

Jenna Aho-Mantila ja Emmi Rauhala

Häirintä ja vainoaminen työn varjopuolina

Lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia häirinnästä ja vainoamisesta

Opinnäytetyö

Syksy 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijät: Jenna Aho-Mantila ja Emmi Rauhala

Työn nimi: Häirintä ja vainoaminen työn varjopuolina: Lastensuojelun työntekijöiden kokemuksia häirinnästä ja vainoamisesta

Ohjaaja: Arja Hemminki, YTT, Lehtori

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 64

Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia häirinnästä ja vainoamisesta. Lisäksi selvitetään kokemusten vaikutuksia ja selviytymiskeinoja. Tutkimuksessa keskitytään työntekijöiden subjektiivisiin kokemuksiin. Tutkimuksen teoriaosuus koostuu lastensuojelun tarkoituksesta, sen toimintamuodoista, työntekijän roolista lastensuojelutyössä, häirinnän, vainoamisen ja väkivallan määritelmistä, tekijän motiiveista, tekojen vaikutuksista uhriin sekä työhyvinvoinnista.

Tutkimus pohjautuu kolmeen tutkimuskysymykseen, jotka ovat: Millaisia häirinnän tai vainoamisen kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon työntekijät ovat kohdanneet asiakkaidensa vuoksi? Millaisia vaikutuksia häirinnän tai vainoamisen kokemuksilla on ollut työntekijöihin? Miten työntekijät ovat selvinneet häirinnän tai vainoamisen kokemuksistaan?

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla haastatteleamalla neljää lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevää tai työskennellyttä henkilöä. Haastatteluissa käytettiin kolmea teemaa, jotka olivat häirinnän ja vainoamisen kokemukset, vaikutukset sekä niistä selviytyminen. Haastatteluista saadun aineiston analyysissä käytettiin teemoittelua. Teemoittelussa käytimme haastatteluissa käytettyä kolmea teemaa. Lisäksi neljänneksi teemaksi nousi tutkimusaineistossa esiin tullut työpaikan rooli häirintä- ja vainoamistilanteissa.

Tuloksissa käy ilmi työntekijöiden moninaiset häirinnän tai vainoamisen kokemukset. Kaikki työntekijät kertoivat häirinnän saaneen alkunsa työpaikalta lastensuojeluyksiköstä, josta teot olivat ulottuneet työntekijöiden vapaa-ajalle. Teoilla on ollut erilaisia vaikutuksia tutkittaviin, mutta yhteisenä tekijänä voidaan pitää epämiellyttäviä ja ahdistavia tunteita. Kaikki tutkittavat ovat pitäneet työkavereita tärkeässä roolissa kokemuksista selviytymisen kannalta. Tutkimuksessa ilmeni, ettei työpaikoilla ollut toimintamalleja vastaaville tilanteille, mutta työpaikalta saatu apu ja tuki on kuitenkin ollut riittävää.

Avainsanat: lastensuojelu, sijaishuolto, häirintä, vainoaminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Bachelor of Social Services

Author/s: Jenna Aho-Mantila and Emmi Rauhala

Title of thesis: Harassment and stalking as Disadvantage of Work: Child Welfare workers' Experiences of Harassment and Stalking

Supervisor: Arja Hemminki, PhD, Senior Lecture

Year: 2020

Number of pages: 64

Number of appendices: 1

The purpose of this thesis is to research what kind of experiences of harassment and stalking workers faced in child welfare. The meaning is also to explain the effects and ways to recover from the experiences. The research focuses on the subjective experiences of the workers. The theoretical part of the research consists of the purpose of child welfare, its forms of activity, the role of workers, definitions on harassment, stalking and violence, perpetrators' motives, the effects of the acts, and work welfare.

The research is based on three research questions, which are: What kind of experiences of harassment or stalking have workers in child protection faced by their clients? What kind of effects have these experiences of harassment or stalking had on workers? How have workers survived with their experiences of harassment or stalking?

This thesis has been carried out as a qualitative research. The material was collected with semi-structured interviews by interviewing four persons who are working or have worked in child protection. Three themes were used in the interviews, which were experiences of harassment or stalking, effects and coping with them. The material of the interviews was analysed by using themes. We used the same three themes as in the interviews. In addition, the fourth theme was the role of the workplace in harassment or stalking situations that emerged from the research materials.

The results show the diverse experiences of harassment or stalking of workers. The harassment originated from the workplace in the child protection unit where the acts had extended into their free time. The acts of harassment and stalking had various effects on the interviewees. However, unpleasant and distressed feelings can be considered a common factor. All the interviewees told their colleagues played an important role in coping with their experiences. The research showed that none of the workplaces had an operating model for similar situations, but the help and support received from the workplace has been sufficient.

Keywords: child welfare, foster care, harassment, stalking

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract.....	2
SISÄLTÖ.....	3
Kuvaluettelo	5
1 JOHDANTO	6
2 LASTENSUOJELU.....	8
2.1 Lastensuojelun tausta ja raamit.....	8
2.2 Lastensuojelun toimintamuodot.....	10
2.3 Työntekijänä lastensuojelussa	13
3 HÄIRINTÄ JA VAINOAMINEN	16
3.1 Häirinnän ja vainoamisen määritelmät	16
3.2 Uhriksi valikoituminen ja tekijän motiivit	18
3.3 Vaikutukset uhriin.....	18
4 VÄKIVALTA	20
4.1 Väkivallan määritelmä	20
4.2 Työhön liittyvä väkivalta	21
5 TYÖHYVINVOINTI.....	22
5.1 Työhyvinvointi ja työturvallisuus.....	22
5.2 Työkyvyn määritelmä	23
6 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET	26
6.1 Aiheen valinta ja rajaus	26
6.2 Aikaisemmat tutkimukset	27
6.3 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	28
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
7.1 Tutkimuksen kulku	30
7.2 Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmä.....	31
7.3 Tutkimuksen analysointi.....	32
7.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	33
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	37

8.1 Häirinnän ja vainoamisen kokemukset.....	37
8.2 Häirinnän ja vainoamisen vaikutukset	40
8.3 Häirinnästä ja vainoamisesta selviytyminen	44
8.4 Työpaikan rooli häirintä- ja vainoamistilanteissa	46
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	49
10 POHDINTA	53
LÄHTEET	56
LIITTEET	61

Kuvaluettelo

Kuva 1. Työkykytalo -malli	24
Kuva 2. Häirinnän ja vainoamisen kokemuksia.....	38
Kuva 3. Häirinnän ja vainoamisen vaikutukset.....	41
Kuva 4. Häirinnästä ja vainoamisesta selviytyminen.....	44
Kuva 5. Työpaikan rooli häirintä- ja vainoamistilanteissa.....	47

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöprosessia aloittaessa ja aihetta valitessamme olimme molemmat sitä mieltä, että haluamme tarttua niin sanotusti rankempaan aiheeseen. Tiesimme myös, että haluamme opinnäytetyömme liittyvän lastensuojelutyöhön. Aluksi aikomuksemme oli tehdä tutkimus lastensuojelun työntekijöiden kokemasta väkivallasta. Huomasimme kuitenkin, että aiheesta oli tehty melko tuoreita tutkimuksia, joten kiinnostuksemme kohdistui häirinnän ja vainoamisen kokemuksiin lastensuojelussa. Tutkimme asiaa ja havaitsimme, että Suomessa tehtyjä tutkimuksia häirinnästä ja vainoamisesta löytyi hyvin vähän. Tämä sai meidät kiinnostumaan aiheesta vielä enemmän, sillä halusimme tuottaa tutkimuksellamme uudenlaista tietoa.

Tutkimus kertoo lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden subjektiivisista kokemuksista häirintään ja vainoamiseen liittyen. Tavoitteenamme on tuoda esille erilaisia häirinnän ja vainoamisen kokemuksia ja niiden vaikutuksia työntekijöihin kokonaisvaltaisesti. Kokemusten ohella tutkimme, millaisin keinoin tutkittavat ovat selvinneet kokemuksistaan sekä miten työpaikat ovat reagoineet tilanteisiin. Lisäksi kokemusten avulla haluamme tuoda häirinnän ja vainoamisen ilmiötä näkyvämmäksi, sillä aiheena se on melko vaiettu. Nämä tavoitteet pyrimme saavuttamaan tutkimuskysymysten avulla, joihin opinnäytetyö pohjautuu.

Halusimme keskittää tutkimuksemme lastensuojelun sijaishuollon työntekijöihin omien ammatillisten intressiemme vuoksi. Aluksi tutkimus rajattiin käsittämään vain työntekijöiden työstä johtuvaa häirintää ja vainoamista heidän vapaa-ajallaan. Tutkimuksen edetessä huomasimme, että häirinnän ja vainoamisen kokemukset ilmenivät vapaa-ajan lisäksi myös työpaikalla. Tästä syystä laajensimme rajausta työstä johtuvan häirinnän ja vainoamisen kokemuksiin myös työaikana. Opinnäytetyössä häirinnän ja vainoamisen tekijöiksi on määritetty asiakkaat, joilla tarkoitetaan lastensuojeluun sijoitettua lasta sekä hänen huoltajiaan.

Koemme opinnäytetyön aiheen ajankohtaiseksi, sillä lastensuojelu ilmiönä on kasvava. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemästä tilastoraportista ilmenee lastensuojeluilmoitusten määrän kaksinkertaistuneen viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2019 kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrä oli kaiken kaikkiaan 18 928. (THL 2020). Myös vainoamisen tutkimuskohteena koemme ajankohtaiseksi,

sillä se on kriminalisoitu vasta muutama vuosi sitten. Vainoamisesta tuli osa Suomen rikoslakia vuonna 2014. Laki määrittelee vainoamiseksi toiminnan, joka on toistuvaa ja aiheuttaa uhrissa ahdistusta ja pelkoa. Vainoamiseen syyllistyy, kun henkilö uhkaa, tarkkailee, seuraa, ottaa yhteyttä tai näihin rinnastettavalla tavalla vainoaa uhria. (L 19.12.1889/39.)

2 LASTENSUOJELU

Tässä luvussa kerrotaan lastensuojelun tarkoituksesta sekä taustoista. Lisäksi teoriassa selvitetään lastensuojelussa vaikuttavia lakiasioita sekä lastensuojelun prosessia. Vaikka tutkimus keskittyy nimenomaan sijaishuollon työntekijöihin, kerrotaan tässä luvussa myös muista lastensuojelun muodoista, jotta lukija voi ymmärtää lastensuojelun käsitettä kokonaisuudessaan. Lastensuojelun muotoja ovat avo- huolto, kiireellinen sijoitus, sijaishuolto, jälkihuolto sekä perhetyö. Näitä muotoja käydään läpi tarkemmin tämän osion lopussa. Luvussa kerrotaan myös työntekijöiden roolista lastensuojelun sijaishuollossa, mikä voi olla merkityksellistä häirinnän ja vainoamisen alkamiseen.

2.1 Lastensuojelun tausta ja raamit

Lastensuojelun taustalla on suuren merkityksen saanut vuonna 1989 hyväksytty YK:n lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus. Mikkolan (2004, 64) mukaan lapsisopimuksena tunnetussa sopimuksessa korostui lasten yhdenvertaisuus sekä lapsen perusvapaudet, ihmisarvo ja edun huomioon ottaminen kaikissa lasta koskevissa oikeudellisissa sekä sosiaalisissa kysymyksissä. Lastensuojelu oli saanut heidän mukaansa vuosituhatlupien loppua lähestyttäessä lainsäädännöllisen perustan, joka otti huomioon niin suppeasti kuin laajastikin ymmärrettynä hyvinvointipolitiikan ja ihmisoikeudet.

Unicef ([viitattu 20.1.2020], 4, 15) on esittänyt verkkosivuillaan yleissopimuksen lapsen oikeuksista. Sopimuksen eri artikloilla vaikutetaan siihen, mitä lapsen hyvä elämä sisältää huolimatta sukupuolesta, ihonväristä, uskonnosta, kansallisuudesta, kielestä, poliittisista tai muista mielipiteistä, etnisestä tai sosiaalisesta alkuperästä, varallisuudesta, vammaisuudesta, syntyperästä tai muuhun seikkaan perustuvasta erottelusta. Sopimuksessa on määritelty muun muassa 20. artiklassa valtion vastuuta antaa lapselle erityistä suojelua ja tukea, mikäli lapsi on pysyvästi tai tilapäisesti vailla perheen turvaa tai jos ei ole lapsen edun mukaista antaa hänen pysyä perhepiirissä. Tällaisessa tilanteessa vaaditaan valtiolta lastensuojelullisia toimenpiteitä.

Suomessa lastensuojelussa ja lastensuojelutyössä toimitaan lastensuojelulain määrittämin perustein. Lastensuojelussa vaikuttavia lakeja ovat muun muassa lastensuojelulaki, laki lastensuojelulain muuttamisesta sekä laki sosiaalihuollon asiakasikirjoista. Lastensuojelulain tarkoitus on lapsen oikeuden turvaaminen tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen, turvalliseen kasvuympäristöön sekä erityiseen suojeluun (L 13.4.2007/417). Lastensuojelulain pykälissä määritellään muun muassa lastensuojelun yleisiä säännöksiä, lastensuojelun järjestämistä, lapsen osallisuutta, lastensuojeluasiakkuuden alkamista, menettelysäännöksiä, lastensuojelun muotoja, rajoituksia sijaishuollossa, valvontaa, asian käsittelyä hallintotuomioistuimessa, muutoksen hakua sekä erityisiä säännöksiä ja voimaantulosäännöksiä (L13.4.2007/417). Myös Terveiden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee lastensuojelulakia. THL:n ([viitattu 19.1.2020]) mukaan lain tarkoituksena on lapsen oikeuden turvaaminen turvalliseen kasvuympäristöön, monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.

Laissa lastensuojelulain muuttamisesta on kumottu joitain lastensuojelulain pykälää, lisätty lakiin uusia pykälää sekä muutettu osaa pykälistä. Lain sosiaalialan asiakasikirjoista tarkoituksena on toteuttaa yhdenmukaisia menettelytapoja sosiaalihuollon asiakasta koskevien tietojen käsittelyssä ja siten edistää sosiaalihuollon tehtävien asianmukaista hoitamista (L 20.3.2015/254). Valviran mukaan lastensuojelu on yksi sosiaalihuollon palvelu (Valvira 2015). Näin ollen laki sosiaalialan asiakirjoista koskettaa lastensuojelua ja siellä kirjattuja asiakirjoja.

Lastensuojelun tarpeesta, eli edellyttääkö alaikäisen henkilön tilanne mahdollista kiireellistä apua tai lastensuojelullisia toimia, tekevät päätöksen lastensuojeluviranomaiset saapuneen lastensuojeluilmoituksen perusteella. Kuka tahansa aikuinen, jolla on huoli alaikäisestä lapsesta tai tämän perheestä, voi tehdä lastensuojeluilmoituksen. Ilmoituksen voi tehdä esimerkiksi sosiaalitoimistoon tai viikonloppuisin ja kiireellisissä tapauksissa soittamalla sosiaalipäivystykseen. Lastensuojeluilmoituksen jälkeen, kun lastensuojeluviranomaiset ovat selvittäneet lastensuojelullisista toimista tai kiireellisestä avusta, tekee sosiaalityöntekijä päätöksen mahdollisesta lastensuojeluselvityksestä. Lastensuojeluselvitys kuuluu tehdä yhdessä alaikäisen ja hänen huoltajiensa kanssa, mikäli selvitykselle ilmenee tarvetta. (RIKU, [viitattu 26.1.2020].)

Lastensuojelun toimet päättyvät lastensuojeluselvitykseen, mikäli selvityksessä ei ilmene tarvetta lastensuojelullisille toimenpiteille. Tilanteen vaatiessa alaikäisen hyvinvointi turvataan sijoituksella tai kiireellisellä huostaanotolla. (RIKU, [viitattu 26.1.2020].) Lapselle tehdään asiakassuunnitelma tarvittavista tukitoimista, mikäli lapsen kasvuolosuhteet eivät tue hänen kehitystään sekä lapselle ja tämän perheelle nähdään lastensuojelun tuelle tarve (Valvira 2015). Lastensuojelun tuen tarpeita käsitellään lisää seuraavassa luvussa.

2.2 Lastensuojelun toimintamuodot

Avohuollon tarkoituksena on lapsen myönteisen kehityksen tukeminen ja edistäminen sekä vanhempien, huoltajien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kasvatusmahdollisuuksien ja -kykyjen vahvistaminen. Avohuolto perustuu lapsen edun mukaiseen työskentelyyn ja vapaaehtoisuuteen. (Valvira 2015.) Lastensuojelussa avohuollon tukitoimenpiteisiin tarve on silloin, kun lapsen kehitys ja terveys ovat vaarantuneen niin paljon, etteivät kunnan peruspalvelut ole riittäviä auttamaan perheitä ja lapsia (Bardy 2009, 53). Avohuollossa lapsen huollosta ja hoidosta ensisijainen vastuu on lapsen vanhemmilla ja pohjana avohuollolle on yhdessä lapsen huoltajan ja lapsen kanssa laadittu asiakassuunnitelma. (Valvira 2015). Avohuolto on tukitoimiltaan ensisijainen sijaishuoltoon ja huostaanottoon nähden (THL 2019c).

Perhetyöllä tuetaan asiakasta ja hänen perhettään. Perhetyöhön tai tehostettuun perhetyöhön ovat oikeutettuja lastensuojelun asiakkaana oleva lapsi ja hänen perheensä. Työssä pyritään vahvistamaan perheen voimavaroja ja parantamaan vuorovaikutusta. Perhetyö on psykososiaalisen tuen ja käytännön avun yhdistelmä, jonka keskiössä on lapsen edun turvaaminen. Työtä tehdään perheiden kotona ja se voi sisältää esimerkiksi tukea arjen eri toiminnoissa sekä keskusteluapua. (THL 2019c.)

Kiireellinen sijoitus on viimesijainen toimenpide lapsen tilanteen turvaamiseksi, sillä se on vakava puuttuminen ihmisen yksityisyyteen ja elämään (THL 2019a). Kiireelliseen sijoitukseen voivat johtaa lastensuojelulain (L 13.4.2007/417) 30 §:n mukaan

lapsen käyttäytyminen, joka vaarantaa tämän terveyttä tai kehitystä, kuten käyttämällä päihteitä tai tekemällä rikoksen, jota ei voida pitää vähäisenä. Kiireellisellä sijoituksella voidaan järjestää lapsen tarvitsema hoito ja huolto myös, mikäli lapsen huolenpidossa on puutteita tai lapsen kehitys ja terveys ovat vaarantuneet muiden uhkaavien kasvuolosuhteiden vuoksi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2019) on kuvannut lapselle vaaraa aiheuttaviksi tilanteiksi esimerkiksi vanhempien päihteiden vaikutuksen alaisena olemisen, akuutin mielenterveysongelman, onnettomuuden tai sairastumisen.

Kiireellisestä sijoituksesta päätöksen voi tehdä sosiaalityöntekijä tai virka-ajan puolella myös sosiaalipäivystyksessä toimiva sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen määräämä, sosiaalityöntekijän kelpoisuuden omaava työntekijä. Kiireellistä sijoitusta tehdessä ennen päätöstä on mahdollisuuksien mukaan selvitettävä lapsen, vanhemman, huoltajan sekä muun lapsen kasvatuksesta ja hoidosta vastaavan henkilön käsitys ja mielipide asiasta. Mikäli kiireelliseen sijoitukseen päädytään, voidaan lapsi sijoittaa lastensuojelulaitokseen, perhehoitoon, terveydenhuollon laitokseen tai muulla tavoin järjestää hänelle tarvitsemansa hoito. (THL 2019a.)

Kiireellinen sijoitus voi kestää yhdellä viranhaltijan tekemällä päätöksellä 30 päivää, joiden aikana on tehtävä päätös, lopetetaanko tai jatketaanko kiireellistä sijoitusta, tehdäänkö päätös huostaanotosta tai tehdäänkö hakemus huostaanotosta hallinto-oikeudelle. Kiireellistä sijoitusta voidaan jatkaa enintään 30 päivällä tietyin kriteerein, mikäli ensimmäiset 30 päivää eivät ole riittävä aika lapsen huostaanoton tarpeen selvittämiseksi tai riittävien tukitoimien kartoittamiseksi. Kiireellisestä sijoituksesta on sosiaalityöntekijän tehtävä välittömästi lopettava päätös, mikäli peruste kiireelliselle sijoittamiselle on lakannut tai sijoitus on rauennut. (THL 2019a.)

Pösö (2004, 202) kirjoittaa sijaishuollon olevan lapsen kasvatuksen ja hoidon järjestämistä kodin ulkopuolella. Lastensuojelulain (L 13.4.2007/417) mukaan huostaanotossa lapsi otetaan sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen huostaan ja tämä toimielin järjestää lapselle sijaishuollon. Sijaishuolto on huostaanotossa määrätty paikka lapselle. Lapsi otetaan huostaan, mikäli hänen huolenpidossaan tai kasvatolosuhteissaan on puutteita, jotka uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä tai lapsi itse vaarantaa vakavasti kehitystä tai terveyttään esimerkiksi päihteiden käytöllä tai rikoksen teolla. Huostaanottoon ja sijaishuoltoon ryhdytään

vain, mikäli avohuollon tukitoimet ovat riittämättömiä tai lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopimattomia tai mikäli sijaishuoltoon arvioiden mukaan lapsen edun mukaista. (THL 2019b.)

Sijaishuoltoon ryhdyttäessä lapselle valitaan sijaishuoltopaikka, joka vastaa parhaiten hänen tarpeisiinsa. Mahdollisia sijaishuoltopaikkoja ovat perhehoito, ammatillinen perhekoti, lastensuojelulaitos tai muu lapsen tarpeen mukainen hoito. (THL 2019b.) Sijaishuoltopaikan valitsee ja sijoituksen valmisteleo lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, joka myös tekee päätöksen lapsen sijoittamisesta. Sijaishuoltopaikkaa valittaessa täytyy kartoittaa lapsen yksilölliset tarpeet, kuten ikä, terveydentila ja kehityksen taso sekä läheisverkosto, kuten toinen vanhempi, sukulaiset ja muut läheiset henkilöt ja heidän mahdollisuutensa ottaa lapsi luokseen asumaan tai olemaan lapselle tukena sijoituksen aikana. Sijoituksessa täytyy myös ottaa huomioon yhteydenpidon turvaaminen läheisiin ihmisiin. Lapselle tulee myös tehdä perusteellinen lääkärintarkastus, mikäli sitä ei ole tehty tai siitä ei ole riittäviä tietoja hoidon järjestämiseksi sijaishuollon aikana. Sijoituspaikan valinnassa tulee huomioida myös lapsen kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta sekä lapsen sivistykselliset oikeudet, kuten varhaiskasvatus ja perusopetus, sijaishuollon aikana. Sijaishuollon kesto on myös määritettävä sijoituksen tarkoituksen mukaan. (THL 2019b.)

Sijaishuollossa kasvatukseen ja hoitoon kuuluo lapsen ja nuoren perushoidosta sekä arjesta huolehtiminen. Lisäksi lapsen oikeuksien toteutumisesta, kuten läheisten ihmisten tapaamisesta, täytyy huolehtia sijaishuollon aikana. Työskentely on lapsilähtöistä ja lapsen yksilölliset tarpeet huomioidaan hyvässä hoidossa ja kasvatuksessa. Tavoitteena on, että lapsen asioista voidaan sopia yhteistyössä vanhempien kanssa ja vanhemmilla säilyy huoltajan oikeudet tietyin rajoituksin sijaishuollon aikana. (THL 2019b.)

Jälkihuolto on kokonaisvaltaista tukea lapselle tai nuorelle, jota tarjotaan sijaishuollon tai pitkän avohuollon päätteeksi. Jälkihuollolla pyritään tukemaan lapsen kotiuutumista sijaishuollosta tai autetaan aikuistuvaa nuorta riittävien valmiuksien saavuttamiseen itsenäisen elämän aloittamiseen. Jälkihuollossa turvataan tuki lapselle tai nuorelle asumiseen, koulutukseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn, toimeentuloon sekä terveydenhuoltoon. Jälkihuollossa tuetaan myös lapsen tai nuoren

vanhempia sekä muita kasvatuksesta vastaavia henkilöitä. Heitä tuetaan erityisesti sijaishuollon jälkeisessä kotiuttamistilanteessa muun muassa avohuollon tukitoimin tai taloudellisesti. Nuoren täyttäessä 25 vuotta tai viiden vuoden kuluttua siitä, kun lapsi on ollut lastensuojelun asiakkaana sijoittamisen päättymisen jälkeen, velvollisuus jälkihuollon järjestämiseen päättyy. (THL 2019c.)

2.3 Työntekijänä lastensuojelussa

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on julkaissut teoksen lastensuojelun laatusuosituksen (2014). Teoksessa määritellään raameja muun muassa lastensuojelun toteuttamiseen, arviointiin ja kehittämiseen. Kyseinen laatusuositus on tarkoitettu lastensuojelun toimijoiden lisäksi lapsille, vanhemmille sekä heidän läheisilleen. Laatusuosituksia on 27 neljässä eri sisällöllisessä alueessa ja ne määrittävät sitä, mistä lastensuojelun laatu muodostuu. (STM 2014, 3.) Näin ollen laatusuositukset myös määrittävät lastensuojelun työntekijöiden työn tarkoituksia.

Lastensuojelun laatusuosituksessa on myös nostettu esiin lastensuojelulain 4 §, joka sisältää perustan lastensuojelulakiin. Sen mukaan lastensuojelussa täytyy toimia mahdollisimman hienovaraisesti. Lastensuojelun tehtävä on edistää lapsen hyvinvointia ja kehitystä, tukea lapsen huolenpidossa vanhempia ja/tai huoltajia, puuttava mahdollisimman nopeasti havaittuihin ongelmiin sekä pyrittävä ehkäisemään niitä. (STM 2014, 11.) Näillä puitteilla tulisi lastensuojelussa toimivien työntekijöiden toimia.

Lastensuojelun laatusuosituksen mukaan lastensuojelussa tulisi ottaa työssään huomioon myös aiemmin mainittu asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet sekä lapsen etu. Näihin kuuluu muun muassa läheisten ja jatkuvien ihmissuhteiden turvaaminen lapselle. Lisäksi lastensuojelussa on turvattava asiakkaan mahdollisuus saada hellyyttä ja ymmärrystä sekä valvontaa ja huolenpitoa ikä- ja kehitystasoon nähden. Lastensuojelun laatusuosituksessa kerrotaan myös avoimuuden ja luotettavuuden merkityksestä. Sen mukaan tiedon lapsen ikätasoisesta kehityksestä sekä tukien ja palveluiden muodoista, joita lapsi ja perhe olisivat oikeutettuja saamaan, tulisi olla avoimia ja luotettavia. Laatusuositukseen on myös kirjattu, ettei lastensuojelun ratkaisut välttämättä aina miellytä vanhempien ja huoltajien toiveita. Tämän

vuoksi toimintakäytäntöjen ja tehtyjen ratkaisujen tulisi olla aina perusteltuja sekä ennakoitavia. (STM 2014, 12, 14–15.)

Lastensuojelutyössä asiakkaasta välittäminen kuuluu hyvään vuorovaikutukseen. Arvostus, empatia ja inhimillisyys korostuvat osana asiakkaiden hyvää kohtaamista ja asiakas ja työntekijä vaikuttavat molemmat vuorovaikutuksen onnistumiseen. Laatusuosituksen mukaan lastensuojelun ammattilaisella täytyy olla erityinen vahvuus ja osaaminen vuorovaikutukseen ja ristiriitojen tarkasteluun asiakkaiden kanssa. Asiakkaiksi tekstissä on tarkennettu sekä lapset että aikuiset. (STM 2014, 15.)

Lastensuojelussa työskentelevät henkilöt toimivat sosiaalihuollon työkentällä ja heitä koskee sosiaalihuollon pätevyysvaatimukset työssä toimimisessa. Valviran (2019) mukaan lainsäädännössä on kelpoisuusvaatimuksia tiettyihin työtehtäviin ja työnantajan vastuulla on rekrytoida oikean koulutuksen käyneitä henkilöitä eri tehtäviin. Valviran mukaan työnantaja voi rekrytoida henkilön, jolla on työnkuvaan nähden oikeanlainen osaaminen, jolloin tutkintonimike ei ole edellytys työssä toimimiseen. Valvira määrittelee myös, että sosiaalihuollon ammattihenkilöä edellytetään tehtäviin, joissa arvioidaan sosiaalihuoltolain mukaista palveluntarvetta. Myös omatyöntekijänä toimimiseen Valvira edellyttää sosiaalihuollon ammattihenkilöä. Omatyöntekijä voi kuitenkin poikkeustapauksissa olla myös terveydenhuollon ammattihenkilö. Lisäksi Valvira on eritellyt, että lastensuojelulaitoksessa on oltava riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöitä sekä muuta henkilöstöä lasten ja nuorten tarvitsemaan kasvatukseen ja hoitoon nähden.

Lastenkodeissa arki pyritään rakentamaan mahdollisimman kodinomaiseksi, turvallisiksi ja kuntouttavaksi. Näihin tavoitteisiin pyritään arjen eri osa-alueilla, joita ovat päivärytmi, harrastukset, palaverit lasten asioista, koti-illat sekä yhteistyö lapsen huoltajien kanssa. Päivärytmin säännöllisyydellä ja rutiinomaisuudella on tarkoitus tuoda lasten elämään ennustettavuutta ja turvallisuuden tunnetta. Rutiinomainen arki itsessään on kuntouttavaa, ja sen opettelu huostaan otetuille lapsille voi viedä aikaa. Kiinnostavan harrastuksen keksiminen on myös tärkeä lapsen kuntoutumisen ja hoidon kannalta. Lasten asioita käydään läpi erilaisissa palavereissa, joita ovat esimerkiksi lasten huoltajien kanssa pidettävät palaverit ja koulupalaverit. Palavereissa tehdään kasvatus- ja hoitosuunnitelma lapselle. Lisäksi yhteistyö lapsen

huoltajien kanssa on tärkeää. Yhteistyöllä vahvistetaan lapsen tasapainoista kehitystä, sijaishuollon onnistumista sekä lapsen huollon jatkuvuutta. (THL, [viitattu 14.10.2020].)

3 HÄIRINTÄ JA VAINOAMINEN

Tässä luvussa käydään ensin läpi häirinnän ja vainoamisen käsitteitä. Luvussa kerrotaan miten häirintä ja vainoaminen määritellään sekä minkälaisia tekotapoja toiminnat pitävät sisällään. Häirinnän ja vainoamisen teoille on useita eri motiiveja ja tekijä valitsee uhrinsa tietoisesti. Lastensuojelutyön arkuuden vuoksi työntekijöillä on kuitenkin suuri riski altistua vainoamiselle. Häirinnällä ja vainoamisella voi olla moninaisia vaikutuksia uhrin elämään kokonaisvaltaisesti. Erilaisia vaikutuksia käsitellään luvun loppupuolella.

3.1 Häirinnän ja vainoamisen määritelmät

Häirintä on jatkuvaa, toiseen ihmiseen kohdistuvaa kielteistä käyttäytymistä. Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) 28§:n mukaan häirinnäksi määritellään sellainen epäasiallinen kohtelu, joka voi aiheuttaa uhrille terveydellistä haittaa tai vaaraa. Häirintä voi olla vaikea tunnistaa satunnaisesta tai lievästä epäasiallisesta kohtelusta, jolloin häirinnän tunnusmerkit eivät täyty. Tällaista toimintaa ovat esimerkiksi toistuvat uhkailut ja pelottelut, jatkuvat yhteydenotot sekä seksuaalinen häirintä ja sukupuolinen ahdistelu. Häirintää on myös henkilön maineen loukkaaminen, joka voi olla nöyryyttämistä, mustamaalaamista tai virheellisten tietojen levittämistä. Jotta häirinnän tunnusmerkit täyttyvät, tulee toiminnan olla jatkuvaa ja tarkoituksenmukaista kielteistä ja loukkaavaa käyttäytymistä. (Työsuojelu 2018.)

Ahlroth (2015, 43) toteaa, että työpaikalla häirintään voi syyllistyä työyhteisön jäsen, asiakas tai muu ulkopuolinen henkilö. Hän korostaa, että tekijän ollessa työyhteisön ulkopuolinen henkilö on esimiehen mahdoton kohdistaa tekijään työnjohdollisia toimenpiteitä toiminnan lopettamiseksi. Häirinnän johtuessa työhön liittyvistä olosuhteista täytyy esimiehen kuitenkin taata työntekijöiden turvallisuus ja ohjeistaa työntekijöitä oikeanlaiseen reagointiin ja toimenpiteisiin.

Häirinnän edetessä pakonomaiseksi ja tavoitteellisemmaksi toiminnaksi, puhutaan vainoamisesta. Vainoaminen on häiritsevää ja uhkaavaa käyttäytymistä ja toimintaa, joka aiheuttaa uhrissa voimakasta pelkoa ja turvattomuuden tunnetta. Toiminnallaan tekijä alkaa kontrolloimaan ja rajoittamaan uhrin arkea. Vainoamiseen liittyy

usein väkivaltaa ja on suuri mahdollisuus, että seurauksena on uhrin vahingoittuminen ja pahimmillaan jopa kuolema. (Laitinen ym. 2017, 21.) Tjadenin ja Thoennesin (1998, 1) mukaan merkittävin tunnusmerkki vainoamiselle on toiminnan toistuvuus.

Laitinen, Kinnunen ja Hannus (2007, 70–73) kertovat vainoamisen tekotapoja, jotka on luokiteltu viiteen eri osaan. Näitä ovat yhteyden ottaminen, tarkkaileminen, seuraaminen, uhkaaminen sekä muu näihin rinnastettava tapa. Yhteyden ottaminen on tekijän yritys kommunikoida uhrin kanssa. Se voi toteutua suoraan tekijän puolesta tai olla välikäden kautta tapahtuvaa kommunikointia tai yhteydenottoa eri välineiden avulla, kuten kirjeiden lähettelyä, soittamista tai viestittelyä. Tarkkaileminen tarkoittaa uhrin jatkuvaa ja toistuvaa havainnointia. Se ei käsitä pelkästään paljain silmin tapahtuvaa tarkkailua, vaan apuvälineinä voivat olla esimerkiksi kamerat. Seuramisella tarkoitetaan uhrin fyysistä seuraamista, joka on toistuvaa. Uhkaaminen on uhrin pelottelua sillä, että uhrin oma hyvinvointi, omaisuus tai läheiset ovat vaarassa tai jotain muuta pahaa voi tapahtua. Uhkailu voi tapahtua niin suullisesti kuin myös jonkin välineen avulla. Muu näihin rinnastettava tapa on jätetty avoimeksi, koska vainoamisen tapoja voi olla monenlaisia ja ne arvioidaan yksilöllisesti. Tekotavat, jotka eivät täyty edellä mainittujen tapojen tunnusmerkkejä, sisältyvät muihin rinnastettaviin tapoihin. (Laitinen ym. 2007, 70–73.)

Nyky-yhteiskunnassa internet toimii merkittävänä ympäristönä häirintä- ja vainoamistekojen toteuttamiselle. Koska tekninen kehitys on kasvanut runsaasti ja tietotekniikkaa käytetään entistä enemmän, on myös häirinnän ja vainoamisen kokemukset internetin välityksellä kasvaneet. Digitalisaatio mahdollistaa moninaisia häirinnän ja vainoamisen tekotapoja, joita ovat muun muassa yhteydenotot ja tiedostoihin tunkeutuminen. (Meloy 1998, 10, Sandholmin 2018, 11 mukaan.) Internetistä on mahdollista saada käsiin hyvinkin henkilökohtaisia tietoja, joita vainoaja pystyy käyttämään uhria vastaan. Internet toimii myös helppona alustana valheellisen tai halventavan tiedon levittämiseksi.

Vainoamisesta tuli osa Suomen rikoslakia vuonna 2014. Se lisättiin 25. lukuun, joka käsittelee vapautteen kohdistuvia rikoksia. Pykälän 7 a mukaan vainoamiseen syyllistyy, kun henkilö uhkaa, tarkkailee, seuraa, ottaa yhteyttä tai näihin rinnastettavalla tavalla vainoaa uhria. Toiminta on toistuvaa ja se aiheuttaa uhrissa ahdistusta ja

pelkoa. (L 19.12.1889/39.) Muita rikosnimikkeitä, joihin tekijä voi syyllistyä vainoamisen ohessa, ovat kunnianloukkaus, laiton uhkaus ja kotirauhan rikkominen.

3.2 Uhriksi valikoituminen ja tekijän motiivit

Häirintään ja vainoamiseen voi liittyä monenlaisia motiiveja ja ne voivat olla myös päällekkäisiä tai jopa ristiriitaisia. Tekijä valitsee uhrinsa tarkoituksenmukaisesti ja usein syynä on koettu voimakas tunne uhria kohtaan. Tällaisia tunteita voivat olla esimerkiksi katkeruus, mustasukkaisuus ja viha. Myös ihastuminen ja pyrkimys tutustua uhriinsa pakkomielleisesti voivat olla syynä häirinnälle tai vainoamiselle. (Spitzber & Cupach 2007, 66–67.) Rosenfeld (2000, 14–28) kertoo rikosentekijöitä tutkittaessa löytävän yhteisiä tekijöitä vainoamisen syiksi. Näitä syitä ovat uhrin identiteetti, uhrin ja tekijän välinen suhteen laatu sekä tekijän motiivi, joka voi olla kosta haluava tai romanttinen. Mullen ym. (1999, 1244, 1246–1247) jaottelevat vainoamistyyppit viiteen eri kategoriaan tekijän motiivien pohjalta. Näitä ovat läheisyyden etsijät, katkerat, hylätyt, saalistajat ja kykenemättömät.

Lastensuojelussa työskentelevillä on suuri riski altistua vainoamiselle, sillä työ on asiakkaiden yksityiselämään liittyvää ja näin ollen arkaluontoista. Spitzberg ja Cupach (2007, 66–69) kertovat uhriksi valikoitumisen syitä, kun vainoamisen syynä on uhrin ammattiin liittyvä tekijä. Heidän mukaansa tekijän motiivina on usein katkeruus ja siksi tekijä haluaa kostaa työntekijälle. Katkeruus ja viha saattaa syntyä tekijän kokemasta epäoikeudenmukaiseksi tulemisesta, mikäli työntekijä on toiminut tekijän tahdon vastaisesti. Erityisesti lastensuojelussa asiakassuhteet voivat olla herkkiä, minkä takia riski häirinnän ja vainoamisen kohteeksi tulemiseksi on suuri.

3.3 Vaikutukset uhriin

Häirinnällä ja vainoamisella on merkittäviä seurauksia uhrin elämään kokonaisvaltaisesti. Carrin, Goransonin ja Drummondin (2014, 6–7) mukaan seuraukset voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja taloudellisia. Vainoamiseen liittyy usein väkivaltainen käyttäytyminen, mikä saattaa aiheuttaa fyysisiä vammoja. Jatkuva pelossa ja epävarmuudessa eläminen on uuvuttavaa, ja se syö uhrin voimavaroja. Uhri

pelkää itsensä, mutta myös läheistensä puolesta. Pelko, stressi ja ahdistus voi ajaa uhrin masennukseen tai muihin mielenterveysongelmiin. Pelon aiheuttama ympäristön tarkkaileminen ja kotona pysyminen vaikuttavat kielteisesti uhrin sosiaaliseen elämään. Nykypäivänä myös sosiaalinen media tulee ottaa huomioon, ja häirinnällä tai vainoamisella voi olla merkitys uhrin sosiaaliseen mediaan ja sen ylläpitämiseen. Muuttamisella ja mahdollisella paikkakunnan vaihdolla voi olla suuret vaikutukset uhriin kokonaisvaltaisesti. Carr ym. (2014, 7) painottavat, että pahimmillaan seurauksena voi olla syrjäytyminen.

Työntekijän näkökulmasta kokemukset vaikuttavat uhrin työntekoon kielteisesti. Ne voivat muuttaa työntekijän panosta työhön ja tapaan kohdata asiakkaita sekä aiheuttaa pelkotiloja itse työpaikalla. Työssäjaksaminen voi vaikeutua, minkä takia työntekijä voi saada työuupumuksen. Kokemukset voivat ajaa myös työstä poisjäämiseen tai mahdollisesti jopa työpaikan vaihtamiseen. Seurauksena on taloudellinen haitta. Muita taloudellisia kustannuksia, joita vainoaminen voi aiheuttaa, ovat erilaiset lääkärikulut, mahdolliset oikeudenkäynnin kustannukset ja turvallisuuden parantaminen erilaisilla turvatoimilla. (Spitzberg & Cupach 2007, 12, 64–86.)

4 VÄKIVALTA

Luku sisältää väkivallan määritelmän yleisesti sekä työhön liittyvän väkivallan määritelmät. Väkivalta voi liittyä suurena osana häirinnän ja vainoamisen tekoihin. Tästä syystä haluamme avata myös väkivallan käsitettä opinnäytetyössämme, jotta lukija tietää, mitä väkivalta sisältää.

4.1 Väkivallan määritelmä

Maailman terveysjärjestö (WHO) määrittelee väkivallan seuraavanlaisesti.

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. (Krug ym. 2005, 21).

Määritelmään kuuluu väkivallan kolme tyyppiä, joita ovat ihmisen itseensä kohdistama väkivalta, ihmisten välinen väkivalta sekä kollektiivinen väkivalta (Krug ym. 2005, 21).

Fyysiseen väkivaltaan kuuluu kaikki fyysisesti aiheutetut väkivallan teot. Se on henkilöön kohdistuvaa kivun tai vamman aiheuttamista, esimerkiksi lyömistä, puremista, kuristamista tai ampumista. Väkivaltaa voi olla hyvinkin monenlaista, eikä se välttämättä aina jätä näkyviä jälkiä tai vammoja. Fyysisen väkivallan seurauksena voi olla fyysinen vamma, mutta sillä voi olla myös seksuaalisen tai henkisen vamman seuraukset. Fyysiseen väkivaltaan kuuluu aina myös henkistä väkivaltaa. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan henkisen tuskan aiheuttamista, ja se sisältää kaiken muun kuin fyysisen voimankäytön. Siihen kuitenkin kuuluu usein fyysisellä väkivallalla uhkailu. Henkinen väkivalta voi olla esimerkiksi kiusaamista, uhkailua, alistamista ja sosiaalista eristämistä. Henkistä väkivaltaa voi olla vaikea tunnistaa, ja siksi se voi olla huomaamattomasti toistuvaa. (Rantaeskola ym. 2015, 6–7.)

4.2 Työhön liittyvä väkivalta

Kun väkivalta liittyy työelämään, puhutaan työväkivallasta, työpaikkaväkivallasta tai asiakasväkivallasta. Työväkivaltaa voi tapahtua myös työpaikan ulkopuolella, kun taas työpaikkaväkivalta määritellään tapahtuvaksi ainoastaan itse työpaikalla. Työ- ja työpaikkaväkivalta pitävät sisällään kaikkien henkilöiden aiheuttaman väkivallan, joka liittyy työoloihin. Asiakasväkivalta tarkoittaa asiakkaan kohdistamaa väkivaltaa työntekijää kohtaan. (Rantaeskola ym. 2015, 6–7.) Opinnäytetyössä keskitytään terminä työväkivaltaan, sillä se pitää sisällään myös asiakasväkivallan sekä työpaikkaväkivallan, mutta on käsitteenä laajempi.

Työväkivalta on työssä tapahtuvaa ei hyväksyttävää käytöstä tai työntekijän turvallisuutta ja hyvinvointia vaarantavaa toimintaa, jossa häntä vastaan hyökätään, häntä vahingoitetaan tai uhataan työhön liittyvissä oloissa. Työväkivaltaan lukeutuu niin fyysinen kuin henkinenkin väkivalta sekä häirintä ja vainoaminen. Väkivalta- ja uhkatilanteet voivat tapahtua työpaikalla, työmatkalla tai jopa kotona, jos ne on ovat työstä johtuvia toimia. Työväkivalta itsessään voidaan jakaa ulkoiseen sekä sisäiseen väkivaltaan. Sisäinen väkivalta pitää sisällään työntekijöiden keskinäisen väkivallan, kun taas ulkoinen väkivalta kohdistuu työpaikan ulkopuolelta tulevaksi, jolloin tekijänä on asiakas tai joku muu ulkopuolinen henkilö. (Rantaeskola ym. 2015, 6–7.)

5 TYÖHYVINVOINTI

Luvussa käsitellään työhyvinvointia kokonaisuutena ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvoinnin merkittävänä tekijänä toimii työturvallisuus, jota avataan tekstissä työturvallisuuslain kautta. Lisäksi luvussa käsitellään työkykyä, joka on keskeinen osa työhyvinvointia. Työkykyä avataan Työterveyslaitoksen esittelemän työkykytalo-mallin avulla. Työhyvinvointi näyttäytyy suuressa roolissa opinnäytetyössä tutkitun häirinnän ja vainoamisen kokemuksissa, jonka vuoksi työhyvinvointi käsitellään teoriaosuudessa.

5.1 Työhyvinvointi ja työturvallisuus

Työhyvinvointi on useista eri tekijöistä koostuva kokonaisuus. Se on fyysisesti, psyykkisesti, henkisesti ja sosiaalisesti toimiva kokonaisuus, jonka osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työhyvinvointi on yksi keskeisimmistä osista esimiestyötä. Hyvällä johtamisella on tärkeä rooli sen toteutumisessa, eikä se ole ainoastaan työpahoinvointiin ja epäkohtiin puuttumista. Työnantajan täytyy puuttua välittömästi tilanteeseen, mikäli hän näkee ongelmia työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnista ei kuitenkaan vastaa pelkästään organisaation esimies, vaan myös työntekijöillä on oma vastuunsa hyvinvoinnin takaamisessa. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työyhteisöissä, ja siksi sitä täytyy kehittää sekä ylläpitää jatkuvasti. (Virolainen 2012, 11–14, 105.)

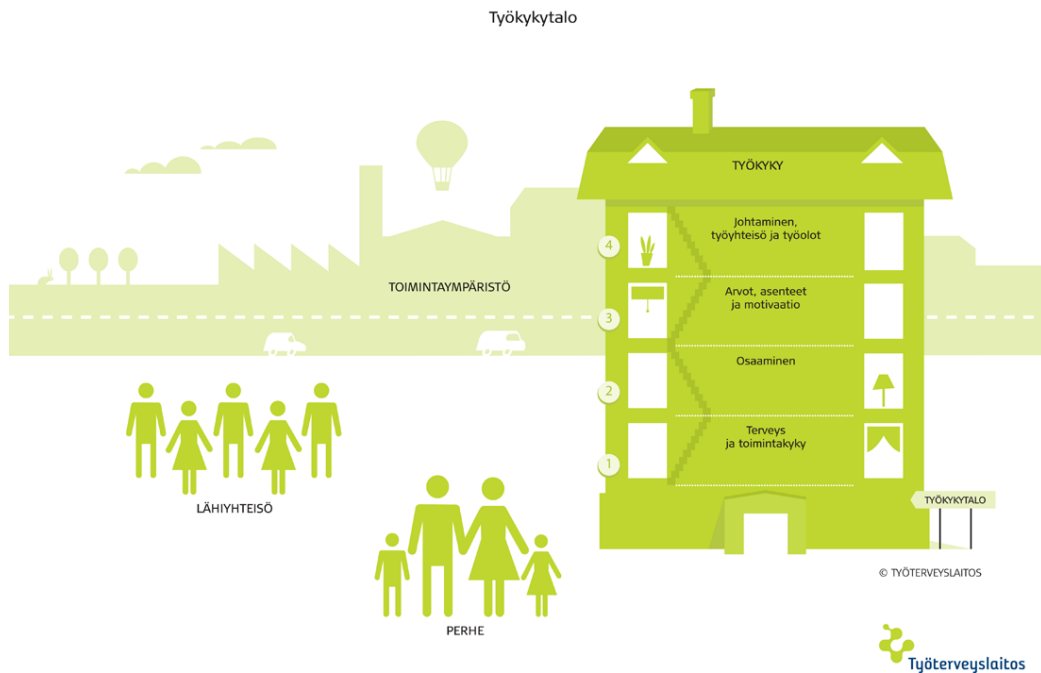
Työhyvinvoinnin yksi keskeisimmistä tekijöistä on työturvallisuus. Työturvallisuudesta huolehtii työturvallisuuslaki, jonka tarkoitus on turvata työntekijöiden työkykyä parantamalla heidän työolosuhteitansa sekä työympäristöänsä (L 23.8.2002/738). Lain avulla pyritään ennaltaehkäisemään työväkivaltaa. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta huolehtii, että työsuojelua koskevat säännökset tulevat noudatetuiksi organisaatiossa (L 20.1.2006/44). Työnantajan vastuulla on pitää huoli siitä, että työturvallisuus ja työsuojelu toteutuvat työpaikassa.

Työturvallisuuskeskus on laatinut työhyvinvoinnin portaat -mallin, johon on kirjattu työhyvinvointiin vaikuttavat keskeisimmät tekijät. Ensimmäisellä portaalla on psyko-fysiologiset perustarpeet, jotka sisältävät työntekijän terveelliset elämäntavat. Organisaatio vaikuttaa tähän tarjoamalla esimerkiksi työterveyshuollon. Toisena portaana on turvallisuuden tarve, joka sisältää työn turvallisuuden, tasa-arvoisen työyhteisön sekä työn pysyvyyden. Tässä tärkeänä tekijänä on turvalliset työolot ja työsuojelun toteutuminen. Kolmantena askeleena on liittymisen tarve. Se kuvaa työyhteisön hyvää ilmapiiriä, hyvää yhteishenkeä ja yhteistyön toimimista. Neljäntenä portaana on arvostuksen tarve. Se on arvostusta niin itseä, toisia kuin omaa työtäänkin kohtaan. Siihen vaikuttavat palaute ja kehityskeskustelut sekä palkitseminen. Viimeisenä portaana on itsensä toteuttamisen tarve, joka tarkoittaa organisaation näkökulmasta työntekijöiden oppimisen tukemista sekä vapauden ja luovuuden mahdollistamista työssä. Työntekijän tulee ylläpitää omaa osaamistaan ja hallita omaa työtänsä. (Työturvallisuuskeskus 2009, 1–4.)

5.2 Työkyvyn määritelmä

Kauhanen (2016, 23) kertoo työkyvyn olevan keskeinen osa työhyvinvointia. Työkyky rakentuu monista tekijöistä, mutta sen pohjana toimii fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toisena tekijänä on ammattitaito ja osaaminen. Työntekijän ammattitaitoa ja osaamista tulee päivittää muuttuvan työn mukana niin, että osaaminen on rinnastettavissa työn vaativuuteen. Näin työstä ei tule liian voimavaroja kuluttavaa. Kolmantena tulevat työntekijän omat arvot ja asenteet sekä motivaatio. Jotta asenteet ja motivaatio ovat kohdallaan, se edellyttää tasapainoa työn ja työn ulkopuolisen elämän välillä. Viimeisenä tekijänä on työ ja työhön liittyvät tekijät. Näitä ovat organisointi, työn vaatimukset ja toimiva työyhteisö. Työkyvyn toiminnan takaamiseksi ja sen ylläpitämiseksi tarvitaan hyvää yhteistyötä työntekijän ja esimiehen välillä. (Kauhanen 2016, 25–27.)

Työterveyslaitos esittelee työkykytalo -mallin (kuva 1), joka kuvaa kokonaisvaltaisen käsityksen työkyvystä. Juhani Ilmarinen on kehittänyt talomallin perustuen tutkimuksiin, joissa on selvitetty, mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn. Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn välinen suhde, josta työkykytalo kertoo. (TTL, [viitattu 1.10.2020].)



Kuva 1. Työkykytalo -malli. (Työterveyslaitos, [viitattu 1.10.2020])

Työkykytalo koostuu neljästä kerroksesta, joista kolme alinta kerrosta kuvaa yksilön voimavaroja. Näitä voimavaroja ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio. Neljäs kerros kuvaa itse työtä, joka käsittää johtamisen, työyhteisön ja työolot. Kerrosten ollessa tasapainossa keskenään, säilyy myös työkyky hyvänä. Portaat kuvastavat kerrosten jatkuvaa vuorovaikutusta toisiinsa. Kun kerrokset tukevat toisiaan, työkykytalo pysyy pystyssä paremmin. Työkykytalon ulkopuolella ovat perhe ja lähiyhteisö, sillä heillä voi olla suuri vaikutus työkyvyn tukemiseen. (TTL, [viitattu 1.10.2020].)

Alimmaisena kerroksena, eli koko talon perustana toimii terveys ja toimintakyky. Siihen kuuluu fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys. Perustan ollessa vahva, se kestää myös paremmin ylempien kerrosten painoa. Toisessa kerroksessa on oppiminen, joka sisältää peruskoulutuksen lisäksi ammatilliset taidot ja tiedot. Oppiminen on elinikäistä, sillä jatkuvat muutokset ja haasteet vaativat taitojen ja tietojen kehittämistä. Kolmas kerros pitää sisällään yksilön omat arvot, asenteet ja motivaation. Omilla asenteilla työelämää kohtaan on vaikutus työkykyyn, sillä asenteet joko vahvistavat tai heikentävät työkykyä riippuen siitä, ovatko asenteet positiivisia vai negatiivisia. Neljäs kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Se koostuu johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Johtajat ja esimiehet ovat tärkeässä

roolissa kerroksen toimivuudessa, sillä heidän vastuullansa on pitää huoli työn toimivuudesta ja hyvistä työoloista. (TTL, [viitattu 1.10.2020].)

6 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen taustoista ja aiheen valinnasta. Siitä miten kyseiseen aiheeseen päädyttiin ja miten sitä lähdettiin rajaamaan. Lisäksi osiossa kuvataan aiempia tutkimuksia, jotka ovat keskittyneet samoihin aiheisiin kuin tämä tutkimus. Lisäksi tekstissä kerrotaan tutkimuskysymykset, joiden avulla tutkimuksen tavoitteeseen pyritään pääsemään. Lopuksi tarkastellaan tutkimuksen tavoitteita

6.1 Aiheen valinta ja rajaus

Tutkimuksemme aihe syntyi pitkän harkinnan jälkeen. Halusimme tehdä tutkimuksemme liittyen lastensuojelun sijaishuollon työntekijöihin omien ammatillisten intressiemme vuoksi. Lisäksi halusimme valita arkaluontoisen aiheen. Aluksi aioimme tehdä tutkimuksen lastensuojelun työntekijöiden kokemasta väkivallasta, mutta aiheeseen perehtyessämme huomasimme, että siitä oli jo tehty useita tutkimuksia. Hirsjärven, Remeksen ja Sarajärven (2007, 72) mukaan aiheen ideoinnin voi aloittaa kahdella tavalla, joita ovat tutun aihepiirin valinta tai tarkoituksenmukaisesti uuden alueen kohteeksi ottaminen. Halusimme löytää aiheen, jota ei ole tutkittu paljon ja joka oli myös meille itselle vieras. Näin pystyimme tuottamaan tutkimuksellamme uutta tietoa sekä saamaan itsellemme uuden oppimiskokemuksen uuteen aiheeseen perehtymisen avulla. Aiheena häirintä ja vainoaminen muodostui toisen kirjoittajan omakohtaisten kokemusten kautta. Aloimme pohtia häirinnän ja vainoamisen ilmenemistä sosiaalialalla lastensuojelun näkökulmasta, joka osoittautui hyvin vähän tutkituksi aiheeksi.

Aluksi tutkimus rajattiin käsittämään lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden työstä johtuvaa häirintää ja vainoamista heidän vapaa-ajallaan. Tutkimuksen edessä huomasimme häirinnän ja vainoamisen kokemusten näkyvän myös työpäivällä. Tästä johtuen laajensimme rajausta työstä häirinnän ja vainoamisen kokemukseen myös työaikana. Tutkimuksessa häirinnän ja vainoamisen tekijöiksi on määritetty asiakkaat, joilla tarkoitetaan lastensuojeluun sijoitettua lasta sekä hänen huoltajiaan. Päätimme pitää aiheena niin häirinnän kuin vainoamisenkin, sillä niiden raja on hyvin häilyvä.

6.2 Aikaisemmat tutkimukset

Opinnäytetyötä aloittaessamme selvitimme, onko lastensuojelun työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja vainoamista tutkittu aiemmin. Emme löytäneet vastaavaa tutkimusta tästä aiheesta, mitä opinnäytetyönä olimme aikeissa tutkia. Opinnäytetyön tutkimuksessa keskitymme lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien henkilöiden kokemuksiin häirinnästä ja vainoamisesta. Oinonen (2016) on tutkinut sosiaalityön lisensiaatintutkimuksena lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin kohdistuvaa vainoamista ja siitä selviämistä tutkimuksessaan ”Työnsä vuoksi vainotut: lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia vainotuksi tulemisesta ja siitä selviämisestä”. Oinonen tutki aihetta narratiivisena tutkimuksena ja tutkimusaineistona hänellä on seitsemän sosiaalityöntekijän kokemukset vainotuksi tulemisesta kertomuksiksi kirjoitettuina. Tutkimuksessa Oinonen painottaa sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja merkityksiä heidän itsensä esiin tuomissa kertomuksissaan.

Lastensuojelun työntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa on tutkittu parissakin eri opinnäytetyössä. Huhdankosken (2019) opinnäytetyössä on tutkittu lastenkodissa työskentelevien henkilöiden kokemuksia työväkivallasta sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Opinnäytetyössään Huhdankoski tuo esiin myös ennakkoinnin ja ennaltaehkäisyn näkökulmat. Hän on toteuttanut tutkimuksen kolmessa eri lastenkodissa Etelä-Pohjanmaalla. Menetelmänä Huhdankoski käytti laadullista puolistrukturoitua haastattelua yksilöhaastatteluun.

Itälinna (2015) on tehnyt opinnäytetyön, jossa tutkitaan Helsingissä sijaitsevan lastenkodin työntekijöiden kokemuksia heidän kohtaamastaan työväkivallasta. Itälinna käyttää menetelmänä myös laadullista puolistrukturoitua haastattelua. Poiketen Huhdankosken työstä Itälinna on toteuttanut tutkimuksen kolmessa eri ryhmähaastattelussa, kun taas Huhdankoski on tehnyt yksilöhaastatteluja. Näissä edellä mainituissa opinnäytetöissä painotus on sijaishuollossa tapahtuneessa väkivallassa, kun taas tässä opinnäytetyössä keskitytään häirintään ja vainoamiseen.

Häirinnästä tehdyt tutkimukset keskittyvät pitkälti seksuaalisen häirinnän kokemuksiin vapaa-ajalla ja työssä eri aloilla. Sandholm (2018) on kirjoittanut vainoamisesta poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetyössään, jossa hän kertoo vainoamiseen altistavia tekijöitä ja motiiveja yleisellä tasolla. Vainoamisesta tehdyt muut tutkimukset

keskittyvät pitkälti eron jälkeiseen vainoamiseen. Edellä mainitut tutkimukset eivät liity kuitenkaan lastensuojelun sijaishuoltoon, johon tämä tutkimus keskittyy.

6.3 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia häirinnästä ja vainoamisesta. Kokemusten kautta pyrittiin selvittämään, minkälaisia vaikutuksia häirinnällä ja vainoamisella on ollut työntekijöihin. Lisäksi selvitettiin, minkälaisin keinoin työntekijät ovat selvinneet kokemuksistaan. Tutkimuksessa keskityttiin lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevien tai työskennelleiden henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin heidän kohtaamistaan häirinnän ja vainoamisen kokemuksista. Opinnäytetyö pohjautui kolmeen tutkimuskysymykseen:

1. Millaisia häirinnän ja vainoamisen kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon työntekijät ovat kohdanneet asiakkaidensa vuoksi?
2. Millaisia vaikutuksia häirinnän ja vainoamisen kokemuksilla on ollut työntekijöihin?
3. Miten työntekijät ovat selvinneet häirinnän ja vainoamisen kokemuksistaan?

Tutkimuskysymysten avulla pyrittiin selvittämään, millaista häirintää ja vainoamista tutkittavat ovat kokeneet. Lisäksi tutkimme, mitkä teoriaosuudessa kuvatut häirinnän ja vainoamisen muodot näyttäytyvät lastensuojelussa toimivien työntekijöiden kokemuksissa. Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös, onko häirinnällä ja vainoamisella ollut vaikutusta työntekoon. Toisella tutkimuskysymyksellä pyrimme selvittämään, mitkä näistä vaikutuksista tulee ilmi ja millaisin tavoin. Kolmannella tutkimuskysymyksen avulla oli tarkoitus tuoda esiin keinoja, joilla työntekijät ovat selvinneet kokemuksistaan. Lisäksi kartoitamme, miten heidän käyttämänsä keinot ovat toimineet sekä mitkä keinoista ovat olleet mahdollisesti tehokkaimpia. Tilanteista

selviytymisen yhteydessä tutkittiin myös työpaikan roolia selviytymisen kannalta. Haastatteluissa selvitimme, onko työpaikoilla ollut toimintamalleja häirintä- ja vainoamistilanteiden varalle tai onko työpaikka muutoin tukenut työntekijöiden toipumista heidän tilanteissaan.

Opinnäytetyön tutkimus keskittyy lastensuojelun sijaishuollon työntekijöihin. Tavoitteena sijaishuollon työntekijöiden tutkimisessa oli saada tietoa, millaisia häirinnän kokemuksia tällaista lastensuojelutyötä tekevät henkilöt ovat kohdanneet. Tarkoituksena oli tutkia, onko lastensuojelun sijaishuollon työ luonteeltaan arkaluontoista ja siten myös riskialtista häirinnälle ja vainoamiselle.

Alustavan suunnitelman mukaan tarkoitus oli tutkia työntekijöiden työstä johtuvaa häirintää ja vainoamista heidän vapaa-ajallaan. Tutkimuksissa kuitenkin ilmeni, että häirintä ja vainoaminen saattoi näyttäytyä vapaa-ajan lisäksi myös työpaikalla, joten häirintä ja vainoaminen on otettu huomioon kokonaisuudessaan opinnäytetyösämme.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Luvussa avataan tutkimuksen toteutusta kokonaisuudessaan opinnäytetyön kulun ja eri vaiheiden kautta. Luvussa syvennytään laadullisen tutkimuksen määritelmään sekä puolistrukturoidun teemahaastattelun määritelmään, joita käytimme opinnäytetyön tutkimus- ja aineistonkeruumenetelminä. Tutkimuksen analysointia käsitellään käytetyn menetelmän pohjalta, joka tässä tutkimuksessa oli teemoittelu. Lisäksi lopuksi käsitellään luotettavuutta ja eettisyyttä sekä sitä, miten opinnäytetyösämme pidimme huolen niiden toteutumisesta.

7.1 Tutkimuksen kulku

Tutkimuksen teko on monivaiheinen prosessi, johon kuuluu aiheeseen perehtyminen, suunnitelman teko, tutkimuksen toteutus ja tutkimusselosteen laadinta (Hirsjärvi, Remes & Sarajärvi 2007, 63). Opinnäytetyöprosessimme alkoi aiheen valinnan jälkeen opinnäytetyösuunnitelman teolla. Suunnitelmassa perehdyimme aiheeseen paremmin ja kirjasimme, mitä opinnäytetyössä halusimme tutkia ja minkälaisien tutkimuskysymysten avulla tutkimusta lähdemme tekemään. Suunnitelmassa kerroimme myös opinnäytetyössä käytettävistä tutkimusmenetelmistä sekä aineistonkeruumenetelmistä. Lisäksi pohdimme suunnitelmassa tutkimuksen eettisyyttä.

Suunnitelman esittelyn jälkeen aloitimme tutkimusselosteen kirjoittamisen, joka alkoi teoriaosuuden tutkimisella ja työstämisellä. Tutkimushaastatteluja varten kokosimme rungon kysymyksistä. Kun haastattelurunko oli valmis, aloitimme tutkittavien henkilöiden kartoittamisen. Tutkittavia henkilöitä etsittäessä lähetimme tutkimuspyyntöjä sähköpostitse eri puolille Suomea useisiin lastensuojeluyksiköihin. Lisäksi laitoimme haastattelupyyntöjä pariin eri ryhmään sosiaalisessa mediassa, joista arvelimme löytyvän sopivia tutkittavia haastatteluja varten.

Tutkittavien löytyttyä pidimme heille yksilöhaastatteluja. Tapasimme kaksi tutkittavaa haastattelun merkeissä ja yhden tutkittavan kanssa haastattelu pidettiin puhelimitse. Lisäksi yhdelle tutkittavalle lähetimme haastattelukysymykset sähköisesti ja hän vastasi niihin lähettämällä vastaukset sähköisesti. Kysymysrunko oli kaikissa haastatteluissa sama. Kolmessa haastattelussa saimme esitettyä haastateltaville

myös tarkentavia kysymyksiä puheyhteyden avulla. Haastatteluiden jälkeen aloimme litteroida saatua aineistoa. Analysoimme litteroidun aineisto käyttämällä teemoittelua.

Teemoittelusta aineistosta lähdimme kirjoittamaan tutkimustuloksia. Jaoimme tutkimustulokset teemoittelun mukaisesti omiksi osioiksi. Teimme jokaisen teeman pohjalta vielä kuviot selventääksemme tutkimustuloksia. Kuvioissa näkyy tutkimuksen kannalta merkityksellisimmät tulokset. Tulosten perusteella teimme johtopäätökset tutkimuksesta. Lopuksi tutkimusta ja opinnäytetyöprosessia pohdittiin kokonaisuudessaan.

7.2 Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmä

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää, ja siksi aineisto kerätään luonnollisissa tilanteissa. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen tarkoituksena on, että tutkija pystyy ymmärtämään tutkittavaa tapahtumaa ja osaa antaa oman tulkinnan ilmiöstä. (Hirsjärvi ym. 2007, 157.) Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, jotta tulokset palvelevat tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman hyvin. Aineistoissa pyritään keskittymään määrän sijasta laatuun. Sen vuoksi laadullinen tutkimus keskittyy usein vain pieneen otantaan, jolloin aineistoa pystytään analysoimaan mahdollisimman perusteellisesti. (Eskola & Suoranta 2000, 18.)

Laadullisen tutkimuksen päämenetelmänä on haastattelut, joita käytettiin myös tämän tutkimuksen aineiston hankinnassa. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa on etukäteen päätetyt aihepiirit eli teemat, joiden varassa haastattelu etenee. Teemat ovat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysten muoto ja järjestys voivat vaihdella haastattelusta riippuen. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa ei käytetä valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltava saa vastata kysymyksiin omin sanoin, jolloin vastaukset ovat mahdollisimman monipuoliset ja tuo haastateltavan äänen kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 46)

Teimme tutkimuksen laadullisena tutkimuksena, sillä halusimme ymmärtää haastateltavia parhaalla mahdollisella tavalla ja syventyä heidän kokemuksiinsa. Tutkimuksemme osallistui neljä lastensuojeluyksikössä työskentelevää tai työskennellyttä henkilöä. Päädyimme tekemään haastattelut yksilöhaastatteluin tutkimuksen aiheen arkaluontoisuuden vuoksi. Näistä henkilöistä haastattelimme yhtä puhelimitse vallitsevan pandemian takia. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 64) mukaan puhelinhaastattelut eivät ole parhain menetelmä laadullista tutkimusta varten, sillä haastateltava ei pääse näkemään ja havainnoimaan haastateltavaa. Koemme kuitenkin saaneemme hyvän yhteyden haastateltavaan puhelimen välityksellä. Pääsimme hyvään vuorovaikutukseen haastateltavan kanssa ja saimme kattavat vastaukset esittämiimme kysymyksiin. Yhdelle tutkittavalle lähetimme haastattelukysymykset sähköisessä muodossa haastateltavan omasta toivomuksesta. Saimme vastaukset myös sähköisessä muodossa takaisin. Kaikissa tekemisissä haastatteluissa käytimme kolmea teemaa, jotka olivat häirinnän ja vainoamisen kokemukset, vaikutukset sekä niistä selviytyminen. Teemojen pohjalta teimme kysymyksiä, joiden avulla saisimme kattavimmat vastaukset tutkimustamme varten. Haastattelukysymykset olivat kaikille haastateltaville samat, mutta kysymysten järjestys vaihteli haastateltavien kertomusten perusteella. Tarvittaessa teimme myös täydentäviä kysymyksiä, joiden avulla tarkensimme tutkittavan kokemuksia.

7.3 Tutkimuksen analysointi

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 136) kertovat analysoinnin alkavan jo haastattelutilanteessa. Koska emme käyttäneet valmiita aineistoja, vaan teimme haastattelut itse, pääsimme havainnoimaan ilmiötä jo haastateltaessa tutkittavia. Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Nauhoitetut aineistot litteroitiin, eli kirjoitettiin puhtaaksi sanasta sanaan. Aineistoja purkaessa tulee ottaa huomioon millä tarkkuudella ja miltä osin aineistoja litteroidaan (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 432). Päätimme litteroida koko kerätyn aineiston, jota kertyi yhteensä 36 sivua.

Tämän tutkimuksen aineisto on analysoitu käyttäen teemoittelua. Teemoittelu tarkoittaa analyysivaiheessa aineistoista esiin tulleiden yhteisten piirteiden tarkastelua

ja tulkintaa. Teemat pohjautuvat teemahaastattelussa käytettyihin teemoihin, mutta haastatteluissa saattaa nousta esiin uusiakin teemoja, joita analysoidaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.) Analysoimme aineistoa teemahaastatteluissa käyttämiämme teemojen pohjalta, jotka ovat häirinnän ja vainoamisen kokemukset, vaikutukset ja niistä selviytyminen. Lisäksi analyysivaiheessa huomasimme, kuinka vahvasti työpaikan rooli häirintä- ja vainoamistilanteissa nousi esiin, joten käytimme sitä myös yhtenä teemana analyysissa.

Hirsjärven ym. (2007, 216) mukaan aineiston analyysi ja tulkinta ovat yksi tärkeimmistä vaiheista tutkimuksen toteuttamisessa. Litteroinnin jälkeen perehdyimme haastatteluista saamaamme aineistoon perusteellisesti. Teemoittelimme aineistot käyttäen apuna erivärisiä kyniä, jotka helpottivat tulosten analysoinnissa. Lopuksi teimme yhteenvedot ja tiivistelmät jokaisen teeman kohdalla, joiden mukaan aloimme tutkia tuloksia niissä esiintyvien yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien pohjalta.

7.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyötä tehtäessä huolehdimme tutkimuksen eri vaiheissa, että opinnäytetyö pysyy luotettavana ja se on eettisesti kestävä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2003, 132–134) on kertonut hyvistä tieteellisistä käytännöistä kirjoituksessaan, jossa on ohjeita hyvään tieteelliseen käytäntöön tutkimusta tehdessä. Sen mukaan hyvän tieteellisen käytännön yksi osa-alue on tutkijan soveltaminen eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tästä osa-alueesta ja sen toteutuksesta tässä opinnäytetyössä kerrotaan lisää myöhemmin tässä kappaleessa. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kirjoituksen mukaan kuuluu myös muiden tutkijoiden töiden ja saavutusten huomioon ottaminen kunnioittavasti. Tästä osa-alueesta pidimme huolen siten, että teoriaa kirjoittaessa ja muiden tekstejä käyttäessä teimme tarkat lähdeviitteet alkuperäisten kirjoittajien teoksiin. Lisäksi aiemmista tutkimuksista kerrottaessa ja niihin viitattaessa toimme esiin tarkasti, kenen tutkimuksesta on kyse ja teimme myös näissä kohdissa tarkat lähdeviittaukset.

Pietarinen (2002, 59) määrittelee teoksessa tutkimuksen luotettavuutta siten, että siinä informaatio on kriittisesti perusteltua. Teoksessaan hän on tarkentanut kriittisyydellä menetelmiä, joita tutkimuksessa käytetään eri alueilla, kuten teorian muodostamisessa, kokeellisissa testeissä sekä sisällön analysoinnissa. Pietarisen määritelmän mukaisesti pyrimme valitsemaan opinnäytetyöhömmme mahdollisimman tuoreita lähteitä teoriaa muodostaessamme. Teorian tuottamisessa pyrimme myös lähdekriittisyyteen ja valitsemaan informaatiota mahdollisimman luotettavista lähteistä.

Opinnäytetyön tutkittavia henkilöitä kartoittaessamme lähetimme eri puolille Suomea eri lastensuojeluyksiköihin sähköpostitse tutkimuksesta tiedoksianteja, joilla pyrimme löytämään tutkimukseemme sopivia tutkittavia. Sähköpostissa oli lyhyt esittely tutkimuksestamme ja kerroimme siinä, millaisia kokemuksia tavoitteenamme on tutkia. Tällä sähköpostilla varmistimme, että tutkittavat tiesivät, millaisia kokemuksia etsimme ja täten tutkimukseemme ei tarvinnut tehdä esihaastatteluja.

Tavoitteenamme tutkimusta tehtäessä oli saada mahdollisimman monipuolinen ja kattava otanta tutkittavia henkilöitä. Tarkoitus oli saada eri ikäisiä, eri koulutustasuisia ja erilaisia kokemuksia omaavia henkilöitä tutkimukseen, jotta tutkittavien otanta olisi mahdollisimman monipuolinen. Vilkan (2005, 80) mukaan tutkimuksen yleistettävyyteen vaikuttaa otoksen arviointi suhteessa perusjoukkoon. Tutkimukseen osallistui neljä eri taustoista olevaa henkilöä omine kokemuksineen. Luotettavuuteen liittyy ulkoinen validiteetti. Laadullisessa tutkimuksessa ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan yleistettävyyttä eli sitä, miten tuloksia voidaan käyttää muissa vastaavissa tilanteissa (Kananen 2008, 123). Tässä tutkimuksessa otanta oli pieni, joten sitä ei ulkoisen validiteetin mukaisesti voida yleistää muuhun joukkoon. Lisäksi tutkimuksessa esiin tulleet kertomukset olivat tutkittavien subjektiivisia kokemuksia, eikä niitä siten voida yleistää perusjoukkoon.

Ihmisiä tutkittaessa eettisistä seikoista tärkeimpiä ovat luottamus, informointiin perustuva suostumus, yksityisyys ja seuraukset (Hirsjärvi & Hurme 2001, 20). Opinnäytetyötä aloittaessamme arvelimme, että aihe voi olla tutkittaville herkkä, ja se voi mahdollisesti tuoda mieleen ikäviä muistoja. Haastattelutilannetta varten ovat tutkit-

tavat olleet tietoisia haastattelun luonteesta ja siitä, millaisia kokemuksia tutkimuksessa kartoitetaan. Tämä on selvinnyt heille tutkimuspyynnöstä, jonka olimme tehneet. Tutkimuspyynnössä painotettiin tutkittavien anonyymiyttä. Lisäksi tutkittavat saivat henkilökohtaisesti tiedoksiannon tutkimuksesta. Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 20) mukaan haastattelutilanteessa eettisyyteen liittyy luottamuksellisuuden selvittäminen henkilöiden antamista tiedoista sekä haastattelutilanteen aiheuttamien mahdollisten erilaisten haittojen huomioiminen, joita se haastateltaville voi aiheuttaa. Näistä eettisistä seikoista pidimme huolen aiemmin mainitulla tutkimuspyynnöllä ja tiedoksiannolla. Haastatteluja tehdessämme huolehdimme siitä, että haastateltavat tietävät kysymyksiin vastaamisen olevan vapaaehtoista ja ettei kaikkiin kysymyksiin ole pakko vastata.

Tutkittavia informoitiin siitä, että haastattelut ovat anonyymejä ja haastateltavien tunnistamattomuudesta pidetään tarkasti huolta. Tunnistamattomuudesta pidettiin huolta siten, että haastateltavien nimiä ei kirjattu mihinkään dokumenttiin. Haastattelutilanteet nauhoitettiin ja aineistojen litteroinnin jälkeen tallenteet hävitettiin asianmukaisesti. Litteroinneissa haastateltaville oli omat koodit, jotta tutkittavien nimet eivät tule esiin. Lisäksi dokumentit, joissa litteroidut haastattelut olivat, hävitettiin niiden analysoinnin jälkeen.

Opinnäytetyössä pidimme myös huolen, ettei lukijalla ole mahdollista tunnistaa tutkimukseen haastateltuja henkilöitä tai heidän kokemuksiinsa liittyviä henkilöitä. Valmiissa opinnäytetyössä anonyymiyttä varmistettiin vielä siten, että sitaatteja käytettiin tarkasti ja harkitusti. Murre sanojen tilalta käytettiin sivistyssanoja tunnistamattomuuden turvaamiseksi. Opinnäytetyössä toimme esiin vain tutkittavien iät. Alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoitus oli kartoittaa myös sukupuolijakaumaa. Sukupuolen suhteen tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että niitä ei opinnäytetyössä eritellä. Viime aikoina sukupuolisuus ja sukupuolinen luokittelu on ollut yhteiskunnassamme paljon esillä. Tästä syystä emme halunneet opinnäytetyössämme luokitella ihmisiä heidän koetun sukupuolen mukaan. Koska keskitymme tutkimuksessa työntekijöiden kokemuksiin, tekojen vaikutuksiin sekä niistä selviytymiseen, emme koe, että sukupuolilla on merkitystä tuloksiin tutkittavan aiheen kannalta.

Tutkimusta tehdessä haastattelutilanteessa tutkimuksen eettisyydestä ja luotettavuudesta pidimme myös huolen. Kysymyksiä esittäessä pyrittiin siihen, että tutkijoiden omat arvot ja näkemykset eivät vaikuta tutkittavan vastauksiin. Haastattelutilanteissa tutkijoina välillä tarkensimme kysymyksiä tutkittaville. Tämä pyrittiin kuitenkin tekemään niin, ettemme johdattele tutkittavan vastauksia.

Haastattelutilanteissa ei ollut muita henkilöitä tutkijoiden ja tutkittavan lisäksi. Päädyimme yksilöhaastatteluihin tutkimusta tehdessämme, sillä koimme, että tutkittavat voivat jättää oleellisia asioita kertomatta, mikäli tilanteessa olisi muita henkilöitä mukana ryhmähaastattelun tyyppisesti. Ryhmähaastattelun hyvänä puolena yksilöhaastatteluun verrattaessa olisi voinut olla se, että muiden tutkittavien tarinoista olisi voineet toiset tutkittavat saada mieleen joitain asioita omasta tilanteestaan, joita he eivät välttämättä yksilöhaastatteluissa huomaa kertoa. Kuitenkin pidimme aihetta henkilökohtaisena ja arkana ja päädyimme yksilöhaastatteluihin.

Valmiissa opinnäytetyössä luotettavuudesta pidimme huolen siten, että kerroimme prosessista mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Kananen (2008, 125) nostaa esiin dokumentoinnin merkityksellisyyden. Hänen mukaansa tarkka dokumentointi mahdollistaa sen, että ulkopuolinen arvioija voi tarkastella päätelmiä ja ratkaisuja jälkikäteen. Tästä syystä opinnäytetyössä on pyritty tuomaan esiin tarkasti opinnäytetyön eri vaiheet. Mahdollisimman yksityiskohtaisella prosessin kuvauksella pyrimme siihen, että lukija saa kokonaisvaltaisen kuvan tutkimuksesta. Varmistimme myös, että esitetty teoriaosuus liittyy empiiriseen tutkimukseemme.

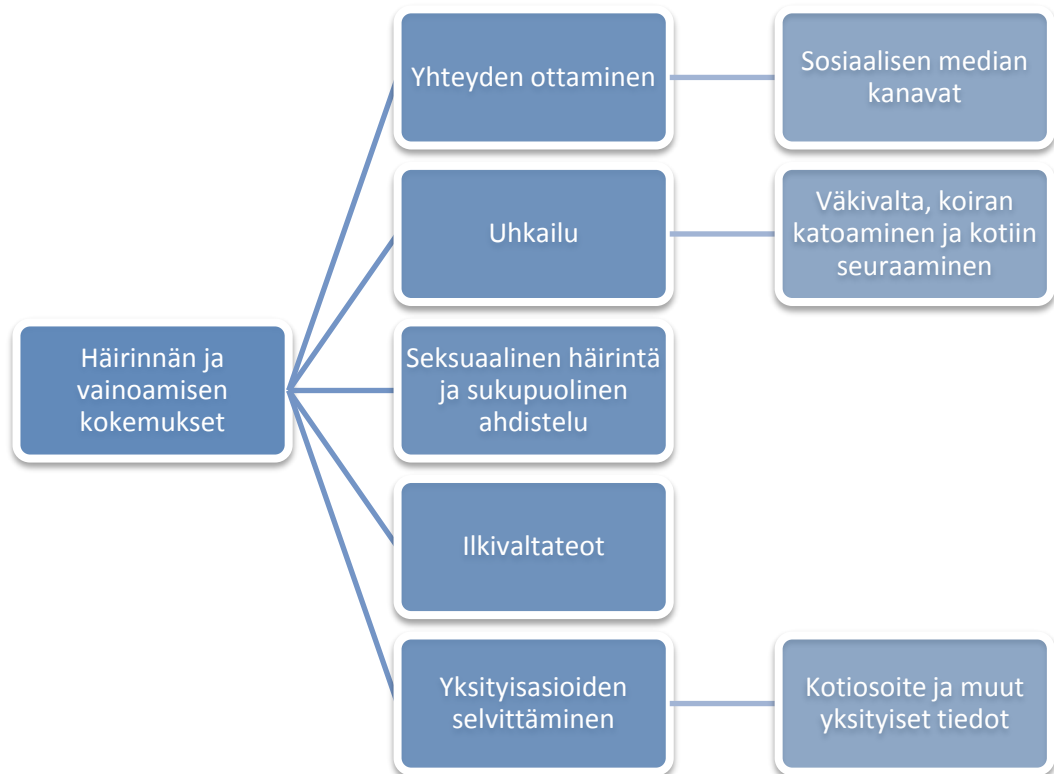
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tutkimustuloksia, joiden pohjana toimivat asettamamme tutkimuskysymykset: Millaista häirinnän ja vainoamisen kokemuksia lastensuojelun sijaishuollon työntekijät ovat kohdanneet asiakkaidensa vuoksi? Millaisia vaikutuksia häirinnän ja vainoamisen kokemuksilla on ollut lastensuojelun sijaishuollon työntekijöihin? Miten lastensuojelun sijaishuollon työntekijät ovat selvinneet häirinnän ja vainoamisen kokemuksistaan?

Tulokset perustuvat haastateltaviemme lastensuojelun työntekijöiden kertomuksiin omista kokemuksistaan. Tutkimustulokset on jaoteltu haastatteluissa käytettyjen teemojen sekä analyysissa esiin nousseen teeman mukaisesti. Teemoina tutkimuksessa on häirinnän ja vainoamisen kokemukset, niiden vaikutukset, niistä selviytyminen sekä työpaikan rooli häirinnän ja vainoamisen tilanteissa. Jokaisen teeman pohjalta on tehty kuviot tutkimustulosten selventämiseksi. Kuvioissa näkyy tutkimuksen kannalta merkityksellisimmät tulokset. Tutkimukseen osallistui neljä lastensuojeluyksikön sijaishuollossa työskentelevää tai työskennellyttä henkilöä. Tulokset kerromme yleisellä tasolla, emmekä numeroineet tutkittavia heidän anonymiteettinsä säilyttämiseksi. Näin vältymme siltä, ettei kokemuksista voi tehdä yhteenvetoa ja täten tunnistaa ketään.

8.1 Häirinnän ja vainoamisen kokemukset

Haastatteluissa ilmeni, että kaikkien haastateltavien kokemukset ovat saaneet alkunsa työpaikalta lastensuojeluyksiköissä, josta häirintä tai vainoaminen on ulottunut työntekijöiden vapaa-ajalle. Tutkittavien kokemukset häirinnästä ja vainoamisesta olivat moninaisia. Kuvassa 2 on kuvattu tutkimuksessa ilmenneitä häirinnän ja vainoamisen tekotapoja, joista merkityksellisimpänä esiin nousivat yhteyden ottaminen ja uhkailu. Kokemuksissa ilmeni myös seksuaalista häirintää ja sukupuolista ahdistelua.



Kuva 2. Häirinnän ja vainoamisen kokemuksia.

Tutkittavien kokemuksissa yhteyden ottamiset tapahtuivat pitkälti sosiaalisessa mediassa sekä kahden tutkittavan kohdalla myös blogissa. Kaikki haastateltavat kertoivat saavansa viestejä jonkin kanavan kautta. Haastateltavat kertoivat saaneensa kaveripyynnöitä sekä yksityisviestejä sosiaalisessa mediassa. Kolme tutkittavaa kertoi viestien olevat syytteleviä, uhkaavia ja ilkeitä. Viestit sisälsivät paljon uhria loukkaavia kommentteja ja ala-arvoista kielenkäyttöä. Tämä aiheutti osassa tutkittavista ahdistavia tunteita. Viestien saaminen oli toistuvaa ja tarkoituksenmukaista uhria loukkaavaa käyttäytymistä.

Ilkeissä kommentteissa minua haukuttiin törkeästi.

Hän oli toistuvasti yhteydessä minuun ja sain häneltä paljon uhkaavia ja inhottavia viestejä.

Yhden tutkittavan kokemuksessa ilmeni, että internetissä tapahtunut häirintä on toteutunut myös epäsuorasti. Tilanteessa tutkittavaan ei ole otettu yhteyttä henkilökohtaisesti, mutta häneen on kohdistettu arvostelevia sekä kyseenalaisia kommentteja eräänlaisessa keskustelufoorumissa. Keskusteluissa uhri on mainittu hänen nimellään.

Yhteydenotoissa esille nousi uhkaileminen. Kahdessa tapauksessa tutkittavat ovat saaneet uhkailevia viestejä, joissa on uhattu suoraan väkivallalla, koiran katoamisella tai kotiin seuraamisella. Yhdessä kertomuksessa uhkailun kohteena oli tutkittavan lisäksi myös hänen puolisonsa. Tutkimustuloksien mukaan muuten häirintätapaukset olivat kohdistuneet pääasiassa itse tutkittaviin henkilöihin. Yhdessä tapauksessa häirintä oli kohdistunut pienissä määrin myös muuhun työryhmään sekä lastensuojeluun kokonaisuutena.

Tutkittavien kohdatessa tekijöitä vapaa-ajallaan olivat he käytöksellään ja toiminnallaan häirinneet tutkittavia. Yksi tutkittavista kertoi häiritsijän iskeneen hänelle silmää sekä lyöneen tutkittavaa takapuoleen kohdatessaan hänet yöelämässä. Tutkimuksessa selvisi, että häiritsijä oli useita kertoja käyttäytynyt seksuaalisesti vihjailevasti kohdatessaan tutkittavan. Toinen haastateltavista kertoi törmänneensä tekijään vapaa-ajallaan asioidessaan kaupassa. Tällöin tekijä oli hyökännyt tutkittavan päälle sanallisesti.

Tutkimuksen tuloksissa ilmeni, että häiritsijät olivat selvittäneet työntekijöiden yksityisasiota ja tietoja. Useassa tapauksessa tekijä oli selvittänyt tutkittavan kotiosoitteen ja tehnyt uhrille selväksi suoraan tai epäsuorasti tietäneensä hänen asuinpaikkansa. Yksi tutkittavista taas kertoi, että häiritsijä oli internetistä etsinyt hänestä erilaisia tietoja hänen menneisyydestään.

No sitten se kysyi, vieläkö sinä asut siinä ja kertoi minun edellisen kotiosoitteeni.

Ja se kertoi, että se on minun autoni rekisteritunnuksella selvittänyt minun kotiosoitteeni.

Yksi tutkittavista uskoi kokeneensa myös ilkivaltatekoja, vaikkei niitä pystytty ikinä yhdistämään häiriköijään. Tutkittava kertoi ilkivaltatekojen tapahtuneen samaan aikaan kuin muut häirinnän teot ja siksi uskoi tekijän olleen sama.

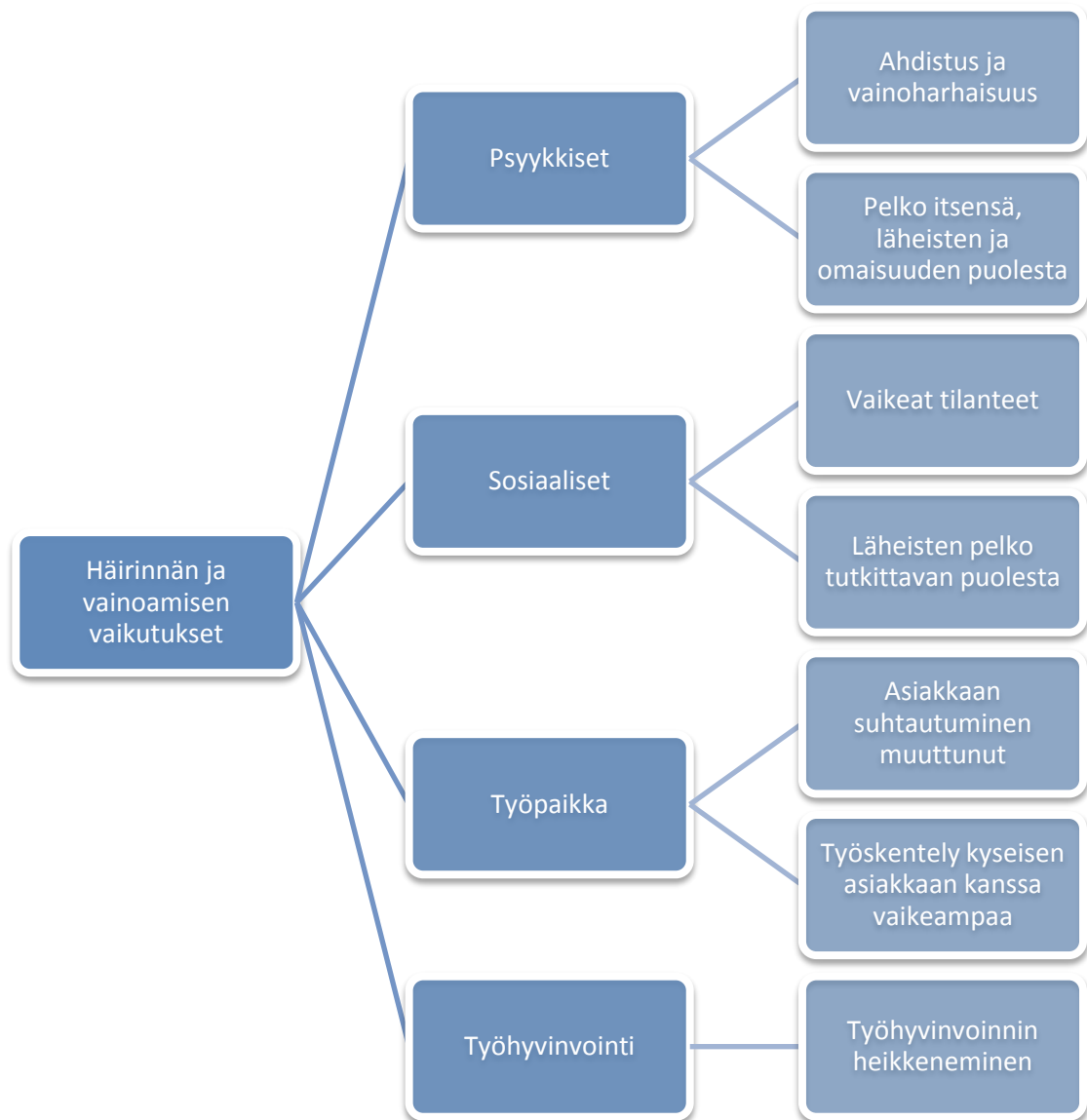
Yhtäkkiä mulle alkoi tapahtua useampi ”huonotuurinen” asia. Esimerkiksi kerran minulta oli puhkottu pyörästäni molemmat kumit. Uskon, että kyseessä on ollut sama henkilö, mutta tätä ei ole pystynyt todistaa mitenkään.

Häirintää oli tapahtunut myös tutkittavien työpaikalla. Erään tutkittavan mukaan tekijä oli seurannut häntä työautoa ajaessaan työpäivän aikana. Vastauksissa kävi ilmi, että osa tutkittavista oli joutunut kuuntelemaan työpaikallaan syyttelyjä ja uhkauksia puhelimen välityksellä. Toinen tutkittava kertoi kokeneensa seksuaalista häirintää työpaikallaan, jolloin tekijä oli hakeutunut toistuvasti tutkittavan seuraan ja ollut flirttaileva. Yhdessä tapauksessa tekijä oli käyttäytynyt työpaikalla asiallisesti, mutta vapaa-ajalla yhteyttä ottaessaan ollut erittäin asiaton.

Haastateltavat kertovat kokemuksissaan häirinnän kestäneen noin muutamasta kuukaudesta jopa kahteen vuoteen. Häirintä oli loppunut asiakassuhteen loputtua tai työntekijän vaihdettua työpaikkaa. Yhdessä tapauksessa häirintä oli jatkunut vielä asiakassuhteen päätyttyä. Yhden tutkittavan mukaan hän oli häirinnästä huolimatta pyrkinyt olemaan asiallinen häiritsijää kohtaan. Aivan häirinnän loppuvaiheessa tutkittava oli kokenut rajan ylittyneen, eikä jaksanut olla enää ystävällinen ja asiallinen.

8.2 Häirinnän ja vainoamisen vaikutukset

Häirinnällä ja vainoamisella voi olla merkittäviä seurauksia uhrin elämään kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa nousi esiin psyykkisiä ja sosiaalisia seurauksia, joita on kuvattu kuvassa 3. Tunteet ovat hyvin yksilöllisiä ja ihmiset voivat kokea hyvinkin erilaisia tunteita samankaltaisista tilanteista huolimatta. Tutkimuksessa ilmeni uhreja yhdistävän kokemusten aiheuttamat ahdistuksen tunteet sekä pelko.



Kuva 3. Häirinnän ja vainoamisen vaikutukset.

Yksi haastateltavista mainitsi blogissaan saamien loukkaavien arvosteluiden aiheuttavan ahdistusta ja mielihapaa. Toinen blogia pitänyt tutkittava kertoi joutuvansa luopumaan rakkaasta harrastuksestaan kamalien kommenttien vuoksi. Osa tutkittavista koki, että tekijä saattoi haluta tehdä hänen elämänsä vaikeaksi.

Minä ajattelin, että jos se haluaa jotenkin tehdä vaikeaksi minun elämän. Että se haluaa kertoa töihin jotakin asioita, jotka ei pidä paikkaansa.

Pelko näyttäytyi suurena osana uhrien arkea. Tutkittavat pelkäsivät itsensä, läheistensä sekä omaisuutensa puolesta. Jatkuva pelko ja ahdistus siitä, mitä seuraavaksi

tapahtuu, oli suuri. Pelko alkoi vaikuttamaan jo joidenkin tutkittavien arkeen, sillä he alkoivat pelkäämään jopa omassa kodissaan.

Rupesin välttelemään yksinoloa, koska pelkäsin että törmään häneen tai että hän tulee tänne minun kotiini. Tästä syystä rupesin pitämään myös turvalukkoa kiinni ollessani kotona.

Yksi haastateltavista koki kaikkien tunteiden ja kokemusten tekevän hänestä vaino-harhaisen. Kokemukset alkoivat hallitsemaan uhrin elämää ja seuraukset näkyivät tavallisessa arjessa.

Aloin pelkäämään jo ihan tavallisia arkipäivän asioita ja ääniä. Sillä oli tosi suuri vaikutus minuun ja rajoitti monia asioita, joita pystyin tai halusin tehdä. Stressitasot alkoi nousta kyllä ihan huippuun. Edes kaupassa ei pystynyt käydä niin kuin ennen.

Tutkimuksessa selvisi, että häirinnän vaikutukset näkyivät vahvasti työpaikalla. Kuten kuvasta 3 voi havaita, tutkittava oli kokenut häiritsijän sijoitetun lapsen suhtautumisen tutkittavaan muuttuneen tapahtuneen jälkeen. Hänen mukaansa lapsi vaikutti siltä, että tämä oli tilanteesta jollain tavalla tietoinen.

Minä huomasin, että sen lapsen, joka oli meille sijoitettu, niin sen suhtautuminen esimerkiksi minuun kyllä muuttui.

Kokemuksilla on ollut vaikutusta myös työskentelyyn. Haastateltavat kertoivat kokemusten vaikeuttaneen työskentelyä kyseisten asiakkaiden kanssa, sillä vanhemman sekä paikoittain myös lapsen kohtaaminen on ollut vaikeaa. Yksi haastateltava kertoi kokevansa tekijän kohtaamisen työpaikalla hyvin stressaavaksi. Häirinnän vuoksi erilaisia tilanteita täytyi ennakoida. Haastateltavista kolme kertoi sopineensa työpaikalla, että he pyrkivät mahdollisuuksien mukaan välttämään ylimääräistä kontaktia tekijän kanssa. Tekijän asioidessa yksikössä tai olleen yhteydessä puhelimitse, voi tutkittava siirtyä muihin tiloihin tai antaa puhelimen toiselle työntekijälle. Tilanteet tulivat kuitenkin välillä yllättäen, eikä niitä pystytty aina ennakoimaan. Tällöin tilanteessa on tehty sulava vaihdos, ja toinen työntekijä on jatkanut asiakastyön tilanteessa.

Niin sitten ne tietysti piti aina ennakoida ja olla varautunut kaikkeen.

Me sovittiin, ettei mun tarvii kohdata sitä enää työpaikalla muuta kuin ihan välttämättömissä tilanteissa. Se oli tosi hyvä ratkaisu ja helpotti paljon työntekoa.

Häirinnän ja vainoamisen kokemukset ovat vaikuttaneet negatiivisesti tutkittavien työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Haastateltavien mukaan työnteko on tuntunut vaikeammalta ja raskaammalta kokemusten jälkeen. Arjen kerrottiin olevan raskasta, sillä työpäivän aikana tapahtunut häirintä oli vaikuttanut myös vapaa-ajalla häiritsemällä ja mietityttämällä haastateltavaa.

Välillä kyllä tuntui, ettei jaksaisi mennä töihin enää. Tuntuu kuin ei olisi töistä poissa ollenkaan, kun työasiat pyöri vähän niin kuin kaiken aikaa vapaa-ajallakin ympärillä.

Tutkimuksessa tuli esiin, kuinka kokemukset vaikuttavat uhrien lisäksi myös heidän läheisiinsä. Tilanteet koettiin vaikeaksi, sillä asioista ei pystynyt täysin keskustelemaan läheisten kanssa vaitiolovelvollisuuden vuoksi. Tutkittaville nousi huoli siitä, että heidän läheisensä joutuvat kokemaan myös häirintää tai vainoamista heidän takiaan. Tästä syystä läheiset on haluttu pitää tekijän kanssa mahdollisimman tietämättöminä toisistaan. Yksi haastateltavista kertoi kokeneensa häirintää hänen ollessa tuttaviansa seurassa vapaa-ajallaan. Hän oli kokenut tilanteen hankalaksi, sillä ei voinut avata tuttavilleen asiaa enempää. Tilanne oli aiheuttanut ihmetystä, joka oli ahdistanut haastateltavaa itseään.

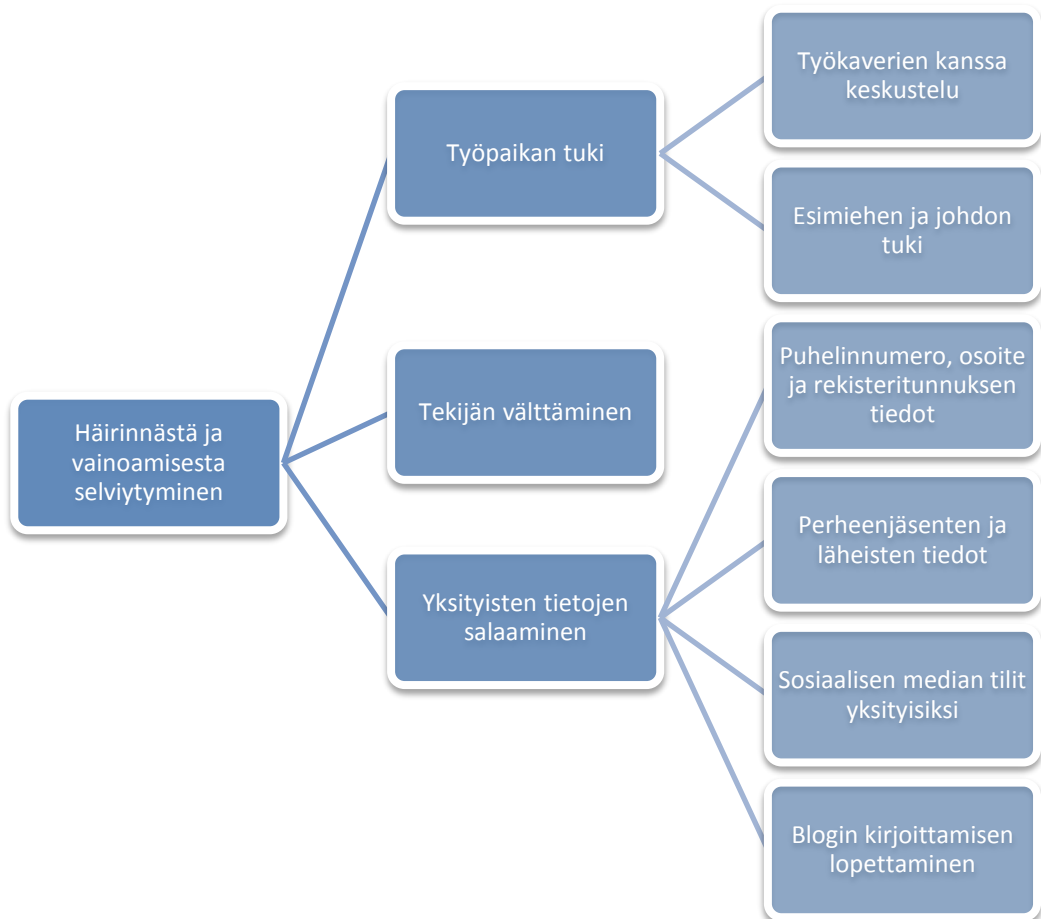
Ehkä sellaista ihmettelyä tosiaan vain. Että siis mikä tämä tyyppi nyt on.

Kiusallisia tilanteita, kun ei ole voinut itse avata näitä tilanteita.

Myös läheiset olivat kokeneet psyykkisiä vaikutuksia, vaikka eivät suoranaisesti olleet tilanteen uhreina. Yksi haastateltava kertoi hänen perheensä kokevan suurta pelkoa ja ahdistusta tutkittavan turvallisuuden takia.

8.3 Häirinnästä ja vainoamisesta selviytyminen

Tutkimuksessa selvisi, että suuressa roolissa häirinnän tai vainoamisen kokemuk-
sista selviytymiseen näyttäytyi työkaverit sekä heiltä saatu tuki ja neuvot. Selviämi-
sen keinoja on kuvattu kuvassa 4. Työpaikan ja esimiehen tuki tilanteeseen koettiin
merkitykselliseksi. Keskustelu ja asian läpi käyminen työkavereiden kanssa oli ko-
ettu tärkeimmäksi selviytymisen keinoksi. Ihmisillä on hyvin yksilölliset keinot selviy-
tyä vaikeista tilanteista. Haastatteluissa nousi esiin huumori, jota yksi tutkittavista
käytti. Se, että asia voitiin heittää välillä huumoriksi työkavereiden kesken, auttoi
vaikean tilanteen keskellä.



Kuva 4. Häirinnästä ja vainoamisesta selviytyminen.

Se on ehkä ollut tärkeintä, että on saanut puhua.

Sä et voi vapaa-ajalla puhua kenellekään, niin työkaverit ovat kyllä olleet tosi tärkeässä roolissa siinä kohtaa.

Oli tärkeää päästä puhumaan asiasta ja käymään läpi kokemuksia. Onneksi työkavereiden kanssa pystyi käsittelemään aihetta, kun ei siitä voinut oikein muualla puhuakaan. Ilman sitä ois varmaan tullut hulluksi.

Läheisten tuki koettiin olevan yksi tärkeimmistä tekijöistä kokemuksista selviytymiseen. Tutkimuksessa nousi esiin läheisiltä saadun tuen ja avun merkitys.

Jos asian kanssa ois ollu aivan yksin, niin en tiedä miten ois käyny. Vaikka asioista ei voinu puhua täysin avoimesti perheen kanssa, niin onneksi omia tuntemuksia ja pelkoja pysty käydä läpi. Sain tosi paljon tukea ja turvaa omalta perheeltä.

Kartoitimme tutkimuksessa myös niitä selviytymisen keinoja, joilla tutkittavat suojaavat itseään häirinnältä ja vainoamiselta. Haastateltaviemme kokemuksissa häirintä tai vainoaminen näyttäytyi pitkälti verkossa. Tästä syystä tuloksista ilmeni, että yhteisenä ja tärkeänä suojautumisen keinona toimi omien tietojen salaaminen. Puhelinnumeron salaaminen ja rekisterinumerosta tietojen piilottaminen koettiin tärkeäksi. Kuten kokemuksista kävi ilmi, myös tutkittavien läheiset ovat vaarassa joutua häirinnän tai vainoamisen uhriksi. Yksi tutkittava mainitsi myös kehottaneensa läheisiään suojaamaan omat tietonsa tutkittavan työnluonteen vuoksi.

Se kertoi mulle mun kotiosoitteen, josta tiesin, että se on etsinyt sen jostain käsiinsä. Tämän jälkeen laitoin kaikki mahdolliset tiedot yksityiseksi vaikka myöhäistähän se siinä vaiheessa jo oli. Jatkossa aion pitää tiedot yksityisenä ainakin niin kauan kun työskentelen tällä alalla.

Myös sosiaalinen media haluttiin pitää mahdollisimman yksityisenä omien tietojen piilottamiseksi. Kolme haastateltavaa kertoi lopulta estäneensä häiritsijän sosiaalisessa mediassa useiden yhteydenottojen jälkeen. Tarkoituksena oli, ettei tekijä kykenisi tavoittamaan heitä siellä viestein ja näin mahdollisesti saada häirintä- ja vainoamisteot loppumaan. Lisäksi yhdessä tapauksessa tutkittava on joutunut lopettamaan pitkäaikaisen bloginsa kirjoittamisen yksityisyytensä suojaamiseksi.

Estettyäni henkilön hän etsi puolisoni Facebookista ja rupesi laittamaan sille sitten viestejä. Myös puolisoni joutui estämään hänet lopulta.

Ei sitä tullut ajatelleeksikaan miten paljon kaikkia omia tietoja netistä löytyykään. En kyllä edes tiedä mihin se niitä tietoja oikein tarvitsi. Kuitenkin tuntuu ahdistavalta miten paljon se tietää musta ja mun perheestä.

Yhtenä selviytymisen keinona koettiin tekijän välttäminen. Välttäminen tapahtui työpaikalla, jossa uhrin pyrkivät olla asioimatta tekijän kanssa. Tilanteiden välttämiseksi pyrittiin saamaan välimatkaa tekijän ja uhrin välille ja näin ollen mahdollisesti häirintä tai vainoamien loppumaan. Myös vapaa-ajalla välttämiseen kiinnitettiin huomiota. Yksi tutkittavista kertoi törmänneensä tekijään kaupassa asioidessaan, minkä jälkeen hän rupesi tarkkailemaan ympäristöään enemmän mahdollisten tilanteiden välttämiseksi.

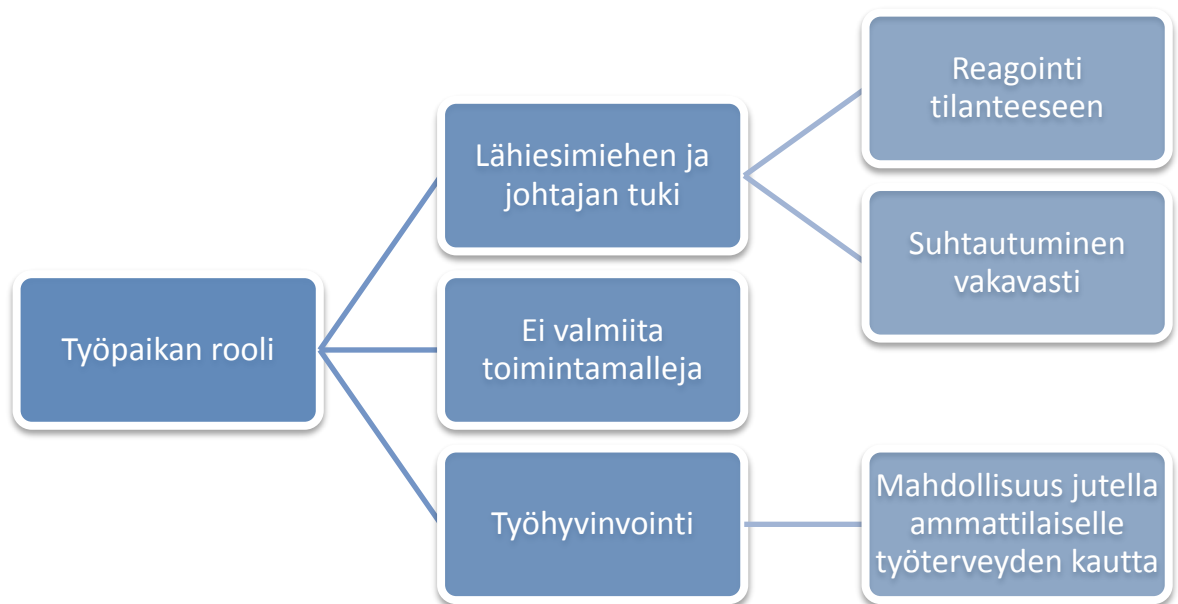
Koska asuimme pienellä paikkakunnalla, niin pelkäsin että törmään häneen vielä uudestaan. Esimerkiksi kauppaan mennessä katsoin aina ensin näkykö hänen autoa pihassa ja kaupan sisällä katselin ympärilläni jatkuvasti.

Häirinnän ja vainoamisen teot saattavat johtaa merkittäviin toimiin itsensä suojaamiseksi. Yhdessä tapauksessa tutkittava kertoi häirinnän olevan yksi syy työpaikan vaihtoon. Tutkittava koki parhaakseen vaihtaa työpaikkaa, vaikka häirintä olikin saatu jo loppumaan. Ahdistavien kokemusten takia tutkittava koki vaikeaksi kohdata kyseistä lasta ja hänen läheisiään. Haastateltava pelkäsi myös häirinnän alkavan mahdollisesti uudestaan. Työpaikan vaihdoksella oli positiiviset vaikutukset niin tutkittavan mielenrauhaan kuin myös työmotivaatioon.

8.4 Työpaikan rooli häirintä- ja vainoamistilanteissa

Tutkimuksessa selvitettiin myös työpaikan roolia häirinnän ja vainoamisen tilanteissa. Työpaikan roolia on kuvattu kuvassa 5. Tuloksista ilmeni, että tutkittavat olivat saaneet tilanteeseen myös lähiesimiehen tai jopa johtajan tuen. Eräissä kokemuksissa tutkittava kertoi pitävänsä tärkeänä sitä, että työpaikka oli reagoinut tilanteeseen nopeasti, millä oli ollut vaikutusta tilanteeseen. Tällä tavoin häirintä oli saatu loppumaan hetkeksi. Toinen tutkittava kertoi esimiehen puuttumisen tilanteeseen lopettaneen koko häirinnän. Tuloksista ilmeni haastateltavien kokeneen hyväksien, ettei tilannetta ollut vähätelty missään vaiheessa, vaan se oli otettu heti vakavasti. Eräs tutkittava kertoi pitäneensä myös hyvänä sitä, että oli ollut tilanteessa alusta asti hyvin avoin johtajalle. Tilanne olikin hetkeksi rauhoittunut johtajan reagoinnin ansiosta. Häirinnän ja vainoamisen ulottuessa työntekijöiden vapaa-aikaan

on työpaikan vaikeampi puuttua tilanteeseen. Myös tutkittavat toivat tämän esiin haastatteluissa.



Kuva 5. Työpaikan rooli häirintä- ja vainoamistilanteissa

Haastatteluista selvisi, ettei millään työpaikalla ollut toimintamallia tällaisia tilanteita varten. Tapaukset olivat olleet työpaikoilla ensikertaisia, eikä vastaavanlaisia tilanteita ollut kohdattu aiemmin. Toimintamallien puuttumisesta huolimatta tutkittavat olivat kaikki tyytyväisiä työpaikan reagoititapoihin. Heidän mukaansa työpaikalta saatu tuki ja työpaikan järjestelyt olivat olleet riittävät. Yhdessä tapauksessa tutkittava toivoi tilanteeseen reagoinnin olevan nopeampaa, mutta myös hän oli tyytyväinen työpaikan toimiin kokonaisuudessaan.

Työpaikan tulee pitää huoli työntekijöiden hyvinvoinnista ja tarjota mahdollisia tukitoimia. Yksi tutkittavista mainitsee hänellä olleen mahdollisuus mennä juttelemaan ammatilliselle työterveyden kautta. Tutkittava ei kuitenkaan ollut kokenut sitä tarpeelliseksi. Eräs tutkittava taas toi esille, että jälkeen päin asiaa ajatelleena hän olisi voinut käydä psykologin kanssa keskustelemassa työterveyden kautta. Hänen mukaansa siihen olisi voinut olla mahdollisuus työpaikan kautta, mutta ei tapahtuneen aikana asiaa ollut osannut ajatella. Tämäkin tutkittava koki kuitenkin häirinnän kokemusten purkamisen ja prosessoimisen työkavereiden kanssa keskustelemalla hyvänä ja sen auttaneen häntä tilanteesta selviytymisessä.

No meillä on ollut aina tietenkin, että tiimin kesken oli tosi rento ja hyvä puhua ja prosessoida asioita läpi. Eniten aina auttoi työkavereiden kanssa puhuminen. Sitten meillä on ollut työnohjausta tietenkin asiaan liittyen ja sitten esimiehen kanssa on saanut käydä keskustelua. Ne ovat olleet varmaan ne asiat, minkä kautta on päässyt asioita purkamaan ja prosessoimaan.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia häirinnän ja vainoamisen kokemuksia lastensuojeluyksikössä työskentelevillä henkilöillä on ollut, miten häirinnän ja vainoamisen kokemukset ovat heihin vaikuttaneet ja miten he ovat kokemuksistaan selvinneet. Lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin työpaikan roolia häirinnän ja vainoamisen kokemuksissa. Tutkimushaastattelujen tuloksena saatiin laadullisen tutkimusmenetelmän avulla kerättyä moninaisia subjektiivisia kokemuksia häirinnästä ja vainoamisesta.

Opinnäytetyössä tutkittiin häirinnän ja vainoamisen kokemuksia, jotka liittyvät työoloihin. Tutkimuksessa esiin tulleet kokemukset ovat saaneet alkunsa työpaikalta lastensuojeluyksiköissä, ja ne ovat tapahtuneet asiakassuhteiden aikana tai jatkuneet vielä asiakassuhteen päätyttyä. Kokemukset ovat tapahtuneet työssä tai vapaa-ajalla työstä johtuvana, jolloin puhutaan työväkivallasta. Rantaeskolan ym. (2015, 6–7) mukaan työväkivaltaan lukeutuu kaikki fyysinen ja henkinen väkivalta sekä häirintä ja vainoaminen, jos ne ovat työstä johtuvia toimia. Tutkimuksessa keskityttiin ulkoiseen väkivaltaan, sillä tekijänä toimivat asiakkaat.

Häirintään ja vainoamiseen voi johtaa erilaiset syyt. Sosiaali- ja terveysministeriön (2014, 12, 14–15) mukaan ratkaisut lastensuojelussa eivät välttämättä aina miellytä vanhempia ja huoltajia, joka voi osaltaan toimia motiivina häirinnän ja vainoamisen alkamiseen. Asiakas voi käyttää häirintää tai vainoamista keinonaan purkaa omia tuntemuksiaan ratkaisuista, jotka eivät häntä miellytä. Tämä ilmeni myös tuloksissa, kun eräässä kokemuksessa häirintä oli kohdistunut haastateltavan lisäksi muuhun työryhmään sekä lastensuojeluun kokonaisuutena asiakkaan kokeman epäoikeudenmukaisuuden vuoksi.

Häirinnän ja vainoamisen tunnusmerkkinä on toiminnan toistuvuus (Tjaden & Thoennes 1998, 1). Tutkimustuloksissa kokemukset olivat kestäneet useammasta kuukaudesta jopa kahteen vuoteen ja toiminta oli ollut jatkuvaa. Häirintä- ja vainoatut esiintyivät tuloksissa moninaisina, joista näkyvimpänä esiin nousi yhteydenottoaminen. Sandholmin (2018, 11) mukaan Meloy (1998, 10) on kertonut digitalisaation mahdollistavan uudenlaisen ympäristön häirinnän ja vainoamisen teoille. Tämä

näkyi vahvasti myös tutkimustuloksissa, jossa kaikki kokemukset sisälsivät yhteyden ottamista jonkin kanavan kautta, pääsääntöisesti sosiaalisen median kautta. Kolme tutkittavaa oli vastaanottanut jatkuvia syytteleviä, uhkaavia ja ilkeitä viestejä, jotka täyttävät myös rikoslain määrittelemät kriteerit vainoamiselle. Viestit olivat aiheuttaneet tutkittavissa suuria ahdistuksen ja pelon tunteita.

Toinen merkittävästi kokemuksissa esiin noussut häirinnän ja vainoamisen tekotapa oli uhkaaminen. Laitisen ym. (2007, 70–73) mukaan uhkaaminen on pelottelua hyvinvoinnin, omaisuuden tai läheisten vaarassa olemisella, ja se aiheuttaa uhrissa pelkoa. Kahden tutkittavan kokemuksissa uhkailemista oli ilmennyt suoraan kasvotusten sekä viestien välityksellä, jossa uhria oli uhattu muun muassa väkivallalla ja kotiin seuraamisella. Tutkimuksessa ilmeni uhkaamisen aiheuttaneen suurta ahdistusta ja pelkoa, joka alkoi rajoittamaan uhrin arkea ja elämää.

Häirinnän ja vainoamisen vaikutukset voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja taloudellisia (Car, Gorason & Drummond 2014, 6–7). Tässä tutkimuksessa kokemusten vaikutukset olivat olleet pääasiassa psyykkisiä. Tutkimuksessa selvisi, että ahdistus ja pelko näyttäytyivät useimmiten häirinnän ja vainoamisen vaikutuksena. Tutkittavat pelkäsivät niin itsensä, läheisten kuin omaisuutensakin puolesta. Parissa tapauksessa esiintyi pelkoa siitä, että he kohtaavat häiritsijänsä vapaa-ajalla, mikä on psyykkisen vaikutuksen lisäksi sosiaalinen vaikutus.

Sosiaalisena vaikutuksena näyttäytyi myös vaikutus työpaikkaan. Useassa tapauksessa toimintaa työpaikalla piti ennakoida uhrin kokemuksen vuoksi. Carrin ym. (2014, 6–7) mukaan jatkuva pelossa ja epävarmuudessa eläminen on uuvuttavaa ja syö uhrin voimavaroja. Parissa tapauksessa selvisi, että työpaikalla häiritsijän kohtaaminen oli tuntunut ahdistavalta. Tämä osaltaan voi heikentää työhyvinvointia jatkuvassa epävarmuudessa työskentelyn vuoksi.

Tutkimuksessa selvisi työyhteisön tuen olleen tärkein selviytymisen keino häirinnän ja vainoamisen kokemuksista. Työntekijöillä on oma vastuunsa työhyvinvoinnin takaamisessa (Virolainen 2012, 11–14, 105). Tutkimustuloksissa selvisi, että työkavereiden kanssa keskustelu oli ollut merkittävä asia selviämisen suhteen. Tilanteita työpaikalla oli myös ennakoitu työkavereiden kanssa, ettei uhri joudu kohtaamaan häiritsijäänsä.

Kaikissa tapauksissa yksi selviytymisen keino oli ollut tietojen salaaminen. Tutkittavat olivat salanneet puhelinnumerosa, osoitteensa sekä tietonsa rekisteritunnuksesta. Nykypäivänä häirinnällä ja vainoamisella voi olla merkitystä uhrin sosiaaliseen mediaan ja sen ylläpitämiseen (Carr, Gorason & Dsummond 2014, 6–7). Tutkittavat olivat laittaneet tilanteidensa vuoksi sosiaalisen median tilinsä yksityisiksi. Eräs tutkittava oli päätenyt myös estämään häiritsijänsä tämän lähettämien viestien vuoksi.

Työpaikan rooli häirintä- ja vainoamistilanteissa on tärkeässä asemassa kokemuksesta selviämisen kannalta. Tuloksissa ilmeni tutkittavien kokeneen merkittäväksi sen, että tilanteeseen oli puututtu esimiehen puolesta, eikä kokemuksia ollut sivuutettu tai vähätelty. Virolainen (2012, 11–14) tuo esiin, kuinka työnantajalla on velvollisuus puuttua tilanteeseen, jos työntekijällä on ongelmia työhyvinvoinnissaan. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työntekijän työnteon ja motivaation lisäksi myös työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Kaikissa kokemuksissa käy ilmi, ettei työpaikoilla ole ollut valmiita toimintamalleja häirintä- ja vainoamistilanteita varten, sillä kokemukset olivat olleet ensikertaisia. Tutkittavat kokivat kuitenkin työpaikalta saamansa tuen ja toiminnan olleen riittäviä ja esimiehen avulla olleen tärkeä rooli tilanteista selviytymisessä. Alhrothin (2015, 43) mukaan häirinnän ja vainoamisen johtuessa työhön liittyvistä olosuhteista on esimiehellä velvollisuus ohjeistaa työntekijöitä toimimaan häirintä- ja vainoamistilanteissa, eikä jättää työntekijää yksin asian kanssa. Tutkimuksessa käy ilmi, että esimiehen puuttumisella tilanteeseen on ollut positiivisia vaikutuksia häirintä- ja vainoamistekoihin. Teot ovat loppuneet hetkellisesti ja jossain tapauksissa myös kokonaan puuttumisen jälkeen.

Työpaikan tehtävänä on järjestää työterveyshuolto, joka toimii yhtenä työhyvinvoinnin keskeisenä tekijänä (Työturvallisuuskeskus 2009, 14). Tutkimuksessa käy ilmi, että työntekijöillä on ollut mahdollisuus hakea apua työterveyden kautta häirintä- ja vainoamistilanteisiin. Vaikkei tuloksissa ilmene avun hakemista työterveyden kautta, on mahdollisuus siihen koettu kuitenkin tärkeäksi.

Lastensuojelutyössä yhteistyö lapsen vanhempien ja huoltajien kanssa toimii tärkeässä asemassa. Yhteistyö vaikuttaa lapsen tasapainoiseen kehitykseen vahvistamalla sitä, sekä edesauttaa sijaishuollon onnistumista ja lapsen huollon jatkuvuutta. (THL, [viitattu 14.10.2020].) Tutkimus tuloksissa ilmeni, että uhrien oli tapahtumien jälkeen vaikeampi työskennellä kyseisten asiakkaiden kanssa. Tämä voi heikentää edellä mainitun mukaisesti lastensuojelutyön onnistumista. Myös asiakkaan suhtautumisen työntekijään oli koettu muuttuneen tapahtuneen häirinnän ja vainoamisen jälkeen, mikä myös voi heikentää lastensuojelun tarkoituksen mukaista toteutumista.

10 POHDINTA

Meillä molemmilla on kokemusta työskentelystä lastensuojeluyksikössä, mistä heräsi kiinnostus opinnäytetyön tekemisestä lastensuojeluun. Lisäksi toisella opinnäytetyöntekijällä on omakohtaista kokemusta häirityksi tulemisesta toisen alan työpaikkaan liittyen. Tästä syystä aloimme pohtimaan, kuinka paljon häirintää tai vainoamista ilmenee sosiaalialalla lastensuojelun näkökulmasta. Olemme kuulleet useasti, kuinka omaa yksityisyyttä täytyy suojata. Emme kuitenkaan ole saaneet tietoomme tapauksia, joissa kollegamme olisivat joutuneet häirinnän tai vainoamisen uhreiksi. Opinnäytetyö oli loistava keino päästä selvittämään kyseistä ilmiötä tarkemmin.

Opinnäytetyöprosessimme aloitimme syksyllä 2019. Meidät molemmat yllätti opinnäytetyön laajuus ja prosessin vaativuus. Haasteellisimpana osana koimme tutkittavien löytämisen. Pohdimme käyttämiemme termien vaikutusta siihen, lähtevätkö ihmiset mukaan tutkimukseen. Terminä vainoaminen kuulosti osan tutkimukseen osallistuvan mielestä liian rankalta heidän kokemuksiinsa nähden. Uskomme, että tästä syystä potentiaaliset tutkittavat ovat voineet jättää osallistumatta tutkimukseemme. Aiheen arkuus on myös osaltaan voinut vaikuttaa tutkittavien hankalaan saatavuuteen. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön teko oli vaikeuksista huolimatta antoisa prosessi, joka antoi meille paljon uusia näkemyksiä sekä oppimiskokemuksia.

Koemme opinnäytetyöprosessin kasvattaneen meitä ammatillisesti. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseista koemme eettisen osaamisen kehittyneen. Eettiseen osaamiseen kuuluu oman arvomaailman merkityksen ymmärtäminen asiakastyössä (Sosiaalialan AMK-verkoston verkostokokous 2016). Pohdimme, että alan negatiiviseen puoleen sisältyy riski joutua häirinnän tai vainoamisen kohteeksi. Kuitenkin se on asia, jota ei tarvitse hyväksyä, kuului se alan luonteeseen tai ei. Meidän alallamme on lähes itsestänselvyys pitää yksityisyydestä huolta juuri siitä syystä, että näin häirintää ja vainoamista ei tapahtuisi. Tämä osaltaan pistää pohtimaan omaa arvomaailmaa ja sitä, miten pitkälle työn negatiivisia puolia täytyy kestää.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseista kriittiseen ja osallistavaan yhteiskuntaosaamiseen kuuluu kyky puolustaa haavoittuvassa asemassa olevien ja vaiennettujen ihmisten etuja. Lisäksi tiedon esiin tuominen kohtuuttomista elämäntilanteissa olevista henkilöistä päätöksentekoon vaikuttaville henkilöille kuuluu myös tähän osa-alueeseen (Sosiaalialan AMK-verkoston verkostokokous 2016). Opinnäytetyössä käsiteltiin työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia häirinnästä ja vainoamisesta. Lähtökohtaisesti sosiaalialan työkentällä työntekijät eivät ole haavoittuvassa asemassa, vaan heidän asiakkaansa, joita työntekijät puolustavat. Tässä tutkimuksessa kuitenkin tutkittiin työntekijöiden haavoittuvuutta häirinnän ja vainoamisen näkökulmasta ja siten pyritään myös puolustamaan työntekijöiden haavoittuvuutta. Tämän tutkimuksen avulla pyrimme tuomaan näkyväksi tätä haavoittuvuutta ja siten vaikuttamaan työntekijöiden etuihin ja oikeuksiin oman yksityisyyden suhteen.

Kuten aiemmin mainittiin, pyrittiin tällä tutkimuksella puuttumaan työntekijöiden kokemaan häirintään ja vainoamiseen. Tätä tutkimusta tehdessämme koemme tuotteen ja arvioineen hyvinvoinnin edistämiseksi tärkeää tietoa. Tämä tiedon tuottaminen ja arvioiminen kuuluu tutkimukselliseen kehittämis- ja innovaatio-osaamiseen sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseista. (Sosiaalialan AMK-verkoston verkostokokous 2016). Tähän osaamisalueeseen kuuluu myös kehittämis- ja tutkimustyön eettisten ohjeiden ja periaatteiden mukaisesti toimiminen. Opinnäytetyötä tehdessämme tutustuimme tutkimustyön eettisiin periaatteisiin ja ohjeisiin sekä tutkimusta tehdessämme otimme nämä ohjeet ja periaatteet huomioon.

Opinnäytetyön tutkimusta tehdessä yllätyimme, miten pitkälle osa tekijöistä on mennyt toiminnassaan tutkittaviemme kokemuksissa. Tutkimuksessa suuri osa haastateltavista kertoi kokevansa häirinnän alkaneen häiritsijän tyytymättömyydestä lapsen sijoitukseen. Lastensuojeluyksiköissä toimivien työntekijöiden tehtävä on kuitenkin turvata lapsen etu ja toimia heidän parhaaksensa. Ymmärrämme myös lasten vanhempien harmituksen ja reaktion, sillä lapsen sijoitus voi olla vaikea kokemus koko perheelle. Harmistus ei kuitenkaan oikeuta opinnäytetyön tutkimuksessa ilmi tulleisiin häirinnän tekoihin.

Positiiviseksi asiaksi opinnäytetyön tutkimusta tehdessämme huomasimme työpaikkojen reagoinnin häirintä- tai vainoamistilanteisiin. Työpaikan tehtävä on pitää

huolta työntekijöiden työhyvinvoinnista, jolla on suuri merkitys työssäjaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Tutkimuksen kokemusten perusteella työpaikat ovat hoitaneet hyvin häirintä tai vainoamistilanteet. Toivomme, että näin toimitaan kaikissa lastensuojeluyksikössä, eikä tutkimukseemme osunut vain hyviä kokemuksia tämän suhteen.

Pohdimme, että mikäli tekisimme opinnäytetyössämme jotain toisin, niin tutkimuksen haastattelurunko olisi voinut olla hieman erilainen. Haastattelutilanteissa huomasimme kysymysten toistavan hieman itseään. Lisäksi jotkin teemat olisivat kovanneet vielä tarkentavia kysymyksiä. Saimme kuitenkin mielestämme tutkimuksen kannalta kattavia vastauksia ja monipuolisia kokemuksia. Olisimme myös toivoneet löytävämme enemmän haastateltavia ja saavamme mahdollisesti vielä erilaisia kokemuksia. Koemme kuitenkin, että teimme kaikkemme haastateltavien löytymiseksi. Olemme tyytyväisiä aiheeseen, jonka valitsimme opinnäytetyöhön. Erityisen iloisia olemme siitä, että pystyimme tarttumaan aiheeseen, jota ei ole aiemmin tutkittu.

Meille molemmille oli selvää opinnäytetyöprosessia aloittaessamme, että haluamme tuottaa opinnäytetyön parityöskentelynä. Tämä osoittautui oikeaksi valinnaksi. Näemme parityöskentelyn etuina ajatusten ja vastuun jakamisen. Parityöskentelyn vahvuutena pidämme sitä, että molemmat ovat tuoneet esiin omia näkemyksiä asioihin, mikä on tuonut uusia näkökulmia opinnäytetyöhön ja vienyt sitä eteenpäin. Ihmisinä ja kirjoittajina olemme myös hyvin erilaisia, mitä pidämme prosessin kannalta vahvuutena. Meillä molemmilla on omat osa-alueemme, jossa olemme hyviä, minkä vuoksi yhteistyö on ollut helppoa ja toimivaa.

LÄHTEET

A 15.5.2003/352. Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista.

Ahloth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla: ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita.

Aslania, A., Naaranojaa, M., Heloa, P., Antila, E. & Hiltunen, E. 2013. Energy diversification in Finland: achievements and potential of renewable energy development. [Verkkolehtiartikkeli]. International journal of sustainable energy 32 (5), 504–514. [Viitattu 16.6.2015]. Saatavana Ebsco Academic Search Elite -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Carr, M., Goranson, A. & Drummond, D. 2014. [Verkkolehtiartikkeli]. Journal of Threat Assessment and Management 1 (1), 4–22. [Viitattu 20.1.2020]. Saatavana-na: <https://pdfs.semanticscholar.org/af79/00700bbbb4e4748a333ae2fe247f7e4eb685.pdf>

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. [Verkkokirja]. Helsinki: Gaudeamus. [Viitattu 10.9.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uud. p. Helsinki: Tammi.

Huhdankoski, S. 2019. Lastenkodin työntekijöiden työssään kohtaama väkivalta. [Verkkojulkaisu]. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala, sosionomi (AMK). Opinnäytetyö. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261195/Sandra%20Huhdankoski%20Opinn%c3%a4yte.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Itälina, N. 2015. Kun henkilökohtaisen koskemattomuuden raja ylittyy työssä: työntekijöiden kokema väkivalta lastenkodissa. [Verkkojulkaisu]. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK). Opinnäytetyö. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99593/italinna_niina_HELSENKI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kananen, J. 2008. Kvali: kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto.

- Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus Kirja.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämissuunnitelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.
- Krug, E., Dahlberg, L., Mercy, J., Zwi, A. & Lozano, R. (toim.) 2005. Väkivalta ja terveys maailmassa: WHO:n raportti. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- L 19.12.1889/39. Rikoslaki.
- L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.
- L 23.8.2002/738 Työturvallisuuslaki.
- L 20.1.2006/44 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.
- L 20.3.2015/254. Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista.
- L 542/2019. Laki lastensuojelulain muuttamisesta.
- Meloy, R. 1998: The psychology of stalking: Clinical and forensic perspectives. San Diego: Academic Press.
- Mikkola, M. 2004. Lastensuojelu ja eurooppalaiset ihmisoikeudet. Teoksessa: A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 64.
- Mullen, P., Pathe, M., Purchell, R. & Stuart, G. 1999. Study of Stalkers. [Verkkolehdistöartikkeli]. American Journal of Psychiatry 156, 1244–1249. [Viitattu 4.9.2020]. Saatavana: <https://ajp.psychiatryonline.org/doi/pdf/10.1176/ajp.156.8.1244>
- Oinonen, M. 2016. Työnsä vuoksi vainotut. [Verkkójulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön lisensiaatintutkimus. [Viitattu 19.1.2020]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100611/LISURI-1487068565.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pösö, T. 2004. Kasvatustyö sijaishuollossa. Teoksessa: A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. 202.
- Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakastilanteet - väkivalta työssä. Helsinki: Talentum.

- RIKU = Rikosuhrapäivystys. Ei päävästä. [Verkkosivu]. Lastensuojelu. [Viitattu 26.1.2020]. Saatavana: <https://www.riku.fi/rikoksen-uhrina/lapsi-ja-nuori-rikoksen-uhrina/lastensuojelu/>
- Rosenfeld, B. 2004. Violence risk factors in stalking and obsessional harassment: A review and preliminary meta-analysis. [Verkkolehtiartikkeli]. Criminal Justice and Behavior 31, 9–36. [Viitattu 4.9.2020]. Saatavana: <https://citeserx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.567.7734&rep=rep1&type=pdf>
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Sandholm, P. 2018. ”Et pääse minusta eroon”: Vainoamiseen altistavia tekijöitä ja vainoamisen motiiveja. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Tutkimuksellinen opinnäytetyö. [Viitattu 2.10.2020]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154689/On_YAMK2017_Sandholm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaalialan AMK-verkoston verkostokokous. 2016. [Verkkojulkaisu]. Sosiaalialan ammattikorkeakoulun komepetenssit. [Viitattu 7.11.2020]. Saatavana: https://www.tamk.fi/documents/10181/809882/SOAMK+KOMPETENS-SIT_2016.pdf/a42b7145-638f-4779-84da-e38671ab405a?fbclid=IwAR2_rpD-VXVJHXIQRDObrG5GFHoYgD1nLPZblkWM5zJVhoLbP6QuclLNtVQ
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Lastensuojelun laatusuositus. [Verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 12.10.2020]. Saatavana: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70275/URN_ISBN_978-952-00-3488-7.pdf
- Spitzberg, B & Cubach, W. 2007. The state of the art of stalking: taking stock of the emerging literature. [Verkkolehtiartikkeli]. Aggression and Violent Behaviour 12, 64–86. [Viitattu 22.1.2020]. Saatavana ResearchGate-tietokannasta.
- THL = Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2.7.2019b. Lastensuojelun käsikirja: huostaanotto. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.1.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto>
- THL = Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 17.9.2019a. Lastensuojelun käsikirja: kiireellinen sijoitus. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.1.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/kiireellinen-sijoitus>
- THL = Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 29.10.2019c. Lastensuojelun käsikirja: lastensuojelun avohuolto. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.1.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto>

- THL = Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 1.7.2020. Lastensuojelu 2019. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 16.10.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu>
- THL = Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ei päiväystä. Lastensuojelun käsikirja: lastenkoti, nuorisokoti. [Verkkajulkaisu]. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 14.10.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>
- THL = Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ei päiväystä. Lastensuojelun käsikirja: Mitä on lastensuojelu? [Verkkosivu]. [Viitattu 19.1.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Tjaden, P. & Thoennes, N. 1998. Stalking in America: Finding from the national violence against women survey. [Verkkajulkaisu]. Washington, DC: National Institute of Justice Centers for Disease Control and Prevention. [Viitattu 21.1.2020]. Saatavana: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles/169592.pdf>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2003. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Teoksessa: A. Pohjola (toim.) Eettisesti kestävä sosiaalitutkimus. Rovaniemi: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta. 132-134.
- Työsuojelu. 3.12.2018. Epäasiallinen kohtelu. [Verkkosivu]. [Viitattu 19.1.2020]. Saatavana: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>
- TTL = Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työkykytalo. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.10.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja. [Verkkokirja]. Edita Prima Oy. [Viitattu 18.1.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Unicef. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista. [Viitattu 20.1.2020]. Saatavana: https://unicef.studio.crasman.fi/pub/pub-lic/pdf/LOS_A5fi.pdf
- Valvira = Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. 2015. [Verkkosivu]. Lastensuojelu. [Viitattu 22.1.2020]. Saatavana: <https://www.valvira.fi/sosiaali-huolto/sosiaalihuollon-palvelut/lastensuojelu>
- Valvira = Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. 2015. [Verkkosivu]. Lastensuojelu. [Viitattu 22.1.2020]. Saatavana: <https://www.valvira.fi/sosiaali-huolto/sosiaalihuollon-palvelut/lastensuojelu>

Valvira. 7.11.2019. Sosiaalihuolto: Sosiaalihuollon tehtävissä toimiminen. [Verkkopublication]. Social and health care supervision. [Cited 14.10.2020]. Available: <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/sosiaalihuollon-tehtavissa-toimiminen>

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

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Violence reduction. 4.8.2014. Workplace violence. [Website]. [Cited 15.1.2020]. Available: <http://www.vakivalta.rikosentorjunta.fi/fi/index/vakivalta-tyopaikkavakivalta.html>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 1. Haastattelurunko

Taustatiedot:

- 1. Sukupuoli**
 - a) nainen
 - b) mies

- 2. Ikä**
 - a) alle 25
 - b) 26-35
 - c) 36-45
 - d) 46-55
 - e) 56-65
 - f) yli 66

- 3. Koulutus**

- 4. Työsuhteen laatu**
 - a) vakituinen
 - b) määräaikainen
 - c) osa-aikainen

- 5. Kuinka monta vuotta on työskennellyt lastensuojelun asumisyksikössä?**

- 6. Onko vainoaminen tapahtunut nykyisessä työpaikassa?**

Häirinnän ja vainoamisen kokemukset:

- 1. Miten vainoaminen on alkanut?**
- 2. Miten vainoaminen ilmeni?**
- 3. Millaisia tekoja vainoaminen piti sisällään?**
- 4. Kohtasivatko läheisesi vainoamista työsi vuoksi?**
- 5. Miten kauan vainoamista kesti?**
- 6. Onko vainoaminen tapahtunut asiakkaan, hänen läheistensä vai muun henkilön toimesta?**

- 7. Tapahtuiko vainoaminen asiakassuhteen aikana vai sen jälkeen?**

Häirinnän ja vainoamisen vaikutukset kokonaisvaltaisesti:

1. Millaisia seurauksia vainoamisella oli arkeesi ja elämäsi?
2. Miten vainoaminen vaikutti sinuun?
3. Miten vainoaminen vaikutti läheisiisi?
4. Miten vainoaminen vaikutti työntekoosi?

Vainoamisesta selviytyminen:

1. Millaisia keinoja käytit itsesi suojaamiseen?
2. Millaisia keinoja käytit läheisesi suojaamiseen?
3. Millaista apua ja tukea sait työpaikalta?
4. Millaista apua olisit toivonut saavasi työpaikalta?
5. Millaista apua ja tukea sait muualta?
6. Millaista apua olisit toivonut saavasi muualta?
7. Onko työpaikallasi toimintamalleja tällaisten tilanteiden varalle, jos on niin millaisia?
8. Oletko jatkanut työskentelyä samassa lastensuojeluyksikössä tapahtuneen jälkeen?