



Topias Karvinen

Koulukodin ohjaajien kokema turvallisudentunne

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

8.5.2022

Tekijä	Topias Karvinen
Otsikko	Koulukodin ohjaajien kokema turvallisuudentunne
Sivumäärä	31 sivua + 2 liitettä
Aika	8.5.2022
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	KT lehtori Katja Ihamäki FT lehtori Jukka Törnroos
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää erään koulukodin ohjaajien turvallisuudentunnetta työtehtävissään. Tässä työssä tutkittiin, miten psykososiaalinen kuormitus sekä koettu väkivalta ovat yhteydessä tunteeseen turvallisuudesta.</p> <p>Tutkielman aineisto koostui 23 koulukodin ohjaajan vastauksesta kyselylomakkeeseen. Kyselylomake sisälsi niin suljettuja kuin avoimiakin kysymyksiä. Kyselylomake lähetettiin kaikille koulukodin henkilökunnalle työsähköpostin kautta. Opinnäytetyöhön kyselystä rajattiin vain ohjaajan työtä tekevien vastaukset. Kyselyn vastaamiseen meni aikaa keskimäärin noin 8 minuuttia. Aineisto kerättiin huhtikuussa 2022.</p> <p>Tutkielmassa käytettiin sekä laadullisia että määrällisiä aineiston analysointimenetelmiä. Ohjaajien psykososiaalista kuormitusta mitattiin kuusi portaisella Likert-asteikolla. Avoimissa kysymyksissä koulukodin ohjaajat kertoivat omin sanoin turvallisuudentunteestaan, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä parannusehdotuksista koulukodin toimintaan. Psykososiaalista kuormitusta mittaava Likert-asteikko analysoitiin laskemalla mielipideasteikosta keskiarvo sekä -hajonta lukuja taulukkolaskentaohjelmalla. Kokemukset väkivallasta analysoitiin sisällön erittelyn keinoin. Avoimissa kysymyksissä analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi.</p> <p>Koulukodin ohjaajat kokivat psykososiaalisina kuormittavina tekijöinä nuoren aiheuttamat haastavat työtilanteet, työntekimisen jatkuvan keskeytymisen, työssä esiintyvän väkivallan uhan sekä liiallisen työmäärän. Lähes jokainen vastaaja oli kuullut nuorelta sanallista aggressiota sekä todistanut tavaraan kohdistuvaa aggressiota ja nuoren itsetuhoista käytöstä. Kokemus fyysisestä aggressiivisuudesta ei ollut yhtä yleistä kuin sanallinen aggressiivisuus. Avoimista kysymyksistä kävi ilmi, että tunne turvallisuudesta oli ohjaajien keskuudessa vaihtelevaa. Turvallisuudentunteeseen yhteydessä olevat teemat olivat: henkilökunnan määrä, väkivalta tilanteet työpaikalla, työkaverien osaaminen sekä arvaamattomat tilanteet. Samat teemat olivat yhteydessä ohjaajien ahdistuksen ja pelon kokemiseen koulukodissa. Irtisanoutumista harkitsi yli puolet vastaajista. Ohjaajat mainitsivat syiksi työn kuormittavuuden sekä väkivallan. Parannusehdotuksina ohjaajat mainitsivat ennaltaehkäisevän toiminnan, henkilöstön määrän ja osaamisen.</p> <p>Tulokset ovat linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa. Turvallisuudentunne työpaikalla ei ole itsestään selvyys. Sen turvaaminen on kuitenkin ensisijaisen tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnin ja sitoutumisen kannalta. Jatkotutkimusehdotuksina olisi tärkeää tutkia, millainen on koko koulukodin henkilökunnan kokema turvallisuudentunne. Lisäksi olisi syytä selvittää, millaisilla keinoilla koulukodin henkilökunnan psykososiaalista kuormitusta ja väkivaltatilanteita voidaan vähentää työpaikalla.</p>	
Avainsanat	turvallisuudentunne, psykososiaalinen kuormitus, aggressiivisuus, koulukoti, ohjaajat

Abstract

Author	Topias Karvinen
Title	Feeling of safety experienced by approved school counsellors
Number of Pages	31 pages + 2 appendices
Date	8.5.2022
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services, Bachelor's Degree
Instructors	PhD Katja Ihamäki, Lecturer PhD Jukka Törnroos, Lecturer
<p>The purpose of the thesis was to investigate the sense of safety of reformatory school instructors in their duties. This work examined how psychosocial stress and perceived violence are linked to a sense of security.</p> <p>The thesis consisted of responses from 23 reformatory school instructors to a questionnaire. The questionnaire contained both closed and open questions. The questionnaire was sent to all reformatory school staff via work email. For the thesis, only the answers of those working as instructors were included in the survey.</p> <p>The thesis used both qualitative and quantitative data analysis methods. The psychosocial load of the instructors was measured on a six-step Likert scale. In open questions, the reformatory school instructors spoke in their own words about their sense of security, the factors affecting it, and suggestions for improvements in the operation of the reformatory school. The Likert scale, which measures psychosocial stress, was analyzed by calculating the average and deviation figures from the opinion scale using a spreadsheet program. The experiences of violence were analyzed by means of a breakdown of theoretically driven content analysis. In open questions, the method of analysis was data-driven content analysis.</p> <p>The reformatory school instructors felt that the challenging work situations caused by the youngsters, constant interruption of work, threat of violence at work and excessive workloads were the key psychosocial burdens. Almost every respondent had heard verbal aggression from the youngsters, as well as witnessed aggression towards material objects and suicidal behavior of youngsters. The experience of physical aggression was not as common as verbal aggression. The open questions showed that the feeling of safety was mixed among the instructors. The themes linked to the feeling of safety were the number of staff, violent situations at the workplace, the skills of colleagues and unpredictable situations. The same themes were linked to the experiences of anxiety and fear of the reformatory school instructors. More than half of the respondents considered resigning. The instructors cited workload and violence as reasons. As suggestions for improvement, the instructors mentioned preventive action, the number of personnel and competence.</p> <p>Results are in line with previous studies. The feeling of safety in the workplace is not self-evident. However, safeguarding it is of paramount importance for the well-being and commitment of workers. As further research proposals, it would be important to examine the sense of safety experienced by the entire reformatory school staff. In addition, it would be necessary to examine how the psychosocial burden on reformatory school staff can be reduced at the workplace.</p>	
Keywords	feeling of safety, psychosocial stress, aggression, reformatory school, instructors

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Koulukoti	2
2.1	Osastointi	2
2.2	Henkilöstö	3
3	Psykososiaalinen kuormitus	4
3.1	Työntekijälle	6
3.2	Työnantajalle	6
4	Väkivalta lastensuojelussa	7
4.1	Fyysinen ja henkinen väkivalta	9
5	Turvallisuudentunne	10
5.1	Määritelmä	10
5.2	Työturvallisuuslaki	11
6	Tutkimusmenetelmä	13
6.1	Tutkielman toteutus	13
6.2	Tutkimusongelma ja kysymykset	13
6.3	Tutkimusanalyysit	14
6.4	Sisällönanalyysi	14
6.4.1	Sisällön erittely ja teemoittelu	15
6.5	Eettisyys ja luotettavuus	16
7	Tulokset	17
7.1	Psykososiaalinen kuormitus	18
7.2	Väkivallan ja aggressiivisuuden kokemukset	20
7.3	Tunne turvallisuudesta	21
8	Pohdinta ja johtopäätökset	28
8.1	Psykososiaalista kuormitusta lisäävät tekijät	28
8.2	Aggressiivisuuden ja väkivallan kokemukset koulukodin työntekijöillä	29
8.3	Kokemus turvallisuudentunteesta	30
8.4	Lopuksi	32

Lähteet	33
Liitteet	37
Liite 1: Kysely	
Liite 2: Tutkimuslupa	

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on tutkia erään koulukodin henkilökunnan kokemaa turvallisuudentunnetta, sen vaikutusta työntekoon ja työssä viihtyvyyteen sekä koetun turvallisuuden vaikutusta faktiseen turvallisuustilanteeseen. Tutkielma sijoittuu sijaishuollon kontekstiin koulukotiin, joka tarjoaa sijaishuoltoa haastavasti oireileville nuorille (12–17-vuotiaille). Tutkielma on rajattu asuinyksiköiden ohjaajien turvallisuudentunteeseen.

Tutkin aihetta, koska näen lastensuojelutyön tärkeänä ja pätevien työntekijöiden pysyvyys on erittäin olennaista. Nuorten aiheuttaman väkivallan uutisointi lisääntyy. Tämän tutkielman avulla selvitetään, miten aggressiiviset tilanteet ja työn kuormitus vaikuttavat koettuun turvallisuuteen koulukodin ohjaajien keskuudessa. Nuorten tai työyhteisön aiheuttama psykososiaalinen kuormitus voi saada työntekijän etsimään tai jopa vaihtamaan työpaikkaa. Kuormitus voi lisätä kaaoksen tunnetta ja kun henkilöllä ei ole hallinnan tunnetta omasta työstään, voi se lisätä turvattomuutta työpaikalla. Tutkielma voi mahdollisesti antaa koulukodille työkaluja kehittää toimintaansa ja ylläpitää työhyvinvointia.

Tutkielman ensimmäisissä luvuissa kerrotaan lastensuojelulaitoksen toiminnan perusteita ja henkilöstön koulutuksen taustoja. Viitekehyksessä tarkastellaan työntekijän kuormitusta työpaikalla ja miten psykososiaalinen kuormitus voi heikentää turvallisuudentunnetta. Kappaleessa myös tarkastellaan, kuinka työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa ja työntekijää turvaamaan työntekijän turvallisuus. Viimeisessä teoriakappaleessa tarkastellaan väkivallan esiintyvyyttä lastensuojelulaitoksissa ja sen vaikutusta työntekijöiden psyykkeeseen.

Kuudennessa luvussa esitellään tämän tutkielman tutkimuskysymykset ja menetelmät. Lisäksi esitellään tutkielman luotettavuuden ja eettisyyden menetelmiä. Seitsemännessä luvussa keskitytään tarkastelemaan saatuja tuloksia tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Viimeisenä osiona on pohdinta, jossa yhdistetään saatuja tuloksia aiempiin tutkimustuloksiin ja kirjallisuuteen. Johtopäätöksissä tulee esille tutkijan oma näkemys tuloksista ja mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia.

2 Koulukoti

Koulukoti on vaativan sijaishuollon ja vaativan erityisen tuen perusopetuksen palveluntuottaja. Yksikkö pitää sisällään monimuotoisen työyhteisön ja ympäristön. Koulukodissa toimii sosiaalityöntekijöitä, sosionomeja, sairaanhoitajia, yhteisöpedagogeja, vapaa-ajan ohjaajia, erityisluokanopettajia, koulukäyntiavustajia, perhetyöntekijöitä sekä psykologi, psykiatri ja terveydenhoitaja. (Valtionkoulukodit 2021.)

Koulukodissa on tarkoitus antaa lapsille ja nuorille perusopetusta, kasvatuksellista ohjausta, hoitoa ja turvallinen kasvuympäristö. Valtion koulukodin toiminta on tarkoitettu lastensuojelunlain perusteella sijaishuoltoon sijoitetuille nuorille. Sijoitus on katsottu tarkoituksenmukaiseksi, kun nuoren kasvatusta tai hoitoa ei voida hoitaa muussa lastensuojeluyksikössä. Asiakaskuntana ovat lapset ja nuoret, jotka ovat iältään 12–17-vuotiaita. (Valtionkoulukodit 2021.)

2.1 Osastointi

Koulukoti tarjoaa erityistason osastohoitoa, vaativan tason osastohoitoa ja erityisen huolenpidon osastohoitoa (EHO). Myöhemmin tekstissä käytetään EHO-lyhennettä erityisen huolenpidon osastosta, jotta se ei terminologisesti sekoitu erityistason osastohoitoon.

Erityistason osastohoito on nuorille, joilla on monia tuen tarpeita. Heidän nähdään hyötävän kokonaisvaltaisesta, laaja-alaisesta ja yksilöllisestä hoidosta sekä kasvatuksesta, jotka tukevat nuoren kehitystä ja kasvua. Erityistason osastohoidon työskentelyssä nähdään keskeisenä muun muassa ennakoitava arki, turvalliset ihmissuhteet ja suojaavien tekijöiden tukeminen. Näillä tukitoimilla taataan nuoren turvallisen ja vakaan elämän edellytykset yhdessä perheen ja läheisten kanssa. Edellä mainitulla osastolla on 5–6 paikkaa nuorille. (Valtion koulukodit 2021.)

Vaativan tason osastohoito on sen sijaan kohdistettu nuorille, joilla ilmenee vakavia ja haastavia oireiluja kasvussa, kehityksessä sekä koulunkäynnissä. Vaativan tason osastohoito toteutetaan moniammatillisessa yhteistyössä. Nuorille tarjottava hoito on terapeutista ja traumaorientoitunutta, jossa jokainen nuori kohdataan yksilönä. Kuten erityistason osastohoidossa myös tässä perhe on tärkeässä roolissa. Vaativan tason osasto on nelipaikkainen yksikkö. (Valtion koulukodit 2021.)

EHO:n toiminta poikkeaa kahden edellä mainitun osaston toiminnasta. Nuori sijoitetaan erityisen huolenpidon osastolle (max. 90 vrk) mikäli hän omalla käytöksellään riskeeraa vakavasti oman kehityksen, kasvun tai terveyden. EHO toimii viimeisenä keinona hoitaa nuorta, kun mikään muu hoitokeino ei ole auttanut. Osastolla on selkeä arki ja nuorelle asetetaan tavoitteet, joiden saavuttamiseen keskitytään. Osastolla nuorten arki on vahvasti aikuisjohtoista. Kaikki arjen toiminnot suoritetaan yhdessä aikuisen kanssa ja nuoren kanssa vietetään kahdenkeskeistä aikaa päivittäin vähintään tunnin verran. Tällä lisätään nuoren turvallisuudentunnetta ja tunnistetaan nuoren oireilun takana oleva trauma tai traumat. Hoidon tarkoitus on vakauttaa nuori. EHO on nelipaikkainen yksikkö, kuten vaativan tason yksikkökin. (Valtion koulukodit 2021.)

2.2 Henkilöstö

Erityistason osastohoidossa on työntekijöitä mitoitettu minimissään 1,3 työntekijää jokaista nuorta kohden. Vaativan tason osastohoidossa sen sijaan yhdelle nuorelle on mitoitettu vähintään 1,8 työntekijää. Erityisen huolenpidon osastohoidon henkilömitoitus on minimissään kaksi työntekijää. (Valtion koulukodit 2021.)

Kaikilla osastoilla keskeisessä roolissa ovat ohjaajat, sillä he työskentelevät nuorten kanssa tuntimäärällisesti eniten. Ohjaajat ovat koulutukseltaan pääsääntöisesti sosionomeja, mutta ohjaajanimikkeellä voi työskennellä myös muun soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittanut (L1379/2010 11 § 1 mom). Moniammatilliseen tiimiin kuuluvat myös sairaanhoitajat, perhetyöntekijä, sosiaalityöntekijä, päihdetyöntekijä, erityisluokanopettaja, rehtori, lääkäri ja psykologi. (Valtion koulukodit 2021.)

Anne Tiili ja Julia Kuokkanen toteavat selvityksessään (2021), että lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden pätevyysvaatimusta ei ole tiukasti määritelty. Laissa kerrotaan, että laitoksen johtajan tulee täyttää sosiaalihuoltolain määrittämät edellytykset. Muusta henkilökunnasta on mainittu sosiaalihuollon ammattilaisia ja muuta henkilökuntaa.

3 Psykososiaalinen kuormitus

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työssä tapahtuvia tekijöitä, jotka ovat haitallisia ja uuvuttavia. Näillä työssä tapahtuvilla tekijöillä tarkoitetaan työn järjestelyihin, sisältöön ja yhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä seikkoja. (Työsuojelu 2021.) Raben, Giocomuzzin ja Nubling (2012) tutkimuksessa havaittiin kuormituksen vaikuttavan stressiin ja rasitukseen. Vaikutukset näkyivät muun muassa yksityis- ja työristiriidoissa, emotionaalisina vaatimuksena, kognitiivisina stressioireina ja burnouttina. Vastaavia tuloksia on saatu myös Zoerin, Ruitenburgin, Botjen, Frings-Dresen, & Sluiterin (2011) tutkimuksessa, jossa psykososiaalisen kuormituksella oli vaikutus mielenterveyshaasteiden synnylle.

Psykososiaaliseen kuormitukseen yksi vaikuttavatekijä on myötätuntouupumus, jota on ilmennyt ohjaajan työskennellessään huostaanotetun nuoren kanssa. Myötätunto on tärkeä työväline ohjaajalle. Sen avulla pystytään luomaan tunneside nuoreen ja kokemaan työssä onnistumisen tunteita. Myötätunto voi myös olla hyvin uuvuttavaa ohjaajalle. Myötätuntostressi voi luoda vahvoja psykofyysisiä oireita, kuten unettomuutta ja haastavien työtilanteiden miettimistä työntekijän vapaa-ajalla. Ohjaajan kärsiessään myötätunnon aiheuttamasta uupumuksesta, tuntee hän tekevän tärkeää työtä nuorten kanssa, mikä tekee haastavaksi havaita ylikuormituksen merkkejä. (Seppänen & Kuusela 2017, 230–231.)

Työuupumus johtuu yleensä siitä, että työtehtävissä esiintyvät vaatimukset tuntuvat ylivoimaisilta. Työntekijä ei välttämättä kerkeä palautumaan kokonaan työn rasituksesta. Työuupumuksesta kärsivällä henkilöllä on alentunut ammatillinen itsetunto, syrjäytymisen riski ja hän pohtii työpaikan vaihtamista. Uupumukseen vaikuttaa työyhteisön tuen puute, työpaikan henkilöstömuutokset, tunnekuormitus asiakastyössä ja työyhteisön sisäiset konfliktit. (Hakanen 2004.)

Työuupumus syntyy työpaikan ja työntekijän välisestä epätasaisesta vuorovaikutuksesta. Uupumukseen johtavat tekijät ovat liittyvät niin työpaikkaan kuin työntekijänkin ominaisuuksiin. Liian uuvuttava työ ja liian vähäinen palautuminen vaikuttavat työntekijän motivaatioon suorittaa työtään. Uupumukseen liittyvät tekijöitä ovat epäselvät odotukset töissä, paine suorittaa työt aikataulun mukaan, vähäiset voimavarat ja vähäinen tuki esimieheltä ja työyhteisöltä. Työuupumusta kehittäviä tekijöitä ovat myös epävarmuuden tunne ja ennakoimattomuus. (Ahola, Tuisku & Rossi 2018.)

Työhyvinvoinnin voidaan katsoa sisältävän työnturvallisuus, ammattitaitoiset työntekijät ja hyvä johtaminen. Työhyvinvointia lisäävä tekijäksi voidaan katsoa työn merkityksellisyys. Yhteisöllisyys, kontrollin tunne ja työyhteisön rakenteet ovat työhyvinvointia tukevia tekijöitä. (Baldschun 2018.)

Tiili & Kuokkanen selvityksessä (2021) tuodaan ilmi lastensuojelutyön laitoshoidossa ilmeneviä kuormittavia tekijöitä. Kuormittavaksi tekijäksi oli kerrottu fyysinen kuin henkinen väkivalta ja sen uhka. Selvityksessä kerrotaan, että vastanneet eivät nähneet perehdytystä tai koulutusta väkivaltatilanteisiin tarpeeksi kattavana. Selvityksessä kerrottiin, etteivät vastanneet olleet tyytyväisiä turvallisuuteen liittyvien toimintaohjeiden läpikäyntiin. Tuloksien perusteella moni ei nähnyt laitoshuoltoa paikkana, johon haluisi sitoutua pysyvästi. Vastaajista 74 % oli kertonut harkitsevansa työpaikan vaihtoa. Vaikuttavia tekijöitä kerrottiin olevan liian pieni palkka, vuorotyö, liiallinen kuormittavuus, liian vähäiset henkilöstöresurssit ja väkivalta ja sen uhka eri muodoissa. Selvityksessä ehdotettiin vaihtuvuutta ehkäiseviksi tekijöiksi parempaa korvausta tehdystä työstä, henkilökunnan lisäämistä, johtamisen parantamista, työntekijän voimavarojen edistämistä ja yhteisten käytäntöjen tuomista väkivaltatilanteiden kohtaamiseen.

Lastensuojelulaitoksessa toimivan ohjaajan, ja etenkin huostaanotetun nuoren omaohjaajan, on pystyttävä vastaanottamaan nuoren kaikki tunnetilat ja kannustamaan asiakasta keskustelemaan niistä. Traumatisoituneelle nuorelle keskustelu voi olla hyvin haastavaa, eikä hän välttämättä kykene ilmaisemaan tunteitaan keskustelun avulla vaan tukeutuu muihin keinoihin. Nuorta ei saa tyrkyttää reagoimaan halutulla tavalla, vaan ohjaajan on hyväksyttävä kaikki reagoinnit sekä kyettävä ottamaan ne vastaan. (Poijula 2016, 179.)

3.1 Työntekijälle

Työntekijän tulisi ilmoittaa työnantajalleen työn olevan liian kuormittavaa. Kuormittavuuden helpottamista ei tulisi odottaa, koska yleisesti tilanne pahentuu. (Työsuojelu 2021.)

Työnantajalle tulee kuvata kuormittavat tekijät ja pyytää esimiehen puuttuvan tilanteeseen. Johtavassa asemassa olevan esimiehen tehtävänkuvaan kuuluu selvittää, mistä kuormittavuus johtuu ja etsiä tilanteisiin ratkaisu. Työntekijän tulee noudattaa varhaisen tuen toimintamallia tai vastaavia ohjeita kuormituksen ehkäisyyn. Mikäli työntekijän on haastavaa pyytää apua esimieheltä, tulee hänen ilmoittaa kuormittavuudesta työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusmiehelle. (Työsuojelu 2021.)

Mikäli työnantaja ei aloita toimenpiteitä kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja työturvallisuutta vaarantavien tekijöiden vähentämiseksi, tulee työntekijän hakea apua työsuojeluviranomaiselta. Työsuojeluviranomainen valvoo työntekijältä tiedon saatuaan, että työnantaja aloittaa edellä mainitut toimenpiteen. (Työsuojelu 2021.)

3.2 Työnantajalle

Työnantajan on oltava tietoinen kaikista kuormitustekijöistä ja vaaroista, jotka heikentävät työntekijän työturvallisuutta ja ryhdyttävä välittömästi toimiin niitä havaitessaan. Työnantajan on tuotettava tarpeellinen perehdytys esihenkilöille, jotta he pystyvät havainnoimaan mahdolliset kuormittavat tekijät ja vaarat ajoissa. Kuormituksen ja työturvallisuuden vaarantaviin tekijöihin kuuluvat työntekijöiden lisääntynyt oireilu ja sairaslomat, jatkuvasti pitkittyneet työajat, työsuorituksen ja laadun tippuminen, objektiivisesti havaittavat muutokset käyttäytymisessä, vetäytyminen sosiaalisista tilanteista, erimielisyydet työyhteisön sisällä ja uhkaavien tilanteiden lisääntyminen työssä. (Työsuojelu 2021.)

Työnantajan on oltava tietoinen työn haastavuuden ja voimavarojen merkityksestä työtehtävissä. Liiallinen kuormitus työpaikalla vaikuttaa työntekijän elämänlaatuun, työpäivän toimintaan ja työntekijän sitoutumiseen työhönsä organisaatiossa. Työntekijöiden voimavaroja voidaan lisätä palkitsevilla tekijöillä, motivoinnilla ja sosiaalisella tuella. Lisäämällä työntekijän voimavaroja työnantajan toimesta, voidaan lisätä halukkuutta jäädä organisaatioon ja parantaa työntekijöiden elämänlaatua haastavissakin työympäristöissä. (Hakanen 2004.)

4 Väki­valta lastensuojelussa

Seuraavissa kappaleissa esittelen väkivallan esiintyvyyttä lastensuojelun työ­kentällä Suomessa ja kansainvälisesti. Tässä yhteydessä väkivallalla tarkoitetaan fyysistä ja henkistä väkivaltaa, jotka kohdistuvat lastensuojelun, erityisesti sijaishuollon, työntekijöihin. Tutkimuksissa tuodaan esille, kuinka työntekijöiden kohtaama väkivalta asiakkaiden kanssa on kasvanut huolestuttavalle tasolle. Tällä on suora korrelaatio työnhyvintoi­tiin. (Talentia 2016; Enosh, Tzafirir, & Gur, 2013.)

Väki­valta työ­paikalla määritellään Euroopan komission mukaan tapahtumiksi, jotka loukkaavat suullisesti, joissa pahoinpidellään tai joissa uhataan työntekijää heidän työ­kentäl­lään. Tapahtumat vaikuttavat suorasti tai epäsuorasti työntekijöiden turvallisuuteen, ter­veyteen ja hyvinvointiin. (Heiskanen 2004.)

Talentian (2016) toteuttamaan kyselyyn vastasi melkein 2000 sosiaalialan ammattilaista. Joka viides korkeakoulutettu sosiaalialan ammattilainen kokee työssään väkivaltaa. Ylei­simmäksi väkivallan muodoksi nimettiin sanallinen loukkaaminen. Tämän lisäksi mainit­tiin fyysinen väkivalta esimerkiksi nipistely, potkiminen, lyöminen, pureminen ja lyöminen teräaseella. Työntekijän näkökulmasta edellä mainitut väkivallan muodot aiheuttavat stressioireita, pelkoa, poissaoloa ja voivat jopa johtaa työ­paikan vaihtamiseen.

Vastauksista kävi ilmi, että väkivallan määrään vaikuttaa sukupuoli, ikä, työ­kokemus ja työ­asema. Miehet kokivat selvästi enemmän väkivaltaa kuin naiset. Vähemmän työ­ko­musta omaavat, alle 30- vuotiaat ja lasten kanssa eniten työskentelevät kokivat eniten väkivaltaa. Lisäksi kävi ilmi, että väkivallan määrä on kasvanut eniten sijaishuoltolaitok­sis­sa viimeisen kolmen vuoden aikana. (Talentia 2016.)

Väki­valtaa tai sen uhkaa koetaan melkein jokaisessa työ­vuorossa sijaishuoltoyksiköissä. (Talentia 2016). Sijoitetuilla nuorilla on väkivaltataipumusta ja monilla on vaikeita mie­lenterveys- ja päihdeongelmia. Mielenterveysongelmina tutkimuksessa mainittiin psy­koottisuus, kaksisuuntainen mielialahäiriö, masentuneisuus tai ahdistuneisuus sekä neu­rologisen kehityksen häiriöt. (Côté, Orri, Marttila & Ristikari 2018). Henkilökunta joutuu olemaan jatkuvasti varpaillaan ja vaihtuvuus henkilöstössä on suurta. (Talentia 2016). Etenkin sijoitetuilla lapsille ja nuorille pysyvät ihmissuhteet ja aikuissuhteet ovat tärkeitä. (Kyröseppä & Rautiainen 1993.)

Kansainvälisesti on havaittu samansuuntaisia ilmiöitä lastensuojelussa. Yhdysvalloissa toteutettiin tutkimus työhön astuneille lastensuojelun työntekijöille, jotka olivat kokeneet väkivaltaa työssään kolmen ensimmäisen vuoden aikana. Tässä Radeyn, Langenderfer-Magrunderin ja Schelben (2020) tutkimuksessa todettiin, että muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta, työntekijät kokivat erilaista väkivaltaa - niin fyysistä kuin henkistä. Toiset olivat alttiita väkivallalle enemmän kuin toiset. Eniten väkivaltaa kokivat työntekijät, jotka kokivat sanallisen aggression väkivallaksi. Työntekijät tunnistivat ennustettavat merkit väkivaltaisista tilanteista ja ihmisistä sekä yleisesti kokivat työnantajan hyväksyvän väkivallan osana työtä.

Suomessa on havaittu väkivallan lisääntymisen ohella puutteita työturvallisuudessa. Tutkimuksessa Ab, S. O. S., & Antikainen-Juntunen (2007) oli havaittu suuria puutteita työväkivallan ehkäisyssä ja hallinnassa. Tutkimuksen mukaan lähes puolet ruohonjuuritason työntekijöistä, neljäsosa lähiesimiehistä ja 14 % johtajista ei tiedä, mitä väkivaltatilanteita työsuojeluun kuuluu ilmoittaa. Tutkimuksessa huomattiin työpaikosta puuttuvan työsuojelulain mukaiset toimintaohjeet ja perehdyttäminen oli puutteellista.

Hallituksen esityksessä kerrotaan, että sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kokemat tapaturmat työpaikalla on ollut kasvussa. Keskimäärin työntekijöille sattuu 200–300 työtapaturmavakuutuksen korvattavaa pahoinpitelyä vuosittain. (HE 170/2021, 3.)

Suomen ja Yhdysvaltojen lisäksi myös Israelissa asiakkaiden aggressiivinen käytös työntekijöitä kohtaan on kasvanut merkittävästi etenkin sosiaalialalla. Laadullinen tutkimus suoritettiin vuonna 2009, 40 osallistujalle. Tutkimuksessa todettiin negatiivinen vaikutus asiakkaan väkivallalla monella tasolla. Näitä tasoja olivat emotionaalinen, kognitiivinen ja käytöksen taso. Vaikutuksia oli niin lyhyt kuin pitkäkestoisia. Väkivallan seuraukset nähdään ei ainoastaan väkivallan kohteessa, mutta myös koko organisaation tasolla. (Enosh, ym. 2013.)

Hallituksen esityksessä kerrotaan, että sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kokemat tapaturmat työpaikalla ovat olleet kasvussa. Keskimäärin työntekijöille sattuu 200–300 työtapaturmavakuutuksen korvattavaa pahoinpitelyä vuosittain. (HE 170/2021, 3.)

4.1 Fyysinen ja henkinen väkivalta

World's Health Organisation (WHO) määrittelee väkivallan fyysiseksi voimankäytöksi, valta-aseman tahalliseksi väärinkäytöksi tai sillä uhkailuksi. Väkivalta kohdistuu määritelmän mukaan henkilöön itseensä, toiseen henkilöön tai yhteisöön. Yhteisöllä voidaan tarkoittaa työyhteisöä. Väkivalta voi johtaa toisen ihmisen kuolemaan tai fyysisen vammien syntymiseen. Väkivalta voi myös vaikuttaa negatiivisesti ihmisen psyykkiseen terveyteen. (Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi, Lozano 2002, 21.)

Koivuranta ja Kivistö määrittelevät sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportissa (2014) fyysisen väkivallan. Raportissa todetaan, että fyysistä väkivaltaa voidaan kohdistaa yksittäiseen henkilöön tai ryhmään. Väkivalta voi aiheuttaa uhrilleen fyysistä, seksuaalista tai henkistä vahinkoa. Fyysinen väkivalta voi olla lyönti, potku, iskeminen, ampuminen, työntö, pureminen tai nipistely.

Koivuranta ja Kivistö (2014) määrittelevät myös henkisen väkivallan. Henkinen väkivalta ei sisällä fyysistä väkivaltaa, mutta se sisältää uhrin tai ryhmän väkivallalla uhkailun. Se sisältää myös sanallisen loukkaamisen, häirinnän ja kiusaamisen. Henkinen väkivalta voi vaarantaa uhrin henkisen tai sosiaalisen turvan ja kehityksen

5 Turvallisuudentunne

Tässä alakappaleessa esitellään tutkimustietoa ja kirjallisuutta siitä, mitä turvallisuudentunne on ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Tämän lisäksi esitellään tutkielman kannalta relevantit työnantajaa velvoittavat työturvallisuuslainsäädännön määräykset.

5.1 Määritelmä

Turvallisuudelle ei ole yhtä määritelmää vaan se on moniselitteinen käsite. Yleisesti käsite tarkoittaa vapautta uhista tai kykyä torjua uhkia. Käsitettä voidaan tarkastella kysymällä keneltä/miltä turvataan, mitä/ketä turvataan ja miten turvataan. (Eskola 2008.)

Turvallisuudentunne on yksilöllinen psykologinen näkemys. Toinen voi tuntea turvallisuutta tilanteessa, jossa toinen ei sitä tunne. Kuitenkin ihmiset tekevät yhteistyötä toistensa kanssa tunteakseen itsensä turvalliseksi. Yhteistyössä syntyneet järjestyksen käytännöt lisäävät tunnetta turvallisuudesta. Tunnetta voidaan edistää myös ehkäisemällä ja varautumalla vaaratilanteisiin. (Virta 2011.)

Rutiinit tuovat turvallisuudentunnetta, itseluottamusta ja hyvinvointia monilla elämän osa-alueella (Avni-Babad 2011). Turvallisuutta tukevat tai haittaavat ilmiöt liittyvät sekä yhteisön sisäiseen toimintaympäristöön, sen ulkopuoliseen elämään ja henkilön yksilötason tekoihin. Tämä tutkimus on suoritettu koulumaailmassa, mutta on rinnastettavissa myös työelämään. (Virta, Asanti, Junntila, Koivusilta, Koski, & Virta 2011.) Lastensuojelutyöntekijät kokevat kasvissa määrin fyysisen väkivallan uhkaa hoitaessaan työvelvollisuuttaan. Työntekijät eivät voi työskennellä tehokkaasti, mikäli eivät itse koe olevansa turvassa. (The Child Welfare Worker Safety Guide.)

Terveystieteiden ja sosiaalihuollossa asiakkaiden väkivaltaisuuden käsittely on havaittu erittäin haastavaksi. Työn päämääränä on luoda asiakkaalle turvallinen ilmapiiri ja hoitaa häntä tarpeen mukaisesti. (Piispa & Saarela 2000). Terveys- ja sosiaalialan työpaikoilla väkivallan ennaltaehkäisyssä hyödynnetään enimmäkseen kouluttautumista. Koulutus ei kuitenkaan poista väkivaltaa työpaikoilta vaan antaa työntekijöille avaimia kohdata väkivaltatilanne. Yhteiskunnalliset ratkaisut voivat vaikuttaa myös työpaikkojen turvallisuuteen lisäämällä painetta terveydenhuollon laitoksiin. (Rasmus 2002, 15–16, 146).

Työpaikan arvoina on oltava työturvallinen ympäristö, jossa ei rikota työntekijöiden henkilökohtaista koskemattomuutta. Kun aikuisilla on turvallinen olo työpaikalla, lapsilla ja nuorilla on turvallinen kasvuympäristö. Mikäli kasvattaja ei voi hoitaa työtään riittävän turvallisesti, vaarantuu myös hänen vastuullaan olevien lasten ja nuorten turvallisuus. Kun työntekijä kohtaa nuoren väkivaltaista käytöstä, on työntekijän toiminta suoraan verrannollinen työpaikan toimintakulttuurin laatuun. Yhteiset toimintatavat ovatkin erittäin tärkeitä väkivalta-tilanteiden ennaltaehkäisyssä sekä niiden hallitsemisessa. Yhteiset toimintatavat synnyttävät myönteistä ja rauhallista ympäristöä. Tämä parantaa keskusteluyhteyttä myös vaikeissa tilanteissa. Yhteiset toimintatavat ovat merkittävässä roolissa uhkaavien tilanteiden ennaltaehkäisyssä ja hallinnassa. Työpaikan on pidettävä huolta, että työntekijät ovat koulutettu ja perehdytetty yhteisiin toimintatapoihin. Työntekijä ei saa sooloilla yksin, eikä häntä myöskään saa jättää yksin haastaviin tilanteisiin. Haastavien tilanteiden syntyä voidaan pyrkiä minimoimaan ennaltaehkäisevien toimin. (Hurme & Kyllönen 2014, 18–19, 209)

5.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslaki 10 § velvoittaa työnantajan selvittämään ja tunnistamaan työssä aiheutuvat vaara- ja haittatekijät. Työnantajan tulisi poistaa kyseiset tekijät, mikäli se on mahdollista. Jos se ei ole mahdollista, työnantajan on arvioitava tekijöiden merkitys työntekijän terveydelle ja turvallisuudelle. Jos työnantaja ei pysty poistamaan vaara- ja haittatekijöitä, työntekijöille on määriteltävä nämä tekijät. Vaaratilanteiden syntymistä on myös vähennettävä mahdollisimman paljon. Mikäli vaara- ja haittatekijöitä ei voida poistaa kokonaan, on työnantajan huomioitava kaikki työntekijää kuormittavat tekijät. Työnantaja voi ottaa käyttöönsä erilaisia suojausmenetelmiä, kuten suojaavia pleksejä. (Työturvallisuuslaki 2002/738: §10.)

Työturvallisuuslain pykälä 14 § velvoittaa työnantajan kouluttamaan ja perehdyttämään työntekijä kohtaamaan työpaikalla esiintyviä vaara- ja haittatekijöitä. Koulutuksen on kattava työturvallisuus ja toimintatavat turvallisuuteen liittyen ja työhön ja sen olosuhteisiin. Perehdytyksessä on otettava huomioon perehdytettävän työhistoria ja ammattitaito. Työnantajan on ymmärrettävä antaa nuorelle työntekijälle kattavampi perehdytys kuin kokeneelle työntekijälle. Koulutus työtehtävään on suoritettava ennen kuin uusi työntekijä aloittaa työtehtävien suorittamista tai sitten kun työtehtävät muuttuvat. (Työturvallisuuslaki 2002/738: §14.)

Työnantajan on työturvallisuuslain 14 § nojalla ohjattava työntekijää työpaikalla esiintyvien vaaratilanteiden torjuntaan ja sivuuttamiseen. Työnantajan on tarpeen esiintyessä annettava täydentävää koulutusta ja ohjausta työntekijöilleen. Koulutusmahdollisuus täytyy ulottaa kaikkiin työtehtäviin suorittaviin tahoihin. Laki myös antaa tarkemmat säädökset koulutukseen ja perehdyttämiseen ammatteihin, joihin tarvitaan koulutuksen tuomaa erityistä pätevyyttä. (Työturvallisuuslaki 2002/738: §14.)

6 Tutkimusmenetelmä

Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää koulukodin ohjaajien kokemaa turvallisuudentunnetta työpaikallaan. Tarkoituksena on myös selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat turvallisuudentunteeseen. Tutkielmassa hyödynnetään muun muassa ekstensiivistä tapaustutkimusta. Työssä halutaan selvittää, mitkä faktiset tekijät vaikuttavat työntekijöiden turvallisuudentunteeseen. Työssä vertaillaan tutkielman tuloksia ja vaikuttavien tekijöitä. (Erikson & Koistinen 2014.)

6.1 Tutkielman toteutus

Tutkielman aineisto kerättiin maaliskuussa 2022. Tutkielman aineisto kerättiin eräästä Suomalaisesta koulukodista. Tutkielman aineiston keruuseen osallistui koulukodissa osastoilla työskentelevät ohjaajat. Sähköinen kyselylomake lähetettiin koko koulukodin henkilöstölle sähköpostitse, mutta tähän tutkielmaan rajattiin ainoastaan ohjaajien työtä tekevät. Sähköiseen kyselylomakkeeseen vastasi 23 ohjaajaa. Tämä on 43,4 % koko koulukodin ohjaajien määrästä. Näin ollen tutkielmaan saatiin kattava aineisto.

6.2 Tutkimusongelma ja kysymykset

Opinnäytetyössä selvitetään, vaikuttaako turvallisuudentunne työntekijöiden vaihtuvuuteen ja lisäksi turvattomuus halua vaihtaa työpaikkaa. Lisäksi selvitetään, lisääkö väkivalta ja sen uhka turvattomuuden kokemusta työpaikalla ja koetaanko, että turvallisuudentunteen tai faktisen turvallisuuden lisäämisellä voitaisiin parantaa työhyvinvointia.

Tällä tutkielmalla pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- 1) Mitkä tekijät lisäävät koulukodin psykososiaalista kuormitusta?
- 2) Millaisia aggressiivisuuden ja väkivallan kokemuksia koulukodin työntekijöillä on?
- 3) Miten työntekijät kokevat turvallisuudentunteen työpaikalla?

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää, kun pyritään entistä parempaan ja terveempään työyhteisöön, sekä sairaslomien ja vaihtuvuuden vähentämiseen

6.3 Tutkimusanalyysit

Tutkielma suoritetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä ja kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Määrällinen tutkimus on aineiston kuvailua matemaattisin menetelmin. Tutkielman kvantitatiivista aineistoa analysoitiin tilastollisten tunnuslukujen avulla. Kysymyksiin vastattiin 6-portaisella Likert-asteikolla. Analysoinnissa laskettiin taulukko-ohjelmalla aritmeettinen keskiarvo jokaiselle väittämälle. Tämän jälkeen tarkasteltiin keskihajontaa ja mediaania jokaisen väittämän osalta.

Laadullinen tutkimus on tyypillisesti kokonaisvaltaista tiedon keräämistä. Tässä tutkielmassa aineistoa kerätään kyselylomakkeella, joka sisältää monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä (liite 1) Tutkielman monipuolinen aineiston kerääminen takaa tutkitavan ilmiön monipuolisen esiintymisen. Laadullisessa tutkimuksessa ei tilastoida tutkittavaa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään kyseessä olevaa tapahtumaa. Laadullinen menetelmä antaa mahdollisia tulkintoja ja kuvauksia tutkittavasta toiminnasta. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 164; Eskola & Suoranta 2000, 65.)

Tutkielman kyselyn saa koko koulukodin henkilökunta kuten erityistyöntekijät, koulu- ja sijaishuolto-osastojen henkilökunta. Työnantajalle esitetään yhteinen tulos aineistosta, mutta opinnäytetyössä tuodaan esille vain osastojen ohjaajilta saadut tulokset. Tämän tutkielman avoimissa kysymyksissä ei haeta määriä vaan etsitään kuvailevia tekijöitä.

6.4 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi käsittelee aineistoa jaotellen sen samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Tavoitteena on tiivistää tutkittava aineisto selkeään muotoon, jossa se kuvaa tutkittavaa ilmiötä. Tutkittavana voi olla melkein mikä tahansa aineisto. Sisällönanalyysin kautta voidaan luoda tutkittavasta tapahtumasta tiivistetty piirros. Luomalla selkeä kuvaus tapahtumasta, voidaan tuloksia tarkastella yhteydessä laajempaan ilmiöön. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105.) Sisällönanalyysi kertoo, mistä aiheesta ja teemoista tutkielman aineisto koostuu. Teemoja voivat olla esimerkiksi haastateltavien puheenaiheet tai kyselylomakkeen vastaukset. (Seppänen 2005, 146.) Tässä tutkielmassa käytetään sekä aineistolähtöistä että teorialähtöistä sisällönanalyysiä kysymyslomakkeen kysymyksestä riippuen. Valmiita vastausvaihtoehtoja käsitellään teoriaohjaavan sisällön erittelyn ja avoimia kysymyksiä aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusaineisto lajitellaan jonkin olemassa olevan teorian tai käsitejärjestelmän mukaan. Tällöin aineistoa tukee teoreettinen viitekehys. Tässä tutkielmassa teoreettinen viitekehys antaa rungon kyselylomakkeen suljetuille kysymyksille, joissa tutkitaan ohjaajien kokemuksia väkivallasta. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimuksen teemat nousevat aineistosta. Aineistolähtöistä sisällönanalyysia edustavat tässä tutkielmassa avoimet kysymykset, joissa vastaajat itse päättävät, mistä teemoista kirjoittavat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 22–23.)

6.4.1 Sisällön erittely ja teemoittelu

Sisällön erittelyllä tarkoitetaan laskennallista aineiston analysointia. Siinä kuvataan määrällisesti tutkimusaineiston sisältöä. Sisällön erittelyssä lasketaan tutkimusaineistossa esiintyviä aiheita, kuten esimerkiksi, kuinka monta kertaa tiettyyn vaihtoehtoon on vastattu. Sisällön erittelyssä aineistoa käsitellään määrällisesti kuvailevien menetelmien sijaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107–108.) Tässä tutkielmassa sisällön erittely ilmenee laskemalla, kuinka monta kertaa tiettyä vastausvaihtoehtoja on vastattu suljetuissa kysymyksissä, kun on kysytty vastaajien kohtamaa väkivaltaa työpaikallaan. Vastausvaihtoehdot koodataan numeraalisesti, jotta tulokset pystytään taulukoimaan. Kyselylomakkeessa kaksi ensimmäistä osiota sisältävät suljettuja kysymyksiä. Kolmannessa osiossa on neljä avointa kysymystä, joita käsitellään teemoittelemalla. Väkivallan kokemusta analysoidaan sisällön erittelyllä.

Teemoittelulla tarkoitetaan tiettyjen teemojen esiintyvyyttä aineistossa. Aineistosta etsitään tutkimusongelman kannalta oleelliset aiheet. Tutkimusaineistoa jäsennetään sen mukaan, mitä aiheita eli teemoja siinä esiintyy. (Eskola & Suoranta 2008, 174–180.) Tässä tutkielmassa teemoittelulla analysoidaan kysymyslomakkeen avoimet kysymykset. Avoimista kysymyksistä poimitaan toistuvat teemat, jotka lajitellaan aiheen mukaan. Teemat esitetään puukaavion muodossa.

6.5 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkielmassa noudatetaan hyvää tutkimuskäytäntöä. Tutkielman kyselyyn osallistuvat saavat tietää kaikki oleelliset tiedot, mitä tutkimuksessa tapahtuu ja mihin sitä käytetään. Saatuaan tiedot tutkimuksen toteutuksesta osallistuminen on täysin vapaaehtoista. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 26–27). Mikäli tutkittava kokee aiheen olevan hänelle liian arka eikä hän halua vastata, voi hän kieltäytyä kyselyyn vastaamisesta ilman erillistä ilmoitusta. Kyselyn voi myös keskeyttää, mikäli henkilö näin haluaa.

Kysymyksiin vastataan nimettä, jotta voidaan turvata anonymiteetti, eikä paljasteta tutkittavien henkilöllisyyttä. (Yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen tietosuoja 1987, 16–1; Kuula 2006, 201–207). Kyselyssä voi tulla ilmi arkaluonteisia seikkoja, jotka voivat olla haitallisia vastaajalle. Tämän johdosta osallistuja voi kyselyssä valita myös kohdan ”en halua vastata”.

Tutkielman suorittaja toimii institutionaalisessa asemassa. Tutkimuksessa on pidettävä erityistä huolta ettei, tutkimuksen tulokset vahingoita tutkittavia tai tuloksia käytetä väärin tarkoituksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 148). Tutkija miettii koko tutkimuksen ajan mahdollisia riskitekijöitä, jotka voivat aiheuttaa haittaa tutkittaville. Tulokset säilytetään tietokoneella, joka on lukittu salasanalla. (Hirsijärvi ym. 2004, 27). Kyselystä poistetaan kaikki tunnistettavat tiedot. Aineistoon ei ole pääsyä muilla kuin opinnäytetyöntekijällä ja kerätty aineisto poistetaan työn valmistuttua.

Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa, miten hyvin tutkimusmenetelmä mittaa sitä, mitä tutkimuskysymyksissä on haluttu tutkia. Validiteetti kertoo siis tutkimuksen luotettavuudesta. Validiteetti kertoo, kuinka hyvin tutkimus edustaa tutkittavaa ilmiötä. Tutkimuksen validiteetin puuttuminen tekee tutkimuksesta arvottoman, koska silloin tutkimus ei kerro todellisesta tilanteesta. Validiteettia voidaan tarkastella muun muassa sisäisen ja ulkoisen luotettavuuden kautta. Sisäinen validiteetti kertoo tutkimuksen teon luotettavuudesta. Se tarkastelee tutkimuksen teon aikaa, mittaustapahtumaa, mittaria, vinoumia ja koehenkilöiden katoa. Ulkoisessa validiteetissa pohditaan, miten hyvin tutkimustuloksia voidaan yleistää koskemaan suurempaa joukkoa. (Hirsijärvi ym. 2004, 213.)

Kysely lähetettiin sähköisesti koko organisaation henkilökunnalle. Sähköinen kysely mahdollisti koko henkilökunnan vastaamisen kyselyyn. Kaikilla oli 10 vuorokautta aikaa vastata kyselyyn. Luotettavuuden näkökulmasta on huomioitava tutkielman kohde-ryhmä, mikä koostui osastoilla työskentelevistä ohjaajista. Tuloksia tarkastellessa on näin ollen huomioitava, että tutkielma ei käsittele koko koulukodin henkilökunnan kokemaa turvallisuutta. Luotettavuuden näkökulmasta oli haaste, että työntekijä työskenteli kyseisessä organisaatiossa kyselyn toteuttamisen aikana. Tutkielman tekijä tarkasteli tuloksia ulkopuolisen näkökulmasta ja ei itse osallistunut kyselyyn.

7 Tulokset

Seuraavassa luvussa esitellään tutkielman tulokset. Ensimmäisenä esitellään tulokset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, joka selvitti työntekijöiden kokemia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Seuraavassa kappaleessa vastataan siihen, millaisia aggressiivisuuden ja väkivallan kokemuksia työntekijät ovat kohdanneet. Viimeisessä kappaleessa selvitetään, miten työntekijät kokevat turvallisuudentunteen työpaikallaan.

7.1 Psykososiaalinen kuormitus

Ensimmäiseksi esitellään tuloksia, jotka koskevat työntekijöiden kokemaa psykososiaalista kuormitusta. Keskeisimmät tulokset on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1 Työntekijöiden psykososiaalinen kuormitus

	keskiarvo	keskihajonta	mediaani	n
1. Epäselvyys työtehtävissä	3,48	1,2	4	23
2. Liiallinen työmäärä	4,13	1,32	4	23
3. Työskentely varsinaisen työajan ulkopuolella	3,13	1,74	3	23
4. Epäsäännölliset työajat	3,95	1,43	4	22
5. Työhön keskittymistä häiritsevät tekijät (esim. melu tai häilytykset)	4,04	1,14	4	23
6. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen nuoren tai työntekijän toimesta	4,45	1,14	4	22
7. Haastavat tai vaikeat työtilanteet nuoren toimesta	4,52	1,04	5	23
8. Työssä esiintyvä väkivallan uhka nuoren toimesta	4,39	1,03	4	23
9. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa	3,78	1,38	4	23
10. Liian vähäinen tuki työryhmältä	2,60	1,37	2	23
11. Liian vähäinen tuki esimieheltä	3,39	1,61	3	23
12. Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu työntekijän toimesta	1,77	0,92	2	22
13. Koetko edellä mainittujen väittämien vaikuttavan sinun turvallisuutesi tunteeseen työpaikalla	4,27	1,39	4	22

Taulukossa 1 kartoitettiin työntekijöitä psykososiaalisesti kuormittavia tekijöitä. Kysyttäessä osaston työntekijöiltä työtehtävien epäselvyydestä keskiarvoksi saatiin 3,48, keskihajonta oli 1,2 sekä mediaani 4. Liiallisen työmäärän kuormittavuuden keskiarvoksi muodostui 4,13 keskihajonnaksi 1,32 sekä mediaani oli 4. Kysyttäessä työskentelystä varsinaisen työajan ulkopuolella keskiarvoksi saatiin 3,13, keskihajonta oli 1,74 ja mediaani 3.

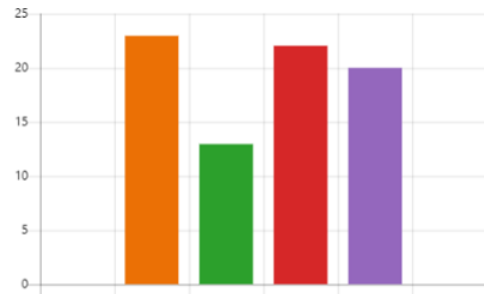
Epäsäännöllinen työajan keskiarvoksi muodostui 3,95, keskihajonnaksi 1,43 sekä mediaani oli 4. Työhön keskittymistä häiritsevien tekijöiden, kuten esimerkiksi melun ja hälytysten, keskiarvoksi saatiin 4,04 keskihajonnaksi 1,14 ja mediaaniksi 4. Työn tekemisen jatkuva keskeytyminen nuoren tai työntekijän toimesta keskiarvoksi muodostui 4,45, keskihajonta oli 1,14 sekä mediaani 4.

Haastavat ja vaikeat työtilanteet nuoren toimesta -kysymyksen keskiarvoksi muodostui 4,52, keskihajonta oli 1,04 ja mediaani 5. Työssä esiintyvä väkivallan uhka nuoren toimesta -kysymyksen keskiarvoksi saatiin 4,39, keskihajonta oli 1,03 sekä mediaani 4. Ongelmat työntekijöiden keskinäisessä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa -kysymyksen keskiarvoksi muodostui 3,78, keskihajonta oli 1,38 sekä mediaani 4.

Liian vähäinen tuki työryhmältä -kysymyksen keskiarvoksi muodostui 2,60, keskihajonta oli 1,37 ja mediaani 2. Liian vähäinen tuki esimieheltä -kysymyksen keskiarvoksi muodostui 3,39, keskihajonta oli 1,61 sekä mediaani 3. Työyhteisössä ilmenevä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu työntekijän toimesta -kysymyksen keskiarvoksi muodostui 1,77, keskihajonta oli 0,92 sekä mediaani 2. Kysyttäessä koetko edellä mainittujen väitämien vaikuttavat sinun turvallisuutesi tunteeseesi työpaikalla keskiarvoksi muodostui 4,27, keskihajonta oli 1,39 sekä mediaani 4.

7.2 Väkivallan ja aggressiivisuuden kokemukset

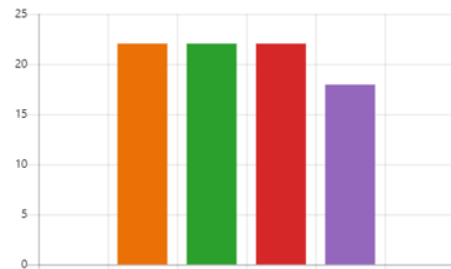
N=23	
En ole	0
Henkilökohtaisia loukkauksia tai vihaisia huudahduksia.	23
Jatkuvaa sanallista loukkaamista ja raivokohtauksia.	13
Impulsiivisia uhkailuja sinuun tai nuoreen itseensä.	22
Tahallisia sinuun kohdistuvia väkivallalla uhkailuja.	20
En hakua vastata	0



Kuvio 1. Kokemus sanallista aggressiota.

Kuviosta 1 huomataan, että henkilökohtaisia loukkauksia tai vihaisia huudahduksia vastasi kokeneensa kaikki 23 vastaajaa. Vastaajista 13 (56,5 %) on kokenut jatkuvaa sanallista loukkaamista ja raivokohtauksia. Impulsiivisia uhkailuja vastaajaan tai nuoreen itseensä kohdistuen koki 22 (95,7 %) vastaajista. Tahallisia vastaajaan kohdistuvia väkivallalla uhkailuja koki 20 (87,0 %) vastaajaa.

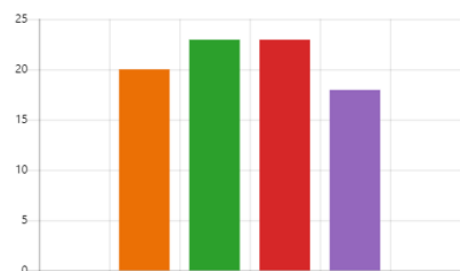
N=23	
En ole	0
Oven paiskomista ja/tai vaatteiden hajottamista.	22
Tavaroiden heittäminen ja/tai potkimista.	22
Tavaroiden ja/tai rakennuksen hajottamista.	22
Omaisuuksien hajottamista, joka on aiheuttanut suurta taloudellista vahinkoa.	18
En hakua vastata	0



Kuvio 2. Kokemus tavaraan kohdistuneesta aggressiosta.

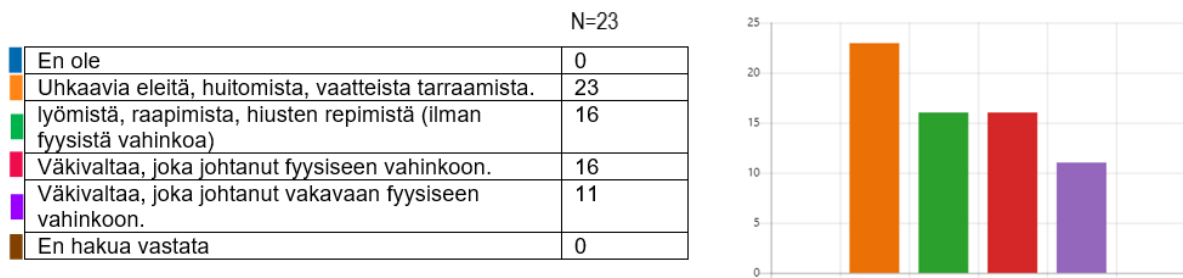
Kuviosta 2 voi todeta, että oven paiskomista ja/tai vaatteiden hajottamista, tavaroiden heittäminen ja/tai potkimista ja tavaroiden ja/tai rakennuksen hajottamista vastasi kokeneensa kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta (95,7 %). Omaisuuksien hajottamista, joka oli aiheuttanut suurta taloudellista vahinkoa, vastasi kokeneensa 18 (78,3 %) vastaajaa.

N=23	
En ole	0
Ihon raapimista, hiusten repimistä ja/tai itsensä lyömistä.	20
Pään lyömistä, nyrkillä lyömistä materiaaliin, kuten seinään.	23
Itsensä viiltelyä tai satuttaminen.	23
Itsemurha yritys ja/tai itseään vakavasti vahingoittava teko.	18
En hakua vastata	0



Kuvio 3. Kokemus nuoren itsetuhoisesta käytöksestä.

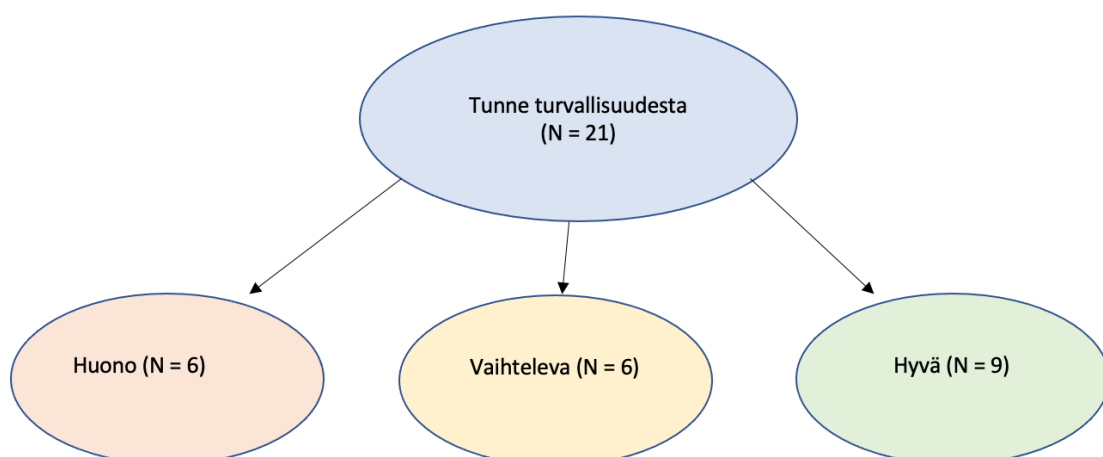
Kuviossa 3 esitetään, että vastaajista 20 (87,0 %) vastasi todistaneensa nuoren raapi-
neen ihoaan, repineen hiuksiaan ja/tai lyöneen itseään. Kaikki vastaajista olivat nähneet
nuoren lyöneen päätänsä tai nyrkkiänsä materiaaliin, kuten seinään. Kaikki vastaajista
oli todistanut nuoren viillelleen itseään tai satuttaneen itseään. Vastaajista 18 (78,3 %)
oli nähnyt, kun nuori oli yrittänyt tappaa itsensä tai vakavasti yrittänyt vahingoittaa itse-
ään.



Kuvio 4. Kokemus fyysisestä aggressiivisuudesta.

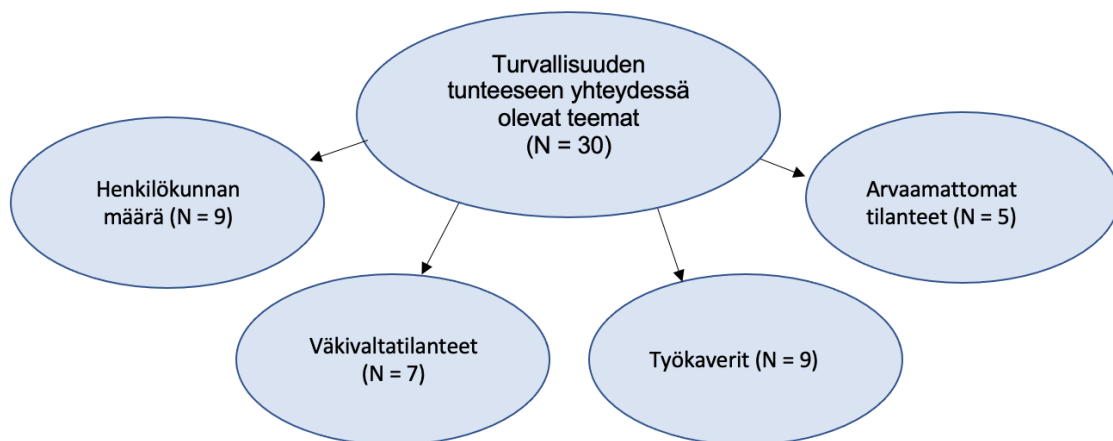
Kuviosta 4 voi huomata, että kaikki vastaajat olivat kokeneet uhkaavia eleitä, huitomista
tai vaatteista tarraamista nuoren toimesta. Vastaajista 16 (76,2 %) oli kokenut lyömistä,
raapimista ja sellaista hiusten repimistä, joka ei ollut aiheuttanut fyysistä vahinkoa. 16
(76,2 %) vastaajaa oli kokenut väkivaltaa, joka oli johtanut fyysiseen vahinkoon. Vastaa-
jista 11 (52,4 %) oli kokenut väkivaltaa, joka oli aiheuttanut vakavaa fyysistä vahinkoa.

7.3 Tunne turvallisuudesta



Kuvio 5. Tunne turvallisuudesta.

Kuviosta 5 huomataan, että turvallisuudentunne henkilökunnan kohdalla vaihtelee. Aineistosta nousi esille kolme eri teemaa, jotka olivat huono, vaihteleva ja hyvä tunne turvallisuudesta työpaikalla. Huonon sekä vaihtelevan turvallisuudentunteen teemoja löytyi kuudesta vastauksesta. Hyvää turvallisuudentunnetta löytyi yhdeksästä vastauksesta.



Kuvio 6. Turvallisuudentunteen teemat

Kuviossa 6 huomataan, mitkä teemat ovat yhteydessä turvallisuudentunteeseen. Väkivaltatilanteilla tarkoitetaan niin henkisen kuin fyysisen aggression tai uhan kokemuksia työtehtävissä. Edellä mainittu teema esiintyi seitsemässä vastauksessa. Arvaamattomat tilanteet esiintyivät viiden vastauksen teemoina. Arvaamattomilla tilanteilla tarkoitetaan hetkiä, jolloin henkilökunta ei ole varma, mitä tulee tapahtumaan. Seuraava sitaatti kuvaa, kuinka edellä mainitut kaksi teemaa ovat yhteydessä huonoon turvallisuudentunteeseen työpaikalla.

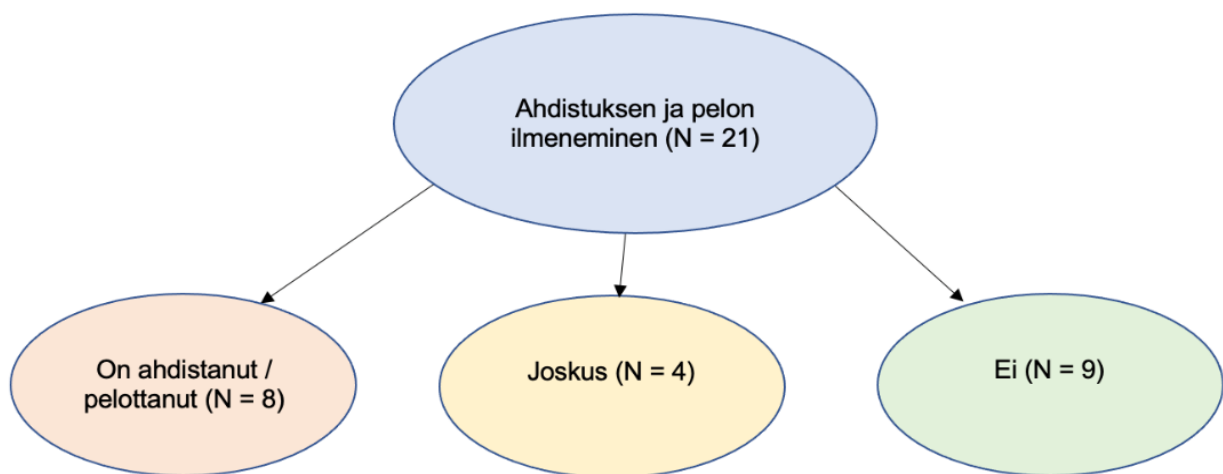
"Kyllä yleinen tunne on että millä hetkellä hyvänsä voi tilanne räjähtää, koko työssäolon ajan pitää olla valppaana ja "silmit niskassa"."

Henkilökunnan määrällä tarkoitetaan, kuinka monta työntekijää on työvuorossa. Tämä teema esiintyi yhdeksässä vastauksessa. Teema oli yhteydessä huonon, vaihtelevan ja hyvän turvallisuudentunteen kokemiseen työtehtävissä. Seuraavassa sitaatissa kuvataan yksi esimerkki, miten henkilökunnan määrä on yhteydessä vaihtelevaan turvallisuudentunteeseen.

”Pääasiallisesti työyhteisö tuo turvallisuuden tunnetta vaikka nuoret käyttäytyvätkin välillä uhkaavasti, mutta liian usein tilanteissa joutuu olemaan yksin tai aivan liian vähäisellä miehityksellä, jolloin lisäapua ei ole saatavilla vaikka tilanne eskaloituisi.”

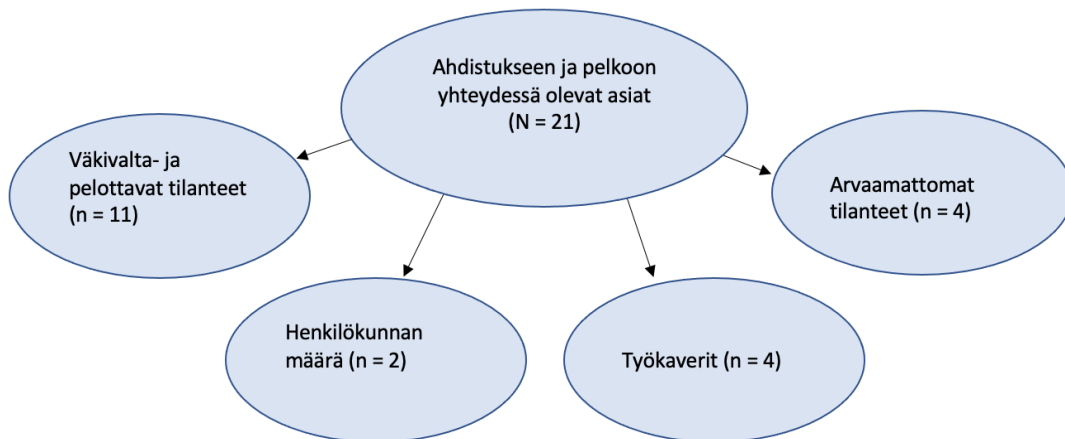
Työkaverit esiintyivät teimana yhdeksässä vastauksessa. Työkavereilla tarkoitetaan osaavaa työkaveria, jonka tekemiseen luotetaan. Seuraavassa sitaatissa kuvataan, miten työkaverit ovat yhteydessä hyvään turvallisuudentunteeseen työtehtävässä.

”Työkaverit on sen verran luotettavia, ettei pahemmin töissä pelota. Voi luottaa siihen, että porukkaa saa paikalle tarvittaessa ja aina tuetaan. Ei jätetä tilanteissa yksin.”



Kuvio 7. Ahdistuksen ja pelon ilmeneminen.

Kuviossa 7 huomataan, että pelon ja ahdistuksen tunteen tunteminen työpaikalla on vaihtelevaa. Aineistosta teemoiksi muotoutui kolme seuraavaa, on ahdistanut / pelottanut, joskus on ahdistanut tai pelottanut ja ei pelota tai ahdistaa. Ahdistuksen / pelon tunteen teemoja nousi kahdeksan kertaa. Joskus on ahdistanut tai pelottanut -teema nousi aineistosta esille neljä kertaa. Viimeinen teema, ei pelota tai ahdistaa, nousi aineistosta yhdeksän kertaa.



Kuvio 8. Ahdistuksen ja pelon teemat.

Kuviossa 8 huomataan, mitkä teemat ovat yhteydessä pelon ja ahdistuksen tunteeseen. Väkivalta- ja pelottavat tilanteet nousivat teemoiksi 11 kertaa. Väkivalta- ja pelottavilla tilanteilla tarkoitetaan, sitä kun henkilö on kohdannut henkistä tai fyysistä väkivaltaa tai niiden uhkaa työtehtävässä. Seuraava sitaatti kuvaa yhden esimerkin väkivalta- ja pelkotilanteesta, joka on yhteydessä ahdistuksen ja pelon tunteeseen.

"Ahdistanut kyllä. Pitkään jatkuneet (viikkoja) toistuvat uhkaukset, väkivallan uhka/toteutunut väkivalta tilanteet jne. Kuormittavuuden kasvaessa on ahdistanut."

Arvaamattomilla tilanteilla tarkoitetaan, sitä kun henkilö ei pysty ennustamaan, mitä tulee tapahtumaan. Arvaamattomat tilanteet nousivat aineistossa teemoiksi neljä kertaa. Henkilökunnan määrä nousi teemaksi kaksi kertaa. Henkilökunnan määrällä tarkoitetaan työpaikalla työskentelevien ohjaajien lukumäärää. Seuraavassa kahdessa sitaatissa tuodaan esille, miten edellä mainitut teemat ovat yhteydessä joskus koettavaan pelon ja ahdistuksen tunteisiin. Ensimmäisessä sitaatissa kuvataan arvaamattomuuden teemaa ja toisessa sitaatissa henkilökunnan määrään liittyvää teema.

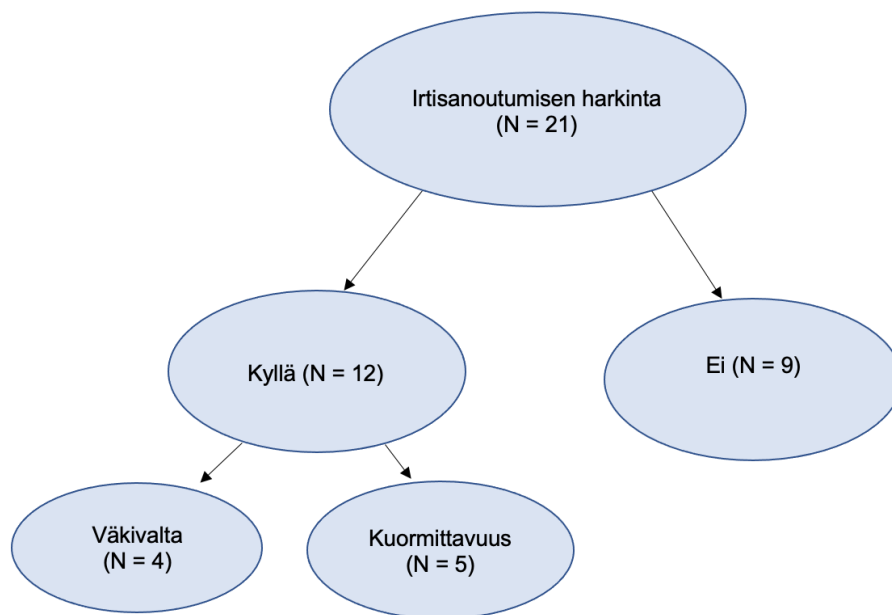
"Olen ollut ahdistunut mennessäni töihin, kun tiedän osaston nuoren olleen hatkareisulla ja käyttäneensä päihteitä luvattoman poissaolon aikana. Tilanne johtaa yleisesti rajoitustoimenpiteisiin mm. liikkumisen vapauden tai yhteydenpidon osalta. Rajoitukset, lääkkeiden jättämättä ottaminen ja mahdolliset vieroitusoireet ovat vain parin osastoni

nuoren kohdalla huono kombo, joka valitettavasti näkyy hyvin todennäköisesti aggressiivisena käytöksenä. Näihin päiviin suhtaudun tietyllä varauksella.”

”Erään tilanteen jälkeen oli jonkin aikaa epävarma olo töissä kun minua paljon isompikokoinen poika käyttäytyi minua kohtaan seksuaalisesti uhkaavasti, olin tällöin paikalla yksin. Tämä tunne helpottui, mutta en myöskään tilanteen jälkeen työskennellyt kyseisen pojan kanssa kahden kesken.”

Työkavereilla tarkoitetaan henkilökuntaa, jonka toimintaan luotetaan. Työkaverit nousivat teemaksi neljä kertaa. Seuraava sitaatti on yksi esimerkki siitä, miten työkaverit ovat yhteydessä ei ahdistavaan tai pelottavaan työympäristöön.

”Henkilökohtaisesti en pelkää tulla töihin fyysisten tai henkisten tilanteiden takia. Ainoa asia joka itseäni vaivaa, on henkilökunnan suuri vaihtuvuus ja sen myötä toimivan työympäristön toimivuus asiakkaille, eli osastojemme nuorille.”

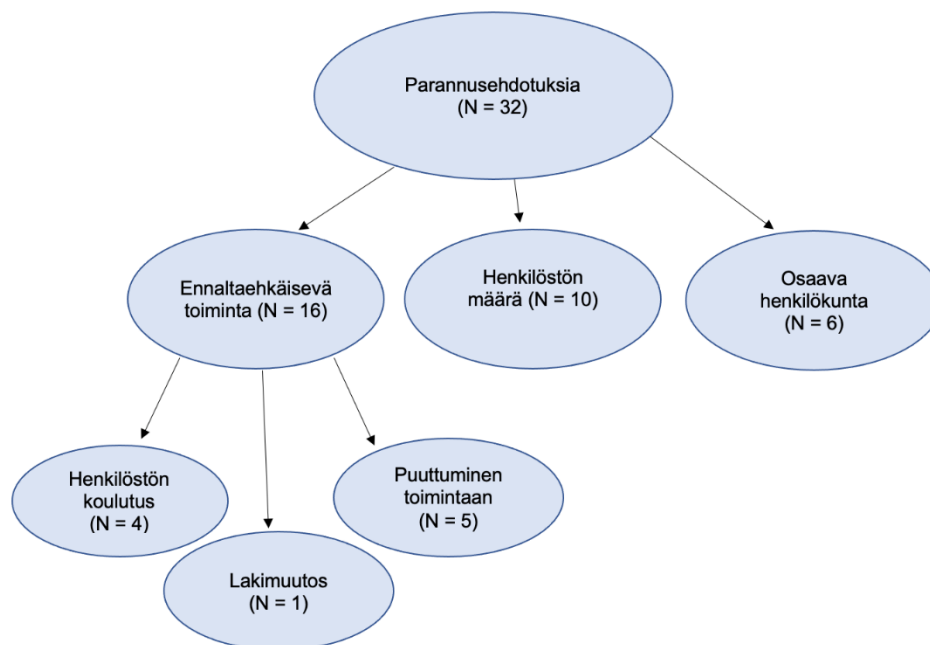


Kuvio 9. Irtisanoutumisen harkinta.

Kuviosta 9 huomataan turvattomuuden yhteys työpaikan vaihtuvuuteen. Irtisanoutumisen harkinnalla tarkoitetaan henkilön ajatuksia vaihtaa työpaikkaa turvattomuudentunteen takia. Aineistosta selvisi, että 12 (57,1 %) henkilöä on harkinnut työpaikan vaihtoa ja yhdeksän (42,9 %) ei ole harkinnut. Työpaikan vaihtoa harkinneet perustelivat vastauksensa työssä esiintyvällä väkivallalla ja työn kuormittavuudella. Vastaajista neljä kokivat työn väkivaltaiseksi ja viisi kuormittavaksi. Seuraavissa sitaateissa esitellään väkivallan ja kuormittavuuden yhteyttä halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa.

”En vielä kovin vakavasti, mutta kuormitus on sen verran suuri ettei sitä jaksakaan loputtomiin”.

”Kyllä koska en jaksakaan enää väkivaltaisuutta”



Kuvio 10. Parannusehdotuksia.

Kuviosta 10 havaitaan vastanneiden omia näkemyksiä siitä, miten turvallisuudentunnetta voidaan parantaa työpaikalla. Parannusehdotuksia kertyi yhteensä 32 kappaletta. Yläteemoja esiintyi yhteensä kolme, joita olivat ennaltaehkäisevä toiminta, henkilöstön määrä ja osaava henkilökunta. Henkilöstön määrällä tarkoitetaan työvuorossa olevien henkilöiden määrää. Henkilöstön määrän teemaa esiintyi aineistossa 10 kertaa. Osaava

henkilökunta teema esiintyi kuusi kertaa. Osaavalla henkilökunnalla tarkoitetaan uusien ammattitaitoisten henkilöiden palkkaamisella. Seuraavissa kahdessa sitaatissa kuvataan henkilöstön määrä -teemaa ja osaavan henkilökunnan -teemaa.

”Tarkempaa syyniä nuorten tavaroihin, sekä lisää ammattitaitoista henkilökuntaa.”

”Työntekijöiden määrällä”

Ennaltaehkäisevällä toiminnalla tarkoitetaan työskentelytapaa, jossa otetaan työn riskitekijät huomioon. Ennaltaehkäisevä toiminta -teema esiintyi vastauksissa 16 kertaa. Tämä teema jakautui vielä kolmeen alateemaan. Alateemoina esiintyivät henkilöstön koulutus, lakimuutos ja puuttuminen nuorten toimintaan. Henkilöstön koulutus -teema esiintyi aineistossa neljä kertaa, lakimuutos kerran ja puuttuminen nuoren toimintaan viisi kertaa. Henkilöstön koulutuksella tarkoitetaan olemassa olevan henkilökunnan lisäkouluttamista. Lakimuutoksella tarkoitetaan oikeuksia puuttua nuoren toimintaan ennaltaehkäisevästi. Puuttumisella nuoren toimintaan tarkoitetaan sitä, että nuoren epätoivottuun käytökseen puututaan. Seuraavissa kolmessa sitaateissa tuodaan esille edellä mainittuja alateemoja ennaltaehkäisevään toimintaan.

”Lakeja pitäisi muuttaa. Esimerkiksi pitäisi voida tehdä henkilö ja tavara-tarkastuksia kun he palaavat kotilomiltaan. He voivat nykyisen lain puitteissa salakuljettaa vaikka mitä huumausaineita tai aseistusta mukanaan joka vaarantaa sekä nuorten omaa että ohjaajien turvallisuutta. Tällä hetkellä laki sitoo meidän kätemme siten ettemme voi suorittaa työtämme vaaditulla tavalla.”

”Henkilöstömitoitus kuntoon, vakituisia sijaisia/kiertävä sisäinen sijainen, nollatoleranssi väkivaltaan kaikilla osastoilla, selkeät yhteiset (kaikkia osastoja ja kaikkia työntekijöitä koskevat) toimintatavat tilanteissa, joissa nuori on tehnyt väkivaltaisen teon. Lisää aikuisten hallintaa tilanteisiin.”

”Sooloilevien työntekijöiden lisäkoulutuksella yhteisen linjan pitämisestä. Koko työyhteisön kouluttamisella kriisitilanteiden johtamiseen ja toisaalta johtamisen vastaanottamiseen.”

8 Pohdinta ja johtopäätökset

Seuraavassa osiossa pohditaan kyselystä saatuja tuloksia ja niiden vaikutuksia. Pohdinta on jaoteltu tutkimuskysymysten mukaisesti. Pohdinnassa verrataan tämän tutkielman tuloksia alussa esitettyyn teoreettiseen viitekehykseen. Lopussa esitellään johtopäätökset perustuen tutkijan omaan näkemykseen sekä jatkotutkimusehdotukset.

8.1 Psykososiaalista kuormitusta lisäävät tekijät

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä käsiteltiin ohjaajien kokemia psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Aineiston perusteella havaittiin, että liiallinen työmäärä, työhön keskittymistä häiritsevät tekijät, työn jatkuva keskeytyminen, haastavat ja vaikeat työtilanteet sekä väkivallan uhka erityisesti lisäsivät psykososiaalisen kuormittavuuden kokemusta. Vastausten hajontaluvut eivät olleet suuria, joten vastaukset olivat suhteellisen yhtenäisiä. Saadut tulokset ovat linjassa Tiilen ja Kuokkasen (2021) tekemän selvityksen mukaan. Heidän tekemässä selvityksessä nousi esiin kuormittavina tekijöinä fyysinen ja henkinen väkivalta.

Baldschun (2018) julkaisussa todettiin, että työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa kontrollin tunne ja toimivat työyhteisön rakenteet. Baldschun näkemys työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä ovat linjassa tämän tutkielman psykososiaalista kuormitusta mittaavien tulosten kanssa. Suurin osa vastaajista koki eniten psykososiaalista kuormitusta tilanteissa, joissa kontrollin tunne on vähäinen. Tällaisia tilanteita olivat muun muassa ne, joissa koettiin liiallista työmäärää, työn jatkuvaa häirintää ulkopuolisilta tekijöitä sekä haastavia tai väkivaltaisia uhkatilanteita. Nämä tilanteet lisäävät epävarmuustekijöitä, jolloin kontrollin tunne kärsii väistämättä.

Työyhteisössä ilmenevää häirintää ei vastauksissa niinkään koettu. Koska työyhteisön sisällä oli hyvä ilmapiiri, ei suurin osa vastaajista kokenut yhteisössä ilmenevien riitojen ja häirinnän aiheuttavan psykososiaalista kuormitusta. Hakasen (2004) mukaan työntekijän voimavaroja voidaan lisätä sosiaalisen tuen myötä, mikä auttaa jaksamaan haastavassa työympäristössä. Tämäkin tulos on siis linjassa teorian kanssa.

Lähes kaikkien Likert-asteikon kysymysten mediaani oli 4 eli kysytyt seikat kuormitti vastaajaa joskus työssään. Poikkeavaa tuloksissa oli, kun kysyttiin, kuormittaako liian vähäinen tuki esimieheltä vastaajaa. Suurin osa vastaajista oli vastannut vaihtoehdon kolme eli esimiehen tuki melko harvoin kuormitti heitä. Kuitenkin vastauksissa oli heittoa, sillä kysymyksen hajonta oli yksi kyselyn suurimmista. Aholan, Tuiskun ja Rossin (2018) artikkelissa todettiin esimiehen vähäisen tuen olevan yhteydessä työuupumukseen. Tässä kysymyksessä koulukodin työntekijöiden linja ei ole noudattanut yhtä yhtenäistä kaavaa kuin muissa kysymyksissä. Tätä tekijää olisikin syytä selvittää lisää tulevaisuudessa.

Tämän tutkielman tulosten perusteella voidaan sanoa, että työyhteisö kyseisessä koulukodissa on hyvä. Suurimmat kuormitusta lisäävät tekijät muodostuivat työnluonteesta ja asiakkaiden haastavuudesta. Suurimpiin kuormittavuus tekijöihin on tärkeää puuttua, sillä muun muassa Zoerin, Ruitenburgin, Botjen, Frings-Dresen ja Sluiterin (2011) tutkimus nosti esille, että psykososiaalisella kuormituksella on vaikutus mielenterveyden haasteisiin.

8.2 Aggressiivisuuden ja väkivallan kokemukset koulukodin työntekijöillä

Tulosten perusteella havaittiin ohjaajien kokevan väkivallan eri muotoja. Suurin osa vastaajista oli kokenut sanallista aggressiota ja uhkailua. Suurin osa vastaajista oli todistanut nuoren tuhoavan tavaraa tai omaisuutta. Suurin osa vastaajista oli nähnyt nuoren vahingoittavan itseään niin lievästi kuin myös vakavastikin. Eniten eroavaisuuksia oli vastaajien fyysisen väkivallan kokemuksissa, sillä fyysistä väkivaltaa ei koettu määrällisesti yhtä paljon kuin henkistä.

Talentian (2016) tekemässä kyselyssä sanallinen aggressio nousi yleisimmäksi väkivallan muodoksi. Tässäkin tutkielmassa sanallinen aggressio oli yleisesti koettu väkivallan muoto koulukodin henkilökunnan keskuudessa. Tämän tutkielman tulosten perusteella sanallisen aggression rinnalla yhtä yleisiä olivat tavaraan kohdistuva aggressiivisuus ja nuoren itsetuhoisen käytöksen näkeminen. Myös kansainvälisesti Radeyn, Langenderfer-Magruderin ja Schelbenin (2020) tutkimuksessa nousi esiin fyysisen ja henkisen väkivallan yleisyys lastensuojelussa.

Näiden tulosten perusteella havaittiin, että kaikki tutkielman kyselyyn osallistuneet olivat kokeneet jonkin asteista fyysistä väkivaltaa työtehtävissä. Eduskunnan selvityksessä (170/2021, 3) tuotiin ilmi sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kohtaavan kasvavassa määrin fyysistä väkivaltaa. Keskimäärin 200–300 pahoinpitelyä on jouduttu korvaamaan työtaturmavakuutuksen toimesta.

8.3 Kokemus turvallisuudentunteesta

Turvallisuudentunne oli tässä tutkielmassa jakautunut huonon vaihtelevat ja hyvän välille. Ahdistuneisuutta ja pelkoa tunnettiin töissä jakautuneesti. Eniten vastauksia tuli molempiin koetaan ahdistuneisuutta tai pelkoa -kohtaan ja ei koe kumpaakaan -kohtaan. Kun kysyttiin vastaajien kokemasta turvallisuudentunteesta sekä ahdistuneisuuden ja pelon kokemuksesta, vastaukset olivat niin lähellä toisiaan, että vastaajat vastasivat johdonmukaisesti molempiin kysymyksiin samalla tavalla. Näin ollen molempiin kysymyksiin nousivat aineistosta samat neljä teemaa: keitä on vuorossa työskentelemässä eli työkaaverit, henkilökunnan määrä vuorossa, väkivalta- ja arvaamattomat tilanteet.

Tässä tutkielmassa työntekijä oli kirjoittanut, ettei voi olla varma avun saannista, jos hän kokee yllättävää väkivaltaa. Ammattitaitoiset työkaaverit siis tuovat turvallisuudentunnetta. Myös Virta (2011) tutkimuksessaan ottaa kantaa siihen, kuinka osaava työyhteisö ja käytösmallit tuovat turvallisuudentunnetta. Henkilökunnan määrä nousi esille vastaajien teemoissa. Vastaajat kertoivat, että tarpeeksi iso henkilökunta varmistaisi, ettei haastavissa tilanteissa tarvitse olla yksin. Hurme ja Kyllönen (2014) ottavat myös kantaa siihen, ettei työntekijän tule työskennellä yksilönä vaan osana tiimiä. Heidän mukaansa työntekijää ei saa jättää yksin eikä hän saa toimia omien sääntöjensä mukaan. Kolmanneksi vaikuttavaksi teemaksi aineistosta nousi väkivaltatilanteet. Vastaajat kokivat väkivallan ja sen uhan vaikuttavan turvallisuuteen ja pelon tunteeseen. Talentian (2016) ja Tiili ja Kuokkasen (2021) tekemässä selvityksessä kerrotaan väkivallan ja sen uhan aiheuttavan kuormitusta lisääviä tekijöitä. Viimeiseksi teemaksi aineistosta nousi arvaamattomat tilanteet. Työntekijät kertoivat kokevan stressiä, koska työpaikalla täytyi aina olla valppaana, kun ei voitu olla varmoja, tuleeko uhkaava tilanne vastaan. Ahola, Tuisku & Rossi (2018) ja Baldschun (2018) selvityksessä kerrottiin arvaamattomien tekijöiden lisäävän stressiä ja uupumusta työpaikalla. Tämän tutkielman tulokset ovat linjassa edellä mainittujen tutkimusten kanssa.

Työpaikan vaihtoa on miettinyt suurempi osa vastaajista, mutta ei kovin suuri. Vastaajien erotus on kolme vastaajaa. Vastaajista, jotka ovat miettineet vaihtoa kertoivat syiksi työpaikalla koetun väkivallan ja kuormittavat tilanteet. Tiilen ja Kuokkasen (2021) selvityksessä todettiin liian vähäisen henkilökunnan vaikuttavan työpaikan vaihtamisen harkittamiseen. Selvityksessä 74 % työntekijöistä on harkinnut työpaikan vaihtoa liiallisen kuormittavuuden ja muiden tekijöiden takia. Hakanen (2004) tuo ilmi liiallisen kuormituksen vaikuttavan haluun sitoutua työpaikkaan. Tämä tutkielman tulos on myös linjassa näiden teorioiden kanssa.

Viimeseksi työntekijöiltä kysyttiin, miten työpaikalla voidaan parantaa turvallisuudentunnetta. Vastauksiksi nousivat osaava henkilökunta ja henkilökunnan määrä. Suurin osa vastaajista kertoi, että ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan parantaa työturvallisuutta. Ennaltaehkäisyn teemassa oli erikseen mainittu alateemoina henkilökunnan koulutus, työkalujen lisääminen lain kautta ja puuttuminen nuoren toimintaan aikaisessa vaiheessa. Henkilökunnan määrä oli osan vastaajien mielestä liian vähäistä ja sitä lisäämällä saataisiin heidän mukaansa lisättyä turvallisuudentunnetta. Hurme ja Kyllönen (2014) korostavat, että riittävä henkilökunta työpaikalla on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Osaavat työntekijät olivat toinen teema, joka nousi vastauksissa. Vastaajat kertoivat, että ammattitaito ja yhteisen linjan pitäminen haastavissa tilanteissa ovat erittäin tärkeitä seikkoja. Tiili ja Kuokkanen (2021) ottavat kantaa selvityksessään lastensuojelussa työskentelevien työntekijöiden koulutukseen. Selvityksessä kerrottiin, ettei sijaishuollon työntekijöiden pätevyyttä ole tarkkaan määritelty. Selvityksessä kerrottiin työntekijöillä ei ole ollut tarpeeksi kattavaa koulutusta tai perehdytystä työtehtävään. Tutkielman vastauksiin verraten tämä kertoo, ettei kaikilla työntekijöille ole välttämättä samaa koulutustaustaa. Tutkielman kyselyn tulokset ovat linjassa tämän selvityksen kanssa.

Viimeinen parannusehdotuksen teema oli ennaltaehkäisevä toiminta. Tähän teemaan liitettiin ennaltaehkäisevä puuttuminen nuoren toimintaan, jotta ohjaajilla olisi kontrolli tilanteesta. Baldschun (2018) kertoo selvityksessään, miten kontrollin tunne lisää turvallisuuden olotilaa työntekijälle. Samaan asiaan ovat kiinnittäneet huomiota myös Ahola, Tuisku & Rossi (2018) työuupumusta käsittelevässä artikkelissaan. Hurme ja Kyllönen (2014) toteavat myös ennaltaehkäisevän toiminnan tärkeyden, kun luodaan rauhallista ja kontrolloitua työympäristöä niin aikuisille kuin lapsillekin.

Ennaltaehkäisevän toiminnan teemoina todettiin henkilökunnan koulutus ja työkalujen lisääminen laillisin keinoin. Yksi vastaajista kertoi, ettei laki anna tarpeeksi työkaluja puuttua nuoren toimintaan. Vastaajat olivat maininneet, että koulutus ja perehdytys lisäävät tietoa, kuinka toimia haastavissa tilanteissa. Tarpeellinen koulutus ja perehdytys edesauttaisi yhteisen toimintatavan pitämisessä. Tiili ja Kuokkasen (2021) selvityksessä tuotiin ilmi, etteivät vastaajat olleet tyytyväisiä saadusta koulutuksesta tai perehdytyksestä työpaikalla. Tämä on linjassa saatuihin parannusehdotuksiin. Rasimus (2002) tuo ilmi, ettei koulutus välttämättä poista väkivaltaa tai uhkaavia tilanteita, mutta antaisi työkaluja toimia tilanteissa. Työsuojelulaki 14 § myös edellyttää työnantajaa kouluttamaan ja perehdyttämään työntekijää työpaikalle esiintyvien haastavien tilanteiden kohtaamiseen. Koulutusta on myös täydennettävä, jos tilanne nähdään tarpeelliseksi.

8.4 Lopuksi

Tutkielman tulokset saman suuntaisia aikaisempien tutkimusten kanssa. Työpaikalla työskentelevien ohjaajien turvallisuudentunne ei ole itsestäänselvyys. On huolestuttavaa, että väkivaltaa esiintyy kasvavissa määrin lastensuojelutyössä. Sijaishuollon työntekijät harkitsevat työpaikan vaihtoa liiallisen kuormituksen perusteella. Vastaajista moni kokee pelkoa ja ahdistusta työpaikallaan. Pelon ympäröivässä ilmapiirissä eläminen ja työskentely on myrkyllistä ja saa enemmän tai myöhemmin ohjaajat vaihtamaan työpaikkaa. Vastaajista päätellen väkivalta ja uhka tilanteita ei pysty täysin kontrolloimaan, mikä lisää epävarmuutta ja turvattomuuden tunnetta. Olisi tärkeää luoda ohjaajille turvallinen työympäristö. Tämä edesauttaisi pysyvyyttä työpaikalla. Tiedetään, ettei väkivaltaa voi työn luonteen takia pysyvästi poistaa. Työnantajan olisi hyvä lisätä resursseja ja koulutusta, jotka auttaisivat työntekijöitä pitämään nykyistä paremmin yhteiset toimintatavat haastavissa tilanteissa.

Jatkotutkimusehdotuksina olisi tärkeää tutkia, millainen on koko koulukodin henkilökunnan kokema turvallisuudentunne. Lisäksi olisi syytä selvittää, millaisilla keinoilla koulukodin henkilökunnan psykososiaalista kuormitusta voidaan vähentää työpaikalla. Toisena näkökulmana miten tätä teemaa voisi lähestyä olisi tutkia esimiehiä ja heidän mahdollisuuksiaan kehittää työntekijöiden turvallisuudentunnetta, sekä vähentää heidän psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Lähteet

Ab, S. O. S., & Antikainen-Juntunen, E. 2007. Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalisella alalla.

Ahola, K., Tuisku, K., & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim.

Avni-Babad, D. 2011. Routine and feelings of safety, confidence, and well-being. *British Journal of Psychology*, 102(2), 223-244.

Baldschun, A. 2018. The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers: Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies; 176. Kuopio: University of Eastern Finland.

Capacity Building Center for States (n.d.). The Child Welfare Worker Safety Guide. Washington, DC: Children's Bureau, Administration for Children and Families, U.S. Department of Health and Human Services

Côté, S., Orri, M., Marttila, M. ja Ristikari, T. 2018. Out of home placement in early childhood and psychiatric diagnoses and criminal convictions in young adulthood: a population-based propensity score-matched study. *The Lancet. Child & Adolescent Health*. 1.9.2018.

Enosh, G., Tzafrir, S. S., & Gur, A. 2013. Client aggression toward social workers and social services in Israel—A qualitative analysis. *Journal of interpersonal violence*, 28(6), 1123–1142.

Enroos, R. 2016. Lapsen tulo julkiseen kotiin. Teoksessa R. Enroos; T. Heino; & T. Pösö (toim.) *Huostaanotto lastensuojelun vaativin tehtävä*. Tampere: Vastapaino, 251.

Eriksson, P., & Koistinen, K. 2014. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus.

Eskola, S. 2008. Turvallisuus käsitteenä. Julkaisusarja 3, Strategian asiantietoa.

Eskola, J., & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8 painos. Tampere: Vastapaino.

Forsberg, H., & Ritala-Koskinen, A. 2018. Johdatus lasten monipaikkaiseen asumiseen. Teoksessa; Monen kodin lapset. Gaudeamus, 11.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimestä ja reunaalueilla. Helsinki: Työterveyslaitos

Hakalehto, S., & Toivonen, V. 2016. Lapsen oikeudet lastensuojelussa. Hansaprint Oy.

HE. 170/2021. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi lastensuojelulain 13b §:n muuttamisesta. Helsinki. 2021, 31.

Heiskanen, M. 2005. Työpaikkaväkivalta Suomessa. Teoksessa R. Sirén & P. Honkatukia (toim.) Suomalaiset väkivallan uhreina. Tuloksia, 2004, 39–56.

Healey, J. 2018. Child protection. Thirroul, NSW: The Spinney Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hurme, K., & Kyllönen, T. 2014. Turvassa! Vahvista lapsen turvallisuuden tunnetta ja varaudu vaaratilanteisiin. PS-kustannus. Jyväskylä.

Krug, E., Dahlberg, L., Mercy, J., Zwi, A., Lozano, R. 2002. World Report on Violence and Health. World Health Organisation. Geneve.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kyrönseppä, U., & Rautiainen, J-M. 1993. Lapsi laitoksessa. Porvoo: WSOY.

Laki terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen alaisista lastensuojeluyksiköistä 2010/1379. Annettu Helsingissä 30.12.2010. Viitattu 13.11.2021. 11§.

Rabe, M., Giacomuzzi, S., & Nübling, M. 2012. Psychosocial workload and stress in the workers' representative. *BMC public health*, 12(1), 1-11.

Radey, M., Langenderfer-Magruder, L., & Schelbe, L. 2020. "Business as Usual": Child Protective Services Workers' Perceptions and Experiences of and Responses to Client-Perpetrated Violence. *Journal of interpersonal violence*.

Rasmus, M. 2002. Turvattomuus työoverina. Turvattomuus ja väkivalta sairaalan päivystyspoliklinikalla. Akateeminen väitöskirja. Terveystalouden ja -talouden laitos, Kuopion yliopisto. Kuopio.

Piispa, M., & Saarela, K. 2000. Työväkivalta. Teoksessa Paananen S. (toim.) Työn vaarat 1999. Koetut työperäiset sairaudet, työtaturmat ja työväkivaltatapaukset. Työmarkkinat 2000:15. Tilastokeskus, Helsinki 33–45.

Pojjula, S. 2016. Lapsi ja kriisi: Selviytymisen tukeminen. Helsinki: Kirjapaja.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa: Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita. 10.

Seppänen, J. 2005. Visuaalinen kulttuuri. Teoriaa ja metodeja mediakuvan tulkitsijalle. Tampere: Vastapaino.

Seppänen, A-M., & Kuusela, S. 2017. Myötätunto asiakaskohtauksissa. Teoksessa Pessi, Anne Birgitta & Martela, Frank & Paakkanen, Miia (toim.). Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sinkkonen, J. 2015. Mitä tulisi ottaa huomioon lasta sijoittaessa. Teoksessa; Lapsi uusissa oloissa. Helsinki: Duodecim, 148.

Talentia. 2016. Väkivalta sosiaalialalla liian yleistä – tavoitteena nollatoleranssi. <<https://www.talentia.fi/uutiset/vakivalta-sosiaalialalla-liian-yleista-tavoitteena-nollatoleranssi/>>. Viitattu 25.9.2021.

THL. 2021. Lastensuojelun käsikirja; Mitä on lastensuojelu. <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>>. Viitattu 27.9.2021.

Tiili, A., & Kuokkanen, J. 2021. Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Viitattu 18.10.2021. 10§, 14§.

Työsuojelu. 2021. Psykososiaalinen kuormitus. <<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>>. Viitattu 27.9.2021.

Yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen tietosuoja. 1987. Suomen Akatemian julkaisuja 1/1987, Helsinki.

Valtion koulukodit. 2021. Koulu. <<https://valtionkoulukodit.fi/koulu/>>. Viitattu 27.9.2021.

Virta, M., Asanti, R., Junntila, N., Koivusilta, L., Koski, P., & Virta, A. 2011. Mistä syntyy turvallisuuden tunne koulussa. Kohti turvallisempaa oppilaitosta!, 120.

Virta, S. 2011. Turvallisuuden tutkimus. Tieteenalat ja monitieteisyyden lähtökoh-
tia. Tiede ja ase, 69.

Zoer, I. Ruitenburg, M. M., Botje, D.; Frings-Dresen, M. H. W., & Sluiter, J. K. 2011. The associations between psychosocial workload and mental health complaints in different age groups. Ergonomics, 54(10), 943

Liitteet

LIITE 1: Kysely

Vuorelan koulukodin työntekijöiden turvallisuuden tunne työpaikalla.

Tunnetko olosi turvalliseksi?

Tässä kyselyssä selvitetään Vuorelan koulukodin työntekijöiden kokemaa turvallisuuden tunnetta. Vastaajien henkilöllisyys pysyy anonyyminä. Vastauksia käytetään Vuorelan koulukodin kehittämiseen ja Topias Karvisen opinnäytetyöhön.

1. Missä työskentelet? (Valitse työtehtävääsi parhaiten kuvaava vaihtoehto)

- Erityistyöntekijä
- Osaston henkilökunta
- Koulun henkilökunta

Fyysinen väkivalta

Neljällä seuraavalla kysymyksellä kartoitetaan aggressiivisuuden tai väkivallan kokemuksia työpaikalla.

Merkitse kaikki kohdat, jotka sopivat sinun kokemuksiisi.

3. Oletko kokenut työpaikalla sanallista aggressiota nuoren toimesta?

- En ole.
- Henkilökohtaisia loukkauksia tai vihaisia huudahduksia.
- Jatkuvaa sanallista loukkaamista ja raivokohtauksia.
- Impulsiivisia uhkailuja sinuun tai nuoreen itseensä.
- Tahallisia sinuun kohdistuvia väkivallalla uhkailuja.
- En halua vastata.

4. Oletko kokenut työpaikalla nuoren aggressiota, joka on kohdistunut tavaraan?

- En ole.
- Oven paiskomista ja/tai vaatteiden hajottamista.
- Tavaroiden heittäilyä ja/tai potkimista.
- Tavaroiden ja/tai rakennuksen hajottamista.
- Omaisuuden hajottamista, joka on aiheuttanut suurta taloudellista vahinkoa.
- En halua vastata.

5. Oletko havainnut työpaikalla nuoren kohdistavan itseensä aggressiivisuutta?

- En ole.
- Ihon raapimista, hiusten repimistä ja/tai itsensä lyömistä.
- Pään lyömistä, nyrkillä lyömistä materiaaliin, kuten seinään.
- Itsensä viiltelyä tai satuttaminen.
- Itsemurha yritys ja/tai itseään vakavasti vahingoittava teko.
- En halua vastata.

6. Oletko kokenut työpaikalla nuoren aiheuttamaa fyysistä aggressiivisuutta

- En ole.
- Uhkaavia eleitä, huitomista, vaatteista tarraamista.
- Lyömistä, raapimista, hiusten repimistä (ilman fyysistä vahinkoa)
- Väkivaltaa, joka johtanut fyysiseen vahinkoon.
- Väkivaltaa, joka johtanut vakavaan fyysiseen vahinkoon.
- En halua vastata.

Turvallisuuden tunne

Näillä seuraavilla kysymyksillä kartoitetaan työntekijöiden turvallisuuden kokemuksia. Vastaa neljään avoimeen kysymykseen. Kysymykseen ei ole oikeita tai väärää vastauksia. **Kuvaile omin sanoin kokemuksiasi.**

7. Miten kuvailisit turvallisuuden tunnettasi työpaikalla?

8. Onko sinua koskaan pelottanut/ahdistanut mennä töihin? Jos on niin miksi?

9. Oletko koskaan harkinnut tai harkitsetko nykyään työpaikan vaihtoa turvallisuuden kokemuksen vuoksi?

10. Miten sinun mielestäsi työpaikalla voitaisiin lisätä turvallisuuden tunnetta?

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

LIITE 2: Tutkimuslupa



PÄÄTÖS 2/2022
24.3.2022

Topias Karvinen
topias.karvinen@valtionkoulukodit.fi

Lupa kyselyn tekemiseen koulukodin työntekijöille opinnäytetyötä varten

PÄÄTÖS

Valtion koulukodit myöntää Metropolia Ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija Topias Karviselle luvan opinnäytetyön tekemiseen koulukodissa. Tutkimukseen ei sisälly aineistonkeruuta asiakkaista eikä asiakkaiden haastattelua.

TUTKIMUKSEN NIMI

Tunnetko olosi turvalliseksi koulukodissa?

Opinnäytetyösuunnitelma on toimitettu valtion koulukodeille tarkistettavaksi.

Kaisa Lepola
Johtaja
Valtion koulukodit

