



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Heli Siltanen

# KEHITYSVAMMATYÖSSÄ KOHDATTU

## VÄKIVALTA JA SEN UHKA

Työntekijän näkökulma

Vaasan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala  
2022

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Heli Siltanen
Opinnäytetyön nimi	Kehitysvammatyössä kohdattu väkivalta ja sen uhka Työntekijän näkökulma
Vuosi	2022
Kieli	suomi
Sivumäärä	78+ 3 liitettä
Ohjaaja	Riku Niemistö

---

Kehitysvammaisten kanssa tehtävä työ on luovaa, haastavaa ja monipuolista. Työtä säätelee kehitysvammalaki, joka säättää myös käytön rajoitustoimenpiteille. Työssä joudutaan päivittäin tilanteisiin, jossa asiakkaan turvallisuuden vuoksi on puututtava itsemääräämisoikeuteen tai perusoikeuksiin.

Tutkimuksen tarkoituksena on saada aikaan käsitys siitä, miten usein ja millaista väkivaltaa tai sen uhkaa kehitysvammatyössä kohdetaan ja mitä väkivaltilanteet saavat aikaan työntekijässä sekä työyhteisössä. Tarkoitus on myös etsiä altistavia tekijöitä, jotka voivat johtaa asiakkaan väkivaltaiseen käytökseen ja samalla löytää työntekijöiden näkökulmasta tulevia työkaluja siihen, miten työssä tapahtuvaa väkivaltaa ja sen uhkaa voisi käsitellä, miten tapahtuneiden jälkeen pitäisi toimia ja miten väkivaltaisten tilanteiden määrää voitaisiin vähentää.

Tutkimuksen toteutus tapahtui kyselylomakkeella ja se on laadultaan kvantitatiivinen, jossa on kvalitatiivisia elementtejä. Kvantitatiivisen aineiston käsittely tapahtui tilastollisin menetelmin, Excel tilasto ohjelmaa käyttäen, kvalitatiiviset osiot analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalysillä.

Vastanneista 93 % kertoi kohtaavansa työssään väkivaltaa. Eniten väkivaltilanteita syntyi päivittäisessä ohjaus-, hoito tai avustustilanteessa. 81 % koki, ettei väkivaltilanteisiin ole mahdollista varautua tarpeeksi. Väkivallan ja sen uhan koettiin vaikuttavan työyhteisöön monin eri tavoin. Moni koki, että väkivaltilanteiden raportointi on tärkeää. Koulutusta väkivaltaisen asiakkaan kohtaamiseen oli saanut osa vastaajista, mutta siihen toivottiin päivitystä. Kehitettävää väkivaltilanteiden selvityksessä kerrottiin olevan työntekijöiden tiedon huomioiminen, huomioiva ja kantaa ottava esimiestyö sekä työnohjaus. Väkivaltilanteiden käsittely ja työnantajalta saatu tuki koettiin riittämättömäksi.

---

Avainsanat kehitysvamma, työväkivalta, työyhteisö, työhyvinvointi, esimiestyö

## ABSTRACT

Author Heli Siltanen  
Title Encountered Violence and a Threat of Violence in Work with  
People with a Developmental Disability – The Perspective of the Employee Year  
2022  
Language Finnish  
Pages 78 + 3 Appendices  
Name of Supervisor Riku Niemistö

---

Working with people with developmental disabilities is creative, challenging and varied. The work is regulated by the Act on Special Care for People with Intellectual Disabilities, which also regulates the use of restrictive measures. In the work, situations are encountered on a daily basis where, for the safety of the client, the right to self-determination or fundamental rights must be interfered with.

The purpose of the study is to gain an understanding of how often and what kind of violence or its threat is encountered in work with people with developmental disabilities and what situations of violence cause in the employee and in the work community. The aim is also to look for predisposing factors that can lead to violent behaviour by the client and at the same time to find tools from the employees' perspective on how to deal with violence at work and its threat, how to act after it and how to reduce the number of violent situations.

The research was carried out with a questionnaire. The questionnaire is quantitative with some qualitative elements. The quantitative data were processed using statistical methods. The qualitative data were analyzed by data-driven content analysis.

Of the respondents 93% said they encountered violence at work. The highest incidence of violence occurred in a daily situation of guidance, treatment, or assistance. Of the respondents 81% felt that it was not possible to prepare oneself sufficiently for violent situations. Violence and its threat were felt to affect the work community in different ways. Many respondents felt that reporting incidents of violence was important. Some respondents had received training in dealing with a violent client, but an update was requested. There were things that should be developed in debriefing. These include taking into account the employee's point of view, good supervisory work and professional guidance. Dealing with violence situations and the support received from the employer were considered insufficient.

---

Keywords developmental disability, violence at work, work community, well-being at work, supervisory work

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	KEHITYSVAMMATYÖ.....	10
	2.1 Kehitysvammatyön sisältö .....	10
	2.2 Asumispalvelut.....	11
	2.3 Työ- ja päivätoiminta .....	11
	2.4 Ammattiosaaminen sosiaali- ja terveysalalla .....	12
	2.4.1 Lähihoitajan ammattiosaaminen .....	13
	2.4.2 Sairaanhoidajan ammattiosaaminen .....	13
	2.4.3 Sosionomin ammattiosaaminen .....	14
	2.5 Taidot kehitysvammatyössä .....	15
3	KEHITYSVAMMAISUUDEN MÄÄRITELMÄ JA ASEMA YHTEISKUNNASSA .....	17
	3.1 Itsemääräämisoikeus ja vammaispalvelut .....	18
	3.2 Rajoittaminen.....	20
4	VÄKIVALLAN JA SEN UHAN MÄÄRITELMÄT.....	22
	4.1 Väkivalta ilmiönä ja asiakastilanteissa .....	23
	4.2 Väkivallan seuraukset ja vaikutukset työyhteisöön.....	24
	4.3 Väkivallan ennaltaehkäisy ja työturvallisuus .....	26
	4.4 Työnantajan vastuu.....	28
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	30
	5.1 Opinnäytetyön lähtökohdat ja tutkimuskysymykset.....	30
	5.2 Tutkimuksen tarkoitus .....	31
	5.3 Tutkimuksen tavoitteet.....	31
6	TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON HANKINTA .....	33
	6.1 Kvantitatiivinen menetelmä .....	33
	6.2 Kvalitatiivinen menetelmä .....	34

6.3	Kyselytutkimuksen kohderyhmä.....	34
6.4	Kyselyn toteuttaminen.....	35
6.5	Aineiston keruu.....	36
6.6	Tutkimusaineiston analysointi.....	37
6.7	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	39
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	41
7.1	Kyselyyn vastanneiden työkokemus kehitysvamma-alalta.....	41
7.2	Kohdattu väkivalta ja sen uhka kehitysvammatyössä.....	43
7.3	Mikä laukaisee väkivaltatapauksen?.....	45
7.4	Väkivallan vaikutukset työyhteisöön.....	47
7.5	Väkivaltatilanteiden raportointi ja käsittely.....	48
7.6	Koulutus ja tilanteisiin puuttuminen.....	52
7.7	Oman organisaation puuttuminen väkivaltatilanteisiin.....	55
7.8	Oman työn kehittäminen.....	58
7.9	Omat keinot väkivaltatilanteiden minimoimiseen.....	59
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	61
8.1	Kohdattu väkivalta ja sen yleisyys.....	62
8.2	Väkivaltatilanteiden raportointi ja läpikäyminen yksiköissä.....	63
8.3	Koulutus ja väkivaltatilanteisiin puuttuminen.....	66
8.4	Työntekijän omat taidot sekä oma toiminta.....	66
9	POHDINTA.....	68
	LÄHTEET.....	74
	LIITTEET.....	78

## KUVIO- TAULUKKO JA KAAVIOLUETTELO

<b>Kuvio 1.</b> Työntekijään kohdistuva väkivalta	26
<b>Kuvio 2.</b> Vastaajien työkokemus kehitysvamma alalta	41
<b>Kuvio 3.</b> Vastaajien koulutustausta	42
<b>Kuvio 4.</b> Vastaaja työskentelee tällä hetkellä	42
<b>Kuvio 5.</b> Väkivallan uhka kehitysvammatyössä	44
<b>Kuvio 6.</b> Raportointi väkivaltatilanteista	49
<b>Kuvio 7.</b> Ilmoitusten läpikäyminen yksiköissä	50
<b>Kuvio 8.</b> Saatu koulutus väkivaltaisen asiakkaan kohtaamiseen	52
<b>Kuvio 9.</b> Työntekijöihin kohdistettuun väkivaltaan puuttuminen	53
<b>Taulukko 1.</b> Työssä kohdatun väkivallan esiintyminen ja yleisyys .....	44
<b>Taulukko 2.</b> Työssä kohdattu väkivallan uhan esiintyminen ja yleisyys .....	45
<b>Taulukko 3.</b> Organisaation puuttumiskeinoja väkivaltatilanteisiin työntekijöiden näkökulmasta .....	55
<b>Kaavio 1.</b> Koetun väkivallan yleisyys.....	43
<b>Kaavio 2.</b> Väkivaltaisen käyttäytymisen laukaisevat tilanteet.....	46
<b>Kaavio 3.</b> Väkivallan ja sen uhan vaikutukset työyhteisöön.....	48
<b>Kaavio 4.</b> Väkivaltatilanteiden purku .....	49
<b>Kaavio 5.</b> Kehitysehdotuksia väkivaltatilanteisiin puuttumiseen, työntekijöiden näkökulmasta .....	56
<b>Kaavio 6.</b> Mitkä taidot tukevat väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä .....	57

## **LIITELUETTELO**

**LIITE 1.** Tutkimuslupa

**LIITE 2.** Saatekirje

**LIITE 3.** Kysely

## 1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalan sektoreilla esiintyy selkeästi muihin aloihin verrattuna enemmän väkivaltaa ja sen uhkaa. (Rautjärvi 2004, 291). Koettu väkivalta tai sen uhka vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin negatiivisesti, vaikka fyysisiä vammoja työntekijälle ei tilanteesta aiheutuisikaan. Väkivallan uhka vaikuttaa myös henkiseen jaksamiseen ja tuo mukanaan työkuormitukselle haitallisia asioita. (Ennakoi väkivaltaa 2020.) Väkivalta on mitä tahansa hyökkäävää käyttäytymistä, jonka tavoitteena on toisen ihmisen vahingoittaminen. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2015,6).

Väkivallalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä fyysisen- henkisen ja seksuaalisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutumista, työtehtävien aikana.

Kehitysvammaisuus on vaikeutta ymmärtää ja oppia uusia asioita. Kehitysvammaisuuden vaikutukset ovat hyvin yksilöllisiä ja vaikutukset yksilön elämään vaihtelevat paljon. Suomessa on arvioitu olevan noin 50 000 kehitysvammaista ihmistä, joista vain osalla on kehitysvammadiagnoosi ja heistä osa käyttää kehitysvammaille tarjottavia palveluita. (Kehitysvammaliitto 2016.) Syitä kehitysvammaisuudelle on useita. Perintötekijät, ongelmat odotusaikana, lapsuusiässä koettu sairaus tai onnettomuus sekä äidin raskauden aikainen päihteiden käyttö voivat aiheuttaa alkion kehitysvammaisuutta tai oppimisvaikeuksia. Usein syy kehitysvammaisuudelle jää selviämättä. Kehitysvamman tasot vaihtelevat lievästä vaikeaan. Lievästi kehitysvammainen pärjää itsenäisesti, mutta tarvitsee mahdollisesti joskus tukea joillain elämän osa-alueilla, kun taas vaikeasti kehitysvammainen on jatkuvasti riippuvainen toisten tuesta. (Kehitysvammaliitto 2016.)

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä tietoa ja tuoda esiin kokemuksia väkivallan uhka- ja väkivaltatilanteista, joita kehitysvammatyössä hoitajat ja ohjaajat asiakkaan suunnalta työssään kohtaavat. Tietoa kerätään siitä, millaisia väkivaltatilanteita kehitysvammatyössä ilmenee ja millaisia seurauksia tilanteista aiheutuu, miten tilanteisiin reagoidaan, mitkä tekijät saattavat edesauttaa tilanteiden

eskaloitumista ja miten väkivaltatilanteet voisi välttää. Opinnäytetyön avulla selvitetään, miten väkivaltaa kohdanneet työntekijät ovat kokeneet saaneensa tapahtuneeseen tukea työyhteisöltään sekä työnantajalta. Tarkoitus on myös tuoda ilmi, miten ennaltaehkäistä väkivaltatilanteita sekä miten niiden ilmetessä toimitaan.

Opinnäytetyö on rajattu Kanta-Kauhavalla sijaitseviin kehitysvammayksiköihin. Opinnäytetyön tutkimuksen aineisto kerättiin kvantitatiivisella kyselylomakkeella, joka sisälsi myös kvalitatiivisia ominaisuuksia. Kyselyyn vastanneet työntekijät toimivat hoitajina sekä ohjaajina päivä- ja työtoiminnassa sekä asumisyksiköissä.

## 2 KEHITYSVAMMATYÖ

Kehitysvamma-alalla ja vammaistyössä työn sisältö rakentuu sen mukaan, mitä asiakas tarvitsee ja haluaa. Työ on todella monipuolista, vammaisen henkilön kanssa työskentelyyn voi kuulua muun muassa arkista ostoksilla käyntiä, kulttuuri- ja urheilutapahtumia sekä erilaisia harrastuksia. Työn tarkoituksena on tukea kehitysvammaisen henkilön normaalia sujuvaa ja monipuolista arkea.

### 2.1 Kehitysvammatyön sisältö

Kehitysvammaisten kanssa tehtävä työ on luovaa, haastavaa ja monipuolista. Työtä tehdään oman persoonan avulla ja aito halu auttaa sekä kiinnostus ihmisiin ovat lähtökohtia hyvälle kehitysvammatyölle. Työntekijä tarvitsee myös kehitysvammaisten ihmisten erityistarpeista tietoa. Kehitysvammaisen ihminen tarvitsee tukea esimerkiksi työssäkäyntiin, itsenäistymiseen sekä harrastuksiin. Vaikeavammaisen henkilö tarvitsee tukea liikkumiseen, kommunikoimiseen ja syömiseen. (Verner, 2021.)

Kehitysvammaisen kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelujen piiriin. Kun asiakkaana on kehitysvammaisen henkilö, tulee muistaa, että hänellä on oikeus käyttää kaikille tarjolla olevia, samoja palveluja. Asiakaskohtaamisissa haasteita saattavat olla mm. asiakkaan yksilölliset erityistarpeet ja niiden tunnistaminen sekä henkilökunnan kiire. Sujuvan kohtaamisen kannalta tärkeää on varata aikaa tapaamiselle ja olla selvillä asiakkaan kommunikointitavasta. Asiakas tulee kohdata ja kohdella arvokkaasti, hänen toiveensa tulee kuulla ja hänellä on oikeus olla mukana häntä koskevissa päätöksenteossa. (Verner, 2021.)

Kehitysvamma-alalla sekä vammaistyössä työskennellään kunnissa, kuntayhtymissä tai yksityisen sektorin palveluyksiköissä. Alan ammattilaiset työskentelevät erilaisissa toimintaympäristöissä, joissa eri-ikäiset vammaiset asuvat, tekevät työtä, opiskelevat tai käyttävät saatavilla olevia palveluja. (JHL, 2021.)

Vammaispalvelulain ja kehitysvammalain mukaisia palveluita ovat mm. itsemääräämisoikeuden tukeminen, yksilöllisiä tarpeita tukeva asuminen sekä tilapäinen hoito, työ- ja päivätoiminnan mahdollisuus, erilaiset tuet ja apuväline mahdollisuudet, henkilökohtainen apu. Asiakkaalle tulee antaa mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omien palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Tuettu päätöksenteko ja edunvalvonta ovat itsemääräämisoikeuden tukena. (THL, 2021.)

## **2.2 Asumispalvelut**

Vammaispalvelulain (3.4.1987/380) mukaan kunnan on järjestettävä kehitysvammaiselle palveluasuminen, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista.

Kehitysvammaisten henkilöiden laitoshuollon ulkopuoliset asumismuodot ovat tuettu, ohjattu ja autettu asuminen, riippuen asumisen tukipalvelujen määrästä ja järjestämistavasta. Tuetussa asumisessa henkilö asuu omassa asunnossa ja saa apua tarvittaessa tukihenkilöltä. Autetusta asumisesta puhutaan silloin, kun henkilö tarvitsee koko ajan paikalla olevaa henkilökuntaa. Autettuun asumiseen sisältyy myös yövalvonta. Ohjatussa asumisessa yövalvontaa ei ole järjestetty, vaan henkilö selviää muuten itsenäisesti, mutta tarvitsee apua lähinnä aamuisin ja iltaisin. (Niemelä & Brandt 2008, 38.)

Vammaisten asumispalveluiden tavoite on tukea asukkaita omatoimisuuteen sekä ohjata ja auttaa heitä suoriutumaan mahdollisimman itsenäisesti päivittäisistä toiminnoista.

## **2.3 Työ- ja päivätoiminta**

Päivä- ja työtoiminta sekä työllistymistä tukeva toiminta muodostavat palvelujen kokonaisuuden, jonka tarkoituksena on edistää sosiaalihuollon keinoin vammaisten ihmisten osallisuutta ja mahdollisuuksia työllistyä.

Työtoimintana toteutettavaa työtä järjestetään kunnan ylläpitämässä työ- ja toimintakeskuksessa. Työtoiminta tulee toteuttaa henkilön omien, yksilöllisten tarpeiden mukaan, henkilön toiveita kuunnellen. Työtoiminnan määrä ja toteutus-tapa tulee kirjata erityishuolto-ohjelmaan. Työtoiminnan sisällössä tulee korostua työelämätaitojen harjoittelu, työpaikan etsiminen sekä työhön valmentautuminen silloin, kun henkilön tavoitteena on työllistyä avoimille työmarkkinoille. (Verner, 2021.)

Toimintakeskuksissa järjestetään myös päivätoimintaa, jossa varsinaisia työtehtäviä ei toteuteta, vaan toiminta on virikkeitä antavaa. Palvelukokonaisuus järjestetään joustavasti, vammaisen henkilön yksilöllisten tarpeiden mukaan. Yhden-vertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturva. Ihmisiä tulee kohdella työelämässä tasavertaisesti heidän ominaisuuksistaan, kuten iästä, uskonnosta tai vammaisuudesta riippumatta. (Verner, 2021.)

#### **2.4 Ammattiosaaminen sosiaali- ja terveysalalla**

Sosiaali- ja terveysalalla, kehitysvammatyössä työskentelee usein toisen asteen koulutuksen saaneita, lähihoitajia (ent. perushoitaja) sekä ammattikorkeakoulun käyneitä sosionomeja ja sairaanhoitajia. Kehitysvammatyössä tarvitaan erilaisia taitoja työn suorittamiseen, joita nämä koulutukset tarjoavat.

Sosiaali- ja terveysalan työntekijät ovat nimikesuojattuna ammattihenkilöitä. Sosiaalihuollon laillistetut ja nimikesuojatut ammattihenkilöt, mm. sosionomi ja sairaanhoitaja, merkitään Valviran ylläpitämään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin Suosikkiin. Lähihoitajan (vanha perushoitaja) nimikesuojaus, henkilölle, joka on suorittanut sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon, merkitään Terhikkiin. (Valvira)

Sosiaali- ja terveysalalla työntekijät tekevät työtä sydämellä eikä kaikkia taitoja ei voi saada koulutuksesta vaan iso osa työntekijän työkaluista on jo hänessä

itsessään. Työtä tehdään vahvasti oman persoonan sekä niin sanotun hiljaisen tiedon avulla.

#### **2.4.1 Lähihoitajan ammattiosaaminen**

Lähihoitajan työ edellyttää asiakas- ja potilastyötaitoja. Lähihoitajan toiminnan lähtökohtana on asiakkaan / potilaan ja perheen terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitäminen sekä edistäminen. Asiakas- ja potilasturvallisuuden varmistaminen on työskentelyn ydin. Työskentely perustuu laaja-alaisen tiedon ohella hyviin vuorovaikutustaitoihin erilaisten ihmisten kanssa. (Tehy, 2021.) Lähihoitaja arvioi asiakkaan hoidon tarpeita, priorisoi todettuja tarpeita ja vastaa niihin käyttämällä asiakkaan osallisuutta puoltavia menetelmiä sekä dokumentoi hoitotyön prosessin. Lähihoitajan työ edellyttää myös ammattia säätelevien lakien tuntemusta sekä ammattitaidon jatkuvaa ylläpitoa. Myös oman työn ja työtapojen kehittäminen kuuluu osaksi työtä. Lähihoitajan työnteon taustalla ovat eettiset periaatteet, jotka ovat ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, vastuullisuus ja yhteisöllisyys. Lähihoitajan työn lähtökohtana on ihmisen auttaminen. (Super, 2021.)

#### **2.4.2 Sairaanhoitajan ammattiosaaminen**

Sairaanhoidajien (AMK) asiantuntijuus on laaja-alaista sekä moninaista johtuen monisäikeisestä toimintakentästä. Eri näkökulmista katsottuna osaamisen alueita ovat yksilön tiedot, taidot, asenteet ja käyttäytyminen, joiden lisäksi yksilön ammatillista osaamista voidaan jakaa eri osa-alueisiin, jotka käsittelevät asiantunte-  
musta. Tällaisia osa-alueita ovat organisaatiotunteminen, toimintamallit organisaatiossa sekä yksilön tietotaidot, jotka liittyvät määritettyyn työhön (Sydänmaalakka, 2000; Hirsjärvi ym. 2010.) Sairaanhoitajan tehtävät työkentällä ovat terveyden edistäminen ja ylläpitäminen, sairauksien ehkäiseminen ja hoitaminen sekä kärsimyksen lievittäminen. Sairaanhoidajien asiantuntijuus pohjautuu näyttöön perustuvaan hoitotyöhön, jonka lisäksi sairaanhoitajilla on asiantuntijoiden tietotaito tuoda myös hoitotyön näkökulma moniammatilliseen työryhmään.

Sairaanhoitajan työssä tarvitaan hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, päätöksentekokykyä ja hoitotaitoja. Sairaanhoitajalta edellytetään potilasturvallisuuden takaamiseksi vastuullisuutta, huolellisuutta ja tarkkuutta. Itsenäinen ja vastuullinen sairaanhoitaja osaa hoitaa, auttaa, tukea ja kuntouttaa eri-ikäisiä ihmisiä ja he ovat potilaidensa asialla. (Sairaanhoitajat, 2021.)

### **2.4.3 Sosionomin ammattiosaaminen**

Sosionomin (AMK) tehtävä on edistää asiakkaidensa sosiaalista turvallisuutta, osallisuutta sekä hyvinvointia, käsitellen osa-alueita kontekstisidonnaisesti, huomioiden tilanteen, tarpeet sekä voimavarat. Sosionomi pyrkii ymmärtämään arkielämän jatkuvuutta sekä tuen tarpeen yksilöllisyyttä. Sosionomit toimivat yhteiskunnassa tehtävissä, joiden avulla pyritään edistämään yksilön, perheen tai yhteisön sosiaalista turvallisuutta, osallisuutta ja hyvinvointia. Tarkastelun kohteena ovat myös sosiaalinen osallisuus, toimintakykyyn liittyvät tarpeet, yksilön ja yhteiskunnan kannalta. Toimintamahdollisuuksien tukeminen, ohjaus sekä asiakkaan subjektiivisen oikeuden edistäminen lukeutuvat myös sosionomin osaamiseen. (Räty & Tolvanen 2008, 145–147.) Sosionomit ovat usein vierellä kulkijoita, niitä, jotka tukevat ja auttavat asiakasta, kun hänen omat voimansa tai taidot eivät riitä. Sosionomin työnkuva ja työkenttä ovat laajoja, ja asiakkaiden tuen tarve on hyvinkin yksilöllinen. Sosionomin asiantuntijuutta on hänen taitonsa kyetä ammattilaisena hyödyntämään taitojaan ja tietojaan, ratkoakseen käytännön ongelmia ja muuntautumaan yhteiskunnan tarpeiden mukaan. Haasteet, joita sosionomit ratkovat, kumpuavat ihmisten elämästä ja asiakkaiden tarpeista. Helminen (2014, 18.) Sosionomin työssä merkittävää on se, että pyritään integroimalla liittämään marginaalissa olevia ihmisiä hallitsevaan yhteiskuntanormiin. Asiantuntijuus sosionomin työssä liittyy siihen, että kyetään näkemään juuri nämä marginaaliset ryhmät ja siellä elävät yksilöt ja koetetaan edistämään heidän asemaansa (Forsberg, Juhila & Roivanen 2002, 13–14.) Sosionomin työ on ennaltaehkäisevää, perusturvaan kohdentuvaa, perhekeskeistä, sekä myös yksilökeskeistä. Tavoitteena on tukea yksilön arjen toimintakykyä. Sosionomit ovat tekemisissä arjen

monimuotoisuuden kanssa, jossa heidän tehtävänä on tukea eri-ikäisten ja erilaisiin ryhmiin kuuluvien ihmisten elämää sosiaalisesta näkökulmasta. (Mäkinen ym. 2009, 76–77.)

## **2.5 Taidot kehitysvammatyössä**

Vammaistyötä tehdään erilaisissa palveluyksiköissä. Esimerkiksi työ- ja toimintakeskukset, asumispalveluyksiköt sekä tehostetun asumisen yksiköt työllistävät useita vammaistyön osaajia. Asiakkaan vammaisuus vaatii erilaisia palveluita, joten yleispätevää, yhtä oikeaa tapaa toimia ei ole. Yleisimpiä ammattinimikkeitä kehitysvamma-alalla ovat kehitysvammaisten ohjaaja, päivätoiminnan ohjaaja, asumispalveluohjaaja, jotka pääsääntöisesti toimivat ohjaustyössä sekä sosiaaliohjaaja sekä sosiaalityöntekijä, jotka toimivat sosiaalisen tuen, neuvonnan ja ohjauksen tehtävissä. Työntekijän työote on kuntouttava ja toimenkuvaan kuuluvat palvelutarpeen tunnistaminen, osallistuminen palvelutarpeen arviointiin, palveluohjauksen toteuttaminen, asiakkaan asioiden hoitaminen, asiakas osallistaen. Työntekijä huolehtii myös asiakkaan yleisestä hyvinvoinnista. Työssä kulkee vahvasti rinnalla sosiaalipalveluita koskeva lainsäädäntö. (Mäkinen ym. 2009, 90)

Ammattitaitoon sisältyy kolme peruspilaria: tieto, taito ja asenteelliset valmiudet, jotka kulkevat käsi kädessä. Opiskelussa saatavat taidot ja tiedot kehittyvät käytännön kokemuksen mukana ja kokemus tuo lisää taitoja asiakaskohtaamisten myötä. Kerätyn teoreettisen tiedon avulla työntekijä kykenee perustelemaan ja jäsentämään omaa toimintaansa. Työntekijän asenteita koskevat valmiudet näkyvät ensisijaisesti hänen suhtautumisessaan asiakkaisiin ja omaan työhön. Asiakkaisiin, ja koko työyhteisöön heijastuva työmoraali voidaan lukea asenteita koskeviin valmiuksiin. (Malm ym. 2004, 415–416.)

Osaaminen näkyy onnistuneissa työsuorituksissa ja osaamista arvioidaan aina yhteydessä tehtävään. Ammattiosaaminen on kuin jäävuori, jonka huippu, osaaminen, näkyy toiminnassa. Pinnan alla piilossa ovat taidot, tiedot ja asenteet. Pinnan alla oleva osa jää helposti tarkastelun ulkopuolelle. Osaaminen perustuu näkyvään

ja näkymättömään eli hiljaiseen tietoon. Osaamista arvioidessa tarkastellaan näkyvää osaa. (Heinonen & Kurkela & Lievonen & Savolainen 2001,5; Rätty & Tolvanen 2007, 148.)

### **3 KEHITYSVAMMAISUUDEN MÄÄRITELMÄ JA ASEMA YHTEISKUNNASSA**

Suomen kehitysvammalain (L 519/1977 1 §), mukaan kehitysvammaiseksi luetaan henkilö, kenen kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä koetun sairauden, vian tai vamman vuoksi ja joka ei muun lain nojalla voi saada tarvitsemiaan palveluja. YK:n yleissopimus määrittelee vammaisuuden evolutiivisesti. Henkilön pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin yhdistyvä vamma, yhdistettynä yhteiskunnassa hallitseviin esteisiin hankaloittaa yhdenvertaista osallistumista yhteiskuntaan. Huomio ei silloin ole vammaisessa henkilössä, vaan ympäröivän yhteiskunnan ilmenevissä esteissä sekä rajoitteissa. (Suomen YK-liitto, 2021.) Taustalla on näin ollen yhteiskunnan kyvyttömyys muotoutua kaikille saavutettavaksi. Kaikkien palvelujen tulisi olla myös vammaisten henkilöiden saatavilla. (THL, 2021).

Vammaispalvelulain 2§:n vammaisuuden yleismääritelmän mukaan vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla on vamman tai sairauden vuoksi pitkäaikaisia, erityisiä vaikeuksia selviytyä arkipäiväisistä elämän toiminnoista. Vaikeavammaisuuden määrittely tapahtuu aina yksilöllisesti. Huomioon otetaan vamma tai sairaus, olosuhteet ja elinympäristö, henkilön toimintakyvylle määritellyt vaatimukset sekä myös haetun palvelun tai tukitoimen välttämättömyys itsenäisen elämän onnistumisen kannalta. Mikään vamma tai sairaus ei automaattisesti merkitse vaikeavammaisuutta. (Vammaissosiaalityö, 2021).

Kehitysvammaisuus on vaikeutta ymmärtää ja oppia uusia asioita ja sen vaikutukset ovat hyvin yksilöllisiä. Suomessa on arvioitu olevan noin 50 000 kehitysvammaista ihmistä, joista vain osalla on kehitysvammadiagnoosi ja joista osa käyttää kehitysvammaisille tarjottavia palveluita. (Kehitysvammaliitto, 2021). Kehitysvamman tasot vaihtelevat lievästä vaikeaan. Lievästi kehitysvammainen pärjää itsenäisesti, mutta mahdollisesti joskus tukea joillain elämän osa-alueilla, kun taas

vaikeasti kehitysvammainen on jatkuvasti riippuvainen toisten tuesta. (Kehitysvammaliitto, 2021).

### **3.1 Itsemääräämisoikeus ja vammaispalvelut**

Itsemääräämisen ulottuvuuksia on ainakin viisi. Ensimmäiset kolme niistä, liittyvät tietoon ja päätöksentekoon. Nämä ovat: oikeus saada itseään koskevaa tietoa, oikeus osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon sekä mahdollisuudet toteuttaa päätös. Kaksi viimeistä ulottuvuutta ovat, oikeus tuntee itsensä kyvykkääksi, ylläpitää ja käyttää kykyjään sekä oikeus yksityisyyteen. (Beauchamp & Childress, 2001.)

Suomen lainsäädännössä on laajasti turvattu itsemääräämisoikeus. Itsemääräämislaki ja lainsäädäntö tarkoittavat sitä, että jokaisella on oikeus määrätä itsestään ja toimistaan. Tämän lisäksi turvataan muun muassa asiakkaan asemaa ja oikeuksia sosiaalihuollon erityislaeissa. Suomea velvoittavat myös kansainväliset sopimukset, joilla pyritään turvaamaan ihmisoikeuksien toteutuminen. Vammaisten ihmisten asioita turvaa merkittävästi YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus. Ihmisarvon loukkaamattomuuden, yksilön vapauden, oikeudet sekä mahdollisuuden edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa turvaa perustuslaki (1999/731). Jokaiselle kuuluvat perusoikeudet, joita ovat muun muassa oikeus elämään, yhdenvertaisuus, oikeus henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, liikkumisvapaus, oikeus yksityiselämän suojaan, oikeus omaan kieleen sekä oikeus maksuttomaan perusopetukseen ja työhön. (11.6.1999/73 6 §).

Yhdenvertaisuutta ja syrjinnän ehkäisyä edistää yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325 1 §). Laki kehitysvammaisten erityishuollosta korostaa erityishuollossa olevien kehitysvammaisten ihmisten oikeutta täysimääräiseen osallistumiseen yhteiskunnassa. Erityishuollon tarkoituksena on edistää kehitysvammaisen henkilön suoriutumista jokapäiväisistä toiminnoista, hänen sopivaa

toimeentuloaan ja sopeutumistaan yhteiskuntaan sekä turvata hänen tarvitsemansa hoito ja muu huolenpito. (L 519/1977 8 §)

Erityislakien perusteella myönnetään suuri osa kehitysvammaisten henkilöiden tarvitsemista palveluista ja tukitoimista. Näitä erityislakeja ovat esimerkiksi kehitysvammalaki ja vammaispalvelulaki. Lähtökohtaisesti yleislain mukaiset palvelut ovat ensisijaisia, kun ne suhteutetaan erityislain nojalla myönnettäviin palveluihin. Näihin palveluihin on oikeutettu, jos henkilö ei saa tarvitsemaansa palveluita yleislain perusteella. Kun päätöstä tehdään, tulee soveltaa asiakkaalle suopeampaa lakia ja koska erityishuollon palvelut ovat suurilta osin ilmaisia, tulee kehitysvammalaki sovellettavaksi isossa osassa tapauksia, koska tämä on asiakkaalle edullisempi vaihtoehto. Hallinto-oikeudet ovat monissa päätöksissään maininneet, että henkilö, joka ei saa riittäviä palveluja yleislain nojalla, tulee silloin palvelut järjestää hänelle kehitysvammalain nojalla erityishuoltona. Kyseiset päätökset ovat koskeneet muun muassa asumispalveluita, aamu- ja iltapäivätoimintaa ja tilapäishoitoa. (Tukiliitto, 2021.)

Vammaisten henkilöiden palveluissa, kyse on perusoikeuksista sekä samalla oikeudenmukaisuuden toteutumisesta, jota normit ja käytännöt tukevat. Toimivan ja asianmukaisen lainsäädännön lisäksi tarvitaan sopiva ympäristö sekä kaikille saatettavat yleiset palvelut. Erityispalveluita tarvitaan, jotta yhdenvertaisuus yhteiskunnassa toteutuisi. Asiakkaiden tarpeeseen tulee pystyä vastaamaan ilman kielteistä erilaisuuden tai erityisyyden leimaa. (THL, 2021.) Vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet, toiveet ja mielipiteet tulee ottaa huomioon, ja hänelle on turvattava mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua omiin asioihinsa. (L 519/1977 8d§)

Sosiaalihuollon tarkoituksena on ylläpitää ja edistää hyvinvointia sekä sosiaalista turvallisuutta, vähentää eriarvoisuutta, edistää osallisuutta, turvata yhdenvertaisin perustein tarpeenmukaiset, laadukkaat ja riittävät sosiaalipalvelut sekä muut hyvinvointia tukevat ja edistävät toimenpiteet. Laki edistää asiakaskeskeisyyttä, asiakkaan oikeutta hyvään kohteluun ja palveluun sosiaalihuollossa sekä muiden toimijoiden välillä tavoitteiden toteuttamiseksi. Laissa on linjattu, että

sosiaalihuoltoa toteutettaessa on kiinnitettävä erityistä huomiota erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden edun toteutumiseen. Lakia sovelletaan kunnalliseen sosiaalihuoltoon, jollei laissa muutoin säädetä. (30.12.2014/1301 3§)

Vammaisten henkilöiden tarvitsemia palveluja ja tukitoimia pystytään järjestämään vammaispalvelulain sekä osin myös kehitysvammaisten erityishuollosta säädetyn lain perusteella. Vammaispalvelulain mukaisten palvelujen ja tukitoimien tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön mahdollisuuksia elää ja toimia yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä. Tarkoituksena on myös ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Vammaisten henkilöiden tarvitsemat palvelut ja tukitoimet organisoidaan siten, että ne tukevat heidän omatoimista suoriutumistaan. (Vammaispalveluasetus 1§). Vammaispalvelulain mukaisia vaikeavammaisuuden perusteella niin sanottuja subjektiivisia oikeuksia henkilölle ovat: palveluasuminen, päivätoiminta, henkilökohtainen apu, kuljetuspalvelut, asunnon muutostyöt sekä asuntoon kuuluvat apuvälineet ja laitteet. Mikäli henkilö on vaikeavammaisuuden perusteella oikeutettu ko. palveluihin, ne ovat riittäviä ja palvelumuodot vastaavat avuntarpeeseen, järjestää kunta niitä yhdessä arvioidun tarpeen mukaisesti. (Vammaissosiaalityö, 2021.)

### **3.2 Rajoittaminen**

Sosiaali- ja terveydenhuollossa joudutaan päivittäin tilanteisiin, jossa asiakkaan turvallisuuden vuoksi on puututtava itsemääräämisoikeuteen tai perusoikeuksiin. Usein itsemääräämisoikeutta joudutaan rajoittamaan. Yleisimmät asiakkaan itsemääräämisoikeutta rajoittavia menetelmiä ovat erilaiset liikkumista estävät välineet, kuten turvavyöt ja turvaliivit, sängyn laidat sekä pyörätuoliin kiinnitettävät pöydät. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2014, Valvira, 2021.)

Kehitysvammalakia (23.6.1977/519 1 §), muutettiin 10.6.2016. Muutoksilla vahvistettiin erityishuollossa olevien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja itsenäistä suoriutumista. Lakiin vahvistettiin myös erityishuollossa olevien henkilöiden rajoitustoimenpiteiden käytön menettelyn ja edellytysten säännökset, joita tullaan

noudattamaan rajoitustoimenpiteitä käytettäessä. Oikeusturvaa lisättiin myös, kun käytettyjen rajoitustoimenpiteiden kirjaaminen ja jälkiselvitysten säännöt saatiin uuteen lakiin. Lisäksi vahvistettiin rajoitustoimenpiteitä koskevat virka- ja vahingonkorvausvastuu sekä tehostetun viranomaisvalvonnan uudistetut säännökset tahdosta riippumattomasta erityishuollosta. Laki tukee nyt itsemääräämiskeuden vahvistamista, itsenäisen suoriutumisen tukemista sekä rajoitustoimenpiteiden käytön vähentämistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2016; THL 2021.)

Kehitysvammalaki säätelee käytön myös rajoitustoimenpiteille, joita voidaan käyttää yksinomaan silloin, kun se on välttämätöntä, erityishuollossa olevan tai jonkun toisen henkilön terveyden tai turvallisuuden suojaamiseksi tai silloin jos nähdään tarve torjua merkittävä omaisuusvahinko. Rajoitustoimenpiteisiin ei saa ryhtyä, jos käytössä on jokin lievempi keino ja rajoitustoimenpidettä saa jatkaa ainoastaan niin kauan kuin se on välttämätöntä. (THL, 2021; 20.5.2016/381 42 b §)

## 4 VÄKIVALLAN JA SEN UHAN MÄÄRITELMÄT

Maailman terveysjärjestö, WHO:n määritelmässä väkivalta tarkoittaa vallan, kontrollin tai fyysisen voiman tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista sillä tavoin, että väkivalta kohdistuu toiseen ihmiseen tai ihmisryhmään ja että väkivalta johtaa tai voi johtaa fyysisen tai psyykkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen, perustarpeiden tyydyttymättä jäämiseen tai kuolemaan. Väkivaltailmiö on monitasoinen. Se on yksilöllisten, ihmisten välisiin suhteisiin liittyvien, sosiaalisten, kulttuuristen ja ympäristöllisten tekijöiden monimutkaisen yhteisvaikutuksen tulos. (E.G.Krug, L.L. Dahlberg, J.A. Mercy, A.B. Zwi & R. Lozano, 2005.) Työpaikka-väkivalta voi olla myös kolmannen osapuolen tai työyhteisön luomaa uhkaa, fyysistä tai psyykkistä väkivaltaa tai kiusaamista. (European Agency for Safety and Health at Work 2010, 9).

”Vallan” sisällyttäminen määritelmään ”fyysisen voimankäytön” ohella laajentaa väkivaltaisen teon luonnetta. Tavanomainen väkivallan mieltäminen laajennetaan koskemaan tekoja, uhkauksia ja pelottelua, jotka ovat seurausta valtasuhteesta. Tätä kautta mukaan tulevat ilmeisempien väkivaltaisten tekojen lisäksi myös laiminlyönti ja tekemättä jättäminen. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 2019). WHO:n määritelmässä väkivalta yhdistetään nimenomaan itse tekoon eikä sen lopputulokseen.

Väkivalta luo terveydellisiä, sosiaalisia ja taloudellisia haittoja yksilölle kuin yhteiskunnalle. Väkivallan ja sen uhan ehkäisy ja vähentäminen vaativat laaja-alaista yhteistyötä ja väkivallan ehkäisy on monissa kansainvälisissä sopimuksissa ja ohjelmissa tavoitteena. Esimerkiksi Suomessa on toteutettu rikosentorjuntaneuvoston Kansallinen väkivallan vähentämishjelma vuosina 2007–2008 sekä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoima Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen ohjelma vuosina 2010–2015. (Rikosentorjunta, 2021.)

#### 4.1 Väki­valta ilmiönä ja asiakastilanteissa

Euroopan komission määritelmässä työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan niitä tilanteita, joissa työntekijöitä pahoinpidellään, loukataan sanallisesti, uhataan työhön liittyvissä oloissa ja joissa suoraan tai epäsuorasti vaarantavat työntekijöiden turvallisuus, terveys tai hyvinvointi. Tutkimusten mukaan yleisintä työpaikkakiusaamista ovat pelottelu ja uhkailu, mutta työtehtäviin liittyvä fyysinen väkivalta on lisääntymässä. Väki­valtaa voi olla myös sellainen uhkaava ja loukkaava käytös, jota tapahtuu työpaikan- ja ajan ulkopuolella, mutta se on vahvasti sidoksissa työntekijän ammattiasemaan tai työhön, kuten telehäirintä ja häirintä sosiaalisessa mediassa. (Rikoksantorjunta, 2021.)

Työpaikkaväkivallan ilmenemismuotoja ovat uhkaava käytös (mm. elein ja sanoin tapahtuva huutaminen, metelöiminen, kiroilu, tavaroiden heittäminen), sähköisten viestimien kautta tapahtuva häiriköinti (mm. tekstiviestit ja sähköpostiviestit, uhkailevat, vihjailevat soitot), ahdistelu ja pelottelu (kotirauhan rikkominen, vainoaminen, henkeen ja terveyteen kohdistuva uhkailu, seksuaalinen häirintä, aseella uhkaaminen, läheisten uhkailu), fyysinen väkivalta (kiinni pitäminen, huitominen, lyöminen, potkiminen, sylkeminen, pureminen ja raapiminen, aseiden käyttö). (Rikoksantorjunta, 2021.)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla väkivaltaisen käyttäytymisen mahdollisuutta työntekijöitä kohtaan, lisäävät mm. erimielisyydet hoidosta ja tarvittavista palveluista, ei-toivotut päätökset etuuksista sekä sekavien tai päihtyneiden asiakkaiden vastentahtoinen hoitaminen. Asiakkaan kotona- tai asumisyksikössä tehtävä työ, työtarvikelaukkujen ja tarvikkeiden mukana kantaminen sekä yksintyöskentely lisäävät väkivallan riskejä. Väki­valtatilanteisiin saattaa johtaa myös arvaamattomien ja uhkaavasti käyttäytyvien omaisten ja saattajien käytös. (Työturvallisuuskeskus, 2021.)

Palvelu­aloilla tilanteet, jotka edeltävät väki­valtatilannetta ovat sellaisia, joissa joudutaan puuttumaan asiakkaan yksityisasioihin tai itsemääräämisoikeuteen.

Asiakkaalta voidaan joutua epäämään jokin tuki, etuus tai palvelu, joista aiheutuva käytös johtavat väkivaltatilanteisiin. Näiden ohella, riskiä väkivaltaisen käyttäytymisen lisää varkaus- ja ryöstötilanne. (Työturvallisuuskeskus, 2021.)

Sosiaali- ja terveysalalla terveysriskit usein painottuvat fyysiseen ja henkiseen kuormitukseen. Tyypillisiä ovat tuki- ja liikuntaelinvaivat. Henkistä kuormittavuutta työyhteisön toimivuusongelmien, resurssipuutteiden, työaikaasteiden, kiireen sekä toimintatapojen erimielisyyksien lisäksi, aiheutuu väkivallan uhasta. Vammaishuollossa esiintyvä väkivalta on useimmiten tönimistä, potkimista, lyömistä, tavaroiden heittelemistä sekä sanallista uhkailua. Myös toimivien työtilojen puuttuminen aiheuttaa sekä fyysistä että psyykkistä kuormitusta. (Parantainen, Salminen & Soini 2010, 31–33; Laine & Parantainen 2010, 7.)

#### **4.2 Väkivallan seuraukset ja vaikutukset työyhteisöön**

Väkivalta sosiaalialalla voi olla hyvin vakavaa, jopa henkeä uhkaavaa. (Valvira, 2021). Väkivalta- tai uhkatilanne on aina psyykkisesti traumaattinen kokemus, joka vahingoittaa ja loukkaa koskemattomuutta ja itsetuntoa. Väkivaltatilanne voi aiheuttaa uhrilleen aikaa vievän ja pitkäkestoisen traumaattisen kriisin, joka ilmenee kriisin eri vaiheissa mm. ahdistus- tai paniikkikohtauksina, toimintakyvyn heikkenemisenä, voimakkaina tunnetiloina ja painajaisina sekä käytöksen muutoksina. Uhrit tarvitsevat monesti tukea kriisin purkamiseen, muutoin oireet voivat muuttua pitkäaikaisiksi-, joskus jopa pysyviksi. (Saarela ym. 2009, 44–45.)

Traumaattisen tilanteen käsittely etenee vaiheittain. Shokkivaiheessa uhri usein kieltää tapahtuneen, hän voi kokea olonsa ulkopuoliseksi ja sulkea pois kaikki tunnereaktiot. Seuraavassa, reaktiovaiheessa ihminen alkaa vähitellen kohdata tapahtunutta ja koettaa muodostaa käsitystä tapahtuneesta sekä sen merkityksestä. Kriisin käsittelyvaiheessa väkivaltatapausta ei enää kielletä ja uhri alkaa olla valmis kohtaamaan tapahtuneen kaikkine muutoksineen ja vaikutuksineen. Käsittelyvaiheen aikana tapahtunut alkaa hiljalleen muuttumaan osaksi uhrin elettyä elämää,

eikä tapahtunut ole koko ajan mielessä, jolloin sen kanssa pystyy elämään. (Mieli, 2021.)

Tavallisimpia uhkatilanteen jälkeen esiintyviä oireita ovat mieleen palaavat muistikuvat, tilanteen toistuvat läpikäymiset ja painajaiset tapahtuneesta. Lisäksi keskittymis- ja nukahtamis- ja univaikeudet, ärtyneisyys, pelokkuus, varuillaanolo sekä herkistyneet fyysiset reaktiot ovat tavanomaisia väkivaltatilanteen kohdanneelle. Uhri kärsii yleensä voimakkaimmista oireista, mutta myös uhrin perhe, ystävät tai työtoverit sekä ammatti- ja vapaaehtoisauttajat saattavat oireilla kukin omalla tavallaan. (Työturvallisuuskeskus, 2021.)

Väkivalta on tunnistettavissa monin eri tavoin ja tuntomerkit voivat olla selkeitä, nähtävissä olevia, mutta usein väkivallan jäljet eivät näy päällepäin. Fyysiset vammat ovat usein nähtävissä: mm. mustelmat, ruhjeet, haavat sekä liikkumista vaikuttavat vammat. Vammat voidaan peittää osin myös vaatteilla ja joskus uhri ei kykene tai halua puhua tapahtuneesta. Emotionaaliset oireet, kuten ahdistuneisuus, masennus, mielialojen vaihtelut, pelko, turvattomuus ja persoonan muutokset sekä posttraumaattiset oireet vaikuttavat työn tekoon sekä työyhteisöön. Työn teko ja asiakkaiden sekä jopa työkavereiden kohtaaminen saattaa tuoda mieleen takaukia väkivaltatilanteesta. Väkivaltatilanteen jälkeen käytös saattaa muuttua alistuvaksi, hermostuneeksi tai vihamieliseksi, ja tunteiden ilmaisu saattaa muuttua radikaalisti. Uhri voi olla vetäytyvä ja välttää tiettyjen henkilöiden kohtaamista ja eristäytyä. (THL, 2021.)



**Kuvio 1.** Työntekijään kohdistuva väkivalta

Kuviossa 1, on kuvattua mahdollisen tapahtuman kulku väkivaltilanteissa. Jokin tekijä, puute tai muutos aiheuttaa mahdollisuuden väkivaltilanteen syntymiseen, johon pyritään reagoimaan oikein, kokonaisuus huomioiden ja toimia tehostaen tarvittaessa. Tilanteen seuraukset näkyvät usein työssä pitkään ja jatkotoimenpiteet, esim. asian läpikäyminen työyhteisössä ja haipro-ilmoitus, tulisi tehdä jokaisen tapauksen jäljiltä. Tilanteet käsitellään myös asiakkaan omaisten kanssa.

### 4.3 Väkivallan ennaltaehkäisy ja työturvallisuus

Omavalvonnan lähtökohta on, että toimintayksikölle on koottu kirjallinen suunnitelma, jonka avulla pystytään huomaamaan asiakkaan palveluissa ilmenevät epäkohdat. Omavalvonnan avulla, palvelun onnistumisen kannalta epävarmat ja riskialttiit tilanteet pystytään tunnistamaan, ehkäisemään sekä korjaamaan nopeasti. (Valvira, 2021.)

Palveluissa ja asumisyksiköissä ilmenevä väkivalta voi olla monimuotoista. Väkivalta saattaa limittyä organisaation toimintatapoihin, joka voi vaikeuttaa väkivallan tunnistamista. Jokaisella toimintayksiköllä tulisi olla toimintaohjeet siihen, miten väkivaltatilanteissa toimitaan, kenelle ja miten raportoidaan sekä miten väkivaltaa kohdanneen työntekijän turvallisuus taataan. Tärkeää on myös, että tiedetään, miten tilanteissa toimitaan väkivaltaa kohdanneen tai väkivallasta epäillyn asiakkaan tai potilaan kanssa, hänen turvallisuutensa varmistuen. Toimintaohjeissa tulisi olla tieto, miten rikoksen kokenutta tuetaan ja mistä hän saa apua kokeemaansa sekä keiden vastuulla asiat ovat. Tilanteet tulisi käydä läpi yksikössä nimetyn henkilön kanssa. Ohjeiden tulisi olla osa arkista elämää, niin henkilökunnalle kuin asiakkaille / potilaille ja jokainen tulisi näihin käytänteisiin kouluttaa. (Tehy- työsuojelu, 2021.)

Valviran määräys omavalvonta suunnitelman laatimisesta, koskettaa kaikkia sosiaalipalvelujen tuottajia. Omavalvonta perustuu riskienhallintaan ja suunnitelman on tarkoitus myös ennaltaehkäistä väkivalta- ja ongelmatilanteita sekä reagoida havaittuihin ongelmakohtiin suunnitelmallisesti ja nopeasti. (THL- Väkivallan tunnistaminen ja siihen puuttuminen. 2019.)

Työturvallisuuden tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä tai työympäristöstä aiheutuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (THL, 2019). Työnantaja velvoittaa työturvallisuuslaki, jonka tavoitteena on turvata huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, jolloin työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. (Työturvallisuuslaki, 2018.)

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveyttä koskevat toimet otetaan tarkasti huomioon työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

Työturvallisuus on osa ihmisen työhyvinvointia ja jaksamista. Sote- alalla työturvallisuuden haasteellisuuteen vaikuttavat jatkuva työskentely ihmisten kanssa. Työturvallisuuden merkittävämpiä riskitekijöitä ovat asiakkaiden hoitotilanteissa tapahtuvat nostot ja siirrot. Myös viime vuosina työturvallisuuteen ovat sosiaali- ja hoitoalalla vaikuttaneet, jatkuva kiire sekä väkivallasta aiheutuneet uhkatilanteet. (Parantainen; Laine. 2010.)

Pahoinpitelyllä tarkoitetaan mitä tahansa ruumiillisen väkivallan tekemistä toiselle tai toisen terveyden vahingoittamista. Ruumiillisen pahoinpitelyn seurauksena syntyvät vammat riippuvat väkivallan muodosta ja mahdollisesti käytetyistä välineistä. Joskus voivat väkivallasta aiheutuvat henkiset vammat olla ruumiillisia huomattavampia. (THL, 2019.)

#### **4.4 Työnantajan vastuu**

Työturvallisuuslain mukaan väkivalta työssä on pyrittävä estämään ennakolta (Valvira, 2021). Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että työskentely tapahtuu mahdollisimman turvallisesti sekä opastaa työntekijää turvalliseen työskentelytapaan. Väkivaltatilanteisiin varautuminen pitää olla suunnitelmallista, vaikka asiakkaiden aiheuttamia väkivaltatilanteita onkin vaikea täysin estää. Varautumisen avulla tapahtuneesta aiheutuvat haitat minimoidaan. Jo silloin, kun työympäristöä ja työtehtäviä suunnitellaan, väkivallan mahdollisuus tulee huomioida. Henkilökunta tulee kouluttaa ja turvallisuusohjeiden tulee olla yksiselitteisiä sekä ymmärrettäviä sekä yhdessä suunniteltuja. Kun uusi työntekijä aloittaa, tulee hänet välittömästi perehdyttää, vaikka työsuhde olisi lyhykestoinenkin. (Palvelualojen ammattiliitto,2021; Talentia 2021.)

Työnantajalla on velvollisuus järjestää sekä laatia turvallisuusohjeet, ja niiden tulee olla kaikkien saatavilla. Työtilat sekä tavat tulee olla mahdollisimman turvalliset. Väkivaltatilanteiden varalle tulee olla olemassa menettelytapaohjeet. Väkivaltatilanteen sattuessa tulee olla mahdollisuus hälyttää apua ja tapauksen jälkeen

tulee järjestää mahdollisuus jälkihoitoon. Väkivaltariskin merkitystä ei saa vähätellä. (PAM, 2021.)

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738), 8 § mukaan työnantajalla on seurantavelvollisuus, jonka mukaan työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen turvallisuutta tulee jatkuvasti seurata. Työnantajan on myös velvollisuus seurata, miten tehdyt toimenpiteet ovat vaikuttaneet työn turvallisuuteen ja terveellisyys. (Talentia, 2021; Työturvallisuuslaki, 2002.)

Työntekijään kohdistuvaa väkivaltaa ei voida jättää huomiotta pelkkänä rikosoikeudellisena jälkiselvittelynä, vaan tulee huomata, että kysymyksessä on aina työhön ja työympäristöön liittyvä työsuojeluasia. Osa työpaikan työturvallisuutta väkivallan uhan hallinta. Tämä on otettava huomioon sosiaalialan työtä johdettaessa. Työpaikalla, työntekijän tukena ovat työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies, silloin kun työnantajan toimesta lainsäädännön velvoitteita rikottaan ja työturvallisuus vaarantuu. Viimekädessä työnantaja voi kääntyä aluehallintoviraston puoleen, joka valvoo työsuojelua. (Talentia, 2021.)

## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen lähtökohdista, tarkoituksesta ja tavoitteista sekä esitetään tutkimuskysymykset.

### 5.1 Opinnäytetyön lähtökohdat ja tutkimuskysymykset

Tutkimus on osa Vaasan ammattikorkeakoulun ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa. Opinnäytetyön lähtökohtana oli tutkijan henkilökohtainen kiinnostus työssä kohdatun väkivallan ja sen uhan ilmenemisestä kehitysvammatyössä sekä sen vaikutuksista työyhteisöön ja sen työntekijöihin. Kohdatusta väkivallasta ja sen uhasta kehitysvamma-alan työntekijän näkökulmasta on teoretietoa hyvin niukasti, joten tämän aiheen käsittelyä tarvitaan yhteiskunnassa vielä paljon. Opinnäytetyön lähtökohtana oli kerätä tietoa ja tuoda esiin kokemuksia väkivallan uhka- ja väkivaltilanteista, joita kehitysvammatyössä hoitajat ja ohjaajat asiakkaan suunnalta työssään kohtaavat. Tietoa kerätään siitä, millaisia väkivaltilanteita kehitysvammatyössä ilmenee ja millaisia seurauksia tilanteista aiheutuu, miten tilanteisiin reagoidaan, mitkä tekijät saattavat edesauttaa tilanteiden eskaloitumista ja miten väkivaltilanteet voisi välttää

Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

- Millaista väkivaltaa tai sen uhkaa tavataan kehitysvammatyössä, työ- ja päivätoimintayksiköissä sekä asumispalvelussa Kanta- Kauhavalla?
- Miten yleisiä väkivalta tapaukset yksiköissä ovat?
- Millä tavoin työntekijät koetun väkivallan tai sen uhan kokevat ja millä keinoin heitä tuetaan väkivaltilanteen kohdattuaan?
- Miten toimintatapoja voidaan kehittää yksikkökohtaisesti niin, että väkivaltilanteisiin voidaan tulevaisuudessa puuttua paremmin?

## 5.2 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen avulla haluttiin saada tietoa siitä, kuinka usein kehitysvammaisten aikuisten päivä- ja työtoiminnassa sekä asumispalveluissa koetaan väkivaltaa ja minkälaista kohdattu väkivalta on. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia työssä kohdatusta väkivallasta ja sen uhasta sekä siitä, miten työntekijät tilanteet kokevat ja miten se heidän työhönsä vaikuttaa sekä millaista tukea he väkivaltatilanteen kohdattuaan ovat saaneet. Tutkimuksessa kartoitetaan myös tekijöitä, jotka saattavat johtaa tilanteisiin, joissa väkivallan uhka tai väkivalta tulee mahdolliseksi.

Tutkimuksella haluttiin tuoda myös esiin kehitysvammatyössä työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä koetusta väkivallasta sekä sen uhasta. Kehitysvamma-alalla työskentelevät kokevat usein, että työssä koettua väkivaltaa tai sen uhkaa pidetään usein asiana, joka täytyy vain sietää, kun tekijänä on kehitysvammainen. Asiasta puhutaan yhteiskunnallisesti vähemmän kuin esimerkiksi mielenterveys- tai nuortensektoreilla koetusta väkivallasta. Kuitenkin väkivalta on aina väkivaltaa, tapahtui se kenen tahansa toimesta ja sen kokeminen saattaa jättää syvätkin jäljet väkivallan kohdanneeseen ihmiseen, eikä väkivallantekoa voi koskaan jättää huomioimatta.

Kehitysvammatyössä esiintyy fyysistä, henkistä sekä seksuaalista väkivaltaa. Fyysistä väkivaltaa on mm. lyöminen, potkiminen, tukistaminen, ja nipistäminen. Henkistä väkivaltaa tapahtuu mm. nimittelynä, syyttelynä, haukkumisena sekä huutamisena. Seksuaalinen väkivalta on mm. seksuaalissävytteinen koskettelua, ehdottelua, päälle käymistä sekä itsensä paljastelua. (Tunnista väkivalta, 2020.) Väkivaltaa tapahtuu jopa päivittäin kehitysvammatyössä.

## 5.3 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin, millaista kehitysvammatyössä esiintyvä väkivalta- ja väkivallan uhka ovat, miten sen vaikutukset työntekijän näkökulmasta

koetaan ja millaisia seurauksia kohdatulla väkivalta tilanteella on niin yksilöön kuin yhteisöön. Tutkimuksen tavoitteena on nostaa tietoisuutta kehitysvammatyön haasteista työntekijän näkökulmasta ja halutaan antaa tietoa kehitysvammatyössä kohdatun väkivallan yleisyydestä. Tuloksien hyödyntämisen toivotaan luovan paremman näkökentän kehitysvammatyön haasteisiin, niin yhteistyöorganisaatiossa kuin muuallakin sosiaalialan työssä. Perimmäinen tavoite kehitystehtävässä on löytää työntekijöiden kokemusten ja tiedon avulla aineistoa, jonka avulla tulevaisuudessa väkivaltatilanteisiin voidaan puuttua paremmin ja löytää uusia, tehokkaita toimintamalleja ongelmien ratkaisuun yksikkö kohtaisesti.

## 6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTON HANKINTA

Opinnäytetyö on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jossa on myös kvalitatiivisen, laadullisen tutkimuksen elementtejä.

### 6.1 Kvantitatiivinen menetelmä

Kun saatua tietoa tarkastellaan numeerisesti, on käytössä määrällinen, eli kvantitatiivinen menetelmä. Menetelmä vastaa kysymyksiin, kuinka usein, kuinka moni ja kuinka paljon. Aineiston keräämisessä käytetään tavallisesti yhdenmukaisia tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot ja usein selvitetään asioiden välisiä riippuvuussuhteita tai muutoksia, jotka tapahtuvat tutkittavassa ilmiössä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää myös riittävän suurta otosta. (Saaranen ja Kauppinen. 2006.)

Määrällinen tutkimus on suunniteltu keräämään lukuja. Asioita kuvataan numeerollisten määrien avulla ja usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. Määrälliset tiedot ovat ryhmiteltyjä ja luonteeltaan tilastotieteellisiä ja ne tarjoavat tukea silloin kun tehdään yleisiä johtopäätöksiä tutkimusaineistosta. Määrällistä menetelmää käyttävä tutkimus kuvaa ja tulkitsee ilmiöitä mittausmenetelmillä, jotka keräävät numeerisia tutkimusaineistoja. Tilastotiede pyrkii tiivistämään ja selittämään numeroaineistoa hyödyntäen tilastollisia tunnuslukuja. Samoin muuttujien välisten riippuvuuksien etsiminen, ilmiöiden tulkitseminen ja kehityksen ennustaminen voivat olla analyysin tavoitteita. Määrällinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka tuloksena syntyy lukuarvoja sisältävä havaintoaineisto, joita analysoidaan tilastollisin analyysimenetelmin. Tilastotiede pyrkii siis tiivistämään ja selittämään numeroaineistoa käyttäen tilastollisia tunnuslukuja. Tutkimuksen ydin on tutkimusaineiston analysointi, tulkinta ja siitä tehtävien johtopäätösten teko. (Heikkilä. 2014)

Henkilöitä koskevien kysymysten tutkiminen määrällisellä tutkimuksella onnistuu, kun tutkittavat asiat muunnetaan rakenteellisesti, mikä tarkoittaa, että

teoreettiset ja käsitteelliset asiat muutetaan sellaiseen muotoon, että tutkittava asia on helppo ymmärtää. (Vilkkä, 2014.)

## **6.2 Kvalitatiivinen menetelmä**

Kvalitatiivinen tutkimus on yhdenlainen tapa tutkia ihmistä ja hänen elämäänsä ja se pitää sisällään monia erilaisia tapoja, lähestymismalleja ja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. (Eskola & Suoranta 2000; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 151–157.) Laadullisessa tutkimuksessa keskiössä ovat merkitykset, jotka ilmenevät monin erilaisin tavoin (Varto, 1992, 24). Tutkimuksen kvalitatiiviset osiot antoivat kyselyyn näkökulmaa, sillä lähtökohtana menetelmässä on todellisen elämän ja sen moninaisuuden kuvaaminen ja tutkittavaa kohdetta pyritään tarkastelemaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 2013, 161).

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavan omainen kysymysmuoto on avoin kysymys, joka antaa vastaajalle mahdollisuuden kertoa vapaasti kaiken tiedon, jonka hän asiasta haluaa antaa. Avointen kysymysten analysointi on tutkijan näkökulmasta työlästä, koska ne antavat yleensä paljon materiaalia, joka vaatii työstämistä. (Denscombe 2009, 220–221.)

## **6.3 Kyselytutkimuksen kohderyhmä**

Tutkimus on toteutettu Kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella Kauhavalla. Vastaa-jina olivat Kauhavan kehitysvammatyössä toimivat päivä- ja työtoiminnan sekä asumisyksiköiden työntekijät. Kyselylomakkeeseen vastanneiden määrä oli lopulta 28 henkilöä. Vastausprosentti oli erinomainen, 93,3 %. Tämä kertoo mielestäni siitä, että tutkimuksen aihe oli ajankohtainen sekä tarkastelua vaativa, myös vastaajien näkökulmasta. Koulutukseltaan vastaajat ovat peruskoulutuksen käyneitä, mm. lähihoitajia, perushoitajia sekä ammattikorkeakoulututkinnon, tai vastaavan, suorittaneita mm. sosionomeja ja sairaanhoitajia.

#### 6.4 Kyselyn toteuttaminen

Tutkimusta ennen olin yhteydessä Kuntayhtymän sosiaalipalveluiden johtajaan, jolta hain tutkimusluvan opinnäytetyölleni ja jonka kanssa sovimme tutkimuksen sisällöstä sekä tutkimusotteesta. Liitin hakemukseen opinnäytesuunnitelman, jossa olin selkeästi kuvaillut, mitä opinnäytetyössäni aion käsitellä ja mitä tuloksia toivon tutkimuksella saavuttavani. Tutkimusluvan saatuaani lähestyin kolmen kehitysvammatyön yksiköiden vastuuhjaajia ja sovin lomakekyselyn toteutuksesta. Ennen aineiston hankintaa pidimme myös Kuntayhtymä Kaksineuvoisen sosiaalipalveluiden johtajan ja opinnäytetyönohjaajan kanssa videopalaverin, jossa kävimme tutkimuksen sekä kyselyn läpi. Tästä palaverista syntyi vielä muutama avoin lisäkysymys kyselylomakkeelle, sosiaalipalveluiden johtajan toiveesta.

Valitsin tiedonkeruumenetelmäksi lomakekyselyn, koska koin että sen avulla on mahdollisuus kerätä laaja aineisto. Kysely oli kontrolloitu. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Jaoin lomakkeet henkilökohtaisesti yksiköihin ja kerroin opinnäytetyöstä sekä kyselystä kohdejoukolle saatekirjeen muodossa, vallitsevan koronatilanteen estäessä henkilökohtaisen esittelyn. Saatekirjeessä kerroin työn tarkoituksesta ja tavoitteista sekä tiedot kyselyn palautuksesta. Mainitsin myös sen, että kyselyyn vastaaminen toteutetaan nimettömänä. Vastaaminen oli vapaaehtoista ja kyselyn mukana oli suljettavat kirjekuoret, joihin kukin vastaaja sai oman lomakkeensa sulkea vastaamisen jälkeen. Näin ollen vastaajien henkilöllisyys pysyi koko tutkimuksen ajan anonyyminä. Kysymykset oli myös aseteltu siten, että yksilöt eivät paljastu vastauksista. Lomakkeella kysyttiin sen hetkinen toimintayksikkö, mutta vastauksia ei analysoitu yksikkökohtaisesti vaan kokonaisuutena. Kerroin, että vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja analysoinnin jälkeen lomakkeet hävitetään, eikä niitä käytetä muuhun tarkoitukseen. Kaikki vastaajat olivat täysi-ikäisiä.

Kyselyyn vastanneita oli 28 henkilöä kahdesta asumispalveluyksiköstä sekä työ- ja päivätoimintayksiköstä. Valmiit kyselylomakkeet hain yksiköistä sovittuna ajan kohtana. Analysoinnin jälkeen kyselylomakkeet hävitettiin asianmukaisesti.

## 6.5 Aineiston keruu

Kysely toteutettiin paperisena kyselylomakkeena. Kysely vietiin henkilökohtaisesti Kanta-Kauhavalle kahteen asumisen yksikköön sekä toimintakeskukseen, kehitysvammaisten työ- ja päivätoiminnassa sekä asumispalveluissa työskenteleville hoitajille ja ohjaajille. Tutkimuksen otos oli kokonaisuudessaan 30 työntekijää, joista vastasi kyselyyn yhteensä 28 työntekijää. Tutkimuksen aineisto hankittiin kyselylomakkeella, jossa oli 20 kysymystä. Kyselylomakkeessa käytettiin kahta eri kysymystyyppiä; avoimia kysymyksiä ja monivalintakysymyksiä.

Strukturoitu-, eli lomakehaastattelu, toteutetaan aina samoilla kysymyksillä koko tutkimuksen ajan kaikille vastaajille. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat mietitty valmiiksi ja ne ovat kaikille vastaajille samoja, mutta valmiit vastausvaihtoehdot puuttuvat. Puolistrukturoitu on strukturoitua kyselyä vapaampi, mutta siinä on selkeät rajat. Se sopii hyvin, kun tutkitaan asioita, joita on aikaisemmin tutkittu kohtalaisen vähän. (Eskola & Vastamäki. 2015, 27–44.)

Lomakekysely sisältää myös avoimia kysymyksiä, joiden osalta tutkimustulokset analysoidaan aineistolähtöisellä sisällön analyysillä, jolla analysoidaan tulokset ja pyritään yhdistämään osiot yhdeksi kokonaisuudeksi. (Saaranen, Kauppinen. 2006).

Lomakehaastattelun kysymysten avulla tietoa saatiin vastaajien taustoista mm. koulutus- sekä työkokemus taustaa, väkivallan tai sen uhan kokemuksista, esiintymisestä, toteutustavasta sekä siitä, miten väkivalta tai sen uhka vaikuttavat työntekoon ja työyhteisöön, miten siihen voi varautua ja puututaanko vastaajien mielestä tapahtumiin riittävästi. Monivalintakysymykset valittiin kyselylomakkeeseen niiden tulosten helpon ja selkeän määrällisen vertailun vuoksi. Monivalintakysymyksissä pyrittiin siihen, että vaihtoehdot kattavat kaikki mahdollisuudet ja että ne olivat toisensa pois sulkevia (Holopainen, Tenhunen & Vuorinen. 2004, 29).

Avoimet kysymykset valittiin siten, että niiden avulla havainnoitaisiin kehittämisen mahdollisuudet, työntekijän näkökulmasta. Avoimilla kysymyksillä yksilöllisen ja vastaajakohtaisen kokemuksen esittämisen mahdollisuus korostuu. (Vilka, 2007, 68–69.) Aineiston keruumenetelmänä käytetty lomakekysely toimii hyvin ja sen avulla koettiin saatavan laajemmin ja monipuolisimmin aineistoa useammalta vastaajalta. (Saaranen, Kauppinen. 2006).

## 6.6 Tutkimusaineiston analysointi

Kaikilla tutkimuksilla on tarkoituksensa ja määrällisessä tutkimuksessa se on joko, kartoittaa, selittää, vertailla tai ennustaa ihmistä koskettavia ominaisuuksia ja asioita. Tutkimusaineistoa voidaan kuvata kuvioiden tai tilastollisten tunnuslukujen sekä niistä koottujen erilaisten taulukoiden avulla. Tilastolliset tunnusluvut antavat lukijalle tiivistetyssä muodossa tietoa aineistosta, kuvioiden avulla taas voi tarkastella havaintoarvojen jakaumaa kokonaisuudessaan. (Hirsjärvi, Remes, Sajaavaara 2005, 129–130.) Frekvenssi kertoo, miten monta kertaa jokin arvo tai vastaus esiintyy havaintojen joukossa. Tulosten jakaumaa voidaan kuvata laskemalla frekvenssit ja esittämällä ne pylväsdiagrammin muodossa. Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian kyselylomakkeiden palautuksen jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2006, 209–211.)

Opinnäytetyön kvantitatiivisen aineiston analysoinnista saadun numeraalisen tiedon seuloen tilastollisin menetelmin käyttäen apuna Excel tilasto-ohjelmaa. Tulokset on esitetty prosentteina, kaavioina sekä pylväs- ja piirakkakuviaina.

Määrällisessä tutkimuksessa tutkija pyrkii keräämään itselleen empiiristä havaintoaineistoa. Havaintoaineistoa tarkastelemalla tutkija pyrkii ymmärtämään jotakin yhteiskunnallista ilmiötä. Tutkijan tavoitteena on kuvata ilmiö siten, että se säilyttää merkitysyhteytensä muuttumatta tutkijan omaksi merkitysyhteydeksi. Tutkijan tulee ymmärtää tutkittava ilmiö sellaisena kuin se on ja välttää luontainen tapa ymmärtää asioita etukäteisen ymmärryksensä mukaan ja osaa korvata sen tieteellisellä asenteella. (Lehtomaa 2006, 163–164.) Tulee myös huomioida, että suuri

vastauskato, väärä otosasetelma tai puuttuvien havaintojen määrä voivat aiheuttaa kyselytutkimuksissa vääristymiä otosaineiston jakaumaan, jonka vuoksi otos ei enää olisi satunnainen.

Usein analysoitava tieto on numeerisessa muodossa tai helposti numeeriseen muotoon muutettavissa. Käytännössä melkein kaikki lomaketutkimukset tuottavat numeerista, laskettavissa olevaa tietoa. Analysoitava tieto on usein numeerisessa muodossa tai vaivattomasti numeeriseen muotoon muutettavissa. Yksi hyvä puoli kvantitatiivisessa tiedossa on se, että on olemassa yleisesti hyväksytyjä sääntöjä siitä, miten kvantitatiivista tietoa tulisi käsitellä. Tärkeää on tehdä yhteenveto numeerisesta tiedosta sekä esitellä saadut tulokset. (Robson 2007, 117.)

Opinnäytetyön tutkimus sisältää myös laadullisia, eli kvalitatiivisia piirteitä, koska tärkeäksi koettiin antaa vastaajalle myös mahdollisuus täydentää kertomaansa sekä toivottiin, että vastaajien kokemukset antaisivat tutkimuksen kohteena olevalle organisaatiolle laadullista tietoa asiakastyössä tapahtuvista väkivalta tapauksista sekä henkilöstön kokemuksista.

Tutkimuksen laadulliset osiot analysoin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan pyrkimystä kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti. Saatu aineisto luettiin moneen kertaan läpi sen sisäistämiseksi. Kyselylomakkeen kvalitatiiviset kysymykset muunnettiin määrälliseen muotoon luokittelun avulla. Tulokset analysoidaan ja ne pyritään yhdistämään yhdeksi kokonaisuudeksi. (Saaranen, Kauppinen. 2006).

Kvalitatiivisen tutkimusotteen etuina on kuitenkin aineistosta saatavien tulosten monipuolisuus, rikkaus ja erilaiset vivahteet, jotka yhdistyvät joustavasti tutkimuksen kohteena olevaan joukkoon. Laadullinen ote vaatii tutkijalta tasapuolisuutta se jatkuvaa näkökulman kriittisyyden tarkastelua. (Mason 2002, 3–6.)

## 6.7 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuus tulee varmistaa etukäteen tarkalla suunnittelulla ja hyvin harkitulla tiedonkeruulla. Tutkimuksen kyselyyn tulee valita oikeita kysymyksiä, jotka mittaavat, ovat yksiselitteiset ja koko tutkimusongelman kattavat. Kysymysten tulisi olla selkeästi määritelty ja kattavasti korkea vastausprosentti. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksessa sitä, että käytetyllä mittarilla tai tutkimusmenetelmällä kyetään mittaamaan juuri sitä mitä on tarkoitettukin (Hirsjärvi ym. 2006, 216). Tähän vaikuttaa suuresti kysymysten onnistuneisuus eli saadaanko niiden avulla ratkaisu haluttuun tutkimusongelmaan (Tuomi 2008, 150). Kato eli vastausprosentin jääminen alhaiseksi aiheuttaa epävarmuutta tutkimuksen tuloksiin (Heikkilä 2014).

Aholan (2007, 55–57) mukaan lomakekyselyyn vastaajia valittaessa on huomioitava mihin kysymyksiin haetaan vastauksia, sekä voitaisiinko kysely suorittaa kaikille henkilöille, joita asia koskee. Jos lomakekyselyyn valitaan vain tietty joukko vastaajia, on varmistettava, että heidän vastauksillaan saadaan kattava kuva koko ryhmän ajatuksista. Luotettavien tulosten saamiseksi varmistetaan, että otos tarpeeksi suuri sekä edustava. Tiedonkeruu ja tulosten tarkastelu sekä analysointi tehdään huolellisesti ja virheettömästi.

Tutkimuksen tekijältä odotetaan tutkimusta tehtäessä hyvää tieteellistä menettelytapaa. Tieteellisten menettelytapojen noudattamisen tueksi on tutkimuseettinen neuvottelukunta kehittänyt ohjeet, joiden avulla saavuttaa tieteellisesti hyvän käytännön. Tutkimuksen tekijän tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta sekä tarkkuutta tuloksien tallentamisessa ja niiden esittämisessä ja arvioinnissa. On myös huomioitava, että tutkimukseen osallistuvat pysyvät anonyymeina ja he ovat mukana vapaaehtoisesti. Tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta on kerrottava yksityiskohtaisesti tutkimukseen osallistuville. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–26.) Tutkimuksen eettisyyteen liittyy mm. tutkimuslupaa käsittelevät asiat, aineiston keruu sekä tutkimuksesta tiedottaminen. (Eskola & Suoranta 1998, 52.)

Tutkimusta tehtäessä tulee avata tutkimuskysymystä ja kyselyn tarkoitusta vastaajille, jotta he ymmärtäisivät paremmin minkä vuoksi tällaista kyselyä tehdään. Myös sillä on merkitystä, onko kyselyyn vastaamisella mahdollisesti jonkinlaista hyötyä vastaajalle, esimerkiksi jos tuloksilla voidaan vaikuttaa työpaikan toimintaan. Lomakekysely voidaan kokea kuitenkin vaikutukseltaan vähäiseksi vastaajan toimesta ja se voi herättää ajatuksen siitä, käsitelläänkö asiaa oikeasti. Tästä syystä opinnäytetyön esittely ja käyttötarkoitus on hyvin tärkeä kertoa myös vastaajille ja jos vain mahdollista opinnäytetyön tulosten toimittaminen vastaajille on hyvän käytännön mukaista. (Ahola. 2007,26)

Opinnäytetyön teoriaosuutta tehdessä on noudatettu hyviä tieteellisiä käytäntöjä koko työn ajan. Aiempia tutkimuksia ja teoksia lainatessa, on viitteet ja lähteet merkitty asianmukaisesti ja huolellisesti, aikaisempia tutkijoita kunnioittaen. Työtä tehdessä on noudatettu yhteistyö organisaation kanssa sovittuja raameja.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Kyselytutkimuksen tulokset on esitetty kysymys kerrallaan, selventäen tuloksia myös taulukoiden sekä kuvioiden avulla (Körner & Wahlgren 2007, 42). Sekä kvantitatiiviset että kvalitatiiviset tulokset on esitetty taulukoissa niiden selkeyden vuoksi pääsääntöisesti prosenttijakaumina (%), mutta osin myös vastaajien määrät on lisätty prosenttijakaumien lisäksi.

Avoimet kysymykset on avattu tekstiin, tuoden esiin myös suoria lainauksia vastaajien kyselylomakkeilta. Vastaajat olen numeroinut, joten suorissa lainauksissa vastaaja ilmoitetaan esim. "V3".

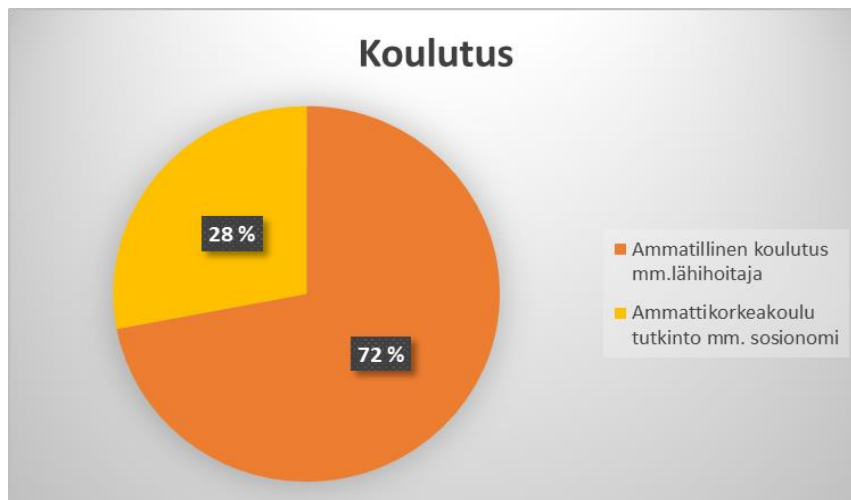
### 7.1 Kyselyyn vastanneiden työkokemus kehitysvamma-alalta

Kyselyyn vastanneista 61 % on työkokemusta kehitysvammatyöstä yli kymmenen vuoden ajalta, 11 %:lla kokemusta on kertynyt alle kaksi vuotta. 2–9 vuotta alalla työskennelleitä oli 28 %.



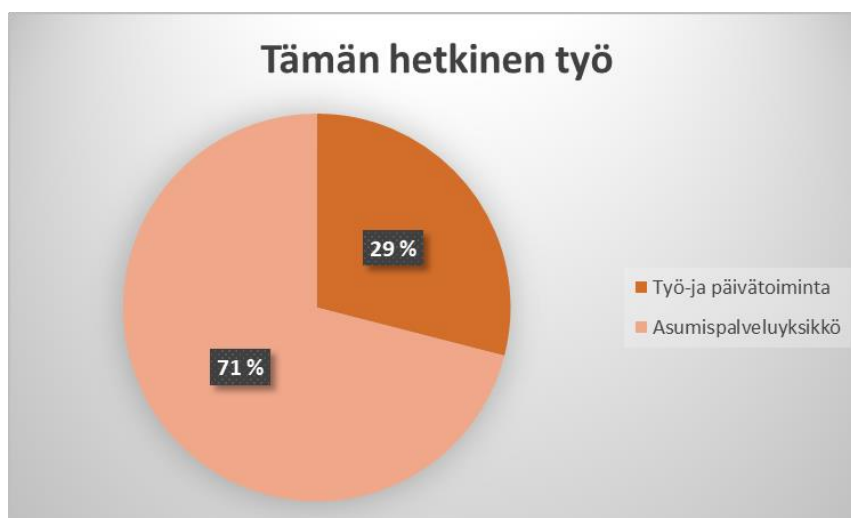
**Kuvio 2.** Vastaajien työkokemus kehitysvamma alalta

Koulutustaustaltaan 72 % ilmoitti olevan ammatillisen koulutuksen suorittaneita (mm. lähihoitaja) ja 28 % (8 henkilöä) ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita (mm. sosionomi, sairaanhoitaja).



**Kuvio 3.** Vastaajien koulutustausta

Vastaajista 29 % työskentelee päivä- ja työtoiminnassa ja 61 % työskentelee asumispalveluyksikössä.



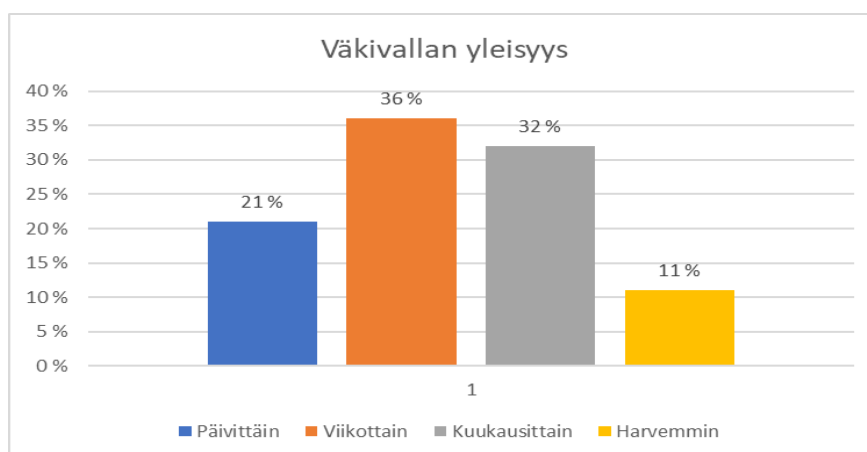
**Kuvio 4.** Vastaajat työskentelevät tällä hetkellä

## 7.2 Kohdattu väkivalta ja sen uhka kehitysvammatyössä

Väkivalta jaetaan tässä tutkimuksessa kolmeen ryhmään, fyysinen- ja henkinen väkivalta sekä seksuaalinen häirintä. Kyselyyn vastanneista 93 % kertoo kohdanneensa väkivaltaa työssään.

Päivittäin väkivaltaa kokee 21 % henkilökunnasta, viikoittain 36 % ja 32 % kuukausittain. Ainoastaan 11 % ilmoitti kokevansa väkivaltaa harvemmin.

**Kaavio 1.** Koetun väkivallan yleisyys



Väkivaltaa kokeneista, fyysistä väkivaltaa (mm. lyömistä, potkimista, sylkemistä, tavaroilla heittelemistä, tukistamista tai nipistämistä) koki päivittäin 7 %, viikoittain 33 %, kuukausittain 50 % sekä harvemmin 10 %.

Henkistä väkivaltaa (mm. nimittelyä, syyttelyä, haukkumista, uhkailua tai huutamista) koki päivittäin 40 %, viikoittain 33 %, kuukausittain 20 % ja harvemmin 7 % vastaajista.

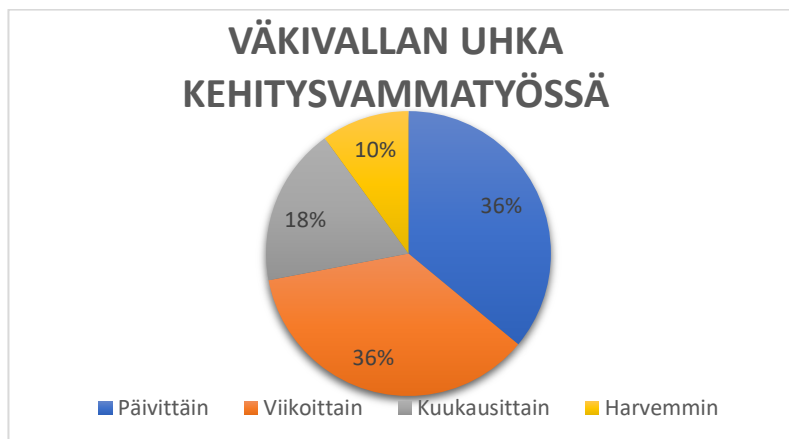
Seksuaalista häirintää (mm. seksuaalissävytteinen koskettelu, ehdottelu, päälle käyminen, itsensä paljastelua) kohtasi päivittäin 18 %, viikoittain 28 %, kuukausittain 44 % sekä harvemmin 10 % vastaajista.

Taulukossa 1. tarkastellaan työssä kohdatun väkivallan esiintymistä ja yleisyyttä.

**Taulukko 1.** Työssä kohdatun väkivallan esiintyminen ja yleisyys

	Päivittäin	Viikoittain	Kuukausittain	Harvemmin
<b>Fyysinen väkivalta</b>	7 %	33 %	50 %	10 %
<b>Henkinen väkivalta</b>	40%	33 %	20 %	7 %
<b>Seksuaalinen häirintä</b>	18 %	28 %	44 %	10 %

Väkivallan uhkaa tapahtuu usein ja väkivallan uhkaa ilmoitti päivittäisessä työssään kokevan 36 % vastaajista. Saman verran (36 %) ilmoitti kokevansa väkivallan uhkaa viikoittain, 18 % kuukausittain sekä loput 10 % harvemmin.

**Kuvio 5.** Väkivallan uhka kehitysvammatyössä

Taulukossa 2 tarkastellaan väkivallan uhan yleisyyttä ja esiintymistä kehitysvamma yksiköissä.

**Taulukko 2.** Työssä kohdattu väkivallan uhan esiintyminen ja yleisyys

	<b>Päivittäin</b>	<b>Viikoittain</b>	<b>Kuukausittain</b>	<b>Harvemmin</b>
<b><i>Fyysisen väkivallan uhka</i></b>	40 %	42 %	15 %	3 %
<b><i>Henkisen väkivallan uhka</i></b>	40%	29%	20 %	11 %
<b><i>Seksuaalisen häirinnän uhka</i></b>	29 %	36 %	18 %	17 %

Fyysisen väkivallan uhkaa koki päivittäin 40 %, viikoittain 42 %, kuukausittain 15 % sekä harvemmin 3 %. Henkistä väkivallan uhkaa koki päivittäin 40 %, viikoittain 29 %, kuukausittain 20 % ja harvemmin 11 % vastaajista. Seksuaalisen häirinnän uhkaa kohtasi päivittäin 29 %, viikoittain 36 %, 18 % ilmoitti kohtaavan sitä kuukausittain sekä harvemmin, 17 % vastaajista.

### **7.3 Mikä laukaisee väkivaltatapauksen?**

Suurin laukaiseva tekijä kyselyn mukaan syntyi päivittäisessä ohjaus-, hoito tai avustustilanteessa, 83 %. 80 % oli sitä mieltä, että henkilökunnan riittämätön mitoitus altistaa väkivaltatilanteiden syntymiseen. 76 % katsoivat sekä asiakkaan viireystilan että kiireen mahdollistavan väkivaltatilanteen. 46 % kertoi melun aiheuttavan väkivaltaista käytöstä. Väkivaltatilanteisiin johtavia tilanteita tai asioita vastanneiden mukaan ovat myös asiakkaan rajoittaminen 54 %, työntekijän sukupuoli 50 %, työntekijän viireystila 28 %, työntekijän riittämätön koulutus 28 %, ympäristö sekä toimitilat 14 % sekä ulkoilutilanne 7 %.

**Kaavio 2.** Väkivaltaisen käyttäytymisen laukaisevat tilanteet

Muita laukaisevia tekijöitä kerrottiin olevan myös erilaiset muutokset arjessa, asukkaan terveydentila, erilaiset rajoitteet, esimerkiksi puheen ymmärtämättömyys.

Myös asiakkaan riittämätön ymmärrys väkivaltatilanteissa, esimerkiksi silloin, kun asiakas ei ymmärrä satuttavansa, tekevänsä väärin tai hän kokee tilanteen hauskana.

Kommunikointiongelmien sekä aistipoikkeavuudet sekä turvattomuus tai tilanteiden nopeat muutokset johtivat usein väkivaltatilanteisiin.

Kysely toteutettiin koronan epidemian vallitessa. Asiakkaiden arkeen tuli paljon muutoksia ja epidemia rajoitti asiakkaiden normaalia arkea, minkä todettiin vaikuttaneen myös monella tavalla. Asiakkaiden arki muuttui, liikkuminen ja virikkeet vähenivät huomattavan paljon, joista johtuva turhautuminen aiheutti myös väkivaltatilanteita.

#### 7.4 Väkivallan vaikutukset työyhteisöön

Väkivallan todettiin vaikuttaneen työyhteisöön monin tavoin. Väkivallan ja sen uhan vuoksi 87 % vastanneista koki työntekijöiden olevan uupuneita. Ilmapiiiri työpaikalla on jännittynyt (68 %) ja kireä (79 %), joka vaikuttaa usein suoraan työntekijöiden työssä jaksamiseen.

Väkivallan ja väkivallan uhan koki myös 40 % vastaajista vaikuttaneen lisääntyneisiin sairaspöissaoloihin. Väkiwallan tai sen uhan vuoksi sairaslomalle jääneitä kyselyn mukaan oli 42 % vastaajista. 58 % kokee saavansa tukea lisääntyneesti työka-vereilta, mutta vain 7 % kokee, että tukea saa esimiehiltä.

Väkivaltatapausten myötä on vastaajista 32 % mielestä pystytty kehittämään käytäntöjä parempaan suuntaan. 7 % ei koe väkivaltatilanteiden vaikuttavan työhön tai työyhteisöön.

Väkivallan uhan koettiin myös vaikuttavan työyhteisöön siten, että väkivaltatilanteiden välttämiseksi tiettyjä töitä vältellään tai se ohitetaan tai jätetään tekemättä. Positiiviseksi katsottiin kuitenkin, että työyhteisössä, työntekijöiden kesken nyt väkivaltatilanteista puhutaan entistä enemmän.

*”Töistä ei palaudu vapaillakaan ja uupumus vaikuttaa koko ajan” (V6)*

*”Mahdollisuus väkivallasta pelottaa ja joidenkin asiakkaiden kohtaaminen ahdistaa. Tuntuu, että tässä on aivan yksin, eikä tukea saa mistään” (V19)*

*”Töissä on usein kireä ja jännittynyt ilmapiiiri, mihin väkivaltatilanteet johtavat. Kun asiat jää leijumaan, tuntuu, että kaikki me työntekijät odotetaan jotain pistettä, minkä jälkeen voisi taas jatkaa, mutta sitä ei kuitenkaan tunnu tulevan. (V2)*

**Kaavio 3.** Väkivallan ja sen uhan vaikutukset työyhteisöön

Suurin osa kyselyyn vastaajista (81 %) ilmoitti ettei väkivaltilanteisiin ole mahdollisuutta varautua tarpeeksi, kun taas 19 % vastaajista koki varautumisen riittäväksi.

### 7.5 Väkivaltilanteiden raportointi ja käsittely

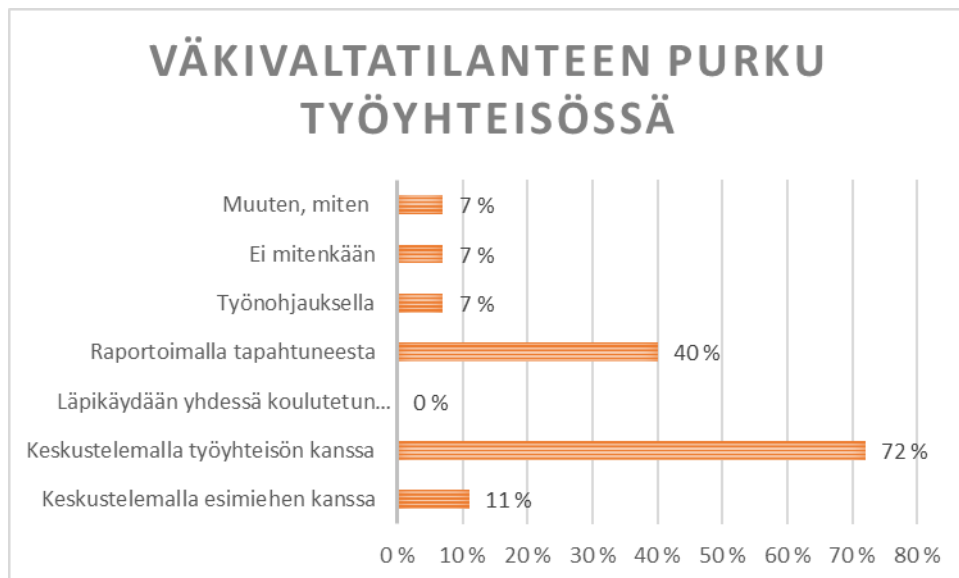
72 % vastaajista ilmoitti, että väkivaltilanteiden jälkeen, tilanteet käydään läpi keskustelemalla työyhteisön kanssa. 40 % ilmoitti, että tapahtuneesta raportoidaan eteenpäin. 11 % vastaajista oli keskustellut esimiehen kanssa ja 7 % saanut työnohjausta. 7 % vastaajista ilmoitti, ettei väkivaltilanteita käydä läpi mitenkään.

Eräs vastaajista oli lisännyt vastauksen avoimeen sarakkeeseen:

*”Väkivaltilanteiden selvittely omassa yksikössä on huonoa, tai sitä ei juuri ole. Työntekijöitä on vähätelty ja syyllistetty tapahtuneen jälkeen esimiesten taholta” (V12)*

Tapahtuneen jälkeen on osa vastaajista käynyt asiaa läpi myös omaisen kanssa ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetun kanssa. Asioita on läpikäyty myös asiakkaan lääkärikäynnillä, jolloin on tarkistettu esimerkiksi asiakkaan lääkitys.

**Kaavio 4.** Väkivaltatilanteiden purku



Väkivaltatilanteiden jälkeen raportointi on tärkeää. Vastanneista 59 % että tilanteista tehdään aina ilmoitus. 38 % ilmoitti näin tapahtuvan joskus ja 3 % ilmoitti, ettei ilmoitusta tehdä.

*” Fyysisistä väkivalta tilanteista raportoidaan, suu- sanallisista ei ollenkaan” (V8)*

*”Tuntuu, että raportointi on jotain muuta varten, kun meitä, jotka työtä konkreettisesti tekee. Onko se sitten hyvä, että tilastoissa näkyy mitä ja missä, mutta kentällä ollaan välillä kuilun reunalla?” (V6)*



**Kuvio 6.** Raportointi väkivalta tilanteista

Tehtyjen raportointien jälkeen vain 29 % ilmoitti, että yksikössä käydään ilmoitus yhdessä läpi. 50 % ilmoitti näin tapahtuvan joskus ja 21 % ei ollenkaan.



**Kuvio 7.** Ilmoitusten läpikäyminen yksiköissä

Vastaajista kolme neljästä, 75 % koki, ettei väkivaltatilanteiden selvittely ole riittävää kun 25 % mielestä nykyinen selvittely riittää.

Työntekijöiltä kysyttiin, mitä kehitettävää heidän mielestensä asiassa oli ja kävi ilmi, että kehitettävää olisi paljon.

Koettiin ettei esimiehen sitoutuminen ole riittävää ja että johtoporras ei ota tapahtuneista tapauksista vastuuta. Toivottiin enemmän avointa keskustelua sekä sitä, että työntekijöiden ääni kuultaisiin. Huomioitiin myös kokemus siitä, että työntekijöillä oli kokemus siitä, että heidän työpanostaan tai ajatuksia väheksytään johtoportaan suunnalta.

*”Me ohjaajat se työ kuitenkin tehdään. Ei ne paperille sovitut asiat pidä alkuunsaakaan paikkaansa, joten olisi toivottavaa, että johto kuuntelisi mitä meillä on sanottava” (V22)*

Työnohjausta toivottiin enemmän ja useammin sekä oikeita, toimivia työkaluja, joiden avulla jaksaa toistuvia väkivaltatilanteita tai vaihtoehtoisesti löytää keinot lopettaa väkivaltatilanteiden synty, mitä kuitenkin pidettiin mahdottomana.

*”Kehityskeskustelut kuuluvat osaksi työtä. Edellisestä on kolme vuotta, joten en ihmettele, että kaikki ei todellakaan toimi ja väki on tyytymätön, kun ei heitä edes haluta kuulla” (V19)*

*”Toivoisin, että yhdessä sovittaisiin säännöt ja ohjeet, joiden avulla toimitaan- nyt tuntuu, että ohjeita on monia, mikä aiheuttaa epätietoisuutta” (V4)*

Työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvointiin toivottiin enemmän huomiota. Toivottiin yhteisille hetkille enemmän aikaa, vaikka vuorotyö luo omat haasteet sen mahdollistamiselle. Toivottiin tilanteiden läpikäyminen yhdessä palavereissa, joiden avulla oppisi ennakoimaan paremmin vastaisuuden varalle. Kaikki olisivat myös tietoisia asiakkaiden tämänhetkisestä tilanteesta. Myös avoimuutta ja avointa keskustelua kaivattiin. Tasa- arvo työntekijöiden välillä koettiin puutteelliseksi ja työyhteisössä oli ilmennyt yksilöiden suosimista.

*”Haipro- ilmoitukset tulisi käydä yhdessä läpi, eikä vain valikoitujen henkilöiden- muutenkin tasa-arvo tulisi muistaa” (V2)*

*”Esimiehen omat ”vakio työntekijät” ovat niitä, joiden kanssa suunnitellaan ja ratkotaan monesti olemassa olevat tilanteet suljettujen seinien sisällä, ilman että kaikki osapuolet ovat tilanteesta edes tietoisia. Sitten asia ilmoitetaan vain valmiina, välittämättä lainkaan, että työn tekevä ohjaaja ei ole ollut laisinkaan ratkomassa asiaa.” (V7)*

Esimieheltä toivottiin asioihin puuttumista ja niiden selvittelyä enemmän. Monen työntekijän kokemus oli, etteivät esimiehet kannu vastuuta, vaan mielellään jaksavat sen ohjaajien kannettaviksi ja nostavat itse usein ”käden pystyyn”. Esimiehen suhtautuminen koettiin monen vastaajan mukaan (68 %) negatiiviseksi, vähätteleväksi sekä epäammattimaiseksi.

Ylemmältä johdolta toivottiin nopeaa, tehokasta sekä välittävää puuttumista väkivaltilanteisiin sekä myös aitoa kiinnostusta yksiköiden tapahtumiin ja esimiestyöhön.

Kehitysehdotuksena esitettiin myös, että asiakkaan omaisia pyydetäisiin tilanteiden selvittelyyn mukaan. Asiakkaan oma ymmärrys ei aina riitä, eikä hän ymmärrä omia toimiaan- tähän myös kaivattiin parannuskeinoja.

## **7.6 Koulutus ja tilanteisiin puuttuminen**

Vastaajista 36 % (9 henkilöä) oli saanut koulutusta väkivaltaisen asiakkaan kohtaamiseen. Valtaosa, 19 henkilöä (64 %), ilmoitti ettei koulutusta ole saanut.



**Kuvio 8.** Saatu koulutus väkivaltaisen asiakkaan kohtaamiseen

Saatuja koulutuksia olivat

- Väkivaltaisen/ Haastavan/ Aggressiivisen asiakkaan kohtaaminen
- Ikääntyvä kehitysvammainen
- Avekki- koulutus (Kiinnipito koulutus)
- ”Mielenterveys- juttuja”.

Vastaajista 7 % ilmoitti myös, että häneltä oli koronan vuoksi evätty mahdollisuus päästä osallistumaan koulutukseen.

Vastaajat kokivat, että työntekijöihin kohdistuvaan väkivaltaan ei puututa tarpeeksi. Jopa 83 % oli sitä mieltä, ettei puuttuminen ole riittävää.

Kyselyssä pyydettiin myös kehitysehdotuksia työntekijöiltä, jos he kokivat puuttumisen olevan riittämätöntä. Vastaajat toivat esiin useita ehdotuksia.

Moni toivoi ohjausta siihen, miten toimia asiakkaan kanssa, joka ei ymmärrä toimineensa väärin sekä selvitystä mistä asiakkaan käytös johtuu ja voisiko siihen saada aikaan muutosta, esimerkiksi lääkityksen muuttamisella. Paljon toivottiin myös konkreettisia toimintamalleja arkeen sekä lisäkoulutusta.



**Kuvio 9.** Työntekijöihin kohdistettuun väkivaltaan puuttuminen

*” Enemmän toiminnan kehittämistä, koulutusta ja ohjauksen suunnittelua. Nykyään suunnittelu aikaa ei ole ja kuitenkin odotetaan valmista ohjausta” (V17)*

Vastaajat toivat esiin, toiveen siitä, että heidän huolensa ja pelkonsa otettaisiin vakavasti.

Useampi (15 henkilöä) toivoi ammattitaitoisia esimiehiä, joilla on pelisilmää. Osaaamista esimiestyöhön sekä rohkeampaa puuttumista sekä selkeyttä. Työssä ja väkivaltatilanteiden jälkeen halutaan selkeitä ratkaisuja, eikä vain hymistelyä ja tilanteiden ohittamista, ”kiire tekosyynä”.

*” Nykyinen esimies ei uskalla ottaa kantaa. Esimiehen tulisi olla pätevä. Selainen, joka uskaltaa ja haluaa puuttua. Nykyisellään on tunne siitä, että esimies toivoo tilanteiden vain menevän ohi, kun siitä ei puhuta” (V23)*

Ylemmän johdon toivottiin puuttuvan asiaan kunnolla, eikä jättää tilanteita vain leijumaan. Toivottiin enemmän tukea ja reagointia tilanteisiin vahvemmin. Myös työntekijöiden ääntä toivottaisiin kuulevan.

Myös sosiaalityöntekijöiltä ja sosiaalihjaajilta toivottiin enemmän asiakastyön työntekijöiden kuulemista ja heidän aktiivisempaa puuttumistansa sekä asioihin paneutumista. Keskusteluyhteys pitäisi olla auki joka suuntaan.

*”Osaavia ihmisiä esimies- ja johtotehtäviin. Pitäisi ymmärtää kokonaisuus ja kuunnella, mitä asiakastyötä tekevät kertovat. Pitäisi ymmärtää kuka työn oikeasti tekee, eikä katsella vain tilastoja paperilta” (V 22)*

Erittäin tärkeänä, oletetusti, ennaltaehkäisevänä työkaluna pidettiin perehdytystä. Yksikössä olevaa perehdytyskansiota ei pidetä riittävänä.

*”Uudet työntekijät tulisi perehdyttää kunnolla, eikä vain ”heittää” kentälle. Toivoisi myös, että uusilla olisi tarpeeksi ymmärrystä kehitysvammautyöhön, eikä ajateltaisi sen olevan ”ihan samaa hoitotyötä” kuin vaikka sairaalan osastolla” (V5)*

## **7.7 Oman organisaation puuttuminen väkivaltatilanteisiin**

Työntekijöiden näkökulmasta, oman organisaation puuttuminen ja siltä saatu tuki on kehitystä vailla. Väkivaltatilanteisiin puuttumisen katsottiin olevan vastaajista 83 % mielestä riittämätöntä. Seuraavassa taulukosta ilmenee, miten organisaation tulisi työntekijöiden näkökulmasta kehittää toimintaansa, tukeakseen enemmän henkilöstöä väkivaltatilanteisiin puuttumisessa. Taulukkoon on kerätty vastaajien suoria vastauksia, kysyttäessä organisaation puuttumisesta väkivalta tilanteisiin.

**Taulukko 3.** Organisaation puuttumiskeinoja väkivaltatilanteisiin työntekijöiden näkökulmasta

<p style="text-align: center;"><b>Selvitys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mistä tilanteet johtu- mitä voidaan tehdä</li> <li>• Uusien käytäntöjen miettiminen</li> <li>• Tilanteiden purku</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Keskustelu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työkavereiden kanssa keskustelu</li> <li>• Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä</li> <li>• Asukkaan kanssa keskustelu tapahtuneesta</li> <li>• Työyhteisön kanssa keskustelu</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Raportoiminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haipro tehdään, muttei käsitellä yhdessä</li> <li>• Sovittu että tehdään aina Haipro, mutta nykyään ei ole aikaa</li> <li>• "Tilanteista raportoidaan ja ehkä joku myös seuraa jossain"</li> <li>• Haipro- vaikka niistä ei juuri raportoida koko työyhteisöä</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Toiminnan kehittäminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilojen muuttaminen (huonekalujen siirtäminen, istumajärjestys)</li> <li>• Yhteiset pelisäännöt haastaviin tilanteisiin</li> <li>• Järjestelmällisyys toimintaan asiakastilanteissa</li> <li>• Yhteiset käytänteet asiakkaiden kohdalla, joilla taipumusta väkivaltaisuuteen</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ei mitään</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei ole organisaation puolelta tehty oikein mitään</li> <li>• Ei mitenkään</li> <li>• Ei ole tehty mitään</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ulkopuolinen apu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pyydetty Eskoosta lääkärin tai psykologin arvio asukkaasta</li> <li>• Kysytty mielipidettä Eskoon lääkäreiltä</li> <li>• Asukkaan lääkityksen tarkistaminen Eskoosta</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Koulutus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutus ( 4-5 vuotta sitten)</li> <li>• Kysely koulutustarpeesta</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Muuta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riittävän monta ohjaajaa haastaviin tilanteisiin (jos olisi tekijöitä)</li> <li>• Työnohjaus</li> </ul>

Väkivaltatilanteisiin puuttumiseen, työntekijät antoivat kehitysehdotuksia toimintatapojen edistämiseksi, jotka jakaantuivat kolmeen kategoriaan: koulutus, yksikökohtaiset sekä yleiset. Kysymykseen pystyi laittamaan monta eri kehitysehdotusta.

**Kaavio 5.** Kehitysehdotuksia väkivaltatilanteisiin puuttumiseen, työntekijöiden näkökulmasta



Koulutusta toivoi 11 vastaajaa. Toivottu koulutus oli työnohjausta, koulutusta sekä luentoja väkivaltatilanteiden kohtaamiseen. 22 vastaajaa toivoi toiminnan kehittämistä yksikkö kohtaisesti. Ehdotuksia olivat: toiminnan selkeyttäminen, selkeät ja kaikille yhtenäiset työohjeet, kunnollinen ja riittävä perehdytys sekä aikaa yhteiselle kehittämiselle ja suunnittelulle. Toiminnan kehittämis ehdotuksia olivat mm. selkeiden ratkaisujen etsiminen sekä yhteiset pelisäännöt, joista pidetään kiinni. Kolme (3) vastaajista koki kertomansa mukaan, että nykyisellään puuttuminen ei ole riittävää ja toivoi kehitystä, mutta he eivät osanneet kertoa millaista kehitystä tulisi tehdä.

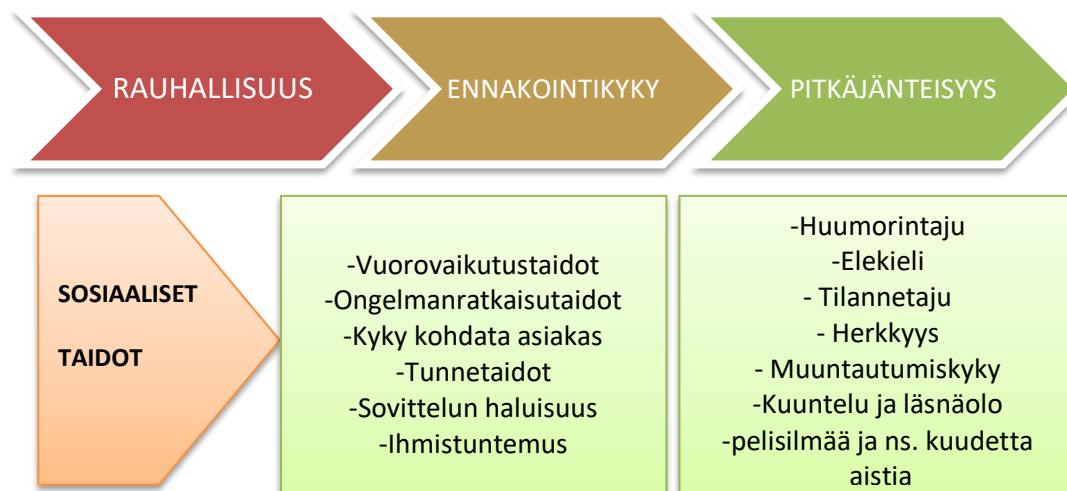
Kaksi vastaajista ilmoitti puuttumisen olevan mielestään riittävää. Neljä oli jättänyt vastaamatta kysymyksen.

## 7.8 Oman työn kehittäminen

Kehitysvamma-alalla työntekijä tarvitsee paljon tietoa ja taitoa, joka kertyy koulutuksen ja täydennyskoulutuksen myötä, mutta työtä tehdessä kertyy varmasti kaikkein konkreettisin tieto/taito. Erilaisia taitoja tarvitaan myös väkivaltatilanteiden välttämiseksi.

Vastausten joukosta korostui neljä asiaa, joita useampi vastaaja mainitsi. Rauhallisuus (10 henkilöä), ennakointikyky (6 henkilöä), pitkäjänteisyys ns. pitkä pinna (7 henkilöä) sekä erilaiset sosiaaliset taidot (17 henkilöä).

**Kaavio 6.** Mitkä taidot tukevat väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyä



Työntekijä tarvitsee työn tueksi, väkivaltatilanteiden välttämiseksi kunnollista tiedonkulkua ja yhteistyötä muiden työntekijöiden ja toimijoiden välille. Yhteiset pelisäännöt toimivat työn tukena ja epäkohdat kyetään minimoimaan, kun toimintamalli on selkeä ja kaikki sitoutuvat siihen. Työn tulisi olla suunnitelmallista ja johdonmukaista.

Oma ammatillisuus ja asiakkaan tasavertainen kohtelu sekä asiakastuntemus tukevat työskentelyä. Jos rajoitustoimenpiteitä joutuu käyttämään, on tärkeää kommunikoida asiakkaan kanssa tavalla, jonka asiakas ymmärtää. Kommunikaatiotapoja on monia. Myös selkokielenkäyttö koetaan hyväksi.

Työn tueksi katsotaan myös oman osaamisen päivitys jatko- ja lisäkoulutuksen muodoissa. Myös työnohjaus ja rajoittamiskoulutus katsottiin toimiviksi työvälineiksi, sillä kiinnipitotilanteissa tulisi jokaisella olla taito käyttää fyysisiä taitoja oikein. Nopeat refleksit, ketteryys ja voima, tilanteen lukutaito sekä oma käytös tulee myös huomioida tilannekohtaisesti.

Vastaajista kolme koki, ettei tilanteilta voi välttyä, sillä niitä ei kykene täysin ennakkoimaan.

### **7.9 Omat keinot väkivaltatilanteiden minimoimiseen**

Kehitysvammatyötä tehdään kukin omalla itsellään, jolloin oma persoona on isossa roolissa, miten työhön suhtautuu ja miten sen tekee. Myös väkivaltatilanteessa oma toiminta on todella tärkeää. Omalla toiminnalla voi väkivaltatilanteen pyrkiä minimoimaan tai vaikuttamaan tapahtumien kulkuun.

Vastauksissa korostui neljä seikkaa. 14 vastaajaa korosti rauhallisena pysymistä, 11 ennakkointia. Suunnitelmallisuus mainittiin vastauksissa 12 kertaa sekä provo-soimattomuus kuusi (6) kertaa.

Selkeitä ja konkreettisia keinoja mainittiin useita. Aktiviteettien riittävyys ja järjestelmällisyys katsottiin toimivan positiivisena tekijänä, eikä asiakas turhaudu. Ulkoi-lun katsottiin olevan asia, joka rauhoitti kiihtyneenkin mielen.

Jos työntekijä havaitsee mahdollisen väkivaltatilanteen synnyn mahdollisuuden, pyytää hän toista ohjaajaa mukaan tilanteeseen. Asiakasta voidaan näin ollen lähestyä kahdesta eri suunnasta ja hallita tilannetta paremmin. Riittävä välimatka asiakkaaseen sekä rauhallinen ja lempeä puhekieli koettiin toimiviksi.

Erittäin tärkeää olisi myös mahdollistaa riittävä ja osaava määrä työntekijöitä jokaiseen työvuoroon.

Oma käytös tilanteissa sekä tilanteeseen keskittyminen koetaan hyväksi, mutta aina sitä ei voi toteuttaa, kun läsnä on myös muita kuin asiakas ja ohjaaja.

*”Kun syntyy tilanne, missä asiakas on ”räjähtämäisillään” tulee minun työntekijänä huomioida hänen ja itseni lisäksi myös kaikki muut asiakkaat sekä ohjaajat ympärilläni. Usein tuntuu, että ulkopuoliset eivät ymmärrä koko kuvaa ja sitä tosiasiaa, että tilanteessa voi vahingoittua myös ulkopuolinen” (V11)*

Jämäkkyys ja johdonmukaisuus, avoimuus, oma asenne sekä aika, niin työntekijällä kuin asiakkaalla ovat tärkeitä, että tilanteet eivät pääsisi yllättämään ja aiheuttamaan sitä kautta vaaratilanteita. Asiakkaan kokonaisvaltainen tunteminen, herkkyyks huomioida jokaisen tarpeet ja mielentila sekä myös lempeys työnteossa ja asiakkaiden kohtaamisessa tukevat rauhallista työilmapiiriä.

Aina ei kuitenkaan ole mahdollista toimia halutulla tavalla, vaan tilanteet yllättävät ja eskaloituvat nopeasti. Siksi olisi hyvä olla ”silmät selässäkin”.

*” Tilanteet syntyy joskus melkein huomamatta. Ohjaus- ja hoitotilanteissa tulisi olla koko ajan valppaana ja varauksella matkassa. Koronan vaikutukset, organisaation jatkuvat muutokset ja työkuorma sekä työn kuormittavuus ja henkilöstövaje ovat mittava ongelma juuri nyt. On melkein mahdoton pystyä seuraamaan jokaista liikettä ja napsahdusta, mitä päivän aikana tapahtuu, kun voimavarat on käytetty aika päiviä sitten.” (V27)*

Vastaajista kolme (3) koki, ettei väkivaltatilanteita kyetä olemassa olevilla resursseilla estää, hyvä jos minimoida. Työntekijät ovat väsyneitä, henkilöstövaje on melkein jokapäiväinen ja saatu tuki ja kannustus koettiin mitättömäksi.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Väkivaltatilanteet ovat kehitysvammatyössä yleisiä, mutta niistä ei kuitenkaan puhuta, vaan väkivalta koetaan työhön kuuluvaksi ominaisuudeksi. Alalla tapahtuvaa, työntekijöihin kohdistuvaa väkivaltaa on tutkittu vähän. Sosiaalialalla väkivalta on usein lyömistä, raapimista, sylkemistä ja potkimista ja se liittyy kiinnipitotilanteisiin. Talentian (2016) teettämästä tutkimuksesta, liittyen työväkivallan kokemuksiin, selvisi että joka kuudes korkeakoulutettu kokee työssään väkivaltaa tai sen uhkaa. Talentian kyselyyn vastanneita on purtu, nipistetty tai potkittu. Yhtä kymmenestä oli lyöty, heitetty esineellä tai uhattu teräaseella tai muulla esineellä. Kyselystä selvisi, että useinmiten väkivaltaa kohtaavat kehitysvammalaitosten sekä lastensuojelulaitosten työntekijät. Väkivaltatilanteet voivat olla myös vakavia, fyysistä terveyttä ja jopa henkeä uhkaavia. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että siinä on paljon yhteneväisyyksiä Talentian tutkimuksen kanssa ja ne tukevat monin osin toisiaan.

Tämän tutkimuksen avulla haluttiin tuottaa tietoa Kanta-Kauhavan kehitysvammaisten päivä- ja työtoiminnassa sekä asumispalveluissa kohdatusta, työntekijään kohdistuneesta väkivallasta ja sen uhasta. Tutkimuksella haluttiin selvittää, millaista väkivaltaa työssä kohdataan ja miten usein, miten työntekijät väkivaltatapaukset kokevat, millaista tukea he väkivaltaa kohdatessaan saa ja miten tapauksista selviää. Tutkimuksessa kartoitettiin myös niitä tekijöitä ja tilanteita, jotka saattavat johtaa väkivaltatilanteisiin. Tutkimuksen avulla haluttiin tuoda työntekijöiden omaa näkemystä esiin työssä koetusta väkivallasta ja sen uhasta.

Kyselyn vastausprosentti (%) oli 93,3 % ja vastaajia 28 henkilöä, joista 17 työskentelee asumispalveluyksiköissä ja 7 työ- ja päivätoiminnassa ohjaajina sekä vastuuohjaajina. Yksiköitä oli kolme, joista jokaisessa oli vastaava- tai vastuuohtaja. Kyselyssä ei kuitenkaan selvitetty vastaajan roolia yksikössä, joten ei ole varmaa, ovatko he kyselyyn vastanneet. Kaikista vastanneista 17 henkilöä on työskennellyt kehitysvamma-alalla yli 10 vuotta, 8 henkilöä 3–9 vuotta ja 3 henkilöä alle vuoden.

20 henkilöllä oli perustason koulutus ja 8 vastanneista ammattikorkeakoulu- tai vastaava tutkinto.

Tutkimuksesta selvisi, että Kanta-Kauhavan kehitysvammatyön yksiköissä tapahtuu paljon väkivalta- ja väkivallanuhka tilanteita. Väkivallan mahdollisuus on todellinen ja läsnä melkein päivittäin. Työ on haastavaa ja siitä on usein vaikea palautua.

### **8.1 Kohdattu väkivalta ja sen yleisyys**

Kyselylomakkeella väkivalta- ja väkivallan uhka oli jaoteltu kolmeen eri ryhmään; fyysiseen- ja henkiseen väkivaltaan sekä seksuaaliseen häirintään. Fyysistä väkivaltaa on mm. lyöminen, tukistaminen, potkiminen, ja nipistäminen. Henkistä väkivaltaa tapahtuu mm. syyttelynä, nimittelynä, haukkumisena sekä huutamisena. Seksuaalinen häirintä on mm. seksuaalissävytteinen koskettelu, ehdottelu, päälle käymistä sekä itsensä paljastelua. (Tunnista väkivalta, 2020.)

Kyselyyn vastanneista 93 % kertoo kohdanneensa väkivaltaa työssään. Päivittäin väkivaltaa kokee 21 % henkilökunnasta, viikoittain 36 % ja 32 % kuukausittain. Ainoastaan 11 % ilmoitti kokevansa väkivaltaa harvemmin.

Työssä kohdatun väkivallan yleisyys kehitysvamma työssä oli tiedossa ja tutkimus todensi väkivaltatapauksia tapahtuvan myös Kanta- Kauhavalla usein.

Työssä kohdattua väkivallan uhkaa, ilmoitti päivittäisessä työssään kokevan 36 % vastaajista. Samansuuruinen joukko, (36 %) ilmoitti kokevansa väkivallan uhkaa viikoittain, 18 % kuukausittain sekä loput 10 % harvemmin.

Eniten väkivaltatilanteita syntyi päivittäisessä ohjaus-, hoito tai avustustilanteessa 83 %. 80 % vastaajista oli sitä mieltä, että henkilökunnan riittämätön mitoitus on myös tekijä, mikä altistaa väkivaltatilanteiden syntymiseen. Myös asiakkaan rajoittaminen (54 %) ja työntekijän sukupuoli (50 %) johtavat väkivaltatilanteisiin. 76 % vastanneista katsoivat sekä asiakkaan vireystilan että kiireen, mahdollistavan väkivaltatilanteen ja 46 % kertoi melun aiheuttavan väkivaltaista käytöstä.

Työntekijän oman vireystilan katsottiin olevan väkivaltatilanteissa aiheuttaja 28 % vastaajan mielestä, työntekijän kouluttamattomuus katsottiin samansuuruisen (28 %), joukon mielestä johtavan väkivaltatilanteisiin. Ympäristö sekä toimitilat olivat laukaisevana tekijänä 14 % sekä ulkoilutilanne 7 % mielestä.

Muita laukaisevia tekijöitä vastaajien mukaan ovat mm. asiakkaan omat haasteet ja ymmärryksen riittämättömyys, jolloin asiakas ei ymmärrä toimivansa väärin tai satuttavansa toista. Kommunikaatio ongelmat ja erilaiset muutokset asiakkaan arjessa, luovat turvattomuuden tunnetta, joka taas saattaa johtaa väkivaltatilanteen syntymiseen. Asiakkaan terveys, omat rajoitteet mm. puheen ymmärrys sekä koronan mukanaan tuomien haasteiden, mm. arjen muuttuminen, rajoitukset ja virikkeiden väheneminen, toivat asiakkaiden arkeen turhautumista, joka aiheuttaa myös väkivaltatilanteita.

## **8.2 Väkivaltatilanteiden raportointi ja läpikäyminen yksiköissä**

81 % koki, että väkivaltatilanteisiin ei ole mahdollisuutta varautua tarpeeksi hyvin, kun taas 19 % kokivat sen riittävänä. Väkivallan ja sen uhan mahdollisuuden koettiin vaikuttavan työyhteisöön monin eri tavoin. Suurin osa (87 %) vastaajista koki, että ovat uupuneita työhön ja työilmapiiriin koettiin muuttuneen tilanteiden vuoksi kireämmiksi (79 %) ja jännittyneemmäksi (68 %) kuin aiemmin. Sairauspoissaolojen koettiin kasvaneen (40 %) ja 42 % ilmoitti joutuneensa väkivaltatilanteen tai uhan vuoksi itse sairauslomalle. Negatiivisena tekijänä työyhteisön jaksamiselle pidettiin myös sitä, että koettiin osan työkavereista välttelevän tiettyjä työtehtäviä, tai jättämällä ne kokonaan tekemättä väkivallanuhan pelossa.

Työuupumus on oireyhtymä, jossa oireita ovat kokonaisvaltainen ja pitkittynyt väsymys, välinpitämättömyys sekä vähentynyt sitoutuminen työhön (Rovasalo 2017, 297.) Työuupumukseen liittyvän vastavuoroisuuden kokemusten puutteellisuus mahdollistaa uupumisen synnyn eikä uupumisen katsota aiheutuvan liiallisesta työmäärästä, vaan enemmänkin siitä, että työn koetaan ottavan enemmän kuin

mitä se antaa tilalle. Tilanteesta ulospääsyyn ei auta raha, vaan useinmiten uupunut työntekijä kaipaa arvostusta tekemästään työstä. (Rovasalo 2017, 304.)

Tuloksista nousi positiivisena esille se, että työkavereiden tuki oli koettu kasvaneen väkivaltatapauksen vuoksi (58 %), samoin kokemus siitä, että työyhteisössä puhutaan enemmän tapauksista yhdessä. Kuitenkin esimiehen tuen koettiin kasvaneen ainoastaan vastaajista 7 % mielestä.

Väkivaltatilanteiden ja sen uhan raportointi tehtiin yksiköissä HaiPro- työkalulla. HaiPro on potilas- ja työturvallisuutta vaarantavien tapahtumien raportointityökalu. HaiPro ilmoitukset tehdään asiakas-, potilasturvallisuus-, haitta-, vaara sekä läheltä piti- tilanteista. HaiPro -tapahtuma voi olla joko ”läheltä piti”-tilanne tai ”tapahtui potilaalle/asiakkaalle” -tapahtuma. Haitta on voinut kohdistua asiakkaaseen / potilaaseen, työntekijään, sivulliseen tai tilanteessa on asiakas vahingoittanut esimerkiksi kalustoa ja ollut uhkaava. Raportit käydään yksiköissä läpi, työyhteisön kanssa, mikä edesauttaa varautumista mahdollisiin uusiin tapahtumiin. (HaiPro, 2021.)

Vastaajista 59 % ilmoitti, että yksiköissä tehdään ilmoitus vaaratilanteista. 38 % mukaan ilmoitus tehdään joskus ja 3 % koki, ettei ilmoituksia tehdä lainkaan. Ilmoitusten läpikäyminen yksiköissä jakoi mielipiteitä: 29 % ilmoitti, että ilmoitukset läpikäydään työyhteisössä, 50 % mukaan ne läpikäydään joskus ja 21 % mukaan, niitä ei läpikäydä omassa yksikössä lainkaan. Kysyttäessä, oliko selvitys riittävää 75 % vastasi kieltävästi.

Moni vastaaja koki, että raportointi on tärkeää, mutta koki sen enemmän aikaa vieväksi, tilastotyökaluksi, josta ei omaan työhön ole juuri apua. Raportoinnin läpikäyminen koettiin isoksi tekijäksi, että työntekijät ja heidän tekemä työ, työkalusta hyötyisivät. Moni vastaaja myös painotti, että fyysiset väkivaltatapaukset (mm. lyöminen, potkiminen ja tavaroiden heittäminen) koettiin sellaisiksi, joista ilmoitus herkemmin tehtiin, pois lukien esim. nipistely ja pureminen. Henkinen väkivalta ja seksuaalinen häirintä johtavat ilmoituksen tekemiseen hyvin harvoin.

Kehitettävää väkivaltatilanteiden selvityksessä koettiin olevan runsaasti. Kehitysehdotuksia oli paljon ja väkivaltatilanteiden selvittelyyn liittyviä epäkohtia tuotiin esiin.

Isona taakkana koettiin kokemus siitä, ettei henkilökunnan ääntä kuulla esimies- ja päättäjien suunnalta, eikä vastuuta oteta. Näin ollen koettiin tilanteiden jäävän käsittelemättä. Esimiestyön koettiin olevan riittämätöntä ja osin epäammattimaista vastuun siirtämistä muille. Myös johdonmukaisuus asioiden jakamisessa koettiin puutteelliseksi.

Työnohjausta kaivattiin paljon. Useampi vastaaja (6 henkilöä) kertoi, ettei yksikössä ole pidetty kolmeen (3) vuoteen kehityskeskusteluja lainkaan, jonka koettiin kertovan välinpitämättömyydestä.

Vastauksista nousi esiin eriarvoisuuden kokemus, yksiköiden työntekijöiden kesken. Koettiin että tärkeitä asioita, jotka helpottaisivat työntekoa, ei kerrottu kaikille vaan ainoastaan muutamille, aina samoille työntekijöille. Koettiin että eriarvoisuus syö suunnattomasti työssä jaksamista.

Moni vastaaja koki tärkeänä järjestää mahdollisuuksia avoimelle keskustelle ja yhteiselle ajalle työyhteisön kesken. He myös toivoivat, että kaikki osallistuisivat keskusteluun. Työhyvinvointiin tulisi panostaa ja tukea työntekijöiden hyvinvointia myös töissä. Lisäkoulutusta toivottiin myös järjestettävän useammin. Edellisestä koulutuksesta oli kulunut jo viisi (5) vuotta, eikä silloisen koulutuksen jälkeen ollut kerrattu opittua lainkaan.

11 % vastaajista toivoi myös omaisten mukaan tuomista tilanteiden selvittelyyn. Koettiin, että näin tilanteet avautuisivat myös kotiväelle paremmin, eikä turhia väärinymmärryksiä näin ollen syntyisi. Väkivaltatilanteiden kitkeminen on haastavaa, mutta uskottiin siihen kuitenkin olevan työkaluja saatavilla, mutta ei tällä hetkellä käytössä.

### **8.3 Koulutus ja väkivaltatilanteisiin puuttuminen**

Vastaajista 9 (36 %) kertoi saaneensa jossain vaiheessa koulutusta väkivaltaisen asiakkaan kohtaamiseksi, kun taas suurin osa 19 (64 %) henkilöä ei ole saanut. Kaksi vastaajista ilmoitti myös, että koulutus oli evätty heiltä koronan vuoksi.

Koulutus, mitä vastaajat ovat saaneet, olivat Avekki- koulutus (kiinnipito), väkivaltaisen asiakkaan kohtaaminen ja ikääntyvä kehitysvammaisen. Koulutuksista oli kuitenkin kulunut aikaa jopa viisi (5) vuotta.

Kyselyyn vastanneet kokivat, että yleisesti työntekijöihin kohdistuvaan väkivaltaan ei puututa tarpeeksi. Jopa 83 % oli sitä mieltä, ettei puuttuminen ole riittävää.

Organisaatiossa väkivaltatapauksiin puuttuminen koettiin riittämättömänä (93 % vastaajista).

Väkivaltatilanteisiin toivottiin puututtavan organisaation puolesta selkeämmin sekä odotettiin, että asiakastyötä tekevien mielipiteet ja ehdotukset kuultaisiin. Esimiehiltä kaivattiin ammattimaista, osaavaa ja välittävää työtettä sekä esimiehen tukea ja selkeää, kantaa ottavaa työskentelyä ja kokonaisuuden tiedostamista.

Työn suunnitteluun kaivattiin enemmän aikaa, samoin käytännön toimintojen kehittämistä. Tärkeänä pidettiin lisäkoulutusta sekä uusien työntekijöiden perusteellista perehdyttämistä.

### **8.4 Työntekijän omat taidot sekä oma toiminta**

Väkivaltatilanteiden välttämiseksi työntekijän katsottiin tarvitsevan useita taitoja. Vastauksissa korostui neljä asiaa: rauhallisuus, ennakointikyky, pitkäjänteisyys sekä sosiaaliset taidot.

Toimiva ja johdonmukainen työyhteisön toiminta, yhteiset pelisäännöt ja avoimuus tukevat työntekijää, hänen kohdatessa väkivaltatilanteen. Omien taitojen

kehittäminen ja päivitys koettiin myös tukityökaluiksi. Osa vastaajista oli kuitenkin myös sitä mieltä, ettei väkivaltatilanteiden syntyä voida ehkäistä.

Omalla toiminnalla voidaan pyrkiä minimoimaan väkivaltatilanteita työntekijöiden näkökulmasta seuraavien ohjeiden avulla: pysymällä rauhallisena, ennakoimalla, suunnitelmallisuudella sekä taidolla kyetä olemaan provosoitumatta.

Erittäin tärkeäksi nousi työntekijöiden riittävä mitoitus. Välillä toimintaa pyöritetään liian pienellä henkilöstö määrällä, jonka koetaan lisäävän väkivaltatilanteiden syntymistä. Asiakastuntemus, päivien kulun suunnitelmallisuus ja selkeät toimintaohjeet koetaan työkaluiksi, joiden avulla väkivaltatilanteet kyetään minimoimaan.

Vastaajista kolme totesivat, ettei tilanteita ole mahdollista minimoida olemassa olevilla resursseilla ollenkaan.

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyön halusin keskittää tärkeään ja ajankohtaiseen aiheeseen, joka on noussut oman työn kautta aiheeksi, johon mielestäni tulisi kiinnittää huomiota enemmän. Halusin selvittää, millaista väkivaltaa tai sen uhkaa tavataan kehitysvammatyössä, työ- ja päivätoimintayksiköissä ja asumispalvelussa Kanta-Kauhavalla, selvittää miten yleisiä tapaukset ovat sekä miten työntekijät kokevat ja reagoivat väkivaltatilanteisiin sekä millaista tukea he saavat väkivaltatilanteen kohdattuaan. Opinnäytetyössä halusin myös tutkia, miten toimintatapoja voidaan kehittää yksikkö kohtaisesti niin, että väkivaltatilanteisiin voitaisiin tulevaisuudessa puuttua paremmin?

Tietoisuus auttaa kehittämään suhtautumista väkivaltatilanteisiin ja tulosten avulla voidaan kehittää toimintatapoja sekä löytää apuvälineitä, joiden avulla voidaan puuttua väkivaltatilanteisiin sekä ennaltaehkäistä tilanteiden syntymistä. Koen että tulosten analysoinnin avulla asetetut tavoitteet saavutettiin.

Ennen aloitusta mietin, onko aihe yhteiskunnallinen, miten toteutan tutkimuksen kulun ja mitä työkaluja käytän. Tarpeellista oli miettiä myös työn eettisyyttä ja luottamuksellisuutta. Eettinen tutkijuus on rehellistä, avointa, laadukasta ja luotettavaa. Tutkimus on todennettu ja todistettavissa. Työn eettisyys korostui jo aiheen valinnassa. Koen että jokaisella on oikeus turvalliseen työympäristöön ja jos väkivaltaa ilmenee, se tulee ottaa vakavasti ja tehdä muutoksia siten, että väkivaltatilanteilta vältytään.

Jo vastausprosentti, 93,3 %, kertoi mielestäni siitä, että Kanta-Kauhavan kehitysvammatyön yksiköissä, oltiin kanssani samaa mieltä, aiheen tärkeydestä. Olen valtavan kiitollinen, että vastaajamäärä oli näin suuri ja kyselyyn oli vastattu monipuolisesti, myös avoimet kysymykset antoivat runsaasti kaivattua tietoa.

Kvantitatiivinen kyselylomake, kvalitatiivisten, avoimien kysymystenmuodossa, onnistui mielestäni tässä tutkimuksessa hyvin. Selkeät, kaikille samanlaiset

monivalintakysymykset loivat tuloksille pohjan ja kertoivat hyvin, millaista väkivaltaa kehitysvamma-alalla tapahtuu ja miten yleistä se Kanta-Kauhavalla on.

Avoimet kysymykset olivat tutkijalle selkeästi haastavampia ja aikaa vieviä, mutta antoivat tuloksiin runsaasti ulottuvuutta. Kuitenkin avoimista kysymyksistä saatu tieto kyselyyn vastaajien omista kokemuksista oli se, mikä oikeasti kertoo, miten asiat yksiköissä työntekijöiden mielestä ovat. Nämä yhdessä olivat tutkimuksen kannalta hyvä yhdistelmä ja antoivat mielestäni tutkimuksen kohteena olevalle organisaatiolle ja sen yksiköille hyödyllistä tietoa. Avoimien kysymysten myötä työntekijöiden omat mielipiteet tulivat esiin ja niiden avulla heidän toiveensa ja odotukset organisaatiota kohtaan myös selkeytyivät.

Opinnäytetyön tulokset väkivallan yleisyydestä ja tekotavoista olivat suurilta osin ennalta arvattavissa. Tuloksissa yllätti niiden negatiivinen sävy sekä työntekijöiden suhtautuminen väkivaltatapauksiin. Siinä missä joku oli jyrkästi kaikkea väkivaltaa vastaan, ajatteli toinen väkivallan tavallaan kuuluvan kehitysvammatyöhön.

Tutkimuksen tulokset olivat monin osin hyvinkin negatiiviset, mikä kertoo työntekijöiden tyytymättömyydestä siihen, miten asiat tällä hetkellä ovat. Tutkimuksen toteutuksen ajankohta osui myös haastavaan kohtaan, ensimmäisen koronavuoden talveen, jolloin muutoksia tuli koko ajan lisää ja epävarmuus taudin leviämisestä loi paineita asiakastyötä tekeville. Poissaoloja oli varmasti tilastollisesti enemmän, mikä kuormitti työntekijöitä samalla alalle hakeutui vähemmän tekijöitä. Pienen ajan sisällä tapahtui paljon asioita ja oli tilanteita, että uusia muutoksia tuli, vaikka edellisetkin olivat vielä kesken. Uskon, että kaikki tuon hetkinen paine, mitä työntekijät kokivat, näkyy myös tämän tutkimuksen vastauksissa

Tutkimuksen mukaan väkivalta- ja sen uhkatilanteita sattuu Kanta-Kauhavan kehitysvammayksiköissä usein. Vastaajista 36 % kertoi niitä tapahtuvan päivittäin. Yleisin väkivallan muoto oli henkinen väkivalta (nimittelyä, syyttelyä, haukkumista, huutamista), jota kerrottiin tapahtuvan- tai olevan mahdollista 40 % vastaajan mukaan päivittäin. Fyysistä väkivaltaa (lyömistä, potkimista, tukistamista,

nipistämistä) tapahtui 7 % mukaan päivittäin ja fyysisen väkivallan uhan mahdollisuus oli läsnä päivittäin 40 % mukaan. Seksuaalista häirintää koki 18 % päivittäin ja sen uhkaa 29 % vastaajista. Väkivaltatilanteiden laukaisijoita olivat tutkimuksen mukaan henkilökunnan riittämätön mitoitus, kiire, ohjaus- hoito- ja avustustilanteet sekä asiakkaan vireystila. Myös erilaiset arjen muutokset, kommunikaatio ongelmat sekä asiakkaan terveydentila toimivat usein aloitteena väkivaltatilanteelle.

Väkivalta tulisi minimoida jokaiselta työpaikalta ja pyrkiä takaamaan työntekijöiden turvallisuus. Työsuojelu kuuluu tämän päivän työyhteisö- ja työnantajataitoihin. Vastausten mukaan väkivaltatilanteiden vaikutukset näkyivät työpaikoilla ilmapiiirin negatiivisin muutoksin, sairauspoissaolojen lisääntymisenä sekä uupumuksena. Vastaajien mielestä väkivaltatilanteisiin ei pystytä varautumaan tarpeeksi ja tapahtuneisiin väkivalta tapahtumiin ei puututa sen vaatimalla voimalla.

Positiivista oli, että työyhteisön keskinäinen yhteistyö oli kasvanut ja työyhteisö tiivistynyt, väkivaltatapausten myötä. Sen sijaan luottamus esimiehiin ja johtoon puolestaan heikentynyt. työntekijöiden vahvan ”sivuuttamis-” kokemuksen myötä. Tunne siitä, että on tärkeä osa organisaatiota ja että työntekijällä on työnantajan vastuu ja tuki takanaan, on merkittävää.

Työssäjaksamiseen vaikuttaa vahvasti onnistumisen tunne ja se, että saa tehdä työnsä hyvin. Tutkimuksesta selvisi, että työntekijöillä ei ole riittävästi aikaa suunnitella tehtävää työtä eikä poissaoloihin ei löydy tekijöitä. Varhaisella puuttumisella: suunnittelemalla arjen kulku, ennakoimalla mahdolliset muutokset sekä tiedon jakamisella, voitaisiin estää kasaantuvat ja hitaasti näkyvät negatiiviset vaikutukset.

Aika keskusteluille sekä suunnittelulle, antaisivat mahdollisuuden jakaa mielipiteitä ja ajatuksia työstä sekä auttaisi asiakastiedon ja työntekijöille kertyneen hiljaisen tiedon jakamisen uusille työntekijöille. Näin varmistettaisiin myös tiedon pysyminen yksikössä, vaikka työntekijät vaihtuisivat.

Raportointia tehdään vastanneiden mukaan Haipro työkalulla. Ilmoitus tehdään 59 % mukaan päivittäin. Kuitenkin 75 % vastaajista oli sitä mieltä, että raportointia ei ole riittävää, ja ainoastaan 29 % vastaajista kertoi, että ilmoitukset käydään työyhteisössä läpi. Raportoinnin katsottiin olevan enemmän aikaa vievä tilastotyökalu, ei niinkään apuväline asiakastyötä tekeville.

Työn kehittämisehdotuksia löytyi runsaasti. Päälimmäisenä oli työntekijöiden toive siitä, että heitä kuultaisiin ja heidän ehdotuksensa huomioitaisiin. Esimiestyöhön kaivattiin vastuuntuntoa sekä työhyvinvointiin panostusta. Kyselyn tuloksissa myös tasa-arvon tärkeys korostui ja vastaajat toivoivat, että jokaisella työntekijällä olisi kokemus, että he ovat samanarvoisia, huolimatta esimerkiksi siitä, miten kauan on talossa ollut.

Kaikki työtehtävät kuuluvat jokaiselle työntekijälle, ellei toisin ole määrätty. Tulee huomioida, että jokainen työntekijä pääsee osallistumaan eri työtehtäviin, eikä synny yksilöiden suosimista. Työtä tehdessä, kaikilla tulisi olla yhteinen selkeä suunnitelma, jota seuraamalla onnistuu selviytymään vaikeastakin tilanteesta ja jonka avulla tietää, miten eteen tuleviin tilanteisiin reagoidaan.

Yhteistyö eri toimijoiden kesken auttaisi työntekijöitä ymmärtämään asiakkaiden sen hetkisen elämäntilanteen ja syy-seuraussuhteen monipuolisemmin, jolloin ikävät tilanteet kyetään minimoimaan.

Väkivaltaisen asiakkaan kohtaamista käsittelevää koulutusta oli saanut vain 36 % vastanneista ja koulutuksesta oli aikaa viisi vuotta. Koulutuksen tarpeellisuus koettiin merkittäväksi ja samoin sen säännöllinen päivitys.

Sosiaaliset taidot, rauhallisuus, ennakointikyky ja suunnitelmallisuus olivat vastaajien mukaan parhaita taitoja, millä työntekijät kykenevät välttämään väkivaltatilanteet sekä miten toimimalla voivat itse minimoida tilanteiden syntymistä. Tunnetaidot ovat korvaamaton työväline asiakastyössä. Tunnetaitoja voi myös

harjoitella ja niiden ollessa hyvät, muodostuu niistä myös merkittävä voimavara myös jaksamiselle.

Tulosten mukaan työntekijät kohtaavat työssään usein väkivaltaa tai väkivallan uhka on olemassa ja todellinen lähes päivittäin. Kun työtä varjostaa väkivalta, tulee huomioida tilanteet, joissa väkivallan mahdollisuus on olemassa. Näitä tilanteita tulisi tarkastella ja miettiä yhdessä parhaita mahdollisia ratkaisuja, joiden avulla väkivaltatapaukset voidaan minimoida ja ne pystytään kohtaamaan.

Koetun väkivaltatilanteen käsittely on myös tärkeää. Tapahtuma voi jäädä kytemään taustalle, vaikka tapahtumahetkellä tuntuisi, että arki vie mukanaan ja tilanne meni ohi. Kun tilanteet käydään yhdessä läpi, syntyy tietoisuus tilanteen kohtaamisesta ja tilanteisiin opitaan varautumaan. Tämän avulla myös uudet työntekijät tulevat tietoisiksi mahdollisista riskitilanteista.

Väkivallan kokeminen vaikuttaa työssä jaksamiseen, työmotivaatioon ja myös yksityiselämään. Nämä kaikki vaikuttavat työntekijän työssäjaksamiseen. Kun sosi-aali- ja terveysalalla on menossa työntekijäkato, koronan kurituksen jälkeen, tulisi työntekijöihin kiinnittää työnantajan suunnalta enemmän huomiota.

Kehitysvamma-ala vaatii osaamista, asiakkaan tuntemista, hänen perheensä ja elämän kokonaisuuden ymmärtämistä. Olisi äärimmäisen tärkeää pystyä pitämään osaavat työntekijät työssään. Mielestäni se ei vaadi mahdottomia. Suurin tekijä lienee se, että työntekijän tulisi kokea olevansa osa isompaa yhtälöä, tärkeä tekijä, jonka mielipiteet otetaan huomioon ja työssäjaksamista ja osaamista tuetaan.

Tämän työn jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista nähdä, miten työn tuloksien hyödyntäminen arjessa tuo muutoksia aikaan. Olisiko mahdollista järjestää suunnittelulle ja työn kehittämiseksi enemmän aikaa ja saataisiinko sillä haluttuja tuloksia aikaan?

Myös työntekijöiden hyvinvointiin tulisi panostaa enemmän. Työhyvinvointi pitää sisällään paljon asioita, jotka vaikuttavat työntekijään, hänen jaksamiseensa sekä työtehtävään. Olisi tärkeää tutkia myös työhyvinvointia ja miettiä tekijöitä sekä mahdollisia tukitoimia, joilla työntekijä jaksaa arjessa paremmin.

## LÄHTEET

Brandt, K. 2008. Kehitysvammaisten yksilöllinen asuminen. Pitkäaikaisesta laitostasumisesta kohti yksilöllisempiä asumisratkaisuja. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

European Agency for Safety and Health at Work. 2010. European risk observatory report. Workplace violence report: a European picture. 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Forsberg, H. Juhila, K. & Roivanen, I. 2002. Marginaalit ja sosiaalityö. Viitattu 8.11.2021. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Helminen, J. 9.4.2014. Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osajat: Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 8.11.2021. Saatavilla: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3477-1.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN_ISBN_978-952-00-3477-1.pdf)

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna. 2009.

Hulkko, L. & Piispa, M. 2009. Työväkivalta on yleistä terveys -ja sosiaalialojen ammateissa. Viitattu 9.10.2021. [https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-09-30\\_002.html?s=0](https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_002.html?s=0).

Ihmisoikeudet. 2021. Viitattu 10.11.2021. Vammaisten henkilöiden oikeudet – Ihmisoikeudet.net

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Kehitysvamma-ala ja vammaistyö .Viitattu 7.7.2021. <https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/sosiaali-ja-terveyspalvelu-ala/kehitysvamma-ala/>

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Kehitysvamma-ala ja vammaistyö. 2021. Viitattu 10.11.2021. <https://www.jhl.fi/tyoelama/ammattialat/sosiaali-ja-terveyspalvelu-ala/kehitysvamma-ala/>

Kehitysvammaliitto. 2016. Viitattu 15.9.2021. <https://www.kehitysvammaliitto.fi/kehitysvammaisuus/>

Krug Etienne G., Dahlberg Linda L., Mercy James A., Zwi Anthony B. ja Lozano Rafael. Väkivalta ja terveys maailmassa – WHO:n raportti. Viitattu 7.7.2021. Saatavilla: WHO-raportti2vers

Körner, S. & Wahlgren, L. 2007. Praktisk statistik. Lund. Studentlitteratur

L 18.9.1987/759. Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Viitattu 14.9.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870759> 17 L 30.12.2014/1301.

L 3.4.1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Viitattu 7.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

L 1977. 23.6. 1977/ 519. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Viitattu 7.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

L 1977/519. Laki kehitysvammaisten erityishuollosta. Finlex. Viitattu 7.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

L 2000/812). Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Finlex. Viitattu 8.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

L (2014/1301). Sosiaalihuoltolaki. Finlex. Viitattu 6.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

L (1999/731). Suomen perustuslaki. Finlex. Viitattu 7.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 11.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L (1325/2014). Yhdenvertaisuuslaki. Finlex. Viitattu 7.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Laine, M. & Parantainen, A. 2010. Työterveys ja -turvallisuus sosiaali- ja terveysalalla 2000-luvulla. Sosiaali- ja terveysalan riskiprofiili. Turku. Työterveyslaitos.

Laine, P & Piispa Minna. Tilastokeskus.2009. Viitattu 20.9.2021. [https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-09-30\\_002.html?s=0](https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_002.html?s=0)

Malm, Marita & Matero, Marjo & Repo, Marjo & Talvela, Eeva-Liisa 2004. Esteistä mahdollisuuksiin Vammaistyön perusteet. WS Bookwell Oy, Porvoo

Mieli. Shokista uuteen alkuun. 2021. Viitattu 11.11.2021. <https://mieli.fi/vaikeaelamantilanne/shokista-uuteen-alkuun/>

Mäkinen, Päivi, Raatikainen, Eija, Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2009. Ammatin sosionomi. WSOYpro Oy, Helsinki.

Palvelualojen ammattiliitto. Viitattu 10.11.2021. <https://www.pam.fi/wiki/tyovakivalta.html>

Parantainen, A., Salminen, S. & Soini, S. 2010. Työn turvallisuuden edistäminen sairaaloissa -onnistuneen riskienhallinnan edellytykset ja kriittiset kohdat. Turku. Työturvallisuuslaitos.

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakas-tilanteet – väkivalta työssä. Helsinki: Talentum.

Rikoksantorjunta. 2021. Työpaikkaväkivalta. Viitattu 10.11.2021. <https://rikoksantorjunta.fi/tyopaikkavakivalta>

Robson, Colin 2007. How to do a research project: a guide for undergraduate students. Blackwell Publishing Ltd.

Rovasalo, A. 2017. Työuupumus ja masennustila. Teoksessa: O. Kampman, T. Heiskanen, M. Holi, M.O. Huttunen & J. Tuulari (toim.) Masennus. Helsinki: Duo-decim. Viitattu 12.10.2021. Työuupumus | Terve.fi

Räty, Rauni & Tolvanen, Taimi 2008. Sosionomi (AMK) vammaistyön osaajana, Raportti on osa koottua raporttikokoelmaa; 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Leena Viinamäki (toim.) raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Viitattu 8.11.2021. [http://www3.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki\\_A\\_2\\_2008.pdf](http://www3.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_A_2_2008.pdf)

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka A. 2006. Sisällönanalyysi. [Verkkajulkaisu] Kvali MOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 14.7.2021. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html)

Sairaanhoitajat. Sairaanhoitajat tekevät kokonaisvaltaista työtä. Viitattu 8.11.2021. Saatavilla: Ammatti ja osaaminen | Sairaanhoitajat

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Mikä muuttuu kehitysvammalaissa. Viitattu 7.11.2021. [https://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/kuntainfo-mika-muuttuu-kehitysvammalaissa-](https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kuntainfo-mika-muuttuu-kehitysvammalaissa-)

Sosiaalihuoltolaki. Asumispalvelut. Viitattu 14.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Superliitto. Lähihoitajan osaaminen. Viitattu 7.11.2021. Lähihoitaja: työn lähtökohtana on ihmisen auttaminen - SuPer (superliitto.fi)

Sydänmaanlakka, P. 2000. Älykäs organisaatio: tiedon, osaamisen ja suorituksen johtaminen. Viitattu 7.11.2021. Helsinki: Kauppakaari.

Talentia. Ei väkivallalle- Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta. 2021. Viitattu 11.11.2021. <https://www.talentia.fi/blogi/ei-vakivallalle-tyonantajan-on-huolehdittava-tyoturvaluudesta/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Vammaisuus. Viitattu 8.11.2021: Vammaisuus - Vammaispalvelujen käsikirja - THL

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Vammaispalveluiden käsikirja, Kehitysvammalain muutosten edellyttämien toimenpiteiden laiminlyönti (eoak/872/2017). 7.11.2021. <https://thl.fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/itsemaaraamisoikeuden-tukeminen/rajoitustoimenpiteet>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Väkivaltakäsitteiden sanasto. Katriina Bildjuschkin, Helena Ewalds, Johanna Hietämäki, Hanna Kettunen, Tanja Koivula, Jukka Mäkelä, Suvi Nipuli, Martta October, Joonas Peltonen, Reetta Siukola. 2019. Viitattu 16.8.2021. Väkivaltakäsitteiden sanasto ([julkari.fi](http://julkari.fi))

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Väkivallan tunnistaminen ja siihen puuttuminen. Viitattu 10.9.2021. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vakivalta-ja-vammaisuus/vakivallan-tunnistaminen-ja-siihen-puuttuminen>

Tukiliitto. 2017. Muu lainsäädäntö. 7.11.2021. <https://www.tukiliitto.fi/tuki-ja-neuvot/perus-ja-ihmisoikeudet/muu-lainsaadanto/>

Tehy.2020. Sosiaali- ja terveystieteen perustutkimus. Viitattu 7.11.2021. Sosiaali- ja terveystieteen perustutkimus | Tehy

Työturvallisuuskeskus. Väkivalta pois työpaikoilta. 2020. Viitattu 10.11.2021. <https://ttk.fi/files/7173/Vakivalta-pois-tyopaikalta.pdf>

Valvira. Omavalvonta sosiaalipalveluissa. 2021. Viitattu 4.11.2021. <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-valvonta/omavalvonta>

Valvira. Sosiaalihuollon ammattioikeudet. 2021. Viitattu 4.11.2021. <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet/lahihoitajan-hakemusohjeet>

Vammaispalvelut. Kuntayhtymä Kaksineuvoinen. 2021. Viitattu 15.9.2021. <https://www.kaksineuvoinen.fi/fi/palvelut/perhe-ja-sosiaalipalvelut-2/vammaispalvelut/>

Vammaissosiaalityö. Kuntayhtymä Kaksineuvoinen. 2021. Viitattu 15.9.2021. <https://www.kaksineuvoinen.fi/fi/palvelut/perhe-ja-sosiaalipalvelut-2/vammaispalvelut/vammaissosiaalityo>

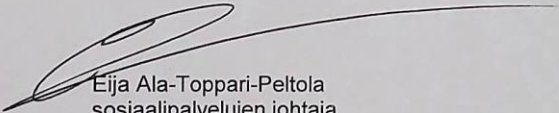
Vernerin Kehitysvammaisuus. Viitattu 4.11.2021. <https://verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus>

Vernerin. 2021. Viitattu 11.11.2021. <https://verneri.net/yleis/kehitysvamma-alan-opinnot>

**LIITTEET**

LIITE 1

**TUTKIMUSLUPA**

<b>Asia</b>	Tutkimusluvan myöntäminen/ Siltanen
<b>Perustelut</b>	<p>Sosionomi YAMK-opiskelija Heli Siltanen on 2.10.2020 anonut tutkimuslupaa opinnäytetyölle Väkivallan kohtaaminen kehitysvammatyössä työntekijän näkökulmasta. Kyseessä on Vaasan Ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan järjestämän ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittamiseen liittyvä opinnäytetyö.</p> <p>Tutkimussuunnitelman mukaan kyse on kvalitatiivisesta tutkimuksesta, joka toteutetaan Kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella Kauhavalla. Tutkimusmenetelmänä on kysely, joka suunnataan kolmellekymmenelle - neljällekympenelle kehitysvammatyössä toimivalle päivä- ja työtoiminnan sekä asumispalvelujen työntekijälle.</p>
<b>Päätös</b>	Myönnetään anottu tutkimuslupa.
<b>Päiväys ja allekirjoitus</b>	
	Kauhava 8.10.2020
	 Eija Ala-Toppari-Peltola sosiaalipalvelujen johtaja
<b>Tiedoksi</b>	<u>Heli Siltanen</u> , Kuntayhtymä Kaksineuvoinen/ johtava sosiaalityöntekijä Piia Liinamaa
<b>Tiedoksiantaja</b>	Marianne Virtakangas toimistosihtööri

## Oikaisuvaatimusohjeet:

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen osoitteella:  
Kuntayhtymä Kaksineuvoinen, yhtymähallitus, Kauppatie 127 A, 62200 Kauhava.  
Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.  
Tekijän allekirjoittamasta oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteineen.

LIITE 2

SAATEKIRJE

Hei!

Olen Kauhavan kehitysvammatyössä, ohjaajana työskentelevä sosionomi ja opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan johtamisen- ja kehittämisen Yamk- tutkintoa.

Opinnäytetyössäni tutkin kehitysvammatyössä esiintyvää väkivalta- ja väkivallan uhkailanteita. Kyselyn avulla kokoan työntekijöiden näkemyksiä väkivallan uhasta, siihen suhtautumisesta, mahdollistavista tekijöistä sekä sen kokemuksista. Kyselytulosten avulla tutkin, miten yleistä väkivalta ja sen uhka kehitysvamma- alan asiakastyössä on, miten se koetaan, miten väkivalta työntekijöihin vaikuttaa sekä millaista tukea he saavat.

Tämä vapaaehtoinen kysely järjestetään Kanta- Kauhavan kehitysvamma puolen, työ- ja päivätoiminnan sekä asumispalveluyksiköiden työntekijöille. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja kyselyn tuloksia käytetään vain tähän tutkimukseen. Toimitan yksikköönne kirjekuoria, mihin voitte täytetyn kyselylomakkeenne sulkea. Analysoinnin jälkeen kyselylomakkeet hävitetään.

Aiempiä tutkimuksia aiheesta, työntekijän näkökulmasta on hyvin niukasti, joten aihe on tärkeä. Sinun kokemuksesi on merkittävä osa tätä tutkimusta.

Pyydän ystävällisesti teitä vastaamaan kyselyyn 11.12.2020 mennessä.

Täytetyt kyselylomakkeet haen sovitusti toimintayksiköstänne.

Kiitos!

Ystävällisesti,

**Heli Siltanen**

**puh. xxx-xxxxxxx**

**heli.siltanen@xxxxxxxxxxxxxxxx.fi**

## LIITE 3

### KYSELY

#### Väkivallan kokeminen ja väkivallan uhka kehitysvamma-alalla Kanta- Kauhavalla

Ympyröi oikean vastausvaihtoehdon edessä oleva kirjain

1. Kauanko olet työskennellyt kehitysvammatyössä?

- a. alle 2 vuotta
- b. 2–9 vuotta
- c. yli 10 vuotta

2. Koulutus

- a. Perustason koulutus
  - b. Amk tason koulutus
  - c. Ylempi korkeakoulu / maisteritason koulutus
  - d. muu, mikä?
- 

3. Työskentelen tällä hetkellä

- a. työ- ja päivätoiminnassa
- b. asumispalveluyksikössä

4. Oletko kokenut väkivaltaa tai väkivallan uhkaa työssäsi?

- a. kyllä
- b. ei

5. Miten usein olet kokenut **väkivaltaa** työssäsi?

- a. päivittäin
- b. viikoittain
- c. kuukausittain
- d. harvemmin

5.1 Miten usein olet kokenut fyysistä **väkivaltaa** työssäsi asiakkaan taholta?

(mm. lyömistä, potkimista, tukistamista, nipistämistä)

- a. päivittäin

- b. viikoittain
- c. kuukausittain
- d. harvemmin

5.2 Miten usein olet kokenut henkistä **väkivaltaa** työssäsi asiakkaan taholta?

(mm. nimittelyä, syyttelyä, haukkumista, huutamista)

- a. päivittäin
- b. viikoittain
- c. kuukausittain
- d. harvemmin

5.3 Miten usein olet kokenut seksuaalista **häirintää** työssäsi asiakkaan taholta?

(mm. seksuaalissävyytteinen koskettelu, ehdottelu, päälle käyminen, itsensä paljastelu)

- e. päivittäin
- f. viikoittain
- g. kuukausittain
- h. harvemmin

6. Miten usein olet kokenut **väkivallan uhkaa** työssäsi?

- a. päivittäin
- b. viikoittain
- c. kuukausittain
- d. harvemmin

6.1 Miten usein olet kokenut fyysisen **väkivallan uhkaa** työssäsi asiakkaan taholta?

(mm. lyömistä, potkimista, tukistamista, nipistämistä)

- a. päivittäin
- b. viikoittain
- c. kuukausittain
- d. harvemmin

6.2 Miten usein olet kokenut henkisen **väkivallan uhkaa** työssäsi asiakkaan taholta?

(mm. nimittelyä, syyttelyä, haukkumista, huutamista)

- a. päivittäin
- b. viikoittain
- c. kuukausittain
- d. harvemmin

6.3 Miten usein olet kokenut seksuaalisen **häirinnän uhkaa** työssäsi asiakkaan taholta?

(mm. seksuaalissävytteinen koskettelu, ehdottelu, päälle käyminen, itsensä paljastelu)

- e. päivittäin
- f. viikoittain
- g. kuukausittain
- h. harvemmin

**7. Mikä mielestäsi laukaisee asiakkaan väkivaltaisen käytöksen? (voit ympyröidä useamman kohdan)**

- a. ohjaus-, hoito- tai avustustilanne
- b. ympäristö ja tilat
- c. kiire
- d. henkilökunnan riittämätön mitoitus
- e. henkilökunnan riittämätön koulutus
- f. melu
- g. ulkoilutilanne
- h. työntekijän epävarmuus
- i. työntekijän vireystila (uupumus, väsymys, mieliala)
- j. asiakkaan vireystila (uupumus, väsymys, mieliala, henkinen pahoinvointi jne.) o ulkoiset häiriöt
- k. asiakkaan rajoittaminen
- l. työntekijän sukupuoli
- m. muu, mikä?

---



---

**8. Miten henkilökohtaisesti koet väkivallan tai sen uhan vaikuttaneen työyhteisösi? (voit ympyröidä useamman kohdan)**

- a. ei vaikuta mitenkään
- b. työkavereiden lisääntynyt tuki
- c. esimiehen lisääntynyt tuki
- d. käytäntöjen kehittämisenä
- e. ilmapiiri on kireämpi
- f. työntekijät ovat uupuneita
- g. sairaspoissaolojen lisääntyminen
- h. jännittynyt ilmapiiri
- i. Muuten, miten

---



---

**9. Oletko ollut sairauslomalla väkivallan tai sen uhan vuoksi?**

- a. kyllä,
- b. en ole ollut

**10. Onko väkivaltaisiin tilanteisiin mielestäsi mahdollista varautua tarpeeksi?**

- a. kyllä
- b. ei

11. Tehdäänkö yksikössänne aina ilmoitus asiakkaan väkivaltaisesta kohtaamisesta? (mm. Haipro)

- a. kyllä
- b. ei
- c. joskus

12. Käydäänkö mahdolliset ilmoitukset läpi yhdessä muiden työntekijöiden kanssa?

- a. kyllä
- b. ei
- c. joskus

13. Miten omassa työyhteisössäsi selvitetään väkivaltatilanne, tapahtuneen jälkeen?

- a. Keskustelemalla esimiehen kanssa
- b. Keskustelemalla työyhteisön kanssa
- c. Läpikäydään yhdessä koulutetun ammattilaisen kanssa
- d. Raportoimalla tapahtuneesta
- e. Työnohjauksella
- f. Ei mitenkään
- g. Muuten, miten?

---

---

14. Onko väkivaltatilanteiden selvittely omassa yksikössäsi mielestäsi riittävää?

- a. kyllä
- b. ei

14.1 Jos vastasit ei, mitä kehitettävää mielestäsi on?

---

---

15. Onko työntekijöille järjestetty koulutusta väkivaltaisen asiakkaan kohtaamisesta?

- a. kyllä
- b. ei

15.1 Jos vastasit kyllä, millaista koulutusta olet saanut?

16. Koetko että työntekijöihin kohdistettuun väkivaltaan puututaan tarpeeksi?

- a. kyllä

b. ei

16.1 Jos vastasit ei, miten toivoisit asiaan puuttuttavan?

---

---

17. Millä keinoin oma organisaatiosi on puuttunut väkivaltilanteisiin?

---

---

18. Koetko puuttumisen riittävänä vai koetko että toimintatapaa tulisi kehittää? Jos, niin miten?

---

---

19. Millaisia taitoja koet työntekijän tarvitsevan, että väkivaltilanteilta vältyttäisiin?

---

---

20. Miten voit omalla toiminnallasi minimoida väkivaltilanteet?

---