. Vastausprosentti jäi odotettua matalammaksi, eikä toinen kyselykierros tuottanut merkittävää muutosta. Vastausprosentin jäädessä kohtuullisen alhaiseksi, opinnäytetyön tuloksista ei voi tehdä yleistyksiä.

Opinnäytetyössä määritellään kolme tutkimuskysymystä

1. Ovatko sosiaalialan opiskelijat kohdanneet väkivaltaa tai sen uhkaa työpaikallaan tai työharjoittelupaikoillaan?
2. Millaisia väkivallan muotoja henkilöt ovat kohdanneet?
3. Miten sosiaalialan opiskelijat kokevat koulutuksensa tuomat valmiudet väkivalta- ja uhkatilanteiden hoitoon?

Opinnäytetyössä työharjoitteluksi määritellään työ- tai virkasuhteessa suoritettut tai hyväksi luetut työharjoittelut sekä työharjoittelut, joihin ei ole liittynyt erillistä työ- tai virkasuhdetta. Kartoitus, joka tehtiin opintojen aikana tehdystä sosiaalialan tai varhaiskasvatuksen työstä määriteltiin kyselyssä opintojen ulkopuoliseksi työksi, joka ei ollut osana esimerkiksi projektityössä tai työharjoittelussa.

Opinnäytetyössä kartoitettiin ensisijaisesti fyysisiä ja henkisiä väkivallan muotoja. Fyysinen ja henkinen väkivalta määriteltiin kyselylomakkeen selitteessä seuraavasti ”Fyysinen väkivalta voi olla esimerkiksi lyömistä, potkimista, tarttumista, sylkemistä tai tönimistä” ja ”Henkistä väkivaltaa voi olla esimerkiksi haukkuminen, nimittely, muuten loukkaava käytös, uhkailu, pelottelu tai tavaroitten hajottaminen”. Seksuaalista väkivaltaa, häirintää tai sen muotoja ei varsinaisesti kartoitettu, mutta näiden nostaminen esiin mahdollistettiin avoimien

tekstikenttien kautta. Opinnäytetyössä kartoitettiin, kohtasivatko opiskelijat työyhteisön taholta työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten esimerkiksi syrjintää, puhumattomuutta tai työn mitätöintiä.

Kyselylomake laadittiin käyttäen Webropol 3.0 -ohjelmistoa. Kyselylomake laadittiin pohjautuen opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen sekä tutkimuskysymyksiin.

5.3 Aineiston kerääminen ja analysointi

Opinnäytetyön aineisto kerättiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy:n sosiaalialan opiskelijoilta. Kyselylomake lähetettiin keskitetysti kaksi kertaa kaikille sosiaalialan tutkinto-opiskelijoille. Aineistosta rajattiin pois avoimen AMK:n polkuopiskelijat. Kyselylomake lähetettiin ensimmäisellä kierroksella 650 opiskelijan oppilaitoksen sähköpostiosoitteisiin, jonka jälkeen uusintakierros lähetettiin oppilaitoksen sekä opiskelijoiden ilmoittamiin henkilökohtaisiin sähköpostiosoitteisiin. Kyselytutkimukseen vastasi 84 opiskelijaa ja vastausprosentti perusjoukosta oli 12,92 prosenttia. Kyselylomakkeeseen vastaaminen oli aloitettu 109 kertaa ja kysely oli avattu vastaajien toimesta 136 kertaa.

5.4 Eettisyys ja luotettavuus

Kyselylomakkeen vastaukset antavat vääristäviä tuloksia, mikäli vastaajat vastaavat toisin, kuin olen laatijana ne tarkoittanut. Erityisesti kiinnitetään huomiota siihen, että kysely tulee kattamaan kokonaisuudessaan tutkimusongelman, jotta analysointi on tutkimuskysymysten kannalta mahdollista riittävän kattavasti. (Vilkkä 2015, 161.) Validiteetti tulee varmistaa etukäteen huolellisella suunnittelulla (Heikkilä 2008, 30). Kyselylomakkeen validiteettia pyrittiin parantamaan kyselylomakkeessa sijaitsevilla ohjeistuksilla sekä käsitteiden selitteillä. Käsitteet fyysinen väkivalta, henkinen väkivalta ja hätävarjelu on lisätty selitteeseen kysymysten yhteyteen. Työharjoittelun ja työsuhteen määritelmät olivat myös erikseen selitetty tätä opinnäytetyötä ajatellen kyselylomakkeessa ennen kysymyspatteristoa. Kyselylomaketta arvioitiin ja testattiin ennen julkaisua myös koevastaajien toimesta. Kysymysten laatimisessa kiinnitettiin huomiota kysymysten objektiivisuuteen.

Tutkimustulosten luotettavuudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta sekä mahdollisuutta ei-sattumanvaraisien tuloksien saamiseen. Tutkimuksen luotettavuus on erityisesti tulosten tarkkuutta. Tutkimustuloksien ei tule yleistää pätevyys alueen ulkopuolelle. Määrällisessä tutkimuksessa myös tutkimustekstissä tulee arvioida esimerkiksi eri suuntaisien tutkimustuloksien syitä ja sitä, mistä mahdolliset virheet johtuvat. (Vilkkä 2015, 161.)

Opinnäytetyössä vastausprosentti jäi matalaksi toistetusta kyselykierroksesta huolimatta. Opinnäytetyön tulokset eivät näin ollen ole yleistettävissä laajempaan joukkoon. Pienessä vastaajajoukossa voi myös korostua tietyn tyyppiset vastaajat – kyselyyn ovat voineet esimerkiksi vastata korostuneesti henkilöt, joilla on omakohtaista kokemusta väkivalta- ja uhkatilanteista.

Tutkimusraporttiin tulee koota kaikki tärkeät tulokset sekä johtopäätökset, eivätkä tulokset saa rajoittua vain toimeksiantajan kannalta edullisiin tuloksiin (Heikkilä 2008, 32).

6 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyön kyselyyn vastasi 84 opintojensa eri vaiheissa opintojaan olevaa sosiaalian opiskelijaa. Vastaaminen oli mahdollista koulunsa juuri aloittaneille sekä jo valmistumisensa kynnyksellä oleville opiskelijoille.

Vastanneista 89 % naisia (n=75) ja 10 % miehiä (n=8). Yksi vastaajista ei halunnut ilmoittaa sukupuoltaan. Sukupuolijakauma samansuuntainen, kuin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kaikkien sosiaalian tutkinto-opiskelijoiden sukupuolijakauma. Opetushallinnon tilastopalvelun mukaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa on vuosien 2016–2019 keskiarvon mukaan ollut 12 % prosenttia miehiä opiskelijoina keskimäärin

Vastanneista opiskelijoista 51 % (n=43) oli pääasiassa monimuoto-opiskelijoita, päiväopintoina opiskelija pääasiassa 46 % (n=39) ja verkkototeutuksilla 2 % (n=2). Vastanneet opiskelijat olivat suorittaneet vastauksien perusteella vähintään 30 opintopistettä.

Suurin osa opiskelijoista oli suorittanut ensimmäisen (ammattillinen vuorovai-
kutetus, n=56) ja toisen (ohjaus ja sosiaalinen tuki, n=53) harjoittelun. Kolman-
nen harjoittelun (syventävät ammattikäytännöt) oli suorittanut 43 % (n=36)
vastanneista ja opintoihin kuuluvan neljännen harjoittelun (johtaminen ja kehit-
täminen) oli suorittanut 21 % (n=18) vastanneista. Yksi vastaajista ei ollut suo-
rittanut vielä opintoihin kuuluvia harjoitteluita. Vastanneiden 39 % (n=33) oli
hyväksilukenu osan harjoittelusta. Työsuhteessa, vähintään osan harjoitte-
luista, oli suorittanut 19 % (n=16) vastanneista.

Kyselyyn vastanneista 23 % (n=19) ilmoitti, että on suorittanut harjoittelut työ-
tai virkasuhteessa. Osan harjoittelusta ilmoitti työ- tai virkasuhteessa tehdyksi
19 % (n=16). 58 % (n=49) ei ollut suorittanut opintoihin kuuluvia harjoitteluita
työ- tai virkasuhteessa.

6.1 Sosiaalialan opiskelijoiden kokemukset väkivallasta ja sen uhasta

6.1.1 Opintoihin kuuluva työharjoittelu

Osa harjoittelusta on saatettu suorittaa työ- tai virkasuhteessa tai aikaisempi
työkokemus on saatettu lukea hyväksi opintoihin. Vastanneista 23 % (n=19)
on suorittanut harjoittelut työ- tai virkasuhteessa ja osan harjoittelusta on suo-
rittanut 19 % (n=16). Opiskelijoista suurin osa 58 % (n=49) on suorittanut työ-
harjoittelun opiskelijan statuksella ilman työ- tai virkasuhdetta harjoittelupaik-
kaan.

Kaikista (n=84) vastanneista 58 % (n=49) oli kokenut työharjoittelunsa aikana
uhkaavia tilanteita. 42 % (n=35) vastaajista ei ollut kokenut uhkaavia tilanteita
koskaan opintojensa työharjoittelussa. Puolet vastanneista (n=42) oli kokenut
uhkaaviksi kokemiaan tilanteita *jonkin verran*, viisi vastanneista *melko paljon*
ja vastanneista kaksi *erittäin paljon*.

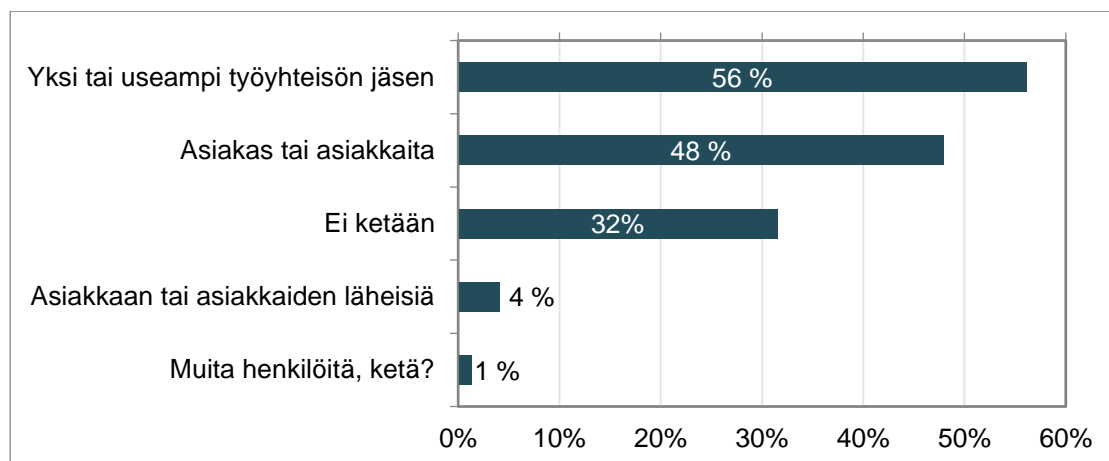
Opiskelijoista, jotka eivät olleet suorittaneet yhtään harjoittelua työ- tai virka-
suhteessa (n=49) olivat kokenut uhkaavia tilanteita työharjoittelussaan hie-
man kaikkia vastanneita vähemmän ja harvemmin kuin he, jotka olivat suorit-
taneet osan työharjoittelustaan työssään tai virassaan. Opiskelijaroolissa suo-
ritetuissa harjoittelussa 25 opiskelijaa ilmoittaa, että on kokenut uhkaavia ti-
lanteita *jonkin verran*. *Erittäin paljon tai melko paljon* uhkatilanteita kokeneita

opiskelijoita ei ilman työ- tai virkasuhdetta vastasten perusteella ollut. Vastaa- jista 24 opiskelijaa, ettei ollut koskaan kokenut työharjoittelunsa aikana uhkaa- vaksi kokemiaan tilanteita.

Henkistä väkivaltaa, joka oli kyselylomakkeessa määritelty seuraavasti: *”Hen- kistä väkivaltaa voi olla esimerkiksi haukkuminen, nimittely, muuten loukkaava käytös, uhkailu, pelottelu tai tavaroiden hajottaminen”*, oli kokenut 56 % (n=47) opiskelijoista. 44 % (n=37) opiskelijoista ei ollut kohdannut henkistä väkivaltaa koskaan työharjoittelussaan. Henkisen väkivallan tekijän oli ilmoittanut 83 vas- taajaa. 49 % (n=41) ilmoitti henkisen väkivallan tekijäksi asiakkaan, asiakkaan läheisen ilmoitti tekijäksi 6 % (n=5), työyhteisön jäsenen ilmoitti tekijäksi 14 % (n=12) vastanneista. Vastajat eivät olleet kokeneet henkistä väkivaltaa esi- miehen tai muiden henkilöiden taholta. Kysyttäessä ”kenen toimesta olet koh- dannut henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa?”, henkilöistä 41 % (n=34) valitsi kohdan ”en ole kohdannut”. Luku on pienempi kuin aiemmassa yhteydessä kysytty vastaavanlainen kysymys, jossa 44 % ilmoitti, ettei ollut kohdannut henkistä väkivaltaa.

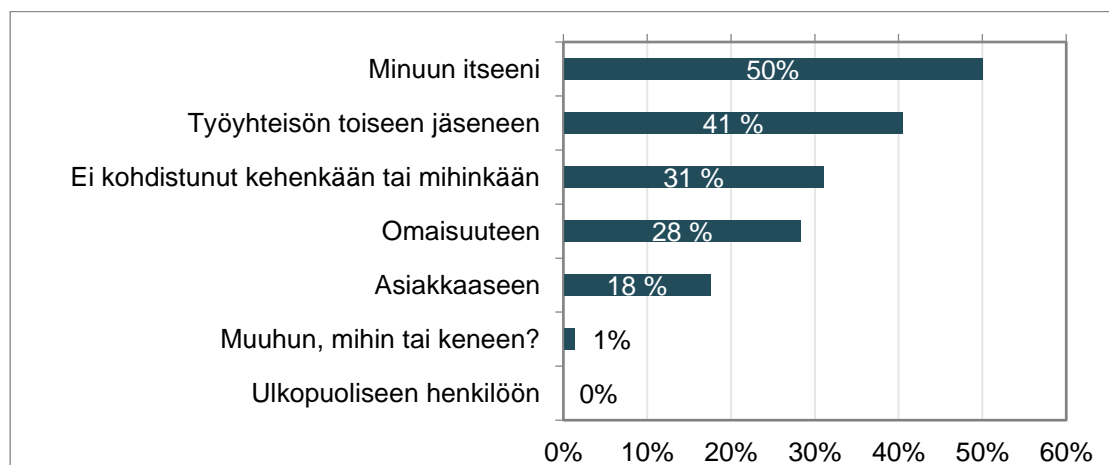
Fyysistä väkivalta oli kyselylomakkeessa määritelty seuraavasti: *”Fyysinen vä- kivalta voi olla esimerkiksi lyömistä, potkimista, tarttumista, sylkemistä tai tön- mistä.”* Vastanneista fyysistä väkivaltaa oli kohdannut 36 % (n=30) ja 64 % (n=54) ei ollut koskaan kohdannut fyysistä väkivaltaan harjoitteluidensa ai- kana. Vastanneista 31 % (n=26) oli kokenut väkivaltaa *jonkin verran, melko paljon* fyysistä väkivaltaa oli kokenut 2 % (n=2) ja *erittäin paljon* fyysistä väki- valtaa on ilmoittanut kokeneensa 2 % (n=2).

Opiskelijoiden työharjoitteluiden väkivalta- ja uhkatilanteissa oli uhkaajan ja opiskelijan lisäksi 57 % (n=41) tapauksista yksi tai useampi työyhteisön jäsen, 48 % (n=35) tapauksista yksi tai useampi asiakas, 32 % (n=23) ei ketään, 4 % (n=3) asiakkaan tai asiakkaiden läheisiä ja 1 % (n=1) tapauksista muita henki- löitä, jotka oli lisäkentässä nimetty muiksi verkostopalaveriin osallistuneiksi henkilöiksi.



Kuva 1. Väkivalta- ja uhkatilanteen läsnäolijat opintoihin kuuluvassa harjoittelussa

Opiskelijoista 50 % (n=37) ilmoittaa, että väkivalta tai uhkatilanne kohdistui suoraan opiskelijaan itseensä. Työyhteisön toiseen jäseneen 41 % (n=30). Väkivalta tai sen uhka saatettiin kohdistaa myös omaisuuteen 28 % (n=21) tapauksista tai asiakkaaseen 18 % (n=13) tapauksista. 31 % (n=23) tapauksista väkivalta tai sen uhka ei myöskään aina kohdistunut suoraan kehenkään tai mihinkään.



kuva 2. Väkivallan tai uhkatilanteen kohdistuminen opintoihin kuuluvassa harjoittelussa

6.1.2 Väkivallan torjunta opintoihin kuuluvassa työharjoittelussa

Vastanneista 36 % (n=30) ilmoitti, että on joutunut työharjoittelussaan turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin (esim. kiinnipitoon). Opiskelijoista 31 % (n=26) ilmoitti joutuneensa turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin *jonkin verran*, *melko paljon* 2 % (n=2) henkilöä ja *erittäin paljon* 2 % (n=2) henkilöä. 69 % (n=53) ilmoitti, ettei ollut koskaan joutunut työharjoitteluissaan turvautunut fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin.

Kyselylomakkeessa kartoitettiin myös hätävarjelun käyttöä työharjoitteluissa. Hätävarjelun selite oli lisätty kyselylomakkeeseen: *”Hätävarjelu on oikeudettomasti aloitetun tai välittömästi uhkaavan hyökkäyksen torjumiseksi tehty tarpeellinen puolustusteko.”* Opiskelijoista 89 % (n=74) ei ollut koskaan joutunut turvautumaan hätävarjeluun työharjoittelussaan. Opiskelijoista vähintään kerran hätävarjeluun oli joutunut turvautumaan 11 % (n=9). Vastanneista 6 % (n=5) oli joutunut työharjoittelussaan turvautumaan hätävarjeluun *yhden kerran* ja 5 % (n=4) oli joutunut turvautumaan hätävarjeluun työharjoitteluissaan *useammin kuin yhden kerran*.

6.1.3 Työ- ja virkasuhde opintojen aikana

Vastanneista opiskelijoista 70 % (n=58) oli työskennellyt opintojensa aikana työ- tai virkasuhteessa sosiaalialalla, jota ei ollut liitetty osaksi opintoja. Työ- ja virkasuhteessa opintojensa aikana olevat tapaukset tarkastellaan erikseen, sillä opiskelijan ja työntekijän roolit poikkeavat toisistaan esimerkiksi yksin jäämisen suhteen asiakkaiden kanssa, kuten myös esimerkiksi lakisääteisten oikeuksien ja velvollisuuksien suhteen asiakastyössä. Opinnäytetyössä haluttiin tarkastella miten eroja opiskelijan ja työntekijän roolin vaikuttavat väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamiseen.

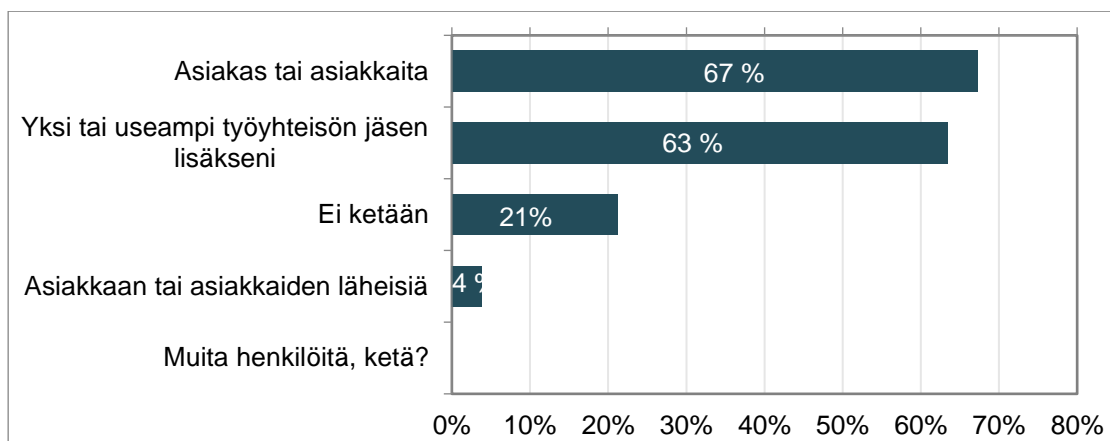
Opiskelijoista 78 % (n=45) oli kokenut opintojensa aikana sosiaalialan työtehtävissään tilanteita, jotka oli koettu uhkaaviksi. Vastaaajista 53 % (n=31) oli kokenut uhkaavia tilanteita työtehtävissään *jonkin verran*. *Melko paljon* tilanteiden kohdannut 12 % (n=7) ja *erittäin paljon* tilanteita oli kokenut 12 % (n=7) vastaajista. Vastaaajista 22 % (n=13) ilmoitti, ettei ollut koskaan kohdannut uhkaavia tilanteita työtehtävissään.

Henkistä väkivaltaa oli kokenut työtehtävissään 78 % (n=45) vastaajista. Vastaaajista 22 % (n=13) ei ollut koskaan kohdannut työtehtävissään henkistä väkivaltaa. Henkistä väkivaltaa *jonkin verran* oli kokenut 48 % (n=28) vastaajista, *melko paljon* 17 % (n=10) ja *erittäin paljon* 12 % (n=7) vastaajista. Kyselylomakkeella henkisen väkivallan määritelmä oli seuraava: *”Henkistä väkivaltaa voi olla esimerkiksi haukkuminen, nimittely, muuten loukkaava käytös, uhkailu, pelottelu tai tavaroiden hajottaminen”*. Henkisen väkivallan tekijä oli 77 %

(n=44) tapauksista asiakas tai asiakkaan läheinen 12 % (n=7). Henkistä väkivaltaa ilmoitettiin myös 7 % (n=4) toisen työyhteisön jäsenen tai esimiehen 5 % (n=3) taholta. Opiskelijoista 21 % (n=12) ilmoitti, ettei ollut kohdannut henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Tämä poikkeaa hieman luvusta, jossa kysytään ”oletko kohdannut työssäsi henkistä väkivaltaa?”, jossa opiskelijoista 23 % (n=13) ilmoittaa, ettei ollut kohdannut henkistä väkivaltaa koskaan.

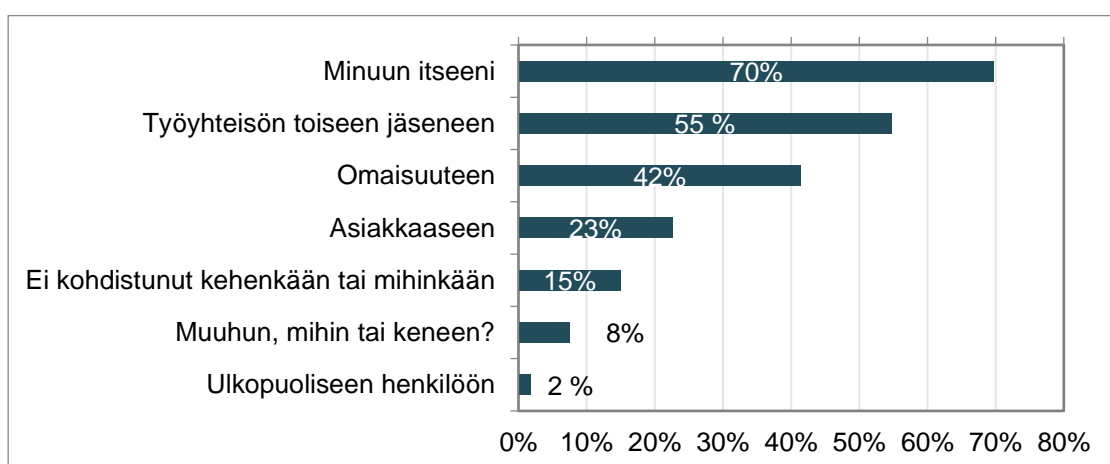
Opiskelijoista 66 % (n=38) ilmoitti kokeneensa työtehtävissään fyysistä väkivaltaa. Fyysinen väkivalta oli kyselylomakkeella tarkennettu seuraavasti: *”Fyysinen väkivalta voi olla esimerkiksi lyömistä, potkimista, tarttumista, sylkemistä ja tönimistä.”*. Fyysistä väkivaltaa olivat kokeneet *jonkin verran* 48 % (n=28) vastaajista, *melko paljon* fyysistä väkivaltaa oli kokenut 7 % (n=4) vastaajista ja *erittäin paljon* 10 % (n=6) vastaajista. Opiskelijoista 34 % (n=20) ei ollut koskaan kokenut fyysistä väkivaltaa työtehtävissään. Fyysisen väkivallan tekijä oli useissa 75 % (n=42) tapauksista asiakas. Yksi henkilö oli myös kokenut fyysistä väkivaltaa asiakkaan läheisen toteuttamana. 25 % (n=14) opiskelijoista ilmoittaa valinnan ”en ole kohdannut”, kun aikaisemmassa kysymyksessä ”oletko kohdannut työssäsi fyysistä väkivaltaa?” 35 % (n=20) ilmoittaa, ettei ole kokenut koskaan fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa työssään. Kysymykseen vastanneiden opiskelijoiden kokonaismäärät olivat 58 (oletko kohdannut ..) ja 56 opiskelijaa (kenen toimesta ..).

Useimmat väkivalta- ja uhkatilanteet kohdattiin muun työyhteisön tai muiden asiakkaiden ollessa läsnä. Uhkaajan lisäksi tilanteissa oli yksi tai useampi työyhteisön jäsen 63 % (n=33) vastauksissa, asiakas tai asiakkaita 67 % (n=35) vastauksista ja asiakkaan tai asiakkaiden läheisiä 4 % (n=2) vastauksista. Tilanteissa oltiin yksin uhkaajan kanssa 21 % (n=11) vastauksista.



Kuva 3. Väkivalta- ja uhkatilanteen läsnäolijat työ- tai virkasuhteessa

Useimmiten väkivalta- ja uhkatilanteet olivat työ- ja virkasuhteessa kohdistettu vastaajaan henkilökohtaisesti. Väkivaltaa ja sen uhkaa oli nähty kohdistettavan myös toiseen työyhteisön jäseneen, asiakkaaseen sekä omaisuuteen. Väkivalta tai sen uhka oli kohdistettu vastaajaan henkilökohtaisesti 70 % (n=37) vastauksissa, työyhteisön toiseen jäseneen 55 % (n=29) vastauksissa, omaisuuteen 42 % (n=22) vastauksista, asiakkaaseen 23 % (n=12) vastauksista. Myös ”muuhun” kohdistettua väkivaltaa ilmoitettiin 8 % (n=4) vastauksista, joista kolme vastausta oli tarkemmin avattu lisäkentässä: ”yritykseen”, ”instituutioon” ja ”itsetuhoisuus, eli asiakas itse itseään kohtaan”. 15 % (n=8) tapauksista väkivalta tai sen uhka ei ollut kohdistettu kehenkään tai mihinkään suoraan.



Kuva 4. Väkivallan kohdistuminen työ- tai virkasuhteessa

6.1.4 Väkivalta- ja uhkatilanteiden torjunta työ- ja virkasuhteessa

Opiskelijoista 54 % (n=31) oli joutunut turvautumaan työtehtävissään fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin, kuten kiinnipitoon. 46 % (n=26) henkilöä ei ollut koskaan joutunut turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin työtehtävissään. *Jonkin verran* fyysisiä rajoitustoimenpiteitä oli joutunut toteuttamaan 35 % (n=20) vastaajista, *melko paljon* 12 % vastaajista (n=7) ja *erittäin paljon* 7 % (n=4). Kysymykseen vastasi 57 opiskelijaa.

Opiskelijoista 25 % (n=14) oli joutunut työtehtävissään turvautumaan hätävarjeluun. Hätävarjeluun vähintään yhden kerran oli joutunut turvautumaan 9 % (n=5) ja useammin, kuin yhden kerran 16 % (n=9) kysymykseen vastanneista opiskelijoista.

6.2 Opintojen aikana koetut väkivallan teot ja muodot

Kysymykset kohdistettiin kyselylomakkeessa molempiin ryhmiin.

6.2.1 Asiakkaiden toteuttama väkivalta

Kyselylomakkeella kartoitettiin myös erikseen erilaisia väkivallanmuotoja monivalintakysymyksenä. "Oletko kohdannut asiakkaan taholtaan mitään seuraavista tapahtumista opintojesi aikana?" kysymykseen vastasi 83 opiskelijaa, valiten 444 vastausta. Vastaajista 11 % (n= 9) valitsi, ettei ollut kohdannut mitään esitetyistä vaihtoehtoista.

Vastaajista 71 % (n=59) oli kokenut nimittelyä tai haukkumista, huutamista oli kokenut 67 % (n=56) ja epäkohteliasta puhetta oli kokenut 73 % (n=61) vastaajista opintojensa aikana. Tavaroiden heittäminen kohti oli kohdannut 33 % (n=27) ja tavaroiden rikkomista lähiympäristössään oli todistanut 34 % (n=28) vastaajista.

Väkivallalla uhkailua oli kohdannut 39 % (n=32) vastaajista ja tappouhkauksen oli saanut 17 % (n=14) vastaajista. Epäsopivaa koskettamista asiakkaan taholta oli ilmennyt 30 % (n=25) opiskelijoista.

Opiskelijat olivat joutuneet kokemaan myös useita erilaisia fyysisen väkivallan ja koskemattomuuden rikkomisen muotoja. Lyömistä oli kokenut 22 % (n=18), potkimista 21 % (n=20), tukistamista tai hiuksista repimistä 14 % (n=6), puremista 14 % (n=12), läpsimistä tai muuta kevyttä lyömistä 28 % (n=23), tönmistä tai työntämistä 22 % (n=18), raapimista 22 % (n=18) ja sylkemistä 22 % (n=18) .

6.2.2 Työyhteisön tai esimiehen toteuttama väkivalta

Vastaajat olivat kokeneet työyhteisön tai esimiehen taholta seuraavia tapahtumia: puhumattomuutta 23 % (n=19), selän takana puhumista 25 % (n=20), epämiellyttävää koettua ivailua tai piikittelyä 19 % (n=15), työn mitätöintiä 15 % (n=12), syrjintää 10 % (n=8), sosiaalista eristämistä 11 % (n=9), mustamaalauksia 9 % (n=7), nimittelyä tai haukkumista 5 % (n=4). Muita, määrittelemättömiä tekoja, jotka vastaaja oli kokenut loukkaaviksi tai vahingoittaviksi ilmoitti 1 henkilö. 61 % vastaajista (n=49) ei ollut kohdannut mitään esitetystä vaihtoehtoista.

6.3 Koulutuksen tuomat valmiudet väkivalta- ja uhkatilanteisiin

6.3.1 Koulutuksen nykytilanne

Opiskelijoista 71 % (n=59) oli samaa mieltä siitä, että opinnoissa on käsitelty väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista osana opintojaksoja ja/tai työharjoittelussa. 49 % (n=41) kaikista vastaajista koki, että aihetta oli käsitelty *yksittäisiä kertoja, jonkin verran* 18 % (n=15) ja *melko paljon* 4 % (n=3). Kukaan vastaajista ei kokenut, että aihetta olisi käsitelty *erittäin paljon*. Vastaajista 29 % (n=24) ilmoitti, ettei aihetta ollut käsitelty koskaan osana opintoja. Opiskelijoiden vastauksissa korostuivat erityisesti lastensuojelun, päihde- ja kriminaalitiön sekä vammaistyön opintojaksot nimettyinä opintojaksoina, joissa väkivalta- ja uhkatilanteiden aihepiiriä oli käsitelty.

Opiskelijoista 77 % (n=63) vastasi, ettei väkivalta- ja uhkatilanteisiin varautumista ollut käsitelty käytännön harjoittein koskaan opintojen aikana. *Yksittäisiä kertoja* ilmoitti 17 % (n=14) ja *jonkin verran* 6 % (n=5) vastaajista. *Erittäin paljon* tai *melko paljon* vastauksia ei valittu.

Opiskelijoista suurin osa koki, että koulutusohjelmassa on käsitelty työturvallisuuteen liittyvää sisältöä. 13 % (n=11) vastasi, ettei työturvallisuuteen liittyvää sisältöä ollut käsitelty koskaan opintojen aikana. 48 % (n=40) opiskelijaa vastasi, että sisältöä oli käsitelty *yksittäisiä kertoja, jonkin verran* 33 % (n=27), melko paljon 5 % (n=4) ja erittäin paljon 1 % (n=1).

Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvää sisältöä koettiin olevan työturvallisuuteen liittyvää sisältöä enemmän. Opiskelijoista 42 % (n=35) koki, että työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvää sisältöä käsiteltiin opinnoissa *jonkin verran* ja *yksittäisiä kertoja* 29 % (n=24), melko paljon 20 % (n=17) sekä erittäin paljon 4 % (n=3). 5 % (n=4) ilmoitti, ettei tämän kaltaista sisältöä ollut käsitelty opinnoissa.

49 % (n=41) kysymykseen vastanneista ilmaisi, ettei opinnoissa ollut käsitelty väkivaltatilanteisiin varautumisen kannalta heitä hyödyttävää koulutusta. *Yksittäisiä kertoja* tämän kaltaista koulutusta oli käsitelty 39 % (n=32) ja *jonkin verran* 12 % (n=10) mielestä opiskelijoista. Vaihtoehdot *melko paljon* ja *erittäin paljon*, eivät saaneet vastauksia.

6.3.2 Koulutuksen vaikutuksen ja koulutustarpeen arviointi

Opiskelijat arvioivat omia tietojaan ja taitojaan väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamisessa. Opiskelijoista 39 % (n=33) ilmoitti olevan *jokseenkin samaa mieltä* siitä, että omat valmiudet ovat riittävät väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamiseen, *täysin samaa mieltä* ilmoitti olevansa 5 % (n=4) ja *ei samaa eikä eri mieltä* 14 % (n=12). Omien tietojen ja taitojen riittävydestä väkivalta- ja uhkatilanteissa oli *jokseenkin eri mieltä* 30 % (n=25) opiskelijoista. *Täysin eri mieltä* omien valmiuksien riittävydestä oli 12 % (n=10) opiskelijoista.

Suurin osa opiskelijoista oli samaa mieltä siitä, että koulutuksella voidaan lisätä sekä väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaehkäisyä, että väkivalta- ja uhkatilanteiden hallinnan valmiuksia. Opiskelijoista oli 62 % (n=52) täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä 32 % (n=27) ja ei samaa eikä eri mieltä 4 % (n=3) siitä, että koulutuksella voidaan vaikuttaa väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaehkäisyyn. Jokseenkin eri mieltä sekä täysin eri mieltä väitteen kanssa oli molemmissa yksi henkilö. Opiskelijoista 75 % oli *täysin samaa mieltä* siitä,

että koulutuksella voidaan lisätä väkivalta- ja uhkatilanteiden hallinnan valmiuksia. *Jokseenkin samaa mieltä* oli 24 % (n=20) vastaajista ja *ei samaa eikä eri mieltä* 1 % (n=1) vastaajista. Kukaan vastaajista ei ollut jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Suurin osa opiskelijoista arvioi tarvitsevansa lisäkoulutusta aiheesta. Täysin samaa mieltä oli 48 % (n=40) opiskelijoista väitteen ”koen tarvitsevani aiheesta lisäkoulutusta” kanssa. Opiskelijoista 45 % (n=37) oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä ja *ei samaa eikä eri mieltä*, oli 4 % (n=3). Jokseenkin eri mieltä oli 4 % (n=3) vastaajista. Kysymykseen vastanneista kukaan ei ollut *täysin eri mieltä* väitteen kanssa.

Opiskelijoista suurin osa haluaa osallistua lisäkoulutukseen, kuten vapaavalintaiselle opintojaksolle, mikäli sellainen järjestetään. 40 % (n=34) oli *täysin samaa mieltä*, 36 % (n=30) oli *jokseenkin samaa mieltä* ja 18 % (n=15) *ei ollut samaa eikä eri mieltä* väitteen kanssa. *Jokseenkin eri mieltä* oli 5 % (n=4) ja *täysin eri mieltä* 1 % (n=1) vastaajista.

Lähes kaikki opiskelijat olivat jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että aiheeseen liittyviä asioita tulisi käsitellä jo tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opintojaksoissa. Täysin samaa mieltä väitteen ”Haluan, että ilmiöön liittyviä asioita käsitellään jo tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opintojaksoissa” kanssa oli 81 % (n=68) opiskelijoista, *jokseenkin samaa mieltä* väitteen kanssa oli 17 % (n=14) ja *ei samaa, eikä eri mieltä* 2 % (n=2) opiskelijoista. Kukaan ei ollut väitteen kanssa *jokseenkin tai täysin eri mieltä*.

Opiskelijoista 43 % (n=34) ilmoittaa käyneensä aiheeseen liittyvää lisäkoulutusta. MAPA® koulutuksen oli käynyt 11 % (n=9) vastaajista, AVEKKI koulutuksen 18 % (n=14) vastaajista, Aggression Replacement Training® (ART) koulutuksen 3 % (n=2) vastaajista ja muun koulutuksen 11 % (n=9) vastaajista. Muuna lisäkoulutuksena ilmoitettiin muun muassa järjestyksenvalvoja-koulutus, puhejudo, krav maga -harrastus, itsepuolustuskurssi, PV, lähisuhdeväkivalta -kurssi sekä väkivaltatyön kurssi, Xamk. Opiskelijoista 23 oli vastannut kysymykseen koskien edellä mainittujen koulutuksien hyödyllisyydestä. Kaikki vastanneet opiskelijat kokivat, että koulutuksista oli hyötynyt tai hyötyä oli ollut jonkin verran.

Suurin osa opiskelijoista oli samaa mieltä siitä, että sosiaalialan koulutusohjelman tulisi olisi ensisijainen taho, joka tarjoaa koulutuksen ja perehdytyksen väkivalta- ja uhkatilanteisiin. Opiskelijoista 74 % (n=62) mielestä ensisijaisen tahon tulisi olla sosiaalialan koulutusohjelman, 20 % (n=17) mielestä ensisijaisen tahon tulisi olla työpaikkojen, 4 % (n=3) mielestä työharjoittelupaikkojen ja 2 % (n=2) mielestä muun tahon. Muun tahon vapaasta selitekentästä selviää, että molemmat vastaajat tarkoittavat vastauksellaan kaikkien tahojen yhteisvastuuta väkivalta- ja uhkatilanteiden koulutuksesta ja perehdytyksestä.

6.4 Perehdytys työpaikoilla

Kysymykseen vastanneista opiskelijoista (n=79) 43 % (n=34) ilmoitti, ettei ollut saanut yksikkökohtaista perehdytystä väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen työharjoittelujaksossa aikana. Osassa työharjoittelupaikoista perehdytystä oli saanut 33 % (n=26) ja kaikissa työharjoittelupaikoissa 24 % (n=19).

Työ- ja virkasuhteessa opintojensa aikana olevien työpaikoilla yksikkökohtaista perehdytystä oli saanut osassa työpaikoista 39 % (n=31) ja kaikissa työpaikoissa 27 % (n=21). Ilman yksikkökohtaista perehdytystä väkivalta- ja uhkatilanteisiin oli jäänyt 35 % (n=28) vastaajista.

6.5 Kokemuksen vaikutus valmiuksien arvioinnissa

Yhteensä 14 opiskelijaa vastasi, etteivät ole kohdanneet työharjoitteluissaan tai sosiaalialan työssään koskaan fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Heistä 36 % (n=5) olivat *jokseenkin samaa mieltä* siitä, että heillä on riittävät tiedot ja taidot ennaltaehkäistä väkivaltatilanteiden syntymistä. 21 % (n=3) ei ollut samaa, eikä eri mieltä väitteen kanssa. *Jokseenkin eri mieltä* oli 36 % (n=5) ja *täysin eri mieltä* yksi henkilö. Kukaan vastaajista ei ollut *täysin samaa mieltä* väitteen kanssa.

Henkilöt, joilla ei ollut fyysisiä väkivallan tai sen uhan kokemuksia työssään tai työharjoitteluissaan arvioivat taitonsa hieman useammin jokseenkin riittämättömiksi, kuin riittäviksi kohdata väkivalta- ja uhkatilanteita. 29 % (n=4) olivat jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, että omat tiedot ja taidot ovat riittävät väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamiseen. Ei samaa, eikä eri mieltä oli 14 %

(n=2) vastaajista, jokseenkin eri mieltä 43 % (n=6) vastaajista ja täysin eri mieltä 14 % (n=2) vastaajista. Kukaan vastaajista ei ollut *täysin samaa mieltä* väitteen kanssa.

Kyselyyn oli vastannut ainoastaan 4 opiskelijaa, jotka ilmoittivat, etteivät olleet kokeneet missään fyysistä tai henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Näistä henkilöistä vain yksi ilmoitti, ettei ollut kokenut mitään yksittäisesti valittavista väkivallan muodoista. Muut olivat valinneet, että he ovat kohdanneet asiakkaan taholta huutamista, tavaroiden rikkomista lähiympäristössä, väkivallalla uhkailla, läpsimistä tai muuta kevyttä lyömistä.

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 50 oli kokenut jonkinlaista fyysistä väkivaltaa työharjoittelunsa tai työ- tai virkasuhteessaan. Heistä 6 % (n=3) on *täysin samaa mieltä* siitä, että heidän tietonsa ja taitonsa riittävät ennaltaehkäisemään väkivaltatilanteiden syntymistä. 58 % (n=29) vastanneista on *jokseenkin samaa mieltä* asiasta ja 6 % (n=3) vastaajista *ei ole samaa, eikä eri mieltä*. Jokseenkin eri mieltä omien taitojen riittävydestä on 24 % (n=12) vastaajista ja täysin eri mieltä 6 % (n=3) vastaajista.

Fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa kokeneista henkilöistä puolet arvioivat omat tietonsa ja taitonsa riittäviksi kohtaamaan väkivalta- ja uhkatilanteita. *Täysin samaa mieltä* oli 6 % (n=3) vastaajista ja *jokseenkin samaa mieltä* 44 % (n=22) vastaajista. Vastaajista 12 % (n=6) *henkilöä ei ollut samaa, eikä eri mieltä* väitteen kanssa. *Jokseenkin eri mieltä* oli 28 % (n=14) vastaajista ja *täysin eri mieltä* 10 % (n=5) vastaajista.

Kaikilla niillä henkilöillä, jotka olivat *täysin samaa mieltä* omien tietojensa ja taitojensa riittävydestä, oli taustallaan jonkinlaista aiheeseen liittyvää lisäkoulutusta. 63 % (n=17) lisäkoulutuksen käyneistä oli jokseenkin samaa mieltä, 7 % (n=2) ei samaa, 7 % (n=2) eikä eri mieltä ja 7 % (n=2) jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Henkilöistä, jotka eivät olleet käyneet aiheeseen liittyvää lisäkoulutusta, oli 28 % (n=15) *jokseenkin samaa mieltä* omien tietojen ja taitojensa riittävydestä, 17 % (n=9) ei samaa, eikä eri mieltä, 43 % (n=23) jokseenkin eri mieltä ja 11 % (n=6) täysin eri mieltä.

Aiheeseen liittyvän lisäkoulutuksen käyneistä opiskelijoista 7 % (n=2) oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän tietonsa ja taitonsa riittävät ennaltaehkäisemään väkivalta- ja uhkatilanteita. 70 % (n=19) oli *jokseenkin samaa mieltä*, 7 % (n=2) *ei samaa, eikä eri mieltä*, 11 % (n=3) *jokseenkin eri mieltä* ja 4 % (n=1) *täysin eri mieltä* väitteen kanssa. Ilman lisäkoulutusta käyneistä opiskelijoista 4 % (n=2) uskoivat täysin omien tietojen ja taitojen riittävyyteen väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaehkäisyssä. 42 % (n=22) oli *jokseenkin samaa mieltä*, 9 % (n=5) *ei samaa eikä eri mieltä*, 38 % (n=20) *jokseenkin eri mieltä* ja 8 % (n=4) *täysin eri mieltä* väitteen kanssa.

7 YHTEENVETO

Opiskelijat ovat kohdanneet opintoihin kuuluvassa työharjoittelussaan sekä opintojen aikana suorittamissaan sosiaalialan työ- tai virkatehtävissään erilaisia väkivallan muotoja sekä väkivallan uhkaa. Opiskelijoista 58 % (n=49) oli kokenut opintoihin kuuluvassa työharjoittelussaan uhkaavaksi kokemiaan tilanteita. Vastaavasti opintojensa aikana työ- tai virkasuhteessa olevista opiskelijoista 78 % (n=45) oli kohdannut uhkaavaksi kokemiaan tilanteita. Koetut uhkatilanteet esiintyvät määrällisesti suurempana opiskelijoilla, jotka ovat suorittamassa varsinaisia työtehtäviään työharjoittelun lisäksi. Osa työharjoiteluista voidaan suorittaa kuitenkin myös työ- tai virkasuhteessa, joten tämä tulee ottaa huomioon. Uhkatilanteiden määrä vaikuttavaa korreloivan opiskelijan statukseen työharjoittelussa. Työ- ja virkasuhteessa suoritetuissa työharjoiteluissa kohdataan enemmän uhkaaviksi koettuja tilanteita yksilötasolla, kuin opiskelijastatuksella suoritetuissa työharjoitteluluissa.

Opiskelijat olivat kokeneet työharjoitteluluissaan sekä työ- tai virkatehtävissään erilaisia henkisen väkivallan muotoja muun muassa asiakkaiden ja työyhteisön taholta. Molemmissa ryhmissä fyysistä väkivaltaa oli kohdattu pääasiassa asiakkaiden taholta. Henkisen väkivallan muodot olivat fyysisiä yleisempiä molemmissa ryhmissä. Molemmissa ryhmissä oli vastausten perusteella jouduttu turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin sekä hätävarjeluun. Suurin osa opiskelijoista oli kokenut asiakkaiden taholta muun muassa nimittelyä, haukkumista, huutamista tai epäkohteliasta puhetta. Yli 30 % opiskelijoista oli kokenut tavaroiden kohti heittämistä, tavaroiden rikkomista lähiympäristössä, väkivallalla uhkailua sekä epäsovivaa koskettamista. Yli 20 % opiskelijoista oli

kokenut myös lyömistä, potkimista, läpsimistä tai muuta kevyttä lyömistä, tönimistä tai työntämistä, raapimista sekä sylkemistä. Tappouhkauksia olivat saaneet noin 17 % opiskelijoista. Vain noin 11 % opiskelijoista ilmoitti, ettei ollut kokenut mitään esitetyistä ja erilaisista väkivallan muodoista asiakkaiden taholta.

Opiskelijat olivat kokeneet työyhteisön taholta myös erilaisia muun muassa työpaikkakiusaamiseen liitettäviä tekoja. Suurin osa opiskelijoista, hieman yli 60 prosenttia, eivät olleet kuitenkaan kokeneet mitään esitetyistä muodoista työyhteisön taholta. Yleisimmät opiskelijoiden kohtaamat haasteet työyhteisön taholta liittyivät muun muassa selän takana puhumiseen (25 % vastaajista) puhumattomuuteen (24 % vastaajista), epämukavaksi koettuun ivailuun ja piikittelyyn (19 % vastaajista). Yli 10 % vastaajista ilmoittivat myös kokeneen työnmitätöintiä, syrjintää ja sosiaalista eristämistä. Nimittelyä ja haukkumista ilmoitti kokeneensa noin 5 % vastanneista opiskelijoista.

Opiskelijat kokevat valmiutensa ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteita hieman paremmiksi kuin itse väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamisen. Hieman alle puolet opiskelijoista uskoo omien tietojen ja taitojen riittävän tai jokseenkin riittävän väkivalta- ja uhkatilanteen sattuessa. Hieman yli puolet opiskelijoista arvioi omat taitonsa riittäviksi tai jokseenkin riittäviksi ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteita.

Suurin osa opiskelijoista uskoo koulutuksen voivan lisätä väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaehkäisyä. Lähes kaikki opiskelijat olivat samaa mieltä siitä, että koulutuksella voidaan parantaa väkivalta- ja uhkatilanteiden hallinnan valmiuksia. Suurin osa opiskelijoista on täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että tarvitsevat aiheesta lisäkoulutusta. Suurin osa opiskelijoista oli myös halukas osallistumaan vapaaehtoiseen lisäkoulutukseen, mikäli sellainen järjestetään.

8 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUKSET

Opiskelijoista lähes puolet tai hieman yli puolet ilmoittivat, etteivät olleet kokeneet työharjoitteluissaan henkistä tai fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Vastaajista, kun kartoitettiin työssä tai virassa kohdattua väkivaltaa tai sen uhkaa,

vastaavat luvut olivat hieman alle ja hieman yli kolmas osa vastaajista. Fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa koettiin vähemmän, kuin henkistä väkivaltaa. Kartoittaessa nimitysti henkisiä ja fyysisiä väkivallan muotoja asiakkaan toteuttamana, vain 11 % (n=9) ihmistä vastasi, ettei ollut kohdannut mitään esitetyistä vaihtoehtoista. Vaihtoehdot olivat ”nimittely/haukkuminen, huutaminen, epäkohteliasta puhetta, tavaroiden heittäminen kohti, tavaroiden rikkominen lähiympäristössä, väkivallalla uhkailu, tappouhkaus, epäsoviva koskettaminen, lyömistä, potkimista, tukistamista tai hiuksista repimistä, puremista, läpysimistä tai muuta kevyttä lyömistä, tönimistä / työntämistä, ravistelua, raapimista ja sylkemistä”. Myös opiskelijat, jotka ilmoittivat, etteivät ole kokeneet minkäänlaista fyysistä tai henkistä väkivaltaa, olivat yhtä vastaajaa lukuun ottamatta valinneet useampia vaihtoehtoja listasta.

Voidaan siis pohtia, tunnistavatko opiskelijat riittävästi erilaisia väkivallan muotoja työympäristöstään. Väkivaltaa ei tule hyväksyä osaksi työnkuvaa ja se tulee tunnistaa sekä tunnustaa myös tilanteissa, joissa ihminen ei koe välttämättä itseään kovinkaan uhatuksi. Esimerkiksi työntekijälle huutaminen tai fyysinenkään kontakti ei välttämättä tunnu työntekijästä uhkaavalta, mutta se ei poista sitä, että työympäristössä koetaan kyseisenlaista väkivaltaa. Yksittäisen työntekijän kokemus ei kuitenkaan pitäisi määritellä kokonaisuudessaan tapahtumaa, vaan huomioon tulee ottaa myös muut läsnäolijat ja tapahtumasta kuulevat henkilöt. Pelkoa voi esimerkiksi aiheuttaa tilanteen näkeminen tai siitä kuuleminen, vaikka teko olisi kohdistunut työkaveriin, joka ei itse kokenut tapahtumaa erityisen uhkaavaksi.

Opiskelijoista suurempi osa (n=20) ilmoittaa, ettei ole työssään kohdannut fyysistä väkivaltaa kuin kaksi kysymystä myöhemmin. 6 opiskelijaa vähemmän ilmoittaa, ettei ole kohdannut fyysistä väkivaltaa työssään, kun tarkennetaan fyysisen väkivallan toteuttajaa. Kysymyksien kokonaisvastaajien määrässä on kahden vastaajan ero. Kysymysten väliseen vastauseroa voidaan pohtia muun muassa sen kannalta, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymyksen eri tavalla, kuin miten se on kyselylomaketta laatiessa tarkoitettu ja nousevatko esimerkiksi muihin henkilöihin kohdistetut väkivaltaiset teot esiin tämän kysymyksen kautta, vaikka kysymys oli kohdistettu vastaajan omiin kokemuksiin.

Väkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyvän perehdytyksen saaminen työharjoitteluiden sekä työ- ja virkasuhteen yksiköissä olivat hieman poikkeavat aikaisemman tutkimuksen valossa. Tähän on voinut vaikuttaa väittämän asettelu, jossa todettiin ”Työpaikallani (työ/virkasuhteessa) olen saanut perehdytystä väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen kyseisessä yksikössä” ja ” Työharjoittelujaksoillani olen saanut perehdytystä väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen kyseisessä yksikössä”. Väittämissä ei käy ilmi esimerkiksi se, onko perehdytys ollut riittävää tai muodoltaan sellaista, että se lisäili valmiuksia kohdata väkivalta- ja uhkatilanteita. Tässä opinnäytetyön kyselyssä perehdytystä ilmoitti saaneensa työharjoitteluissa 57 % (n=45) ja työ- tai virkasuhteessa 66 % (n=52) vastaajista. Antikainen-Juntunen (2007) mukaan uusien työntekijöiden perehdyttämiseen työväkivaltaan liittyvissä asioita esiintyi merkittäviä puutteita. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä vain 5 % koki perehdytyksen riittäväksi sekä säännölliseksi.

Pienen vastaajajoukon takia on hankala arvioida, millä tavoin väkivalta- ja uhkatilanteiden kokemukset vaikuttavat arvioon omista kyvyistä kohdata ja ennaltaehkäistä tilanteita. Vastaajien joukossa oli henkilöitä, jotka arvioivat tietonsa ja taitonsa riittäviksi ilman, että olivat joutuneet fyysiseen väkivalta- ja uhkatilanteeseen sekä niitä, jotka olivat tilanteita kohdanneet, mutta arvioivat omat taitonsa täysin riittämättömiksi näissä tilanteissa.

Aiheeseen liittyvällä lisäkoulutuksella vaikuttaa olevan vaikutusta siihen, miten opiskelijat kokevat kykynsä ennaltaehkäistä ja kohdata väkivalta- ja uhkatilanteita. Pienen vastaajajoukon takia tuloksista ei voida tehdä yleistyksiä, mutta ne antavat viitteitä siitä, että koulutus lisää opiskelijoiden uskoa omiin tietoihin ja taitoihin väkivalta- ja uhkatilanteissa. Opiskelijat, jotka eivät olleet saaneet lisäkoulutusta, arvioivat omat tietonsa ja taitonsa ehkäistä ja kohdata väkivaltaa suhteessa heikommiksi niihin nähden, jotka olivat saaneet jonkinlaista lisäkoulutusta aiheeseen liittyen. Tätä tukevat myös aikaisemmat tutkimukset.

Koulutuksen järjestäjän kannalta on tärkeää tarkastella erityisesti opintoihin kuuluvaan työharjoitteluun liittyviä väkivalta- ja uhkatilanteita. Opiskelijoita, jotka kokevat väkivaltaa (myös ilman työ- tai virkasuhdetta) on vastanneissa. Harjoittelujaksot ovat melko lyhyitä, muutamasta viikosta, muutamaaan kuukauteen ja aikaisempien tutkimuksien mukaan, erityisesti sijaiset eli väliaikaiset

työntekijät jäävät kouluttamatta väkivalta- ja uhkatilanteisiin. Tämä saattaa lisätä väkivalta- ja uhkatilanteiden kuormittavuuden riskiä, jos väkivalta- ja uhkatilanteita ei ole käsitelty koulutuksessa. Opiskelijoiden mahdollisen lyhyen sijoittamisen takia kyseiseen yksikköön, olisi tärkeää kartoittaa ja selvittää, miten väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkikäsittely on hoidettu ja kuka siitä vastaa. On tärkeää selvittää ja nostaa esille myös ennen harjoitteluita, erityisesti ”suuremman riskin” työtehtävissä, kuinka ja kuka vastaa esimerkiksi opiskelijan psykososiaalisesta tuesta ja jälkikäsittelystä tilanteiden jälkeen. Jälkikäsittelyn ei tule jäädä yksin opiskelijan tehtäväksi.

Työyhteisön, asiakkaiden sekä palvelua tuottavan tahon takia olisi suotavaa tavoittaa jo koulutusohjelmassa riittävät perusvalmiudet väkivalta- ja uhkatilanteisiin. Uhkatilanteet kohdistuvat useammin nuoriin, alle 30-vuotiaisiin työntekijöihin, joten aloittelevat ammattilaiset ovat suuremmassa riskissä joutua kohtaamaan näitä tilanteita. Yllättävät ja äkilliset väkivalta- ja uhkatilanteet voivat horjuttaa opiskelijoiden ja työntekijöiden hallinnantunnetta ja usko omiin kykyihin voi laskea entisestään. Työyhteisön yhteiset toimintatavat sekä muiden epävarmuustekijöiden vähentäminen lisäävät itsevarmuutta ja kykyä ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteita. Avainasemassa on koulutus, riittävät tiedot väkivallasta ja sen syistä sekä riittävät käytännönharjoitteet silloin, kun voidaan tarvita taitoja esimerkiksi fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin tai hätävarjeluun.

Jatkotutkimuksia aiheesta voidaan toteuttaa useita. Opiskelijoiden väkivalta- ja uhkatilanteiden jälkikäsittelyn vaikuttavuuden ja toteutuksen arviointi olisi mielestäni erittäin tärkeää. Millä tavoin tähän on vastattu jo työharjoittelupaikassa ja miten siihen vastataan koulutuksen tarjoajan toimesta. Kyselyssä tulee ilmi, että useampi opiskelija on joutunut turvautumaan hätävarjeluun opintojensa aikaisessa työharjoittelussa. Opiskelijat ovat vakuutettuja oppilaitoksen toimesta, mikäli eivät ole työ- tai virkasuhteessa harjoittelun aikana. Mitkä ovat toimintaohjeet joutuessa tällaiseen tilanteeseen? Traumaattisten tilanteiden hoitamiseen olisi hyvä olla valmiina yleisesti tiedossa oleva suunnitelma ja ohjeet opiskelijoiden saatavilla, sillä traumaattiseen tilanteeseen joutunut henkilö ei välttämättä itse kykene hakemaan apua asioiden käsittelyyn.

Opiskelijoilla on pääasiassa suuri kiinnostus ja valmius osallistua väkivalta- ja uhkatilanteita koskevaan lisäkoulutukseen. Suurin osa vastanneista opiskelijoista on samaa mieltä siitä, että sosiaalialan koulutusohjelman tulee ensisijaisesti vastata väkivalta- ja uhkatilannekoulutuksesta. Jatkotutkimuksena voitaisiin kartoittaa ja rakentaa esimerkiksi lisäkoulutukseen liittyvää sisältöä tai kartoittaa jo valmiin konseptin, kuten MAPA-koulutuksen, tuomista osaksi koulutusohjelmaa tai lisäkoulutusvaihtoehdoksi. Lisäkoulutuksen järjestyessä voitaisiin myös arvioida koulutuksen vaikuttavuutta esimerkiksi kykyyn hallita ja ennaltaehkäistä väkivalta- ja uhkatilanteita.

Jatkotutkimusvaihtoehtona voidaan kartoittaa myös kokonaan työelämään siirtyneiden sosionomien valmiuksia väkivalta- ja uhkatilanteiden hoitoon. Tällöin voidaan laajemmin kartoittaa useamman ammattikorkeakoulun opiskelijoiden arviota esimerkiksi siitä, millaisia valmiuksia koulutus on antanut heille työelämään ja olisivatko he kaivanneet lisäkoulutusta väkivalta- ja uhkatilanteisiin jo opintojensa aikana ennen työelämään siirtymistä. Toimeksiantajana voisivat toimia esimerkiksi erilaiset sosiaalialan yritykset tai esimerkiksi ammattiliitot.

LÄHTEET

Aluehallintovirasto. 2018. Työväkivallan uhka haastaa yksityiset sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajat kehittämään ennakointia. WWW-dokumentti. Päivitetty 10.9.2018. Saatavissa: <https://www.avi.fi/web/avi/-/tyovakivallan-uhka-haastaa-yksityiset-sosiaali-ja-terveydenhuollon-tyonantajat-kehittamaan-ennakointia> [viitattu 19.10.2019].

Antikainen-Juntunen, E. 2007. Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla. Työturvallisuus sosiaalialalla – hankkeen loppuraportti. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.sosiaalitaito.fi/ep/tiedostot/Tyoturvallisuus_sosiaalialalla_raportti.pdf [viitattu 26.10.2019].

Cacciatore, R. 2007. Aggression portaat: opetusmateriaalia kouluille. 2. painos. Helsinki: Opetushallitus.

Ennakoi väkivaltaa työssä. s.a. Savonia ammattikorkeakoulu. Aluehallintovirasto työsuojelun vastuualue. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://ennakoivakivaltaa.savonia.fi/tiedostot/Ennakoi_vakivaltaa.pdf [viitattu 22.1.2020].

Gill, M. & Fisher, B. S. & Bowie, V. 2011. Violence at Work: Causes, Patterns and Prevention. Willan Publishing.

Heikkilä T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uud. p. Helsinki: Edita Prima Oy.

Holappa, A. & Kakkuri, M. 2016. Aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi päivähoitossa. Opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/109676/Holappa_Annika%20Kakkuri_Marjut.pdf?sequence=1 [viitattu 17.10.2019].

Huttunen, M-L. 2017. Lasten väkivalta varhaiskasvatuksen työntekijöitä kohtaan. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma YAMK. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/131912/Huttunen%20M-L%20oppari.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 17.2.2019].

Kivinummi J. & Alatupa S. 2016. Kun ei suju – selviytymisopas haastaviin asiakastilanteisiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Koskinen, E. 2016. Lasten aggressiivinen käyttäytyminen päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta. Kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/49919/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201605252697.pdf> [viitattu 17.10.2019].

Lähde R. 2018. Uhka- ja väkivaltatilanteet suomalaisessa työelämässä. Licensiaatintutkimus. Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/256400/Licensiaatintutkimus_Reijo_Lahde.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 19.10.2019].

Maailman terveysjärjestö WHO. 2002. Väkipalta- ja terveys maailmassa – WHO:n raportti. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://thl.fi/documents/470564/817072/9529608993_fin.pdf/2ea074d0-a4eb-4448-ba63-3b312ea81692 [viitattu 20.10.2019].

Manninen M. 2018. Asiakasväkipalta lastensuojelun sosiaalityössä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Sosiaalityö. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57373/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201803211804.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 24.10.2019].

OAJ. 2016. Opetusalan työssäolobarometri. OAJ:n julkaisusarja 4:2016. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2016/tyoolo-barometri.pdf> [viitattu 17.10.2019].

Opetushallinnon tietopalvelu. Sosionomi (AMK) opiskelijat. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu tilasto vuosilta 2016–2017.

Rantaeskola S., Hyyti J., Kauppila J. & Koskelainen M. 2015. Haastavat asiakastilanteet – väkipalta työssä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Sauni R. & Pulkkinen J. Työhön liittyvän väkivallan uhka. Teoksessa Karvala K., Leino T., Oksa P., Santonen T., Sainio M., Latvala J. & Uitti J. 2019. Altistelu-työterveysseuranta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 245–248.
Soisalo R. 2011. Väkipallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen instituuttiyhdistys ry.

STTK. 2019. Turvattomuus työelämässä, väkipalta. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2019/08/Henkinen_ja_fyysinen_v%C3%A4kivalta.pdf [viitattu 24.5.2020].

Sundell L. 2014. Työkaverina pelko – Väkipalttariskien ennakointi ja hallinta. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Suomen mapa® keskus. s.a. Mitä on MAPA®? WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://suomenmapakeskus.fi/mita-on-mapa/> [viitattu 29.1.2020].
Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö. 2014. Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos. Tilastoraportti 1/2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135915/TR_01_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 3.2.2020].

Tilastokeskus s.a. Käsitteet. Henkinen väkivalta. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.stat.fi/meta/kas/henkinen_vakiva.html [viitattu 19.10.2019].

Tirkkonen J. 2014. Väkivallan uhka ja väkivalta – osa sosiaalityötä? Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritiedon yksikkö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/96621/GRADU-1421412270.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 26.10.2019].

Toljander, M. 2008. Lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kokemuksia lasten aggressiivisesta käyttäytymisestä päiväkodissa. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/144971/Toljander%20Monika.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 12.3.2019].

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työväkivallan riskiammatit. Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/1535/ttk_tyovakivallan_riskiammatit_valmis_NETTI.pdf [viitattu 17.10.2019].

Työturvallisuuskeskus. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja hyvinvointi. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf [viitattu 19.10.2019].

Työturvallisuussäännöksiä valmisteleva neuvottelukunta. 2014. Väkivallan uhka työelämässä. Sosiaali- ja terveysministeriö. Väkivallan uhka -jaoston raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:17 PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74694/RAP2014_17_v%c3%a4kivallan_uhka.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 19.10.2019].

Vartia-Väänänen & Pahkin. 2016. Työterveyslaitos. Talentia: Työväkivalta ja sen uhka -selvitys 2016.

Vilkkä H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. painos. Helsinki: PS-Kustannus Oy.

Weizmann-Henelius G. 1997. Väkivaltaisen ihmisen kohtaaminen. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Zelnick J., Slayter E., Flanzbaum B., Butler N. G., Domingo B., Perlstein J. & Trust C. 2013. Part of the Job? Workplace Violence in Massachusetts Social Service Agencies. National Association of Social Workers; Volume 38, number 2, May 2013.

Saatekirje

Hei,

Sosiaalialan koulutusohjelma (sosionomi AMK) valmistaa ammattilaisia työväkivallan riskiammatteihin.

Kerään tutkimusaineistoa opinnäytetyöhöni sosiaalialan opiskelijoiden kokemuksista väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamisen ja hallinnan valmiuksista. Kyselylomakkeeseen vastaaminen on vapaaehtoista. Anonyymisti tutkimusaineistoon vastaamalla pystyt tuomaan esille oman näkemyksesi ilmiöstä sekä siitä, onko esimerkiksi lisäkoulutuksen tarvetta mielestäsi olemassa. Annetut kokemuksesi ja mielipiteesi ovat tärkeitä – niiden avulla voidaan tehdä näkyväksi työhyvinvointiin merkittävästi vaikuttavan ilmiön arviointia sosiaalialan koulutusohjelman näkökulmasta.

Kyselomakkeeseen pääset vastaaman tästä x. Vastausaikaa on xx.xx.2020 asti. Vastaamiseen kuluu aikaa keskimäärin x minuuttia. Kerätty aineisto käsitellään vuoden 2020 aikana, jonka jälkeen opinnäytetyö on luettavissa Theseus –julkaisuarkistossa. Mahdolliset kyselyä koskevat tiedustelut sähköpostitse allekirjoittaneelle.

Kiittäen,

Taru Liias

otaky003@edu.xamk.fi

Kyselylomake

Väkivalta ja uhkatilanteiden hallinnan ja kohtaamisen valmiudet sosiaalisella

Taustatiedot

1. Syntymävuosi

Pudotusvalikko vuosille 2002 – 1940

2. Sukupuoli *

Nainen Mies En halua vastata

3. Opiskelumuotosi pääasiassa * Päiväopinnot, Monimuoto-opinnot, Verkkototeutus

4. Suoritettujen opintopisteiden määrä *

Pudotusvalikko arvoille "5 tai alle", väliin jäävät luvut yksitellen 6-209 ja "210 tai yli".

5. Suoritettujen harjoitteluiden määrä *

- 1. harjoittelu (ammattillinen vuorovaikutus)
- 2. harjoittelu (ohjaus ja sosiaalinen tuki)
- 3. harjoittelu (syventävät ammattikäytännöt)
- 4. harjoittelu (johtaminen ja kehittäminen)

Osa harjoitteluista hyväksiluettu, mitkä?

Harjoitteluita suoritettu työsuhteessa, mitkä?

Ei suoritettuja harjoitteluita

Työharjoittelua koskeva osa

Kysymykset koskevat työharjoittelussasi mahdollisesti kohtaamia tilanteita.

Vastaa tähän osioon myös silloin, jos opintoihin liittyvä työharjoittelu on suoritettu työ-/virkasuhteessa.

6. Työharjoitteluni on suoritettu työ-/virkasuhteessa

Kyllä Ei Osa harjoitteluista

7. Oletko kohdannut työharjoittelussasi tilanteita, jotka olet kokenut uhkaaviksi*

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, En koskaan

8. Oletko kohdannut työharjoittelussasi henkistä väkivaltaa? *

Henkistä väkivaltaa voi olla esimerkiksi haukkuminen, nimittely, muuten loukkaava käytös, uhkailu, pelottelu tai tavaroiden hajottaminen.

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, En koskaan

9. Oletko kohdannut työharjoittelussasi fyysistä väkivaltaa? *

Fyysinen väkivalta voi olla esimerkiksi lyömistä, potkimista, tarttumista, sylkemistä tai tönimistä.

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, En koskaan

10. Kenen toimesta olet kohdannut henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa?

Asiakas

Asiakkaan läheinen

Työyhteisön jäsen

Esimies

Joku muu, kuka?

En ole kohdannut

11. Kenen toimesta olet kohdannut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa?

Asiakas

Asiakkaan läheinen

Työyhteisön jäsen

Esimies

Joku muu, kuka?

En ole kohdannut

12. Oletko työharjoittelussasi joutunut turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin (esim. kiinnipito)?

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, En koskaan

13. Oletko joutunut työharjoittelussasi turvautumaan hätävarjeluun?

Hätävarjelu on oikeudettomasti aloitetun tai välittömästi uhkaavan hyökkäyksen torjumiseksi tehty tarpeellinen puolustusteko.

Kyllä, useammin kuin yhden kerran

Kyllä, yhden kerran

En koskaan

14. Palauta mieleesi yksi (tyypillinen) väkivalta- tai uhkatilanne: Ketä oli läsnä sinun ja uhkaajan/uhkaajien lisäksi?

Ei ketään

Yksi tai useampi työyhteisön jäsen

Asiakas tai asiakkaita

Asiakkaan tai asiakkaiden läheisiä

Muita henkilöitä, ketä?

15. Mieti tyypillistä tai mieleesi jäänyttä väkivalta- ja uhkatilannetta? Kohdistuiko se suoraan henkilöihin tai omaisuuteen?

Ei kohdistunut kehenkään tai mihinkään

Minuun itseeni

Työyhteisön toiseen jäseneen

Asiakkaaseen

Ulkopuoliseen henkilöön

Omaisuuteen

Muuhun, mihin tai keneen?

Työhön liittyvä osa

Kysymykset liittyvät opintojen ulkopuoliseen sosiaalialan / varhaiskasvatuksen työhösi (työ-/virkasuhde), jossa olet ollut aloitettuasasi sosiaalialan (sosionomi AMK) opinnot. Työhön ei tässä yhteydessä ole liittynyt osaksi esimerkiksi työharjoittelun tai opintojen projektityön suorittaminen. Mikäli työharjoittelu on suoritettuna työ-/virkasuhteessa, vastaa kyselyn työharjoittelua koskevaan osaan.

16. Olen ollut opintojeni aikana sosiaalialan työssä työ- tai virkasuhteessa, jota ei ole liitetty osaksi opintojani

Työhön ei tässä yhteydessä ole liittynyt osaksi esimerkiksi työharjoittelun tai opintojen projektityön suorittaminen.

Kyllä, olen ollut

Ei, en ole ollut

17. Oletko kohdannut työssäsi tilanteita, jotka olet kokenut uhkaaviksi? *

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, En koskaan

18. Oletko kohdannut työssäsi henkistä väkivaltaa? *

Henkistä väkivaltaa voi olla esimerkiksi haukkuminen, nimittely, muuten loukkaava käytös, uhkailu, pelottelu tai tavaroiden hajottaminen.

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, En koskaan

19. Oletko kohdannut työssäsi fyysistä väkivaltaa? *

Fyysinen väkivalta voi olla esimerkiksi lyömistä, potkimista, tarttumista, sylkemistä ja tönimistä.

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, En koskaan

20. Kenen toimesta olet kohdannut henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa?

Asiakas

Asiakkaan läheinen

Työyhteisön jäsen

Esimies

Joku muu, kuka?

En ole kohdannut

21. Kenen toimesta olet kohdannut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa?

Asiakas

Asiakkaan läheinen

Työyhteisön jäsen

Esimies

Joku muu, kuka?

En ole kohdannut

22. Oletko työssäsi joutunut turvautumaan fyysisiin rajoitustoimenpiteisiin (esim. kiinnipito)?

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, En koskaan

23. Oletko joutunut työssäsi turvautumaan hätävarjeluun?

Hätävarjelu on oikeudettomasti aloitetun tai välittömästi uhkaavan hyökkäyksen torjumiseksi tehty tarpeellinen puolustusteko.

Kyllä, useammin kuin yhden kerran

Kyllä, yhden kerran

En koskaan

24. Palauta mieleesi yksi (tyypillinen) väkivalta- tai uhkatilanne: Ketä oli läsnä sinun ja uhkaajan lisäksi?

Ei ketään

Yksi tai useampi työyhteisön jäsen lisäkseni

Asiakas tai asiakkaita

Asiakkaan tai asiakkaiden läheisiä

Muita henkilöitä, ketä?

25. Mieti tyypillistä tai mieleesi jäänyttä väkivalta- ja uhkatilannetta. Kohdistuiko se suoraan henkilöihin tai omaisuuteen?

Ei kohdistunut kehenkään tai mihinkään

Minuun itseeni

Työyhteisön toiseen jäseneen

Asiakkaaseen

Ulkopuoliseen henkilöön

Omaisuuteen

Muuhun, mihin tai keneen?

Väkivallan muodot

26. Oletko kohdannut asiakkaan taholta mitään seuraavista tapahtumista opintojesi aikana?

Nimittely/haukkuminen

Huutaminen

Epäkohteliasta puhetta

Tavaroiden heittäminen kohti

Tavaroiden rikkominen lähiympäristössä

Väkivallalla uhkailu

Tappouhkaus

Epäsopivaa koskettamista

Lyömistä

Potkimista

Tukistamista tai hiuksista repimistä

Puremista

Läpsimistä tai muuta kevyttä lyömistä

Tönimistä / työntämistä

Ravistelua

Raapimista

Sylkemistä

En ole kohdannut mitään esitetyistä vaihtoehtoja

27. Oletko kohdannut työyhteisön tai esimiehen taholta mitään seuraavista opintojesi aikana?

Työn mitätöintiä

Selän takana puhumista

Nimittelyä tai haukkumista

Syrjintää

Sosiaalista eristämistä

Epämukavaksi koettua ivailua tai piikittelyä

Mustamaalausta

Puhumattomuutta

Muita tekoja, jotka olet kokenut sinua loukkaaviksi / vahingoittaviksi, mitä?

En ole kohdannut mitään esitetyistä vaihtoehtoja

Koulutuksen tuomat valmiudet

28. Opinnoissani (opintojaksoilla/työharjoittelussa) on käsitelty väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista?

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, Yksittäisiä kertoja, Ei koskaan

31. Opinnoissani (opintojaksot/työharjoittelu) on käsitelty väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista käytännön harjoittein?

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, Yksittäisiä kertoja, Ei koskaan

32. Nimeä opintojaksoja, joissa käytännön harjoitteita on tehty

33. Mielestäni väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamista on käytännössä harjoiteltu seuraavilla työharjoittelujaksoilla

1. harjoittelu (ammattillinen vuorovaikutus)
2. harjoittelu (ohjaus ja sosiaalinen tuki)
3. harjoittelu (syventävät ammattikäytännöt)
4. harjoittelu (johtaminen ja kehittäminen)

Mainitse toimiala, jossa harjoittelu suoritettiin

34. Opinnoissani on käsitelty työturvallisuuteen liittyvää sisältöä

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, Yksittäisiä kertoja, Ei koskaan

35. Opinnoissani on käsitelty työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvää sisältöä

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, Yksittäisiä kertoja, Ei koskaan

36. Opinnoissani on käsitelty väkivaltatilanteisiin varautumisen kannalta minua hyödyttävää koulutusta

Erittäin paljon, Melko paljon, Jonkin verran, Yksittäisiä kertoja, Ei koskaan

37. Työharjoittelujaksoillani olen saanut perehdytystä väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen kyseisessä yksikössä

Kaikissa työharjoittelupaikoissa

Osassa työharjoittelupaikoista

En ole saanut perehdytystä

38. Työpaikallani (työ/virkasuhteessa) olen saanut perehdytystä väkivalta- ja uhkatilanteissa toimimiseen kyseisessä yksikössä

Kaikissa työpaikoissa

Osassa työpaikoista

En ole saanut perehdytystä

39. Koen hyötyväni uhkatilanteisiin valmentavasta koulutuksesta

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä

40. Minulla on riittävät tiedot ja taidot ennaltaehkäistä väkivaltatilanteiden syntymistä

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä

41. Minulla on riittävät tiedot ja taidot väkivalta- ja uhkatilanteiden kohtaamiseen

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä

42. Koulutuksella voidaan lisätä väkivalta- ja uhkatilanteiden ennaltaehkäisyä

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä

43. Koulutuksella voidaan lisätä väkivalta- ja uhkatilanteiden hallinnan valmiuksia

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä

44. Koen tarvitsevani aiheesta lisäkoulutusta

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä

45. Haluan osallistua lisäkoulutukseen (esim. vapaavalintainen opintojakso), mikäli sellainen järjestetään

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä

46. Haluan, että ilmiöön liittyviä asioita käsitellään jo tutkintoon kuuluvissa pakollisissa opintojaksoissa

Täysin samaa mieltä, Jokseenkin samaa mieltä, Ei samaa eikä eri mieltä, Jokseenkin eri mieltä, Täysin eri mieltä

47. Oletko käynyt aiheeseen liittyviä lisä-/täydennyskoulutuksia?

MAPA® koulutus

AVEKKI koulutus

Aggression Replacement Training® (ART)

Muu koulutus, mikä?

En ole käynyt

49. Minkä tahon tulisi ensisijaisesti tarjota koulutus ja perehdytys väkivalta- ja uhkatilanteisiin?

Sosiaalialan koulutusohjelman

Työharjoittelupaikkojen

Työpaikkojen

Muun tahon, mikä?

50. Vapaa sana aiheeseen liittyen